



TRABAJO DE FIN DE GRADO

**LA MUJER Y LA DISTRIBUCIÓN
TRADICIONAL DE ROLES DE GÉNERO
EN EL MERCADO DE TRABAJO
ESPAÑOL**

Alumna: Ángela Casimiro González

Tutor: Cristino Barroso Ribal

Grado en Sociología

Universidad de la Laguna

Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación

Curso 2022/2023

(...), "Anónimo" era una mujer (Virginia Woolf)

AGRADECIMIENTOS

GRACIAS...

A mis padres y a mi hermana por estar siempre, por su sacrificio para yo poder conseguir esto. Por su apoyo incondicional, y su confianza plena en mí. Gran parte es gracias a ustedes.

A mis dos estrellas del cielo, que sé que me acompañan en cada paso que doy.

RESUMEN

El propósito principal que se tuvo en esta investigación fue estudiar y conocer cómo la división tradicional de roles de género sigue provocando efectos negativos sobre la mujer, como, por ejemplo, en el mercado de trabajo español.

Se desarrolló una breve introducción para poner en contexto la lucha y la evolución de los derechos de la mujer en España. Y, así mismo, se expusieron diferentes debates y enfoques sobre el trabajo femenino. Con ello, se pretendió analizar cómo el mercado de trabajo español sigue discriminando a las mujeres, conocer la disparidad en el tiempo de trabajo/hogar entre las mujeres y los hombres, y estudiar las diferencias en las condiciones del empleo (tipo de contrato y salario).

Para ello se realizó un estudio cualitativo y cuantitativo, mediante la búsqueda de documentos y datos estadísticos. Consiguiendo así un estudio de la actual realidad de las mujeres en el mercado de trabajo: maternidad (trabajo reproductivo/de cuidados, productivo (doble jornada), empleo a tiempo parcial, trabajos de menor nivel, trabajos con mayor exigencia profesional, entre otras).

PALABRAS CLAVE: mercado laboral, derechos, desigualdad, discriminación

ABSTRACT

The purpose of this research was to study and learn how the traditional division of gender roles continues to have effects on women in the Spanish labor market.

A brief introduction was developed to put into context the struggle and the evolution of women's rights in Spain. And, likewise, different debates and approaches on women's work were exposed.

With this, it was intended to analyze how the Spanish labor market continues to discriminate against women, to know the disparity in work/home time between women and men, and to study the differences in employment conditions (type of contract and salary).

For this, a qualitative and quantitative study was carried out, through the search of documents and statistical data. Thus, achieving a study of the current reality of women in the labor market: maternity (reproductive/care work, productive (double shift), part-time employment, lower-level jobs, jobs with greater professional demand...among others).

KEYWORDS: labor market, rights, inequality, discrimination

JUSTIFICACIÓN

El motivo por el cual me he decidido a elegir este tema se debe a que considero que la situación de la mujer en el mercado de trabajo ha sido y es una problemática actual importante en nuestro país. Además, es un tema que me permite abordar diferentes ramas claves tratadas a lo largo de los cuatro años de la carrera de Sociología, como lo son el género, el trabajo, y la desigualdad social, entre otras. Por otro lado, me gustaría destacar que se trata de un tema muy presente a lo largo de la historia de la humanidad, por ello considero que es necesario que esté en constante análisis, para poder actualizar y así obtener los resultados de la situación de desigualdad que sigue existiendo para nosotras, las mujeres en el mercado de trabajo en nuestro entorno.

De la misma forma, y a modo personal, es un tema que me llega de lleno al encontrarme cerca de mi incorporación al mercado de trabajo como socióloga. Considero relevante conocer la realidad que existe para nosotras de cara al acceso y al mantenimiento dentro del mercado de trabajo.

Me centré en el estudio de las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Son diversos los aspectos relacionados con dicha desigualdad: la brecha salarial; la segregación ocupacional; la discriminación en la selección y promoción en las empresas; la conciliación de la vida laboral y familiar; la violencia de género en el entorno del trabajo; la insuficiencia, cuando no la inexistencia, de políticas de igualdad. Abordo en esta investigación gran parte de esos aspectos, demostrando cómo estas desigualdades afectan a las mujeres en su carrera profesional y en su vida personal. Las medidas implementadas en las últimas décadas para paliar dichas inequidades son aún insuficientes, no alcanzando a la mayoría de las mujeres trabajadoras. Es por ello por lo que es un tema que podría ser de interés para organizaciones como el Instituto de la Mujer o para la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), entre otras, en el contexto, además, de la agenda 2030.

La desigualdad de género en el mercado laboral es un problema persistente en todo el mundo, no sólo en España. Según lo OIT, las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de participar en la fuerza laboral, y si lo hacen, se

enfrentan a menudo a obstáculos tales como la segregación en el acceso al empleo, la discriminación salarial, la dificultad de ascender a cargos directivos, etcétera. En los países de la OCDE, las mujeres ganan un promedio del 13% inferior a lo que ganan los varones teniendo la misma ocupación. En los países en proceso de desarrollo esa brecha salarial alcanza el 26% (el doble). Por otro lado, las mujeres suelen estar sobrerrepresentadas en labores mal remuneradas y en situación precaria (hostelería, restauración, sobre todo), siendo mayoritarias también en actividades no retribuidas como son el trabajo doméstico y el cuidado en el hogar de menores, mayores y enfermos, así como en economías informales o sumergidas (prostitución, venta de drogas, cuidados domésticos en otros domicilios, venta ambulante, mercadería clandestina, etcétera).

La discriminación de género también se manifiesta en la falta de acceso a la educación y a la formación, lo que limita las oportunidades de carrera para las mujeres. Ciertamente es que se trata de un ámbito de actuación en el que se ha hecho más visible la mejora de la mujer al respecto (no hay más que ver el número de mujeres que acceden a las universidades), pero queda bastante por recorrer.

Además, las mujeres enfrentan barreras culturales y de estereotipos de género nada desdeñables, que limitan su capacidad para ocupar puestos directivos y tomar decisiones en el centro de trabajo.

Estas discriminaciones (y otras más) precisan de trabajos de indagación que hagan visibles esas desigualdades y propongan medidas y recomendaciones para alcanzar una verdadera igualdad de oportunidades.

Por eso, y para ello, surge esta investigación.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	4
PALABRAS CLAVE:	4
ABSTRACT	4
KEYWORDS:	4
JUSTIFICACIÓN	5
1. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	7
OBJETIVO GENERAL	7
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
2. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	8
HIPÓTESIS GENERAL	8
HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	8
3. MARCO TEÓRICO	8
3.1 PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL	10
4. METODOLOGÍA	15
5. DIMENSIONES E INDICADORES DE LA INVESTIGACIÓN	16
6. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	18
6.1 OCUPACIÓN	19
6.2 EMPLEO DEL TIEMPO	22
6.3 SITUACIÓN LABORAL	24
6.4 SALARIO	27
7. CONCLUSIONES	28
BIBLIOGRAFÍA	32
REFERENCIA DE DATOS ESTADÍSTICOS	33

1. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

1. Analizar los efectos que provoca la división tradicional de roles de género sobre la mujer, en el mercado de trabajo español.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Analizar cómo las mujeres se encuentran discriminadas en términos de acceso y mantenimiento, en el mercado de trabajo español
2. Conocer la disparidad en el tiempo de trabajo/hogar entre las mujeres y los hombres
3. Estudiar las diferencias en las condiciones del empleo (tipo de contrato, tasa de actividad, tasa de desempleo, salario).

2. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

HIPÓTESIS GENERAL

1. La distribución tradicional de los roles de género sigue asignando a las mujeres al trabajo doméstico, aunque ahora también estén vinculadas al mercado laboral. Mientras que los hombres se encuentran mayormente vinculados a la esfera pública, y, por ende, alejados del hogar y del cuidado de los niños.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

1. Las mujeres no pueden competir en igual condiciones a los hombres al tener que ocuparse de las tareas del hogar, por lo que en muchos casos no pueden acceder a puestos altos.
2. Las mujeres realizan doble jornada laboral, mientras que los hombres en su mayoría no asumen esta y la utilizan para ocio.
3. Siguiendo la división tradicional de roles de género, las mujeres se encuentran en trabajos de nivel más bajo, con horarios más reducidos, peor pagados y con contratos parciales.

3. MARCO TEÓRICO

Desde el comienzo de la historia, a las mujeres se les ha impuesto un papel secundario en la sociedad, identificándolas con el género inferior, que por lo tanto las ha caracterizado como sumisas y dependientes.

La lucha de las mujeres por conseguir un lugar justo e igualitario en la sociedad sigue vigente después de tantos siglos, pues incluso se han tenido que volver a enfrentar a “guerras ya ganadas”, atrasando nuevamente los derechos, envolviéndolas así en discriminación, sumisión, desigualdades...

Por ejemplo, en España, en el año 1939, con el final de la guerra civil, se eliminaron muchos de los avances conseguidos por la mujer durante la República, como el derecho al voto (Clara Campoamor y Victoria Kent) y al divorcio, o la reimplantación del modelo femenino decimonónico, tanto en lo ideológico, como en lo político¹.

Esto llevó a la implantación nuevamente del Código Civil de 1889, retrocediendo literalmente 50 años. Promulgando leyes que prohibieron el trabajo de la mujer. Todo ello aderezado con un discurso de exaltación de la maternidad y los valores “femeninos”, presuntamente eternos, de abnegación y sacrificio¹.

El primer momento de cambio, comienza a verse con la implantación de la Ley de Derechos Políticos, Profesionales y Laborales de la Mujer en 1961. Pues reconoció en su artículo 1º, a la mujer con los mismos derechos que el varón para el ejercicio de toda clase de actividades políticas, profesionales y de trabajo, “sin más limitaciones” que las establecidas en la presente Ley (excluidas de la

1. Cruz, J. y Zecchi, B (2004). La mujer en la España actual. *¿Evolución o involución?* Barcelona, Icaria.

2. Instituto de la Mujer. *Nuestra historia*. Ministerio de Igualdad. Gobierno de España <https://www.inmujeres.gob.es/elInstituto/historia/home.htm>

3. Berrios, M. P. y Calvo, A. (2008). Análisis del trabajo desde una perspectiva de género. En E. López (Comps.), *Mujer y líder: Cómo encontrar el camino en el laberinto del liderazgo con éxito* (pp. 11-35). Jaén: Ediciones del Lunar.

pertenencia a las Fuerzas Armadas, a la carrera judicial, y a los trabajos con carácter penoso, peligroso o insalubre)¹.

La muerte de Francisco Franco definió un hito crucial en la historia de España, pues fue esta la detonante de un periodo de profundos cambios que provocaron un impacto significativo en la sociedad.¹ Aunque se consideró que el franquismo ya había llegado a su fin, la realidad es que siguieron estando presentes su influencias y estructuras, llegando a permanecer en nuestra sociedad actual.

Pese a lo anterior, es innegable considerar que, tras la muerte de dicho dictador, se produjo una rápida transformación en el país. Como, por ejemplo, el avance en la igualdad de género, más concretamente los derechos y la posición de las mujeres en la sociedad.

La Constitución de 1978 también jugó un papel importante en este proceso, al conferir en su Artículo 14, la igualdad jurídica entre hombres y mujeres, provocando graves consecuencias sobre la legislación discriminatoria y contraria al principio de igualdad que se encontraba impuesto durante el régimen franquista.

Así mismo, con la Constitución Española de 1978, y Felipe González como presidente del Gobierno de España, nace el Instituto de la Mujer (Ley 16/1983, de 24 de octubre) como organismo autónomo adscrito al Ministerio de Cultura².

Nace con la finalidad esencial en cumplimiento y desarrollo de los principios constitucionales recogidos en los artículos 9.2 y 14, de promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida social, cultural, política y económica².

En el siglo XX, con la incorporación de la mujer al mercado laboral, se comienzan a conseguir las primeras investigaciones sobre género y trabajo³. En este sentido, las mujeres en su mayoría dejaron de acrecentar las filas de los “sin profesión” y “sin clasificar” para comenzar a agruparse como trabajadoras domésticas. Además, en este mismo siglo, se comenzó a considerar a la mujer como “*Miembro de la familia*”, categoría que deja de hacer referencia a ningún tipo de oficio, y sólo considera la familia como un espacio “natural” y ajeno a la actividad y al mercado⁴.

3.1 PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

Durante los años setenta, se produce un proceso de transición desde la forma de abordar el trabajo femenino a una nueva fase en la que se rechaza progresivamente los instrumentos “neutros” tradicionales. La investigación comienza a realizarse desde las experiencias de trabajo de las mujeres en la familia y en el mercado de trabajo, creándose así nuevos conceptos y formas de análisis más capaces de obtener la mayor complejidad del trabajo femenino⁵.

La realidad es que la incorporación de la perspectiva de género en el análisis de la organización laboral no ha sido fácil. La complejidad del género como categoría de análisis deriva de su propia conceptualización. El género en sí no se interpreta ni como una esencia, ni tampoco como una naturaleza inherente a la especie humana, sino que se concibe como un sistema dinámico que se desarrolla a partir de las constantes interacciones entre componentes biológicos, sociales, culturales y psicológicos⁶.

Muchas de las investigaciones que se han realizado han partido de la evidencia empírica de que las mujeres están discriminadas en el mercado de trabajo. Teniendo esto en cuenta, numerosos planteamientos abordan la discriminación laboral de género en la clásica división sexual del trabajo entre actividades productivas y reproductivas⁷.

4. Pérez Fuentes Hernández: (1995): “El trabajo de las mujeres: una mirada desde la historia.” Arenal: Revista de historia de mujeres, 2, pp 185-209

5. Borderías C. *Repensar el trabajo de las mujeres*. Universidad de Barcelona España. https://www.caps.cat/images/stories/Cristina_Borderias.pdf

6. Barbera H.E, Ramos M, Sarriño M, Candela C. *Más allá del «techo de cristal» Diversidad de género*.

7. Hartmann, H. (1994). Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos. En C. Borderías., C. Carrasco y C. Alemany (comp.) *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Icaria. Barcelona

8. Rodríguez, G J. *La división del trabajo (técnica social, sexual internacional*. Sociología del Trabajo, Universidad de la Laguna.

Dicha división sexual del trabajo adscribe a los hombres al trabajo productivo organizado de forma mercantil en la esfera pública y a las mujeres a la reproducción/cuidados en la esfera privada del hogar⁸.

Otros analizan las desigualdades como una consecuencia derivada de las respectivas posiciones sociales desempeñadas por las mujeres y los hombres en la estructura organizacional⁶. Según como lo argumenta Kanter (1977)⁶, la razón de la discriminación laboral, proviene de las distintas posiciones que las personas ocupan en el mercado y en el interés/ desinterés intrínseco que los trabajos conllevan.

Es decir, las mujeres acceden tarde y sin preparación al mercado de trabajo. Por tanto, entran ocupando las posiciones restantes que dejan los hombres (precarias, y con un valor subsidiario). Por lo que dará como resultado que, los intereses y dedicaciones laborales sean inferiores para ellas.

