



Trabajo Fin de Grado

Mujeres y mercado laboral. Impulsos y resistencias.

Autora

Cristina Usón Aparicio

Directora

M^a Ángeles Millán Muñío

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo.

Año 2017.

Índice

Introducción	5
1. Impulsos y avances. Freno y resistencias.	6
1.1- Sobre los impulsos.....	6
1.2- Sobre las resistencias.....	11
2. Sobre el empleo femenino: ¿una (re)evolución real?.....	18
3. El caso de la Comunidad de Aragón	28
3.1- Sobre los impulsos.....	28
3.2- Sobre las resistencias.....	30
4. Conclusiones.....	36
5. Bibliografía.....	37
6. Anexos	39

Introducción

Este trabajo consiste en una investigación, titulada “Mujeres y mercado laboral. Impulsos y resistencias”, cuyo objetivo es mostrar y analizar la situación que tienen las mujeres en el mercado laboral, con sus impulsos y resistencias relacionadas con la incorporación y promoción en la esfera pública y la igualdad de oportunidades. A mi modo de ver se trata de un ámbito interesante de analizar porque, si bien hoy en día las mujeres han podido avanzar laboralmente respecto a años atrás, todavía siguen encontrando resistencias a las que han de enfrentarse, como los cambios de mentalidad, la desigualdad de oportunidades de promoción, la designación de trabajos tradicionalmente desempeñados por ellas y en consecuencia “feminizados”, son algunos de los obstáculos que jalonan su camino.

Bien es cierto, que hoy en día, una mujer puede acceder a metas personales laborales que hace un tiempo eran inimaginables, también es cierto, que aún queda mucho trabajo por hacer para conseguir realmente y eficazmente la igualdad de sexos en el ámbito laboral. Por consiguiente, mi trabajo va a consistir en analizar por una parte los impulsos que tiene la mujer en el mercado laboral para su integración y por otra, las resistencias que hoy en día aún existen para lograr la igualdad laboral. El estudio se estructura en tres apartados: el primero de ellos se refiere a los impulsos y avances que han permitido conquistar una aparente igualdad profesional y posteriormente los frenos y resistencias. En segundo lugar dibujaré un panorama sobre el empleo femenino señalando los indicadores que marcan sus desigualdades y por último me detendré en algunos de los datos más relevantes que conciernen al empleo y las mujeres en la Comunidad de Aragón.

A lo largo de mis años de estudio en la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo y desde mi condición de mujer he ido tomando conciencia de que la igualdad real todavía no es un hecho, de ahí mi aportación en el ámbito académico al que pertenezco, para realizar un análisis de la situación actual de las mujeres en la esfera pública, y el mercado laboral basado en las estadísticas.

Finalmente, podremos observar cómo no existe la igualdad real, a través de las diferencias salariales entre los sexos, el tipo de contrataciones, condiciones, tipo de trabajo y, duración de contratos. Todo ello, para aproximarme a que la lucha por la igualdad de las mujeres ha logrado avanzar en el mundo laboral, pero sigue sin tener verdaderamente los frutos efectivos que tendría que tener, como veremos en las conclusiones.

La metodología utilizada para este trabajo se ha basado en los estudios de género, investigaciones feministas, fuentes estadísticas institucionales y el sistema legislativo. Todas estas fuentes de manera independiente y relacionadas entre sí han contribuido a fundamentar y sostener el cuerpo epistemológico de este estudio.

1. Impulsos y avances. Freno y resistencias.

1.1- Sobre los impulsos

La incorporación de pleno derecho de las mujeres al mercado laboral se presenta como un hecho relativamente reciente en la historia de la humanidad. En España, los orígenes se remontan a 1960, en torno a reivindicaciones bien concretas como el derecho al divorcio, la supresión de la pena de adulterio, los centros de planificación familiar, las discriminaciones salariales. Hoy en día, diferentes corrientes y tendencias luchan por una **sociedad de equidad**.

Desde la II Guerra Mundial, hubo un gran impulso: el derecho al voto. Es cierto que durante la Revolución Industrial (Europa) hubo un aumento de oferta de trabajo para las mujeres, pero las condiciones laborales eran malas. Las mujeres han trabajado siempre (mundo rural/urbano), pero actualmente se puede observar cómo de forma global sin importar los sesgos de clase social la incorporación en la esfera pública para poder lograr una economía independiente, es un hecho consolidado.

En este primer capítulo nos centramos en analizar los impulsos y avances que ha tenido la incorporación de las mujeres en la esfera pública a lo largo de los años, cómo gracias a la legislación, movimientos y aquellas herramientas que se han llevado a cabo para facilitar la igualdad de trato de oportunidades de las mujeres han logrado avances con el paso de los años.

Así pues observamos que la protección de los derechos de las mujeres en el ordenamiento jurídico internacional arranca con la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** de 1948, que se supone aplicable a todas las personas, sean éstas mujeres u hombres, en cuyos artículos 1,2 y 7 encontramos el concepto de igualdad y no discriminación.

Sería importante, antes de continuar, dejar claro el concepto **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**: ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social de las personas¹.

En el ámbito nacional, en la **Constitución Española, 1978**, encontramos una serie de artículos que defienden el principio de igualdad y no discriminación. En el **artículo 9.2** se señala que es a los poderes públicos a quienes corresponde “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran 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”. En el **artículo 14** se establece que la población española es igual 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”.²

Conviene destacar la **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras** cuyo objetivo es tratar de guardar un equilibrio para

¹ Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. 22 de marzo.

² https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229.

favoreces los permisos de maternidad y paternidad y el cuidado de hijas e hijos sin que afecte al acceso al empleo.

El concepto de conciliación, merece especial atención. En un artículo de *El País, del domingo 8 de enero de 2017*, podemos observar que Carlos Ruiz, el director de la empresa Medipack, afirma que son muy pocas las empresas que facilitan compaginar la vida personal con la laboral cuando tendría que ser algo incorporado por derecho. Señala que la gente que se incorpora a trabajar nueva a esta empresa no se atreve a pedir permiso para entrar tres horas más tarde, y recuperarlas otro día por temas de estudios, acompañar a los hijos/as al médico, etc, y él, como director de esta empresa pretende lograr que esto se normalice e inculcar a los/as trabajadoras que la conciliación es un derecho como tal, y no simplemente un documento sin efectividad. En este sentido, la conciliación aparece en efecto impuesta como un derecho como tal, pero carente de realidad. Esta entrevista constituye un ejemplo de cómo la solicitud de permisos para el cuidado familiar dista mucho de ser un hábito entre los trabajadores varones.

Por otro lado, en referencia a la conciliación, cabría decir también que en ciertas circunstancias este derecho puede ir en detrimento de la libertad de las mujeres. Sucede que son mayoritariamente las mujeres quienes ejercen el derecho a conciliar y padecen las consecuentes reducciones en relación a la seguridad social, o reducciones de salarios y futuras pensiones. De ahí la importancia del término **corresponsabilidad**, es decir, que hombres y mujeres compartan de forma igualitaria las responsabilidades familiares, económicas y sociales. Se debe lograr un reparto igualitario de estas actividades, para así eliminar el desequilibrio doméstico que hoy en día existe y que conlleva a desigualdades en los ámbitos profesional, político y social³. Por lo tanto la corresponsabilidad es sumamente importante para que el derecho de conciliación tenga sus verdaderos frutos y auténticas ventajas de manera igualitaria, y no perpetúe relegando a las mujeres en su rol tradicional por su condición biológica.

Así lo demuestran los datos sobre reducciones de jornada, excedencias, y permisos de cuidado en el ámbito de la conciliación⁴, por lo consiguiente es de especial importancia la corresponsabilidad para evitar este desequilibrio doméstico.

En el ámbito comunitario, existen una serie de programas y procedimientos que exigen la igualdad entre el hombre y la mujer, es decir, la igualdad de oportunidades y poco a poco la mujer ha ido integrándose en la sociedad y por consecuente en el ámbito laboral. También encontramos una serie de directivas mediante las cuales se dicta igualdad entre mujeres y hombres en diferentes ámbitos, como por ejemplo, Directiva nº75/117/CEE (1975) sobre la igualdad de retribución. Directiva 00/78/CE (2000), sobre el marco general para la igualdad de trato, Directiva 06/54/CE (2006) sobre la igualdad en asuntos de empleo y ocupación; entre otras.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, marcó sin duda un hito en las políticas en materia de igualdad en nuestro país. Esta ley que resulta tan

³ www.sartu.org/up/content/uploads/cuaderno-trabajo-sendotu-n4.pdf

⁴ www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosinformes/docs/010-conciliaci%F3n.pdf.

necesaria, consiste en una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres. La mayor novedad de esta ley radica en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad (**artículo 1**).

En primer lugar hay que dejar constancia de una serie de conceptos recogidos en la **Ley Orgánica 3/2007** establecidos para delimitar el principio de igualdad de género y la tutela contra la discriminación. **Artículo 3** que trata sobre el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. **Artículo 5** que trata sobre la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. **Artículo 6** establece la distinción entre discriminación directa e indirecta. **Artículo 7** establece las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. **Artículo 8** define la discriminación por embarazo o maternidad. **Artículo 11** sobre las acciones positivas y finalmente el **artículo 12** aborda la tutela judicial efectiva.

Especial mención al **Título IV** de esta ley “El derecho al trabajo en igualdad de oportunidad”, artículos **42-50**. Este título se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

Destacar el **artículo 45** que nos habla sobre la elaboración y aplicación de los planes de igualdad. En este mismo artículo encontramos la obligación de las empresas de elaborar los planes de igualdad en aquellas que dispongan de más de 250 trabajadores. Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, también deberán elaborar y aplicar un plan de Igualdad aunque no dispongan de más de 250 trabajadores cuando así se establezca en el Convenio Colectivo que sea aplicable y en el caso de que la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan.

El concepto de plan de igualdad lo encontramos en el **artículo 46.1** que nos dice “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. 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”. En el **artículo 46.2** se fijan los contenidos del plan de igualdad aunque dependerán de las necesidades detectadas en el diagnóstico del plan.⁵

Resulta pertinente citar a este propósito “la legitimación del comportamiento empresarial en la sociedad, hoy más que nunca, pasa por dar respuesta de forma adecuada a las demandas de justicia distributiva, igualdad de oportunidades, no discriminación y todos aquellos aspectos y dimensiones

⁵ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>.

que caracterizan el comportamiento correcto de la organización y que constituyen la Responsabilidad Corporativa o Empresarial”⁶, como señala Ruth Vallejo.

