

TRABAJO FIN DE GRADO
Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2023/24
Convocatoria: MARZO

LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO

Women in the labour market



Realizado por la alumna D^a Irene Hernández León.

Tutorizado por la Profesora D^a Marta Esther Jiménez Jaén.

Departamento: Departamento de Sociología y Antropología.

Área de conocimiento: Sociología.

ABSTRACT

With this research work, we will analyse the situation of women in the labour market. We will study the historical context until we see the reality of society in today's world. Finally, our aim will be to check the reality of the labour market and how it affects women. To do this, we will look at diverse sources of information, texts that analyze how women's work has evolved over time. As well as the continuous inequalities that have been experienced throughout this period studied.

Key Words: women, work, inequalities, evolution.

RESUMEN

Con este trabajo de investigación, analizaremos la situación de las mujeres en el mercado de trabajo. Estudiaremos el contexto histórico hasta ver la realidad de la sociedad en el mundo actual. Finalmente, nuestro objetivo va a ser ese mismo, analizar las desigualdades el mercado de trabajo y cómo afecta a las mujeres. Para ello, buscaremos en diferentes fuentes de información, textos que analicen cómo ha evolucionado el trabajo de las mujeres durante el tiempo. Así como las continuas desigualdades que han ido experimentando durante todo este periodo estudiado.

Palabras clave: mujeres, trabajo, desigualdad, evolución.

ÍNDICE

1. Introducción.....	4
2. Contexto histórico.....	6
3. La evolución en la regulación de la igualdad en el trabajo.....	8
4. La incorporación de la mujer al mercado laboral actual.....	15
4.1 Las desigualdades salariales, la brecha salarial.....	16
4.2 La segregación ocupacional.....	18
4.3 La temporalidad, el trabajo a tiempo parcial.....	21
4.4 La jerarquía vertical, el sector público y puestos directivos.....	23
5. Los colectivos feministas y los movimientos sindicales.....	28
6. Conclusiones.....	31
7. Referencias bibliográficas.....	33

1. INTRODUCCIÓN

Comenzamos sumergiéndonos en el mundo laboral de la mujer con una aproximación nacional, con el fin de contextualizar el análisis que nos proponemos desarrollar. En este estudio analizaremos algunas de las causas de por qué las mujeres siguen experimentando, a pesar de los cambios y transformaciones sociales en el campo de las relaciones de género en nuestra sociedad, situaciones discriminatorias y deplorables en el mercado de trabajo. Analizaremos los antecedentes y los comienzos de la entrada de la mujer en el mundo laboral de Canarias como ejemplo para posteriormente afrontar el análisis de su situación en la actualidad.

No es hasta finales del siglo XVIII y comienzos del XIX cuando con el proceso de industrialización se produce una separación entre las esferas públicas y productivas y las privadas y domésticas en las sociedades occidentales, siendo la mujer relegada al ámbito privado. Estos procesos históricos, por los cuales se impone una división sexual del trabajo que relega a las mujeres al ámbito doméstico excluyéndolas de los espacios productivos y de ejercicio de la ciudadanía, han marcado los procesos de progresiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Primero, excluyéndolas mayoritariamente del mismo, y a lo largo del siglo XX abriendo la senda del reconocimiento de derechos legales, como fundamento de su creciente incorporación al mercado laboral y a la participación en todos los órdenes de la esfera pública democrática. En nuestro entorno se produce un punto de partida central, después de cuarenta años de dictadura franquista, con la *Constitución española de 1978* (BOE-A-1978-31229) que establece un marco de igualdad formal:

Artículo 9.2 Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Artículo 14. Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Vemos que hay un marco jurídico que protege a las mujeres ante la ley, a partir de ese marco constitucional se accede a una regulación de la igualdad legal en el ámbito laboral, la *Ley del Estatuto de los Trabajadores del 24 de marzo del 1995* (BOE-A-1995-7730), disposición actualmente derogada que contempla en subapartados de artículos continuamente la idea de la misma posición entre hombres y mujeres, con respecto a accesos a los puestos de trabajo, retribuciones etc. Actualmente, el último texto refundido se aprobó en 2015.

Dada la relevancia de estos cambios en el ámbito legal, trataremos de analizar en este trabajo el marco jurídico establecido hasta la actualidad, para proceder a continuación a realizar un análisis sobre algunos de los datos más relevantes sobre la situación actual de las mujeres en el mercado de trabajo en España y Canarias, para aproximarnos a una caracterización de los problemas a los que se sigue enfrentando este colectivo a pesar de los avances legislativos. Trataremos de ofrecer evidencias sobre la persistencia de situaciones de precariedad laboral singulares de las mujeres en un sistema laboral en el que se siguen produciendo prácticas discriminatorias que conducen a la pervivencia de desigualdades. No se trata de un problema a pequeña escala, es un problema arraigado en nuestra sociedad.

Y para finalizar veremos a lo largo de este trabajo cómo es un tema relevante y actual, comprobar la realidad precaria que viven todas las mujeres en el sistema de trabajo discriminatorio y desigual. Debido a eso mismo, no es un problema a pequeña escala, es un problema arraigado a la sociedad ya que hablamos de prácticas sexistas en el trabajo.

2. CONTEXTO HISTÓRICO.

Desde la Antigüedad, la imagen de la mujer siempre ha sido colocada en una posición inferior a la del hombre, es por ello por lo que durante siglos ha estado sujeta a fuertes restricciones de derechos en todos sus ámbitos. Esta relegación a la tutela de género ha visto mermada la capacidad de estas a tal punto de ser consideradas un género inferior.

La integración de las mujeres al trabajo remunerado ha sido parte de un proceso el cual se genera con la industrialización, la cual fue resultado de un proceso complejo. La Revolución Industrial, que comenzó en el siglo XVIII en Gran Bretaña y se expandió posteriormente a Europa y América del Norte, trajo consigo una serie de transformaciones de la sociedad (Duby, Perrot, & Wallach, 1991).

Siguiendo una línea del tiempo, en el siglo XIX, recordamos con también gran relevancia, el 8 de marzo de 1857 donde unas trabajadoras textiles y de confección de New York realizaron una gran huelga exigiendo el derecho al trabajo, luchando por jornadas laborales más reducidas y sueldos mejores remunerados, es decir, condiciones de trabajo más humanas, sin embargo mueren calcinadas al producirse un incendio en la fábrica y no poder salir de la misma por estar encerradas por la misma empresa.

Es en el mismo siglo, más concretamente 1866, donde se aprueba en el primer Congreso de la Asociación Internacional de Trabajadores, el trabajo profesional de la mujer, es decir, se disocia la idea de la mujer con la esfera doméstica y se pronuncian por la mejora de las condiciones laborales de la mujer (Rivas, 2014). No es hasta el siglo XX, donde la misma institución propone celebrar un día internacional que reconozca los derechos y libertades de las mujeres. Así mismo, se celebra por primera vez el 8 de marzo de 1911, en Alemania, Dinamarca y Suiza el día internacional de la

mujer, convocándose la primera manifestación exigiendo el derecho al trabajo, el derecho a la formación profesional y la posibilidad de obtención de un cargo público, entre otros. Sin embargo, no es hasta 1952 cuando la ONU constituye oficialmente el 8 de marzo como el Día Internacional de la Mujer.

