

TRABAJO FIN DE GRADO
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2019/2020
Convocatoria: JUNIO

DESIGUALDADES DE MÚLTIPLES CATEGORIAS SOCIALES EN EL
MERCADO LABORAL.

Inequalities in multiple social categories in the labor market.

Realizado por el alumno/a Doña **Ailén Agustina Rodríguez Marengo**

Tutorizado por el Profesor/a Doña **Marta Esther Jiménez Jaén**

Departamento: **Sociología y Antropología.**

Área de conocimiento: **Sociología.**

ABSTRACT

The problem of inequality directly and indirectly affects the various social categories of our society. That is why, starting from this question, we analyze how they affect the discrimination suffered by women and individuals belonging to the LGBTQ collective in the labor market. We propose how the labor market is a direct area where the crossing of various oppressions arises. And how, the social categories that refer to the female gender, non-binary sexual orientation or non-Aryan race are more exposed to receiving discriminatory treatment in said work environment. The methodology that has been used is characterized by developing a theoretical framework that makes it easier for us to gain an in-depth understanding of how social inequalities have affected the different social categories from a labor perspective, pointing to continuous graphics obtained from official statistical sources where it will offer us a more insight dynamics of questions regarding how inequalities affect unemployment rates or also, in their professional capacity. Another key element within the theoretical framework is The Wheel of Privileges, presented by Collins, P. (2002). In which it allows us to differentiate the different oppressed social categories and those that enjoy privilege. And how the concept of intersectionality first raised by Crenshaw, K. (1990), helps us to know the existence of the different oppressions of different categories, which an individual may face.

Key Words: Inequality, gender, privilege, oppression.

RESUMEN

La problemática de la desigualdad afecta de manera directa e indirecta a las diversas categorías sociales de nuestra sociedad. Es por eso que, partiendo de ésta cuestión, analizamos como afectan las discriminaciones que sufren las mujeres y los individuos pertenecientes al colectivo LGBTQ en el mercado laboral. Planteamos como el mercado laboral es un ámbito directo donde surge el cruce de diversas opresiones. Y de cómo, las categorías sociales que se refieren al género femenino, la orientación sexual no binaria o la raza no aria están más expuestas a recibir un trato discriminatorio en dicho ámbito laboral. La metodología que se ha empleado se caracteriza por desarrollar un marco teórico que nos facilite conocer en profundidad como ha repercutido las desigualdades sociales en las distintas categorías sociales desde la perspectiva laboral, señalando continuos gráficos obtenido de fuentes oficiales de estadística donde nos ofrecerá una visión más dinámica de cuestiones respecto a cómo afectan las desigualdades a las tasas de desempleo o también, en la cabida profesional de éstos. Otro elemento clave dentro del marco teórico es *La rueda de privilegios*, presentada por Collins, P. (2002). En la que nos permite diferenciar las distintas categorías sociales oprimidas y las que disfrutan de privilegio. Y de cómo el concepto de la interseccionalidad planteada por primera vez por Crenshaw, K. (1990), nos ayuda a conocer la existencia de las diferentes opresiones de distintas categorías, a las que se puede enfrentar un individuo.

Palabras clave: Desigualdad, género, privilegio, opresión.

1. INTRODUCCIÓN.	5
2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.	7
2.1. HIPÓTESIS.	8
3. MARCO TEÓRICO.	8
3.1. GLOSARIO.	9
3.2. LA RUEDA DE PRIVILEGIOS.	10
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.	15
4.1. DESIGUALDADES DE CATEGORÍAS SOCIALES EN EL ÁMBITO LABORAL.	15
4.1.1. <i>Desigualdades respecto al género.</i>	16
4.1.2. <i>Desigualdades del colectivo LGBTIQ.</i>	21
5. CONCLUSIONES.	28
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	30

1. Introducción.

La distinción entre los privilegios y la opresión por la falta de éstos se ha ido observando en toda la trayectoria histórica de nuestra sociedad. La distancia que separaba la “clase pudiente” con el pueblo llano fue interrumpida por un nuevo modelo de sociedad en el que el privilegio de poseer un título nobiliario dejó de serlo por primacía. Así es como, adaptándonos a las necesidades sociales que van surgiendo, el concepto de privilegiados y oprimidos se irá redefiniendo de la misma forma. Es decir, que los privilegios y las desigualdades no serán los mismos dependiendo del modelo social, geográfico y temporal en el que se observen, ya que irán variando. La interseccionalidad como modelo de estudio, evidencia las diversas formas de opresión que afectan a los colectivos sociales.

La interseccionalidad es una manera particular de entender la posición social en términos de entrecruzamiento de sistemas de opresión. En concreto, la interseccionalidad es un "análisis que afirma que los sistemas de raza, clase social, género, sexualidad, etnia, nación y edad forman mutuamente la construcción de las características de la organización social" (Collins, 2000, p. 299). Además, nos permite conocer en profundidad sobre cómo factores como el género, la raza y la clase, pueden suponer experiencias y situaciones sociales distintas entre sí, entre un mismo colectivo ya determinado. Por ejemplo, la raza puede ser más importante que la clase para dos familias racialmente distintas que viven por debajo de la línea de la pobreza.

Mientras haya una sociedad organizada desde la desigualdad y las jerarquías, encerrará la vida de los individuos entre límites muy estrechos y les impondrá sus reglas, esta exigencia inevitable solo merece ser llamada *opresión* en la medida en que, al provocar una separación entre los que la ejercen y los que la sufren, pone a los segundos a merced de los primeros y deja caer con todo su peso, hasta el aplastamiento físico y

moral, la presión de los que mandan sobre los que ejecutan. Marx comprendió que no se puede suprimir la opresión de clase mientras subsistan las causas que la hacen inevitable, y que dichas causas radican en las condiciones objetivas, es decir materiales, de la organización social. (Weil, S. 2014). Los oprimidos lograrán su liberación solamente cuando adquieran conciencia de su problema y sientan en carne propia los efectos más negativos de la opresión. (López, J. O. 2008).

Las situaciones opresivas han estado manifestadas desde mucho tiempo atrás, ya que las desigualdades han sido más que obvias. Sin embargo, la acción- reacción durante la historia ha sido tardía y progresiva. A pesar de ello, en los últimos dos siglos, la resistencia en contra de las distintas opresiones ha sido numerosa, dando lugar a la sociedad que conocemos. Habiendo, de igual forma, distinciones dentro de un mismo movimiento social, como sucede dentro del feminismo, encontrando condiciones diferentes a las que se enfrentan colectivos de mujeres diversas, como las mujeres racializadas, mujeres con discapacidad, o mujeres transgéneros.

