



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

APROXIMACIONES A LAS NUEVAS MASCULINIDADES
Y FEMINIDADES EN EL SIGLO XXI
APPROACHES TO NEW MASCULINITIES AND
FEMININITIES ON THE 21st CENTURY.

Autor/es

Halima EL Fakri Boujmel

Director/es

María Ángeles Millán Muñío

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

RESUMEN

Se realiza un análisis sobre las nuevas masculinidades y feminidades del siglo XXI en relación a los Recursos Humanos y las Relaciones Laborales a través del estudio de la literatura para conocer la situación a nivel global. Se ha realizado un abordaje teórico remontando a estudios anteriores para hacer finalmente una presentación de la actualidad. La metodología utilizada ha sido de tipo cualitativo, a través de búsquedas en bases de datos, páginas de organismos oficiales, páginas web de interés para el estudio, libros y documentos, así como diferentes materiales a los que hay acceso en el catálogo de la Universidad de Zaragoza. Se concluye que todavía queda mucho trabajo a pesar de que desde hace décadas se vienen implementando medidas para mejorar la situación, aun así, existe un gran avance a pesar de existir lugares en donde la mejora es más complicada.

Palabras clave: masculinidad, feminidad, relaciones laborales, recursos humanos, igualdad de género.

ABSTRACT

An analysis has been conducted on the new masculinities and femininities of the 21st century in relation to Human Resources and Labor Relations through the study of existing literature to understand the international and national situation. Special attention has been given to women's empowerment, women's access to leadership positions, among other aspects of interest that will be explored throughout the various sections, with a theoretical approach referencing previous studies to ultimately present the current state of affairs. The methodology used has been qualitative, involving the search in various databases, as well as official agency websites, study-relevant web pages, books, documents, and various materials accessible through the University of Zaragoza's website. It is concluded that there is still much work to be done, despite measures being implemented for decades to improve the situation. Nevertheless, there has been significant progress in recent decades, although challenges persist in certain areas.

Key words: Masculinity, femininity, labor relations, human resources, gender equality

INDICE

1	INTRODUCCIÓN.....	1
2	OBJETIVOS.....	1
2.1	Objetivo general	2
2.2	Objetivos específicos	2
3	MARCO TEÓRICO	2
3.1	Antecedentes en el estudio sobre las masculinidades y feminidades	2
3.2	La importancia de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible para las nuevas masculinidades y feminidades del S.XXI en el ámbito de las Relaciones Laborales y de los Recursos Humanos.	3
3.2.1	¿Qué objetivos son importantes para esta aproximación a las nuevas feminidades y masculinidades en el S.XXI dentro del ámbito de las RRLL y los RRHH?	4
3.3	El panorama internacional y las nuevas feminidades y masculinidades del S.XXI.	5
3.3.2	La Plataforma de Acción de Beijing	6
3.4	España y las bases legales sobre las que se asientan las nuevas feminidades y masculinidades del S.XXI. 7	
3.4.1	La Constitución española.....	7
3.4.2	La legislación española y la promoción de la igualdad.....	8
3.5	Las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos. De camino hacia la igualdad en el ámbito laboral.	10
3.5.1	La igualdad de oportunidades en el entorno laboral	10
3.5.2	La conciliación familiar y laboral.	11
3.5.3	La división por géneros en los puestos de trabajo	13
4	METODOLOGÍA	14
5	DISCUSIÓN	14
6	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	15

1 INTRODUCCIÓN

Según la Real Academia Española, en adelante RAE, una aproximación se define como “un resultado próximo al exacto que se obtiene en una medición o en un cálculo cuando no se puede precisar absolutamente”. Añadiendo información a esta definición, citar a Arias-Odón (2018) cuando explica que una aproximación teórica es como una “*explicación incipiente acerca de un hecho.*” Atendiendo a ambas aportaciones, podemos conocer el tipo de estudio que se va a realizar.

Para continuar con la introducción al presente estudio, volver a mencionar la RAE cuando define la feminidad como una cualidad de lo femenino y la masculinidad como una cualidad de lo masculino. Además, aporta una segunda definición en la que califica la feminidad y la masculinidad como actitudes y conductas propias de mujeres y hombres respectivamente.

Profundizando en los términos de feminidad y masculinidad, la revista Prisma Social, una Revista de Ciencias Sociales (2011) expresa estos términos como identidades. Argumenta que son una construcción social y su procedencia proviene de cómo han evolucionado las civilizaciones. Tal como comenta esta autora ambas identidades se han naturalizado de forma tan profunda en las sociedades que algunos rasgos que en sus inicios fueron empleados para definirlos han finalizado siendo percibidos como algo propio de su naturaleza, como una atribución biológica, obviando así el impacto que la influencia social tiene sobre éstos.

Retomando el objeto del presente documento, presentar que la metodología de investigación que se va a realizar es de tipo cualitativo a través de la búsqueda bibliográfica en bases de datos científicas, páginas de organismos internacionales y nacionales, libros de referencia de interés para el estudio, entre otras que se podrán consultar en el apartado correspondiente de metodología. De esta manera, se realizará un acercamiento a la situación actual en relación con las masculinidades y feminidades del S.XXI con respecto a las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos.

Este estudio, pretende analizar el panorama actual en cuestiones como la brecha salarial, el empoderamiento de la mujer, el acceso a puestos de liderazgo de las mujeres, entre otros aspectos de interés que se verán a lo largo de los diversos apartados, para los cuales, primero se hará un abordaje teórico remontando a estudios anteriores para hacer finalmente una presentación de la situación actual a través de las fuentes que se irán presentando conformando un mapa general hasta llegar a la actualidad en el S. XXI.

Para finalizar a través de una discusión final es en donde se podrá ver el análisis que sugiere la información de la que va a reflejar el presente documento.

2 OBJETIVOS

En este apartado se van a presentar los objetivos que persigue este estudio.

Hay una división en dos subapartados en el que por un lado se presenta el objetivo principal de estudio, el cual presenta la orientación general de esta aproximación teórica y, por otro lado, los objetivos específicos, los cuales se irán alcanzando a través de la presentación de los diversos puntos de los que consta este documento.

2.1 Objetivo general

El objetivo general de esta aproximación pretende estudiar las nuevas masculinidades y feminidades en el S. XXI mediante la búsqueda bibliográfica con relación a las Relaciones Laborales y de los Recursos Humanos, para conocer el panorama actual.

2.2 Objetivos específicos

Llevar a cabo una búsqueda bibliográfica en fuentes de interés de diversas áreas y disciplinas para informar de la evolución de las masculinidades y feminidades del S. XXI dentro del ámbito de las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos.
Recabar información de los últimos 10 años que resulte relevante para el estudio, que genere una visión global sobre la evolución de las masculinidades y feminidades en relación a las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos.
Realizar una síntesis de la información para conocer la evolución de las masculinidades y feminidades en relación a las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos.
Encontrar posibles áreas de trabajo dentro del ámbito de las de las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos donde pueda haber probables desequilibrios en relación a la igualdad de género.

