



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Desfeminización del trabajo de cuidados y su
impacto en el mercado laboral.

*Defeminization of care works and it's
repercussion on the labour market.*

Autora:

Lucía Bezana Ruiz

Directora:

M^a Ángeles Millán Muñío

ÍNDICE

Resumen/Abstract.....	3
Introducción.....	4
1. Los roles de género y la división de las tareas.....	5
2. Trabajo de los cuidados.....	8
3. Presencia de la mujer en el mercado laboral.....	12
4. Mecanismos para la igualdad efectiva en el mercado laboral.....	16
5. Conclusión.....	18
Bibliografía.....	19
Anexos.....	22

RESUMEN

El trabajo de los cuidados se encuentra completamente feminizado, no es una casualidad ya que históricamente se han atribuido al rol de género femenino. La distribución de los tiempos que dedican los hombres y las mujeres a cada una de las facetas de su vida diaria, está delimitada por los roles. La necesidad de conciliación y los modelos existentes para la efectividad de esta son una clara representación de las elecciones femeninas derivadas de lo que la sociedad “espera de ellas”. El modelo equilibrado como objetivo de conciliación el cual no genera culpa, la necesidad de que los hombres participen en las tareas y valoren el trabajo de los cuidados para la generación de empatía con las mujeres. El poder tanto del Estado como de las organizaciones es esencial para conseguir un cambio real.

Palabras clave: Roles de género, División de las tareas, Conciliación, Modelo equilibrado, Trabajo de cuidados.

ABSTRACT

The work of care is completely feminized, and this is not a coincidence as it has historically been attributed to the female gender role. The distribution of the time that men and women dedicate to each facet of their daily lives is delimited by these roles. The need for conciliation and the existing models for its effectiveness are a clear representation of women's choices derived from what society "expects from them". With the balanced model as the reconciliation goal that does not generate guilt, there is a need for men to participate in caregiving tasks and to appreciate the work of care to generate empathy with women. The power of the State and organizations is essential to achieve real change.

Keywords: Gender roles, Task division, Conciliation, Balanced model, Care works.

INTRODUCCIÓN

Para el desarrollo de mi trabajo final de grado he escogido un tema que me parece importante poner encima de la mesa: cómo los roles de género afectan en las decisiones laborales personales de las mujeres. Los trabajos que implican los cuidados están feminizados, esto no es una casualidad. El origen viene dado en los roles asignados a cada género por la sociedad, algo que parece que hemos dejado atrás, pero siguen muy presentes a día de hoy. Hay un sistema legislativo que promueve la Igualdad, pero, la división de las tareas por género sigue arraigada dentro de los/las ciudadanos/as. Que sectores como la enseñanza, la medicina, la psicología y la limpieza estén en su mayoría ocupados por mujeres tiene una razón social y cultural.

Me parece interesante ver hasta qué punto nuestras decisiones son libres o están dirigidas inconscientemente por “el lugar que te toca”.

Muchas de las personas a las que les hablaba sobre la elección de mi trabajo no entendían la finalidad del objeto de estudio. ¿Por qué hay que desfeminizar los trabajos? ¿Acaso es algo malo? Todo lo que ocurre a nuestro alrededor tiene un porqué. Las decisiones laborales que tomamos vienen determinadas por el lugar en el que hemos nacido, la época, las circunstancias en las que nos encontramos y las preferencias personales, estas varían y modifican quiénes somos. Todos estos factores son determinantes para la toma de decisiones que afectan de manera personal al individuo, cada situación es distinta, sin embargo, existe un factor social y común a toda la población que determina que los trabajos de cuidados estén feminizados: los roles de género.

A lo largo de este trabajo expondré el origen y la costumbre social que lleva a esta situación de mercado, cómo afecta en la sociedad y mecanismos para paliarlo.

El trabajo se encuentra estructurado en 5 partes:

- Los roles de género y la división de las tareas: en ella veremos cómo el sistema durante siglos ha funcionado dividiendo a mujeres y hombres según las tareas asignadas a cada uno y cómo actualmente se ponen medidas para fomentar la Igualdad y dejar atrás esta creencia primitiva.
- Trabajo de los cuidados: qué sectores están feminizados y el porqué de este suceso.
- Presencia de la mujer en el mercado laboral: de qué manera las mujeres están presentes en el trabajo remunerado y la dificultad a la hora de conciliar familia y trabajo.
- Mecanismos para la igualdad efectiva en el mercado laboral: las normativas vigentes y proyectos sociales que ayudan a que la igualdad esté presente tanto en el sector privado como en el público.
- Las conclusiones finales donde se puede ver cómo: aunque parezca que el cambio no se está realizando, poco a poco gracias a las políticas activas, se está creando una sociedad cada vez más informada e igual.

1. LOS ROLES DE GÉNERO Y LA DIVISIÓN DE LAS TAREAS

En la normativa española existen diversas leyes que recogen la igualdad entre hombres y mujeres, en el artículo 14 de la Constitución Española, se declara que todos los españoles somos iguales ante la ley sin que incurra en una discriminación por razón de sexo. Posteriormente, se ha ido desarrollando esta idea en diversas leyes y decretos. En la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, se recoge el concepto de igualdad y lo hace real y fungible; si bien será en el capítulo 6 donde se desarrollen los mecanismos jurídicos que promueven la igualdad real entre mujeres y hombres. La realización de políticas activas que no sólo identifiquen la discriminación para atacarla, sino también para prevenirla.

Esta regulación existe para evitar seguir perpetuando antiguas costumbres que dejaban a las mujeres en un papel fuera de la vida pública. El origen de esas costumbres es la división de las tareas productivas y reproductivas. Los hombres se dedicaban a traer el dinero y alimento al hogar (productivo), mientras que las mujeres se encargaban de criar y cuidar de los hijos, el marido y el hogar (reproductivo). El trabajo reproductivo no es visto como un trabajo real, hasta que el movimiento feminista no reivindica la importancia de éste, no se le da la importancia que ha tenido a lo largo de la historia. Simone de Beauvoir hablaba del “segundo sexo”, aunque el trabajo reproductivo era fundamental para el funcionamiento de la economía, no se reconocía. El único trabajo que importaba era el masculino (productivo). Sólo se calificaba como trabajo aquello que tenía una remuneración líquida y tangible, no se pensaba en los engranajes que componen el sistema económico. En el capitalismo la valía de las personas se mide por los bienes que se posee, el dinero que se genera y el puesto que se ostenta, las mujeres por sí mismas no poseían ninguna de estas tres, dependían del cónyuge para poder tener un lugar en la sociedad.

“Socialmente, el hombre es un individuo autónomo y completo; se considera ante todo un productor y su existencia se justifica por el trabajo que aporta a la colectividad” – Simone de Beauvoir (p. 543), la valía de un hombre no es determinada por el matrimonio. Mientras que la vida pasada de los hombres sigue intacta y sus lazos sociales continúan existiendo, para las mujeres esta unión es en lo que se convertirá toda su vida presente y futura. Tradicionalmente el círculo de su cónyuge se convertía en su círculo, dejando atrás su anterior vida y necesitando de su marido para poder tener una posición social.

En el libro “El segundo sexo” de Simone de Beauvoir aparece una frase muy interesante; “Bonald declaraba que la mujer es a su esposo lo que el hijo a su madre”. El hombre dentro del matrimonio es completamente dependiente de su esposa para poder comer, vestirse, vivir en un ambiente higiénico y cuidar de sus hijos. Este es completamente dependiente dentro del hogar, sin el papel de la mujer como ama de casa el vínculo matrimonial quedaría completamente roto. Por otra parte, la dependencia económica de la mujer era absoluta, contemplada dentro del marco legal, lo que le impedía ser sujeto pleno. El destino de la mujer desde que nace está definido por su género, siendo condenada a tener una vida que podría no desear. Encarcelada en la esfera privada del hogar cumpliendo el deber y la obligación que el sistema le impone.