A lo largo del Grado de Relaciones Laborales, hemos hablado, sin profundizar sobre ello, sobre las discriminaciones sociales pasadas y actuales. Sin embargo, se han ignorado, en las continuas ponencias, las distintas desigualdades que se traducen en condiciones colectivas que se remiten a las personas. Debemos recalcar que la proyección que tiene un colectivo oprimido y la proyección de los grupos privilegiados diferente, ya que el punto de partida no es el mismo. Hablamos de proyección cuando se pronostican las diversas aspiraciones de las diferentes categorías sociales desde el punto de partida inicial diverso.

En cuanto al material que se ha utilizado en este trabajo, los artículos académicos han servido de apoyo. Estamos ante un trabajo prácticamente bibliográfico, desarrollando una revisión de textos académicos sobre la temática planteada.

2. Objetivos y metodología.

Lo que pretende este proyecto de investigación es conseguir, por medio de un análisis, una serie de objetivos. El objetivo general será indagar acerca de cómo afectan las desigualdades a las distintas categorías sociales y el efecto que provoca el cruce de las diversas opresiones sociales en el ámbito laboral. Se analizará la situación laboral de las distintas categorías sociales, concretamente, la desigualdad de género en el mercado de trabajo en España desde la crisis económica del 2008 hasta la actualidad. Además, de examinar la posible discriminación que sufren los individuos que se encuentran en dichas categorías sociales, concretamente las desigualdades de género y las del colectivo LGBTIQ. En las conclusiones se va a reflejar una realidad social afirmando los cruces de opresiones en el mercado laboral.

La metodología empleada en este proyecto de investigación se caracteriza por desarrollar un marco teórico que nos facilite conocer en profundidad como ha repercutido las desigualdades sociales en las distintas categorías sociales desde la perspectiva laboral, señalando continuos gráficos obtenido de fuentes oficiales de estadística donde nos ofrecerá una visión más dinámica de cuestiones respecto a cómo afectan las desigualdades a las tasas de desempleo o también, en la cabida profesional de éstos.

Los numerosos artículos académicos nos han ayudado a desarrollar el análisis inicial planteado mediante la hipótesis general y poder formar una construcción teórica que nos haga de guía. Es por eso por lo que nuestro proyecto realiza un estudio a través de numerosas bibliografías que referencian los hechos que queremos afirmar. Bibliografía que busca apoyar la perspectiva de este proyecto de investigación, mediante análisis de desigualdad de género, del propio mercado laboral y de la relación entre ambos. En nuestro ejercicio final se efectuará una la relación entre la hipótesis inicial y los resultados para conocer el cruce de las categorías sociales.

2.1. Hipótesis.

Respecto a la hipótesis que debemos plantear en este proyecto, nos basaremos en un punto de partida del problema, como lo es la desigualdad. Planteamos como el mercado laboral es un ámbito directo donde surge el cruce de diversas opresiones. Y de cómo, las categorías sociales que se refieren al género femenino, la orientación sexual no binaria o la raza no aria están más expuestas a recibir un trato discriminatorio en dicho ámbito laboral. Además de provocar una múltiple discriminación.

3. Marco teórico.

La situación de los individuos que sufren desigualdad en el mercado laboral es una cuestión que ha estado presente en nuestra sociedad. Las políticas sociales provenientes de las instituciones han ido sumando cada año notorias adaptaciones a las necesidades sociales de los individuos, que se han traducido en desarrollar legislación para favorecer la integración de estas categorías sociales oprimidas, hacia situaciones de igualdad efectiva. Siguen sucediendo situaciones de desigualdad pese a la progresión social, estando arraigada por un fuerte antecedente conductual e ideológico histórico. El origen de la permanencia de estas situaciones viene causado por la existencia de medidas que siguen provocando una desigualdad. Medidas que, dependiendo de la localización, la cultura y la ideología, son más opresivas que otras. Es decir, en España las mujeres sufren desigualdad en el mercado laboral por medio de una brecha salarial, una difícil conciliación laboral y familiar, es decir, un conjunto de prácticas discriminatorias en la contratación. En Arabia Saudí aún es delito ser homosexual y en unos 69 países más, según los datos de la Asociación internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersexuales (ILGA, 2019). O en Estados Unidos, donde el racismo afecta directamente a las personas negras, causándoles un trato discriminatorio e incluso la muerte.

3.1. Glosario.

Es importante conocer con exactitud las complejas definiciones que nos iremos encontrando para comprender mejor la finalidad del trabajo.

- **Machismo:** Actitud de prepotencia de los varones respecto de las mujeres. Forma de sexismo caracterizada por la prevalencia del varón. (RAE).
- **Sexismo:** Discriminación de las personas por razón de su sexo (RAE).
- **Feminismo:** Principio de igualdad de derechos de la mujer y el hombre. Movimiento que lucha por la realización efectiva en todos los órdenes del feminismo (RAE).
- **Desigualdad:** Es la existencia de distintas oportunidades en el acceso, posesión, control y disfrute de recursos y poder, derivadas de diferentes condiciones, contextos y trayectorias (Antón, A. 2013).
- **Opresión:** Acción y efecto de oprimir. Molestia producida por algo que oprime. (RAE)
- **Racismo:** Exacerbación del sentido racial de un grupo étnico que suele motivar la discriminación o persecución de otro y otros con los que convive. Ideología o doctrina política basada en el racismo. (RAE)
- **Homofobia:** Aversión hacia la homosexualidad o a las personas homosexuales. (RAE)
- **Categoría social:** Han sido definidas como “agregados de posiciones y de estatutos sociales cuyos detentores (o sujetos) pueden encontrarse en interacción social, estos responden a las mismas características (de sexo, de edad, de renta, etc.) pero

no comparten necesariamente un cuerpo común de normas y valores “(Merton 1965, Pág. 249)

3.2. La rueda de privilegios.

El concepto de *Rueda de privilegios* fue creado y llevado a cabo gráficamente por la Socióloga Collins, P. H. (2002). En su obra, *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*.

Ésta es una reconocida profesora de la Universidad de Maryland que ha dedicado su trayectoria académica al estudio teórico social, cuyas investigaciones y estudios han examinado cuestiones de raza, género, clase social, sexualidad y/o nación. Ha centrado sus proyectos sociológicos hacia la epistemología de la interseccionalidad, retomando el término de Crenshaw, donde constituye los sistemas de poder a partir del nexo entre raza/etnia, género, clase social, sexualidad y nación/estado, categorías mutuamente estructuradas que, proyectadas en diferentes capas de la sociedad, ejercen múltiples formas de opresión. De este modo la economía, la administración política operan como un sistema de control velado, pero altamente efectivo. (Guerrero, D. S. 2018).