3 MARCO TEÓRICO

El marco teórico va a contener la información para el estudio de la presente aproximación.

Se va a iniciar por los antecedentes en el panorama de las nuevas masculinidades y feminidades, posteriormente se van a presentar diversos organismos internacionales que velan por el bienestar y la no discriminación, pero este documento centrará su interés sobre las diversas políticas de igualdad de género que se han creado, así como Convenciones, la Agenda 2030, entre otros.

El panorama nacional con respecto a la política de igualdad ha sido plasmado para poder crear una comparativa nacional e internacional que nos muestre la situación en relación a la temática de interés.

Además, en los últimos puntos se mostrará a través de la literatura presentada por diversos autores, el panorama en lo relativo a las nuevas masculinidades y feminidades del S.XXI y las Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

3.1 Antecedentes en el estudio sobre las masculinidades y feminidades

Es de interés remontarse primero unos años atrás para conocer que ya autores como Navarro, M y Stimpson, C.R. (1995) estudiaron sobre la teoría de la organización y las estructuras de género en el ámbito laboral, así como también Connell, R. (1993) investigó la masculinidad en diversos contextos, incluyendo también el área laboral.

Por otro lado, podemos encontrar a Butler, J. (1990), la cual cuestionó y desafió las nociones tradicionales de género y sexualidad.

Retomando los estudios sobre género de Connell, R. (1993), es destacable la atención que esta autora presta a la diversidad y la complejidad de las identidades de género masculinas. Explica en su estudio que la masculinidad no es sencillamente una característica innata, sino que concluye que se trata de una construcción social y cultural que se desarrolla en interacción con otros factores como son la clase social, la raza o la sexualidad.

Una aportación sobre la identidad de género, tomándola como una construcción performativa, es de Butler, J. (1990). Esta autora sostiene que las personas actúan y expresan su género de acuerdo con unas normas y expectativas sociales, siendo esto una contribución a la construcción de identidades de género. Esta perspectiva se enfoca sobre cómo las acciones y comportamientos de una persona contribuyen a la creación y mantenimiento de su identidad de género.

Es interesante llegados a este punto dar importancia a una frase: *"la masculinidad solo adquiere significado en contraste con la feminidad"* Connell, R. (1993). En esta aportación, la autora genera una visión en la que la masculinidad y la feminidad son dependientes respectivamente, conectando ambas y definiéndolas de manera conjunta.

Por el momento, recogiendo de forma general lo que nos proponen estos autores es una relación entre los conceptos de identidad, género y construcción social.

Avanzando una década más, Bourdieu, P. (2000) quiso reflejar lo cuestionable del hecho de que ser hombre conllevaba de forma inherente el poder. La jerarquía que existía entre grupos, la diferencia sexual tan lógica y la atribución de roles culturales, está quedando situado en una crisis.

Para finalizar este punto introductorio dentro del marco teórico, añadir la aportación de Lomas, C. (2002) el cual realiza una reflexión sobre la masculinidad y la importancia del feminismo, explicando el camino hacia una nueva masculinidad que promueve la igualdad de género, la empatía y el respeto hacia las mujeres.

Las aportaciones de las diversas autoras y autores que se han citado han enriquecido el campo de estudios de género, así como de las masculinidades y las feminidades, contribuyendo a matizar y generar discusión en esta materia para una mayor comprensión de la misma en la actualidad.

3.2 La importancia de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible para las nuevas masculinidades y feminidades del S.XXI en el ámbito de las Relaciones Laborales y de los Recursos Humanos.

La "Agenda 2030", nombrada en la cumbre de las Naciones Unidas del 25 de septiembre del 2015 bajo el nombre *"Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible"*, es un plan de acción global de las Naciones Unidas adoptado por 193 Estados miembros, entre los que se encuentra España.

Este Agenda consta de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, cuyas siglas son ODS, y tiene 169 metas específicas que incluyen aspectos económicos, medioambientales y sociales. Se enfoca en estimular a nivel mundial la lucha contra la protección del medio ambiente, la pobreza, y el fomento de la paz, aportando al fortalecimiento económico para todos antes del año 2030. El cumplimiento de la Agenda 2030 simboliza en la actualidad una prioridad a nivel global, abordando los muchos desafíos para generar un futuro más inclusivo, equitativo y sostenible.

El fundamento sobre el que se basa es el de *"no dejar a nadie atrás"*, impulsando la colaboración entre el sector privado, los gobiernos, la sociedad civil, y otros actores.

Varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible están diseñados para promover la igualdad de género y empoderar a mujeres y niñas. Estos objetivos buscan erradicar toda forma de discriminación y violencia de género, promoviendo los cambios necesarios para asegurar un acceso igualitario a recursos económicos y oportunidades. Asimismo, se insta desde la Agenda 2030 a aprobar y fortalecer políticas y leyes que fomenten la igualdad y empoderamiento de las mujeres.

Esta Agenda instruye con estrategias para dirigir a los países hacia la consecución de unas metas específicas, incluyendo la implementación de nuevas políticas, que abordan temas como la igualdad de género, justicia y sostenibilidad. Promueve un foco sobre el reconocimiento de estereotipos de género que puedan fomentar la discriminación de género y desigualdades en la sociedad y por ello pone el acento con la intención de eliminar dichos estereotipos y fomentar la igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas, independientemente de su género

3.2.1 ¿Qué objetivos son importantes para esta aproximación a las nuevas feminidades y masculinidades en el S.XXI dentro del ámbito de las RRL y los RRHH?

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son 17, como ya se ha mencionado. En este punto, se va a estudiar cuales son aquellos que resultan de interés para el ámbito de las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos, dentro del estudio sobre las nuevas feminidades y masculinidades del S.XXI.

Iniciando por el ODS 5, centrado en la igualdad de género, es necesario explicar que desempeña un papel crucial en la promoción de la equidad entre hombres y mujeres. Trata cuestiones estrechamente vinculadas al entorno laboral, ya que busca fomentar la igualdad en el lugar de trabajo, lo cual se traduce en metas concretas, como la igualdad salarial entre hombres y mujeres, más concretamente podríamos mencionar, la promoción de la participación de las mujeres en puestos de liderazgo. Estas metas no sólo buscan corregir las diferencias entre de la población en sus ingresos y las oportunidades laborales, sino que también promueven el empoderamiento de las mujeres en el ámbito empresarial y político.

Por otro lado, el ODS 3, enfocado en la salud y el bienestar, incorpora dimensiones de género en su orientación, ya que contiene ciertas metas relacionadas con la salud sexual y reproductiva de las mujeres. La mejora de la salud y el bienestar de las mujeres contribuye a la igualdad de decisiones. Esto, asegura que las mujeres tengan control sobre sus decisiones reproductivas y sus vidas.

Aplicado al ámbito de estudio ante el que nos encontramos, este ODS es muy importante, ya que la calidad de atención médica posibilitará, entre otros aspectos, que las mujeres puedan llevar a cabo sus actividades laborales en un estado de salud adecuado.