Por otro lado, es interesante considerar otro enfoque, como en el que se vuelca Carrasco C (1997), en *"Mujeres, trabajos y políticas sociales en España"*. Analizando desde el marco de las relaciones estado/familia (mujeres)- (mercado laboral).

Es decir, en la interacción entre trabajo asalariado, trabajo familiar y bienestar. Reconociendo todas las funciones de bienestar que desarrollan especialmente las mujeres y las relaciones (dinámicas y cambiantes) que establece con el Estado (y el mercado) como institución que comparte estas tareas de provisión de bienestar.

La relevancia de esta perspectiva proviene de cómo abarca las dificultades que han quedado ocultas en análisis anteriores. Como la relación entre el trabajo familiar no remunerado y el empleo de las mujeres, o la dicotomía público-privada y el concepto de ciudadanía.

Por ejemplo, en este último hace referencia a que categorías consideradas "universales" como *ciudadanía*, tienen sesgo de género y han excluido sistemáticamente a las mujeres. Incorporando atributos y características esencialmente masculinas, y dando como resultado que los hombres se conviertan en el modelo y la norma.

La imagen ideal de ciudadano es la de un trabajador asalariado, considerado <jefe de familia>, de tal forma que sus identidades y pautas de participación se encuentran determinadas por su relación con el mercado de trabajo, que en consecuencia define su acceso a los derechos sociales. Categorizando a las mujeres en segundas categorías, y, además, sin dejar de cumplir el papel de madres y amas de casa⁹.

Otra cuestión importante que se discute, es la supuesta neutralidad de las nociones de dependencia e independencia. Pues se considera que la idea de que a través de los beneficios sociales se podría debilitar la dependencia de las personas del mercado laboral muestra una serie de dificultades en relación con el concepto de sexo⁹

Tal y como comentamos antes con la “imagen ideal de ciudadano” el concepto de sexo, también se considera un modelo masculino, ya que son los hombres los que se identifican con el trabajador asalariado, y que, por ende, pasan la mayor parte de su vida activa dedicados a dicha actividad. A diferencia que, para las mujeres, esa dimensión de “independencia” se encuentra condicionada tanto por su estatus y relación familiar como por el mercado y el estado.⁹

En este sentido, para muchas mujeres el trabajo asalariado, aumenta sus derechos dentro de la familia, debido a que debilita la dependencia económica que mantienen con sus maridos. Alterando así las relaciones de poder que se producen en el interior de la estructura familiar.⁹

Para los años 90, se consideró importante el estudio del trabajo doméstico (como hemos visto anteriormente). El cual empezó a relacionarse con otros fenómenos sociales como el mercado laboral en este caso.¹⁰

Por ejemplo, Becker (1987) realizó un estudio en el que interpretó la especialización de las mujeres en las tareas del hogar como un resultado del capital humano y las características del mercado laboral.

En este caso, él entendía que los hombres presentaban ventajas relativas en el mercado de trabajo, por lo que era “razonable” que el hogar, estuviera vinculado a las mujeres, que por ende eran aquellas que tenían un nivel educativo menor.

Es interesante tener en cuenta una cuestión sobre este aspecto. Pues, la perspectiva de género ha recalado que ni el incremento en el nivel formativo, ni la participación generalizada de las mujeres en el mercado de trabajo ha generado un aumento proporcional en las posiciones de poder y puestos laborales con capacidad de decidir.

Es más, ha habido mujeres que han podido acceder a puestos con estatus y reconocimiento social, y aun así llegar un momento en el que se estancan y encuentran numerosas barreras en la promoción de su carrera.⁶

Existen algunas teorías psicológicas y sociales que intentan explicar este estancamiento profesional de las mujeres con los diferentes niveles de compromiso y dedicación al trabajo, así como los diferentes significados que tienen para ellas el trabajo.⁶

O, por ejemplo, *la teoría del capital humano*. La cual considera que, la automarginación de las mujeres viene en parte, por su falta de tiempo para dedicarle al reciclaje, fuera de su horario de trabajo. Es decir, se cree que, las habilidades y aprendizajes que se obtienen con la experiencia laboral dentro de la organización resultan fundamentales para el progreso profesional. Así, gran número de mujeres quedan marginadas, al no contar con tiempo suficiente para dedicarlo en completar su formación.⁶

Lo que lleva a que, las diferencias de las mujeres y los hombres en comportamientos laborales tengan su origen en el proceso de marginación que la estructura social ejerce contra ellas y en el mantenimiento de los roles y funciones estereotipadas de género.

Como hemos podido observar, son numerosos los enfoques teóricos y los planteamientos que intentan conocer los motivos por los que se produce esa situación de desigualdad y marginación para las mujeres en el mercado de trabajo. Unos refiriéndose al nivel de formación, otros al hombre como modelo y norma, otros en la clásica división sexual del trabajo entre actividades productivas y reproductivas...

Con todo, y a modo de resumen, podemos indicar cuatro grandes enfoques explicatorios de la desigualdad de género en el mercado de trabajo: 1) las teorías feministas, que sostienen el vínculo con el sistema patriarcal; 2) las teorías de la discriminación, que la relacionan con el sistema capitalista de producción, distribución y consumo; 3) la teoría del capital humano, que relacionan esa desigualdad con la educación y la experiencia laboral; y 4) la teoría de la segregación ocupacional, que subraya la sobrerrepresentación de las mujeres en sectores y actividades mal remuneradas y en situación contractual precaria. A pesar de sus divergencias, todas estas teorías ofrecen una comprensión nada desdeñable de las causas y consecuencias de la desigualdad de género en el ámbito laboral, lo que puede permitir el diseño e implementación de medidas políticas y prácticas culturales y económicas efectivas para abordar este problema persistente.

4. METODOLOGÍA

Son también diversas las formas de aproximarse al análisis de las desigualdades de género en el ámbito laboral. Destaco cuatro: 1) El análisis estadístico, utilizando datos cuantitativos, a través de los cuales se pueden identificar patrones y tendencias en la participación laboral, las diferencias salariales, la dedicación, la formación, etcétera. 2) El análisis cualitativo, basado en entrevistas, grupos focales, trayectorias vitales de mujeres que han sufrido discriminación en su trabajo, asambleas y reuniones, etcétera. 3) El análisis de las políticas públicas y de los servicios sociales (recursos, agentes, medidas, resultados), basado en el estudio de documentos (informes, memorias, publicaciones). 4) El análisis de género, considerando las influencias que dicho sistema tiene en la plasmación y desarrollo de las desigualdades, de manera transversal, multidimensional y transdisciplinar.

Por razones de espacio y tiempo, y relacionado con las hipótesis planteadas, he optado por el primer grupo metodológico, el cuantitativo, referido a fuentes secundarias. Obviamente he tenido en cuenta como referencias los otros tipos de análisis, sobre todo el de género.

Para la recogida de información cuantitativa, he utilizado las páginas web del Instituto Nacional de Estadística, y del Observatorio Estatal de Condiciones de

Trabajo. Y más concretamente: La Encuesta de Población Activa del INE y la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del OECT.

Puesto que dicho estudio, se encuentra enfocado a nivel nacional, he usado como técnicas de recogida de la información, tanto para analizar, cómo ordenar los datos cuantitativos, tablas y gráficas, que se elaboran mediante la hoja de cálculo Excel y el software, SPSS (Statistical Package for Social Sciences).

Sobre este aspecto, cabe destacar que se utilizaron en su mayoría datos del año 2021. De diferentes tablas y gráficos se utilizaron los datos más actualizados aportados por los organismos oficiales. Y así mismo, en algún@s otros, se utiliza un periodo de tiempo para poder observar las diferencias de formas más claras, pues con tan solo un año no se observaban.

