



TÍTULO

**ESTUDIO SOBRE LA PERCEPCIÓN DE UNA MUESTRA DE LA
SOCIEDAD ESPAÑOLA ACERCA DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA
MUJER EN ESPAÑA DURANTE LA CRISIS DEL COVID-19**

AUTORA

María Isabel Pereira Valeo

	Esta edición electrónica ha sido realizada en 2022
Tutor	Dr. D. José A. Climent Rodríguez
Instituciones	Universidad Internacional de Andalucía ; Universidad de Huelva
Curso	<i>Máster Oficial Interuniversitario en Dirección y Gestión de Personas (2019/20)</i>
©	María Isabel Pereira Valeo
©	De esta edición: Universidad Internacional de Andalucía
Fecha documento	2020



**Atribución-NoComercial-SinDerivadas
4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)**

Para más información:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.en>



MÁSTER INTERUNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS

**Estudio sobre la percepción de una muestra
de la sociedad española acerca de la
situación laboral de la mujer en España
durante la crisis del COVID-19**

AUTORA: MARÍA ISABEL PEREIRA VALEO

TUTOR: DR. JOSÉ A. CLIMENT RODRÍGUEZ

SEPTIEMBRE 2020

DECLARACIÓN PERSONAL

Dña. **María Isabel Pereira Valeo** con DNI: , estudiante de la Universidad Internacional de Andalucía, en calidad de titular de los derechos de autor del Trabajo Fin de Máster titulado: Estudio sobre la percepción de una muestra de la sociedad española acerca de la situación laboral de la mujer en España durante la crisis del COVID-19.

Declara que es un trabajo original e inédito y que todo el material utilizado en la elaboración del mismo se encuentra debidamente citado en el texto y recogido en el apartado de Bibliografía.

Asimismo, declara que conoce la normativa de evaluación de la Universidad Internacional de Andalucía en lo concerniente al plagio y las consecuencias académicas que presentar un trabajo plagiado puede acarrear.

Por último, declara la no cesión de los derechos de dicho trabajo hasta que se haya producido la defensa y calificación del mismo ante el correspondiente Tribunal.

Huelva, a 21 de septiembre de 2020

ÍNDICE

RESUMEN.....	4
ABSTRACT	4
1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN	5
2. OBJETIVOS	5
3. MARCO TEÓRICO Y NORMATIVO	6
2.1. <i>Mujer en el trabajo</i>	6
2.2. <i>Marco legal</i>	7
2.3. <i>Trato discriminatorio de la mujer en el ámbito laboral</i>	9
2.3.1. Segregación horizontal y vertical	9
2.3.2. Discriminación directa e indirecta	10
2.3.3. Problemas conciliación vida familiar	11
2.3.4. Permiso de maternidad, paternidad y lactancia.....	12
2.3.5. Embarazo.....	12
2.3.6. Brecha salarial	13
2.4. <i>Situación actual</i>	14
2.5. <i>Percepción social</i>	17
4. METODOLOGÍA	18
4.1 <i>Procedimiento</i>	18
5. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	20
5.1 <i>Normativa legal</i>	20
5.2 <i>Brecha Salarial</i>	22
5.3 <i>Discriminación laboral</i>	24
5.4 <i>Techo de cristal</i>	26
5.5 <i>Conciliación laboral y familiar</i>	29
6. CONCLUSIONES	30
7. BIBLIOGRAFÍA	33
8. ANEXO I.....	36

RESUMEN

El trabajo es una herramienta tanto de supervivencia como de crecimiento personal. Desde siempre las mujeres han tenido más dificultades que los hombres tanto en el acceso como en la progresión en la empresa, este hecho se incrementa cuando las condiciones no son favorables, véase guerras, crisis económicas, etc. Este año 2020 ha sido víctima de una pandemia mundial ocasionada por el Covid-19 que ha implicado una crisis sanitaria sin precedentes en la época moderna de la sociedad. Unido a esta crisis sanitaria se encuentra una crisis económica y laboral que, como ha pasado históricamente, se prevé va a ser mucho más dura para las trabajadoras que los trabajadores. El objetivo general de este trabajo ha sido conocer la percepción que tiene una muestra de la sociedad española acerca de la situación laboral de la mujer durante la crisis del Covid-19. Los resultados han mostrado que aún hoy existe desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito profesional, aunque no se ha podido establecer, debido a las limitaciones del estudio, si la crisis del Covid-19 ha influido en la percepción.

PALABRAS CLAVES: Covid-19, Discriminación laboral, Techo de Cristal, Conciliación familiar y laboral, Brecha Salarial, Percepción

ABSTRACT

Work is a tool for survival and for personal growth. Women have always had more difficulties than men in accessing and progressing in a company, this fact increases when conditions are not favorable, like wars, economic crises, etc. This year 2020 has been victim of a global pandemic caused by Covid-19 and that has implied an unprecedented health crisis in the modern age of society. Coupled with this crisis is an economic and labor crisis that, as like happen historically, is expected to be much harder for female workers than male workers. The general objective of this work has been to know the perception that a part of Spanish society has about the employment situation of women during the Covid-19. The results have show that even today there is a inequality between men and women in the profesional field, although it has not been posible to establish, due to the limitations of the study, if the Covid-19 crisis has influenced the perception.

KeyWords: Covid-19, Labor Discrimination, Glass Ceiling, Family and Work Conciliation, Salary Gap, Perception

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

El trabajo forma uno de los pilares fundamentales de nuestra sociedad, sin embargo no fue hasta a partir del siglo XIX cuando, a raíz de la Revolución Industrial, la mujer pudo abandonar el mundo rural para emigrar a las ciudades. Fue a partir de aquí que cada vez más mujeres se incorporaran al mundo laboral y que su participación fuera cada vez más importante en la economía.

Esta inclusión ha implicado que los gobiernos a lo largo de los años hayan ido desarrollando leyes y políticas para declarar la igualdad tanto en el ámbito privado como público. No obstante, a pesar del avance, la mujer de la sociedad española a día de hoy sigue enfrentándose a diferentes obstáculos como podrían ser la discriminación laboral, la brecha salarial o el ascenso en la escala profesional también llamado “techo de cristal”. Será sobre estos términos de los que se hable en el desarrollo de este trabajo.

Esta situación converge a su vez con una situación extraordinaria a nivel mundial a consecuencia de una pandemia por el COVID-19, la cual ha dado lugar a una nueva crisis económica y laboral.

Por ello, sería interesante y novedoso conocer la percepción que tienen las personas de diferentes sectores profesionales sobre la situación de la mujer en España en el ámbito laboral preguntando durante este periodo de crisis ya que los colectivos más vulnerables, donde se incluye a las mujeres, suelen ser los más afectados.

De cara a la gestión de los Recursos Humanos, sería interesante un estudio de estas características para poder orientar a las empresas para una mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados y empleadas a favor de mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar. Así como generar un protocolo de buenas prácticas donde la mujer no se vea afectada ni a la hora de llevar a cabo un proceso de selección ni en el desarrollo de su plan de carrera.

2. OBJETIVOS

1º Análisis y contextualización de la situación actual legal en España sobre las políticas de igualdad de género en el ámbito laboral

- a) Estudio de la brecha salarial sufrida por la mujer en el contexto laboral.

b) Estudio de la discriminación por género sufrida por la mujer en el contexto laboral.

2º Análisis de la percepción de una muestra de la sociedad española sobre la situación laboral de la mujer en España durante la crisis del COVID-19.

a) Estudio descriptivo de la influencia de las distintas variables asociadas a la población de estudio (género, edad, situación laboral y puesto que desempeña en su trabajo) acerca de la percepción sobre brecha salarial y discriminación laboral.

3. MARCO TEÓRICO Y NORMATIVO

2.1. Mujer en el trabajo

La tradición judeo-cristiana considera a la mujer una pieza fundamental, insustituible en la vida familiar, teniendo el protagonismo de la educación de los hijos y la atención de la familia, no considerándola apta para intervenir activamente en la vida pública de la sociedad. Por el contrario, según Pacheco (2012) el varón tiene la responsabilidad económica del hogar y trabajar en actividades externas al ámbito doméstico. La diferencia del hombre y la mujer no sólo se ciñe a las funciones sociales, se trataría de una diferenciación ontológica: células, sentimientos y pensamientos.

Pacheco (2012) postula que la diferencia entre ambos sexos dejó marcado, en algunos ordenamientos, el exigir a la mujer tener el consentimiento expreso de su marido para trabajar fuera de casa o contar con una autorización judicial en caso de que el marido se negara injustificadamente. El varón y la mujer están hechos naturalmente el uno para el otro, en consonancia, debido a la diferenciación existente, se ordena a la complementariedad entre ellos. La igualdad de oportunidades tiene que equilibrar las responsabilidades individuales en los deberes familiares, según las competencias de cada sexo, para que la contratación femenina no entorpeciera el cumplimiento de los fines organizacionales.

