

## RESUMEN MONOGRAFÍA:

# LA DIALÉCTICA MUJER-EMPLEO: ANÁLISIS DE UNA REALIDAD SOCIAL, POLÍTICA, LABORAL Y EDUCATIVA.

---

---

(Máster en Estudios de Género y Desarrollo Profesional)

Asignatura: **METODOLOGÍAS DE INVESTIGACIÓN  
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Profesoras: **DRA. ÁNGELES REBOLLO CATALÁN  
DRA. ASSUMPTA SABUCO CANTO  
DRA. EVA M<sup>a</sup> TRIGO SÁNCHEZ**

---

---

**Alumna: ESPERANZA GONZÁLEZ CABEZAS**

**Sevilla, Enero de 2010**

## RESUMEN MONOGRAFÍA

|     |  |   |
|-----|--|---|
| 1   | FICHA BIBLIOGRÁFICA.....   | 1 |
| 2   | PRÓLOGO .....  | 1 |
| 3   | TEXTO.....   | 2 |
| 3.1 | EL AYER DE LAS MUJERES EN FRANCIA Y ESPAÑA.....  | 2 |
| 3.2 | TEORÍAS Y ENFOQUES QUE EXPLICAN LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN<br>EL MERCADO LABORAL..... | 3 |
| 3.3 | PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL .....                                  | 5 |
| 3.4 | FACTORES DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO.....                                    | 5 |
| 3.5 | POLÍTICAS SOCIALES FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO .....                          | 6 |
| 3.6 | A MODO DE CONCLUSIÓN .....   | 7 |
| 4   | VALORACIÓN PERSONAL.....   | 8 |

## 1 FICHA BIBLIOGRÁFICA

|                 |  |
|-----------------|--|
| Título:         | LA DIALÉCTICA MUJER-EMPLEO: ANÁLISIS DE UNA REALIDAD SOCIAL, POLÍTICA, LABORAL Y EDUCATIVA |
| Autora:         | M <sup>a</sup> ROSARIO GIL GALVÁN  |
| Editorial:      | Ediciones Aljibe, S.L.   |
| Publicación:    | (2005) Málaga.   |
| ISBN:           | 84-9700-252-0  |
| Depósito Legal: | MA-633-2005  |

## 2 PRÓLOGO

El libro está prologado por doña Carmen Alborch Bataller, Presidenta de la Comisión Mixta de los Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades y escritora.

En el prólogo del libro, Carmen Alborch aprovecha el texto para destacar la persistencia de la desigualdad entre hombres y mujeres en la sociedad, a pesar de los mandatos constitucionales y de la legislación derivada de ésta. Así, hace un repaso en cifras de estas desigualdades: paro (el femenino duplica al masculino), abandono del empleo por cuestiones familiares (nueve de cada diez con mujeres), uso de las medidas de conciliación (93% usuarias mujeres), o temporalidad de empleo (cuatro de cada cinco contratos temporales suscritos por mujeres). Por otra parte, destaca el hecho de que en España las mujeres suponen sólo un 3% de los miembros de Consejos de Administración de empresas, por lo que el alejamiento de las mujeres de los centros de poder y toma de decisiones hace que la desigualdad no sea sólo cuantitativa sino, lo más importante, cualitativa.

Hace hincapié Carmen Alborch en la necesidad de empoderar a las mujeres, proporcionándole los recursos para alcanzar la plena ciudadanía.

Y termina este prólogo con la reflexión de que la sociedad debe aspirar a la igualdad efectiva, no sólo al reconocimiento de derechos sino a la efectividad en el ejercicio de los mismos, abordando la igualdad desde un planteamiento integral con respecto a la diversidad, y actuando tanto en el ámbito público como en el privado.

### 3 TEXTO

El texto versa sobre el *Observatorio Social y Laboral de la Mujer*, analizando la situación laboral de las mujeres desde diversas perspectivas. Así, a lo largo del texto se hace un repaso a la evolución del mundo laboral de las mujeres, en Francia y España, desde el siglo XVIII.

La autora ha estructurado el texto en seis capítulos. Los cinco primeros son una sistematización teórica sobre los elementos que afectan a la relación de las mujeres con el mundo laboral y la sociedad en general, y el último capítulo aporta reflexiones y propuestas prácticas de la autora.