Durante esta trayectoria, creó la llamada *Rueda de los privilegios* para dar a conocer una forma más gráfica de las distintas opresiones por la omisión de privilegios que existen. Collins identifica la forma en la que una intersección de las estructuras sociales genera una situación de discriminación. Collins, por medio de la rueda plasma una lente conceptual y simultánea de la similitud de la opresión de diferentes categorías sociales. Visualmente la rueda en su parte superior, aquellas categorías sociales que ostentan privilegios. Entre ellas se encuentran: La clase alta, el género masculino, los heterosexuales, los cuerpos normativos, los blancos, la religión mayoritaria, etc. En contraposición, en su parte inferior Collins señala aquellas categorías sociales que sufren

opresión. Entre ellas se encuentran: La clase baja o trabajadora, los pertenecientes al colectivo LGBITQ, el género femenino, los racializados, las personas que no tengan una discapacidad, etc. Collins entiende la desigualdad como una característica distintiva en la insistencia, en que tanto la conciencia cambiada de los individuos, como la transformación social de las instituciones políticas y económicas constituyen piezas de opresión social. Reemplazar los modelos aditivos de opresión por otros entrelazados crea posibilidades para nuevos paradigmas. Además, ofrece una visión más clara de los posibles cruces de opresiones que pueden surgir a las categorías sociales.

La rueda de privilegios ha sido usada en este proyecto de investigación como marco teórico que sirva de modelo para demostrar visualmente las categorías sociales seleccionadas que sufren opresión o las que disfrutan de privilegio.

Sin embargo, en esta representación, Collins ignora introducir colectivos oprimidos dentro de la categoría LGBITQ, ignorando al colectivo trans, al solo indicar la opresión de personas gays, lesbianas y bisexuales. Por lo que se podría considerar que dicha rueda se encuentra un tanto incompleta a las necesidades que pretende dar a conocer y de la progresión actual.

amplios desde los cuales encara el examen de la articulación social de las desigualdades, y no en el uso de categorías rígidas expresadas en definiciones específicas y propias de un ejercicio reflexivo instrumental (Collins, 2015).

Como decíamos, la interseccionalidad es un marco teórico que introdujo Crenshaw, K. (1995) en su obra *Mapping the Margins: Interseccionalidad, Identity Políticos and violence Againts Women of Color*, que consiste en explorar la dinámica entre los privilegios, las opresiones y la identidad. Crenshaw creó el concepto como respuesta al movimiento feminista, a partir de varias publicaciones literarias, como “La mística de la feminidad” de Betty Friedan, manifestando el concepto erróneo que se estaba mostrando respecto a las funciones que se les atribuían y hacer un llamamiento a la introducción al mercado de trabajo como solución. Otro factor que detonó el movimiento feminista entre los años sesenta y setenta fue la creación de la organización nacional de mujeres (NOW), admitiendo la influencia de derechos ya adquiridos, y por lo tanto insuficientes, a la vida pública, laboral y política. Es desde entonces, cuando se comienza a dar más visibilidad a la desigualdad de género.

Crenshaw, consideraba que el activismo que desarrollaban estaba englobando a los derechos de la mujer por el hecho de ser mujeres. Sin hacer frente a la posición históricamente desfavorable de las mujeres de color, como, por ejemplo, los movimientos de igualdad racial, quienes concentrarían su discurso en la defensa de la igualdad del “hombre” negro, y los diferentes movimientos feministas cuyas reivindicaciones involucran, una defensa de la mujer “blanca”. Es por esto que hechos determinantes como la raza, la religión, la edad, la clase, los estudios, etc., hacen que dentro del movimiento feminista se encuentren mujeres que se enfrentan a distintas relaciones de opresión que se añaden a la de ser mujer. Por ejemplo, una mujer latina se enfrenta a opresiones como ser racializada, mujer y discapacitada, si lo fuera. Todo ello teniendo en cuenta que el

movimiento feminista comenzó siendo protagonizado por y para mujeres blancas. En la actualidad, el movimiento ha evolucionado y el interseccionalismo está siendo cada vez más considerado a oídos del propio colectivo, cierto es que numerosos manifiestos feministas actuales engloban las desigualdades de las mujeres sin detenerse a conocer las singularidades opresoras intracolectivas y eso es lo que manifestaba Crenshaw. Permite que la superposición entre las individualidades de la raza, sexo, clase, sexualidad, etc. se introduzca en el análisis estructural, desembocando en un análisis feminista con la perspectiva para abarcar todas estas singularidades de las mujeres.

La finalidad de la interseccionalidad es evitar que las mujeres oprimidas se vean marginadas dentro del propio movimiento al que pertenecen. A su vez, esto nos lleva a mencionar el tema de la conciencia de privilegios, ya que encontramos más facilidades a la hora de ser conscientes de las opresiones que se sufren, a darte cuenta de los privilegios que estás teniendo a costa de las opresiones de otros.

No es necesario creer que mañana habrá un consenso político para enfocarse en las vidas de los más desfavorecidos para centrar el discurso de discriminación en la intersección. Es suficiente, por ahora, que tal esfuerzo nos anime a mirar debajo de las concepciones prevalecientes de discriminación y desafiar la complacencia que acompaña a la creencia en la efectividad de este marco. Al hacerlo, podemos desarrollar un lenguaje que sea crítico con la visión dominante y que proporcione alguna base para la actividad unificadora. El objetivo de esta actividad debe ser facilitar la inclusión de grupos marginados para quienes se puede decir: "Cuando entran, todos ingresamos". (Crenshaw, K. 1989).

4. Resultados y discusión.

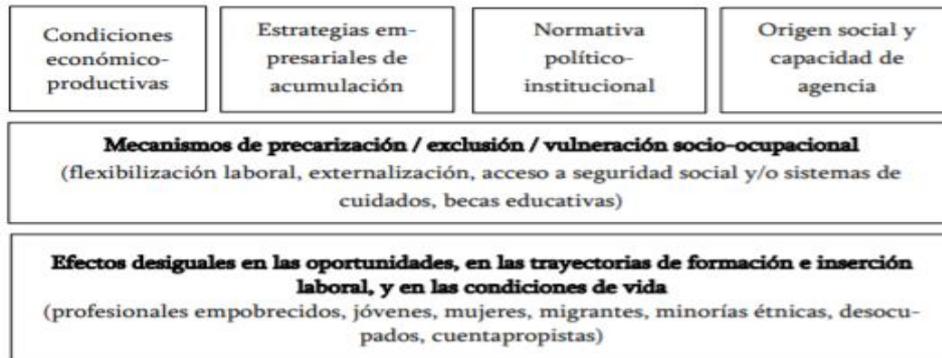
4.1. Desigualdades de categorías sociales en el ámbito laboral.