Según Pacheco (2012) un factor fundamental que explica el acceso de la mujer al trabajo fuera del ámbito familiar es la función que tiene como medio natural de realización de la persona. La persona no trabaja sólo por dinero, ya que es capaz de prescindir de un trabajo bien remunerado si este no satisface otras aspiraciones

humanas básicas. Todo trabajo lleva implícito un proyecto personal que no implica el logro de metas individuales al margen de la sociedad.

Esta conciencia de necesidad de trabajar tanto para la vida personal como social ha llevado a que se reconozca como un derecho fundamental en diversas Constituciones occidentales.

Históricamente, la relación laboral de la mujer fue tener el rol de cuidador y reproductivo sin remuneración, mientras que el hombre tendría el rol productivo, en concreto el de proveer la subsistencia familiar como cabeza de familia.

Sabater (2014) postula que la transformación de estos roles se produjeron mediante la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

Existe un marco legal muy amplio encaminado a lograr una igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

2.2. Marco legal

Desde los diferentes organismos se han ido aprobando planes de igualdad y normativa dirigida a generar una igualdad efectiva entre hombres y mujeres ya que es un principio jurídico universal recogido en diferentes cuerpos legislativos y declaraciones.

Dentro del ámbito internacional, en la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la discriminación de las personas por su género fue prohibida en la Carta de las Naciones Unidas de 1945, La Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial en 1965, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos de 1966 o el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966.

Estas iniciativas a nivel internacional se reflejaron con posterioridad en la Unión Europea (UE), donde la preocupación de los Estados miembros por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, ha sido recogida en diferentes documentos que constituyen el corpus jurídico de funcionamiento de la Unión, y son:

- Carta De los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000)
- Convenio para la protección de los Derechos Humanos y de las libertades fundamentales y sus Protocolos

- Carta Social Europea
- Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos
- Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea

Esta igualdad es una actividad básica para la UE pues constituye un valor fundamental recogido en el artículo 2 del Tratado de la UE (TUE), un objetivo tal y como reza el artículo 3 del TUE, y forma parte del motor de crecimiento de la misma.

Las instituciones europeas son conscientes de los progresos que se han realizado en materia de igualdad de género, del mismo modo, también son concededores de las diferencias que persisten. Por esta razón, la política de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, ha sido incorporada en las políticas de cualquier tipo que son ejecutadas desde la Unión, una muestra de ello es el aún vigente, *Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres (2016-2019)*, que tiene cinco objetivos fundamentales:

- Aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y la promoción de la igual independencia económica de las mujeres.
- Disminución de las disparidades entre sexos presentes en las retribuciones, los ingresos y las pensiones, y la lucha contra la pobreza de las mujeres.
- Promoción de la igualdad en la toma de decisiones.
- Combatir la violencia sexista.
- Promover la igualdad entre hombres y mujeres en todo el mundo.

Estos objetivos se ven reflejados en las políticas implementadas a nivel nacional. La igualdad entre hombres y mujeres en España aparece recogida en el texto constitucional y de esta forma, en el artículo 14 de la Constitución Española (CE) se recoge la igualdad de los españoles ante la ley, y la prohibición de cualquier tipo de discriminación, incluida la propiciada por razón de sexo.

Dentro del conjunto de la normativa que se ha aprobado con carácter estatal se puede citar:

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

- EL Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- 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.

Toda esta prolífica legislación trata de construir la igualdad entre hombres y mujeres, pese a ello, las situaciones de discriminación en general, y de manera particular en el ámbito laboral, se siguen produciendo, tal y como se aprecia en los siguientes apartados.

2.3. Trato discriminatorio de la mujer en el ámbito laboral

2.3.1. Segregación horizontal y vertical

Existen numerosas investigaciones en las que históricamente la mujer ha recibido un trato diferente respecto al hombre en el mercado laboral.

Anker (1998) evidencia que la segregación ocupacional por sexo es común a todos los países del mundo y que podría explicarse en base a tres teorías: capital humano, segmentación del mercado de trabajo y la explicación más compleja, basada en la mayor responsabilidad de las mujeres en el cuidado de los hijos.

Se distinguieron dos formas de segregación ocupacional por género: horizontal y vertical.

Según Anker (1988) la segregación horizontal hace alusión a cuando las mujeres se aglutinan en actividades vinculadas con las tareas habitualmente femeninas, según la división sexual del trabajo. Rubio (2008) explica que principalmente aquí se encontraba la asistencia sanitaria, servicios sociales, educación, administración pública y venta al detalle.

Vertical hace referencia al concepto que planteó Morrison (1987, citado por Barberá, Dema, Estellès y Devence, 2011) el denominado “techo de cristal”, el cual se refiere a una barrera invisible que impide a las mujeres cualificadas alcanzar puestos de responsabilidad en las organizaciones en las que trabajan. Según Barberá et al. (2011) los puestos más relevantes deberían estar a su alcance en base a sus conocimientos, sus esfuerzos y a sus capacidades y habilidades, pero la realidad es que éstos son inalcanzables para la gran mayoría de las mujeres.

Según datos del Instituto de la Mujer (2006) en la presidencia y el consejo de administración de las empresas IBEX-35 las mujeres tienen una ocupación del 2,86% de presidentas, un 2,44% de vicepresidentas y un 3,69% de consejeras; altos cargos en el Banco de España hay una presencia nula; un 2,35% de presencia en las cámaras oficiales de comercio, industria y navegación.

Numerosas investigaciones tratan de identificar las barreras que dificultan el progreso profesional de las mujeres y el acceso a los puestos de responsabilidad. Lyness y Thompson (1997) hablan de posibles factores como la menor autoridad que representan las mujeres o la menor disponibilidad para viajar en comparación con los hombres. Ohlott, Ruderman y McCauley (1994) investigaron las pocas oportunidades de desarrollo en el trabajo que tienen las mujeres con respecto a los hombres, mientras que Fajak y Haslam (1998) se centraron en la posible influencia del sexo de las personas que toman las decisiones sobre la promoción en las organizaciones jerárquicas.

Estas investigaciones ponen de manifiesto que las mujeres encuentran numerosas barreras de diversa naturaleza (estructurales, organizacionales, psicosociales y sociales) que dificultan su progreso a puestos de liderazgo.

2.3.2. Discriminación directa e indirecta

Pacheco (2012) postula que la discriminación laboral se produce cada vez que se escoge o rechaza a un trabajador por razón de su sexo, o por otra razón injustificada, implicando una restricción a la libertad de la persona para elegir y desarrollar sus aspiraciones profesionales y personales. Se materializa cuando son excluidas o incluso disuadidas de aspirar a un empleo o pueden ser obstaculizadas para ser promovidas profesionalmente.

TOMEI (2003) distingue discriminación directa o indirecta. En la directa se excluye, desfavorece o se dan preferencia explícitamente a ciertos trabajadores, en la indirecta aparentemente es imparcial o neutro pero los efectos son desproporcionadamente perjudiciales para un gran número de integrantes de un colectivo determinado.

Algunos ejemplos de discriminación indirecta serían cuando:

- Hombres y mujeres se presentan a un mismo puesto de trabajo y se seleccionarán a sólo hombres o sólo mujeres.

- Hay sueldos iguales en una misma categoría en el trabajo pero se puede verificar que en las categorías peor remuneradas predominan las mujeres.
- Las mujeres tienen que renunciar a promociones laborales porque tienen verdaderas dificultades para conciliar su vida familiar con la laboral.

2.3.3. Problemas conciliación vida familiar

Según Heredero (2011), las mujeres se encargan de las responsabilidades familiares lo cual crea una situación de desventaja en el mercado laboral, tanto para el acceso como para la promoción en él. La utilización casi en exclusiva de las mujeres de las medidas de conciliación, es el principal obstáculo para la plena participación laboral.

Conciliar es poner de acuerdo o compatibilizar personas o cosas diferentes entre sí. La necesidad de compatibilizar las tareas y exigencias correspondientes al ámbito laboral con el ámbito doméstico requiere de una respuesta política. “Medidas de conciliación orientadas a eliminar los obstáculos al acceso, permanencia y promoción de las mujeres en el entorno laboral mediante el reparto equitativo de responsabilidades domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres” (Palomo, 2017).

Según Heredero (2011) los permisos de conciliación llevan asociadas algunas medidas consideradas de acción positiva para compensar las desigualdades sociales, derivadas de la atención a la familia que repercuten negativamente en la inserción laboral de las mujeres. Por lo tanto, las políticas de conciliación no consiguen acabar con la discriminación social de las mujeres, al no cuestionar la división de papeles según el sexo.