#### 3.1 EL AYER DE LAS MUJERES EN FRANCIA Y ESPAÑA

En el primer capítulo se realiza una panorámica de la evolución histórica del papel de las mujeres en Francia y España.

La autora toma el francés como modelo paradigmático europeo, que comienza con la Revolución Francesa tomando en ese momento las mujeres conciencia de sus derechos políticos, tanto las pertenecientes a la aristocracia y alta burguesía, *grandes damas*, como las de la clase media y baja, *pueblo llano*, ya que todas, aunque en diferentes aspectos según el estamento social al que pertenecían, sufrían dificultades y carencias de derechos por su condición de mujeres.

Las principales reivindicaciones de las mujeres francesas en el siglo XVIII eran relativas a derechos civiles y políticos: a un trabajo digno, justicia igualitaria, servicios médicos, divorcio, herencias, educación... La situación de las mujeres empeoró en el siglo XIX con la promulgación del Código Napoleónico de 1804, que daba carácter de legalidad a la sumisión total de la mujer al hombre. Fue en ese momento cuando las socialistas utópicas reaccionaron, si bien la única reivindicación entonces era la igualdad en el ámbito educativo. Fue a partir de la Revolución de 1848 cuando las mujeres vuelven a reclamar derechos sociales: trabajo, educación, guarderías, etc. No fue hasta 1880 cuando se aprobó la enseñanza secundaria para mujeres. En 1897 el Partido Socialista Francés reconoció la igualdad entre hombres y mujeres, lo que provocó que a partir de entonces el feminismo se convirtiese en objeto de disputas políticas entre la derecha y la izquierda. Ya en el siglo XX, la Segunda Guerra Mundial supone la llegada masiva de las mujeres a la industria, si bien no sería hasta el último cuarto del siglo XX que la mujer empezaría a irrumpir en todos los sectores laborales.

En lo que respecta a España, la política reformista del despotismo ilustrado resultó un cambio en la situación española del siglo XVIII, si bien estos cambios apenas afectaron a las mujeres de la burguesía y pueblo llano, que no tenían la preparación para reconocer las posibilidades de emancipación que empezaban a disfrutar. La mayoría de las mujeres se encontraban dentro de esquemas tradicionales de subordinación, unido esto a que los ilustrados pretendían reducir el trabajo femenino al ámbito doméstico (hilado) o trabajos en el campo o como vendedoras en los mercados, sin remuneración y bajo la supervisión del jefe de familia, y a que la educación se les daba estaba orientada exclusivamente al cuidado del hogar y de los hijos.

Ya en el siglo XIX, la Constitución de 1812 no supuso ventaja alguna para las mujeres. No fue hasta la segunda mitad del siglo XIX que se empezaron a vislumbrar cambios en materia de educación para las mujeres con la promulgación de la *Ley de Instrucción Pública* (1857) y la creación de la *Escuela Normal de Maestras* (1858). A finales del siglo XIX España contaba con una legislación laboral prácticamente nula tanto para hombres como para mujeres.

En el primer cuarto del siglo XX los intentos de movimientos feministas no eran bien recibidos por la sociedad, incluso las organizaciones de izquierda no congeniaban con estos movimientos, pues los consideraban burgueses y deseosos de frenar la revolución. Tras la dictadura de Primo de Rivera, que adoptó una actitud paternalista con las mujeres, se abre un período de avances que se plasma con la reforma de la ley electoral, el reconocimiento del derecho de sufragio a las mujeres, y la aprobación del proyecto de ley de divorcio, de matrimonios civiles y la despenalización del aborto. Sin embargo, tras la guerra civil (1939), y hasta bien entrados los años '50, comienza el período más oscuro de la historia contemporánea de la mujer en España: incentivándose el abandono del trabajo fuera de casa a la mujer casada (incluso prohibiéndolo según las circunstancias familiares) y apartando a las mujeres de determinados puestos prestigiosos o lucrativos (Abogado del Estado, Fiscal, Juez, Magistrado, Notario, Registrador de la Propiedad, Cuerpo Diplomático, Agente de Cambio y Bolsa, Médico de Prisiones, Técnico de Aduanas o Inspector Técnico de Trabajo). No sería hasta 1966 que se permitiría el acceso de las mujeres a todas las profesiones, quedándoles vedado únicamente el acceso a la carrera militar y a la marina mercante. Sin embargo, la baja instrucción de las mujeres españolas (en 1950 el 18'3% eran analfabetas) hizo que la mayoría de mujeres accedieran a los puestos de trabajo de más bajo nivel en cada sector.