Desde la década de los 80 del siglo pasado el mercado y las relaciones laborales en España se vieron afectadas a causa del cambio institucional de poder en el país tras el periodo de dictadura. En consecuencia, con el crecimiento de la población total, también se produjo un aumento de la población activa, un aumento mayor que la población total, ya en 2003 había cerca de 6 millones de personas más en España. Se produce un fenómeno de gran importancia, como lo es la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y lo que conlleva su participación, que se duplica en dicho periodo de transición. Como consecuencia de estas últimas modificaciones en el mercado laboral, aumenta del mismo modo la población parada, pese a los buenos resultados económicos del periodo, la gran crisis que surge terminando la década de los 70 y principios de los 80 no permitió disminuir los datos de población parada.

Las desigualdades que se generan en el ámbito laboral son realidades del ámbito productivo que no se deben apartar de otras esferas de la vida social ni son independientes de la estructuración de las diversas desigualdades que se generan desde el sistema educativo. El trabajo doméstico o las situaciones de migración provocan trayectorias, posiciones sociales y situaciones vitales desiguales.

En la siguiente imagen se aprecia un esquema de relaciones que dan a conocer las principales desigualdades sociales estructurales. Se parte de una estructura que determina las características de la ocupación y la estructura del mercado de trabajo en su computo.

Gráfico 2: Factores de desigualdad laboral.



Fuente: INCASI (2017)

Vemos los elementos institucionales y las estrategias empresariales que definen las políticas de organización de la producción y del trabajo. Ciertos mecanismos de segmentación trabajan a partir de unas estrategias de flexibilización, de externalización, de configuración de mercados de trabajo, o del control del conflicto en el entorno. Los puestos de trabajo se expresan en secciones bajo niveles distintos de calidad, estabilidad, cualificación, ingresos, etc. Por otro lado, las estrategias no se deben desarrollar al margen del sistema de regulación laboral, ya que remarcan una situación limítrofe a los procesos de recreación de la segmentación del ámbito laboral y de precarización del empleo dentro de un marco de modelo social e identifican la desigualdad.

Por último, debemos destacar las situaciones laborales donde aspectos como la edad, el género, el acceso educativo, el origen social o étnico, etc son características que desembocan en situaciones de desigualdad en el ámbito.

4.1.1. Desigualdades respecto al género.

El machismo se define por aquellas prácticas, percepciones y actitudes culturales de prepotencia de los varones respecto de las mujeres (RAE), existe en

sociedades avanzadas, pero se manifiesta de formas más directas o indirectas según el contexto social en que se desarrolle. Estas prácticas, percepciones y actitudes culturales machistas se manifiestan y reproducen en conductas que posicionan a la mujer en un escalón inferior al masculino, dándoles un punto de partida basado en la desigualdad y en una trayectoria con más obstáculos del que se les da a ellos. Por lo que deducimos que el hecho de ser hombre da privilegios por el simple hecho de serlo y los quita a quienes no lo sean.

Como comentábamos al inicio del apartado principal de desigualdades, el contexto del régimen franquista durante la transición tuvo un peso fundamental en el desarrollo de la mujer y el trabajo, donde la participación de la mujer era de solo el 20%, protagonizado por mujeres mayormente jóvenes, solteras y sin discapacidad. (Durán, 1972). Justificado por la consideración patriarcal de la división sexual del trabajo.

En la siguiente tabla describe la evolución de la población activa por género en España.

Gráfico 3. Tasa de actividad por sexos (%)

	1991	1996	2001	2006	2010	2012	2014	2016
Hombres	68,09	65,17	66,55	69,0	67,72	66,93	66,02	65,26
Mujeres	34,98	38,54	40,96	48,5	52,60	53,39	53,35	53,61

Fuente: Encuesta de Población activa (EPA, III trimestre 1991,1996,2001,2006,2010,2012,2014,2016)
Instituto nacional de estadística (INE). Elaboración Propia.

Observamos en la tabla anterior como la tasa de actividad femenina ha ido aumentando hasta un 19,63% entre 1991 y 2016. No obstante, el crecimiento de la tasa de actividad femenina en España se considera de las más rápidas acaecidas en el conjunto de la Unión Europea (Eurostat). Observamos en este periodo como la población activa femenina se va asemejando progresivamente a la masculina. La ausencia del papel femenino en el mercado laboral ha sido causada por la presencia en actividades domésticas y del cuidado,

tanto de hijos como de sus mayores. En hombres, el tiempo dedicado al trabajo remunerado es mucho mayor que las mujeres por ser aún ellos los que suelen tener más peso en la carga laboral y económica de la familia, y el tiempo dedicado al hogar y familia es mucho mayor en mujeres que continúan siendo el principal motor del sistema de cuidados (González Aparicio, S. 2019)

Gráfica 4. Tasa de actividad por sexo en España

	Tasa de actividad				
	2019T1	2019T2	2019T3	2019T4	2020T1
Hombres					
Total Nacional	63,99%	64,42%	64,46%	64,24%	63,63%
Mujeres					
Total Nacional	53,02%	53,37%	53,28%	53,53%	53,03%

Fuente: Encuesta de población activa, (2019-2020). www.ine.es

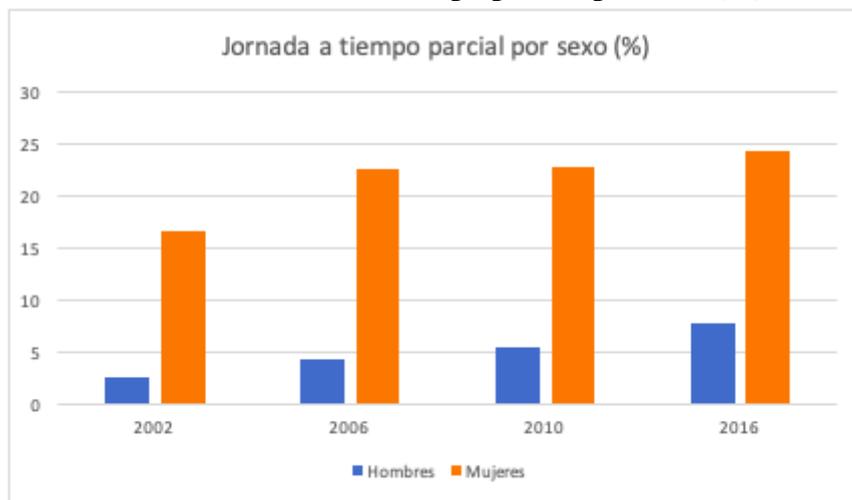
A modo de actualización, en la gráfica 4 podemos observar la tasa de actividad por géneros del año 2019 y del primer trimestre del año en curso. Vemos una constancia en los datos, durante los 5 periodos de estudio tanto en hombres como en mujeres. Además, siguiendo la tendencia de los análisis previos, la tasa de actividad es notoriamente superior en los hombres con casi 10 puntos de diferencia.