En el ámbito educativo encontramos el ODS 4. Su propósito es impulsar el acceso a la educación. A pesar de que su enfoque central es la educación en su totalidad, esta meta incorpora metas específicas relacionadas con la promoción de la igualdad en la educación, asegurando un acceso equitativo a la educación para niñas y mujeres y gocen de iguales oportunidades de educación.

La importancia de la cooperación y la asociación entre gobiernos, sector privado y sociedad civil, se encuentra enmarcada dentro del ODS 17 y dentro del contexto de la promoción de la igualdad significa que se requiere un esfuerzo conjunto para abordar este desafío global. La implicación de todos los agentes hará posible la consecución de estos objetivos y de sus metas.

Para finalizar, el ODS 8. Es el objetivo principal relacionado con el trabajo y su alcance es extenso. Este objetivo se centra en promover el empleo pleno y productivo, el crecimiento económico sostenible y el trabajo decente para todos. Esto abarca la generación de empleo, la equiparación salarial, la promoción de condiciones laborales dignas, la eliminación del trabajo infantil y forzado. El ODS 8 trata de cuestiones laborales esenciales que influyen tanto en hombres como a mujeres, y su implementación efectiva beneficia

a toda la sociedad. Es importante resaltar que tanto la población femenina como la masculina desempeñan un papel vital en la realización de este objetivo, ya que se orienta a la eliminación de la discriminación de género. Todos los ODS están interrelacionados y por ello en este último párrafo, junto con el ODS 8, se ha de destacar la importancia en nuestra área de trabajo, las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos, el ODS 10, el cual implica la promoción de la igualdad de género en todas las áreas de la sociedad, incluyendo el ámbito económico y político.

3.3 El panorama internacional y las nuevas feminidades y masculinidades del S.XXI.

En este punto se va a hacer un pequeño recorrido por diversos organismos internacionales y sus aportaciones al tema que nos compete en este documento, las nuevas masculinidades y feminidades del S.XXI.

3.3.1 El compromiso de las Naciones Unidas con las mujeres.

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, reafirma el compromiso relativo con el empoderamiento económico de la mujer.

Estos compromisos se han plasmado en conferencias como la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social en Copenhague en 1995, la Cumbre del Milenio en 2000, la Cumbre Mundial 2005 y la Conferencia Internacional de Seguimiento sobre la Financiación para el Desarrollo en Doha en 2008.

Estas conferencias han delineado pautas y metas con el propósito de fomentar la igualdad de género y el empoderamiento económico y social de las mujeres a nivel global. Por un lado, se reafirma el compromiso de los Estados por orientar sus políticas económicas de manera más efectiva para satisfacer las necesidades humanas y, por otro lado, se coloca al ser humano en el centro del desarrollo. Además, respaldan las iniciativas y las capacidades técnicas, empresariales, y de gestión de las mujeres, con el fin de asegurar la generación sostenible de ingresos adecuados y empoderar a las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en estos ámbitos, reconociendo la importancia de empoderar a las mujeres, permitiéndolas fortalecer sus habilidades y/o capacidades accediendo a empleos plenos y productivos, y con igual remuneración.

Esta Convención vela por la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, con el fin de prevenir la disminución de las brechas y desigualdades de género como lo es, por ejemplo, la distribución del poder económico. Esto abarca la disparidad en la distribución de las responsabilidades de trabajo no remunerado entre hombres y mujeres, la insuficiencia de apoyo tecnológico y financiero a las actividades empresariales de las mujeres, la diferencia de acceso al capital y el control sobre este. También, se enfrentan a las desigualdades en relación a la accesibilidad a los mercados laborales y se aboga por poner fin a las prácticas sociales y tradicionales que resultan perjudiciales en esta materia, ya que hay el fenómeno de la feminización de la pobreza sigue acentuado. Intenta implementar medidas específicas orientadas a fortalecer a las mujeres.

La pobreza que afecta a las mujeres está estrechamente ligada con la falta de oportunidades y autonomía económica, falta de acceso a la educación, ausencia de servicios de apoyo y recursos financieros, y su escasa participación en los procesos de toma de decisiones.

3.3.1.1 LA PNUD

La PNUD, es la agencia de la Organización de las Naciones Unidas creada para ayudar en el desarrollo y la internacional. Está presente y trabaja en 170 países, trabajando por la erradicación y reducción de la desigualdad, la exclusión y la pobreza con el fin de que estos países progresen. Uno de los objetivos de esta Agencia de desarrollo de la ONU, es de ayudar a que se alcancen los ODS.

El PNUD tiene un objetivo de trabajo entre los años 2022-2025 y ha elaborado una Estrategia de Igualdad de Género, con el fin de servir de guía para acelerar el progreso en la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres.

El equipo de Género del PNUD también lanzó la iniciativa "Targeting Men, Transforming Masculinities", en adelante TMx2, a finales del año 2019. Esta iniciativa presenta un marco conceptual para la planificación y diseño de programas que resalta la importancia de involucrar a los hombres en la búsqueda de alternativas a las manifestaciones y en la desigualdad interseccional, tanto a nivel individual como institucional e ideológico. Este enfoque se ha difundido ampliamente entre el personal y los colaboradores del PNUD, y se ha implementado en programas de género en varios países.

La iniciativa TMx2 utiliza enfoques integrales y estrategias de cambio social, involucrando a personas y comunidades de manera descentralizada, llevándose a cabo en países como Jordania, Costa de Marfil, Zambia, Tailandia, Costa Rica y Ucrania. El enfoque en la transformación de las masculinidades se está aplicando de diferentes maneras para abordar desafíos específicos relacionados con la igualdad de género y la violencia patriarcal.

3.3.2 La Plataforma de Acción de Beijing

La ONU reforzó su compromiso con la igualdad de género en la Cuarta Conferencia Mundial en Pekín en 1995, un logro importante tras esfuerzos previos en este campo. La conferencia involucró a la Comunidad Europea y marcó un paso significativo en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

Tras la Conferencia de 1995 se celebraron tres Conferencias más, organizándose en México en 1975, en Copenhague en 1980 y Nairobi en 1985. Éstas, tenían un factor en común, el estudio de la igualdad en la educación, la búsqueda de oportunidades de empleo, los problemas humanos en concreto, centrándose en las mujeres, abogando por alcanzar tener derecho en participar en la toma de decisiones. Sin embargo, la Conferencia de Pekín destacó por, intentar un esfuerzo adicional para alcanzar la igualdad real debido a factores políticos, culturales y sociales, promoviendo, un enfoque feminista no politizado en defensa de los derechos de las mujeres.

Tras este momento clave que marcó esta conferencia se han realizado revisiones quinquenales y decenales de la Plataforma de Acción de Beijing. En el año 2000, bajo el título "*Igualdad entre géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI*", se llevó a cabo una revisión en Nueva York que culminó en una declaración política y la adopción de nuevas medidas para implementar, creando así la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing. En el año 2020, se conmemoró la revisión de la Plataforma de Acción de Beijing y un cuarto de siglo después de su adopción, llegando a conclusiones de que la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer cumplió dos objetivos fundamentales: en primer lugar, aumentó la conciencia pública sobre la vital importancia de la igualdad de género, subrayando la necesidad de integrar plenamente a las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad y en segundo, obtuvo el compromiso de los gobiernos para llevar a cabo las medidas establecidas en la Plataforma de Acción de Beijing.