La situación de ellas, en esta época era discriminatoria, puesto que el salario perteneciente de la agricultura o servicios domésticos era conceptuado como una mera “ayuda familiar” (Jiménez, 2010). Posteriormente, vivimos un crecimiento exponencial de la actividad laboral femenina a comienzos de los años sesenta, ciertamente, en un trabajo precario y regido por la división de este por sexo, donde se creía que se iba a evolucionar con respecto a las desigualdades, pero se da todo lo contrario, una realidad cada vez más desigual y con mayor índice de desempleo (Maruani, 2004).

No es hasta la llegada del final del siglo XX, contextualizando con el ejemplo de Canarias, las mujeres experimentan un gran cambio, debido a la educación y economía. Este cambio se produce, por una transformación política, llega a España la democracia. A continuación en el epígrafe 3 sobre “*La evolución en la regulación de la igualdad en el trabajo*”, indagaremos más profundamente sobre como estas transformaciones y cambios sociales, políticos y económicos influyen sobre la participación de la mujer en las actividades económicas y como la regulación del trabajo va de la mano de estas transformaciones, como lo es por ejemplo, la transformación de economía agraria a terciaria.

3. LA EVOLUCIÓN EN LA REGULACIÓN DE LA IGUALDAD EN EL TRABAJO.

Aproximándonos a la realidad nacional, en España, la mujer pasó de forma paulatina de estar recluida en el hogar a luchar por conseguir una situación mejor, laboralmente hablando. No es hasta la llegada de la I República, más concretamente el 11 de febrero de 1873, cuando el trabajo femenino causa una inquietud. Causada esta por notables circunstancias de discriminación que surgían en el trabajo, ya que es en estos momentos donde se había definido el “trabajo para las mujeres” aquel que supuestamente era adecuado para ellas y su condición física, lo que suponía una continua división por sexos en el ámbito laboral y por lo tanto una continua discriminación y selección de trabajos dependiendo del sexo (Nash, 1983).

Con la llegada de esta inquietud, nace la que es la primera ocasión donde el trabajo femenino e infantil se regulariza en España. En 1900, se aprueba *La Ley de 13 de marzo, sobre el trabajo de mujeres y niños* (Universitat de Barcelona, 2013), actualmente esta disposición se encuentra derogada y excluida del BOE. Este gran paso supone para las mujeres una serie de condicionantes que son definitivos para la mejora de condiciones laborales para todas. Esta ley, entre otros logros, recoge la prohibición de menores de entre diez y catorce años, a trabajar por más de seis horas en entornos industriales y ocho horas para entornos mercantiles. También, sería la primera ley en tratar sobre la maternidad de las obreras, en el sentido que se aprobó la prohibición de trabajar las tres semanas siguientes al nacimiento del bebé, y, además, el empresario debía respetar el puesto de trabajo de esa trabajadora (Martínez, 1980). Así mismo, por un lado, podemos destacar también el *Real Decreto de 25 de enero de 1908, sobre la industria y los trabajadores menores de 16 años de ambos sexos*. Sin embargo, no es hasta el *Real Orden de 2 de septiembre de 1910* (Universitat de Barcelona, 2013), cuando las leyes sobre trabajo femenino toman otro tipo de enfoque y en ellas se afrontan no solo las condiciones físicas, sino también se plantean mejores condiciones

en su situación profesional. Así, con esta real Orden, se aprueba el acceso libre parcial de las mujeres a todas las profesiones en el ámbito referente al Ministerio de Instrucción Pública, es decir en la administración pública. Por otro lado, también hay que destacar la *Ley de la Silla, del 27 de febrero de 1912* (Universitat de Barcelona, 2013) donde se obligaba a proporcionar asientos a las mujeres que trabajasen en almacenes y demás. Y posteriormente, el *Estatuto del funcionario Público en 1918* (Muñoz, 2019), añade que las mujeres podrán servir al Estado en toda clase de categoría de auxiliar, esto suponía que se especificaban las funciones a las que podría ser admitida y aquellas otras, que le quedaban vetadas.

En España, no es hasta la llegada de la Segunda República cuando los cambios sociales y políticos ofrecen a las mujeres su oportunidad para emprender un nuevo camino lleno de desarrollo y transformación. Y así llega con la Constitución republicana el 9 de diciembre de 1931, una serie de grandes cambios para la importancia del avance del trabajo de las mujeres, como la prohibición de la discriminación laboral, la protección del trabajo, el derecho de voto y entre otros, la reforma del código civil con el reconocimiento del matrimonio civil y el divorcio (Asociación Cultural Almendrán, 2005).

Fueron muchos los logros alcanzados en este marco, si bien nos encontramos con un punto de inflexión, en el sentido negativo, para ese desarrollo hasta entonces alcanzado. Al producirse el golpe de estado que da paso a la dictadura franquista a partir de 1939, que supone la imposición de nuevas regulaciones que anulan los avances en igualdad de derechos para las mujeres.

Con la dictadura se impone un modelo patriarcal autoritario, que no solo no otorgaba a las mujeres derechos políticos ni económicos, sino que también sienta normas de familia que rechazan los derechos reconocidos por la II república en el ámbito del matrimonio y la familia (Heras, 2006).

Centrándonos en el ámbito laboral, esta dictadura para la mujer española fue un periodo de retrocesos sustanciales, puesto que se promovía su sometimiento al hombre y su dependencia en la economía, al darle centralidad a su rol como madre y esposa en el ámbito doméstico, poniendo importantes restricciones en su acceso y continuidad en el mercado de trabajo. De hecho, se imponen regulaciones que restringían directamente a la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Estas reflejaban esa ideología conservadora y tradicionalista del régimen, que promovía un modelo de roles de género basados en la división sexual del trabajo. Se incluyeron en la ley algunas de las principales regulaciones como la *Ley de Contratos de Trabajo de 1944* (Boletín Oficial del Estado nº 55), donde se establecían restricciones en la contratación de mujeres, limitando su acceso a ciertos tipos de empleo. Además, en el artículo 2.d señala que no considera trabajo; los trabajos familiares, ni el trabajo en el servicio doméstico. Así mismo, según el artículo 58, se permite a la mujer casada recibir la remuneración por su trabajo, si no consta oposición del marido. Esta serie de restricciones hacían visible la complicada integración de la mujer al mercado laboral (Marbán, 2014).

Los años hasta el fin de la dictadura fueron largos. Durante los inicios de los años setenta sucede un proceso de crisis de la dictadura, y en 1975 se materializa en un proceso de Transición a la democracia tras el fallecimiento del dictador (Pérez, 2004). España en estos momentos da un paso a la democratización política y social que supondría para las mujeres una oportunidad de retomar los derechos reconocidos durante la II República. Y así, en 1978 se aprueba *la Constitución*, nuestra norma básica del ordenamiento jurídico, que instaura el reconocimiento al derecho de la igualdad y plena equidad en el trabajo, el reconocimiento a la no discriminación por razón de sexo, recogido en el *artículo 14*. Es más, el *artículo 35 de la Constitución Española* reconoce el derecho al trabajo y establece los principios generales que deben regir las relaciones laborales, como la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la estabilidad en el

empleo, la formación profesional, las condiciones de trabajo justas, y la participación de los trabajadores en la empresa, entre otros. Sería en 1995 cuando se aprueba una de las principales leyes laborales del país, el *Estatuto de los Trabajadores de 24 de marzo del 1995*, como un marco legal democrático que da paso al proceso de reconocimiento de la igualdad formal en el mercado laboral.