Por otra parte y en el marco internacional, la igualdad es uno de los cinco valores en los que se fundamenta la Unión Europea. La UE está comprometida a luchar por la igualdad entre mujeres y hombres en todas sus actuaciones, por lo tanto, cabe mencionar también la **Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015** cuyo objetivo presenta acciones con arreglo a cinco áreas prioritarias definidas en la Carta de la mujer: igual independencia económica, salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor, igualdad en la toma de decisiones, dignidad integridad y fin de la violencia sexista y la igualdad en la acción exterior.⁷

También cabe mencionar el **Pacto Europeo por la igualdad de Género 2011-2020**. En este pacto, el consejo insta a los Estados miembros y a la Unión Europea a adoptar medidas para cerrar las brechas de género en el empleo, promover una mejor conciliación de la vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de su vida y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres.⁸

Por otra parte, la presencia cada vez mayor de la mujer en el mercado de trabajo y sus logros en la educación y formación, así como en diversos ámbitos de la vida pública, ponen de manifiesto los avances en nuestra sociedad. No obstante, las estadísticas, que más adelante analizaré con precisión y desarrollaré, siguen mostrando que todavía persisten importantes desigualdades entre hombres y mujeres, aún quedan otros ámbitos en donde la falta de igualdad se sigue manifestando, como el caso de la violencia contra las mujeres. A día de hoy, nuestra sociedad no ofrece las mismas oportunidades a mujeres y hombres en ámbitos como el laboral: las mujeres siguen estando empleadas mayoritariamente en algunos de los sectores peores retribuidos y están infrarrepresentadas en puestos de responsabilidad. Con la aprobación del **Aprobación del Plan Estratégico de igualdad de oportunidades 2014-2016** se intenta paliar lo anteriormente nombrado ya que es el instrumento a través del cual el Gobierno define, en aquellos ámbitos que son competencia del Estado, los objetivos y medidas prioritarias para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir y para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los objetivos a alcanzar de este plan son reducir las desigualdades que aún existen en el ámbito de empleo o la economía, especial importancia se concede a las desigualdades retributivas, apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral y erradicar la violencia que sufren en el ámbito político, económico y social, impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo e integrar plenamente el principio de igualdad de trato.⁹

Por último, mencionar el **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**, observamos artículos que promueven

⁶ Vallejo Da Costa, Ruth (Coord). *Materiales para la elaboración de planes de igualdad en el contexto de la responsabilidad social empresarial*, Zaragoza. Prensas de la Universidad de Zaragoza. 2013.

⁷ http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Documentos/Estrategia_para_la_igualdad_de_mujeres_%20y_hombres_2010_2015.pdf.

⁸ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:ES:pdf>

⁹ <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>

el concepto de igualdad entre mujeres y hombres, como en sus **artículos 4 y 17** que tratan sobre la no discriminación en las relaciones laborales; y en su **artículo 28** sobre la igualdad de remuneración por razón de sexo.¹⁰

El aparato jurídico intentó legislar para impulsar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, como hemos podido ir observando a lo largo del capítulo, ya que a día de hoy siguen existiendo muchas desigualdades tanto en el ámbito doméstico como en el público. Hemos podido observar que a lo largo de los años han ido disminuyendo las desigualdades pero no han dejado de existir, por lo que hoy en día es tarea de actualidad del ordenamiento jurídico seguir intentando impulsar la plena incorporación de la mujer en el mercado laboral de manera equitativa, ya que aún queda recorrido por realizar.

¹⁰ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

1.2- Sobre las resistencias

Si con todos estos “impulsos” en el plano legislativo, los avances no han culminado en una igualdad real, es porque el sistema social (conocimientos culturales y estereotipos) ofrece sus resistencias. Nos encontramos en ese sentido frente a una desigualdad estructural. “El patriarcado” ofrece sus estrategias de “modernización”, es decir, pasando más desapercibido haciendo creer que acepta las nuevas tendencias, cuando en realidad no renuncia a sus ideales tradicionales. Las mujeres somos el 52% de la población, por consiguiente no somos un “colectivo marginal”.

En este apartado nos vamos a referir a la resistencia social-cultural que aún existe hoy en día en relación a las mujeres respecto al mercado laboral.

El gran paso para la aceptación de la sociedad del trabajo femenino se produjo en el siglo XIX con la revolución industrial. Aun así las mujeres nunca eran consideradas trabajadoras en igualdad a los hombres. El siguiente paso para la consolidación del trabajo femenino fueron las guerras mundiales, especialmente la segunda, pero sin que tampoco se superaran los elementos históricos que lo definen (doble jornada, salario inferior, ausencia de reconocimiento y necesidad de mano de obra).

Nos basaremos en nuestro trabajo en la investigación realizada por Luis Bonino¹¹. Dicha investigación nos muestran diferentes posiciones masculinas respecto al cambio femenino:

- **Varones contrarios a los cambios de las mujeres.**¹² Este colectivo se opone frente a los cambios de las mujeres, a la lucha de la igualdad de sexos, ya que estos lo interpretan como un intento de dominarlos.
- **Varones favorables a los cambios de las mujeres.**¹³ Este colectivo está a favor de los cambios, por cuestiones como su propio beneficio (más ingresos al trabajar las mujeres), los que quieren cambiar para conseguir una igualdad y aquellos que delegan la iniciativa en las mujeres. Habría que hacer aquí mención importante al concepto de sobrecarga de la mujer, ya que se encontraría dentro de este colectivo de varones, y sucede cuando los varones aceptan que las mujeres realicen funciones “masculinizadas” pero en cambio, ellos no admiten realizar funciones “femeninas”.
- **Varones ambivalentes frente al cambio de las mujeres.**¹⁴ Hace referencia al colectivo de varones que aceptan el cambio pero con cierto disgusto, ya que siguen sintiendo una pérdida de sus privilegios.

Los varones españoles pueden integrarse en cualquiera de estas categorías en función de su trayectoria, carácter y experiencia. En los últimos años se ha producido un lento aumento de los varones favorables al cambio de las mujeres, sin embargo seguimos encontrando resistencias

¹¹ Bonino, Luis “Los varones frente al cambio de las mujeres” en *Lectora. Revista de dones i textualitat n°4*. 1999. *Hombres y feminismo*. (Página 7-10).

¹² Bonino (1999:8).

¹³ Bonino (1999:9).

¹⁴ Bonino (1999:9).

para el cambio, puesto que sostiene Bonino que están aumentando los contrarios al cambio en menores de 21 años y parados, es decir, la mujer sigue sufriendo resistencias en relación a la mentalidad, ya que se observa que hay varones que defienden su “posición tradicional”.

A día de hoy, es cierto que nuestra sociedad ha avanzado en relación a la igualdad de mujeres y hombres, pero también es cierto, que siguen existiendo trampas en la cultura de las que muchas veces no somos conscientes y que esto nos hace seguir perpetuando el modelo tradicional. Estas trampas son menos rígidas que antaño, pero siguen persistiendo.

En este sentido es muy interesante el ensayo desarrollado por Miguel Lorente sobre la cultura de la falsa igualdad¹⁵.

En su ensayo Lorente señala que para abordar estas trampas culturales que forja la desigualdad es necesario sumergirse en la problemática construcción de la identidad y en concreto en lo que se entiende por femenino y masculino. La identidad tradicional de las mujeres es ser una buena madre, esposa, ama de casa, mientras que la identidad del hombre es ser trabajador, mantener a su familia, merecedor de cualquier honorario. En los últimos años, es cierto que las mujeres han cambiado mucho, pero sigue sucediendo con habitualidad que las mujeres abandonan su puesto de trabajo cuando se quedan embarazadas para dedicarse al cuidado de los hijos/as, o sufren la doble jornada ya que tienen que dedicar tiempo a la jornada laboral más el trabajo doméstico, o suelen solicitar trabajos a tiempo parcial, todo ello se basa en una identidad tradicional femenina, relacionada con la concepción de “mala madre” si no se dedica al cuidado de los hijos, al mantenimiento de la casa, esta función tendría que ser responsabilidad compartida del hombre y de la mujer.

Por consiguiente, tiene especial importancia la corresponsabilidad, como se ha mencionado en el capítulo anterior, ya que hoy en día la legislación a través de sus leyes crea normas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, pero para que esta vía adquirida tenga plena eficacia, hay que abandonar el rol tradicional de las mujeres, es decir, fomentar la opción de estos derechos de conciliación tanto para hombres como para mujeres. Se impone introducir en el imaginario social que no se trata de un derecho exclusivo de la mujer, ya que lo pueden solicitar ambos sexos por igual, y así se lograría una plena eficacia de este derecho evitando que volvamos al rol tradicional de que el ámbito doméstico pertenece a priori a las mujeres, cuando tanto el público como el privado deben pertenecer al hombre y la mujer por igual.

Aquí encontramos una de las trampas que en muchas ocasiones pasan desapercibidas, se dice trampa porque esto lo que permite es que la mujer pueda compaginar su doble jornada, y ello conlleva inevitablemente una reducción del salario, menor cotización en la Seguridad Social, y futuras menguas en las pensiones. La conciliación es un derecho que debería promover la igualdad de sexos. En definitiva, la conciliación es una buena vía para permitir que el trabajador

¹⁵ Lorente, Miguel “Tú haz la comida, que yo cuelgo los cuadros”. *Trampas y trampas en la cultura de la desigualdad*. Barcelona: Planeta. 2014

o trabajadora pueda compaginar diversos ámbitos de su vida, para lo cual, hay que romper con la trampa de asimilar la conciliación con las mujeres.

De este modo con respecto a la maternidad las mujeres se enfrentan a una disyuntiva ajena a los varones. En primer lugar, abandono del mercado laboral cuando nace un hijo/a y la posterior incorporación al mercado laboral cuando los/las hijos/as alcancen una cierta edad. En segundo lugar, intentar incorporarse al mercado de trabajo para no abandonarlo a pesar de la llegada de la descendencia. La naturalización de la maternidad, cuidado de los hijos por parte de la madre si no surge el sentimiento de culpabilidad, la inexistencia o la desigualdad distribución en el reparto de la tarea del cuidado de los hijos por parte del cónyuge, y situaciones similares. Todo ello provoca en muchas ocasiones que aquellas mujeres que quieren compatibilizar su maternidad con su profesión tengan que optar por reducir el número de hijos, reducir la jornada laboral, conciliaciones, etc¹⁶.

Vivimos en consecuencia en una sociedad llena de trampas, dónde el modelo patriarcal permanece.

Siguiendo con el análisis, si nos detenemos en la construcción de la identidad durante la infancia, las muñecas son otro instrumento utilizado en nuestra sociedad como modelo ideal de mujer, sirva el ejemplo de la muñeca Barbie, que era tomado como referencia para las niñas, la mayoría querían ser como ella: guapa, sexy, rica, deseada y luego, apareció el hombre Kent. Con esta representación se reafirma la identidad tradicional de la mujer, estar al lado de un hombre. Por otro parte, también podemos observar que la mayoría de las niñas juegan a cocinitas, tareas similares que se relacionan con tareas del hogar, es decir, tareas en el espacio doméstico. Por contraparte, si observamos a los niños, sus juegos son diferentes a las niñas, ellos juegan con coches, trenes, fútbol y también podríamos decir que por lo general el estilo de juego de los niños tiene un periodo de tiempo determinado como por ejemplo un partido de fútbol, mientras que los juegos de niñas no lo tienen como por ejemplo cocinitas, con esto podríamos llegar a decir que los niños acceden a desarrollar con anterioridad la cualidad ser competitivos y medir bien sus tiempos. En definitiva, la educación en la infancia es otra manera de crear una trampa, sin que uno/a sea del todo consciente.