Todo lo anteriormente escrito puede parecer algo descabellado y lejos de la realidad actual, pero lo cierto es que han pasado menos de 100 años desde la publicación de “El segundo sexo”. A mediados del siglo XX, ésta era una realidad universal.

Volviendo a retomar la idea inicial del reconocimiento del trabajo reproductivo como trabajo, existe un agujero negro en cuanto a datos estadísticos en la incorporación de la mujer al mercado laboral.

“Si se quiere tener una visión de conjunto de la economía, no se puede ignorar lo que la mitad de la población hace la mitad del tiempo” como afirma Katrine Marçal (p. 63).

Actualmente no se pueden tener unas estadísticas reales sobre el cambio que se produjo en el mercado laboral al incorporarse las mujeres al trabajo productivo porque “Se considera una infraestructura invisible e indeleble” sostiene Katrine Marçal, suponen que es algo natural que no va a cambiar a lo largo del tiempo.

Se debe reconocer el trabajo reproductivo como trabajo porque es esencial para que el sistema funcione. Los trabajadores no son máquinas que son capaces de producir bienes sin descanso, son personas con necesidades.

Es cierto que el trabajo es una necesidad, pero para que este pueda darse, deben existir unas condiciones en la esfera privada que permitan el correcto funcionamiento del hombre trabajador (hablando en términos de productividad). La reproducción es una necesidad fisiológica, la perpetuación de la especie, si nos fijamos en la pirámide de Maslow ésta se encontraría en la base (Nivel 1). El trabajo de vestir, alimentar y proteger a los descendientes es propio de las amas de casa, ellas cargan con el trabajo de los cuidados dentro del núcleo familiar. Quedando esta tarea cubierta, los hombres ya no tenían que preocuparse por ello, pudiendo invertir su tiempo en el trabajo remunerado. Cuando hablamos de división de tareas es porque dentro de la familia hay mucho trabajo que realizar (tanto remunerado como no remunerado). Son distintas ocupaciones que en su conjunto hacen que la economía pueda sostenerse. Al calificar estas dos labores de manera diferente (productivo – reproductivo) da la sensación de que son trabajos paralelos, pero son complementarios, el uno necesita del otro.

Al haber hecho el reparto de las tareas, las mujeres se han encargado de la vida privada, de los hogares. El alimento, algo tan básico y necesario para cualquier ser humano, ha sido una labor propia femenina históricamente. Desde la sociedad cazadores – recolectores, donde el hombre era cazador y la mujer era recolectora, hasta la sociedad industrial de mediados del siglo XX, donde el hombre era el llamado “gana pan” (término acuñado por Agustín Sánchez Sora, profesor de historia social y de las relaciones laborales en la Universidad de Zaragoza) y la mujer ama de casa como único destino.

Que las mujeres participaran en la vida pública teniendo un trabajo productivo era algo que no se contemplaba, que éste se diera implicaba una serie de cambios para el que la sociedad no estaba preparada.

Podemos decir que hay varios hechos históricos que han ayudado a que las mujeres den el salto al mercado laboral.

- La primera y la principal es el movimiento feminista, movimiento formado e impulsado por mujeres, el cual desde el siglo XX ha ido consiguiendo que poco a poco vayamos teniendo los mismos derechos que los hombres a nivel legal.
- La segunda son las propias exigencias del sistema capitalista, necesitando mano de obra debido al proceso de industrialización y la cobertura de puestos vacíos debido a la ausencia de hombres por las guerras.
- Las nuevas leyes gubernamentales, se cambia la perspectiva igualitarista del derecho y se comienza a buscar una igualdad efectiva. Implementando la perspectiva feminista dentro de las instituciones de manera transversal, es decir, salpicando a todos los ámbitos para evitar las desigualdades.

La revolución industrial fue un motor de cambio en todos los sentidos. Se abrió un camino para las mujeres dentro del mercado, pudiendo formar parte del trabajo productivo. Fue un pequeño paso ya que no tenían las mismas condiciones laborales que los hombres, siendo estas más precarias, pero con el estallido de la Gran Guerra esta incorporación fue una necesidad. Los hombres fueron llamados a las trincheras, dejando de esta manera sus puestos habituales de trabajo. Esos puestos quedaron desocupados y la única manera de hacer que la industria no cayera era incorporar a las mujeres. Además, no sólo quedaron puestos desocupados, sino que también se crearon nuevos puestos para la fabricación de material bélico. Esta incorporación a priori puede parecer de carácter temporal, pero con la pérdida de hombres en las batallas y la incapacidad de algunos de éstos debido a heridas de guerra, hizo que la población masculina disminuyera drásticamente.

Ante estos acontecimientos, se da lo que Francisca Granados Gámez denomina la “Crisis del sistema laboral masculino”, la división de las tareas se rompe y da paso a un nuevo modelo económico resultado del cambio de vida que realizan las mujeres. La mitad de la población se incorpora al mercado laboral.

De esta manera las mujeres son “consumidoras y empleadas” comenta Francisca Granados Gámez, pero, ¿Qué pasa si las mujeres se incorporan al mercado laboral? ¿Qué va a ocurrir con el trabajo reproductivo?

Que las mujeres formen parte del mercado laboral implica una rotura en el sistema capitalista, un cambio de la estructura del trabajo masculino. Hasta entonces los roles estaban bien delimitados; hombres - beneficio, mujeres - cuidado. Con este cambio las mujeres también participan en la cultura del beneficio, teniendo una remuneración líquida por el trabajo prestado. La lógica nos lleva a pensar que los hombres también rompan con su trabajo clásico e intervengan de la misma forma en el trabajo reproductivo, pero esto no ha sido así. “Las tareas realizadas en las fábricas no las dispensan de las labores domésticas”- El segundo sexo (p. 852).

2. EL TRABAJO DE LOS CUIDADOS

A pesar de haber conseguido la rotura de las tareas clásicas, los roles de género siguen estando presentes en nuestra cultura. Aunque las mujeres se hayan introducido en el mercado laboral, se ha seguido perpetuando la costumbre de la mujer cuidadora. Sectores como la educación, los servicios sociales, sanitarios y actividades ligadas al trabajo doméstico están completamente feminizados.

Personas ocupadas por rama de actividad 2º trimestre 2023 (%):

Sectores	Hombres	Mujeres
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5,0	1,9
Industrias extractivas	0,2	0,0
Industria manufacturera	15,8	7,2
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,5	0,3
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	0,9	0,3
Construcción	11,0	1,2
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y bicicletas	13,6	15,8
Transporte y almacenamiento	8,1	2,5
Hostelería	7,4	10,2
Información y comunicaciones	4,6	2,4
Actividades financieras y de seguros	2,0	2,5
Actividades inmobiliarias	0,9	0,9
Actividades profesionales, científicas y técnicas	5,6	6,3
Actividades administrativas y servicios auxiliares	4,3	5,9
Administración Pública y de defensa; Seguridad Social obligatoria	7,1	6,7
Educación	4,3	10,6
Actividades sanitarias y de servicios sociales	4,0	14,9
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2,4	1,7
Otros servicios	1,5	3,4
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio.	0,6	5,3

1. Tabla realizada con datos estadísticos del INE.

En la tabla anterior se muestra el porcentaje de hombres y mujeres pertenecientes a cada sector, en él se puede ver la latencia de los roles de género dentro del mercado laboral. Sectores que se encuentran completamente masculinizados (agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, industria manufacturera, construcción, transporte y almacenamiento) y sectores que se encuentran completamente feminizados (educación, actividades sanitarias y de servicios sociales y actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico). Queda reflejada la asociación fuerza - masculinidad, cuidados - feminidad.

Existe una diferencia abismal porcentual entre hombres y mujeres dentro de los trabajos de los cuidados (ya sea de manera directa o indirecta – Anexo I):

- Educación: 6,3 %.
- Actividades sanitarias y de servicios sociales: 10,9 %.
- Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio: 4,7 %.