Seguidamente, se utilizarán fuentes de información como el libro de *La mujer en la España actual. ¿Evolución o involución?* realizado por Bárbara Zecchi y Jacqueline Cruz en 2004 o *Mujeres, trabajos y políticas sociales en España. Una nueva dimensión del Estado del Bienestar* por Cristina Carrasco en 1997, entre tantos otros documentos y artículos (*Véase Referencias Bibliográficas*).

Con todo, considero que mi trabajo teórico-metodológico preciso, inédito, es la propuesta de dimensiones e indicadores que a continuación expongo.

5. DIMENSIONES E INDICADORES DE LA INVESTIGACIÓN

Para analizar la desigualdad de género en el mercado laboral es necesario tener en cuenta determinadas dimensiones e indicadores como son: 1) la ocupación (participación laboral de hombres y mujeres, distribución por sectores y por actividades, acceso a oportunidades de empleo, presencia de obstáculos para el acceso al empleo, etcétera); 2) el empleo del tiempo (horas dedicadas a trabajos no remunerados dentro y fuera del hogar, conciliación trabajo-familia); 3) la situación laboral (desarrollo profesional, oportunidades de promoción, dificultades, acoso laboral, acoso sexual, discriminación explícita de género); 4) el salario (diferencias salariales, a nivel general y por sectores y ocupaciones).

El acceso al empleo y su mantenimiento por sexos indica la presencia de dificultades u obstáculos específicos en razón al género. Además, por ramas o sectores de actividad podemos observar la presencia de trabajos que son más o menos *prohibidos* para las mujeres. Quien pierde el trabajo en primer lugar también señala la visibilidad de la desigualdad entre hombres y mujeres. La situación laboral, el tipo de contrato, el peso específico entre la *población inactiva*, la conciliación familiar, la brecha salarial y la existencia de doble o triple jornada laboral (fuera y dentro del lugar de trabajo) indican aspectos concretos de inequidad entre mujeres y hombres.

Con todo, en el siguiente cuadro se reflejan las dimensiones e indicadores seleccionadas en mi investigación.

<u>Dimensiones</u>	<u>Indicadores</u>
Ocupación	1. Ocupados según rama de actividad y periodo. 2. Ocupados por tipo de puesto laboral y periodo 3. Número medio de horas efectivas trabajadas por los ocupados que han trabajado según situación profesional y periodo.
Empleo del tiempo	1. Horas al día dedicadas a actividades de trabajo no remunerado por trabajadoras que realizan dichas actividades (5 o más horas)
Situación laboral	1. Tasa de empleo y brecha de género según grupos de edad y periodo. 2. Tasa de empleo de personas de 25 a 54 años sin hijos/con hijos de 6 a 14 años según periodo. 3. Razones del trabajo a tiempo parcial de las mujeres. España. (De 15 y más años) 4. Tasa de paro (De 15 a 74 años) según periodo en España 5. Personas inactivas según razones de inactividad.
Salario	1. Ganancia media anual por trabajador según sexo y grupos principales de ocupación 2. Ganancia media anual por trabajador según sexo y tipo de jornada.

6. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de mi investigación, referidos a las hipótesis sugeridas.

6.1 OCUPACIÓN

Ocupados por tipo de puesto laboral y periodo, España, año 2021.

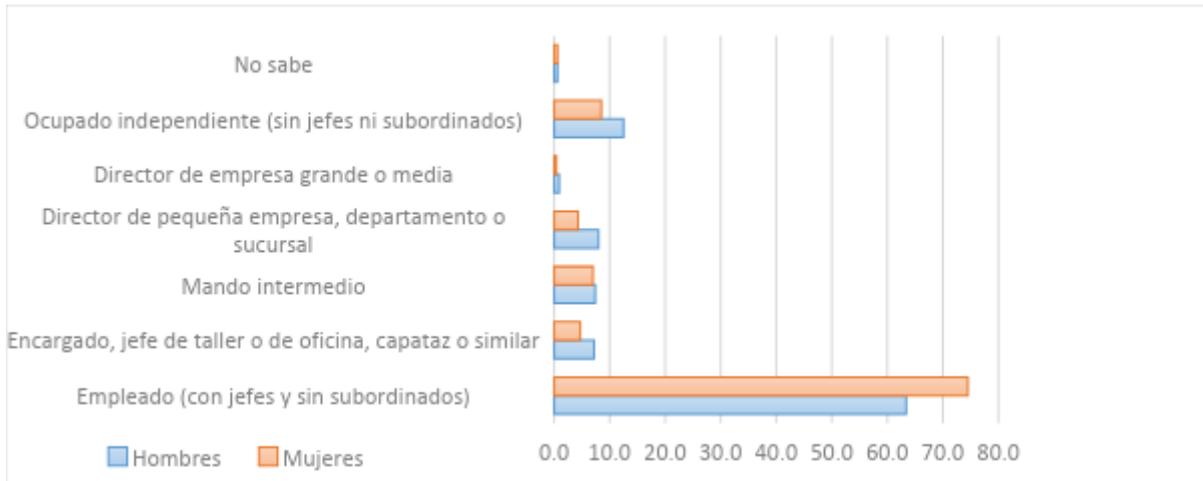


Gráfico 1

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. (año 2021)

(Hakim, 1996), en la teoría de la elección racional argumenta que muchas mujeres tienen que hacer una elección consciente, entre mantenerse en el campo de batalla de la competencia profesional o relegar esta faceta para poder compatibilizarla con las obligaciones familiares. La Gráfica 1 hace referencia a la cuestión que muestra Hakim. El tipo de puesto laboral con mayor proporción de mujeres en España, en el año 2021, fue el de Empleadas (con jefes y sin subordinados), siendo bastante minoritario en el resto, e incluso inferior en todos los puestos a los hombres. Podríamos sacar la conclusión así de que las mujeres acceden a los puestos más inferiores para poder mantenerse dentro del mercado laboral y así poder compatibilizar su tiempo para las obligaciones familiares.

^{9.} Carrasco, C (1997) Mujeres, trabajos y políticas sociales en España. *Una nueva dimensión del Estado del Bienestar*. DUODA Revista d'Estudis Feministes núm 13. <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/110014/1/168676.pdf>

^{10.} Sabater, C M^a (2014) *La interacción Trabajo-Familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral*. Revista de relaciones laborales Núm. 30 Pág. 163-198 Universidad de la Rioja.

^{11.} Revista de Educación Social (RES). 2015. *Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: Genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales*. Número 21. Recuperado: <https://eduso.net/res/wp-content/uploads/documentos/680.pdf#page=65>

En este panorama, cabe destacar cómo los hombres se encuentran en la mayor proporción de los puestos de mayor nivel. Tanto encargados, directores de pequeñas empresas, o de empresas medianas o grandes..., entre otras responsabilidades. Además, sobre esta cuestión podría entrar también el concepto de discriminación vertical, la cual se basa en que, sea cual sea el sector laboral, la proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal, de tal forma que su presencia ocupando posiciones de poder y asumiendo responsabilidades laborales es mínima.

Ocupados según rama de actividad y periodo

Observando la *Tabla 1*, podríamos hacer referencia al concepto de *segregación ocupacional* de (Muñoz y García 20013) que se muestra en una publicación de la Revista de Educación Social, *“Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: Genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales”*.

Comentan que la segregación ocupacional se considera uno de los aspectos que más debería de preocuparnos. *“Tanto horizontalmente a la hora de acceder a un puesto de trabajo, donde predominan los hombres (...), que relega a la mujer a un segundo plano de desventaja (...) a la vez, visualizamos en una inmensa mayoría de casos, la imposibilidad de las mujeres a ascender y llegar a puestos de poder o prestigio, pudiendo ascender en la movilidad”*

Para examinar la *Tabla 1*, podríamos coger como ejemplo la primera cuestión que toman en cuenta Muñoz y García 2013, *“la segregación ocupacional sigue manteniéndose a la hora de acceder a un puesto de trabajo en el que predominan los hombres”*.