Recordemos que el Código Civil de 1889 señalaba que las mujeres tenían que estar sometidas a la tutela de un hombre, esta circunstancia fue derogada con la entrada de la democracia, es decir, con la aprobación de la Constitución de 1978. Salirse de este camino tradicional de la mujer podía ser peligroso porque significaba “no ser mujer”.

Todos estos factores han configurado la identidad femenina.

Estos ideales de esposa y madre no precisaban de formación académica y en consecuencia las mujeres estaban excluidas del sistema educativo superior. Es significativo que en España en 1910 los estudios de secundaria eran cursados por 37.000 niños y 334 niñas, representando las

¹⁶ Nuño Gómez (1999:147).

mujeres en consecuencia el 0,9% de todo el alumnado¹⁷. Conviene subrayar, que los avances en igualdad que vivieron las sociedades occidentales, estuvieron marcados por el inicio de la escolarización de las niñas, al principio con cierto rechazo pero poco a poco se extendió y se generalizó. Ya avanzando el siglo XX llegó la escolarización mixta, niñas y niños juntos, con los mismos contenidos, responsabilidades y exigencias. Eso supuso que tanto niñas como niños tenían que convivir entre ellos, relacionarse y así de esta manera compartir tiempo en la misma aula. La escolarización ha actuado como una guía en lo público. De hecho los últimos estudio sobre datos universitarios recogidos en la publicación *Las mujeres en cifras (2007)*¹⁸, reflejan que el porcentaje de mujeres licenciadas y graduadas en las universidades españolas es de 54,2% mientras que en 1982 era el 45,9%, esto demuestra que el modelo mixto de educación es exitoso para las mujeres.

Todos estos hechos, unidos a la consolidación del movimiento feminista y a la reclamación de derechos para las mujeres así como su incorporación a las universidades, permitieron entrar en una nueva etapa del trabajo femenino que se ha prolongado hasta la actualidad. Esto ha logrado que se eliminen muchos prejuicios, lo cual no significa que a día de hoy no sigan existiendo trampas en el ámbito laboral. En la actualidad¹⁹, aun siendo más las mujeres que se licencian (60%), y prácticamente las mismas que se doctoran (46%), dicha situación en algún momento decelera o se frena en relación a una posición de alto nivel. Es constatable que hay menos catedráticas²⁰, menos directoras, menos representación en los consejos de administración empresariales, menos presencia en las direcciones de los medios de comunicación, etc. Con frecuencia reciben un salario menor y a pesar de que la brecha salarial se ha reducido en los últimos años, en la actualidad las mujeres cobran un 22% menos, según la última Encuesta de la Estructura Salarial del INE, presentada en junio de 2011, aunque los datos correspondan al 2009.

Mención especial merecen las trampas que observamos en la actualidad basadas en los estereotipos. Éstos se fundamentan en las ideas o imágenes mentales aceptadas comúnmente por la sociedad sobre aquellas características que se creen propias, esperables y adecuadas a determinados grupos de personas. Los estereotipos son una de las herramientas que nos hacen estar anclado/as en el pasado. Estos estereotipos estrechamente ligados a la tradición continúan perpetuando los roles atribuidos a mujeres y hombres²¹.

De ahí que la incorporación de la mujer en el trabajo se asocié en ocasiones a la idea de “no ser buena madre”. Esto suele tener consecuencias como el abandono de la mujer en el trabajo, solicitar una reducción de jornada o tiempo parcial, estrés, sentimiento de culpabilidad, como se ha mencionado anteriormente.

Con este ejemplo podemos ver que los estereotipos actúan y condicionan la distribución desigual de roles, atendiendo a la imagen pasada que se creó de la mujer y del hombre como

¹⁷ Lorente (2014:86).

¹⁸ Lorente (2014:98).

¹⁹ Lorente (2014:155).

²⁰ En el apartado 3. El caso de la Comunidad de Aragón estudiaremos los datos de la Universidad de Zaragoza.

²¹ Lorente (2014:107).

mandato cultural. Inevitablemente hemos de aludir a la imagen que da la mujer en la actualidad en la publicidad, en las series de televisión, en las películas de cine. En múltiples campañas de publicidad, podemos observar ejemplos de cómo a las mujeres se les encasilla en su rol tradicional. Por ejemplo, a la hora de anunciar productos de limpieza, en la mayoría de los casos son las mujeres quienes representan esa imagen, así se relaciona a las mujeres con el deber de realizar las tareas domésticas²². Los anuncios publicitarios de belleza son un claro ejemplo donde las mujeres son cosificadas como objeto de deseo²³.

En la industria de entretenimiento también se prodigan este tipo de trampas, por ejemplo a la hora de hablar de héroes y heroínas, antes solo existían héroes tales como Batman, Spiderman, etc, hoy en día podemos encontrar alguna heroína como es Xena, la princesa guerrera, o Catwoman, pero aun así hay una clara diferenciación cuantitativa, ya que encontramos a muchos más héroes que heroínas. Las representaciones son métodos de resistencia a los cambios.

No hemos de olvidar la educación judeo-cristiana recibida en este país. La imagen religiosa remite a representaciones de la mujer “buena” frente a las perversas. Observamos que la religión remite continuamente a una mujer santa, virgen, cuya única devoción sea el cuidado de los hijos/as y del esposo mientras que remite al lado opuesto, la imagen perversa de las mujeres cuando estas sienten más devociones que las familiares²⁴.

Siguiendo con la investigación de Miguel Lorente, los elementos que han caracterizado el trabajo de las mujeres fuera del hogar a lo largo de los siglos han sido cinco.²⁵ La doble carga laboral, es decir, de trabajar fuera de casa y asumir tareas domésticas “propias de su sexo”. En segundo lugar, la desigualdad salarial, aún en muchas situaciones realizando la misma tarea en el trabajo. En tercer lugar, la falta de reconocimiento por su trabajo y ser cuestionadas y criticadas como “malas mujeres” por no realizar sus obligaciones estereotipadas como ser ama de casa y dedicarse exclusivamente al cuidado de los/as hijos/as. En cuarto lugar, la necesidad de justificación de que la mujer trabaja pero por necesidad para que subsista su familia, no porque ellas quisieran. Y por último, asignación de puestos de trabajo relacionados a sus funciones domésticas (cuidadoras, tejedoras, criadas, limpiadoras...).

En el conjunto de los frenos que obstaculizan los avances de las mujeres en el mercado laboral encontramos también situaciones discriminatorias a la hora de realizar las entrevistas de trabajo, pruebas de selección para un puesto de trabajo determinado; realizándose preguntas como ¿Vas a tener familia? ¿Tienes pareja?, preguntas que a la hora de determinar si estás capacitada o no para un trabajo, no te van a resolver esa duda, ya que son preguntas del ámbito personal, en cambio en muchas ocasiones dependiendo de las respuestas a este tipo de

²² Vid Anexo I.

²³ Vid Anexo II.

²⁴ Vid Anexo III.

²⁵ Lorente (2014:149-150).

preguntas aparecen los condicionantes a la hora de contratar. También en muchas ocasiones hay mujeres que son discriminadas para ser contratadas por estar embarazadas.

Con respecto a la ocupación laboral y personal encontramos datos significativos. Según la Encuesta de Población Activa de 2011²⁶, se produce una segregación horizontal (dificultades a acceder a determinadas profesiones, consiste en que las mujeres se agrupan en aquellas actividades asociadas con las tareas típicamente femeninas según la división sexual del trabajo.²⁷) lo que significa que la franja de los empleos a los que puedan optar las mujeres sea más estrecha. Por otro lado, encontramos la segregación vertical (dificultades para desarrollarse profesionalmente, esta hace referencia a ciertas características en la jerarquía de personas, puestos y tareas en los centros de trabajo que dificultan el acceso de mujeres a puestos con mayor responsabilidad y mayor remuneración, encuentran más dificultades para promocionarse²⁸). El 25% de las mujeres que realizan un trabajo lo hacen en un puesto de trabajo inferior a lo que corresponde con su formación, situación que se ha agravado actualmente con la crisis. También observamos que del total de personas ocupadas a tiempo parcial casi un 80% son mujeres y el 94,2% de las excedencias solicitadas por cuidado familiar son pedidas por mujeres. Además la encuesta de Población Activa nos dice que las mujeres trabajadoras destinan una media de 2.25 horas más que los hombres a las tareas domésticas.

Por consiguiente, dado todo lo expuesto, de manera general las mujeres al principio se encuentran con las dificultades de acceder al mercado laboral, una vez conseguido reciben salarios más bajos, luego vienen las “renuncias impuestas” para regresar al hogar (media jornada, excedencias para cuidar a familiares, interrupción de sus carreras laborales...) y todo ello obstaculiza su plena integración en el mundo laboral y conlleva que pensiones sean más bajas, hasta un 50% inferior en ocasiones²⁹. Todo esto se remonta a la identidad tradicional y el sentimiento de culpabilidad, que no dejan de ser trampas culturales.

Resulta muy significativa la investigación de Laura Nuño Gómez³⁰. Ella sostiene que dentro del ámbito laboral, las estadísticas muestran ³¹que las tasas de actividades de hombres y mujeres en la franja de edad de 25 a 54 años es de un 94,3% en los varones, mientras que para las mujeres es de un 50,4%, lo cual reafirma todo lo anteriormente expuesto. Las mujeres en el ámbito de la actividad laboral muestran una marcada contingencia debida a factores de índole cultural.

Una gran parte de la población femenina que constituye fuerza de trabajo se encuentra en las categorías más desvalorizadas social y culturalmente. Por ejemplo, esto se puede constatar en el sector de limpieza, donde el mayor porcentaje de personal laboral son mujeres, indirectamente sus funciones se relacionan con las tareas domésticas del hogar, mal remuneradas, es decir, estamos una vez más ante la identidad tradicional de la mujer.

²⁶ Lorente (2014:158-159).

²⁷ <http://www.surt.org/maletaintercultural/index.php?vlg=0&vmd=0&vtp=0&vit=4&tex=20>.

²⁸ <http://www.surt.org/maletaintercultural/index.php?vlg=0&vmd=0&vtp=0&vit=4&tex=20>.

²⁹ Lorente (2014:159).

³⁰ Nuño Gómez, Laura: *Mujeres: de lo privado a lo público*, Madrid: Tecnos. 1999.

³¹ Nuño Gómez (1999:137).