En el caso español, “la situación laboral de la mujer se caracteriza por: (1) baja tasa de ocupación laboral; (2) existencia, según los sectores, grandes diferencias salariales entre hombres y mujeres; (3) elevada temporalidad producida por motivos familiares; (4) alta tasa de desempleo diferenciada con varones. Estas características se han ido manteniendo en el tiempo a pesar de los esfuerzos para disminuir la brecha género” (Saiz, 2010).

2.3.4. Permiso de maternidad, paternidad y lactancia

En relación con el apartado anterior sobre la conciliación de vida laboral y familiar, con el fin de que haya una mejora y de cara a una igualdad efectiva entre ambos géneros, se publica un Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, donde se modifica la Ley Orgánica 2/2007 de 22 de marzo.

Concretamente, este Real Decreto-ley modifica la normativa a aplicar en cuanto al permiso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, así como el permiso de lactancia. Ya la mujer venía disfrutando 16 semanas de permiso de maternidad y un periodo de lactancia. Pero con la nueva normativa también los padres podrán disfrutar de un permiso similar al de la madre, siendo los principales cambios los siguientes:

- A partir de 2019, el permiso de paternidad será de 8 semanas; 2020, 12 semanas, y en 2021 se equipararía al permiso de maternidad en 16 semanas.
- A partir de 2021 ambos progenitores deberán disfrutar de las primeras 6 semanas del permiso de maternidad/paternidad y siendo el resto de periodo intransferibles entre ambos.
- El padre podrá disfrutar del periodo de lactancia al igual que la madre, consistiendo en la ausencia al puesto de trabajo de una hora al día hasta que el hijo tenga 9 meses o disfrute de la lactancia acumulada donde se acumularán todas las horas pertenecientes.

2.3.5. Embarazo

Según López y Santos (2013) es un elemento diferencial con respecto a los hombres, que incide de forma exclusiva sobre las mujeres. “Las decisiones extintas basadas en el embarazo, constituyen una discriminación por razón de sexo proscrita por el inciso 2 del artículo 2 de las Constitución Política”. La protección de la mujer también se extiende al ámbito estricto del desarrollo y los acontecimientos de la relación laboral. El artículo 23 de Constitución Política Estado protege especialmente a la madre que trabaja. Se califica como discriminación directa basada en el sexo tanto el despido por embarazo como la negativa a su contratación.

2.3.6. Brecha salarial

Hace referencia a la discriminación y desigualdades en el mercado de trabajo, que afectan principalmente a las mujeres y también a la diferencia salarial o desigualdad salarial. También se puede determinar como “la diferencia media entre el salario de los hombres y de las mujeres por hora trabajada” Comisión Europea (2014).

Según Eurostat (2012) la diferencia salarial de género está afectada por otros factores, sociales, económicos y legales.

Según Palomo (2017) contar con datos estadísticos desagregados por sexos ha constituido una aportación fundamental para poder constatar que existe una brecha salarial de género.

Hernández (2016) estudió las diferencias salariales de hombres y mujeres y encontró que están presentes en todos los países desarrollados, aunque la tendencia en las últimas décadas ha sido descendente. Desde 2002 hasta 2007 la brecha salarial descendió 3,1 puntos porcentuales. La causa principal de este descenso fue la mejora continuada del capital humano de las mujeres que se incorporaban al mercado laboral. La tendencia descendente de la brecha salarial se producía en paralelo a un crecimiento fuerte y sostenido de la actividad femenina: pasó del 45,8% al 62% en 2007.

Hernández (2016) también encontró que la brecha salarial en España aumentó durante la crisis económica, pero no desde su inicio, sino a partir del aumento de su intensidad (entre 2010 y 2012) para comenzar a descender a partir del 2013. En el período más álgido de la crisis la brecha salarial llegó a alcanzar el 19%. La llegada de la crisis, cambió la tendencia descendente. El sentido de las variaciones salariales de unos y otras serían indicativas de las situaciones laborales distintas.

A pesar de que la pensión media no ha dejado de crecer, Jiménez y Grau (2014) encontraron que siguen las diferencias entre hombres y mujeres. Para todos los grupos de edades, en España en 2012 fue de 858 euros, sin embargo la pensión media de los hombres fue de 1067 euros frente a los 659 euros de las mujeres, lo que supone un gap del 38%. Las mujeres con más de 85 años reciben una pensión un 33,4% inferior a la de los hombres; además el 33% recibe la pensión mínima, frente al 21% de los hombres de esa misma edad.

2.4. Situación actual

La OMS llama pandemia a la propagación mundial de una nueva enfermedad en la que la mayoría de las personas no tienen inmunidad contra él, por lo que se propaga rápidamente.

Entre las consecuencias que tiene, está el decrecimiento demográfico junto con una desestructuración familiar y social, con la consecuente crisis económica que esto trae consigo. Adicionalmente, aumenta el número de migraciones buscando mejorar su situación.

La principal tarea de los gobiernos es devolver la estabilidad a sus ciudadanos para recuperar el ritmo de vida natural.

Según la OMS el virus causante de la pandemia que actualmente transcurre es un coronavirus que causa una enfermedad respiratoria llamada síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS-CoV). Los síntomas típicos son fiebre, tos y dificultades respiratorias. La mayoría de casos asintomáticos se han detectado tras rastreos de los contactos de casos confirmados. Alrededor del 35% de casos de MERS-CoV notificados han acabado en la muerte del paciente. No se dispone actualmente de vacuna ni de tratamiento específico, lo que provoca la rápida transmisión.

Esta pandemia ha provocado que muchos países pidan a las personas que hayan estado en contacto con la infección se aislen en su hogar. A su vez, la rápida expansión de la misma ha supuesto que España haya tenido que ser puesta bajo cuarentena mediante la declaración del estado de alarma del país.

Según Ramírez, Castro, Lerna, Yela y Escobar (2020) la cuarentena suele ser una experiencia desagradable para quienes la padecen que es probable que curse con sentimientos negativos. Estas personas tienen una alta prevalencia de síntomas de angustia y con problemas psicológicos. El efecto de estar en cuarentena en empleados de hospital, es un dato muy llamativo, ya que es un predictor de síntomas de estrés postraumático y de depresión incluso 3 años después.

Ramírez et al. (2020) postulan que las personas en aislamiento social tienen vulnerabilidad para padecer desde síntomas aislados, hasta un trastorno mental como insomnio, ansiedad, depresión y trastorno por estrés postraumático (TEPT). Una población expuesta a una pandemia puede experimentar múltiples efectos psicosociales. En la situación actual de confinamiento, la mayoría de las personas

están expuestas a situaciones estresantes sin precedentes y además tienen una duración desconocida. Aumentan los niveles de estrés, ansiedad y depresión, tanto por el día como por la noche, en la que esta alteración del sueño puede tener consecuencias directas en el funcionamiento emocional. La sensación de incertidumbre unida a otros factores, como por ejemplo la imposibilidad de hacer planes de futuro, la separación del contexto social, junto con las circunstancias de aislamiento, se pueden presentar como parte del trastorno adaptativo.

Esta situación actual ha provocado grandes consecuencias en el país y como de costumbre no afecta de la misma manera a los hombres y las mujeres.

Según Sánchez (2020) la pandemia afecta en mayor medida a las mujeres, en particular a las que trabajan en sectores económicamente más vulnerables (comercio, turismo, hostelería), sectores muy feminizados.

Una de las razones por las que suelen dejar el trabajo las mujeres en vez del hombre es fundamentalmente porque cobran menos. Según el Instituto de la mujer el 92% de las excedencias para cuidar a otros familiares son solicitadas por las mujeres.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) pronostica que la crisis del coronavirus provocará un aumento del desempleo entre 5,3 millones y 2,7 millones de personas.

El FMI pronostica una mayor recesión económica y social desde la Gran Depresión del 29. La pandemia altera el orden económico y social golpeando más fuertemente a los más vulnerables. En este caso un colectivo vulnerable son las mujeres, que representan el 70% de la fuerza laboral sanitaria con un gran riesgo de exposición de contagio, a eso le sumas el mayor peso de las tareas domésticas, el alto riesgo de desempleo y la pérdida de ingresos y encima mayor exposición a sufrir violencia doméstica, explotación, acoso y abusos durante tiempos de crisis y cuarentena.

El Instituto de la Mujer (2020) elaboró un informe sobre el impacto de la crisis covid-19 sobre las mujeres que se fundamentaba principalmente entre cuatro factores:

- Sobrecarga del trabajo sanitario y los servicios esenciales: aparte de que las mujeres representen el 70% de la fuerza laboral sanitaria, en España las mujeres representan el 51% del personal médico, el 84% de enfermería, el 72% de farmacia, el 82% de psicología y el 84% de personal que trabaja en residencias mayores y personas dependientes.