Efectivamente, si examinamos las mujeres ocupadas con respecto a los hombres, según rama de actividad del año 2021, podemos observar grandes diferencias.

Si nos vinculamos a comparar las ocupaciones tradicionalmente “femeninas”, podemos comprobar, como el mayor porcentaje recae sobre las mujeres. En “actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico” un 5,3% son mujeres y tan solo un 0,6% son hombres. Así mismo con las “Actividades sanitarias y de servicios sociales”. Pues un 4%, son hombres y casi un 16% (15,8) recae sobre las mujeres.

Por otro lado, si nos orientamos a las ocupaciones tradicionalmente “masculinas”, podemos observar cómo se produce la misma situación a la inversa. En “Construcción” se encuentra un 11% de los hombres y tan solo un 1,4% de las

mujeres. 0 en la “industria manufacturera”, con un 16,7% de los hombres y un 7,1% de las mujeres. 0 en la “agricultura, ganadería, silvicultura y pesca” con un 5,7% de los hombres y un 2,1 % de las mujeres.

Tabla 1

	Hombres	Mujeres
	2021	
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5,7	2,1
Industrias extractivas	0,3	0,0
Industria manufacturera	16,7	7,1
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,6	0,4
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	1,2	0,3
Construcción	11,0	1,4
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	14,1	16,0
Transporte y almacenamiento	7,6	2,3
Hostelería	6,4	8,5
Información y comunicaciones	4,3	2,3
Actividades financieras y de seguros	2,2	2,8
Actividades inmobiliarias	0,7	0,9
Actividades profesionales, científicas y técnicas	5,1	6,0
Actividades administrativas y servicios auxiliares	4,5	6,3
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	7,2	6,7
Educación	4,3	10,7
Actividades sanitarias y de servicios sociales	4,0	15,8
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2,1	1,7
Otros servicios	1,4	3,5
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	0,6	5,3
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0,0	0,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE 2021.

Con esto, podemos darnos cuenta como la división tradicional de roles de género sigue estando presente, en este caso en la ocupación en base a la rama de actividad. Observando así, como las ramas de actividad que implican más rudeza, fuerza...están mayormente comprendidas por hombres y las ramas de actividad relacionadas con el trabajo doméstico, los cuidados... están más comprendidas por mujeres.

Número medio de horas efectivas trabajadas por los ocupados que han trabajado según situación profesional y periodo.

Si observamos la *Gráfica 2*, podemos darnos cuenta como el número medio de horas efectivas trabajadas por las mujeres en el año 2021, es superior al de los hombres en todas las situaciones profesionales.

Cayendo en la conclusión de que, disponen de menor tiempo físico que los hombres para poder realizar actividades u otras cuestiones externas al empleo, (sin contar con las horas destinadas al trabajo hogar/familia). Que las limita en muchos aspectos de su vida.

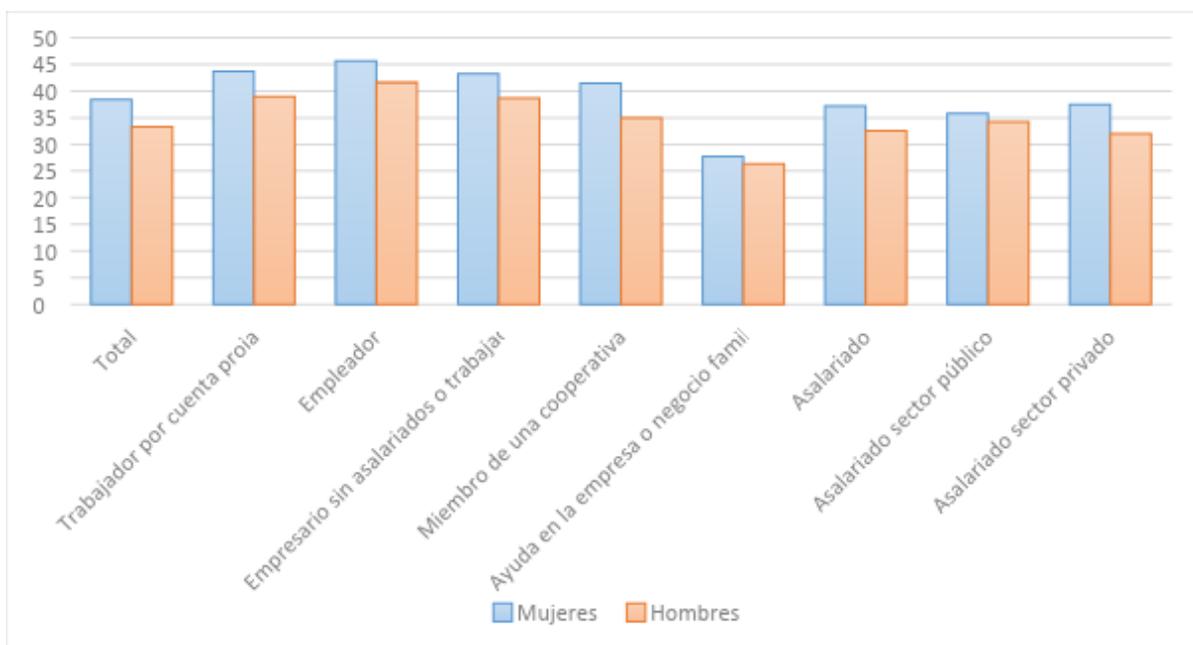


Gráfico 2

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE. Año 2021.

6.2 EMPLEO DEL TIEMPO

Horas al día dedicadas a actividades de trabajo no remunerado por trabajadores que realizan dichas actividades (5 o más horas)

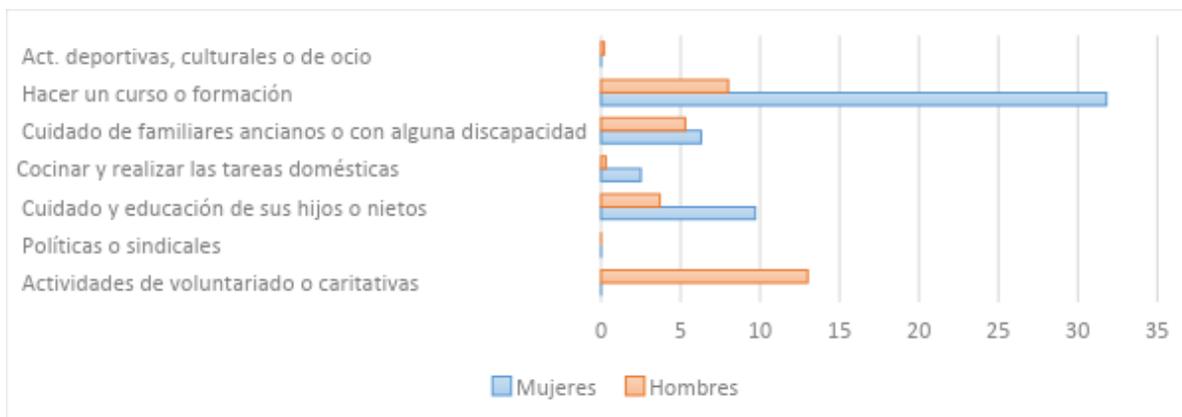


Gráfico 2

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015. 6ª EWCS. Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (INSHT)

El trabajo doméstico más comúnmente conocido como trabajo no remunerado ha sido definido por multitud de autores desde el comienzo de la industrialización. Por ejemplo, según (Shelton y John 1996, citado por Rodríguez Menéndez), el trabajo de cuidados no remunerado, engloba “aquél trabajo no remunerado que contribuye al bienestar de los miembros del grupo familiar y al mantenimiento del hogar”, definición que queda un tanto escueta y acotada.¹²

(Torns, 2008) en uno de sus textos¹³, tiene presente a M^a Ángeles Duran, la cual argumenta dicha problemática anteriormente comentada. Ella parte que no se parte de los mismos conceptos, pues no se ha llegado a un acuerdo sobre el contenido, el valor o el propio nombre del concepto.