La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing centra su interés sobre doce áreas, en la que marca unos objetivos y medidas con la intención de mejorar el bienestar de las mujeres y alcanzar la igualdad de género. Está construida a partir de los acuerdos políticos previos de las tres conferencias mundiales sobre la mujer. Este hecho, consolidó décadas de trabajo para garantizar la igualdad de género tanto en términos legales como prácticos. Fue un acontecimiento mundial que contó con la participación de gobiernos y ONGs. Esta conferencia significó un gran avance para la promoción de los derechos de las mujeres.

De las doce áreas sobre las que la Plataforma de Beijing se centra y son relevantes para el campo de estudio que se está abordando, se han considerado de interés las relacionadas con el área de la educación y

formación de las mujeres, cuyo objetivo es el de garantizar que las mujeres tengan acceso a la educación y a la formación de calidad y que esto sea siempre sin discriminación por razón de género. Se pretende fomentar que no existan barreras que limiten el acceso a oportunidades educativas y de formación. Sin embargo, persisten desafíos, como son las altas tasas de analfabetismo, la falta de acceso en algunas regiones a cualquier tipo de educación, discriminación de género en todo lo referente a lo educativo, embarazos y matrimonios precoces, materiales obsoletos y también responsabilidades domésticas. Estos obstáculos que enfrentan las afecta al rendimiento académico y a la permanencia en los centros educativos.

Para promover la igualdad de oportunidades, es esencial proporcionar recursos adecuados para la educación de niñas y mujeres e integrar una perspectiva de género en todas las políticas y programas, cuyo objetivo sea el de la creación de un entorno educativo y social igualitario que combata la discriminación y la desigualdad de género, garantizando que las mujeres tengan acceso a un aprendizaje permanente, tanto en entornos formales como informales.

Por otro lado, también son de interés las relacionadas con el ámbito de la mujer y la economía, la cual tiene como objetivo la promoción de la igualdad de género en el ámbito económico e intentar conciliar las responsabilidades profesionales y familiares entre mujeres y hombres. La limitada presencia de las mujeres en los procesos de toma de decisiones económicas, así como en las políticas financieras y salariales, tiene efectos negativos a nivel individual, familiar y social. A pesar de algunos avances en el empleo y los salarios de las mujeres, persisten desafíos debido a la discriminación en la educación, el empleo y la carga del trabajo no remunerado. Por otro lado, la globalización ha creado oportunidades laborales para las mujeres, pero también ha ampliado las desigualdades de género, incluyendo bajos salarios, falta de protección laboral y malas condiciones de trabajo. Las mujeres jefas de hogar con hijos enfrentan desafíos adicionales, y en algunos países, asumen más trabajo no remunerado cuando los servicios públicos son insuficientes.

Para finalizar, mencionar la importancia del área de la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones. El objetivo es permitir que las mujeres participen activamente en puestos de toma de decisiones y liderazgo, erradicando cualquier barrera que implique no poder participar o brindar oportunidades de capacitación y liderazgo hacia la mujer. Las mujeres continúan teniendo menor representación en los gobiernos y legislaturas de todo el mundo debido a barreras existentes en la política, fruto de la discriminación y responsabilidades familiares. En áreas como el arte y los medios de comunicación la mujer también tiene menos presencia, lo que también dirige hacia la persistencia de la desigualdad de género. Para superar estos obstáculos, promover la igualdad en gobiernos, empresas, medios de comunicación y a nivel institucional proponiendo la integración de las perspectivas de género en todas las políticas y programas es una labor esencial para empoderar a la mujer para al fin alcanzar una distribución equitativa del poder.

3.4 España y las bases legales sobre las que se asientan las nuevas feminidades y masculinidades del S.XXI.

En este apartado se presenta el panorama a nivel nacional con respecto a las nuevas masculinidades y feminidades del S.XXI, haciendo un estudio sobre la legislación existente.

3.4.1 La Constitución española

La Constitución Española en su artículo 14. Dice:

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”
(Constitución Española, p.11)

La igualdad ante la ley es un principio fundamental en un sistema democrático dado que declara que cualquier trato desigual contradice los valores y el espíritu de la Constitución. La consagración de la igualdad como un valor fundamental de la Constitución no se limita únicamente al artículo 14, sino que es fundamental resaltar el artículo 1.1, que establece que:

“España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.”
(Constitución Española, p.9)

De esta manera la promoción de la igualdad de trato queda asentado sobre dos principios, siendo obligado el trato de todos los ciudadanos españoles con igualdad ante la ley, así como la prohibición de cualquier forma de discriminación.

Otro artículo a destacar, es el artículo 9.2 de la Constitución Española, el cual habla sobre la responsabilidad de los poderes, exponiendo que:

“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social” (Constitución Española, p.10)

En dicho artículo se sientan las bases para que los poderes públicos en España desempeñen un papel activo en la promoción y garantía de la igualdad y la libertad de los individuos y grupos en la sociedad, dando lugar a que la disposición constitucional no solo prohíba la discriminación, sino que también las autoridades tomen medidas para corregir situaciones de desigualdad significativa en favor de grupos que históricamente han estado en desventaja.

3.4.2 La legislación española y la promoción de la igualdad.

El principio constitucional de igualdad y su progresiva evolución en la doctrina legal han sido el motor de la creación de leyes destinadas a fortalecer la protección de la mujer y a equiparar su posición a la del hombre en nuestro ordenamiento jurídico, promulgando una serie de leyes que buscan alcanzar una mayor equidad de género en la sociedad:

Para iniciar estos párrafos se va a mencionando *la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*, la cual está diseñada para fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas. Esta ley representa un avance al eliminar obstáculos que tradicionalmente han dificultado la inserción laboral de las mujeres y al ofrecer mejoras en la conciliación de las responsabilidades laborales y domésticas. A continuación, *la Ley 30/2003, de 13 de octubre*, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, a la cual atiende la inclusión de la valoración del impacto de género en las normativas gubernamentales. Esta legislación introduce la obligación de que los proyectos de ley y las disposiciones reglamentarias vayan acompañados de un informe que evalúe el impacto de género. Este informe requiere que el Gobierno analice cómo afectarán las normas a las desigualdades de género, siendo un paso importante hacia la igualdad de género.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, aborda la violencia de género, considerándola como una manifestación de la desigualdad de género en lugar de un problema exclusivamente doméstico. Esta ley compromete a las autoridades a tomar medidas positivas para promover condiciones que permitan una igualdad efectiva y para eliminar los obstáculos que dificultan este objetivo.