En los últimos años de la dictadura franquista (1970-1975) se produce una estrecha colaboración de los movimientos feministas con las organizaciones políticas y sindicales en la clandestinidad. Después, con la llegada de la democracia, se crearon diversas organizaciones feministas cuyas reivindicaciones, en materia laboral, eran el acceso a iguales profesiones y categorías, no discriminación en el despido, reglamentación de servicio doméstico y petición de equipamientos sociales.

### **3.2 TEORÍAS Y ENFOQUES QUE EXPLICAN LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL**

En este capítulo la autora hace una recopilación de las distintas teorías que han explicado la evolución del papel del género en relación al trabajo desde distintas disciplinas y ámbitos de estudio.

Dentro de las *Teorías Neoclásicas* se dan tres puntos de vista distintos. En primer lugar, la *Teoría del Capital Humano* defiende que el trabajador más cualificado será el más productivo, lo que hace que las personas inviertan en su propia educación para obtener mayor renta futura, y según esta teoría las mujeres tienen escasa expectativa laboral (más dificultades) y esto hace que inviertan menos en

su propio “capital humano”. Una segunda teoría, más elaborada, es la *Teoría de la Nueva Economía de la Familia*, que empieza a tener en cuenta los compromisos familiares, y que parte de la idea de que mientras en el hombre se parte de la premisa de que a medida que aumenta la edad del niño y el joven se va haciendo más autónomo hasta el momento de formación de su propia familia de procreación, el ciclo vital de la mujer parte de una premisa diferente que se apoya en la fase en que la presencia o no de hijos pequeños en el hogar condiciona la decisión de incorporarse al mundo laboral. La tercera de las teorías neoclásicas, la *Teoría del Logro de Status*, considera que el mercado valora las características productivas de los individuos de forma que al aumentar su productividad ascienden en la jerarquía ocupacional, y explica las diferencias de género en el mundo laboral por la tradicional división de roles sociales y culturales que hace que las mujeres elijan ocupaciones compatibles con su compromiso doméstico.

La *Teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo* es una de las líneas teóricas más importantes que surgió a partir de la década de los 60. Esta teoría explica las desigualdades sociales como fruto de dos sectores laborales: el *sector primario*, un sector privilegiado donde los puestos de trabajo cuentan con mejores condiciones y posibilidades de promoción, y al que acceden los mejores niveles educativos; y, por otra parte, el *sector secundario*, con puestos de trabajo con salarios más bajos y peores condiciones, y donde se ubica mayoritariamente la mano de obra femenina.

Las *Teorías Marxistas Contemporáneas* parten de que la relación laboral es una relación social y no sólo mercantil, por lo que la situación de desventaja de la mujer vendría explicada por su posición en la familia.

La *Teoría de la Segregación Ocupacional* también toma como base la posición de la mujer en la familia, argumentando esta segregación ocupacional por sexos como un mecanismo primario que mantiene, en la sociedad capitalista, la superioridad de los hombres sobre las mujeres, por lo que esta situación de dependencia hace que las mujeres casadas realicen trabajos domésticos para sus maridos, de forma que son los hombres los que disfrutan de salarios más altos, por su mayor dedicación al trabajo fuera del hogar. A esto se une el hecho de que la mayoría de los trabajos están estereotipados como masculinos o femeninos, lo que condiciona a las mujeres a verse relegadas a los que se retribuyen con menor salario.

En cuanto a la *Teoría de la División Sexual del Trabajo*, desarrollada por distintas escuelas, cuestiona el porqué las mujeres representan sólo una parte de la actividad productiva de la sociedad. En relación a este enfoque surge el concepto de *reproducción social* y, unido a éste, el de *autonomía relativa*, definido éste último como los cambios a los que se somete la unidad familiar y que gira en torno al consumo en la distribución del trabajo, etc. Este novedoso enfoque rompe la visión tradicional que niega la categoría económica al trabajo doméstico.