Desde ese marco legal se va desarrollando un proceso de institucionalización de las relaciones laborales en España a través tanto de la negociación de importantes pactos tripartitos entre las grandes centrales sindicales, las organizaciones empresariales y los diversos gobiernos, que, si bien materializan el marco democrático de relaciones laborales, no se plantean grandes mejoras en relación a la incorporación en condiciones de igualdad de las mujeres al mercado laboral, a pesar de que se van produciendo datos estadísticos que indican la persistencia de las desigualdades entre mujeres y hombres. Podríamos apuntar a que sólo se viene a generar una iniciativa más ambiciosa en relación con la regulación legal en igualdad en la legislatura que comienza en el año 2003, en la que se crea por vez primera un Ministerio de Igualdad que impulsa de forma proactiva nuevos debates y marcos regulatorios para sentar las bases de una sociedad menos discriminatoria y violenta con las mujeres. En esta legislatura, de hecho, se aprueba la *Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres del 2007* (BOE-A-2007-6115), con la que se pretendía hacer justicia e implantar de forma transversal en toda la legislación española la articulación de los derechos de igualdad y no discriminación por razón de sexo, incluyendo el ámbito del mercado laboral de las mujeres. Sin embargo, en 2008 se reconoce una nueva crisis económica internacional que tuvo un impacto significativo en los derechos laborales de las mujeres, afectando a la propia aplicación de esta ley de igualdad, y limitando de nuevo la garantía de los derechos laborales, al intensificar las situaciones de desempleo, precariedad laboral, la brecha salarial y la limitación de ofertas públicas de empleo en servicios particularmente importantes para la igualdad entre hombres y mujeres (Secretaría Confederal para la Igualdad UGT, 2021).

En este contexto de crisis económica, llega al gobierno un partido que realiza importantes cambios en cuanto a derechos laborales. Hablamos de la reforma del 2012 del Partido Popular, que se integra a la legislación como la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* (BOE-A-2012-9110). Esta reforma sin ir más lejos, se modificaron las normas que regulaban la contratación a tiempo parcial y la temporalidad de los contratos, concretamente en el artículo 12, dónde se fomenta su flexibilización, lo que afectaría, sin duda, de forma especialmente negativa a las mujeres, ya que tradicionalmente han ocupado más puestos de trabajo temporales y a tiempo parcial. Por otro lado, en sus artículos 51 sobre el despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y en su artículo 52 sobre el despido objetivo, se flexibilizan las condiciones de despido, donde los despidos individuales y colectivos se abarataron e inclusive se simplificaron los procedimientos de despido objetivo y colectivo. Esto podría haber impactado especialmente a las mujeres, ya que históricamente han sido más vulnerables a la discriminación laboral y al despido. Así mismo, la negociación colectiva también se vio afectada, al dar prioridad a los acuerdos de empresa sobre los convenios sectoriales, lo que podría haber debilitado la protección laboral de las mujeres que trabajaban en sectores con convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, potencialmente más favorables a la igualdad. Y para finalizar, al flexibilizar las condiciones laborales y facilitar los despidos, se podrían haber reducido las posibilidades de conciliar la vida laboral y familiar para las mujeres. En este momento, hablamos de una situación irregular y desigual para las mujeres, pero con dicha reforma se empeoran en general las condiciones de trabajo de todos los empleados.

En España, reforma del 2012, no se realiza otra que tuviera como enfoque principal la mejora de las condiciones laborales, y además le diera la importancia al problema referente del trabajo desigual que sufrían las mujeres. Hasta que en 2019, llega al gobierno de España el partido socialista PSOE en coalición con Podemos y con el

respaldo parlamentario de diversos grupos políticos de izquierda y nacionalistas, que introduce algunas modificaciones en la legislación laboral a través del *Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, sobre medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación* (BOE-A-2019-3244), centrada en promover la igualdad de género en el ámbito laboral y mejorar la protección de las mujeres frente a la discriminación de género en el trabajo (SEPE, 2019). Además, diversos gobiernos autonómicos (entre ellos el Gobierno de Canarias) promulgaron sus propias normativas y políticas laborales que pueden haber implicado cambios en los derechos laborales en sus respectivas regiones.

Estas reformas legislativas se han visto acompañadas por la aprobación e implementación de diversos Planes de Igualdad, siguiendo los acuerdos que ha ido desarrollando la Unión Europea, estando en vigor actualmente el Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, una iniciativa que busca promover la igualdad de género en todos los ámbitos de la sociedad. Resumiendo sus principales puntos, por parte de un diagnóstico de la situación, un análisis exhaustivo de la situación actual en cuanto a desigualdad de género en diferentes áreas como el empleo, la educación, la salud y la participación política, entre otros. En segundo lugar, observamos que se establecen objetivos claros y metas específicas para abordar las brechas de género identificadas en el diagnóstico. Estos objetivos suelen incluir medidas para promover la igualdad de oportunidades, eliminar la discriminación y combatir la violencia de género. Para alcanzar estos objetivos se diseñan acciones concretas en los distintos ámbitos de intervención, que se dirigen a garantizar la implementación de las leyes y políticas públicas. Estas acciones pueden incluir la implementación de leyes y políticas de igualdad, programas de sensibilización y formación, medidas de conciliación laboral y familiar, entre otros. Y para finalizar, se establecen mecanismos de seguimiento y evaluación para monitorear el progreso hacia la igualdad de género y ajustar las acciones según sea necesario. En resumen, actualmente vemos un proceso que se propone como prioridad ajustar las desigualdades

y afrontar los problemas arraigados tanto en el mundo laboral como en la sociedad (Instituto de las Mujeres, 2022).

En cuanto a regulación del empleo de las mujeres en Canarias, destacar la *Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres* (BOE-A-2010-4518), que incluye entre sus principios la ausencia de toda discriminación en el ámbito económico y la adopción de medidas para su eliminación, especialmente aquellas que inciden en la feminización de la pobreza, así como el reconocimiento de la maternidad como un valor social. En el capítulo segundo, vemos como se contemplan una serie de artículos basados en fomentar la igualdad al acceso de empleo, entre otros. De igual modo, hay que destacar como consecuencia de la aprobación de este marco normativo se desarrollan iniciativas para el establecimiento de estrategias de planificación de las políticas de igualdad en la comunidad autónoma, como la “Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres, 2003-2020”, en la que el gobierno de Canarias postula por gestionar de forma transversal las políticas de igualdad en todos los ámbitos, departamentos y sectores y se definen unas líneas estratégicas para la intervención en materia de igualdad de género, con determinados objetivos y acciones como por ejemplo, integrar la perspectiva de género en todas las políticas y programas del Gobierno de Canarias, asegurando que se aborden las necesidades y realidades específicas de las mujeres en áreas como empleo, educación, salud, violencia de género y participación política, o en medidas económicas como en el fomento del empoderamiento económico de las mujeres a través de medidas como el acceso igualitario al empleo, la reducción de la brecha salarial de género, el apoyo al emprendimiento femenino y la promoción de la conciliación laboral y familiar.

4. LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL MERCADO LABORAL.

La incorporación por parte de la mujer al mundo laboral fue históricamente a través de la agricultura y el servicio doméstico. Existen referencias de un papel activo de las mujeres en las sociedades desde el mismo siglo XVIII, alguna de las cuales se incorporarían a la esfera externa al ámbito doméstico, sentando las bases de un proceso que podría haber impulsado transformaciones de su rol tradicional como “madre y esposa”. Pero en realidad no es hasta bien entrado el siglo XX cuando el mercado laboral canario sufre una masiva inserción de mujeres. Es un proceso que está asociado a la terciarización de la economía canaria y posteriormente a su especialización en el sector turístico. Durante esta época también hay una mayor inversión en formación de las mujeres. Sin embargo, esa masiva inserción no se debe especialmente a la educación, ya que las mujeres accedían al mercado de trabajo más bien por trabajos descualificados. Esta era la situación de muchas mujeres hasta comienzos de la década de los 80, cuando la situación cambia y la inserción de la mujer al mundo laboral adquiere un carácter más masivo (Barrera, 2009).