También existe la Ley 33/2006, de 30 de octubre, *Sobre igualdad del hombre y la mujer en el orden de sucesión de los títulos nobiliarios*, encara la igualdad de género en la sucesión de títulos nobiliarios, poniendo fin a la primacía del varón en esta sucesión. Con carácter retroactivo, esta ley establece que el hijo primogénito herede el título independientemente de su sexo, lo que representa un avance significativo hacia la igualdad de género en un ámbito que antes estaba marcado por la preferencia masculina.

Por otro lado, la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de *“ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida”*. Esta ley amplía la duración del permiso de paternidad en casos de nacimiento, adopción o acogida en España. Permite a los padres disfrutar de un período más largo de licencia remunerada para cuidar de sus hijos recién nacidos o adoptados, fomentando la corresponsabilidad en el cuidado de la familia.

Para finalizar este punto se mencionará la Ley 3/2021 de Igualdad Salarial en España busca eliminar la brecha de género en el ámbito laboral. Esta ley obliga a empresas con más de 50 empleados a realizar auditorías salariales para abordar diferencias injustificadas y fomenta planes de igualdad. Prohíbe la discriminación salarial de género y establece sanciones para el incumplimiento. Su objetivo es asegurar que las mujeres reciban salarios justos en igualdad de condiciones con los hombres por trabajos de igual valor.

A pesar de estar en el apartado anterior citada la Constitución, se ha considerado de interés citar en este apartado su artículo 35, el cual consagra el derecho al trabajo estableciendo que:

“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión y oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo” (Constitución, p 16)

Es necesario mencionar también el Estatuto de los Trabajadores, su artículo 4.1 a), el cual recoge este derecho fundamental, el derecho al trabajo, estableciendo que:

“...a no ser discriminado directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.”(Estatuto de los Trabajadores)

Por otro lado, el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, por su parte, establece que:

“son nulos los preceptos reglamentarios, cláusulas de convenios colectivos, acuerdos y decisiones unilaterales del empleador que contengan discriminaciones directas o indirectas por motivos de género en el empleo, la remuneración, la jornada laboral y otras condiciones de trabajo.”(Estatuto de los Trabajadores)

Dando definición a la importancia al derecho del trabajo, se va a mencionar la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOHEIM), marcó un antes y un después al establecer el marco normativo para abordar las desigualdades de género en todos los aspectos de la vida para prevenir la discriminación y buscar la igualdad real entre mujeres y hombres. Esta ley se aplica en todos los niveles de gobierno, ya sea a nivel nacional, autonómico o local, y tiene como objetivo la adopción de medidas específicas en favor de las mujeres para abordar situaciones evidentes de desigualdad en comparación con los hombres y garantizar el derecho constitucional a la igualdad. Es destacable su artículo 3, donde define el principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres e incidiendo sobre la discriminación por razones de sexo. Bien sea indirecta o indirectamente, teniendo como finalidad conseguir el principio de igualdad establecido en su artículo 1 (LOIMH)

Esta ley introduce la “Política Pública de Igualdad”, que es el conjunto de Administraciones públicas para que, en el ejercicio de sus funciones se lleven a cabo aquellas actuaciones e iniciativas legislativas que se estimen

necesarias para garantizar la igualdad efectiva y real de hombres y mujeres en el ejercicio de sus derechos económicos, sociales y culturales.

Esta ley tiene un enfoque preventivo en relación a la discriminación y a la implementación de políticas activas de promoción de la igualdad. Esto implica aplicar el principio de igualdad en todos los aspectos de la vida social, cultural y artística en los que pueda existir o perpetuarse la desigualdad. Por lo tanto, se reconoce la importancia de abordar la igualdad de manera integral y en todos los ámbitos.

3.5 Las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos. De camino hacia la igualdad en el ámbito laboral.

Se ha considerado interesante para iniciar este punto, iniciar diferenciando los términos de trabajar y emplear. A menudo, se utilizan sin distinción. Según la RAE el término trabajar significa: “ocuparse en cualquier actividad física o intelectual”, mientras que término emplear se refiere a la “acción de ocupar”. En palabras de Sánchez, E. (2012) esto podría ser considerado como si alguien que no tiene trabajo no tiene un empleo, sin embargo, el autor argumenta que esto no es necesariamente cierto, puesto que trabajo engloba diversas formas de esfuerzo y no todas son remuneradas, ni siempre vinculadas a un empleador. Incluso la búsqueda de empleo es considerada un tipo de trabajo por sí misma, especialmente cuando se lleva a cabo de manera organizada y persistente. Históricamente, se ha asignado a los hombres trabajo relacionado con lo productivo, mientras que a las mujeres se les ha asignado el trabajo relacionado con reproductivo y del hogar. Estas tareas realizadas por mujeres, como el cuidado del hogar y la familia, rara vez han recibido reconocimiento o compensación económica.

Gómez, M.V. (2018) siguiendo las palabras del autor anterior, argumenta que la división del trabajo sigue siendo desigual, siendo las mujeres las que mayor tiempo dedican de manera significativa al trabajo doméstico en comparación con los hombres. Esta falta de igualdad en la distribución de las responsabilidades afecta tanto al acceso como al avance en el empleo para las mujeres. Sin embargo, existen indicios de que las nuevas generaciones y las personas con mayor educación tienden a adoptar roles más equitativos en el hogar y en el trabajo.

3.5.1 La igualdad de oportunidades en el entorno laboral

Han pasado varias décadas desde que las mujeres se incorporaron al mercado laboral, lo que dio lugar a leyes que buscan garantizar sus derechos de igualdad en el entorno laboral. Sin embargo, persisten desigualdades significativas en la distribución de empleo entre hombres y mujeres, como revela el estudio realizado por Pontón Merino, P y Pastor Gosálbez. (2014) en la industria química de Tarragona, la más grande de España. Estos autores revelan que, aunque estas leyes buscan igualar los porcentajes entre hombres y mujeres en las plantillas de las empresas, aun empleando a ambos sexos, la distribución por departamentos no está hecha con equidad. Siendo los puestos de mayor requerimiento físico los que están ocupados por hombres y los puestos relacionados con la administración por las mujeres. Sin embargo, cuando son puesto de alto nivel como el liderazgo en empresas según Beatrice E. Avolio Y Giovanna F. Di Laura (2017) hay una escasa o nula representación de mujeres en posiciones de liderazgo y roles directivos dentro de las organizaciones. Las investigaciones han identificado diversas barreras y obstáculos que las mujeres enfrentan en su búsqueda de puestos de alta dirección en las empresas, dentro de estas barreras, el techo de cristal, representa una barrera invisible que dificulta el progreso de las mujeres en las organizaciones debido a factores culturales, estereotipos y actitudes de género que limitan sus oportunidades.

Un artículo de Pontón Merino y Pastor Gosálbez (2014) aborda una disparidad de género presente en estudiantes que se especializan en campos relacionados con la química. A pesar de que la mayoría de los

estudiantes en estas áreas son mujeres, esta predominancia no se refleja de manera proporcional en la industria laboral que corresponde a dichos campos de estudio.