- Centralidad de tareas y cuidados: las mujeres ocupan la mayor parte del trabajo doméstico. A estas dificultades de conciliación y falta de corresponsabilidad se suman el cierre de centros educativos, teletrabajo y el confinamiento provocan una sobrecarga extra de trabajo. Especialmente a las familias monoparentales, en la que 8 de cada 10 están encabezadas por mujeres.
- Las mujeres sufren mayor precariedad y pobreza laboral: en Abril la tasa de paro de mujeres ascendió a 16,24% y en hombres un 12, 79%. A esto se le suma la brecha digital de género ocasionada, en la que los hogares más vulnerables tienen problemas con el acceso a internet y disponer de dispositivos hacen imposible el teletrabajo, requisito imprescindible en el contexto vivido actual.
- Un aumento de riesgo de violencia de género y otros tipos de violencia contra mujeres durante el confinamiento: en el mes de abril hubo un aumento de llamadas al 016 con respecto al año anterior del 60%.

Las consecuencias económicas de esta crisis aumentarán las desigualdades y la discriminación, dado que el tiempo y los recursos destinados a cambiar las políticas encaminadas a transformar esta realidad, se desviarán para paliar los efectos del virus. Este hecho hará que se necesite mucho más tiempo para alcanzar los objetivos de igualdad de género.

Según Llorente (2020) la pérdida de los ingresos laborales en los colectivos más perjudicados tiene una alta probabilidad de un aumento del riesgo de pobreza y exclusión social. La desigualdad será más evidente si no se acompaña con una adecuada política laboral de sostenimiento del empleo. El Gobierno está desarrollando una política de empleo a través de la ampliación del sistema de prestaciones por desempleo, impedir los despidos por causa del COVID-19, prorrogar los contratos temporales, promover los ERTes frente al despido y llamar al desarrollo del teletrabajo.

Uno de los aspectos positivos del teletrabajo sería las facilidades otorgadas al trabajador que le abre camino hacia la conciliación familiar. La flexibilidad laboral impuesta durante este período podría persistir y contribuir a un reparto más igualitario de la división del trabajo del hogar.

Llorente (2020) aboga por que la digitalización de los hogares está estableciendo nuevas fuentes de segregación entre aquellos que tienen más fácil acceso a la tecnología frente al resto que carece de ella.

2.5. Percepción social

La percepción según Carterette y Friedman (1982) constituye la realidad como es experimentada. Barthey (1982) decía que según el diccionario 1. “La percepción es cualquier acto o proceso de conocimiento de objetos, hechos o verdades, ya sea mediante sensorial o por el pensamiento; es una conciencia de los objetos, u conocimiento”. 2. “La referencia de que una sensación hace a un objeto externo”. 3. “Un conocimiento inmediato o intuitivo, o juicio; un discernimiento análogo a la percepción sensorial con respecto a su inmediatez y al sentimiento de certidumbre que lo acompaña, frecuentemente implica una observación agradable o una discriminación sutil”.

La percepción comprende fundamentalmente dos procesos (Bruner et al., 1958 citados por Moya, 1999), en primer lugar, la remodificación o selección del gran caudal de datos que nos llegan del exterior, reduciendo su complejidad y facilitando su almacenamiento y recuperación en la memoria. A continuación hay un intento de ir más allá de la información llegada, con el fin de predecir acontecimientos futuros y de ese modo, evitar o reducir la sorpresa.

La percepción social da cuenta del comportamiento de los demás. Anderson (1968) afirma que la mayor evidencia de lo razonable de los juicios sociales proviene de su investigación sobre la integración de la información.

Anderson (1968) y sus colaboradores encontraron reglas mediante las cuales utilizamos diferentes fragmentos de la información para formar una información global. Las personas combinarán la información en función de su importancia. Según investigaciones de Asch (1946), Hamilton y Zanna (1972) y Hodges (1974) se le puede dar más importancia a la información que llegue en primer lugar, así como la información negativa.

Goldstein (2011) define la percepción como la organización de las sensaciones. Lo que quiere decir, que la percepción te permite tomar conciencia de los sucesos exteriores, incluyendo el riesgo. Por lo tanto es muy frecuente que las personas perciban una misma situación de manera diferente.

Según García (2012) toda la estimulación es recibida a través de los órganos sensoriales, pero esta información captada es selectiva, ya que depende de la interacción entre factores externos, como los elementos del contexto, el grado de relación, la intensidad del estímulo, la situación de la cultura.

Puerta (2020) afirma que la percepción determina nuestras acciones o incluso da lugar a estados internos como son las actitudes, las emociones y motivaciones, hacia un estímulo específico o situación.

Para la OMS (2002) los factores sociales, psicológicos, políticos, el género y la visión del mundo, influyen en la percepción del riesgo, así como de los estereotipos, las motivaciones, las experiencias, las creencias y actitudes. La confluencia de estos factores hace que las personas estimen o juzguen la realidad de manera diferente.

Puede resultar de interés comprobar la percepción que pueden tener las diferentes personas en este contexto social tan peculiar, sobre el trabajo y las condiciones en las que se encuentra la mujer.

4. METODOLOGÍA

Según Veiga, De La Fuente, y Zimmermann (2008) Este estudio se sitúa dentro del enfoque observacional. En concreto, se trata de un estudio descriptivo, ya que se limitará a medir las características de una muestra en un momento de corte en el tiempo. Limitándose a describir un fenómeno sin intención de establecer relaciones causales con otros factores.

4.1 Procedimiento

La muestra se componía en principio de 175 participantes mediante muestreo aleatorio. Dado las circunstancias de la toma de muestras, se procedió a eliminar a un total de 4 participantes, debido a que sus respuestas fueron realizadas en forma de sorna sin ningún tipo de valor para el estudio; por lo que la muestra final la componen un total de 171 participantes. Los cuales 93 son mujeres y 78 hombres de edades comprendidas entre 16 y 65 años, diferenciándose en dos bloques: 89 personas dentro de la franja 16 a 30 años y 82 participantes corresponden a la de 31 a 65 años. De todos los participantes, 144 de ellos trabajan mientras que 27 se encuentran en situación de desempleo.

	Trabaja		Total general
	No	Sí	
Hombre	11	67	78
16 - 30 años	11	26	37
31 - 65 años	0	41	41
Mujer	17	76	93
16 - 30 años	15	37	52
31 - 65 años	2	39	41
Total general	28	143	171

Tabla 1: *Tabla descripción de la muestra*

La muestra se obtuvo a través del uso de las redes sociales, en concreto Twitter e Instagram. En ambas redes sociales se realizó una publicación en la que se invitaba a participar en un cuestionario a todo aquel que quisiera hacerlo. El acceso a la publicación estuvo disponible durante una semana, pero debido a la baja participación en el mismo, se procedió a la reapertura del cuestionario.

El material utilizado para la recogida de información se trata de un cuestionario de elaboración propia, basado en la búsqueda y recogida de datos previamente mencionados en el apartado de antecedentes. Se trata de un cuestionario con dos bloques. En el primer bloque se realizan unas preguntas informativas sobre el participante, como son la edad, el sexo, si trabaja actualmente, así como el puesto que desempeña y si la empresa en la que trabaja es de ámbito público o privado. La segunda parte consta de veintidós preguntas con respuestas de escala tipo Likert con cinco grados de acuerdo. Estas preguntas se pueden categorizar en distintos apartados en función del concepto sobre el que se esté preguntando. En concreto, referido al concepto de brecha salarial corresponde a las preguntas números 8, 16, 17, 18, 19, 21 y 27; referido al concepto de discriminación laboral corresponden con las preguntas 7, 14 y 20; en cuanto al concepto de techo de cristal son las preguntas 10, 11 y 15; sobre conciliación laboral y familiar serían las preguntas 12, 13, 22, 23, 25 y 26; y por último las preguntas 6, 9, 14 y 24 corresponderían con el concepto de normativa legal.

Este cuestionario se realizó en la plataforma online de Google Forms, en la que se hicieron las preguntas y después se obtuvo un enlace que se puso a disposición de los participantes. Estos accedieron mediante dicho enlace y pudieron contestar a las preguntas con facilidad desde cualquier dispositivo con acceso a internet (Ver Anexo I).

Una vez obtenidos todos los datos se proceden a analizarlos para posteriormente poder sacar las conclusiones del estudio.

El análisis empleado en este estudio descriptivo es la comparativa de los porcentajes obtenidos en las respuestas de los individuos en las distintas preguntas.

5. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Uno de los datos que primeramente se analizó de la muestra era que había una gran variedad de puestos diferentes entre las personas participantes. Por ello se procedió a categorizarlas para facilitar las correlaciones y ver si se podría obtener algún resultado interesante. Sin embargo, no había un número representativo de todas las categorías como para poder utilizar esos datos.