A pesar de todo esto, hay que decir también que podríamos denominar como una “prospección” que exista la tasa de actividad femenina que tenemos, ya que a lo largo de la historia las mujeres han tenido una lucha constante por defender sus derechos y su deber de ser trabajadoras remuneradas independientemente de su sexo y circunstancias, una lucha hacia una justicia social.

En definitiva, podemos observar que son múltiples las resistencias y frenos que encontramos. Por un lado, las construcciones culturales y la educación en la infancia que constituyen una identidad que no favorece la integración del mundo laboral. Una vez que se llega a esas integraciones, nos encontramos ante discriminaciones salariales, de tipos de puestos, condiciones, etc. Por otro lado, otra resistencia o freno la encontramos en la conciliación, ya que por todo lo expuesto anteriormente podríamos decir que hay “un precio que pagar”, ya que no se hace el pleno uso efectivo de este derecho. Por consiguiente, toda esta serie de factores que hemos ido analizando a lo largo del capítulo produce una insatisfacción personal, es tarea pendiente compaginar la vida laboral con la familiar, además de compaginar con tu propia vida personal, de ahí la importancia que debemos darle al concepto de corresponsabilidad para así evitar o reducir estas insatisfacciones.

Como dice Miguel Lorente³² “ Esto es una trampa que atrapa a las mujeres, pues aunque una mujer esté demostrando sus capacidades, su preparación y su currículo, gran parte del cuestionamiento y de las críticas que recibe se basan en los mitos y en las ideas que se han construido sobre la idea que se tiene de las mujeres, desde su imagen y aspecto físico hasta si está casada, si tiene hijos, si se puede quedar embarazada, si va a faltar mucho al trabajo por problemas familiares, si está dispuesta a viajar o no...”.

³² Lorente (2014:117).

2. Sobre el empleo femenino: ¿una (re)evolución real?

En este capítulo, voy a analizar con más detenimiento la situación de las mujeres en el mercado laboral, es decir, voy a aproximarme a la realidad de la situación en el empleo de este colectivo, si se hace real y eficaz la igualdad de trato y oportunidades de las mujeres en el trabajo, detallando conceptos como la brecha salarial, contratación, su duración, sector dominante de este colectivo y cualesquiera otras características que sean de interés para abordar esta investigación.

En primer lugar, referente a este apartado merece especial importancia definir el concepto de **brecha salarial** que según la definición de Eurostat es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y las mujeres. Existen factores que originan estas diferencias salariales entre sexos tales como la valoración de las competencias laborales, la segregación existente con representación de hombres y mujeres en los sectores económicos, características de la oferta de empleo femenino condicionada en muchos casos por la conciliación de la vida familiar, participación en el trabajo a tiempo parcial y los mecanismos establecidos de retribuciones salariales. Por todo ello, en este trabajo me referiré y analizaré la utilidad de la excedencia por cuidado de hijos/as de ambos性os, número de personas ocupadas a tiempo parcial según el motivo de la jornada parcial, población de 16 años y más según nivel de formación alcanzado y por último número de representatividad de los altos cargos en el ámbito laboral, con las respectivas consecuencias que todo ello origina actualmente en nuestra sociedad³³.

Reafirmando lo dicho anteriormente, de manera más general y esquemática, también encontramos un informe de la Comisión Europea³⁴, en el que se analizan los factores que contribuyen a la existencia de la brecha salarial entre géneros:

- Los puestos de gestión y control: nos encontramos con una mayoría de hombres. Esto se acrecienta debido al techo de cristal que existe en nuestra sociedad (barreras invisibles que deben sortear las mujeres trabajadoras con alta cualificación para ascender en sus empresas³⁵).
- Importantes tareas no remuneradas domésticas: con mucha más frecuencia que los hombres. Los hombres trabajadores dedican 9 horas no remuneradas a actividades semanales, en cambio, las mujeres trabajadoras dedican 26 horas no remuneradas a actividades semanales. Esto conlleva a que 1 de cada 3 mujeres reduzca el número de horas remuneradas hasta una jornada parcial.
- Épocas alejadas del mercado laboral: esto repercute a ingresos futuros y pensiones.

³³ http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProducToYServicios%2FPYSLLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888.

³⁴ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016/gpg_country_factsheet_es_2016_es.pdf.

³⁵ <https://tuotrodiario.hola.com/noticias/2017030866617/brecha-salarial-techo-cristal-presentes/>.

- Discriminaciones salariales: que aunque son ilegales siguen existiendo.

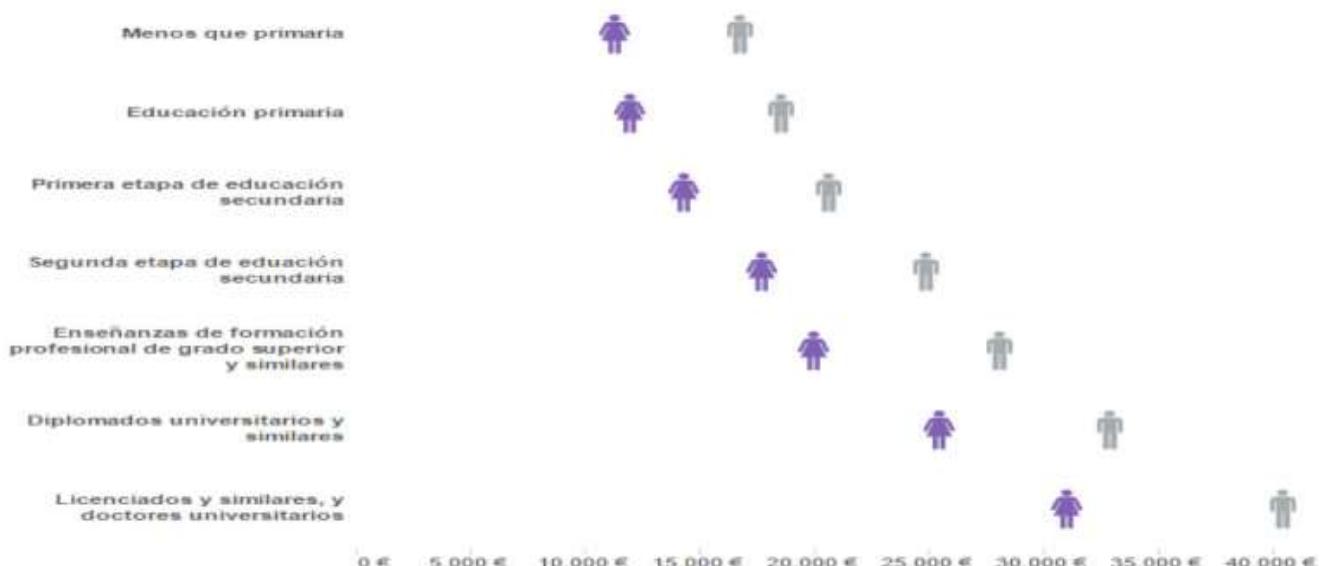
Los puntos 2 y 3 hacen referencia a la brecha salarial no ajustada ya que son factores que aumentan la brecha salarial por el hecho de que las mujeres opten por trabajos de media jornada con más frecuencia que los hombres y tienden a trabajos en sectores de inferior salario. Y por otro lado, los puntos 1 y 4 hacen referencia a factores que inciden en la brecha salarial ajustada ya que les afecta y que se interpreta como discriminatorio puesto que no puede ser explicada por variables que inciden en el salario y que se deben al ámbito personal.

En el artículo de El Diario, del 28 de junio de 2016, titulado “Cinco nuevos datos sobre la brecha salarial entre mujeres y hombres”³⁶ podemos observar que hace referencia a que en 2014, el sueldo bruto medio anual fue de 22.858 euros y que en función del sexo subía o bajaba, por lo que el salario medio de los hombre fue 25.727 euros anuales frente al 19.744 euros de las mujeres.

Las diferencias salariales obedecen e implican diversos factores:

1. **Formación:** el INE refleja que las profesiones cualificadas tienen en general un sueldo mayor que las no cualificados. Entre las personas con más formación, la brecha salarial se mantiene y ensancha. Por otro lado, en los trabajos con educación primaria, el sueldo medio de las mujeres es 6.500 euros por debajo que los hombres, y a las personas con licenciaturas y doctorados esa diferencia se amplía a 9.500 euros.

La brecha salarial entre hombres y mujeres según el nivel educativo



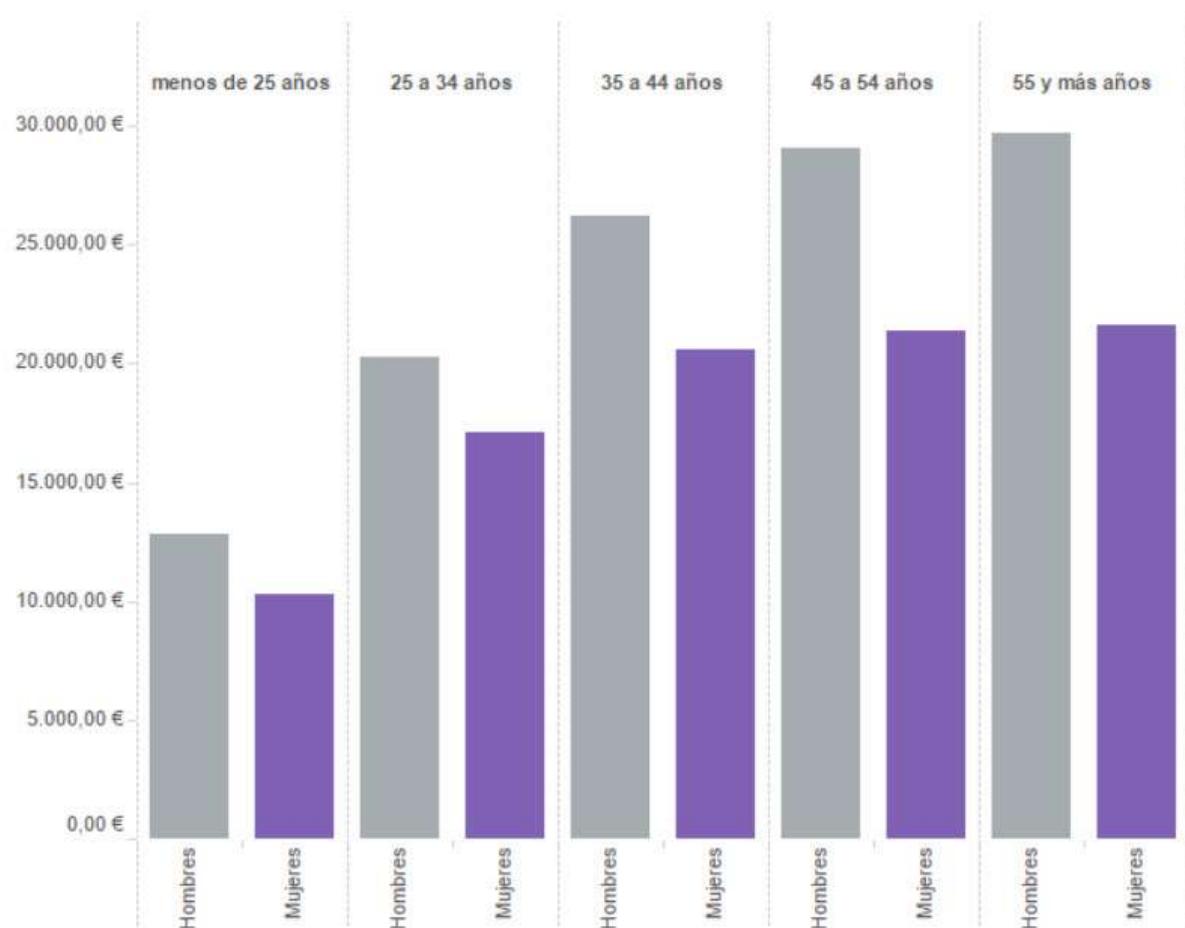
Fuente: INE | gráfico: eldiario.es

eldiario.es

³⁶ http://www.eldiario.es/economia/datos-brecha-salarial-mujeres-hombres_0_531597262.html