Estas tres actividades son una profesionalización de lo que décadas atrás las mujeres realizaban en el ámbito privado (hogares). Muchas veces se habla de la vocación al ejercer una profesión, pero, ¿Hasta qué punto se puede hablar de vocación cuando es una tendencia social?

Las autoras Marta Ibáñez, Elisa García Mingo y Empar Aguado definen la segregación ocupacional como “fenómeno por el cual los y las trabajadoras acceden al mercado de trabajo de manera diferenciada, esto es, tendiendo a concentrarse en diferentes sectores u ocupaciones en función de su sexo”. Cabría destacar los dos tipos de segregación ocupacional; horizontal y vertical. Se habla de segregación ocupacional horizontal cuando este caso se da entre sectores, la vertical se daría dentro de un mismo sector, la desigual cantidad de hombres y mujeres que se encuentran en cada puesto (siendo los puestos con mayor responsabilidad los generalmente ocupados por hombres).

La feminización de los sectores es la segregación ocupacional horizontal, pero es de vital importancia destacar la presencia de la segregación ocupacional vertical.

Existe un estudio realizado por CIMA (Asociación de mujeres cineastas y de medios audiovisuales) en 2020 el cual tiene como fin identificar los estereotipos y la perpetuación de los roles de género dentro del cine y las series televisivas. Es cierto que poco tiene que ver con el trabajo de los cuidados, pero, es de especial relevancia darle cabida a la segregación ocupacional vertical desde un artículo tan interesante y completo como éste.

“En la creación de contenido, así como en la dirección de las series tv, la participación de las mujeres es prácticamente inexistente por no decir nula: de la muestra de 18 series más vistas en España durante el periodo 2018-2019 sólo una es de autoría femenina.” En relación a la tabla que se presenta en la página 30 - Anexo 2, se puede ver la poca presencia femenina dentro del grupo de dirección y producción. Sólo 19 mujeres pertenecen a este grupo mientras que el número de hombres asciende a 105. Si es contrastado con los diferentes grupos dentro del sector, se puede ver que es el porcentaje más bajo de mujeres junto al grupo técnico (cuerpo que se encuentra completamente masculinizado).

El “techo de cristal” es algo real y fungible. Gracias a investigaciones como éstas, se puede tener en datos estadísticos la existencia e importancia de este concepto.



2. Ilustración realizada por Javierrojo.

En la anterior ilustración se ve con claridad y de manera pictórica cómo el trabajo es una vivencia distinta para cada género. El techo de cristal se da dentro de la organización, a pesar de todos los mecanismos que se implantan desde ésta, no se consigue una igualdad en número dentro de los puestos directivos. No sólo se da por la desconfianza de la empresa por el liderazgo femenino (casos que gracias al movimiento feminista han ido disminuyendo), sino también por lo que la periodista Laura Sagnier denomina “El Suelo Pegajoso”. A causa de que los hombres no se hayan introducido en el hogar de la misma manera que lo hicieron las mujeres en el mercado laboral, se da el fenómeno de la “doble jornada”. Las mujeres además de trabajar, se ocupan de las tareas del hogar. A consecuencia de esto llega el cansancio, por lo que les es imposible pensar en depositar más energía en el ámbito laboral.

Retomando la segregación ocupacional horizontal, como es mencionado anteriormente, los sectores que se encuentran feminizados (educación, actividades sanitarias y de servicios sociales y actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico) va asociado a las tareas reproductivas. Es un reflejo en el mercado laboral del rol de género femenino.

“Según los datos aportados por Cebrián y Moreno (2008: 367), las mujeres están más concentradas en las ocupaciones femeninas que los hombres en las masculinas” - Marta Ibáñez, Elisa García Mingo y Berta Aguado. Las autoras nos comentan que esto se debe a un reparto homogéneo del número de hombres dentro de las ocupaciones. Es derivado de la ventaja temporal dentro del mercado laboral que han tenido los hombres respecto a las mujeres, el trabajo asociado al rol de género masculino.

“El porcentaje de mujeres en las ocupaciones masculinizadas es reducido y a la vez las ocupaciones feminizadas suelen ser menos numerosas que las masculinizadas, lo cual resta oportunidades de empleo y espacio de elección a las mujeres frente a los hombres.” – Marta Ibáñez, Elisa García Mingo y Berta Aguado. La cantidad de mujeres trabajadoras es inferior a la cantidad de hombres trabajadores (trabajo remunerado), esto hace que la brecha salarial sea todavía mayor. Además, no son contemplados otros fenómenos como pueden ser las mujeres que se encuentran trabajando en situación irregular (normalmente realizando trabajo de cuidados) o las mujeres que son obligadas por su situación personal a realizar jornadas parciales o reducidas (con personas dependientes a cargo).

Una perspectiva fuera de la división tradicional de las tareas es el arrinconamiento de las mujeres en determinados trabajos debido al verse inferior en número:

- Pérdida de interés en los sectores feminizados debido a tener menos poder a consecuencia de encontrarse en minoría.
- Abandono por parte de las mujeres de los trabajos masculinizados, normalmente a casusa de la incapacidad de sostener una doble jornada de manera eficiente.
- La costumbre como método de segregación, al asociarse determinados trabajos con un género se hace más difícil romper esa barrera social.

Clasificación realizada por Marta Ibáñez, Elisa García Mingo y Berta Aguado.

Francisca Granados Gámez, profesora de Género y Políticas de Igualdad en el Ordenamiento Laboral en la Universidad de Granada, habla de las medidas proteccionistas como una de las causas de la segregación ocupacional horizontal. Estas medidas fueron creadas a finales del siglo XIX con el objetivo de “proteger” a las mujeres y niños/as. Prohibían la realización de trabajos que pudiesen impactar de manera negativa en la salubridad de estos dos grupos ya que eran categorizados como débiles.

Originariamente, estas normas se crearon para la seguridad, pero la realidad es que, con la implantación de estas, arraigaron las desigualdades de género dentro del ámbito laboral. Debido a este suceso, el reflejo de la división de las tareas en el mercado laboral es todavía más palpable.

Se cerraron las puertas para las mujeres que querían tener un trabajo fuera de su rol de género, haciendo que su vida laboral vaya en consonancia con las tareas reproductivas. Aunque estas normas fueron aprobadas a finales del siglo XIX, también estuvieron vigentes a principios del siglo XX.

También se agravó lo que Claudia Goldin (profesora de la Universidad de Harvard, ganadora del premio Nobel de Economía 2023 por sus estudios de género en el ámbito laboral) denomina "Presentismo masculino". La disponibilidad de los hombres para estar siempre presentes en el mercado, sin responsabilidad dentro de los hogares, pueden permitirse estar presentes y dedicar su tiempo a su puesto de trabajo. Esto se traduce en la realización de un mayor número de horas dedicadas al trabajo, la posibilidad de ascender y tener puestos que requieran de una mayor responsabilidad.

3. PRESENCIA DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL

Como se ha visto anteriormente, la incorporación de las mujeres al mercado laboral se ha dado por un conjunto de casuísticas que más tiene que ver con las necesidades de mercado que con la escucha a las mujeres en lucha por la igualdad.

Aunque se haya conseguido la participación en las tareas productivas, los hombres no participan de la misma forma en las tareas reproductivas. A causa de este desigual reparto de las tareas, se da el fenómeno de la “doble jornada”. A parte de realizar la jornada laboral remunerada (tareas productivas), también tienen que ocuparse al completo de la jornada laboral no remunerada (tareas reproductivas).

La conciliación laboral es un problema social real, medidas como la reducción de la jornada laboral o permiso de maternidad y cuidado del lactante (Art. 37.4- .5- .6-.8 -.9 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) hacen que tener vida laboral y vida familiar puedan ser complementarias. Es una gran ayuda, no sólo para las familias biparentales, sino también para las familias monoparentales, en las que todas las obligaciones recaen en un progenitor.