Categoría	Hombre	Mujer	Total general
Alto cargo	5	2	7
Puesto cualificado	53	56	109
Puesto no cualificado	5	14	19
No trabaja	11	17	28
Autónomo	1	1	2
Sin respuesta	3	3	6
Total general	78	93	171

Tabla 2. Categorización de los puestos de trabajo de la muestra

El análisis de resultados de las preguntas del bloque dos se va a realizar en diferentes apartados correspondiendo con los diferentes conceptos a los que se ha querido hacer alusión en el cuestionario.

5.1 Normativa legal

De las varias preguntas que se realizaron sobre este apartado, se va a analizar principalmente las preguntas número 6 y la 9 del cuestionario. La primera hace referencia a que *“Hay leyes que regulan el mercado laboral”* y la segunda concreta que *“Hay leyes que regulan la desigualdad entre el hombre y la mujer”*.

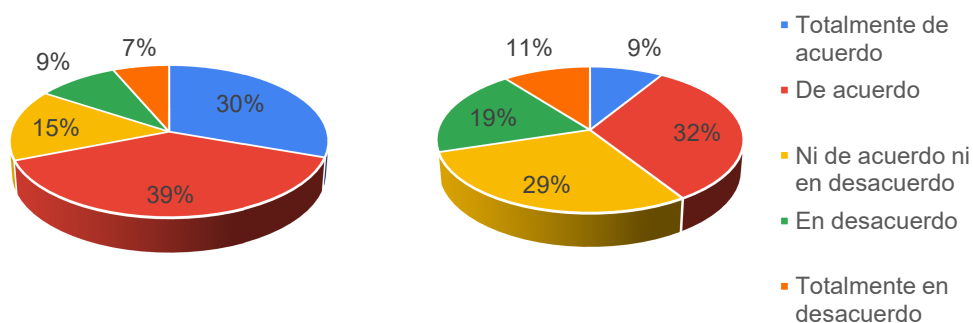


Figura 1. Resultados de pregunta 6

Figura 2. Resultados de pregunta 9

En cuanto a la pregunta 6, los resultados obtenidos se pueden tratar como puramente informativos, ya que no se ha encontrado nada interesante al relacionar con otras variables.

Sin embargo, concretamente, la Pregunta 9 es interesante desglosarla por sexo, ya que dentro de esta muestra se muestran diferentes opiniones entre los hombres y mujeres. Teniendo los primeros un alto porcentaje entre las respuestas “Totalmente de acuerdo” y “De acuerdo”, en contraposición de las respuestas de mujeres que los mayores porcentajes se presentan en respuestas de desacuerdo o neutra (Ver Figura 3).

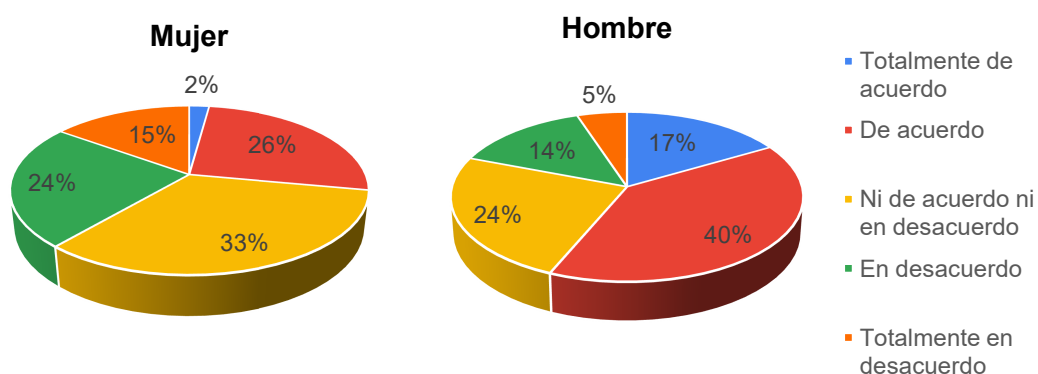


Figura 3. Diferencia de respuestas entre mujeres y hombres a la pregunta 9

5.2 Brecha Salarial

La primera pregunta que se va a analizar en este apartado es la 16: *Las mujeres tienen las mismas oportunidades salariales que los hombres*, en la que se encuentra que el 38% de los participantes estaban en desacuerdo con esta afirmación y el 11% están totalmente en desacuerdo; lo que supone que, sumando ambos resultados, el 49% de los participantes están en desacuerdo. El 22% de los participantes no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta afirmación. Casi la mitad de los participantes creen que las mujeres no tienen las mismas oportunidades salariales que los hombres. Estos datos están en concordancia con los estudios de Hernández (2016), en los que se aprecia que existen diferencias salariales entre hombres y mujeres, tanto en España como en todos los países desarrollados.

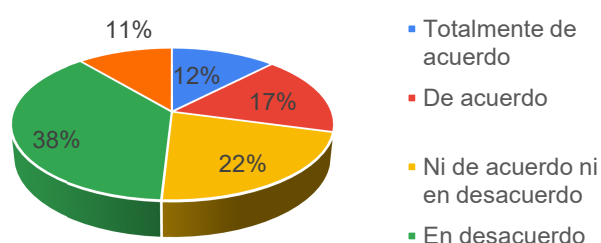


Figura 4: Gráfico resultados pregunta 16

Además, otro dato significativo que se puede sacar de esta pregunta corresponde a la comparación entre las respuestas de los hombres y las mujeres.

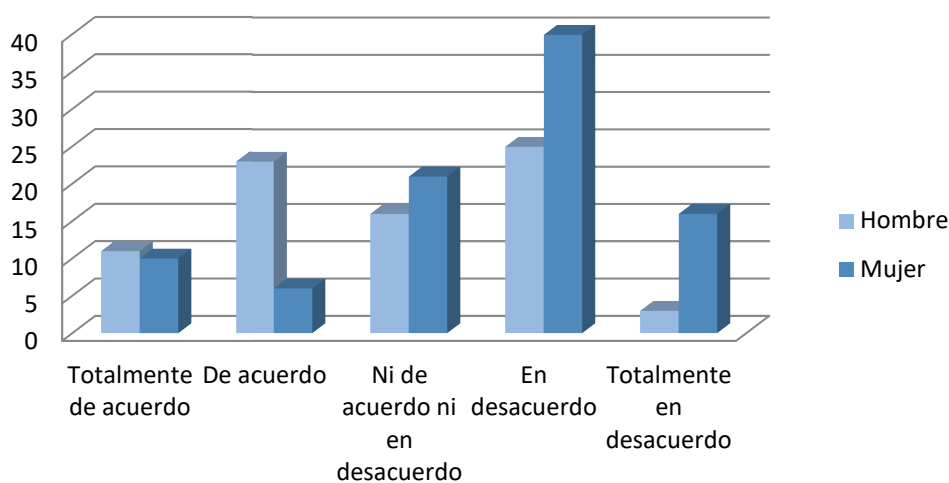


Figura 5: Gráfico comparación respuestas según hombres y mujeres pregunta 16

En la gráfica anterior se puede comprobar que la tendencia de respuesta de hombres y mujeres es totalmente opuesta. La tendencia de los hombres es responder mayoritariamente que está de acuerdo con la afirmación de la pregunta, mientras que las mujeres se puede observar que la tendencia de respuesta es estar en desacuerdo con esta afirmación.

Las siguientes preguntas con datos significativos dentro de este apartado corresponde con la preguntas 18 del cuestionario *Al hablar de brecha salarial hablamos de casos individuales, no generales* y con la pregunta 27 del cuestionario *Las diferencias de salario entre hombres y mujeres sólo se deben al puesto que desempeña cada uno*. En ambas preguntas se encuentra una tendencia similar de respuesta diferente entre hombres y mujeres al igual que en la pregunta analizada anteriormente.