Además de acceder al sector turístico, se produjo con especial afluencia al sector público, gracias a un incremento importante de los servicios públicos en los que se tendía a la contratación más de mujeres que de hombres (por ejemplo, enseñanza primaria, sanidad, empleos administrativos, entre otros). Este sector permitía que las mujeres disfrutaran de mejores condiciones laborales, incluyendo compaginar trabajo y maternidad, una situación que más tarde veríamos transformada en lo que actualmente es la conciliación familiar. Sin embargo, la precariedad del trabajo, las desigualdades y discriminación laboral aún eran notables.

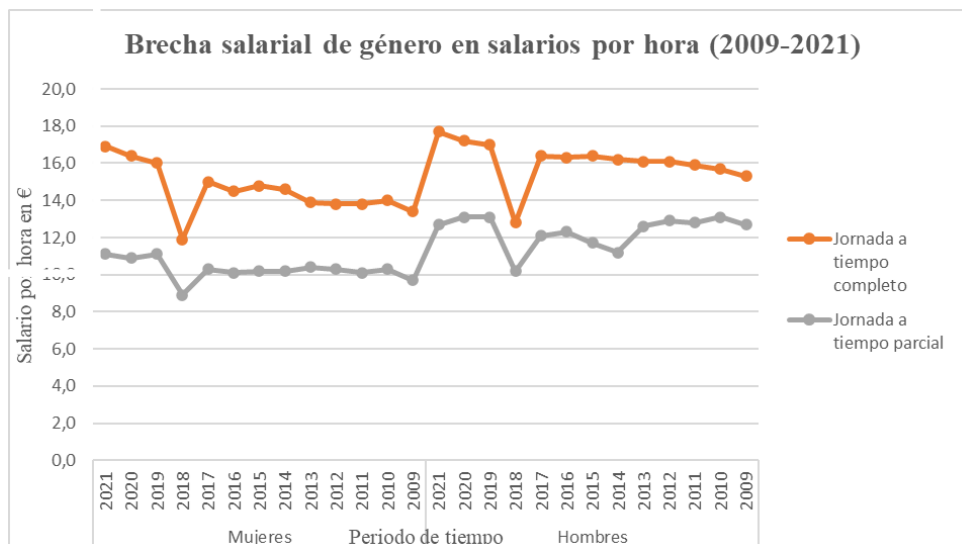
Para identificar los principales problemas a los que se enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo en la actualidad, vamos a proceder al análisis de algunas de las principales características del empleo femenino, partiendo de la situación en el mercado de trabajo en España y canarias en las primeras décadas del siglo XXI. Identificaremos como aspectos más problemáticos: las desigualdades salariales, la segregación ocupacional, la persistencia de contratos precarios por su temporalidad y parcialidad, y las limitaciones en el acceso a puestos de responsabilidad.

4.1 LAS DESIGUALDADES SALARIALES, LA BRECHA SALARIAL.

Hablamos de desigualdades salariales en el ámbito laboral entendiendo por ello la pervivencia de una “brecha salarial” entre hombres y mujeres. Se entiende por esta una situación que se da en el ámbito laboral que surge por el resultado de prácticas discriminatorias en las que dos empleados con la misma capacidad en términos de productividad son remunerados de manera diferente únicamente por razón de sexo (Anghel, Conde, & Marra, 2019). Es cierto, que es un tema que ha tomado una relevancia cada vez mayor, sin embargo sigue siendo una problemática en el ámbito laboral de las mujeres. Las directrices europeas formulan “a trabajo igual, salario igual”, no obstante, las estadísticas demuestran lo contrario (Maruani, 2004).

Esta brecha salarial se justifica en cierto modo por la segregación y concentración de empleos femeninos, aunque se añada “en condiciones iguales” en cuanto formación, sector, categoría profesional, entre otros pero, siguen existiendo diferencias salariales notables. La interrupción de la carrera profesional debido a responsabilidades de cuidado no remuneradas puede constituir un factor que se utilice para explicar también las desigualdades, pero también lo ha sido la falta de transparencia en los procesos de contratación y promoción (Anghel, Conde, & Marra, 2019).

Por un lado, las estadísticas no contemplan la problemática de los salarios bajos o muy bajos, resultantes del trabajo a tiempo parcial. Entre 1995 y 2001, la población con salarios bajos había aumentado, pero la población con salarios muy bajos se había multiplicado, siendo mayoritariamente ocupados por mujeres. De igual modo, la brecha salarial varía también según el sector económico y el nivel de responsabilidad. En general, los sectores con una mayor representación de mujeres suelen presentar una brecha salarial más amplia. A medida que aumenta el nivel de responsabilidad, la brecha tiende a aumentar. Por otro lado, refiriéndonos a datos de salarios en España de jornada completa, la diferencia salarial en 1995 era de un 26%, es decir, las mujeres cobraban un ventiséis por ciento menos que los hombres (Maruani, 2004). Actualmente, si acudimos a los datos del INE observamos como en 2020 la diferencia salarial era de un 21%. Se vive un progreso pero de manera muy lenta, tanto así que únicamente ha disminuído la brecha un 5% en 25 años. A continuación ilustraremos con el siguiente gráfico las diferencias salariales por hora que experimentan las mujeres con respecto a los hombres tanto en jornadas completas como parciales.



(INE, 2009-2021)

Como observamos en el gráfico, desde el 2009 se experimenta una brecha salarial tanto en jornadas a tiempo completo como a jornadas a tiempo parcial de aproximadamente 4 euros inferior por hora el tiempo trabajado en mujeres. Con respecto a los hombres, indudablemente hay una diferencia salarial notable en los dos tipos de jornada. Por otro lado, los datos más impactantes reflejan como aún en el 2021, con medidas y acciones legislativas en marcha, la brecha sigue siendo significativa con una diferencia en jornadas a tiempo completo de 2€ por hora inferior el trabajo realizado por las mujeres y en jornadas a tiempo parcial prácticamente 4€ inferior.

En conclusión, en nuestros tiempos, la conciencia sobre la brecha salarial y la necesidad de abordarla ha aumentado en la sociedad española en los últimos años, impulsada por colectivos feministas, organizaciones de derechos humanos y acciones gubernamentales, como la *Ley de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres de 2007* (BOE-A-2007-6115), que establece el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres o más recientemente la obligación de las empresas de realizar auditorías salariales que informen de la situación de la brecha en la organización, medida derivada de la ley anteriormente mencionada. En España sigue siendo un desafío importante para lograr la igualdad de género y erradicar la brecha salarial. Aunque se han realizado avances legislativos y políticos, se necesitan esfuerzos continuos para abordar las causas subyacentes de esta brecha y garantizar que las mujeres recibamos una remuneración justa por nuestro trabajo.

4.2 LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.

En España, el mercado laboral está segregado. Este término hace referencia a una división clara entre diferentes ocupaciones por cuestión de género. Concretamente analizaremos la segregación horizontal por ramas y ocupaciones. Esta segregación

ocupacional se refiere a las tendencias de hombres y mujeres a concentrarse en diferentes sectores de la economía y ocupaciones, lo que resulta en muchos casos una distribución desigual en términos de condiciones laborales, remuneración y oportunidades de carrera. Esta segregación contribuye significativamente a la desigualdad de género en el ámbito laboral.