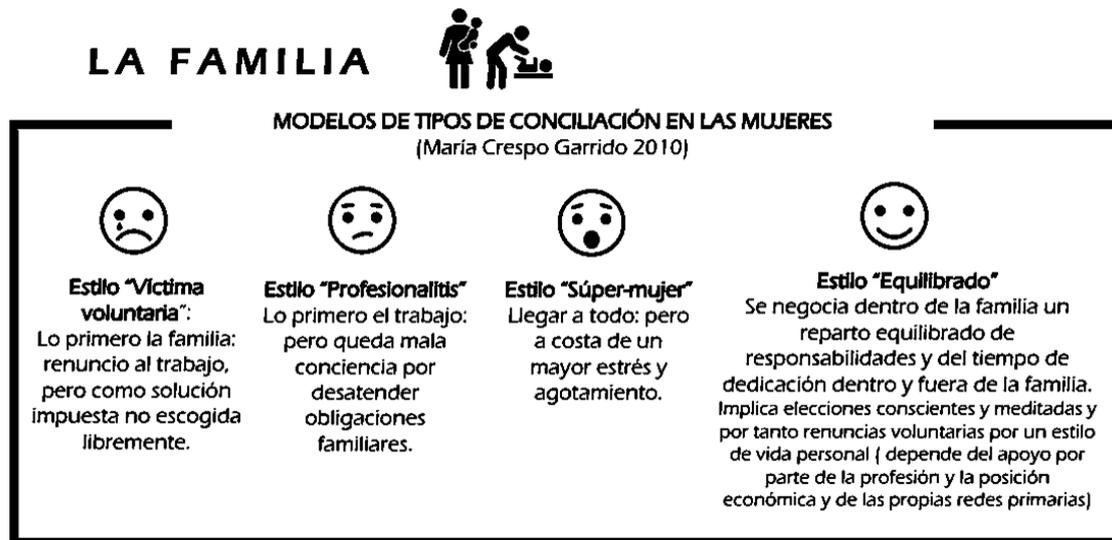
Los autores Vanesa Pérez-Rodríguez, Francisco Palací-Descals y Gabriela Topa-Cantisano de la UNED (Universidad Nacional de Educación a Distancia) presentan “El conflicto de la conciliación familia – trabajo”. Este trata la problemática de no ser capaz de conciliar de manera satisfactoria. Se encuentra dividido en tres dimensiones:

- Tiempo y dedicación: En esta primera dimensión se habla del tiempo que se dedica al trabajo y a la familia, pudiendo no ser suficiente para una de estas dos complicando la posibilidad de conciliar.
- Tensión o estrés: Aunque el trabajo y la familia tengan que estar diferenciados, muchas veces esto no es posible. Los problemas de uno pueden salpicar en el otro y viceversa (normalmente suele afectar más el trabajo a la familia), produciendo cansancio o fatiga.
- Incompatibilidad de modelos o comportamientos: Rompen con su clásico rol, pudiendo producir un efecto negativo ya que las expectativas sobre las mujeres aumentan. “Una forma de conflicto interroles en el que las presiones de rol desde los dominios del trabajo y de la familia son mutuamente incompatibles en muchos aspectos” – Greenhaus y Beutell.

Un aspecto clave para que la conciliación pueda darse es la flexibilidad. Ésta varía según las normas de la organización. Puede darse con una reducción de jornada (Art. 37.6 del ET), posibilidad de teletrabajar (facilitando de esta manera poder compaginar familia y trabajo) y la posibilidad de tener una hora de entrada y salida flexibles (en el caso de que el empleado tuviera algún contratiempo familiar, podría solventarlo y acudir a su puesto sin necesidad de considerarse absentismo). Gracias a la flexibilidad podemos reducir el impacto negativo del conflicto familia – trabajo.

La cultura de la conciliación debe darse desde las organizaciones, es un concepto relativamente novedoso pero necesario para proteger el bienestar de los/las trabajadores/as. Debe dar apoyo y visibilización, no sólo por el bienestar del/la empleado/a, sino también por el bienestar y buen funcionamiento de la empresa. El capital humano es el principal bien de la empresa, este debe ser cuidado y protegido para la producción organizativa.

Existen 4 tipos de conciliación según María Crespo Garrido:



3. Cuadro realizado por Amparo García Bernal con los datos de María Crespo Garrido, Fernanda Moretón Sanz. Conciliación de trabajo y familia. Las claves del éxito: eficiencia empresarial e implicación masculina.

El estilo "Equilibrado" es al modelo que se quiere llegar. Las tareas del hogar son responsabilidad de ambos progenitores y, por ende, debe existir un reparto de estas al 50%. De esta manera las mujeres se liberan de una gran carga de trabajo que les impedía poder conciliar de manera satisfactoria, con el aumento del tiempo de descanso, el estrés disminuye. Las incompatibilidades dejarían de existir, ya que las tareas no se asocian a un rol o a otro, tanto los hombres como las mujeres participarían de igual manera en las tareas productivas y reproductivas.

Los estilos de "Víctima voluntaria", "Profesionalitis" y "Súper-mujer" son una manera de poder sobrellevar las tareas de la mejor forma posible. Estos tres nacen de "los problemas de no saber o no poder conciliar" – María Crespo (p. 20).

El estilo Víctima voluntaria es una reproducción de los clásicos roles al pie de la letra, diferenciando de una manera clara las tareas. La elección de este modelo suele darse por la brecha de género. Los hombres tienen una mayor proyección dentro del ámbito laboral y se suele escoger por este motivo, por eso es una "solución impuesta no escogida libremente" – diapositivas Amparo García Bernal.

El estilo Profesionalitis pone por delante el trabajo a la familia, centrarse únicamente en las tareas productivas. Una cuestión que me parece de gran importancia destacar es que este estilo es el que llevan tradicionalmente reproduciendo los hombres, acorde a su rol. La diferencia es que las mujeres sienten culpa por dejar de un lado a su familia y los hombres no.

El estilo Súper – mujer (*Superwoman*) se caracteriza por cargar con ambas tareas una misma. Concentrar todas las obligaciones, tanto familiares como laborales, a la larga no es sano. Como se ha comentado anteriormente, el estrés es una dimensión que afecta de manera negativa en la conciliación. Este estrés "puede llegar a ser insostenible, pues las tensiones de tener que ceder en alguna de las esferas, profesional o personal de forma no satisfactoria, les hace estar permanente en la << cuerda floja >>" – María Crespo (p. 21).

Si se elige alguno de estos tres modelos de conciliación, la mujer está condenada a sentir culpa. Culpa por abandonar su carrera profesional (Víctima voluntaria), culpa por abandonar a su familia (Profesionalitis) o culpa por abandonarse a sí misma (*Superwoman*).

“Las mujeres de bajos recursos que no realizan un trabajo remunerado reciben ayudas sociales a fin de que puedan quedarse en casa, pero también son objeto de burla y se les inculca un considerable sentimiento de culpabilidad por no ser capaces de mantenerse.” – Epílogo de quién le hacía la cena a Adam Smith (p. 190). Culpa referida al estilo de Víctima voluntaria.

“El principal obstáculo al que se enfrentan muchas mujeres que están activas en el mercado de trabajo para escoger con plena libertad cómo enfocar su ámbito profesional no se encuentra en su puesto de trabajo, sino que se sitúa en su propio hogar.”, con este texto, la periodista Laura Sagner describe el principal problema de la brecha salarial. Cómo años de perpetuación de los roles de género siguen afectando a las decisiones que toman las mujeres a día de hoy. Ese “Suelo Pegajoso” que hace que exista desigualdad dentro del ámbito laboral.