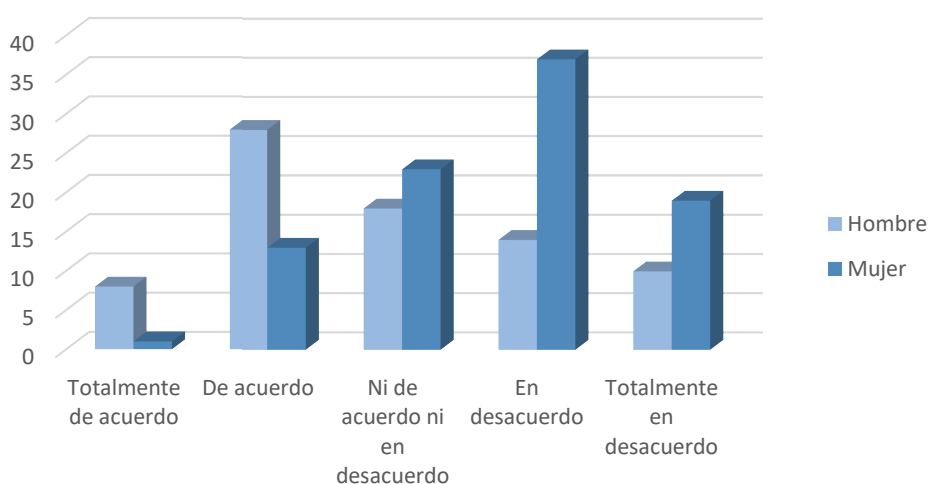


Figura 6: Gráfico comparación respuestas según hombre y mujer pregunta 18

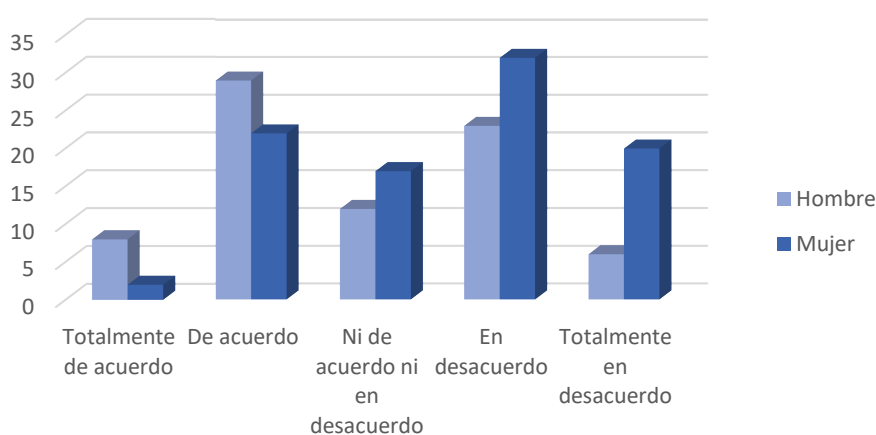


Figura 7: Gráfico comparación respuestas según hombre y mujer pregunta 27

En ambas preguntas los hombres tienen una tendencia a responder mayoritariamente que está de acuerdo con estas afirmaciones, mientras que la tendencia de las mujeres es responder mayoritariamente que está en desacuerdo con ambas afirmaciones.

En la pregunta 18 anteriormente mencionada hay un dato relevante que resulta de interés resaltarlo. Hay una tendencia de respuesta a esta pregunta diferente entre los participantes pertenecientes al grupo de edad entre 16 a 30 años y los participantes del grupo de edad entre 31 a 65 años. El grupo de mayor edad responde mayoritariamente que está de acuerdo con esta afirmación, mientras que el grupo de menor edad responde que está en desacuerdo con la pregunta.

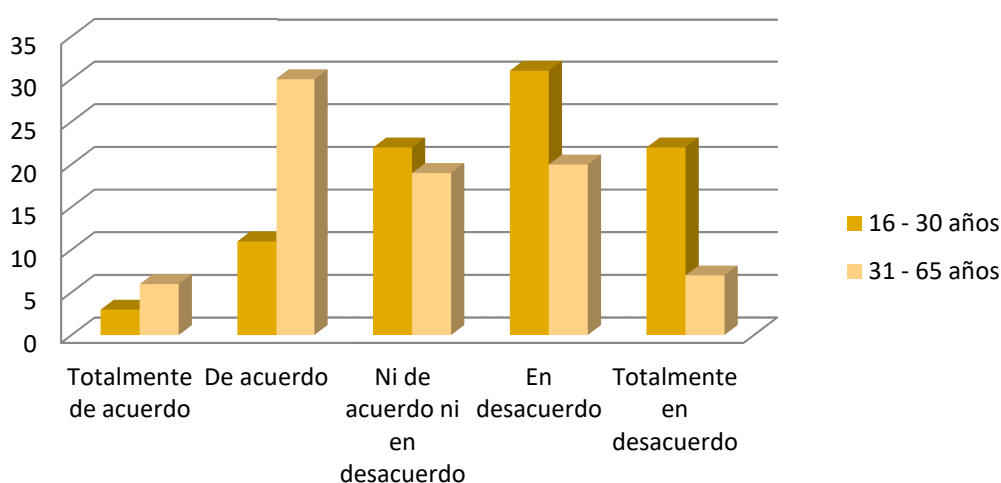


Figura 8: Gráfico comparación respuestas según edad pregunta 18

5.3 Discriminación laboral

La primera pregunta con datos de interés corresponde con la número 7 *Hay discriminación hacia la mujer en el mercado laboral*. En ella se encuentra que el 44% de los participantes está de acuerdo con esta afirmación y que el 29% está totalmente de acuerdo también; por lo que la suma de ambas correspondería con que el 73% de los participantes cree que hay discriminación hacia la mujer en el mercado laboral. El 12% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta afirmación.

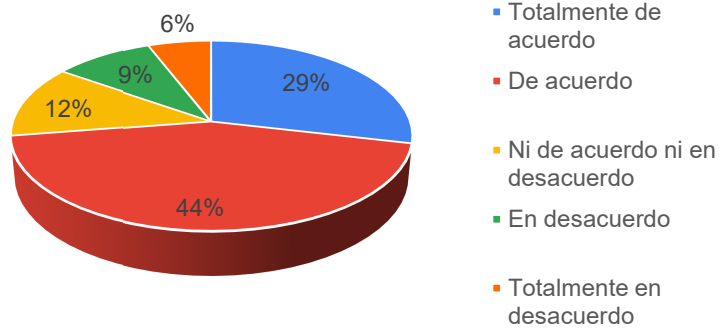


Figura 9: Gráfico resultados respuesta pregunta número 7

Estos resultados muestran que el 73% de los participantes en el estudio están de acuerdo con la definición que propone Pacheco (2012) en la que propone que hay discriminación hacia la mujer cada vez que se escoge o rechaza a un trabajador por razón de su sexo implicando una restricción a la libertad de la persona para elegir y desarrollar sus aspiraciones profesionales y personales. Se materializa cuando son excluidas o incluso disuadidas de aspirar a un empleo o pueden ser obstaculizadas para ser promovidas profesionalmente.

La siguiente pregunta de este apartado es la número 20: *Las ofertas de empleo evitan mujeres con cargas familiares*. Aquí las respuestas claramente se decantan a favor de esta afirmación, en concreto el 50% de la muestra está de acuerdo con esta afirmación y el 15% está totalmente de acuerdo; ambas respuestas se traducen en que el 65% de la muestra está de acuerdo con lo que se afirma en esta pregunta. El 22% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta afirmación.

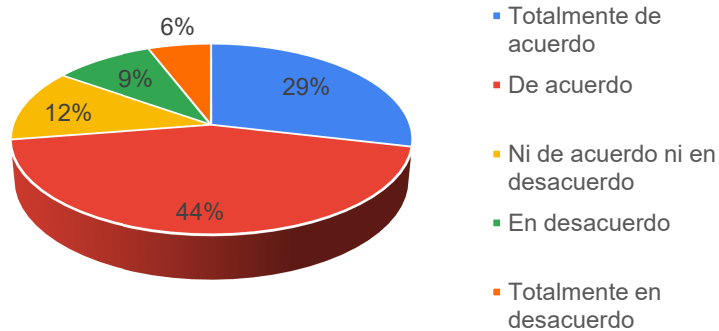


Figura 10: Gráfico resultados respuestas pregunta 20

En esta pregunta es muy interesante analizar el concepto de TOMEI (2003) de discriminación indirecta, ya que en las ofertas de empleo no se puede excluir de manera directa porque, debido a que hay legislación vigente para impedir este hecho, las empresas podrían tener consecuencias legales. Unos ejemplos de discriminación directa basada en el sexo, serían tanto el despido por embarazo como la negativa a la contratación de una mujer embarazada; el artículo 23 de la Constitución Política del Estado protege especialmente a la madre que trabaja. Entonces lo que se afirma en esta pregunta estaría dentro del apartado de discriminación.

5.4 Techo de cristal

La pregunta 11: *Las mujeres que quieren ocupar puestos directivos tienen las mismas oportunidades que los hombres*, tiene los siguientes resultados: el 33% están en desacuerdo con esta afirmación y el 17% está totalmente de en desacuerdo con esta afirmación; lo que sumando ambas posturas el 50% está en desacuerdo con la afirmación de esta pregunta. El 16% no está ni en desacuerdo ni de acuerdo con la afirmación. El 8% no está ni en desacuerdo ni de acuerdo con la afirmación.