A continuación con la siguiente tabla representaremos dichas tendencias del mercado laboral.

	Hombres	Mujeres
	2023T4	2023T4
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5,0	2,0
B Industrias extractivas	0,3	0,1
C Industria manufacturera	16,2	7,3
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,6	0,3
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	1,0	0,3
F Construcción	11,3	1,3
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	13,9	15,5
H Transporte y almacenamiento	7,8	2,6
I Hostelería	6,8	9,3
J Información y comunicaciones	4,8	2,3
K Actividades financieras y de seguros	2,0	2,6
L Actividades inmobiliarias	0,8	0,8
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	5,7	6,3
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	4,1	6,2
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	7,0	6,6
P Educación	4,3	10,4
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	4,4	15,6
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2,1	1,8
S Otros servicios	1,4	3,5
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	0,6	5,2
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0,0	0,0

(INE, 4T2023)

Como observamos en la tabla, en el cuarto trimestre de 2023, hay actividades con tendencia a ser más ocupadas por mujeres, como lo son las actividades sanitarias y de

servicios (15,6%) y comercio (15,5%), seguidas por actividades de educación (10,4%) y la hostelería (9,3%). Por consiguiente, también observamos actividades con tendencias de ser ocupadas por hombres, como la industria manufacturera (16,2%), construcción (11,3%), administración pública (7%) y transporte y almacenamiento (7,8%).

Esta segregación se justifica por una combianción de factores sociales, culturales y estructurales que incluyen esteriotipos de género, expectativas sociales sobre los roles de hombres y mujeres, la falta de políticas de conciliación laboral y familiar, así como barreras para el acceso de las mujeres a ciertos campos profesionales, como lo es el sesgo de género en la educación y en la contratación. Además, esta segregación del mercado laboral también puede limitar la carrera profesional personal ya que se adquieren habilidades y experiencia en un sector que pueden no ser fácilmente transferibles a otro sector.

Además, debido a esta segregación en el mundo actual del mercado de trabajo vemos coexistir dos movimientos. En primer lugar, el avance en la actividad laboral y en la escolarización fenemina se ha traducido en el acceso masivo de mujeres al mercado como profesionales cualificadas, y por la feminización de oficios poco valorados socialmente, es decir, observamos como oficios tradicionalmente masculinos se feminizan sin perder su valor social, por lo tanto, actualmente feminización no se identifica con desvalorización (Maruani, 2004). Y en segundo lugar, hay una concentración de mujeres en los empleos no cualificados del sector terciario, por lo tanto, asisitimos a un cambio de la industria a los servicios. En conclusión, actualmente coexisten estos dos movimientos que generan una bipolarización más que una segregación inmóvil en cuanto a las actividades ocupadas por mujeres, encontramos actividades en empleos poco cualificados del sector terciario y un crecimiento de los empleos femeninos cualificados (Maruani, 2004).

La segregación ocupacional es una realidad que se intenta combatir implementando diversas políticas y programas que abordan el tema. Se incluyen en estas acciones para fomentar la participación de las mujeres en campos STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), campañas de concienciación sobre igualdad de género en el ámbito laboral, y políticas de promoción de la igualdad de oportunidades en la contratación y promoción laboral, como por ejemplo, los mecanismos de cierre, los cuales son mecanismos organizacionales de cierre social de género en determinadas actividades con dominación masculina (Ibáñez, García, & Aguado, 2022).

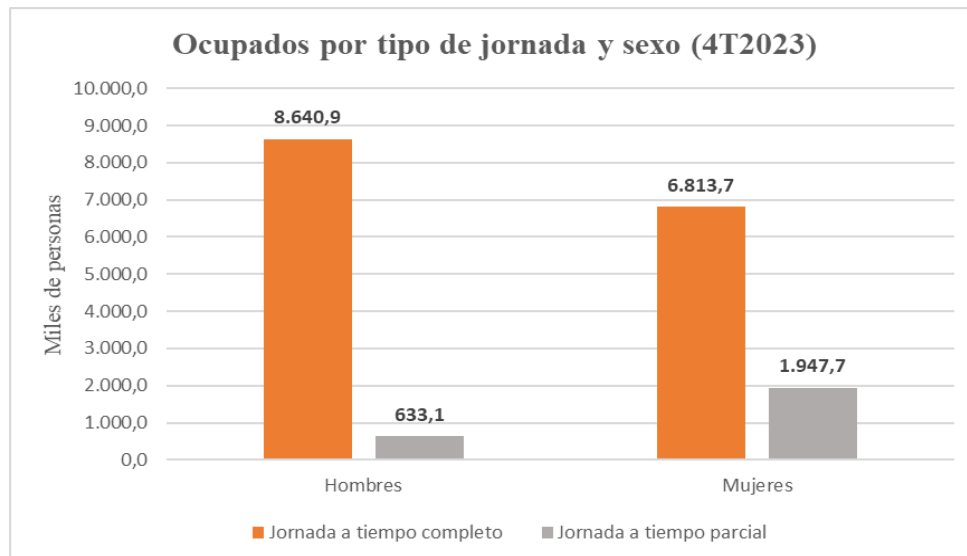
En resumen, la segregación ocupacional en España es un fenómeno complejo que refleja las desigualdades de género arraigadas en la sociedad y la economía. Para lograr una mayor igualdad de género en el ámbito laboral, es necesario abordar activamente estos desafíos y promover un mayor acceso de mujeres y hombres a una variedad de ocupaciones y sectores económicos.

4.3 LA TEMPORALIDAD, EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.

Los asalariados/as temporales son aquellos que tienen fijado el fin de su contrato o relación laboral por medio de condiciones objetivas, tales como la expiración de un cierto plazo o la realización de una tarea determinada.

El trabajo a tiempo parcial llega en los principios de los años 80 por las crisis de empleo, se crean este tipo de contrataciones donde se bajan las cotizaciones sociales. Para las mujeres el trabajo a tiempo parcial era cuestión de una decisión individual por la reducción del tiempo de trabajo, debido a una falta de conciliación laboral (Maruani, 2004). Esta situación también genera otra realidad, el subdesempleo, la cantidad de mujeres que trabajan menos de lo realmente querrían.

A continuación expondremos la realidad de los ocupados en España en el último trimestre del 2023, reflejando datos del Instituto Nacional de Estadística.



(INE, 4T2023)

Como vemos reflejado en el gráfico, observamos una tendencia mayor a jornadas de tiempo completo en hombres (8.640.900) con respecto a mujeres (6.813.700). Sin embargo, el número de mujeres en contratación a tiempo parcial, es un poco mayor que el doble del número de hombres en esta situación, siendo estos un total de 633.100 mientras que las mujeres cuentan con un total de 1.947.700. Por lo tanto, las mujeres son menos contratadas en jornadas a tiempo completo, pero representan la mayoría del porcentaje de personas ocupadas en jornadas a tiempo parcial.

De igual modo, la temporalidad laboral puede tener consecuencias negativas para las mujeres en términos de estabilidad laboral, ingresos y protección social. Así mismo, esta temporalidad, tiene efectos negativos en las pensiones ya que a menor tiempo contratado, menor será la cotización y, en las prestaciones por desempleo, debido a que dependiendo de la jornada parcial, mayor o menor será la cantidad que pueda percibir la

persona en términos de prestación, pudiendo optar a la contributiva o a la prestación por desempleo.