-
- 12.. Martínez M, Gutiérrez M, Sánchez H, Martín G, Delso A, García P, Cameno I. Informe de Síntesis. 2013. Programa para la adquisición y la revalorización de las competencias transversales desde un enfoque de género. Recuperado de: file:///C:/Users/Angela/Downloads/xdoc.mx-informe-sintesis-aptiva-t-c20110044.pdf
 - 13. Torns, T. (2008): “El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género”, EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales, nº 15, enero-junio, pp. 53-73.

Si observamos la *Gráfica 3*, podemos observar como a la hora de realizar la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, en 2015 (dato más actualizado hasta ahora), tuvieron en cuenta otras actividades que englobaron dentro del trabajo considerado no remunerado

Fuera de lo que se define como trabajo no remunerado, se encuentran las “Actividades deportivas, culturales o de ocio”, “las actividades de voluntariado y las “políticas o sindicales”.

Teniendo en cuenta que las horas al día reflejadas en la gráfica son 5 o más horas, podemos observar grandes diferencias entre las mujeres y los hombres. Pues, un 9,7% de las mujeres dedican más de 5 horas al cuidado y educación de sus hijos o nietos, y para los hombres es de un 3,7%. Seguidamente, un 2,5% de las mujeres dedican más de cinco horas al cocinado y a realizar tareas domésticas, mientras que los hombres sólo un 0,3%.

El dato más destacado que considero es el de realizar un curso o formación. Pues un 31,85% de las mujeres dedican más de cinco horas a dicha actividad, y tan solo un 8% de los hombres.

6.3 SITUACIÓN LABORAL

Tasa de empleo y brecha de género según grupos de edad y periodo.

Con respecto a la tasa de empleo y la brecha de género, podemos observar cómo se ha mantenido para la brecha de género, desde el año 2014, hasta el año 2021 .

	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Hombres (16 y más años)	55,3	54,2	56,3	55,7	54,6	53,3	52,1	50,3
Mujeres (16 y más años)	44,8	43,1	44,8	44,0	43,1	42,2	41,1	40,0
Brecha de género (hombres-mujeres)	10,5	11,1	11,5	11,7	11,5	11,2	11,0	10,3

Tabla 1

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE

El dato positivo que se muestra es que la tasa de empleo de las mujeres ha aumentado desde el 2014, hasta el año pasado. Pues, aunque sea un aumento bastante ralentizado, se ha mantenido en el tiempo. Cabe destacar también como

en todo el periodo analizado, la tasa de empleo de los hombres es mayor al de las mujeres.

Tasa de empleo de personas de 25 a 54 años sin hijos/con hijos de 6 a 14 años según periodo.

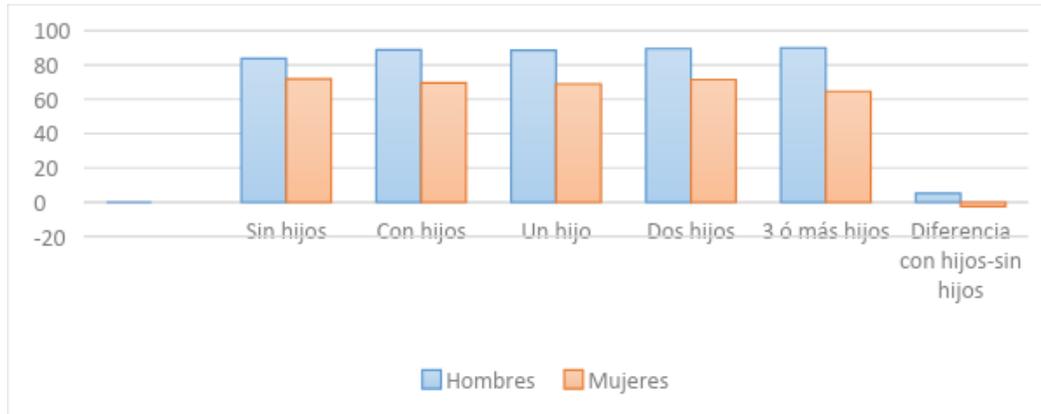


Gráfico 3

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE. 2021

El *Gráfico 4* nos muestra como la tasa de empleo en 2021 para las mujeres es bastante menor teniendo o no hijos. Cuestión que anteriormente vimos en la *Tabla 2*. Aun así, es interesante observar cómo desde el momento que la mujer tiene hijos, la diferencia con respecto a los hombres es bastante notoria. Los hombres con hijos mantienen una tasa de empleo alta, aun estando en el caso de tener 3 o más hijos, lo que vuelve a demostrarnos como la división tradicional de roles de género, sigue provocando efectos sobre las mujeres en la actualidad, como lo es en este caso el descenso en la tasa de empleo.

Razones del trabajo a tiempo parcial de las mujeres. España. (De 15 y más años)

	España
	2021
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	51,7
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	16,2
Otras obligaciones familiares o personales	..
Seguir cursos de enseñanza o formación	6,9
Enfermedad o incapacidad propia	1,3
Otras razones	17,2

Tabla 2

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Según el convenio sobre el trabajo a tiempo parcial de la OIT, 1994 (núm.175) “el/la “trabajador/a” a tiempo parcial” es “*todo@ trabajador@ asalariado@ cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable*”

Si observamos las razones por las que las mujeres tuvieron trabajos a tiempo parcial en España en 2021, volvemos al mismo discurso observado a lo largo de los diferentes puntos estudiados.

El mayor porcentaje de las razones, se encuentra en “No haber podido encontrar trabajo a tiempo completo”, con un 51,7%. Seguidamente, “el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores” con un 16,2%, lo que las vuelve a vincular al trabajo doméstico.

Con esto podemos llegar a la conclusión de que, o bien no encuentran trabajos de jornada completa, o bien no pueden permitírselo, puesto que tienen que ocuparse de las tareas del hogar y del cuidado de personas (hij@s, personas dependientes...)

Tasa de paro (De 15 a 74 años) según periodo en España

Respecto a la tasa de paro, podemos observar datos bastante positivos. Desde el año 2014, se ha producido un descenso bastante notorio en el porcentaje de mujeres desempleadas. Lo que quiere decir que son más las mujeres en edad de trabajar, que se encuentran dentro del mercado de trabajo.

Mujeres	
2021	16,7
2020	17,4
2019	16,0
2018	17,0
2017	19,0
2016	21,4
2015	23,6
2014	25,4

Tabla 3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística.

Personas inactivas según tipos

Si observamos la *Gráfica 5*, podemos ver como la historia se repite. El mayor de los motivos de inactividad para las mujeres, se debe al “Cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores”, mientras que el mayor motivo de inactividad

para los hombres es “Seguir cursos de enseñanza o formación”, que de alguna forma sigue vinculándolos con el mercado de trabajo.