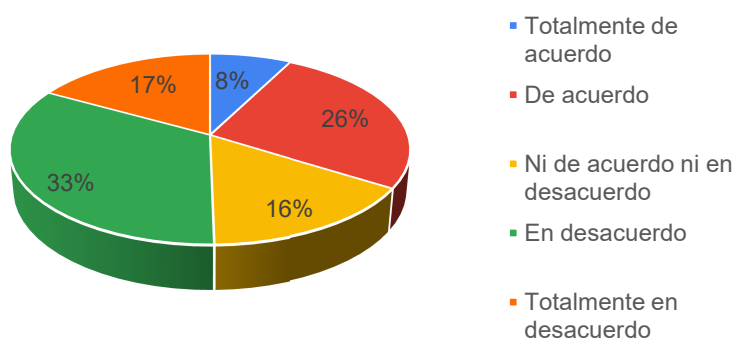


Figura 11: Gráfico resultados de respuestas pregunta 11

El concepto de este apartado que planteó Morrison (1987) hace referencia a la segregación vertical por sexo que según Anker (1998) es común a todos los países del mundo.

Estos datos obtenidos coinciden con los datos proporcionados por el Instituto de la Mujer (2006), en los que da algunos ejemplos de la baja participación de la mujer en la administración de las empresas IBEX-35. Tanto los datos como la percepción de la muestra de este trabajo coinciden.

En esta pregunta se puede apreciar una clara diferencia de tendencia de respuesta según el sexo. Los hombres responden en mayor medida que están de acuerdo con la afirmación, mientras que la tendencia de respuesta de las mujeres es claramente mayor en estar en desacuerdo con esta cuestión.

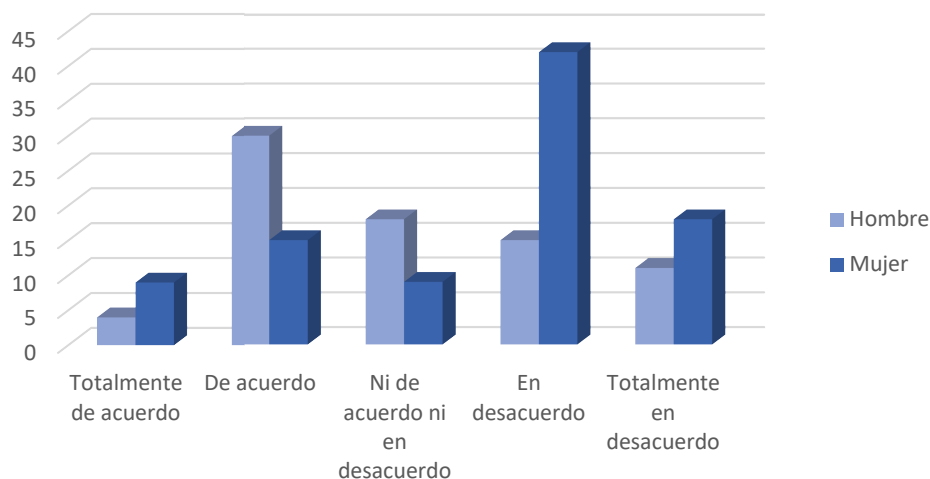


Figura 12: Gráfico comparación respuestas según hombre y mujer pregunta 11

Estos resultados tienen sentido si se atienden a las diferentes investigaciones de Lyness y Thompson (1997), Ohlott, Ruderman y McCauley (1994) y Fajak y Haslam (1998). En dichas investigaciones se identifican diferentes barreras que dificultan el progreso profesional de las mujeres y el acceso a los puestos de responsabilidad. Este hecho evidencia que son las mujeres las que sufren estas dificultades.

En esta cuestión también hay que resaltar que la tendencia de respuesta también es distinta en función del grupo de edad de los participantes. Se puede observar como lo el grupo que oscila entre los 16 y 30 tiene una tendencia de respuesta mayor en estar en desacuerdo con la afirmación de la pregunta, mientras que el grupo de edad comprendido entre 31 y 65 años, tiende a responder en mayor medida en estar de acuerdo a esta cuestión.

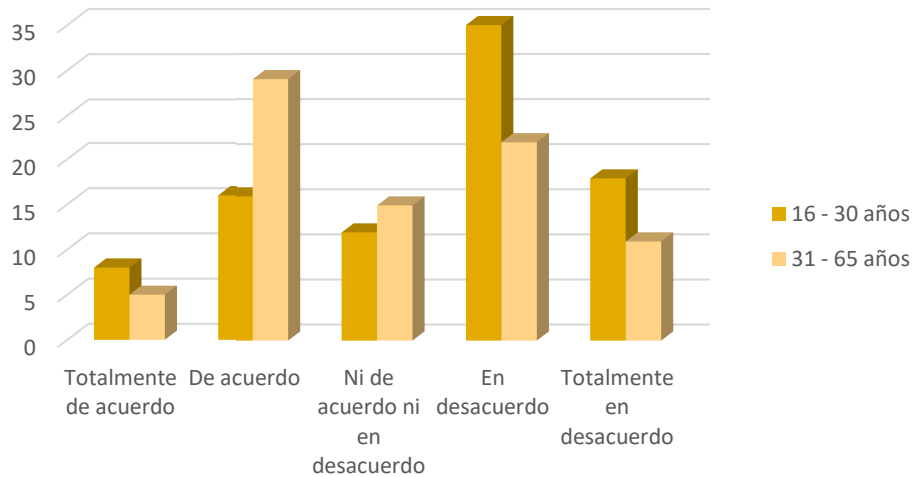


Figura 13: Gráfico comparación respuestas según edad pregunta 11

La siguiente pregunta a analizar es la número 15: *Las mujeres tienen más problemas que los hombres en su proyección laboral.* En ella el 40% de los participantes está de acuerdo con esta afirmación y el 33% está totalmente de acuerdo; lo que supone que el 73% comparte esta afirmación. El 11% ni está de acuerdo ni está en desacuerdo con la misma.

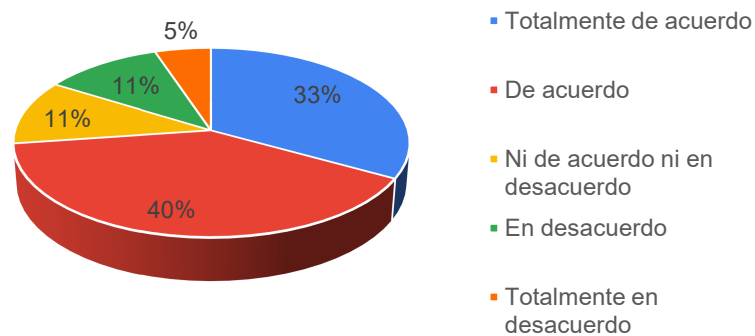


Figura 14: Gráfico resultados pregunta 15

Otro aspecto a recalcar es que la tendencia de respuesta de los diferentes sexos no es la misma en esta cuestión. Mientras las mujeres tienen una tendencia mucho más clara a contestar que está de acuerdo con la afirmación de la pregunta, la tendencia de los hombres es mucho más equitativa entre los diferentes grados de acuerdo.

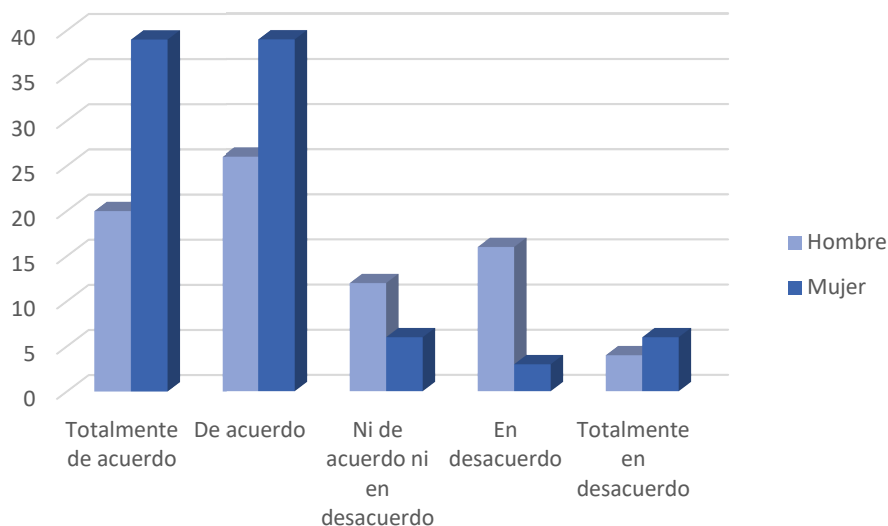


Figura 14: Gráfico comparación respuestas según sexo pregunta 15

5.5 Conciliación laboral y familiar

En este apartado sólo se tendrá en cuenta los datos de aquellos participantes que trabajen.

En primer lugar se van a comparar los resultados obtenidos en las preguntas 12: *En mi empresa hay mujeres que han pedido permisos para poder conciliar vida laboral y familiar* y 13: *En mi empresa hay hombres que han pedido permisos para poder conciliar el trabajo con la familia*.