Por un lado, los contratos temporales están asociados con salarios más bajos y a una mayor inseguridad en el empleo, lo que dificulta la planificación a largo plazo. Y por otro lado, contribuye a la brecha salarial de género, ya que las mujeres tienden a estar más concentradas en sectores y ocupaciones precarias y temporales, donde los salarios suelen ser más bajos y las oportunidades de progreso profesional son limitadas. Aunque es cierto, que se han implementado políticas y medidas para abordar la temporalidad laboral en España, como la *Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público* (BOE-A-2021-21651). Aunque sea únicamente para el empleo público la regulación de los contratos temporales y la promoción de la contratación indefinida están presentes en ella. Aun así persisten desafíos en términos de temporalidad laboral, lo que es lo mismo, en la igualdad de género en el mercado laboral.

4.4 LA JERARQUÍA VERTICAL, EL SECTOR PÚBLICO Y PUESTOS DIRECTIVOS.

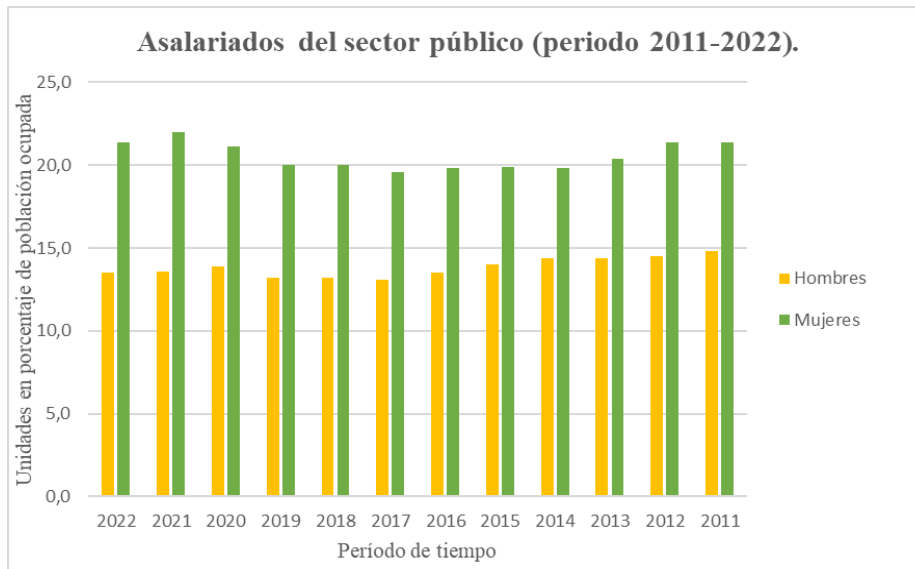
A lo largo de la historia se han evidenciado cambios y transformaciones socioculturales y socioeconómicas que han permitido que la mujer canaria se integre cada vez más al sector público. Por otro lado, otra cuestión que nos interesa analizar, aparte de la dificultad de integración a la administración es la imposibilidad de promocionar y de desarrollarse profesionalmente.

En primer lugar, refiriéndonos a la mujer canaria y el sector público, reiterando lo explicado anteriormente, es en las últimas décadas cuando la mujer ha protagonizado

una integración masiva al mercado laboral, lo que supone un cambio de rol, que, sin embargo, a pesar de los avances logrados, sigue perdurando en forma de barreras y pensamientos prejuiciosos que limitan y obstaculizan la entrada de la mujer al sector público. En España, aún en el marco de la dictadura, en 1970 se aprueba con la *Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa* (BOE-A-1970-852), la igualdad de oportunidades donde se implementan medidas para garantizar la igualdad en la educación. Es aquí donde las mujeres canarias ven la oportunidad para adquirir una formación académica que suponga mejores oportunidades de trabajo. Sin embargo, persistían desigualdades y estereotipos arraigados que no permitían el acceso de las mujeres a mejores puestos, además en estos momentos la conciliación familiar seguía siendo un gran desafío (Barrera, 2009).

En respuesta a esto, y mucho posterior, más concretamente en 2007, se aprueba la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (BOE-A-2007-6115), donde se establecen medidas y acciones políticas de discriminación positiva como la conciliación laboral y familiar en el artículo 44.1. Esta ley sienta un precedente en la declaración de igualdad de promoción entre hombres y mujeres. De igual modo, estas actualizaciones han permitido que cada vez seamos más las mujeres con mejores formaciones académicas y mejores previsiones de futuro, centrándose en el desarrollo profesional y personal, y ocupando puestos en el sector público desde la política, justicia, sanidad, educación, gestión, etc. Aunque los desafíos siguen perdurando y las desigualdades siguen presentes en este mismo sector, contando con la brecha salarial, persistencia de estereotipos y prejuicios de género que hacen necesario el seguir promoviendo medidas y acciones políticas que conciencien sobre la igualdad de género.

Para ilustrar la evolución de la integración masiva de la mujer al sector público, podemos observar a continuación un gráfico que nos presenta las tendencias actuales de la contratación pública.



(INE, 2011-2022)

En el gráfico podemos observar cómo efectivamente, en la última década los números representan una mayoría de trabajadoras en el sector público. Prácticamente desde el 2011 hasta el 2022, vemos una diferencia del 10% en cuanto porcentaje de población ocupada entre hombres y mujeres del sector público. Esto se debe a varios factores que hemos ido desarrollando durante el proyecto. Principalmente, a la regulación de la igualdad en el trabajo, es decir, las desigualdades laborales que existen aumentan su importancia día a día en nuestra actualidad, es por ello por lo que se aprueban leyes y políticas que fomentan la igualdad de género, como la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (BOE-A-2007-6115) que nombramos anteriormente.

Por otro lado, también tienen relevancia a las políticas de cuotas que se han adoptado en diferentes ámbitos públicos para garantizar la equidad de grupos subrepresentados, como son las mujeres en el ámbito público. Estas políticas de cuotas son acciones positivas reguladas en el artículo 60, dónde se reserva un 40% de plazas para mujeres y otro 40% para hombres, sin embargo siendo estas en menor número se garantiza por lo

menos dicha cantidad. Así mismo, la conciencia social y los movimientos feministas también representan una parte importante para el crecimiento de la igualdad de género aumentando la presión en diferentes ámbitos para que crezca la presencia femenina en puestos de liderazgo, a su vez, mezclado con una mayor sensibilidad a la diversidad. Así mismo, también nombrar factor relevante el aumento de la educación y formación de las mujeres españolas.

En segundo lugar, analizaremos la integración de la mujer canaria a los puestos directivos. El concepto de “techo de cristal”, es una metáfora a la que se enfrentan las mujeres actualmente, se viene a referir a una barrera invisible que frena a estas en la evolución de su carrera profesional, tanto en el acceso a puestos directivos como la promoción de su trayectoria laboral. Estas barreras son en realidad desigualdades por razón de sexo, que se transforman en, por ejemplo, brechas salariales, falta de reconocimiento, discriminación en la selección de puestos, y sobre todo estereotipos de género muy arraigados. De igual modo, la importancia de medidas y acciones políticas en este ámbito también es de vital importancia, por ejemplo la promoción de la igualdad de género desde la educación, promoción de la conciliación laboral y familiar, la sensibilización y formación en igualdad de género, son entre otras, medidas que adoptar para acabar con ese estereotipo muy arraigado que promueve la discriminación y desigualdad, y que a su vez, provoca frustración y limita la capacidad de muchas mujeres que tienen potencial para incorporarse en cualquier puesto directivo. Debido a esto, actualmente protege la situación desigual de jerarquía vertical, desde la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (BOE-A-2007-6115) explicada anteriormente, hasta las acciones tomadas por las administraciones públicas como lo son la implantación en empresas que superen los 250 empleados, planes de igualdad, los cuales son medidas que abarcan la igualdad salarial, la igualdad de oportunidades de empleo y la conciliación entre la vida laboral y personal, entre otros temas. Actualmente se introducen unos cambios con el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad*

de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE-A-2019-3244) que modifica la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (BOE-A-2007-6115) en su artículo 1 donde se explica que en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores deben elaborar y aplicar un plan de igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación. Por lo tanto, actualmente no solo las empresas de 250 trabajadores, si no aquellas que ya tienen 50 o más.