Diferencias en el uso del tiempo diario entre hombres y mujeres (2009 – 2010) – Anexo III:

Mujeres	TOTAL	22h 53'
	Cuidados personales	11h 26'
	Hogar y familia	4h 7'
	Estudios	0h 39'
	Trabajo remunerado	2h 9'
	Tiempo Libre	4h 32'
Varones	TOTAL	22h 54'
	Cuidados personales	11h 33'
	Hogar y familia	1h 54'
	Estudios	0h 39'
	Trabajo remunerado	3h 25'
	Tiempo Libre	5h 23'

3. Captura de los datos de la tabla realizada por el Ministerio de Igualdad con la información de la última encuesta de empleo del tiempo (2009 – 2010).

Como se puede ver en la tabla anterior, los hombres dedican 3h 25' al trabajo remunerado mientras que las mujeres dedican 2h 9', una diferencia de 1h 16'. Se puede llegar a pensar que puede darse porque los hombres se preparan más para su carrera profesional, pero si se observa el tiempo que dedican a los estudios, ambos dedican 0h 39'. En cambio, al mirar el tiempo dedicado al hogar y al estudio, se ve una gran diferencia. Los hombres dedican 1h 54' frente a las mujeres que dedican 4h 7', una diferencia de 2h 13'. No sólo afecta a las obligaciones, también trae consecuencias al tiempo libre de cada uno. En hombres 5h 23' y en mujeres 4h 32', una diferencia de casi 1h. Es cierto que hay que tener en cuenta que estas cifras son de hace más de una década y si se realiza una comparación de los datos con las cifras obtenidas en 2002 – 2003, la desigualdad de tiempos no es tan abismal.

Diferencias en el uso del tiempo diario entre hombres y mujeres (2002 – 2003) – Anexo III:

Mujeres	TOTAL	22h 51'
	Cuidados personales	11h 21'
	Hogar y familia	4h 24'
	Estudios	0h 43'
	Trabajo remunerado	1h 57'
	Tiempo Libre	4h 26'
Varones	TOTAL	23h 0'
	Cuidados personales	11h 24'
	Hogar y familia	1h 30'
	Estudios	0h 42'
	Trabajo remunerado	4h 4'
	Tiempo Libre	5h 20'

4. Captura de los datos de la tabla realizada por el Ministerio de Igualdad con la información de la última encuesta de empleo del tiempo (2002 – 2003).

Al comparar los datos de las dos encuestas, se observa un aumento de trabajo en las mujeres de 12' y una disminución del tiempo de trabajo remunerado en los hombres de 39'.

A su vez se puede ver una disminución de 24' de dedicación por parte de las mujeres al hogar y la familia y el aumento del mismo en el tiempo que dedican los hombres a éste. El tiempo se reestructura y ambos ganan tiempo libre en 2009 respecto a 2002.

Son pequeños pero esperanzadores pasos que se han dado a lo largo de esos siete años de diferencia entre ambas encuestas. Esto no es una casualidad, desde el gobierno se desarrollaron leyes como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Poco a poco se está realizando un cambio social de manera transversal, haciendo que las desigualdades de género vayan desapareciendo y que los roles y la división de las tareas por género sean cosa del pasado.

La última encuesta es de hace 13 años, pero con la comparación que se ha visto del año 2002 con 2009, puede verse la posibilidad de cambio hacia la igualdad dentro de los hogares, la consecución de un "Estilo Equilibrado".

También hay que contar con las familias monoparentales. En este tipo de familias la conciliación tiene una mayor complejidad, ya que las obligaciones recaen en un único progenitor, deberá de encargarse tanto de las tareas productivas como de las reproductivas.

Según los datos estadísticos del INE, en 2020 las familias monoparentales en las cuales el progenitor era hombre, fueron de 362,7, mientras que en las mujeres fue de 1.582,1 (unidades en miles). Las mujeres en familias monoparentales están presentes 4 veces más que los hombres. Gran diferencia numérica que sitúa a un mayor número de mujeres en situación de vulnerabilidad frente a los hombres que se encuentran en la misma situación.

La reducción de la jornada es clave para poder conciliar. Actualmente en España, en el tercer trimestre de 2023 el número de hombres que se acogen a esta reducción de jornada es de 24,9, de mujeres el número asciende a 368,8 (unidades en miles). Las mujeres que se encuentran en un puesto con una jornada a tiempo parcial son 14 veces más que los hombres en esta misma situación. Como se puede ver, el porcentaje de mujeres que se acogen a esta jornada no corresponde en porcentaje a las familias monoparentales. Esto es así ya que, debido al arrastre temporal de los roles de género, todavía existen muchas mujeres que el estilo de conciliación (Al cual yo denominaría estilo de vida) el cual eligen es el de Víctima voluntaria.

4. MECANISMOS PARA LA IGUALDAD EFECTIVA EN EL MERCADO LABORAL

Adam Smith creía en que el mercado se regulaba solo, la mano invisible que era capaz de hacer que éste funcionara de manera correcta. Las múltiples crisis económicas que ha habido a lo largo de la historia demuestran que la autorregulación no es un sistema sostenible. El mercado necesita regulación por parte del Estado para su buen funcionamiento. Es cierto que a lo que Smith se refiere es a los beneficios, pero es extrapolable a las desigualdades que sufren las mujeres en el ámbito laboral. No se puede esperar a que exista una igualdad, hay que tomar medidas desde el Estado para hacer del mercado laboral un lugar donde quepan todos y todas.

Desde las organizaciones, a la hora de realizar un proceso de selección, se debe tener en cuenta el derecho fundamental de la no discriminación (Art. 14 CE). La perpetuación de los roles de género es algo intrínseco dentro de las empresas, como experiencia personal, he podido vivirlo de primera mano en las prácticas universitarias. A la hora de realizar procesos de selección en una empresa de trabajo temporal la segregación ocupacional horizontal es lo común. Para los trabajos feminizados, en concreto camareras/os de piso en hoteles no tenían en cuenta a los candidatos, sólo a candidatas. Lo mismo ocurría con los trabajos masculinizados, en concreto operarios/as de fábrica, no tenían en cuenta a las candidatas, sólo a los hombres. Se intentaba escurrir la violación del derecho a la no discriminación mediante la publicación de ofertas que incluían en el vocabulario tanto el género masculino como femenino, haciendo ver a los/las candidatos/as que se encontraban en igualdad de oportunidades.

Publicaciones como Los Cuadernos para la Igualdad entre Hombres y Mujeres de la Casa de la Mujer de Zaragoza, hacen una labor esencial para que situaciones como la anterior descrita dejen de ocurrir. En el Nº3 se denomina “Selección no discriminatoria a un puesto de trabajo”. En él se explica por qué la diversidad aporta riqueza a la organización, las ventajas de la selección desde la perspectiva de igualdad de género, cómo realizarla y las fases de la misma.

En ocasiones cuando una oferta es publicada, puede ocurrir que se apunten más personas de un género. Si la proporción de desigualdad es de 4/5 personas la organización deberá corregir posibles errores en la oferta:

- Lenguaje en la definición del puesto de trabajo que de pie a que un género esté más presente que el otro en la candidatura.
- La publicación de la misma en medios consultados por un género más que por el otro.
- Exigencia de requisitos por parte del/la candidata/a que incurra en una discriminación indirecta.

A la hora de realizar la selección, se debe valorar las aptitudes y capacidades de la persona, sin entrar en información personal. De esta manera, la selección se lleva a cabo de forma no discriminatoria. “La integración de la igualdad en la selección de personal, posibilita retener una plantilla altamente preparada con un elevado nivel de cualificación que redundará en un aumento de la eficacia y eficiencia de la propia organización” – De Cuadernos para la Igualdad entre Hombres y Mujeres (p.22).