- 2. Por sectores:** la brecha en los 3 sectores: industria, construcción y servicios. En la construcción la presencia femenina es menor, por lo que la brecha salarial es más estrecha, en cambio los servicios son feminizados por lo que podemos apreciar unas diferencias ostensibles en el salario de los hombres y las mujeres, ya que ellos perciben 25.198 euros/año y ellas 19.477 euros/años. La brecha salarial en industria resulta similar en construcción.
- 3. Edad:** En los más jóvenes las diferencias salariales se estrechan. A partir de los 35 años, a raíz de la presencia de los/as hijos/as y cargas familiares más frecuentes, las diferencias aumentan. Las trabajadoras de 35 y 44 años perciben cerca 1.000 euros anuales menos que los trabajadores. También podemos observar que la brecha pasa a ser 4.000 euros en la franja de edad de 45 a 54 años y parecido por encima de esa edad.

La brecha salarial entre hombres y mujeres según el grupo de edad



Fuente: INE | gráfico: eldiario.es

eldiario.es

- 4. Más presencia en los salarios bajos:** El INE señala que casi el 13% de los trabajadores tienen ganancias bajas y de ellos, el 69% son mujeres. Hay más mujeres que hombres que cobran el salario mínimo interprofesional. La situación se invierte entre los salarios altos, siendo más los hombres que las mujeres.
- 5. Antigüedad:** el tiempo en el puesto de trabajo tampoco evita la brecha salarial. La diferencia entre los sueldos medios de hombres y mujeres ronda los 5.000 euros. Esto se podría relacionar con que son más hombres que mujeres los que siguen trabajando y no abandonando el puesto de trabajo, o que cotizan más horas porque trabajan más horas.

En el artículo del País, del 19 de Enero de 2015, titulado “Ellas tienen más estudios y ellos, más trabajo”³⁷, podemos ver reflejado cómo en casi todos los países de la OCDE, incluido España, hay más mujeres con estudios superiores pero hay más hombres que obtienen trabajos con ese nivel de titulación.

La organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) lo reflejó en su último estudio; esa diferencia entre la preparación académica y el empleo está relacionado con la escasez de servicios para el cuidado de los hijos (como las guarderías) o las diferencias habituales de salarios de mujeres y hombres.

El Informe Panorama de la Educación, que relaciona el empleo y los indicadores de rendimiento educativo, entre los 34 países de la OCDE y otros invitados (Brasil, Rusia, Argentina, China, Colombia, India, Indonesia, Letonia, Arabia Saudí y Sudáfrica), señala que hasta el primer cuatrimestre del 2014, únicamente en Holanda trabajaban en igual número las mujeres cualificadas entre 24 y 34 años como los hombres.

España se sitúa en la parte baja, detrás de la media de OCDE: nivel de desempleo de los más altos aunque la proporción de mujeres con un elevado nivel de formación supera la media general. Según la OCDE, solo el 66% de las mujeres están empleadas frente al 80% de los hombres, horquilla que crece conforme menor sea la preparación educativa. El organismo subraya “Estas diferencias de género podría ser el resultado de que hay más mujeres que se quedan fuera de la fuerza de trabajo, probablemente debido a los papeles tradicionales en los que respecta a la unidad familiar”. Lo cual viene a confirmar las resistencias sociales y culturales que hemos desarrollado en el capítulo anterior.

Datos recientes confirman que en España, el salario medio anual femenino representa el 76,1% del masculino, según la última encuesta anual de la estructura salarial (del INE) publicada en junio de 2014 con datos del 2012. La diferencia del salario anual es de 6.145 euros (entre los 25.682 de ellos y 19.537 de ellas).

³⁷ https://politica.elpais.com/politica/2015/01/19/actualidad/1421666442_720236.html

Podemos observar en la fuente del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades³⁸, la clara realidad que refleja todo lo que hemos dicho anteriormente referente a la conciliación, y por qué es de gran importancia conseguir la verdadera corresponsabilidad de este derecho.

Observamos a continuación las diferencias y desigualdades manifiestas en los permisos de excedencia por cuidado de hijos/as:

Tabla 1 Excedencia por cuidado de hijos/as

	2016	2015	2014	2013	2012	2011
%Madres	92.63	93.33	94.02	94.50	94.98	95.52
Ambos progenitores	40.517	36.195	31.435	28.038	29.651	34.128
Madres	37.531	33.779	29.554	26.497	28.163	32.599
Padres	2.986	2.416	1.881	1.541	1.488	1.529

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Tabla actualizada a fecha 23 de Mayo de 2017.

En estos datos podemos observar cuál es la realidad de la población española referente al número de excedencias por cuidado de hijos/as. Podemos ver que conforme han avanzado los años los padres en un mínimo grado han aumentado el número de excedencias, pero aun así, a día de hoy siguen siendo las mujeres el colectivo dominante de la solicitud de este derecho. Observamos que en el año 2016 solicitan excedencia por este motivo 37.531 mujeres frente a 2.986 hombres. La educación en corresponsabilidad se presenta pues, como un imperativo.

³⁸ <http://www.inmujer.gob.es/>

Otros datos de interés para analizar relacionados con todas las variables que hemos mencionado a lo largo del trabajo, son los datos cuantitativos de ambos sexos en España con respecto a las personas ocupadas a tiempo parcial según el motivo de la jornada parcial:

Tabla 2. Personas ocupadas a tiempo parcial según el motivo de la jornada parcial

Año 2016 (En miles)	Mujeres	Hombres
Total	2056,9	776,0
Seguir cursos de enseñanza o formación.	86,5	77,2
Enfermedad o incapacidad propia.	18,3	14,4
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores.	250,1	10,2
Otras obligaciones familiares o personales.	130,3	13,4
No haber podido encontrar trabajo a jornada completa	1199,1	515,9
No querer trabajo de jornada completa.	185,7	50,0
Otros motivos.	181,9	93,0
No se sabe el motivo.	5,1	1,9

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Instituto Nacional de Estadística. Nota: Los datos corresponden al último trimestre del año. Tabla actualizada a fecha 14 de febrero de 2017.

Reflejando lo mismo pero centrándonos solo en el colectivo de mujeres, con porcentajes, observamos que:

Tabla 3. Personas ocupadas a tiempo parcial según el motivo de la jornada Parcial.
En tanto %. Colectivo mujeres

Año 2016 %.	Mujeres. Total 72,61%
Seguir cursos de enseñanza o formación.	52,84 %
Enfermedad o incapacidad propia.	55,96%
Cuidado de niños o adultos, enfermos, incapacitados o mayores.	96,04%
Otras obligaciones familiares o personales.	90,68%
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa.	69,92%
No querer trabajo de jornada completa.	78,82%
Otros motivos.	66,15%
No sabe el motivo.	72,86%

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Instituto Nacional de Estadística. Nota: Los datos corresponden al último trimestre del año. Tabla actualizada a fecha 14 de febrero de 2017.

En esta tabla se pueden apreciar varias informaciones de interés. Por un lado observamos que en relación a la variable “por cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores” encontramos una cuantía de porcentaje muy grande de 96,04% de mujeres. En la tabla comparativa de sexos, en unidades miles, observamos que hay 250,1 mujeres que están ocupadas a tiempo parcial frente a una gran minoría de 10,2 varones. Esta diferencia es enorme, consecuencia de que a día de hoy seguimos en una sociedad llena de estereotipos, y que aún perdura el rol tradicional de la mujer con su deber del bienestar de la familia. Sigue lo mismo con la variables “otras obligaciones familiares o personales”, encontramos también un porcentaje muy alto de 90,68%, podemos observar también está clara diferencia en la tabla de ambos sexos, que encontramos 130,3 mujeres frente a un 13,4 varones. En nuestra sociedad, a día de hoy, se sigue relacionando a las mujeres con la familia lejos de lograr la corresponsabilidad anteriormente mencionada, y consecuentemente las mujeres acaban percibiendo un salario inferior a los hombres.

Por otro lado, también merecen especial importancia la variable “no haber podido encontrar trabajo a jornada completa” ya que podemos observar un 1199,1 mujeres frente a un 515,9, la diferencia también es bastante importante, o un 69,92 % de mujeres que es más que la mitad. Desafortunadamente aunque existan leyes que faciliten la incorporación de la mujer en el mercado

laboral, siguen existiendo muchas desigualdades de oportunidades para las mujeres en la inserción laboral, ellas siguen teniendo en general las peores condiciones laborales y no poseen las mismas oportunidades que los varones para obtener una jornada completa.

Por contraparte, encontramos la variable “no querer trabajo de jornada completa”, donde aparecen un 185,7 frente a unos 50 varones, o un 78,82% de mujeres. Es una importante diferencia, ya que al igual que siguen existiendo desigualdades de oportunidades laborales para las mujeres, siguen existiendo “mentalidades tradicionales”. Es decir, las mujeres también tienen sus propias luchas con los estereotipos tradicionales o modelo tradicional de la sociedad.