Otro método para identificar la desigualdad entre géneros en el mercado de trabajo son las diferencias entre el tipo de jornada, diferenciando la jornada laboral a tiempo completo o la jornada laboral a tiempo parcial y, aquellos empleos a turnos o de fin de semana.

La flexibilización de las condiciones laborales ha favorecido el progresivo incremento en la proporción de personas que trabajan a tiempo parcial. Así, en 1991, la jornada a tiempo parcial la realizaban el 4.6% sobre el total de ocupados/as; en 2001, se incrementó hasta alcanzar el 7.97%; en 2011, era del 13.8% y en 2014, la proporción de

personas trabajando a tiempo parcial se ha incrementado al 15%; de los cuales, el 73% son mujeres y el 27% hombres, por lo que se puede concluir que el trabajo a tiempo parcial es más femenino que masculino. (Alcañiz Moscardó, M. (2017). Desemboca entonces a un menor ingreso y a una mayor dificultad para el desarrollo profesional, y por tanto una lectura negativa desde el punto de vista de la igualdad.

Gráfica 5. Jornada a tiempo parcial por sexo (%)



Fuente: EPA, III Trimestre de 2002,2006,2010 y 2016 INE. www.ine.es .Elaboración propia.

Sólo en un porcentaje menor de casos, el motivo aducido es el de poder conciliar mejor la vida familiar y la laboral: un 21% de las mujeres que manifiestan realizar este tipo de jornada así lo declaran, frente a un 66% que aducen estar realizando este tipo de jornada por no haber encontrado un empleo con jornada completa (Otaegui,2014).

Gráfica 6: Número de trabajadores a tiempo parcial por sexo.

	Hombres	Mujeres
	2019	2019
Jornada a tiempo parcial	748,2	2.148,3

Fuente: Encuesta de población activa. 2019 (INE). www.ine.es.

Vemos en la gráfica 6, como las mujeres ostentan un mayor número de empleos bajo contratos laborales a tiempo parcial, que los hombres. Una diferencia en gran medida, causada por el tiempo que se dedica al trabajo doméstico va en consecución con las situaciones de desigualdad previas. Es cierto que el tiempo de dedicación laboral femenina ha ido en aumento, no implica que se haya disminuido la carga social del trabajo doméstico y del cuidado ya que, según datos sacados de una encuesta de uso del tiempo del INE (2002-2010), las mujeres dedican 4h,7' al desempeño de los cargos familiares y del hogar, frente a la 1h 54' de los hombres. Estos datos son importantes para justificar la dificultad de las mujeres a la hora de conciliar la vida laboral y familiar, y la causa por la que cubren, en mayor medida frente al género opuesto, empleos temporales, parciales, etc.

Otro de los factores que dejan en evidencia las desigualdades respecto al género es la llamada *Brecha salarial* que, según el Instituto Nacional de Estadística (Encuesta de estructura salarial, 2007), la brecha salarial entre hombres y mujeres en España alcanza el 21,9%. Además, debemos dejar claro que se da entre puestos de trabajo equivalentes y similares.

Otra variable que debemos analizar son las desigualdades respecto a los tipos de ocupación donde se aprecia una alta concentración de mujeres en empleos dirigidos a las ventas, la limpieza y los servicios de restauración son los más notorios (EPA). Además,

las mujeres se concentran en áreas como actividades sanitarias o la educativa, que se caracteriza por ser una prolongación del papel tradicional de la mujer (OIT 2016). En España, la mayor parte del empleo se concentra en el sector servicios, sector que se caracteriza por abarcar empleos con mayor precariedad laboral, donde trabajan un 63 por ciento de los hombres ocupados y un 82 por ciento de las mujeres. Los sectores de agricultura, industria y construcción tienen más peso en el empleo masculino y, de hecho, las mujeres representan menos del 20 por ciento de la ocupación en esas ramas. (Cebrián, I., & Moreno, G. 2018).

Lo que queremos demostrar con estos datos, son las grandes desigualdades que sufre el género femenino al enfrentarse a la vida social, y por consiguiente al mercado laboral. Una amplia dificultad respecto a sus compañeros masculinos, al tener que conciliar la vida familiar con la laboral, abarcando una mayor responsabilidad.

Las mujeres no solo sufren desigualdades a la hora de enfrentarse a puestos menos cualificados, sino también en aquellos empleos de mayor responsabilidad., la participación de mujeres en empleos con mayor salario es inferior respecto de los hombres, justificándose en el llamado “techo de cristal”, es un concepto relativo a los obstáculos que enfrentan las mujeres que ejercen o aspiran a ejercer altos cargos (en igualdad de condiciones y salario) en corporaciones, así como en todo tipo de organizaciones: gubernamentales, educativas y sin fines de lucro (Ribera, T. B., Miguel, S. E., & Pérez, C. M. D. 2009, April).

4.1.2. Desigualdades del colectivo LGBITQ.

Es importante comenzar apreciando dos conceptos. Debemos distinguir entre la identidad de género, que está determinada por los antecedentes ocupacionales de cada género que han seguido trascendiendo hasta la actualidad y las acciones cotidianas son

las que irán configurando como se identificará el individuo. El género es central a la hora de relacionarnos con los demás y de estructurar la vida social. Vamos van configurando la identidad a partir de las categorías sociales, es por ello por lo que la identidad no es innata. Por su lado, la orientación sexual tiene que ver con quien nos atrae sexualmente.