Los planes de Igualdad son esenciales para el buen funcionamiento de la organización, recogidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. En el artículo 45.2 de la Ley Orgánica, se establece que, para las empresas de más de 50 trabajadores en su plantilla, la implantación del Plan de Igualdad es obligatoria. Este se realizará conjunto a la representación legal de las personas trabajadoras (Art. 45.4 LOI).

Para su implementación, se deberá realizar un diagnóstico previo, observando cuál es la situación de la empresa respecto a la igualdad y cuáles serán los puntos a tratar dentro del Plan. En el artículo 46.1, párrafo 2 de la Ley Orgánica se recoge “Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”

Conforme al artículo 46.2 de la LOI, el Plan de Igualdad deberá tratar las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Otro mecanismo para la consecución de la Igualdad es el Plan Corresponsables, este consiste en la generación de una bolsa de empleo enfocada en los cuidados. “Iniciar el camino hacia la garantía del cuidado como un derecho en España desde la óptica de la igualdad entre mujeres y hombres” – Anexo del Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad.

Los tres objetivos del plan son la conciliación de las familias con hijos/as a cargo hasta los dieciséis años, la creación de empleo de calidad para la ciudadanía y la certificación de las experiencias de los cuidados no formales de las personas trabajadoras. Se le da valor y cabida al trabajo de los cuidados, protegiendo no sólo a las familias que necesitan de este servicio, sino también a las personas que se encuentran dentro de este sector tan poco valorado socialmente y necesitado a la misma vez.

También se destina un 3% de los fondos destinados a la formación en Corresponsabilidad a los hombres. Un gesto que da un paso en la rotura de los roles establecidos, un acercamiento del género masculino al trabajo de los cuidados. El Plan al crear una bolsa de empleo formaliza de manera intrínseca el planteamiento del trabajo de los cuidados como posible salida profesional a los hombres, que además destinen recursos para el fomento de éste hace que el sector pueda estar desfeminizado en un futuro.

Como se ha descrito en el apartado 3 (La presencia de la mujer en el mercado laboral), las mujeres ocupan la mayoría de los puestos de trabajo con jornada parcial, debido a la necesidad de conciliar. Esto causaba desigualdad a la hora de percibir pensiones. A efectos de Seguridad Social, la jornada parcial no cotizaba de la misma forma que la jornada completa. Las mujeres percibían una menor pensión a causa de esta norma. En la noticia publicada en la web de USO, desde el 1 de octubre de 2023, ya no se cotiza por horas sino por día trabajado. Eliminando el coeficiente de parcialidad y la desigualdad en las pensiones de jubilación, incapacidad temporal y permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado del menor.

Esta norma es de carácter retroactivo, lo que significa que afecta a las personas que venían trabajando con una jornada parcial anterior al 1 de octubre de 2023.

5. CONCLUSIÓN

Tras el desarrollo de este trabajo final de grado podemos concluir que vivimos en una sociedad que manifiesta los roles de género. La división de las tareas productivas y reproductivas siguen estando presentes y afectan a toda la ciudadanía en las decisiones personales que se toman. Los pasos que se dan no son una casualidad, sino un conjunto de circunstancias marcadas por el contexto social, temporal y geográfico.

El hecho de que las mujeres hayan dado el salto al mercado laboral no sólo se debe al movimiento feminista, sino también a una serie de circunstancias motivadas por las exigencias de mercado. Por el contrario, los datos suscitan que los hombres no han asumido las tareas reproductivas aun cuando las circunstancias eran óptimas para el cambio en los roles de género.

Es un hecho que el trabajo de los cuidados se encuentra completamente feminizado debido a este desigual compromiso con destruir la división de las tareas. Aunque los datos sean desiguales en número, creo en la consecución de una igualdad efectiva. Comparando los tiempos dedicados a cada tarea ejemplificados en la página 14, se ve una pequeña variación de estos en favor de la igualdad. Son pequeños pasos que se dan a lo largo de los años pero que dan esperanzas de un posible cambio real.

Las normativas vigentes van a favor del cambio social y de la transversalidad de la perspectiva de género. Es cierto que en muchas empresas se intenta encontrar pequeños cauces donde evadir el principio de la no discriminación a la hora de realizar la selección de personal (claro ejemplo mi vivencia dentro de una organización a nivel nacional), un falso compromiso de cara a pasar la auditoría anual. En estos casos el cambio tiene que realizarse desde dentro, formaciones al personal seleccionador y unos claros valores organizacionales para no caer en la disonancia.

A mi juicio, los mecanismos descritos en el apartado 4 son herramientas capaces de lograr un cambio social real. Normativas como la implantación de planes de igualdad que afecten dentro de la organización hace que las trabajadoras no se sientan desamparadas y desprotegidas ante una injusticia por razón de género. La computación de la igual cotización de la jornada parcial y completa hacen que la brecha salarial de género disminuya de manera drástica, protegiendo a la ciudadanía y propiciando un cambio significativo.

El Plan Corresponsables me parece esencial para desfeminizar el trabajo de los cuidados, una iniciativa con tanta capacidad de cambio y a la vez con tan poco revuelo en las conversaciones populares. La creación de una bolsa de trabajo de cuidados genera protección a las mujeres que se dedican a los cuidados de menores e interés por parte de los hombres en el trabajo de los cuidados, visión de este como una posible salida laboral.

A nivel europeo, uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 es la Igualdad de Género (ODS número 5). Para la consecución de este objetivo, el papel de las empresas y del Estado es crucial para el cambio a una sociedad con una igualdad de derechos real.

El cambio es posible, pero para la generación de este, es necesario el apoyo de las instituciones y la formación de la ciudadanía en materia de igualdad.

BIBLIOGRAFÍA

- Arranz Lozano, F; CIMA - Asociación de mujeres cineastas y de medios audiovisuales (2020). Esteriotipos, roles y relaciones de género en series de televisión de producción nacional: un análisis sociológico. Universidad Complutense de Madrid. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades Ministerio de Igualdad. https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaEstudiosInvestigacion/docs/Estudios/Estereotipos_rol_y_relaciones_de_genero_Series_TV2020.pdf
- Bolea García, S; Lerma Andrés, M; Mateo Gregorio, P.L. (2011). Cuadernos para la Igualdad entre Hombres y Mujeres N°3. Selección no discriminatoria a un puesto de trabajo. Casa de la Mujer. Ayuntamiento de Zaragoza.
- Carbonell Esteller, M; Gálvez Muñoz, L; Rodríguez Modroño, P. (2014). Género y cuidados: respuestas sociales e institucionales al surgimiento de la sociedad de mercado en el contexto europeo. Revista Internacional de Ciencias Sociales: N°33/2014
- Carrasco Bengoa, B. (2017). La economía feminista. Un recorrido a través del concepto de reproducción.
- Carrasquer, P; Torns, T; Tejero, E; Romero, A (1998). El trabajo reproductivo. Universitat Autònoma de Barcelona. Departament de Sociologia.
- Comas d'Argemir, D. (1995). Trabajo, género, cultura. – La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres>> Cap. La naturaleza del trabajo y sus relaciones con el género. Institut Català d'Antropologia e Icaria editorial.
- Consejo Económico y Social (2022). Mujeres, trabajos, y cuidados: propuestas y perspectivas de futuro. Pleno Ordinario. https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/Informe_MUJERES_TRABAJOS_Y_CUIDADOS.pdf
- Cortes Generales (1978, 29 de diciembre). Constitución Española. BOE núm. 311. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- Crespo Garrido, M; Moretón Sanz, MªF; López Peláez, A. (2010). Conciliación de trabajo y familia- Las claves del éxito: eficiencia empresarial e implicación masculina.
- De Beauvoir, S. (1949). El Segundo sexo.
- Fariza, I (2023). Claudia Goldin gana el Nobel de Economía por sus estudios pioneros sobre la brecha de género. El País. <https://elpais.com/economia/2023-10-09/premio-nobel-de-economia-2023.html>
- Gálvez Muñoz, L; Rodríguez Madroño, P. (2012). La desigualdad de género en las crisis económicas. Universidad Pablo de Olavide.