A lo largo de todo este capítulo, hemos ido reforzando por qué existe esa brecha salarial entre ambos性, incluimos a continuación, otro de los motivos que podrían explicarlo: los datos recogidos sobre la población española referente a la formación:

Tabla 4. Población de 16 y más años según nivel de formación alcanzado

2016 (En miles)	Mujer	Hombres
Analfabetas/os.	455,9	218,4
Estudios primarios incompletos.	1.404,2	1.021,0
Educación primaria.	3.002,0	2.513,6
Primera etapa de educación secundaria y similar.	5.174,6	5.865,3
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general,	2.571,1	2.620,5
Segunda etapa de educación secundaria con orientación (incluye educación postsecundaria no superior)	1.475,6	1.395,7
Educación superior.	5.694,2	5.119,5

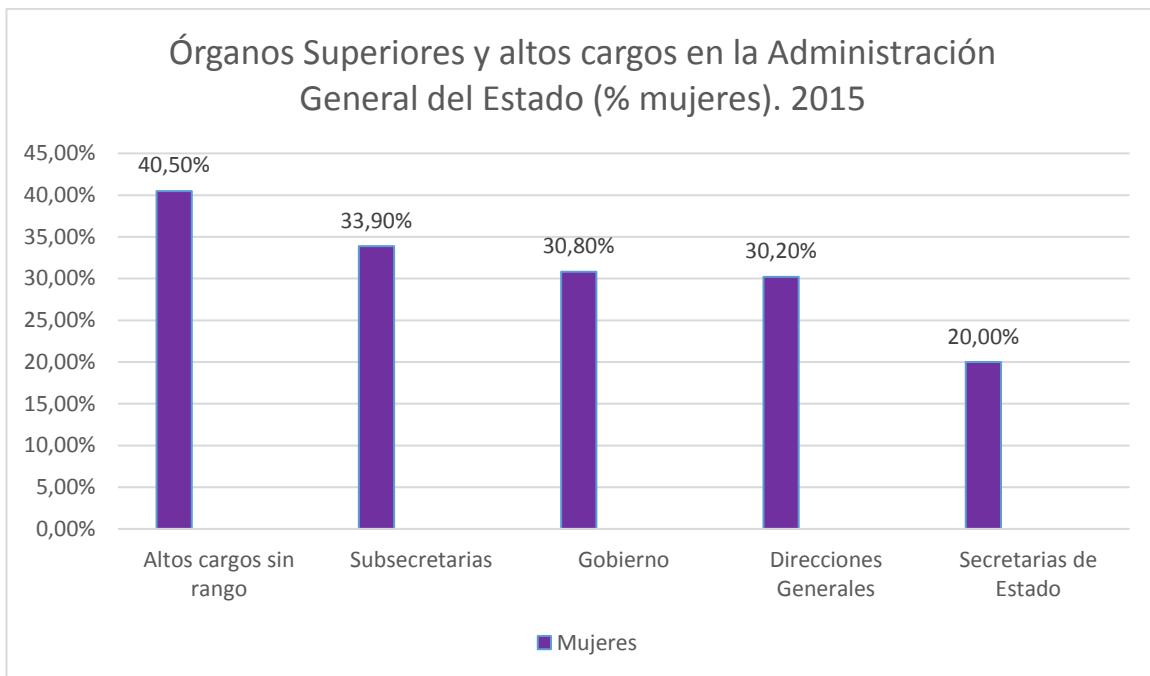
Fuente: Encuesta de población Activa (EPA) Instituto Nacional de Estadística. Tabla actualizada a fecha 21 de marzo 2017.

Podemos observar que la diferencia es muy pequeña en ambos性 referente a los estudios adquiridos, podría decir que se puede observar un pequeño incremento del colectivo de las mujeres cuando se trate de educación superior, pero en definitiva se podría obtener como conclusión que ambos性 tendrían que tener las mismas oportunidades a la hora de acceder a los puestos de trabajo, es más, en educación superior se observa que son las mujeres las que poseen esa formación mayoritariamente, a pesar de no constituir una gran diferencia. En cambio analizamos los puestos de alta dirección y los salarios superiores en las empresas, vemos que los hombres son los predominantes.

Por consiguiente la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral sigue siendo un objetivo a alcanzar:

Nota: para el cálculo del porcentaje de mujeres se han tenido en cuenta los puestos ocupados, no las cantes.

- (1) Las cifras de subsecretarías incluyen los datos de secretarias/os Generales y otros cargos con rango de subsecretaria/o.
- (2) Las cifras “Altos cargos sin rango concreto” corresponden a altos cargos de Entes Públicas que son nombrados por el Gobierno, aunque no tengan rango administrativo concreto.



Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de datos facilitados por el ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Actualizado 24 de enero 2017³⁹.

En este apartado se incluye información del porcentaje de mujeres en los Órganos superiores y en los altos cargos (hasta el rango de Director/a General) de la Administración General del Estado.

En este gráfico observamos que a pesar del notable crecimiento de las mujeres en el poder político en los últimos años, aún no alcanza el límite del cuarenta por cierto que señala la Ley de Igualdad como el de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Encontramos más datos en el INE donde podemos seguir observando esta desigualdad de oportunidades que hoy en día sigue existiendo, y que es un problema.

³⁹

http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925595694&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888.

Tabla 5. Mujeres en la presidencia y en los Consejos de Administración de las empresas del Ibex 35. (%)

Presidentas.	5,7%
Vicepresidentas.	2,4%
Consejeras	23,1%

Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de datos publicados por la Comisión Nacional del Mercado de Valores en su página web. Año 2015.⁴⁰ Actualizado 24 de enero 2017.

Se ofrece el porcentaje de mujeres en el conjunto de cargos del Consejo de Administración de las empresas incluidas en el Ibex-35. En esta tabla, podemos observar que en los tres cargos, el colectivo mujeres tienen una baja representación porcentual. En relación al cargo consejeras, es el que mayor representación tiene de este colectivo con un 23,1%, pero podemos comprobar que conforme suben los cargos (vicepresidentas y presidentas), esta representación porcentual se disminuye notablemente, con un 2,4% en cargos de vicepresidentas y con un 5,7% en cargos de presidentas. Es decir, la presencia general de las mujeres en la presidencia y en los Consejos de administración de las empresas del Ibex 35, es pequeña, y dentro de esta, conforme mayor rango, menor presencia porcentual de las mujeres.

Como hilo conector, y para concluir este apartado, hemos podido observar que a pesar de las leyes que impulsan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, no han alcanzado una verdadera eficacia, siendo cierto que la situación ha mejorado en comparación a años atrás. En nuestra sociedad, se produce lo que se denomina techo de cristal para las mujeres, puesto que las mujeres poseen los mismos e incluso más estudios cualificados que los hombres y en cambio, hemos visto que son los varones los que ocupan los altos cargos directivos. Esto incide en que exista la brecha salarial que opera entre las mujeres y los hombres. Los datos nos han mostrado a lo largo del capítulo cómo existen factores a día de hoy que inciden en que no exista una plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y existan discriminaciones en el mercado laboral, por lo tanto concluyo que no estamos ante una revolución real sobre el empleo femenino, puesto que aún queda mucho por hacer, y los datos estadísticos nos han ido afirmando que no hay una igualdad de género en el mercado laboral.

⁴⁰http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925595694&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888.

3. El caso de la Comunidad de Aragón

En este capítulo, voy a analizar por un lado las resistencias que existen en la Comunidad Autónoma de Aragón, y por otro, los impulsos que encontramos en Aragón con respecto a las mujeres en el mercado laboral.

3.1- Sobre los impulsos.

En la Comunidad Autónoma de Aragón encontramos una serie de impulsos que ayudan a la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral. Encontramos el **IAM**, el Instituto Aragonés de la Mujer, es un organismo Autónomo adscrito al Departamento de Departamento de Ciudadanía y derecho sociales del Gobierno de Aragón cuya competencia es la planificación, elaboración y coordinación de las políticas de igualdad en nuestra Comunidad Autónoma. Su función principal es la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad efectiva de ambos sexos y la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida política, cultural, económica y social.⁴¹

En su página web oficial, encontramos herramientas de ayuda para consolidar y hacer efectiva su misión, como la sección de servicios y asesorías. Dentro de esta sección podemos encontrar, entre otros, el servicio de asesoramiento Laboral que ofrece asesoramiento gratuito a las mujeres Aragonesas sobre el Mercado de Trabajo, información sobre la Formación y un asesoramiento Jurídico Laboral. Otro servicio que podemos encontrar dentro de esta sección sería el servicio de atención psicológica, de carácter gratuito, que en el caso de la mujer, la causa de la problemática suele ser de origen situacional, relacional y personal, normalmente asociadas a los roles y responsabilidades que les corresponden y asumen a lo largo de la vida.

Un importante impulso en Aragón es el **I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y hombres (2017-2020)**, a través del Gobierno de Aragón y del Instituto Aragonés de la mujer. La desigualdad existente, notoria en las estadísticas, es reversible por lo que quiere eliminar los obstáculos que prevalecen para la consecución de la igualdad real, compensar los efectos que ha producido la discriminación histórica y fomentar la participación de las mujeres en los ámbitos de los que han sido excluidas y así dar cumplimiento a la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón.

En el artículo el Periódico de Aragón, del 2 de noviembre del 2017 “Aragón se sitúa en vanguardia de la igualdad entre hombres y mujeres”, se informa de que la puesta en marcha de este proyecto es el primer eslabón de una Ley de Igualdad. Tendrá una vigencia hasta 2020 y recoge un conjunto de medidas que van dirigidas a garantizar la igualdad, permitir la conciliación y evitar cualquier situación de discriminación de género.

El plan argumenta que la realidad de Aragón es que las tasas de desempleo femenino son más altas que las masculinas, y un empleo más precario por lo que se hace mención a las dificultades de las mujeres para promocionar laboralmente, el techo de cristal...

⁴¹ <http://www.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/OOAA/InstitutoAragonésMujer/AreasTematicas/IAM#>.

Una de las medidas que propone este plan, es que se tendrá que utilizar un lenguaje e imágenes inclusivas y la incorporación de la perspectiva de género en las acciones de comunicación y en los medios públicos. Se deberá eliminar la publicidad sexista. En este plan, encontramos una serie de estrategias divididas en 4 ejes: Coordinación institucional, transformación social, Estado del Bienestar y Ámbito del empleo y la economía, que están dirigidas a frenar brechas y que garantizan la presencia equilibrada de género en cada ámbito.

3.2- Sobre las resistencias.

Para finalizar esta investigación, voy a centrarme en la Comunidad Autónoma de Aragón, analizando todos los aspectos nombrados anteriormente respecto al colectivo de las mujeres en el mercado laboral, ya que como mostraré a continuación, también existe desigualdad de oportunidades de las mujeres y discriminación en el mercado laboral, se reflejan los impulsos pero igualmente los frenos y las resistencias. Me voy a centrar en esta comunidad para finalizar este trabajo, ya que en el capítulo anterior he hecho un análisis a nivel nacional, y ahora para concretar un poco más me voy a centrar en nuestra comunidad autónoma, en este caso, Aragón. Para abordar este capítulo, voy a basarme en los datos estadísticos del Instituto Aragonés de Estadística,

El género, ha sido y es, un principio de organización social para conocer y actuar sobre los estereotipos construidos sobre la desigualdad (anteriormente mencionados) es necesario en nuestro análisis utilizar la **perspectiva de género**.

Como hemos dicho en varias ocasiones, a pesar del gran avance hacia la igualdad, los datos a día de hoy siguen mostrando una sociedad desigual que asigna a las mujeres al ámbito doméstico y a los hombres el ámbito público basándose en una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social.