Por último, la *Teoría del Feminismo Radical* critica todas las anteriores teorías por no haber desarrollado de manera explicativa la posición de las mujeres en las estructuras laborales, y también por haber considerado como homogéneo al colectivo de mujeres. Estas teorías del feminismo radical explican las diferencias tanto de sexo como de raza o edad.

### **3.3 PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL**

En el tercer capítulo la autora realiza un análisis de la evolución de la participación de las mujeres en el mercado laboral, principalmente en el español, desde el año 1960, para lo que utiliza las encuestas de población activa con las tasas de paro y empleo desagregadas por sexos.

De este análisis se desprende que, si bien se ha ido produciendo una incorporación progresiva de las mujeres al mercado laboral, las tasas de paro son superiores en la población femenina en todos los períodos estudiados.

Es destacable el hecho de que las diferencias están relacionadas con el nivel de formación. Según un estudio llevado a cabo en los países de la Unión Europea en 2002 por el Departamento Confederal de la Mujer, el 80% de las mujeres con diploma universitario tienen empleo frente al 85% de hombres, pero en el caso de estudios inferiores al nivel de bachiller (Graduado Escolar o equivalente) el porcentaje de mujeres con empleo es del 40% frente al 70% en los hombres.

En cuanto al tipo de ocupación, destaca el hecho de que en España la población ocupada femenina se concentra de forma acusada en el sector servicios, así como el hecho de que el 45'56% de mujeres ocupadas (2003) pertenecen al sector públicos, frente a un porcentaje del 20'83% de los hombres.

Por otra parte, es destacable el hecho de que las mujeres predominan en la denominada "economía sumergida", sobre todo en el trabajo a domicilio. Así mismo, en la contratación temporal predominan las mujeres (70% de contratos frente al 30% de hombres) y si desagregamos estas cifras diferenciando entre los contratos a jornada completa y parcial observamos que los contratos temporales a jornada completa presentan un porcentaje mayor de hombres, mientras que en la contratación temporal a tiempo parcial el porcentaje de mujeres triplica al de hombres.

### **3.4 FACTORES DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO**

En este capítulo la autora analiza cuáles son los factores que influyen y caracterizan la discriminación de género en el mundo laboral, realizando una clasificación de veintiún factores identificados como discriminación por razón de sexo en el trabajo y que se siguen produciendo actualmente. Estos factores son:

- Duplicidad de roles "doble trabajo" y responsabilidad.
- Diferencias salariales o de remuneración entre hombre y mujer.
- Media presencia en el trabajo.
- Menores niveles de cualificación / Menores niveles de experiencia laboral.
- Dificultades de promoción.

- Segregación ocupacional o laboral.
- Trabajo oculto o tareas invisibles.
- Relación contractual / Edad.
- Concentración en ciertos sectores y profesiones.
- Prioridad que otorga a los contenidos y las relaciones.
- Jerarquización ocupacional.
- Los procesos de inserción laboral femenino.
- Inexistencia de un modelo de carrera laboral femenino.
- Elección de “posición de entrada”.
- Tiempo en la ocupación.
- Elementos sociológicos, psicológicos e históricos.
- Pervivencia de mitos y prejuicios.
- Escasez de servicios de atención a la familia.
- La imposibilidad de planificación.
- Estado civil.
- Trabajo doméstico.

### **3.5 POLÍTICAS SOCIALES FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**

En este capítulo se exponen las distintas políticas sociales que se han ido adoptando frente a la discriminación de género, tanto a nivel internacional como nacional y autonómico (Andalucía), y que surgen como fruto de la presión social ejercida, principalmente por los movimientos de mujeres en todo el mundo a partir de la segunda mitad del siglo XX.

Desde la adopción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, se empiezan a desarrollar diversas acciones para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres a nivel mundial. Así, nacen las Conferencias Mundiales sobre la Mujer en las que se aborda la situación y evolución de las mujeres en el mundo y que establecen líneas de actuación para los distintos gobiernos para favorecer la igualdad efectiva.