- Granados Gámez, F (2022). Material docente de la asignatura Género y políticas de igualdad en el ordenamiento laboral. Universidad de Granada.
- Ibáñez, M.; García Mingo, E.; Aguado, E. (2022). Mujeres en mundos de hombres: segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre social de acceso en profesiones de dominación masculina. Sociología del Trabajo, 101, 329-343. <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Revistas/ANALITICAS/DEA0445.pdf>
- Instituto Europeo de Posgrado (2019). Las cinco fases de la pirámide de Maslow. <https://iep.edu.es/las-5-fases-de-la-piramide-de-maslow/>
- Instituto Nacional de Estadística (2020). Número de hogares monoparentales según sexo, edad y estado civil del progenitor. <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t20/p274/serie/prov/p01/l0/&file=01017.px&L=0>
- Instituto Nacional de Estadísticas (2023). Ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial, sexo y grupo de edad. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4181&L=0>
- Instituto Nacional de Estadística (2023). Ocupados por sexo y rama de actividad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4128&L=0>
- Jefatura de Estado (2007, 22 de marzo). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015, 23 de octubre). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 255. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Ministerio de igualdad (2012). Diferencias en el uso del tiempo. Última encuesta de empleo del tiempo 2009 – 2010. <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/UsosdelTiempo.htm>
- Ministerio de Igualdad (2023). Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad por el que se fijan los criterios de distribución a las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y de Melilla, así como la distribución resultante del crédito destinado en el año 2023 al desarrollo del Plan Corresponsables. BOE núm 67. https://www.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/Resolucion_Plan20Corresponsables_2023.pdf

- Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática (2023, 13 de octubre). Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. BOE núm. 272. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>
- National Geographic (2023). La mujer en la Primera Guerra Mundial: ¿un nuevo camino hacia la igualdad? <https://www.nationalgeographic.es/historia/la-mujer-en-la-primera-guerra-mundial-igualdad>
- Pacto Mundial Red Española (2015) ODS 5 Igualdad de Género. <https://www.pactomundial.org/ods/5-igualdad-de-genero/>
- Pérez – Rodríguez, V; Palací – Desacls, R; Topa – Cantisano, G (2023). Cultura de conciliación y conflicto trabajo/familia en trabajadores con turnos laborales. UNED (Universidad Nacional de Educación a Distancia). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-908X2017000200013
- Sagnier, L (2021). ¿Por qué lo llaman techo de cristal cuando es una losa de hormigón? El País. https://elpais.com/elpais/2021/05/12/mujeres/1620843631_740228.html
- Sánchez Galán, J (2015). Mano invisible. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/la-mano-invisible.html>
- Unión Sindical Obrera (2023). Si tienes jornada parcial, tu cotización se equipara con la jornada completa. <https://www.uso.es/si-tienes-jornada-parcial-tu-cotizacion-se-equipara-con-la-jornada-completa/#:~:text=La%20cotizaci%C3%B3n%20a%20tiempo%20parcial,causar%20derecho%20a%20las%20prestaciones.>

ANEXOS

I. EL TRABAJO DE CUIDADOS. DEFINICIÓN DE LA OIT.

El trabajo de cuidados comprende dos tipos de actividades superpuestas: las actividades de cuidado directo, personal y relacional, como dar de comer a un bebé o cuidar de un cónyuge enfermo, y las actividades de cuidado indirecto, como cocinar y limpiar.

II. Tabla distribución de mujeres y hombres según grupos profesionales en series TV. (2018 – 2019) Elaboración CIMA

Ámbito	Mujeres	Porcentaje	Hombres	Porcentaje	Total
Grupo Directivo/ Guión/ Producción (*)	19	15,3%	105	84,7%	124
Grupo Ejecutor	279	42,8%	373	57,2%	652
Grupo Artístico	65	26,3%	182	73,7%	247
Grupo Especialista	470	61,0%	301	39,0%	771
Grupo Técnico	145	12,6%	1.008	87,4%	1.153
Total Ámbitos	967	33,1%	1.952	66,9%	2.919

III. Última encuesta del empleo del tiempo.

(2009 – 2010) Ministerio de Igualdad. Gobierno de España.

		2009-2010	2002-2003
Ambosexos	TOTAL	22h 53'	22h 55'
	Cuidados personales	11h 29'	11h 22'
	Hogar y familia	3h 0'	2h 57'
	Estudios	0h 39'	0h 42'
	Trabajo remunerado	2h 47'	3h 0'
	Tiempo Libre	4h 57'	4h 53'
Mujeres	TOTAL	22h 53'	22h 51'
	Cuidados personales	11h 26'	11h 21'
	Hogar y familia	4h 7'	4h 24'
	Estudios	0h 39'	0h 43'
	Trabajo remunerado	2h 9'	1h 57'
	Tiempo Libre	4h 32'	4h 26'
Varones	TOTAL	22h 54'	23h 0'
	Cuidados personales	11h 33'	11h 24'
	Hogar y familia	1h 54'	1h 30'
	Estudios	0h 39'	0h 42'
	Trabajo remunerado	3h 25'	4h 4'
	Tiempo Libre	5h 23'	5h 20'

IV. **Plan estratégico igualdad efectiva hombres y mujeres 2022-2025.**
Elaboración Consejo Económico y Social de España.