Los datos que se muestran a continuación han sido extraídos a través de “Datos Básicos de las Mujeres en Aragón” (DBMA) que es una recopilación de datos estadísticos de la comunidad aragonesa, desagregados por sexo cuya finalidad es servir de diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres⁴².

En relación a la variable **entorno social**, encontramos el problema de las excedencias, cómo ese derecho se invierte en negativa a las mujeres, ya que son ellas las que predominantemente lo ejercen y eso conlleva todas las desventajas expuestas con anterioridad, por ello vuelvo a reafirmar con los datos que voy a mostrar a continuación sobre la Comunidad de Aragón, la importancia de hacer efectiva y real la corresponsabilidad.

Tabla 6. Excedencia por cuidados Familiares. Aragón

Unidad: número d personas preceptoras.

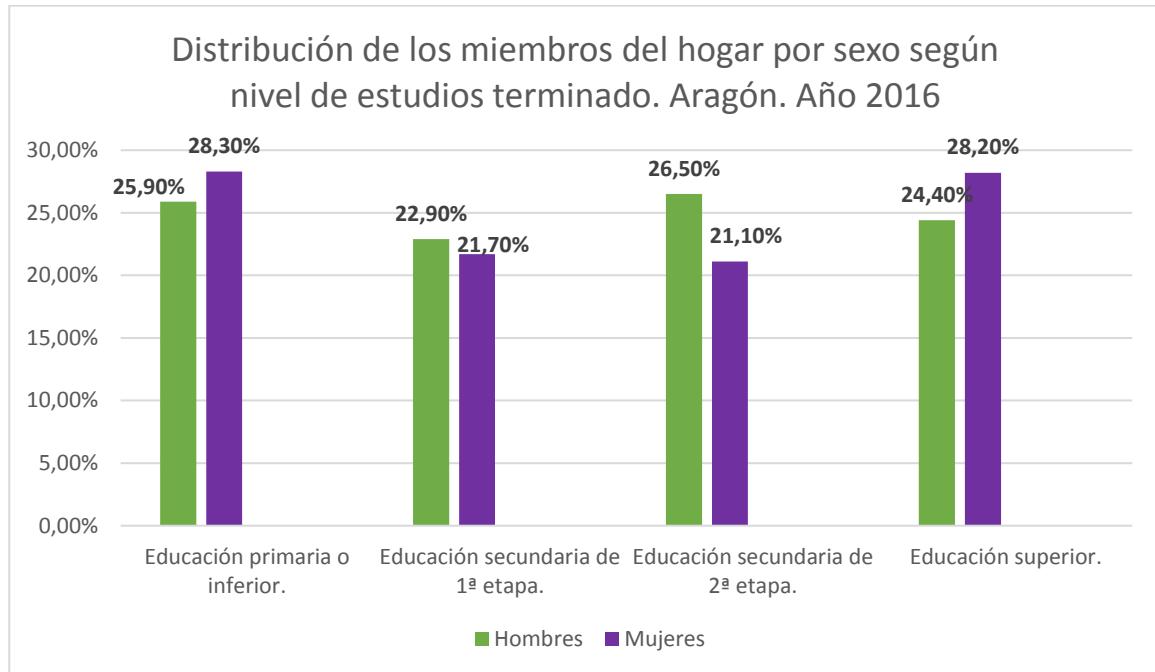
Aragón 2015	Mujeres	Hombres
Total excedencia.	1.478	110
Excedencia por cuidado de hijos/as.	1.179	68
Excedencia por cuidado de otros familiares.	299	42

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Fecha de actualización: Septiembre 2017.

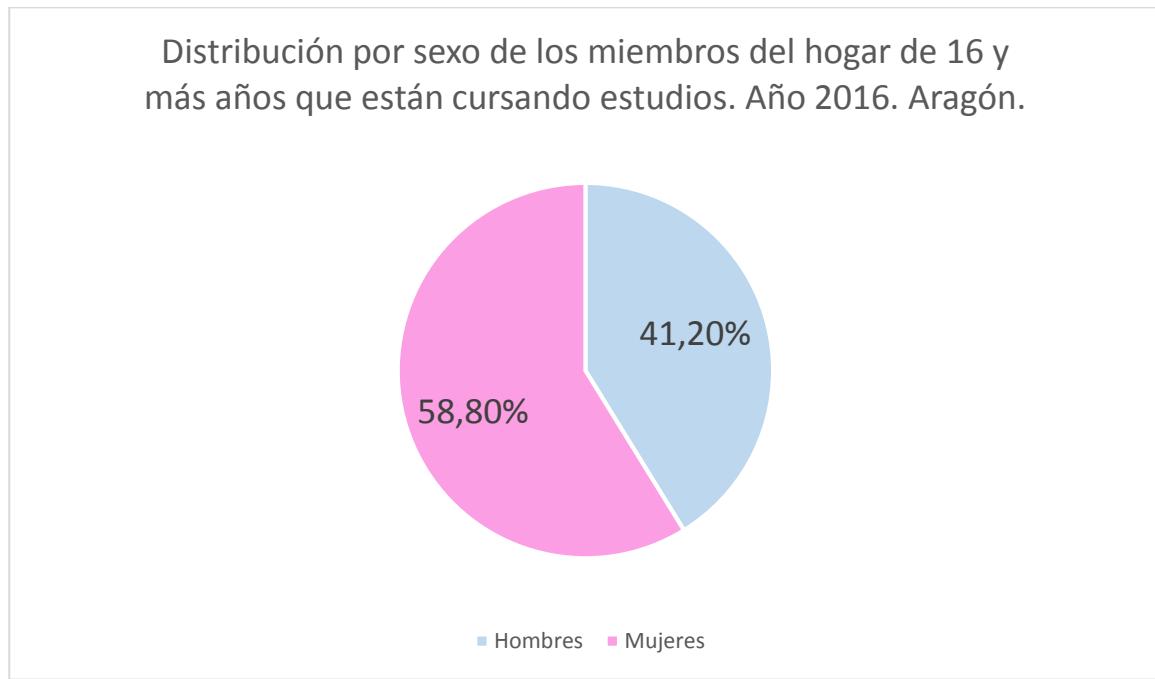
Podemos observar, que la diferencia entre ambos sexos es muy grande, por lo que este tipo de derecho aumenta la desigualdad entre mujeres y hombres respecto al mercado laboral. Hay que hacer uso efectivo de este derecho por igual, tanto los varones como las mujeres.

⁴²http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonEstadistica/Documentos/docs/AreaS/EstadSocial/EstadisticasGenero/Datos%20Basicos%20de%20las%20Mujeres/Actualizados/DBMA_Wb.pdf

En relación a la variable **educación**, en el caso de la Comunidad Autónoma de Aragón, se observan datos estadísticos que nos van a mostrar que ambos sexos poseen la misma educación e incluso en educación superior son más mujeres que hombres, y aun así, ellas tienen menos oportunidades de promoción, de encontrar trabajos con mejores condiciones, peor retribución, etc.



Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida. INE, explotación IAEST. Fecha última actualización: Septiembre de 2017.



Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida, INE, explotación IAEST. Fecha última actualización: Septiembre 2017.

Como podemos observar, no hay una diferencia entre mujeres y hombre en relación al nivel de estudios, es decir, no son los hombres los que más formación académica tienen de manera que este argumento no sirve para fundamentar las desigualdades en el mercado laboral y las discriminaciones salariales y de promoción. Observamos que las mujeres y hombres tienen cifras muy similares en relación a la variable educación, y aun así podemos observar que las mujeres estudian más que los hombres, y conforme se eleva la dificultad de los estudios las mujeres es el colectivo predominante, por lo que esto nos lleva a reflexionar, que en nuestra sociedad, sigue existiendo una desigualdad y discriminación de las mujeres en el mercado laboral, ya que ellas también se forman, estudian, es decir, tendrían que tener las mismas condiciones que los varones en el mercado laboral, y como se muestra en la tabla siguiente, no es así.

En relación a la variable **Empleo y salarios**, vamos a observar cómo hay una clara diferenciación entre ambos sexos, y por consiguiente una discriminación y no una igualdad efectiva de oportunidades.

Tabla 7. Población de 16 y más años en relación con la actividad económica, según sexo. Aragón

Unidad: miles de personas. Medias anuales.

Año 2016.	Hombres	Mujeres
Población Activa.	351,1	298,6
Población ocupada.	308,6	245,3
Población parada.	42,5	53,3
Población inactiva.	187,7	257,5
Estudiantes.	34,0	34,7
Jubilados/as o pensionistas.	130,3	107,9
Labores del hogar.	8,6	91,7
Incapacidad Permanente.	12,1	21,6
Otras situaciones.	2,7	1,6

Fuente: Instituto Aragonés de la Estadística según datos de la explotación del INE de la encuesta de Población Activa.

Estos datos nos permiten la siguiente reflexión. Por un lado, observamos que en relación a la población activa que hay, y que se encuentra parada, existen muchas más mujeres sufriendo esa situación que los hombres en proporción; esto nos hace pensar que las mujeres tienen mayores dificultades para acceder al mercado laboral en determinados puestos de trabajo. Por otro lado, observamos que dentro de la población inactiva, es más mayor el número de mujeres que de hombres. Por motivo de ser estudiantes, volvemos a encontrar que es muy parecido el número de personas de ambos性es que estudian y aunque la diferencia no sea relevante se inclina a favor de las mujeres. Jubilados/as o pensionistas, el porcentaje es más alto en el de los varones, es lógico que ocurra esto ya que vemos que son más las mujeres que no trabajan, ya sea porque no encuentran trabajo, o porque quieren dedicarse a las labores del hogar. Es en esta tabla donde la diferencia es más significativa ya que tenemos a un 8,6 miles de hombres frente a un 91,7 de mujeres. Vemos que la sociedad actual sigue llena de estereotipos, ya que se sigue pensando que la

mujer tiene el mismo rol tradicional, dedicarse a las labores del hogar, porque muchas sienten que esa tarea solo pertenece a ellas.

Tabla 8. Tasas de actividad, ocupación y paro, de la población de 16 y más años, según sexo. Aragón.

Unidad: tasas medias anuales.

Año 2016	Hombres	Mujeres
Tasa de actividad.	65,2	53,7
Tasa de ocupación.	57,3	44,1
Tasa de paro.	12,1	17,8

Fuente: Instituto Aragonés de Estadística a través de la explotación de microdatos de la Encuesta de Población Activa del INE.

Tasa de actividad → porcentaje de activos respecto de la población de 16 y más años.

Tasa de empleo y ocupación → porcentaje de ocupados respecto de la población de 16 y más años.

Tasa de paro → porcentaje de parados respecto de la población actica de 16 y más años.