5. LOS COLECTIVOS FEMINISTAS Y LOS MOVIMIENTOS SINDICALES.

La mujer ha jugado un papel muy importante en cuanto al sindicalismo, esto ha sido fundamental para la defensa de sus derechos laborales y la lucha por la igualdad de género en el ámbito laboral. Sin embargo, históricamente las mujeres no podían participar en estas agrupaciones. Al inicio de estas organizaciones sindicales, momentos de la revolución industrial, a las mujeres se les negaba la posibilidad de afiliación, siendo inclusive una gran parte de las trabajadoras en las fábricas. Así mismo, en este contexto surgía un pensamiento el que tildaba a las mujeres como competidoras, en cuanto al trabajo asalariado frente a los hombres. Se constituye un proceso donde la liberación de la mujer y el movimiento obrero no caminan en el mismo sentido, y lo sindical, político y social son tratados como temas relevantes, mientras que los de la división por razón de sexo, son entonces temas menos importantes (Casals, 1983).

Históricamente, hemos vivido cómo el sindicalismo representa al trabajo asalariado pero no al trabajo doméstico, limitando así su actuación al marco público, y separando estrictamente esta esfera de la privada. Así mismo, la mujer ha estado condicionada por el papel que se le asigna en la familia y mezclado con la baja cualificación y peores categorías y salarios, la mujer vive un proceso difícil y el sindicalismo no parece reflejar ninguno de estos problemas. Es más, el paro femenino no es relevante y no hay una conciencia social sobre el derecho de la mujer a trabajar fuera de la esfera privada (Casals, 1983).

En España, en 1870 se celebra el primer Congreso Obrero en Barcelona, donde predomina el pensamiento de Pierre-Joseph Proudhon, un filósofo y político, que reflexionaba sobre la idea de que el lugar de la mujer era el hogar, y que estas no debían trabajar sino ejercer su posición de gestatriz (Nash, 1981). No es hasta 1936, cuando

surge la preocupación por integrar a las mujeres en el trabajo asalariado en el marco sindicalista. Más tarde en 1938, surge Mujeres libres, una organización femenina de orientación anarquista que presenta como principal problema la necesidad de integrar a las mujeres al trabajo asalariado y que este problema también lo consideren en la Confederación Nacional de Trabajo, una organización anarquista integrada en el movimiento español. Posteriormente, se adopta un acuerdo en Pleno Nacional donde se daba relevancia al tema de la integración de la mujer al trabajo asalariado, sin embargo no a todos los puestos, serían vetados aquellos que biológicamente no supusieran una “degeneración de la raza” (Nash, 1981).

Desde la muerte del dictador, se comienzan a desarrollar a la misma vez que en Canarias, diferentes colectivos feministas, durante las épocas de 1970 y 1980. En plena transición democrática, las mujeres comienzan a organizarse y participar en movimientos sindicales, demandando mejores condiciones laborales y el reconocimiento de sus derechos específicos como trabajadoras. Es en este contexto que nacen diferentes colectivos feministas con especial mención al Seminario de la Mujer, el cual se crea en 1968 en Gran Canaria, y forma el precedente en el estudio de la Teoría de Liberación de la Mujer en el archipiélago “*Igualdad de oportunidades y feminismo*”. Dos años después, una serie de mujeres canarias se reúnen en Madrid y llevan a cabo una discusión con mujeres pertenecientes al Movimiento Democrático de la Mujer (Cabrera, 2017).

Así mismo, estos colectivos feministas, se diferenciaban en tres grandes grupos. En primer lugar la Asociación de Mujeres Canarias (AMC), que agrupó actividades que se estudian siguiendo tres líneas principales, desde su comienzo inmersa en la igualdad ante la ley, a partir de 1977 comenzará con la campaña de divorcio, y finalizará con el trabajo en torno al tema de las agresiones machistas. En segundo lugar la Organización Democrática de la Mujer (ODM) siguió las mismas tres líneas que la AMC, sin embargo, esta se centró en el planteamiento de la cuestión del cuerpo de la mujer como

punto de partida para abordar la sexualidad en estas, por lo tanto, mientras que la AMC se centraba en la vía legal, la ODM preferiría el activismo. En tercer lugar el Frente e Liberación de la Mujer Canarias (FLMC), se centró en la formación teórica, reconociendo la opresión de la mujer durante siglos aludiendo también al mercado de trabajo (Cabrera, 2017).

Estos comienzos de los colectivos, sientan precedente sobre los principios de pensamiento feminista, que lucharan por todos esos derechos específicos y donde se abordaría realmente la problemática del trabajo de la mujer. Cabría destacar la importancia de la integración de las mujeres canarias a los sindicatos debido a que no ha sido un camino homogéneo, sino todo lo contrario, lleno de obstáculos y mayormente masculino. Sin embargo, se ha logrado gracias a avances significativos la consideración de la problemática del trabajo de las mujeres y la incorporación de estas a todo sindicato que luche por una condición laboral mejor y justa. Además, actualmente son los propios sindicatos los que plantean acciones y campañas para concienciar precisamente sobre esta problemática, las dificultades que presentan estas para abordar el mundo laboral, sensibilizando e informando de la brecha salarial, acoso sexual, conciliación laboral y familiar entre otros temas relacionados a través de las denominadas Secretarías de la Mujer, que se empezaron a crear en los años 80.

6. CONCLUSIONES.

A lo largo de la historia, las mujeres han luchado para generar una situación de equidad entre géneros. Es ahora en la actualidad cuando más lo vemos reflejado, sin embargo, como hemos podido analizar en este proyecto, las desigualdades siguen presentes por razón de sexo. No obstante, es cierto que a medida que la sociedad va evolucionando, vamos notando la transformación cultural en todos los ámbitos, pero especialmente en el ámbito laboral.

En primer lugar, el progreso de integración laboral de la mujer, nos hemos referido a los orígenes de esta integración y cómo las mujeres han superado barreras culturales y poco a poco se fueron integrando en el mercado laboral.

En segundo lugar, las desigualdades históricas, que parten de la continuación de una división sexual del trabajo que atribuye roles diferenciados y prejuzga y denigra la imagen de la mujer, ideándola como un ser incapaz de ciertas actividades, en este caso, de actividades remuneradas. Observamos cómo aún esta división sigue arraigada en la sociedad y en el mercado laboral, constando la persistencia de sectores y ramas masculinizados aunque efectivamente en algunos de ellos se van integrando las mujeres. Estas desigualdades, que se reflejan directamente en el trabajo, son barreras para el avance social. Es necesario luchar contra ellas, destinando medidas y sensibilizando sobre la igualdad de género ya que persisten en la actualidad.