EJES DE INTERVENCIÓN	LÍNEAS DE TRABAJO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
<p>1. Buen gobierno: hacia formas de hacer y decidir más inclusivas OE: Avanzar hacia modelo de gobierno más inclusivo y democrático, asegurando presencia y voz de las mujeres y garantizando que las políticas públicas no reproduzcan desigualdades entre mujeres y hombres</p>	<p>BG.1. Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública.</p>	<p>BG.1.1. Integrar la variable sexo y la perspectiva de género en las estadísticas y estudios. BG.1.2. Integrar la perspectiva de género en la normativa y planes sectoriales y transversales. BG.1.3. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos. BG.1.4. Integrar el enfoque de género en contratos, subvenciones y convenios. BG.1.5. Incorporar la igualdad de género en la comunicación BG.1.6. Incorporar la perspectiva de género en el empleo público</p>
	<p>BG.2. Formación y capacitación: optimizando capacidades del personal de la AGE para incorporar enfoque de género en procedimientos de trabajo</p>	<p>BG.2.1. Fortalecer la formación de todo el personal de las instituciones públicas en materia de igualdad</p>
	<p>BG.3. Coordinación y colaboración institucional para que la igualdad se aborde transversalmente en todos los niveles y áreas de la AGE y facilite la transferencia de buenas prácticas y mejora de la gestión pública de políticas igualdad.</p>	<p>BG.3.1. Reforzar y consolidar la coordinación y colaboración intra-ministerial e interministerial para la igualdad,</p>
	<p>BG.4. Participación e incidencia: haciendo presente la voz de las mujeres y el movimiento feminista en el diseño, implementación,</p>	<p>BG.3.2. Impulsar la coordinación y colaboración interinstitucional para la igualdad. BG.4.1. Promover participación y la inclusión de voz, necesidades y propuestas de las mujeres, organizadas o no, y del movimiento feminista en espacios y acciones públicas, junto a otros agentes sociales y sindicales que luchan por la igualdad.</p>
<p>2. Economía para la vida y reparto justo de la riqueza OE: Garantizar igualdad en acceso a recursos, luchando contra feminización de la pobreza y la precariedad, y transitando hacia economía para la vida que priorice los cuidados a lo largo del ciclo vital de las personas y la sostenibilidad ecológica y social</p>	<p>EV.1. Empleo: construyendo un mercado laboral de calidad y en</p>	<p>EV.1.1. Promover un empleo sin desigualdades y discriminaciones de género EV.1.2. Promover empresas y administraciones responsables con la igualdad de género</p>
	<p>EV.2. Cuidados y tiempos: impulsando el reconocimiento del derecho al cuidado y una reorganización socialmente justa de los cuidados y los tiempos.</p>	<p>EV.2.1. Visibilizar, reconocer y dar valor socialmente a los cuidados como un trabajo indispensable para la sostenibilidad de la vida EV.2.2. Reorganizar, fortalecer y ampliar el sistema de servicios de cuidados priorizando su universalidad, calidad, carácter público y condiciones laborales dignas y adaptado al territorio con especial atención a su provisión en las zonas rurales EV.2.3. Profesionalizar los cuidados en precario (remunerados y no remunerados) EV.2.4. Avanzar en desarrollo de los derechos de conciliación corresponsable en el empleo</p>
	<p>EV.3. Recursos: luchando contra la feminización de la pobreza y la precariedad.</p>	<p>EV.3.1. Conocer en profundidad la crisis de reproducción social desde perspectiva de género interseccional, agravada con crisis COVID-19, que supone más personas y en peores situaciones de precariedad, y aumento de situaciones de exclusión y desigualdades sociales y de género. EV.3.2. Reducir feminización de la pobreza y precariedad, atendiendo a ejes de desigualdad y sus intersecciones (mujeres migrantes y/o racializadas, edad, con discapacidad, titulares de hogares monomarentales, etc.), que generan experiencias particulares de pobreza y precariedad</p>
	<p>EV.4. Sostenibilidad ecológica y social: transitando hacia entornos sostenibles para la vida.</p>	<p>EV.4.1. Transitar hacia una cultura que asuma que vivimos en un mundo con límites en cuanto a la naturaleza y al propio cuerpo humano vulnerable, interdependiente, ecodpendiente y finito. EV.4.2. Impulsar distribución y reparto más justo de la riqueza desde perspectivas feministas EV.4.3. Impulsar un entorno urbano, rural, relacional y ambiental sostenible para la vida</p>
<p>3. Hacia la garantía de vidas libres de violencia machista para las mujeres OE: Erradicar todas las formas de violencia machista, atacando las causas estructurales que la sostienen y garantizando los derechos de las mujeres víctimas.</p>	<p>VM.1. Marco institucional: consolidando los marcos de obligaciones institucionales frente a las distintas formas de violencia machista.</p>	<p>VM.1.1. Garantizar marco normativo que contemple las diferentes manifestaciones de la violencia machista VM.1.2. Impulsar políticas públicas integrales frente a violencia machista, que llegue a todos los territorios. VM.1.3. Poner en marcha medidas integrales que reconozcan explotación sexual como violencia sexual, brinden alternativas a víctimas de trata, explotación sexual y mujeres en contextos de prostitución y desincentiven la demanda</p>
	<p>VM.2. Investigación y datos: mejorando el conocimiento del contexto, magnitud e incidencia de la violencia machista</p>	<p>VM.2.1. Actualizar y mejorar información, investigación y datos sobre todas formas de violencia machista y todos los tipos de feminicidios.</p>
	<p>VM.3. Prevención: transformando los comportamientos y patrones socioculturales que sostienen y naturalizan la violencia machista.</p>	<p>VM.3.1. Impulsar sensibilización y concienciación de la sociedad frente a violencia machista desde enfoque de género, interseccional y de derechos humanos. VM.3.2. Implicar a los medios de comunicación, sector tecnológico, audiovisual y cultural, en superación de estereotipos que sustentan la violencia machista. VM.3.3. Fortalecer prevención de todas las formas de violencia machista desde el sistema educativo como parte de una educación en igualdad y derechos humanos</p>
	<p>VM.4. Detección, atención integral, protección y reparación: garantizando los derechos de las víctimas de</p>	<p>VM.4.1. Fortalecer la detección temprana de la violencia machista. VM.4.2. Mejorar la atención integral y la protección a las víctimas de violencia machista VM.4.3. Impulsar el derecho individual y colectivo a la reparación</p>
	<p>VM.5. Respuesta coordinada y especializada: comprometiendo a instituciones en protección y garantía de derechos de víctimas violencia machista</p>	<p>VM.5.1. Fortalecer los sistemas de coordinación y capacidad de respuesta entre las diferentes instituciones, las y los agentes implicados, así como las propias afectadas VM.5.2. Evaluar la respuesta institucional en el marco de la violencia machista</p>

<p style="text-align: center;">4. Un país con derechos efectivos para todas las mujeres</p> <p>OE: Asegurar a todas las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos, removiendo las desigualdades de género, en interacción con otros vectores de discriminación, en todos los ámbitos de la vida.</p>	<p>DEM.1. Redes, prácticas y alianzas feministas: reforzando la participación de las mujeres, y transformando el mandato de la masculinidad hegemónica.</p>	<p>DEM.1.1. Mejorar conocimiento y reconocimiento de participación política y social de las mujeres identificando obstáculos que impiden una participación igualitaria desde perspectiva interseccional de género</p> <p>DEM.1.2. Reforzar la participación política y social de las mujeres, especialmente la aquellas en situación de vulnerabilidad</p> <p>DEM.1.3. Impulsar políticas específicas dirigidas a transformar el mandato de la masculinidad hegemónica</p>
	<p>DEM.2. Salud, derechos sexuales y reproductivos: incorporando la igualdad de género y la voz de las mujeres en las políticas públicas</p>	<p>DEM.2.1. Mejorar la calidad de vida y salud de las mujeres incorporando perspectiva de género y la voz de las mujeres en las políticas públicas sanitarias</p> <p>DEM.2.2. Garantizar salud y el ejercicio efectivo de derechos sexuales y reproductivos para todas las mujeres</p>
	<p>DEM.3. Deporte: promoviendo el deporte en igualdad</p>	<p>DEM.3.1. Promover la participación igualitaria de las mujeres en el deporte y su visibilización desde un enfoque interseccional</p>
	<p>DEM.4. Cultura y Memoria colectiva: visibilizando la creación y producción artística e intelectual de las mujeres y</p>	<p>DEM.4.1. Avanzar en superación de desigualdades de género en el ámbito de la cultura</p> <p>DEM.4.2. Visibilizar, reconocer y preservar el trabajo y aportaciones de las mujeres y del movimiento feminista a lo largo de la historia</p>
	<p>DEM.5. Coeducación: mejorando el sistema educativo y su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres</p>	<p>DEM.5.1. Avanzar en implantación de modelo coeducativo en el sistema educativo impidiendo la segregación educativa por sexo y estableciendo espacios de cooperación interinstitucional</p> <p>DEM.5.2. Impulsar una educación superior sin brechas de género y que incorpore el enfoque de la igualdad entre mujeres y hombres</p>
	<p>DEM.6. Ciudadanía, mujeres de grupos étnicos, LTBI, jóvenes, rurales y con mujeres con discapacidad: garantizando avances en el ejercicio efectivo de los derechos de todas las mujeres.</p>	<p>DEM.6.1. Avanzar hacia la igualdad real y efectiva de las mujeres LTBI</p> <p>DEM.6.2. Conocer y mejorar condiciones en las que viven las mujeres de grupos étnicos y en los colectivos en situación de emergencia social</p> <p>DEM.6.3. Impulsar igualdad de género en infancia y la juventud, y la participación de las mujeres jóvenes en todas las áreas de la vida social.</p> <p>DEM.6.4. Avanzar en igualdad y mejora de las condiciones de vida de las mujeres con mujeres con discapacidad</p> <p>DEM.6.5. Contribuir a la igualdad de género en el medio rural, impulsando la participación de las mujeres en estos entornos</p>
	<p>DEM.7. Medios de comunicación: visibilizando los logros, aportaciones y una imagen no estereotipada de las mujeres y el feminismo</p>	<p>DEM.7.1. Promover la transmisión de imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres y de los logros y aportaciones de las mujeres y del feminismo en los medios de comunicación de titularidad pública y privada</p>