Esta discrepancia puede explicarse, como señalan Beatrice E. Avolio y Giovanna F. Di Laura (2017), a través de diversos factores. Uno de ellos se relaciona con las barreras de género que persisten en los entornos laborales. Los estereotipos arraigados en la sociedad a menudo asocian ciertos rasgos de liderazgo con el género masculino, lo que da lugar a prejuicios y resistencia ante el liderazgo femenino. Estos prejuicios pueden resultar en disparidades salariales y ascensos más lentos para las mujeres, a pesar de contar con calificaciones equivalentes. Por lo que y en palabras de Isabel Alonso Cuervo (No encontré el año), en el contexto de la igualdad de oportunidades entre géneros, es importante considerar que la limitada independencia económica y el acceso restringido a recursos, que históricamente han experimentado las mujeres, las alejó de entornos donde se valoraba la dimensión económica de las cosas. Por lo que esto podría considerarse una barrera que ha impedido el completo desarrollo.

Por otro lado, se encuentran los obstáculos relacionados con las responsabilidades familiares. La falta de apoyo institucional y las dificultades para conciliar las demandas laborales con las responsabilidades familiares pueden actuar como barreras que dificultan el avance profesional de las mujeres en campos como la química.

En palabras de Pontón Merino, P y Pastor Gosálbez, I. (2014) las mujeres, en tareas administrativas, se desempeñan a niveles incluso más altos que los hombres, en embargo, en el caso de liderazgo, las mujeres a pesar la formación y la experiencia necesaria la cultura organizacional no tiene un enfoque de la igualdad de oportunidad o la equidad, dicen Avolio, B. E., y Di Laura, G. F. (2017). A En el caso de la química, hay un alto de porcentaje de mujeres estudiantes para su posterior especialización, sin embargo, las empresas (o la cultura organizacional como dicen Avolio, B. E., y Di Laura, G. F. (2017). están perdiendo valiosos trabajadores al despreciar a un gran porcentaje en el proceso de selección debido al género, por lo que así no se da un cambio en la ideología del proceso de selección de las empresas, no importa cuántas leyes de igualdad se generen, no habrá mejoras en este ámbito dice Pontón Merino, P y Pastor Gosálbez, I. (2014).

3.5.2 La conciliación familiar y laboral.

Según un informe del Instituto de la mujer del año 2005 titulado “Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual”, es de vital importancia explorar con precisión la interacción entre las transformaciones socioculturales a largo plazo y el tema de la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar. Específicamente, se pregunta cómo se relacionan los procesos de emancipación e individualización, característicos de la modernidad, con la cuestión de lograr una armonía entre las responsabilidades familiares y el trabajo productivo. En el contexto planteado, la conciliación entre vida familiar y vida laboral se destaca como un tema relevante. Esto se debe a que se vislumbra una transformación importante en las dinámicas de género, especialmente en la tradicional división del trabajo según el género. Estas transformaciones generan tensiones notables en la sociedad.

Lagarde, M (2003) identifica esta transformación como un fenómeno desigual que se manifiesta con mayor énfasis en las mujeres. En su análisis, Lagarde, M (2003). profundiza en el concepto de cuidado y subraya su importancia en un mundo donde el valor económico y el dinero prevalecen como factores primordiales. Curiosamente, son las mujeres quienes con mayor frecuencia asumen la responsabilidad del cuidado sin recibir el reconocimiento o compensación económica que merecen. Este desequilibrio en la distribución de las responsabilidades domésticas y de cuidado tiene consecuencias significativas. Cuando las mujeres se ven obligadas a hacer frente a una carga desproporcionada en estas áreas, suelen optar por empleos a tiempo parcial para poder cumplir con sus responsabilidades familiares. Además, pueden necesitar recurrir a la

ayuda de familiares, como madres o abuelas, para cuidar a sus hijos. A pesar de que el papel de cuidadoras puede proporcionar a las mujeres satisfacción emocional y reconocimiento simbólico, a menudo las excluye de ocupar posiciones de poder en el ámbito político e institucional. Esta dualidad en la vida de las mujeres, quienes se ven atrapadas entre la obligación de cuidar y la necesidad de desarrollarse individualmente en una sociedad moderna, contribuye a que, a pesar de los avances, persistan desigualdades de género en áreas como el mercado laboral. De nuevo mencionando el informe del Instituto de la mujer del año 2005 que, el cual halla la solución en poner de relieve la necesidad de un equilibrio entre las esferas laborales y el cuidado, y la importancia de destacar que la tensión existente entre ambas esferas derive en una reivindicación de este derecho a la conciliación que implica, la renuncia a ciertos privilegios o prerrogativas por parte de ciertos actores, como el cónyuge, el empleador. Por lo que en este sentido la implementación de regulaciones sólidas en materia de conciliación se enfrenta a obstáculos significativos, caracterizados por la globalización económica, la reducción de los beneficios sociales, la flexibilización de las relaciones laborales y la pérdida de derechos relacionados con el empleo remunerado. Por tanto, la función del Estado a menudo se percibe como pasiva por parte de los actores económicos y los expertos académicos.

No obstante, buscar la solución a estas esferas desde la reglamentación no es suficiente para Lagarde, M (2003), ya que en primer lugar se tienen que solucionar las desigualdades sociales que se encuentran arraigadas como los estereotipos y patrones de comportamiento sociocultural basados en el género, por lo que se plantea la necesidad de llevar a cabo un proceso de socialización de las tareas de cuidado y de convertir las labores domésticas en cuestiones de interés público. Este enfoque busca liberar tanto tiempo como recursos que actualmente recaen en las mujeres, lo que a su vez les permitiría desarrollarse en diversos ámbitos. Lagarde aboga por la construcción de un nuevo paradigma histórico que incluya un tejido social y un modelo económico que promueva el bienestar de la mayoría de la población y fomente la igualdad de género. La autora concluye resaltando la importancia del empoderamiento de las mujeres como parte integral de esta perspectiva feminista y subraya la necesidad de eliminar las raíces de la opresión de género en la sociedad y en la vida cotidiana de las mujeres.

Para concluir este punto, es relevante destacar la enseñanza que ha brindado la pandemia de COVID-19 en lo que concierne a la conciliación entre la vida laboral y familiar. En respuesta a las medidas laborales implementadas por el Estado que han tenido un impacto significativo en ambas esferas. Siguiendo las reflexiones de Fernández Collados, M.B. (2022), durante la pandemia, el teletrabajo se convirtió en la opción preferente debido a las restricciones impuestas por la COVID-19, y este cambio ha ejercido una influencia considerable en la percepción de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Previo a la pandemia, el teletrabajo se consideraba una estrategia eficaz para la conciliación, no obstante, la situación excepcional reveló que no siempre facilita este equilibrio. Durante el estado de alarma y el confinamiento en el hogar, el teletrabajo se convirtió en la única alternativa para mantener muchas actividades laborales no esenciales. Esto generó una situación atípica en la que la conciliación se volvió problemática debido al cierre de centros educativos y servicios de atención diurna. Como resultado, se produjo una falta de separación entre el trabajo y la vida personal, lo que condujo a una prolongación de la jornada laboral y una conectividad constante. Es esencial comprender que el teletrabajo durante la pandemia fue excepcional y no necesariamente representa una forma efectiva de conciliación. No obstante, La pandemia de COVID-19 destacó la importancia de la conciliación, ya que el teletrabajo se convirtió en la principal opción laboral, pero reveló desafíos en términos de horarios, desconexión digital y equidad de género.