Por su parte, la Unión Europea asumió desde sus inicios el compromiso de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres siendo ésta, junto con la igualdad jurídica, un eje fundamental de la política social comunitaria. Como fruto de estos compromisos se dictaron dos Directivas fundamentales: una relativa a Igualdad de Retribución (1975) y otra relativa a Igualdad de Trato en materia de Seguridad Social (1979). Por otra parte, en 1982 se creó un Comité

Consultivo para la Igualdad de Oportunidades, y a partir de 1995 se vienen desarrollando Programas de Acción Comunitarios para la Igualdad de Oportunidades que incorporan medidas complementarias a las legislativas para equilibrar las desigualdades existentes y promover la participación de las mujeres en los ámbitos sociales y económicos, así como para modernizar las políticas y sistemas de educación, formación y empleo, y fomentar la actividad empresarial de las mujeres.

En España, la Constitución de 1978 supuso un gran avance en materia de igualdad. Sin embargo, la práctica demostró que el cambio legal no era suficiente puesto que había que cambiar también las actitudes y comportamientos, las formas de vida y las estructuras sociales para que esa igualdad legal fuese efectiva. Con este fin, en 1983 se creó el Instituto de la Mujer como organismo autónomo responsable de velar y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, desarrollando diversos planes de igualdad.<sup>1</sup>

En lo que se refiere a Andalucía, la Ley 10/1998, de 29 de diciembre, crea el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), que tiene como objetivo central de su política *“fomentar en la sociedad actual, donde la diferencia entre sexos está todavía institucionalizada, el desarrollo de los cambios que conduzcan hacia una sociedad plural donde cada persona, sea cual sea su sexo y estado civil, tenga la posibilidad de adquirir medios independientes de vida, hombres y mujeres se beneficien de iguales derechos, posibilidades y libertades”*. Para cumplir este objetivo, el IAM ha desarrollado Planes de Igualdad de Oportunidades consistentes en un conjunto de acciones positivas dirigidas a favorecer la igualdad y en los que se encuadran diversos programas y servicios destinados a concretos colectivos: formación, empleo, emprendedoras, etc.

### 3.6 A MODO DE CONCLUSIÓN

Concluye la autora con la reflexión de que tanto los estudios realizados como la realidad constatable ponen de manifiesto la necesidad de replantear la política de inclusión de la mujer en el ámbito laboral, no obviando el hecho de que la inserción laboral supone un elemento clave en el proceso de socialización de las mujeres jóvenes y de las de edades más avanzadas, y también en el proceso de construcción de la identidad propia y de integración en la sociedad.

Finalmente, la autora expresa su idea de que el análisis y reflexión de todos los datos estudiados deben conducir al diseño de procesos de orientación laboral femenina adaptados al proyecto profesional y vital, así como real y deseado, de cada mujer.

---

<sup>1</sup> La publicación de este libro se realiza en 2005, por lo que no se recoge en él la creación del Ministerio de Igualdad que se produjo en 2008 (IX Legislatura). El objeto de la creación de este Ministerio fue impulsar las políticas sociales recogidas en la Ley para la Igualdad y en la Ley Integral contra la Violencia sobre la Mujer, así como los programas sociales del Instituto de la Mujer y del Instituto de la Juventud. Así mismo, este Ministerio recoge actualmente las competencias de Igualdad que anteriormente tenía el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

## 4 VALORACIÓN PERSONAL

Es destacable en este libro el estilo en el que está escrito, ya que es sumamente didáctico y fácil de leer y comprender.

Resulta muy interesante el estudio histórico comparativo que realiza sobre la evolución de las reivindicaciones de las mujeres en Francia y España, así como el análisis de la situación actual a nivel tanto internacional como en España y, sobre todo el que haga hincapié en la situación en Andalucía.

A destacar el interés de la temática, ya que es poca la literatura sobre mujeres que toque el tema de las relaciones laborales con una visión tan amplia y que analice no sólo los aspectos jurídicos de la relación laboral, sino también los aspectos sociológicos y psicológicos que inciden en ésta.

Considero este libro una lectura imprescindible para el estudio del mundo laboral de las mujeres y, por tanto, recomendable para quién desee entender en su totalidad la problemática de las mujeres en el mundo laboral, así como para llegar a entender las desigualdades que todavía hoy se producen: el porqué de su existencia y su origen.

Sevilla, enero de 2010.

Esperanza González Cabezas.