Encontramos a las personas que les gustan o atraen otras personas del sexo opuesto, como lo es la heterosexualidad. Y por otro, un gran colectivo que abarca diferentes tendencias:

L de Lesbianas: Mujeres que se reconocen como tales, que se sienten permanentemente atraídas de forma erótico/afectiva hacia otras mujeres y que viven su sexualidad en ese sentido. (Ramírez, J. M. 2017)

G de Gays: Hombres que se reconocen como tales, que sienten exclusivamente atracción erótica/afectiva por otros hombres y desarrollan su vida sexual en ese sentido. En este documento se utiliza la palabra en inglés gay para hacer explícitas las diferencias entre hombres y mujeres homosexuales. (Ramírez, J. M. 2017)

B de Bisexuales: Hombres y mujeres que se sienten atraídos/as erótico/afectivamente tanto por personas del mismo sexo como del sexo opuesto. (Ramírez, J. M. 2017)

I de Intersexuales: Personas que biológicamente desarrollan las características físicas y genitales de los dos sexos. Aunque existen diferentes grados de intersexualidad y extensa literatura científica sobre el tema, nos parece importante resaltar la autonomía de los seres humanos para definirse a sí mismos/as y reconocemos la posibilidad de definir la intersexualidad como un género en sí mismo con sus propias características y más allá de la polaridad hombre/mujer. (Ramírez, J. M. 2017)

T de Transexuales, Transgénero: Personas que no se identifican con las características corporales, como los órganos genitales internos y externos, las características sexuales secundarias, los cromosomas o la carga hormonal que ostentan, sino que lo hacen con una identidad de género que no se clasifica según las características sexuales biológicas. Teniendo en cuenta que se clasifican las características sexuales para clasificar el género. Es decir, pueden nacer con el sexo masculino e identificarse con el género clasificado al sexo femenino. (Egales,2010)

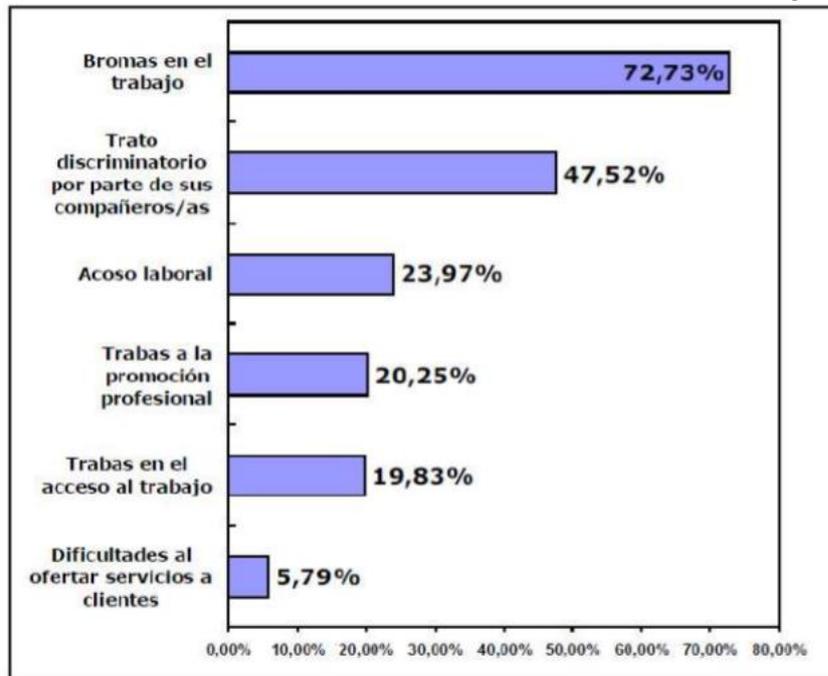
Q de Queer: Son los entendimientos normativos y/o perversos del sexo, del género y de la sexualidad que cumplen con dos características. La primera consiste en crear normatividades y perversiones en el campo del conocimiento, el concepto o la subjetividad en la que se trabaja de forma que se pueda confrontar, al igual que confundir o adoptar, lo que se dice que es normativo o que es anti normativo (aún aquello que se presenta como normativo y anti normativo al mismo tiempo). La segunda característica es diferenciar queer de cualquier consideración de sexos, de géneros y de sexualidades, así como de todo sistema caracterizado por una fija y rígida uniformidad. (Fonseca Hernández, C., & Quintero Soto, M.L. 2009)

Agregaremos en este glosario el termino *cisexual* ya que creemos en la necesidad de definirlo para comprender correctamente la línea de este apartado.

Cisexual: La cissexualidad señala la concordancia entre la identidad de género sentida y el sexo biológico. Por tanto, las personas transexuales no encuentran cabida en este desfasado esquema, que supone una categoría capital de la realidad social contemporánea. El sobrentendido cissexual, asegura que todas las personas son cissexuales. De esta forma, las experiencias de las personas transexuales, quedan ninguneadas. (Díaz, 2014, p.6)

Ahora bien, en ese proyecto de investigación, al ostentar el ámbito laboral como centro de referencia del estudio, dirigimos las discriminaciones que sufren el colectivo LGTBIQ al mercado de trabajo. En el contexto privado, los individuos LGTBIQ cada vez viven más su sexualidad desde la visibilidad, mientras tanto, en el entorno laboral vemos una perspectiva diferente, donde se privatiza la revelación de la sexualidad por temor a ser repudiados, a que las condiciones laborales se alteren desembocando las desigualdades frente al resto, al miedo al despido, etc. Y es que resulta complicado evidenciar la discriminación por identidad de género u orientación sexual, haciendo complejo el inicio de un proceso judicial, ya que están sujetos a perspicacias difíciles de demostrar.

Gráfica 7. Causas de discriminación al colectivo LGBTIQ.



Fuente: Arroyo, A, Generelo, J, López, A. Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España. FELTGTB.

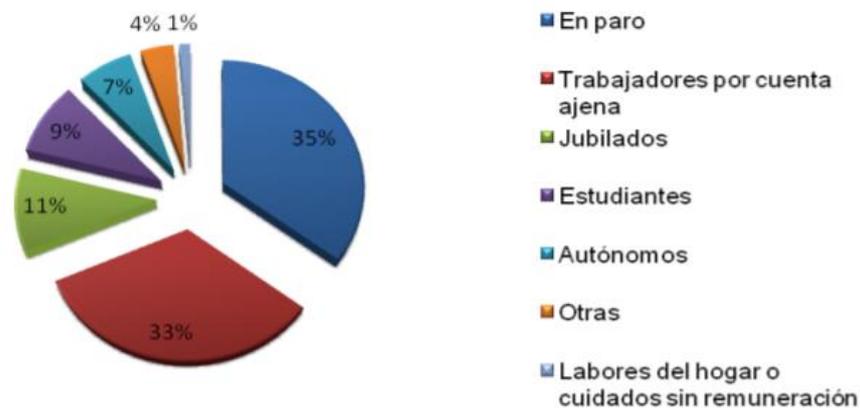
Vemos como la discriminación se ocasiona en gran medida por las bromas (72,73%), son culpables de las inseguridades que debe desafiar las personas que publican su identidad de género o su atracción sexual. Un 47,52%, de los datos que ostentan el segundo foco de discriminación del colectivo afectan al desarrollo del ámbito laboral, procedente de sus compañeros de trabajo.