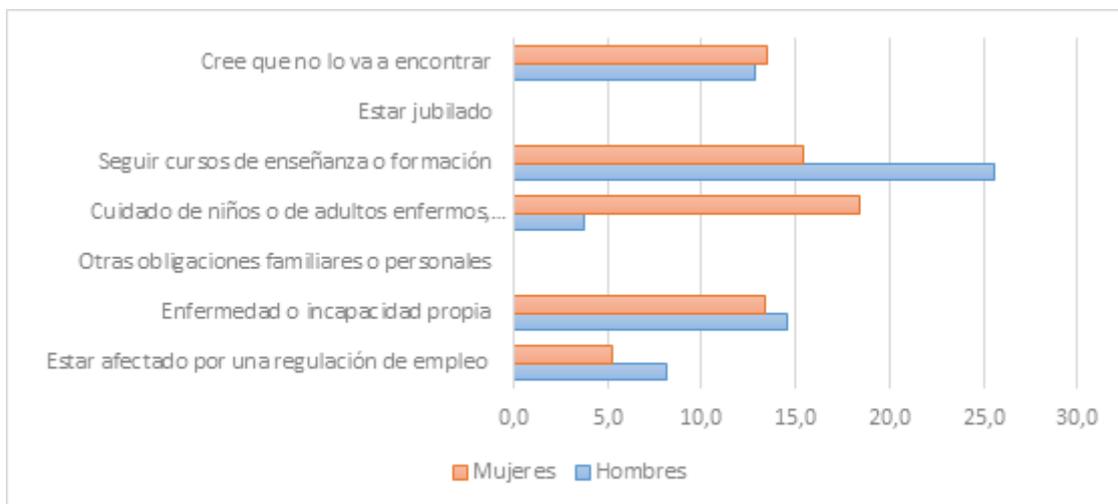


Gráfico 4

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE. 2021.

6.4 SALARIO

Ganancia media anual por trabajador según sexo y tipo de jornada

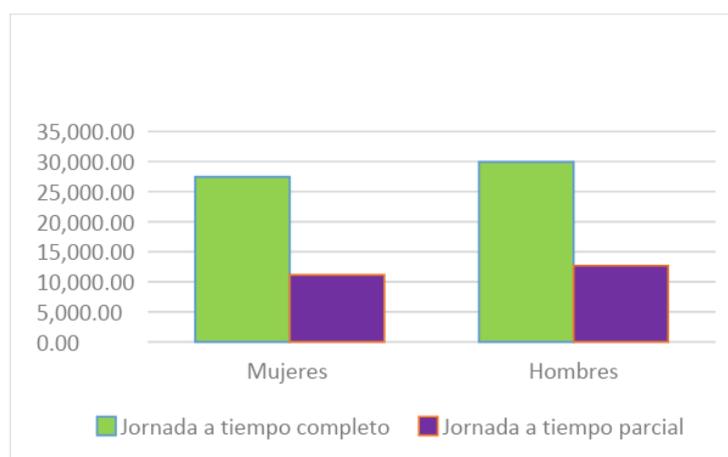


Gráfico 5

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística. 2020.

En el año 2020, la ganancia media anual para las mujeres en jornada a tiempo completo fue de 27.466,76 euros, mientras que para los hombres fue de 29.918,94

euros. Con respecto a la ganancia media anual en jornada a tiempo parcial, no se observan diferencias muy notorias, para las mujeres 11.152,67 euros y para los hombres 12.685,74 euros.

Según el INE, la ganancia media anual para las mujeres, en el año 2020, fue de 22.467 euros, y para los hombres fue de 27.642,52 euros.

Ganancia media anual por trabajador según sexo y grupos principales de ocupación

Siguiendo la *Gráfica 6*, la cual muestra los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística en el año 2020, podemos observar cómo existe una diferencia salarial entre mujeres y hombres según los grupos principales de ocupación en los que se encuentran.

En la *Gráfica 6*, podemos observar como en el grupo de ocupación de mayor nivel profesional, se observa una diferencia notoria entre mujeres y hombres. El salario medio bruto para las mujeres “Directoras y gerentes” fue de 50.788,17 euros. Mientras que para los hombres fue de 61,698,18 euros, una diferencia de 10.910,01 euros. Diferencias que se mantienen en el resto de los grupos de ocupación.

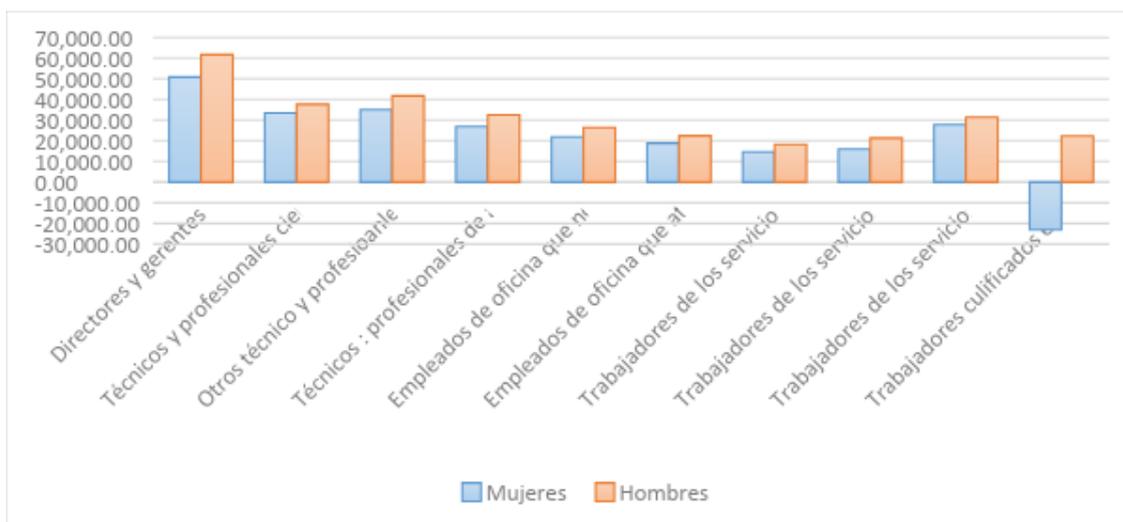


Gráfico 6

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística. INE. 2020.

- Nota: Un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad. (INE)

7. CONCLUSIONES

Después de todo lo interpretado anteriormente, llegamos a la parte final de la investigación. Ahora, es necesario para concluir, aceptar o rectificar las hipótesis planteadas al inicio de esta.

Después de investigar diferentes dimensiones dentro del mercado de trabajo, podemos sacar diversas conclusiones:

- Respecto a la hipótesis general, podemos decir que, con los datos recabados, efectivamente la distribución tradicional de los roles de género sigue asignado a las mujeres al trabajo doméstico, aunque ahora están también vinculadas al mercado laboral. Y del mismo modo, los hombres se encuentran mayormente vinculados a la esfera pública, con porcentajes muy bajos en lo que ha hogar y cuidado se refiere.
- La primera hipótesis específica se cumple. Como hemos observado en la interpretación de diferentes gráficas, (*Véase Gráfica 1*), la mayor parte de mujeres se encuentran en la ocupación de empleadas y los hombres encontrándose en la mayor proporción de los puestos de mayor nivel. O en el *Gráfico 5* donde se puede observar como los hombres inactivos dedican su tiempo a formarse, vinculándolos igualmente al mercado laboral. Mientras que los motivos de las mujeres inactivas son el cuidado y el mantenimiento del hogar y de la familia. Lo que les imposibilita a llegar a formarse en muchos de los casos, para llegar a puestos de mayor nivel.
- La hipótesis específica dos se reafirma. Tal y como hemos podido observar (*Véase Gráfica 3, Tabla 3, Gráfica 4*), las mujeres realizan la doble jornada, mientras que los hombres realizan otro tipo de actividades.
- Para concluir este apartado, la tercera hipótesis específica, también se reafirma. Las mujeres, incluso en cargos directivos, obtienen salarios más bajos que los hombres. Además, un gran porcentaje de mujeres realiza jornadas a tiempo parcial, o por no poder conseguir trabajos de

jornada completa, o por no poder compatibilizarlo con los cuidados y el mantenimiento del hogar y de la familia.