En tercer lugar, y conectando con la anterior conclusión, podríamos observar que la mejor medida son los avances legales acompañados de los sociales. Estos avances legales son en realidad acciones políticas que llevan a cabo los legisladores, con la conclusión de integrar a la mujer en el mercado laboral. Si es cierto que la legislación poco a poco va recogiendo las particularidades e integrando las necesidades de las mujeres, estudiando diferentes leyes que protegen la igualdad de género. Por lo tanto,

concluimos que en materia de acceso al empleo y a la educación se han realizado grandes progresos, pero sin embargo, en materia de igualdad de salarios, acceso a carreras profesionales, precariedad, la desigualdad es patente y recurrente.

En cuarto y último lugar, concluir este proyecto con la idea de la necesidad de medidas adicionales, ya que en el mundo laboral la igualdad de género se estanca. Si finalmente la sociedad quiere desprenderse de esa división sexual del trabajo y la diferenciación de roles, son necesarias las medidas que mejoren la situación laboral de la mujer al mundo laboral, como lo serían promover la igualdad salarial, fomentar un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación o el acceso equitativo de oportunidades de empleo.

Según Maruani (2004) *“La evolución actual de la masiva feminización de la población asalariada no es tanto una prueba de igualdad entre sexos, si no una expresión de la libertad de las mujeres”*.

7. BIBLIOGRAFÍA.

- Anghel, B., Conde, I., & Marra, I. (2019). Brechas Salariales de Género en España. *Hacienda Pública de España*, 88-90.
- Asociación Cultural Almendrón. (2005). *El voto femenino en España*. Obtenido de La mujer en la República (1931-1936): <https://www.almendron.com/artehistoria/historia-de-espana/edad-contemporanea/el-voto-femenino-en-espana/la-mujer-en-la-republica-1931-1936/>
- Barrera Casañas, M. d. (2009). *La trayectoria laboral de las mujeres canarias en las cuatro últimas décadas. Cuestiones de género: de la Igualdad y la diferencia*.
- Casals, N. (1983). Ponencia . *IV Jornadas Confederales de la Secretaría de la Mujer en Comisiones Obreras*
- Colectivo de Mujeres Canarias (2010). *Mujer y cultura en Canarias*. Las Palmas de Gran Canaria, España.
- Constitution Española de 1978. Artículos 9 y 14. (BOE» núm. 311, de 29/12/1978). Obtenido de: [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)
- Decreto de 26 de enero de 1944 dónde se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo, BOE nº 55. Obtenido en: <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1944/055/A01627-01634.pdf>
- Duby, G., Perrot, M., & Wallach, J. (1991). *Historia de las mujeres en Occidente*. España: Taurus.
- González, M. H. (1998). *Mujer y Vida Cotidiana en Canarias en el siglo XVIII*. Santa Cruz de Tenerife: Centro de la cultura popular Canaria.
- Heras, M. O. (Mayo de 2006). *Mujer y Dictadura Franquista*. Revista de ciencias sociales. . Castilla-La Mancha.
- Ibáñez, M., García, E., & Aguado, E. (2022). *Mujeres en un mundo de hombres: segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre social de acceso en profesiones de dominación masculina*. págs. 339-341.
- INE. (2009-2021). *Instituto Nacional de Estadística*. Obtenido de Brecha salarial de género en salarios por hora: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259926137287
- INE. (2011-2022). *Instituto Nacional de Estadística*. Obtenido de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259931459725&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout
- INE. (2020). *Razones del trabajo a tiempo parcial*. España.
- INE. (4T2023). *Instituto Nacional de Estadística*. Obtenido de Ocupados según rama de actividad por sexos: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4128&L=0>
- INE. (4T2023). *Instituto Nacional de Estadística*. Obtenido de Ocupados por tipo de jornada y sexo: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=3961&L=0>

- Instituto de las Mujeres (9 de marzo de 2022). *III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022 - 2025*. Obtenido de Gobierno de España, Ministerio de Igualdad: https://www.inmujeres.gob.es/elInstituto/PlanesEstrategicos/docs/Plan_Estrategico_2022_2025.pdf
- Instituto de las Mujeres (2021). *Igualdad en la empresa y negociación colectiva*. Obtenido de Cuidados, corresponsabilidad y conciliación: <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/CorresponsabilidadConciliacion.htm>
- Jiménez Jaén, M. E. (2021). "Género y trabajo". España.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. («BOE» núm. 71, de 23/03/2007.) Obtenido en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>
- Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres («BOE» núm. 67, de 18 de marzo de 2010, páginas 26647 a 26683 (37 págs.)). Obtenido en: <https://www.boe.es/eli/es-cn/l/2010/02/26/1>
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («BOE» núm. 162, de 07/07/2012). Obtenido en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2012/07/06/3/con>
- Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa («BOE» núm. 187, de 6 de agosto de 1970, páginas 12525 a 12546 (22 págs.)). Obtenido en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1970-852>
- Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público («BOE» núm. 312, de 29 de diciembre de 2021, páginas 165067 a 165083 (17 págs.)). Obtenido de: <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/12/28/20>
- López, A. B. (04 de julio de 2018). DETERMINANTES DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN CANARIAS. La laguna, Santa Cruz de Tenerife, España.
- Marbán González, V. (2013 - 20214). La mujer en el trabajo durante el franquismo. (*Trabajo fin de grado*). Universidad de Cantabria, Cantabria, España. Obtenido de https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/5874/MARBANGO_NZALEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, R. M. (1980). *La mujer española en el mundo del trabajo : 1900-1930*. Madrid: Fundación Juan March.
- Maruani, M. (2004). HOMBRES Y MUJERES EN EL MERCADO DEL TRABAJO: Paridad Sin Igualdad. *Revista de Economía Mundial*, 59-75.
- Monteavaro, M. Á. (04 de marzo de 2011). Centenario del Día Internacional de la mujer. *Documento informativo del IEEE 07/2011, Centenario del día internacional de la mujer "8 de marzo de 1911-2011"*. España.
- Nash, M. (1981). *Mujer y Movimiento Obrero en España*. Fontamara.
- Nash, M. (1983). *La mujer en la España del siglo XIX*. Madrid: Cátedra.

- Pérez Serrano, J. (2004). Experiencia histórica y construcción social de las memorias. La transición española a la democracia. *Pasado y Memoria*, 5-12. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10045/751>
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. («BOE» núm. 75, de 29 de marzo de 1995, páginas 9654 a 9688 (35 págs.)). Obtenido de: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/1995/03/24/1/con>
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. («BOE» núm. 57, de 07/03/2019.) Obtenido en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>
- Secretaría Confederal para la Igualdad, UGT. (2021). *MUJERES ANTE LA CRISIS ECONÓMICA*. Obtenido de Impactos y oportunidades: <https://www.compromisorse.com/upload/estudios/000/31/UGTmujeres.pdf>
- Segura, J. (2001). *La reforma del mercado de trabajo español: un panorama*. *Revista de Economía Aplicada*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/969/96917680006.pdf>
- SEPE. (2019). *Publicado en BOE el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*. Madrid.
- Suárez, V. C. (2017). "El movimiento feminista canario y el surgimiento de la coordinadora feminista de Canarias". Obtenido de https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/6583/A_08_%282017%29_09.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Universitat de Barcelona. (2013). *Legislación sobre trabajo*. Obtenido de <http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/textos/trabajo/espana.htm>
- Villazán, Z. L. (2021). *Mujeres Canarias 5*. LeCanarien ediciones.