Nos centraremos en uno de los que, principalmente, sufren discriminación en el mercado laboral, los transexuales. Comenzaremos con una de las principales preocupaciones que más trascendencia tienen en el colectivo: el desempleo. La asociación Española de Transexuales-Transexualia señala que “uno de los campos donde las personas transexuales tienen más dificultad en su integración es el mundo laboral”. Instituciones de gran trascendencia como la OIT (Hammarberg, T, 2007) ponen en

manifiesto el difícil reto que supone la inserción laboral y las dificultades para mantener el puesto para los transexuales. Un estudio del año 2007, Engendered Penalties (Whittle, S, Turner, L, Al-almi, M, 2007), demuestra que sólo el 31% de los participantes tenían un empleo a tiempo completo. La proporción exacta para las mujeres transes del 40% y para los hombres trans del 36%. Un estudio de la Unión Europea señala que la tasa de desempleo asciende al 55%, señalar que el resto de la comunidad LGTB contaba con unas cifras de entre el 25% y el 52% (FRA, 2009). Sabiendo estos datos afirmamos que la comunidad transexual soporta unas cifras de desempleo de más de la mitad del total.

Concretamente la situación de los transexuales en España según el estudio *Transexualidad en España. Análisis de la realidad social y factores psicosociales asociados* es:

Gráfica 8: Situación laboral de transexuales en España



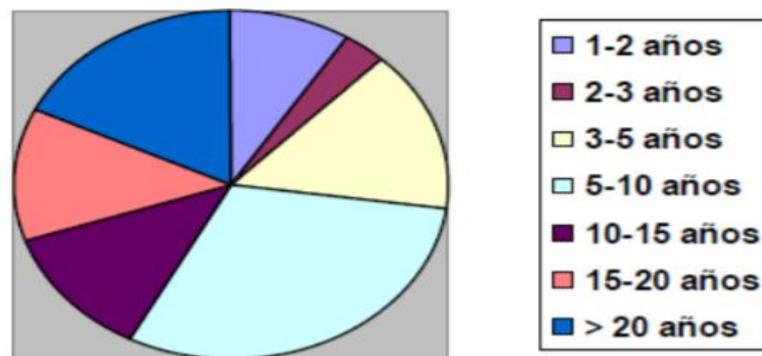
Fuente: Estudio realizado por la FELTB. 2009.

Una vez más, demostramos que la barrera de la tasa de desempleo es la más destacable. En dicho estudio (FELTB,2009) se menciona otro factor de vital importancia para entender la discriminación de estos individuos en el ámbito laboral: mantener el empleo. A partir de aquí, vamos a analizar según la comunicación de la transexualidad a los compañeros de trabajo. El 43% de los encuestados les han comunicado a todos sus

compañeros de trabajo que es transexual, de éstos, un 44% tuvo ninguno o pocos problemas, el resto fue víctima de conflictos laborales; un 28% se lo comunicó sólo a algunos, seguido de un 16,80% que directamente no se lo dijo a nadie. Al igual, el 24,2% son víctimas de *mobbing*, y de éstos el 47% decidió soportarlo sin realizar ninguna acción al respecto; un 25% decidió denunciar, el 16,7% renunció al trabajo y al restante 11% lo despidieron para evitar trascendencias y conflictos legales.

Lo que debemos tener por seguro es que los transexuales se encuentran en una notoria desventaja frente a los cissexuales. Y como consecuencia de ello, una amplia parte de la población transexual cae en el desempeño de trabajos sexuales para su propia supervivencia económica y vital. Un informe de Transmadrid realizado por COGAM en 2006), manifiesta como casi la totalidad de las mujeres trans accede al trabajo sexual de manera voluntaria y consciente. En el informe de FELTB *Transexualidad en España*, nos muestra que un 48,2% de los encuestados habían realizado trabajos sexuales en algún momento.

Gráfica 9. Tiempo realizado en el trabajo sexual



Fuente: FELGTB, 2009.

5. Conclusiones.

La persistencia del patriarcado en la actualidad social es fuerte, a pesar de la incorporación de la mujer en el mercado laboral. Las notorias desigualdades entre hombres y mujeres siguen persistiendo a pesar de la actualización de los roles de género. Observamos cómo, a pesar del cambio, la carga de género del trabajo doméstico y de cuidados, sigue estando asignada tradicionalmente a la mujer, debiendo dedicar el tiempo vital a conciliar su vida laboral con la familiar. Suponiendo una menor dedicación al ámbito laboral y, como consecuencia a su desarrollo profesional. Además, estas decisiones están relacionadas con una mayor precariedad en el trabajo al optar por empleos a tiempo parcial y con salarios acordes al tiempo trabajado, es decir, inferiores. A sabiendas que son decisiones voluntarias, ellas son las que se responsabilizan de la conciliación, y son las que deciden si, por un lado, abandonar el empleo para dedicarse al trabajo doméstico, o si buscar ayuda para el cuidado familiar o, por otro lado, continuar con la misma situación laboral previa a la necesidad doméstica y llevar a cabo la conciliación. Por tanto, podemos afirmar en esta conclusión que el sistema patriarcal se modifica, pero se mantiene, tanto a nivel interno de los hogares como a nivel social y laboral.

Señalando el segundo foco del proyecto, la realidad de la situación LGTBIQ ha sufrido modificaciones, sin embargo, sigue estando presente en nuestra cotidianidad social. Durante el periodo franquista en España, no se evidenciaron las discriminaciones del colectivo en el ámbito laboral, ya que la exclusión y represión social abarcaba ya, todos los ámbitos. Posteriormente con el establecimiento de la democracia, el activismo social del colectivo ha estado en auge, acelerando mediante reformas legislativas que ponen en manifiesto las nuevas necesidades del colectivo hacia la visibilidad y la igualdad. Sin embargo, no podemos ignorar la realidad actual, y es que la discriminación

por la identidad y la atracción sexual aún sigue estando tanto directa como indirectamente en el entorno laboral de forma oculta, ya que es difícil encontrar jurisprudencia sobre discriminación del colectivo en el entorno laboral. Esto es por el desvío en la causalidad de los despidos, alegando una justificación lícita a la que en realidad se debería fundamentar. Personalmente, mantengo que la orientación sexual ni la identidad de género son factores que afecten al correcto desempeño de esos individuos, por lo que, de cara a un proceso selectivo para un puesto de trabajo, no se debería predisponer un rechazo al colectivo. Y la normalización del colectivo LGTBIQ solo se puede considerar a través de la visibilización y sensibilización, rompiendo con la heteronormalidad, para convertir el entorno laboral en un entorno de igualdad real y efectiva. A partir de aquí, debemos dejar claro que la alternativa para hacer frente a estos problemas es la formación y la educación de las personas que conforman la sociedad, así como legislar a favor de la igualdad efectiva.