Con todo esto, podemos afirmar como la distribución tradicional de los roles de género sigue provocando efectos sobre las mujeres en el mercado de trabajo español.

Está claro que si comparamos los datos con periodos anteriores, como hicimos en diferentes tablas y gráficas, podemos observar un cambio y una mejora bastante notable, sobre todo en la tasa de empleo femenina, un dato claramente positivo para la evolución de los derechos de las mujeres.

Las desigualdades de género siguen existiendo para las mujeres en el ámbito laboral. La realidad del asunto es que, de alguna forma, nunca han dejado de existir.

Hay algo que falla, pues como hemos podido observar, aunque las mujeres se esfuercen por tener vida aislada de los cuidados y el hogar, siempre se nos termina vinculando.

Considero también imprescindibles, dos conceptos que Barbera H.E, Ramos M, Sarriño M, Candela C, desarrollan en *Más allá del «techo de cristal»*, la coeducación, y la visibilidad.

La visibilidad ya no tan orientada a la sociedad, que también. Visibilidad de cara a los gobiernos. Pues, considero que, si se estudiaran los mismos datos que producen, se podrían articular campañas y así visibilizar la situación real de la mujer.

Y la coeducación, pues todo el trabajo que se produce es EMPLEO. Existen trabajos que no se encuentran atravesados por intercambios de remuneración y es algo de lo que no se nos educa.

En consonancia con lo anterior, me gustaría destacar también, la necesidad de políticas igualitarias. Pues considero imprescindible su presencia para abordar las persistentes desigualdades de género en el mercado de trabajo español. Estas políticas deben ir más allá de simples declaraciones de igualdad y buscar implementar medidas concretas que promuevan un cambio significativo.

Por ello, creo que es fundamental fomentar la igualdad de oportunidades desde etapas tempranas de la educación tal y como lo comenté anteriormente. Esto implica la implementación de programas de coeducación en las escuelas, donde se promueva la igualdad de género, se desafíen los estereotipos tradicionales de roles y se brinden herramientas para que las niñas y los niños puedan desarrollar sus habilidades y aspiraciones sin limitaciones impuestas por normas de género.

Además, también se requieren políticas que faciliten la conciliación entre la vida laboral y personal. Esto implica promover la adopción de medidas como la ampliación y flexibilización de los permisos de maternidad y paternidad, el fomento del teletrabajo y la implementación de horarios flexibles. Estas medidas permitirían a las mujeres y a los hombres equilibrar sus responsabilidades familiares con su carrera profesional, sin penalizar su desarrollo laboral.

De la misma manera, es esencial impulsar la eliminación de la brecha salarial de género. Se necesita establecer mecanismos de control y transparencia salarial, así como incentivos para que las empresas implementen políticas de remuneración equitativa. Es necesario reconocer y valorar el trabajo de las mujeres de manera justa, sin discriminación por razón de género.

Adicionalmente, es imprescindible promover la presencia y participación activa de las mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisiones. Esto implica la implementación de medidas como cuotas de género en los consejos de administración y en cargos directivos, así como el desarrollo profesional para mujeres.

Por último y no menos importante los presupuestos. Pues deben ser suficientes para programas de formación, sensibilización y apoyo a la igualdad de género, así como para la recopilación y análisis de datos que permitan evaluar el impacto de estas políticas y realizar ajustes cuando sea necesario.

Para finalizar las conclusiones argumento que, las políticas igualitarias son fundamentales para poder abordar las desigualdades de género en el mercado de trabajo español. Mediante la implementación de medidas que promuevan la igualdad de oportunidades como: la conciliación, la eliminación de la brecha salarial, la presencia de mujeres en puestos de liderazgo y la asignación de

recursos adecuados, entre otras cuestiones. Pues de esta manera se podrá avanzar hacia un mercado laboral más equitativo y justo para todas las personas, independientemente de su género.

BIBLIOGRAFÍA

Cruz, J. y Zecchi, B (2004). La mujer en la España actual. ¿Evolución o involución? Barcelona, Icaria.

Instituto de la Mujer. Nuestra historia. Ministerio de Igualdad. Gobierno de España
<https://www.inmujeres.gob.es/elInstituto/historia/home.htm>

Berrios, M. P. y Calvo, A. (2008). Análisis del trabajo desde una perspectiva de género. En E. López (comps.), *Mujer y líder: Cómo encontrar el camino en el laberinto del liderazgo con éxito* (pp. 11-35). Jaén: Ediciones del Lunar.

Pérez Fuentes Hernández: (1995): "El trabajo de las mujeres: una mirada desde la historia." *Arenal: Revista de historia de mujeres*, 2, pp 185-209

Borderías C. Repensar el trabajo de las mujeres. Universidad de Barcelona España.
https://www.caps.cat/images/stories/Cristina_Borderias.pdf

Barbera H.E, Ramos M, Sarriño M, Candela C. *Más allá del «techo de cristal»* Diversidad de género. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.*

Carrasco, C (1997) *Mujeres, trabajos y políticas sociales en España. Una nueva dimensión del Estado del Bienestar.* DUODA Revista d'Estudis Feministes núm 13.
<http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/110014/1/168676.pdf>

Sabater, C M^a (2014) *La interacción Trabajo-Familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral.* *Revista de relaciones laborales* Núm. 30 Pág. 163-198 Universidad de la Rioja.

Martínez M, Gutiérrez M, Sánchez H, Martín G, Delso A, García P, Cameno I. *Informe de Síntesis. 2013. Programa para la adquisición y la revalorización de las competencias transversales desde un enfoque de género.* Recuperado

de:

file:///C:/Users/Angela/Downloads/xdoc.mx-informe-sintesis-aptiva-t-c20110044.pdf

Revista de Educación Social (RES). 2015. Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: Genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales. Número 21. Recuperado: <https://eduso.net/res/wp-content/uploads/documentos/680.pdf#page=65>

Torns, T. (2008): “El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género”, EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales, nº 15, enero-junio, pp. 53-73.

Hartmann, H. (1994). Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos. En C. Borderías., C. Carrasco y C. Alemany (comp.) Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales. Icaria. Barcelona.

REFERENCIA DE DATOS ESTADÍSTICOS

Ocupados por tipo de puesto laboral y periodo. Instituto Nacional de Estadística. 2021. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=11170>

Tasa de empleo y brecha de género según grupos de edad y periodo. 2021. Instituto de Estadística. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10879>

Número medio de horas efectivas trabajadas por los ocupados que han trabajado según situación profesional y periodo. 2021. Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=11175>

Horas al día dedicadas a actividades de trabajo no remunerado por trabajadores que realizan dichas actividades. Encuesta de Condiciones de Trabajo 2015 (% personas). Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=26060>

- Personas inactivas según razones de la inactividad.* 2021. Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=11204>
- Tasa de empleo de personas de 25 a 54 años sin hijos/con hijos de 6 a 14 años según periodo.* 2021. Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=11172>
- Ocupados según rama de actividad y periodo.* 2021. Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10943>
- Razones del trabajo a tiempo parcial de las mujeres. España. (De 15 y más años).* 2021. Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de: [https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t= t10927](https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=t10927)
- Tasa de paro (De 15 a 74 años) según periodo en España 2021.* Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=11179>
- Ganancia media anual por trabajador según sexo y grupos principales de ocupación.* 2020. Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=28186>
- Ganancia media anual por trabajador según sexo y tipo de jornada.* 2020. Instituto de Estadística. Recuperado de: <https://ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=28187>