3.5.3 La división por géneros en los puestos de trabajo

Siguiendo las palabras de Sanchis Yago, E (2019) la división sexual del trabajo ha persistido a lo largo de la historia y ha llevado a una jerarquización de los empleos según su valoración social, con sectores masculinizados considerados más prestigiosos y el trabajo femenino relegado. Esto se debe en gran parte a la tradicional realización de las mujeres de tareas domésticas, de cuidado y de servicios. Por otro lado, a pesar del aumento de mujeres en el mercado laboral, la segregación de género en el trabajo no ha disminuido. Esto se debe a que las mujeres se han incorporado principalmente a ocupaciones que ya estaban previamente feminizadas, lo que ha exacerbado las diferencias de género. La segregación se manifiesta tanto en la división de trabajos por género (segregación horizontal) como en la falta de mujeres en puestos de liderazgo (segregación vertical o techo de cristal).

Mingo, E. (2011) ha realizado un estudio en el cual enfoca la participación de las mujeres en empleos agrícolas un sector tradicionalmente masculinizado en el Valle de Uco. En este estudio se destaca la importancia de las cualidades tradicionalmente atribuidas a las mujeres, como paciencia, atención, cuidado y prolijidad, que se consideran valiosas en estas ocupaciones. Estas cualidades se asocian con características "femeninas" y se suman a la idea de que las mujeres son más responsables y comprometidas en el trabajo. Estas cualidades se convierten en herramientas que permiten a las mujeres acceder a empleos agrícolas, pero también imponen límites en su acceso a trabajos de mayor calificación. Esto afecta los salarios de las trabajadoras y su movilidad laboral en la zona. La participación de las mujeres en el mercado laboral agrícola está fuertemente influenciada por factores socioculturales y los estereotipos de género. Esto limita sus oportunidades laborales y afecta sus motivaciones y experiencias laborales. Otro añadido serio que la asignación de tareas y el valor de la fuerza de trabajo en la agricultura están influenciados por la construcción social de género. Las mujeres enfrentan restricciones en el acceso a ciertos trabajos y se las considera una fuerza de trabajo vulnerable en la agricultura. Estas dinámicas varían según el ciclo de vida y el rol de género dentro del hogar.

En segundo lugar, en palabras de Monllau Jackes, T.M y Rodríguez Ávila, M (2012). se encuentra la feminización de la profesión contable y auditoria. El análisis de investigaciones existentes revela que la subrepresentación de mujeres en cargos directivos en el ámbito contable de las empresas no puede atribuirse a un solo factor, sino que es resultado de una combinación de obstáculos de índole social, organizativa y cultural. De acuerdo con la literatura especializada, las razones detrás de esta baja representación de mujeres en puestos de dirección en el área contable se dividen en las siguientes categorías:

En primer lugar, los obstáculos relacionados con el género, las mujeres con frecuencia eligen una vida en la que la familia ocupa un lugar central, mientras que los hombres tienden a priorizar su carrera profesional. Estudios han corroborado que, en países como España, las mujeres consideran no solo los beneficios sociales de su participación en el mercado laboral, sino también las responsabilidades del trabajo en el hogar. La importancia de la familia en lo que se conoce como las "naciones del sur" se traduce en una menor disponibilidad de tiempo por parte de las mujeres para dedicarse al mercado laboral. En segundo lugar, obstáculos relacionados con la organización, estos obstáculos, engloban aspectos como las preferencias de los clientes de la empresa, el conocimiento adquirido sobre la organización y las políticas de recursos humanos de la empresa, en particular en lo que respecta a la promoción y la remuneración. Estos factores pueden facilitar o dificultar el acceso de las mujeres a cargos directivos. La interacción de estos obstáculos, tanto de género como organizativos, contribuye a la baja representación de mujeres en posiciones de liderazgo en el ámbito contable de las empresas. Es fundamental abordar estos desafíos de manera integral para promover la igualdad de género en este sector.

4 METODOLOGÍA

Para la realización de esta aproximación a las nuevas masculinidades y feminidades del S.XXI en el entorno de las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos, se han utilizado diversas fuentes para encontrar la bibliografía necesaria para el estudio.

Se han utilizado diversas bases de datos disponibles en el catálogo de la Universidad de Zaragoza, como han sido. Estas bases de datos pertenecen a diversas áreas de estudio como son la sociología, trabaja social, economía, entre otras.

Las bases de datos concretas utilizadas para algunas búsquedas de artículos han sido Dialnet, Índices CSIC, SocINDEX y también PROQUIEST.

Por otra parte, se han utilizado las páginas de los organismos oficiales, algunas páginas web para encontrar definiciones y buscadores, así como algunos libros y artículos que aparecen en el apartado de referencias.

Se ha hecho uso del buscador Google Scholar para ampliar la posibilidad de encontrar artículos y páginas que versaran sobre el tema abordado en el presente estudio.

5 DISCUSIÓN

Se han alcanzado muchos logros gracias a la cooperación internacional, y como vemos tras la lectura del presente documento, todavía continua un arduo trabajo para mejorar la panorámica en torno a la igualdad de género.

La presente aproximación a las nuevas masculinidades y feminidades realiza una revisión académica y científica para contribuir al conocimiento en campos como la sociología, el trabajo social, el derecho, la economía, entre otras áreas de interés, en relación a las nuevas masculinidades y feminidades del S.XXI. Por otro lado, se han analizado los hallazgos que están relacionados con las políticas de igualdad, pudiendo informar del desarrollo que han tenido en esta última década. Aun así, no hay que dejar de lado la continuidad en el trabajo, además de mencionar los diversos programas que se han generado para trabajar a nivel internacional.

Es necesario reseñar el empoderamiento que las mujeres han tenido a lo largo de este siglo y hay que considerar el gran aporte que ha significado a nivel global la Conferencia de Beijing, 1995, desafiando los estereotipos y promoviendo nuevas iniciativas, puesto que, se discuten como barreras que enfrentan las mujeres en su búsqueda de puestos de alto nivel en las empresas. A pesar de esto, continuamos viendo, como hemos visto en palabras de los diversos autores citados a lo largo del texto, que no son suficientes todavía los esfuerzos y el empeño puestos, ya que existen todavía las desigualdades.

A pesar de todos los avances que se han mencionado, recientes eventos han demostrado que aún queda mucho por trabajar. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, cuyo final está en el 2030, están promoviendo un impulso en este sentido, como un ejemplo se podría mencionar la desigualdad de género en las relaciones laborales, la cual se presenta evidenciada tras toda la bibliografía que se ha presentado, siendo las mujeres las que mayor tiempo dedican al trabajo doméstico en comparación a los hombres. Esto es una evidencia de como el acceso al empleo de las mujeres se puede ver afectado.