Retomando ahora el marco teórico utilizado, *la rueda de privilegios*, nos sirve para visibilizar el cruce de desigualdades de las distintas categorías sociales. En éste proyecto de investigación hemos tenido como punto de análisis las categorías sociales que refieren al género, la identidad del mismo y la atracción sexual en el ámbito laboral. Vemos como un individuo puede sufrir discriminación de varias categorías sociales, tanto en el ámbito laboral como en la vida social. Por ejemplo, hablando de desigualdades de género, sabemos que la mujer sigue sufriendo discriminación tanto a la hora de deslindarse del trabajo doméstico y de cuidados, como enfrentándose ya en sí, dentro del mercado laboral. Pues bien, si dicha mujer es trans, se enfrentará a las desigualdades que acarrea por ser mujer y, además, la de no formar parte de la cissexualidad normativa, conllevando a una mayor dificultad para introducirse y mantener un puesto en el mercado laboral, etc. O mujeres inmigrantes racializadas, que la desigualdad se duplica en la misma situación que el ejemplo anterior, donde, en la mayoría de situaciones, se las limita

a una serie de profesiones, en su mayoría de limpieza, servicios, etc., en la que es normal verlas desempeñar. Con la interseccionalidad, observamos el cruce de opresiones de las categorías sociales de la rueda de privilegios, afirmando la hipótesis que he planteado al principio del proyecto. Debido al, más que obvio, cruce de desigualdades por una o varias características que ostentan.

6. Referencias Bibliográficas.

- Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA). *La homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en los Estados miembros de la UE*. Parte II: La situación social, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo 2009.
- Alcañiz Moscardó, M. (2017). *Trayectorias laborales de las mujeres españolas. Discontinuidad, precariedad y desigualdad de género*. La ventana. Revista de estudios de género, 5(46), 244-285.
- Antón, A. (2013). *La desigualdad social*. Ponencia (revisada) presentada en las X Jornadas de Pensamiento Crítico.
- Asociación internacional de lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (ILGA). *Homofobia de Estado*. 2019, 13 Edición. <https://ilga.org/es>
- Campbell, Fiona Kumari (2008), “*Refusing Able (ness): A Preliminary Conversation about Ableism*”, M/C Journal, 11(3).
- Cañizares-Esguerra, J. (2006). *Nature, Empire and Nation*. Stanford: Stanford University Press.

- Castro-Gómez, S. y Grosfoguel, R. (Comps.) (2007). *El giro decolonial: reflexiones para una diversidad epistémica más allá del capitalismo global*. <http://www.ceapedi.com.ar/imagenes/biblioteca/libreria/419.pdf>
- Cebrián, I., & Moreno, G. (2018). *Desigualdades de género en el mercado laboral*. *Panorama social*, (27), 47-63.
- Collins, P. H. (2002). En su obra, *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. The edition published in the Taylor & Francis Group e-Library, 2002. New York, USA.
- Crenshaw, K. (1990). *Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color*. *Stan. L. Rev.*, 43, 1241.
- Díaz, O. (2014). *La transexualidad en Canarias. Una realidad diversa y desconocida*. Las Palmas de Gran Canaria: Gamá, Colectivo LGTB de Canarias.
- Durán, Ma. Á. (1972). *El trabajo de la mujer en España*. Un estudio sociológico. Madrid: Tecnos.
- INE (2019): Encuesta de población activa, *encuesta de uso del tiempo*. (2002-2010). www.ine.es
- EUROSTAT. Oficina estadística de la Unión Europea. Referencia en la *gráfica 3*.
- FELGTB, (2009). *“Transexualidad en España. Análisis de la realidad social y factores psicosociales asociados”*. <http://www.felgtb.org>
- Fonseca Hernández, C., & Quintero Soto, M. L. (2009). *La Teoría Queer: la deconstrucción de las sexualidades periféricas*. *Sociológica* (México), 24(69), 43-60.
- Fundamental right agency, (2009) *Informe de derechos fundamentals* <https://fra.europa.eu/en/about-fra>.

- Friedan, B. (2017). *La mística de la feminidad*. Ediciones Cátedra.
- Guerrero, D. S. (2018). *El concepto interseccionalidad en el feminismo negro de Patricia Collins*. Resonancias. Revista de Filosofía, (4), 49-58.
- Hammarberg, T. (2010) “*Derechos humanos e identidad de género- Informe Temático*”, Proyecto TvT, Volumen 1, Ed. TransInterQueer e.V, Berlín.
- Kerbo, H. (2003) *Estratificación Social y Desigualdad*. McGraw-Hill. Madrid. 5ª Edición.
- Instituto nacional de estadística. (INE): *Encuesta de población activa (EPA 2001-2019)*. www.ine.es
- Kerbo, H. (2003). *Estratificación y desigualdad. El conflicto de clases en perspectiva histórica, comparada y global*. Mc Graw Hill/Interamericana de España, 151-192.
- Egales (2010). *La voluntad y el deseo. La construcción social del género y la sexualidad: el caso de lesbianas, gays y trans*. Barcelona.
- López, J. O. (2008). *Paulo Freire y la pedagogía del oprimido*. Revista Historia de la educación latinoamericana, (Pág. 10).
- Merton, Robert, K. (1965). *Éléments de théorie et de méthode sociologique*, París, Librairie Plon.
- Organización Internacional del trabajo (OIT, 2016). *Las mujeres en el trabajo. Tendencia 2016*. <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Otaegui, A. (2014). *El deterioro laboral de las mujeres como efecto de la crisis*. Madrid: Fundación 1o de Mayo.
- COGAM (2006), *Programa de atención a Mujeres Transexuales*. <https://www.cogam.es>.

- Ramirez, J. M. (2017). Platero, R. Lucas; Rosón, Maria y Ortega, Esther (Eds.) (2017): *Barbarismos queer y otras esdrújulas*. Barcelona: Edicions Bellaterra. 432 pp.
- Real Academia Española (RAE). <https://www.rae.es>
- Ribera, T. B., Miguel, S. E., & Pérez, C. M. D. (2009, April). *Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El “techo de cristal”*. In XIII Congreso de Ingeniería de Organización (pp. 133-142). http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/7.pdf
- Soto, I. S. (2020). *Pensar raza: La Interseccionalidad un camino de desafíos y encrucijadas*.
- Weil, S. (2014). *Reflexiones sobre las causas de la libertad y de la opresión social*. Ediciones Godot. Argentina.
- Whittle, Stephen, Turner, Lewis, Al-almi, (2007). “*Engendered Penalties: Transgender and Transsexual People’s Experiences of Inequality and Discrimination*”, The Equalities Review, London