Observamos que en relación a la tasa de actividad es mayor la de los varones que la de las mujeres, uno de los motivos de esta diferencia podría ser que como hemos visto anteriormente, muchas mujeres renuncian al mercado laboral por dedicarse al ámbito doméstico. Y respecto a la tasa de paro, observamos que sigue siendo mayor la de las mujeres, ya que siguen existiendo dificultades para acceder al mercado laboral, las condiciones son peores, retribuciones más bajas, etc. Lo cual tiene difícil justificación dada la variable educación.

Tabla 9. Tasa de ocupación o empleo, según sexo y grupo de edad. Aragón.

Unidad: porcentaje. Medidas anuales.

Año 2016	Hombres	Mujeres
De 16 a 19 años.	5,9	5,5
De 20 a 24 años.	42,7	35,7
De 25 a 29 años.	71,7	62,0
De 30 a 34 años.	80,9	71,0
De 35 a 39 años.	85,8	75,9
De 40 a 44 años.	86,3	75,9
De 45 a 49 años.	86,0	68,5
De 50 a 54 años.	85,3	64,0
De 55 a 59 años.	76,8	58,1
De 60 a 64 años.	48,6	36,3
De 65 y más.	3,4	1,6

Fuente Instituto Aragonés de Estadística a través de la explotación de microdatos de la Encuesta de Población Activa del INE. Fecha última actualización: Febrero 2017.

Independientemente de la franja de edad en la que nos situemos, observamos que siempre es mayor la tasa de ocupación o empleo de los hombres respecto a la de las mujeres.

Tabla 10. Distribución de la población ocupada en jornada parcial según motivo que la causa.

Unidad: porcentaje sobre el total de la población ocupada en jornada parcial. Medias anuales.

Año 2016	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Total	100,0	21,5	78,5
Formación.	6,6	2,8	3,8
Obligaciones familiares o enfermedad propia.	20,5	1,4	19,1
No encontrar jornada completa.	51,2	11,9	39,8
No querer jornada completa.	7,0	1,4	5,5
Otras.	14,4	4,1	10,4

Fuente: Instituto Aragonés de Estadística a través de la explotación de microdatos de la Encuesta de Población Activa del INE. Fecha última actualización: Febrero 2017.

Observamos que la situación de Aragón es similar a la que comentamos en el capítulo anterior referente a España de la variable jornada parcial y su causa. Coincide que encontramos un 1,4% de varones frente a un 19,1% de mujeres que deciden trabajar a jornada parcial por sus obligaciones familiares, ya que sufren lo que se llama “la doble jornada laboral”. También observamos que las mujeres tienen bastantes más dificultades en encontrar un trabajo de jornada completa, es decir, en este caso las mujeres sí que quieren trabajar a jornada completa pero no pueden porque no encuentran, observamos que hay un 11,9% de varones que no encuentran trabajo a jornada completa frente a un 39,8% de mujeres, no hay igualdad de oportunidades de género. Por último, también se observa que es mayor el porcentaje de las mujeres con la variable de que son ellas las que no quieren jornada completa, estos datos hacen hincapié en los estereotipos y los roles tradiciones que siguen existiendo.

Tabla 11. Afiliaciones en alta laboral al Régimen General de la Seguridad Social por tipo de contrato y sexo. Aragón.

Unidad: número de afiliados. Medias anuales.

Año 2016	Hombres	Mujeres
Total	221.017	207.752
Contrato Indefinido.	140.153	122.782
Contrato temporal.	16.986	24.438
No consta.	63.878	60.531

Fuente: Instituto Aragonés de Estadística según datos de la tesorería General de la Seguridad Social. Fecha última actualización: Febrero 2017.

Observamos que las condiciones entre ambos sexos son diferentes. Referente al contrato indefinido suele ser el más deseado por la estabilidad y seguridad que otorga. Observamos que encontramos más varones que mujeres, mientras que a la inversa, en el contrato temporal (lo que menos se prefiere/menos favorable) encontramos más mujeres que hombres. Podemos ver en consecuencia que existe una diferencia de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

Tabla 12. Asalariados/as y salario medio anual por sexo. Aragón.

Unidad: número de personas (asalariados/as) y euros (salario)

Año 2015	Hombres	Mujeres
Asalariados.	301.246	250.458
Salario medio anual.	21.444	16.150

Fuente: Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias. Agencia Estatal de la Administración Tributaria. (AEAT). Fecha de la última actualización: Febrero de 2017.

Para concluir, se constata también en Aragón la brecha salarial que existe hoy en día, ya que encontramos un salario medio anual de 21.444 euros de los varones frente a unos 16.150 euros de las mujeres. Esto es consecuencia de todos los factores analizados y mencionados anteriormente, que acaba reflejándose en esta diferencia salarial entre ambos sexos, es decir, discriminación salarial.

Hemos podido observar cómo el mal uso del derecho de conciliación de la vida laboral, familiar y personal influye a que exista esta brecha salarial, por la falta de corresponsabilidad, ya que de esta manera las mujeres cotizan menos, trabajan menos horas, etc. También observamos que no existe una eficaz igualdad de oportunidades para las mujeres como para los hombres, ya que ambos性es pueden tener la misma titulación académica, y las mujeres encuentran mayor dificultad para acceder a trabajos que se asemejen. Las mujeres tienen peores condiciones laborales, y mayor dificultad de promocionarse internamente, y por consiguiente también mayor dificultad para encontrar trabajo ya que hemos observado que la tasa de paro es mayor en las mujeres que en los hombres.

4. Conclusiones

A lo largo de esta investigación, hemos podido analizar por un lado, los avances que se han producido en nuestra sociedad con respecto a los impulsos que existen para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral. Los cambios culturales, las políticas de igualdad, el sistema legislativo y los planes estratégicos han contribuido, sin lugar a dudas a la incorporación de las mujeres a un ámbito y una esfera, la pública, de la que no formaban parte por los dictámenes del sistema patriarcal.

Por otra parte, hemos visto también todas aquellas resistencias que encuentran las mujeres en el mercado laboral. A través de las estadísticas y de los estudios pertinentes podemos tomar conciencia de que hoy en día en nuestra sociedad, si bien es cierto que la situación ha mejorado desde años atrás, no han desaparecido las desigualdades de oportunidades, ni las discriminaciones salariales en el mundo laboral.

Por consiguiente, hay que seguir trabajando para llegar a alcanzar la plena y efectiva igualdad de género, tanto en el ámbito laboral que es el ámbito de nuestro estudio, como en los demás ámbitos de la vida.

Siguen existiendo los roles tradicionales, los estereotipos, los prejuicios...marcados por el sistema patriarcal de años atrás, de manera más moderada y camouflada, pero siguen existiendo todas esas resistencias, como hemos podido ir comprobando, las resistencias prevalecen a los impulsos.

Esto sucede tanto en el territorio nacional como en nuestra Comunidad Autónoma. El caso de Aragón ha sido de particular interés en este trabajo y se puede concluir que si bien comparte de una manera casi universal los frenos y las estrategias desplegadas por su patriarcado, como no podría ser de otra forma, así lo indican las estadísticas, me gustaría señalar lo innovador y pionero del “I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2017-2020)” cuya elaboración han participado diversos organismos y gran parte de la ciudadanía.

No obstante, los intentos para mejorar esta situación, aunque no hayan conseguido tener plena efectividad, sí que han logrado mejorías y avances, ya que somos una sociedad más equilibrada, más justa y más libre.

5. Bibliografía

- Bonino, Luis: *Los varones frente al cambio de las mujeres*, en *Lectora. Revista de dones i textualitat nº4. 1999. Hombres y feminismo*.
 - Vallejo Da Costa, Ruth (Coord.): *Materiales para la elaboración de planes de igualdad en el contexto de la responsabilidad social empresarial*, Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza. 2013.
 - Lorente, Miguel: *Tú haz la comida, que yo cuelgo los cuadros. Trampas y trampagos en la cultura de la desigualdad*. Barcelona: Planeta. 2014
 - Nuño Gómez, Laura: *Mujeres: de lo privado a lo público*, Madrid: Tecnos. 1999.
-
- Constitución Española (1978) (https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229). Consultado el 21/07/2017.
 - www.sartu.org/up/content/uploads/cuaderno-trabajo-sendotu-n4.pdf. Consultado el 22/07/2017
 - www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosinformes/docs/010-conciliación.pdf. Consultado el 21/07/2017.
 - Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (22 de marzo). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>. Consultado el 21/07/2017 y 22/07/2017 y el 5/11/2017.
 - Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015). (http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Documentos/Estrategia_para_la_igualdad_de_mujeres_y_hombres_2010_2015.pdf) Consultado el 22/07/2017.
 - Pacto Europeo, por la Igualdad de Género (2011-2020). (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:ES:PDF>) Consultado el 23/07/2017.
 - Plan Estratégico de igualdad de oportunidades (2014-2016). <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf> Consultado el 23/07/2017.
 - Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, Estatuto de los Trabajadores. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> Consultado el 21/07/2017.
 - <http://www.surt.org/maletaintercultural/index.php?vlg=0&vmd=0&vtp=0&vit=4&tex=20>. Consultado el 21/10/2017.
 - Declaración Universal de los Derecho Humanos, 10 de diciembre, 1948.
 - Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (5 de noviembre).
 - El País, domingo, 8/01/17.

- http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888. Consultado el 7/10/2017 y el 21/10/2017.
- http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/gender_pay_gap/2016/gpg_country_fact_sheet_es_2016_es.pdf. Consultado el 7/10/2017 y el 21/10/2017.
- <https://tuotrodiario.hola.com/noticias/2017030866617/brecha-salarial-techo-cristal-presentes/>. Consultado el 7/10/2017.
- http://www.eldiario.es/economia/datos-brecha-salarial-mujeres-hombres_0_531597262.html Consultado el 7/10/2017.
- https://politica.elpais.com/politica/2015/01/19/actualidad/1421666442_720236.html. Consultado el 7/10/2017.
- <http://www.inmujer.gob.es/>. Consultado el 7/10/2017 y el 21/10/2017.
- http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925595694&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888. Consultado el 21/10/2017 y el 5/11/2017.
- <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=11170>. Consultado el 21/10/2017.
- http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesEstadistica/Documentos/docs/Areas/EstadSocial/EstadisticasGenero/Datos%20Basicos%20de%20las%20Mujeres/Actualizados/DBMA_Wb.pdf. Consultado el 28/10/2017 y el 29/10/2017.
- <http://www.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/OOAA/InstitutoAragonesMujer/.AreasTematicas/IAM#>. Consultado 5/11/2017.
- El Periódico de Aragón, 2/11/2017.

6. Anexos

Anexo I.



Anuncio publicitario sobre la limpieza en el hogar, donde podemos observar que es una mujer la que representa esta labor doméstica.

Anexo II.



Ejemplo de como las mujeres son cosificadas como objeto de deseo, en este caso, para desear la cerveza anuncia.

Anexo III.



La imagen judeo-cristiana: Mujer “buena” Vs Mujer “mala”.