Se necesita realizar una revisión para poder analizar cómo se está llevando a cabo el trabajo desde las instituciones y organismos, incluyendo una evaluación para poder ver realmente si esos esfuerzos que se han centrado en gran medida en cambiar comportamientos individuales y sociales en lugar de abordar cambios estructurales, tienen un sentido, un fin y una efectividad real. No es posible en estos momentos dejar la investigación y el estudio de este campo.

Hay que destacar la importancia que tuvo Conferencia Mundial de 1995 en Beijing, y la promoción de su permanencia y el hecho de que continúe celebrándose, indica la necesidad de continuar la implementando

políticas de igualdad para dar poder al desafío que supone conseguir la equidad. Mencionar que, en algunos países debido a la falta de sensibilización y educación pública para cambiar actitudes y normas culturales arraigadas, a la asignación adecuada de recursos y financiamiento para programas de igualdad de género tiene mayores retos, sin embargo, gracias a la presión y movilización de la sociedad civil y también a la existencia cada vez más aumentada de grupos de defensa de los derechos de las mujeres, se está llevando a cabo gran trabajo.

Para finalizar se quiere proponer esta aproximación como posible inicio para el desarrollo de un proyecto e implementarlo en una organización con la finalidad de tener en cuenta todos los aspectos estudiados y mejorar la calidad en la vida laboral de las personas de dicha organización, al igual que podría ser de interés para un futuro estudio más amplio, de tipo cuantitativo por ejemplo, a través de la formulación de cuestionarios, así como para la ayuda en la investigación sobre nuevas masculinidades y feminidades del S.XXI.

6 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias-Odón, F. (2018). Diferencia entre teoría, aproximación teórica, constructo y modelo teórico. *Electrónica Actividad Física y Ciencias*, 10 (2). https://www.researchgate.net/publication/329871331_Diferencia_entre_teoria_aproximacion_teorica_constructo_y_modelo_teorico

Avolio, B. E., y Di Laura, G. F. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de La CEPAL*, 122, 35–62. <https://doi.org/10.18356/e8a70e3a-es>

Connel, R. W. (1995). *Masculinidades*. Universidad Nacional Autónoma de México.

Bourdieu, P. (2000). *La Dominación masculina*. Anagrama.

Butler, J. (2001). *El Género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad*. Paidós.

Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 311, de 29 de diciembre de 1978. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Instituto de la Mujer. (2005). *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*. <https://www.inmujeres.gob.es/observatorios/observlgualdad/estudiosInformes/docs/007-conciliacion.pdf>

Lagarde, M. (2003). Mujeres cuidadoras: entre la obligación y la satisfacción. <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/catalogo/doc/2003/143313102.pdf>

Jociles Rubio, M. L. (2001). El estudio sobre las masculinidades: panorámica general. *Gazeta de antropología*, 17, Artículo 27.

- Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. Boletín Oficial del Estado, 242, de 07 de octubre de 2009. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-15958>
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno. Boletín Oficial del Estado, 246, de 14 de octubre de 2003, 36770-36771. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-18920>
- Ley 33/2006, de 30 de octubre, sobre igualdad del hombre y la mujer en el orden de sucesión de los títulos nobiliarios. Boletín Oficial del Estado, 260, de 31 de octubre 2006. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-18869>
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Boletín Oficial del Estado, 266, de 6 de enero de 1999, 38934-38942. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-21568>
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Boletín Oficial del Estado, 313, de 29 de diciembre 2004. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 71, de 23 de marzo de 2007. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- Lomas, C (2003). *¿Todos los hombres son iguales? Identidades masculinas y cambios sociales*. Paidós.
- Mingo, E. (2011). Género y trabajo: la participación laboral de las mujeres en la agricultura del Valle de Uco, Mendoza, Argentina. *Papeles de Trabajo*, 7,172-188.
- Monllau Jackes, T.M y Rodríguez Ávila, M (2012). La feminización de las profesiones. *Sistema*, 228.
- Navarro, M y Stimpson, C.R. (1995). *Cambios Sociales, económicos y culturales*. El Fondo de Cultura Económica.
- Organización de las Naciones Unidas (s.f). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado el 28 de octubre de 2023. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>
- Pontón Merino, P y Pastor Gosálbez, I. (2014). Los Convenios Colectivos como herramienta para alcanzar la igualdad de género en el trabajo. Estudio de Caso: La industria Química en Tarragona. *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 18, 113-136. <https://www.revistabarataria.es/web/index.php/rb/article/view/47>
- Prisma Social Revista de Ciencias Sociales* (2011). *Feminidades y Masculinidades*. Recuperado el 26 de octubre de 2023, de <https://www.isdfundacion.org/publicaciones/revista/numeros/7/secciones/editorial.html>

- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (s.f.) *Género como una perspectiva diferente: transformación de la masculinidad*. Recuperado el 22 de octubre de 2023, de <https://www.undp.org/es/blog/genero-con-una-perspectiva-diferente-transformacion-de-la-masculinidad>
- Sáez Lara, C. (2016) *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*. Ediciones Laborum.
- Real Academia Española. (s.f.). Aproximación. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado en 26 de octubre de 2023, de <https://dle.rae.es/aproximaci%C3%B3n>
- Real Academia Española. (s.f.). Empleo. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado en 26 de octubre de 2023, de <https://dle.rae.es/empleo?m=form>
- Real Academia Española. (s.f.). Feminidad. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado en 26 de octubre de 2023, de <https://dle.rae.es/feminidad?m=form>
- Real Academia Española. (s.f.). Masculinidad. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado en 26 de octubre de 2023, de <https://dle.rae.es/masculinidad?m=form>
- Real Academia Española. (s.f.). Trabajo. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado en 26 de octubre de 2023, de <https://dle.rae.es/trabajo?m=form>
- 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. Boletín Oficial del Estado, 255, de 24 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico. Boletín Oficial del Estado, 29, de 3 de febrero de 2021, 12268-12295. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-1529>
- Rodríguez del Pino, J. A. (2017). *Los hombres sin. Un análisis de la masculinidad, el desempleo y la convivencia familiar en Valencia y su área metropolitana*. Tirant lo Blanch.
- Sánchez, E (2012). Concepto de trabajo y empleo. *El Blog de la orientación laboral*. <https://elblogdelaorientacionlaboral.blogspot.com/2012/12/concepto-de-trabajo-y-empleo.html>
- Sanchis Yago, E. (2019). ¿Una cima accesible? Feminización de los Servicios Sociales y discriminación laboral vertical. [Trabajo Final de Grado, Universidad de Zaragoza]. <https://zagan.unizar.es/record/87871/files/TAZ-TFM-2019-1478.pdf?version=1>
- United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. (s.f.). *The United Nations Fourth World Conference on Women*. Recuperado el 24 de octubre de 2023, de <https://www.unwomen.org/en>