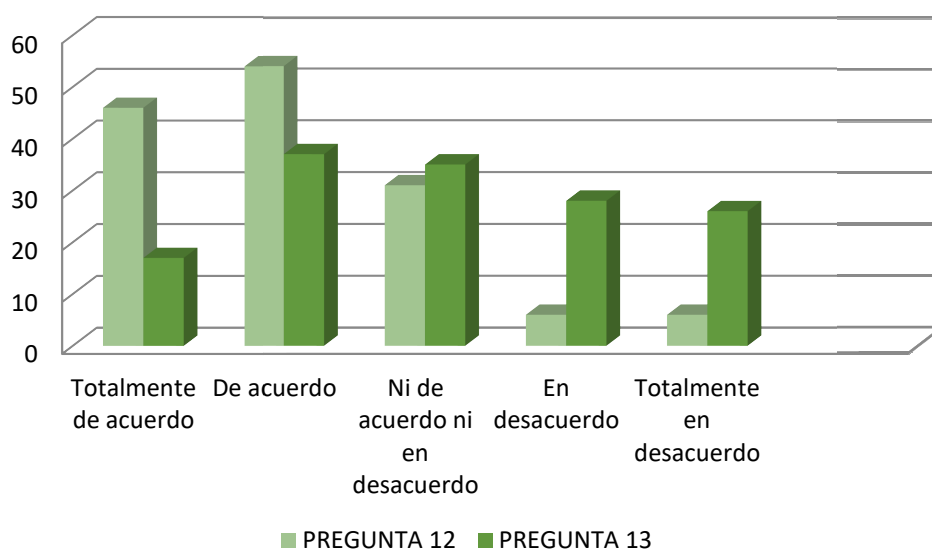


Figura 16: Comparación respuestas preguntas 12 y 13

Se puede apreciar que para la pregunta 12, que es la que se refiere a las mujeres, la mayoría de respuestas se encuentran en la zona de acuerdo con la cuestión que plantea la pregunta. Sin embargo, aunque en la pregunta 13, que es la que se refiere a los hombres, hay mucha respuesta que está de acuerdo con la cuestión, también muchas respuestas tanto en desacuerdo, como en totalmente desacuerdo.

Estos resultados coinciden con lo que plantea Heredero (2011), según este autor las mujeres son las que se encargan de las responsabilidades familiares. Esta característica les crea una situación de desventaja en la promoción del mercado laboral. También van en consonancia con los datos aportados por el Instituto de la Mujer, según el cual el 92% de las excedencias para cuidar a familiares son solicitados por las mujeres.

6. CONCLUSIONES

Tras el análisis y el estudio descriptivo a lo largo de este trabajo se puede concluir que se ha logrado el primer objetivo planteado puesto que a través de toda la información recogida en el marco teórico y normativo se ha podido hacer un análisis correcto de la situación actual en España en el contexto laboral. Por lo que se ha podido conocer la normativa vigente de políticas de igualdad así como las principales causas que provoca las desigualdades de género en el mercado laboral.

Aunque es evidente que aún hoy existe desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito profesional, cada vez es más amplia la normativa dirigida a la consecución de una igualdad real entre ambos géneros. Se podría destacar que cada vez son más las leyes que defienden una paternidad y maternidad equivalentes, donde ambos progenitores pueden disfrutar de las mismas ventajas tanto en los periodos tras el nacimiento de los hijos como en poder pedir una reducción de jornada por cuidado de un menor. Esos permisos mejoran y facilitan que la mujer cada vez esté más integrada en su trabajo puedan tener una buena conciliación familiar y laboral.

En referencia a la consecución del segundo objetivo propuesto, se pueden extraer algunas conclusiones a través de la muestra que ha decidido participar. Es destacable que en las preguntas enfocadas a preguntar sobre brecha salarial y discriminación laboral, las respuestas de las mujeres suelen tener una tendencia diferente a la de los hombres tal como se muestra en los gráficos de los resultados. Tanto en la teoría como en la percepción de la muestra encaja que hay diferencias salariales entre el hombre y la mujer. Sin embargo, son las mujeres las que suelen afirmar más que sí

existe una brecha salarial, mientras que la tendencia de los hombres en sus respuestas es reconocer que sí hay una desigualdad pero más en casos concretos.

Lo mismo ocurre en cuanto a la cuestión del techo de cristal. Hay una percepción distinta en los hombres y las mujeres, en la que los hombres en su mayor parte piensan que las mujeres tienen las mismas oportunidades, sin embargo las mujeres creen que no tienen las mismas oportunidades. Tal como mencionábamos en el apartado de percepción social del marco teórico, Goldstein (2011) defendía que las personas pueden percibir una misma situación de manera diferente. Además, todos estos datos concuerdan con los aportados en la que se menciona que hay muchas barreras que dificultan el progreso profesional de las mujeres y el acceso a los puestos de responsabilidad. Referido a este concepto de tener las mismas oportunidades, también se encuentran diferencias en la percepción según la edad de los participantes. Los menores no están de acuerdo en que tienen las mismas oportunidades mientras que en el grupo de mayor edad sí. Es evidente que la experiencia de ambos es muy distinta en el trabajo y resultaría de interés investigar y profundizar más en este sentido.

Como se ha expuesto con anterioridad en la primera parte del trabajo, una de las características de la percepción es que la influye su contexto y las circunstancias que lo rodean. Por ello resultaba interesante realizar la recogida de información durante la situación actual de crisis generada por el COVID-19. Este contexto ha provocado que prácticamente la sociedad tenga que cambiar su modo de vivir y sus hábitos, adaptándose a una nueva realidad la cual está viéndose muy afectada a nivel económico lo cual repercute a su vez al ámbito laboral.

Referente a los datos obtenidos de la muestra, no se puede establecer si es debido a la crisis actual o si ya tenían esa percepción. Sí es cierto que los datos recabados argumentan que antes de la crisis ya existía la brecha salarial, la discriminación laboral o que el techo de cristal sigue estando muy presente, como el ejemplo de la administración de las empresas del IBEX-35. Todos estos datos enseñan que aunque haya un esfuerzo muy grande de los gobiernos por querer legislar esta situación para acabar con ella, a día de hoy sigue habiendo muchos casos en los que no se cumplen a la perfección. Alcanzar el cambio es un trabajo que requiere tiempo y una reeducación por parte de la sociedad, ya que para erradicar lo que implica estos conceptos, primero es necesario eliminar los estereotipos de género desde los primeros años de formación de una persona.

Por último, es conveniente mencionar que este estudio presenta una serie de limitaciones. Un hecho curioso que se podría considerar como una limitación, fue la notificación de diversos participantes de género masculino de que no iban a seguir realizando el cuestionario. Ante la pregunta de por qué habían decidido esto, comunican que han visto la temática de la que versa el cuestionario y no quieren realizarlo.

Por otra parte, la pregunta sobre el puesto que se desempeña no fue acertada. La formulación de la misma debería haber sido diferente ya que al final los resultados obtenidos han sido demasiado dispares como para poder sacar datos concluyentes.

En cuanto a la elaboración del cuestionario, no se encontró ningún otro cuestionario realizado anteriormente sobre lo que se quería estudiar que presentara los estándares de calidad necesarios. Este hecho hizo que tuviera que ser un cuestionario de elaboración propia. Además, a través del *feedback* de algunos participantes, se ha podido corroborar que la redacción de algunas preguntas podía dar lugar a la confusión en cuanto al contenido de la misma, lo cual influye en las respuestas. Esto concretamente, se ve en el apartado de preguntas sobre normativa legal, donde las respuestas no han dado pie a ninguna conclusión de datos, sino solo datos informativos. Por tanto, aunque se trata de un estudio exploratorio, el cuestionario no ha sido testado ni validado.

7. BIBLIOGRAFÍA

Anderson, N. N. (1968). Aplicación de un modelo de impresiones personales de presentación lineal. *Journal of personality and Social Psychology*.

Anker, R. (1998). *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. Geneva, International Labor Organization (ILO).

Asch, S. (1946). *La percepción*. Madrid: U.N.E.D.

Barberá, T., Dema, C., Estellés, S. y Devece, C. (2011). Las (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. *XV Congreso de Ingeniería de Organización (986-995)*. Cartagena.

Barthey, S. H. (1982). *Principios de percepción*. México D. F. : Trillas.

Carta de las Naciones Unidas y Estatuto de la Corte Internacional de Justicia, de 26 de junio (1945).

Carterette, E. y Friedman, M. (1982). *Manual de Percepción. Raíces Históricas y Filosóficas*. México D. F. : Trillas.

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, 21 de diciembre (1965).

Fajak, A. y Haslam, S. A. (1998). Gender solidarity in hierarchical organizations. *British Journal of Social Psychology*, 37, 73-94.

García del Castillo, J. A. (2012). Concepto de percepción de riesgo y su repercusión en las adicciones. *Salud y drogas*, 12 (2), 133-151.

Goldstein, E. B. (2011). *Sensación y Percepción*. Madrid: Thomson.

Hamilton, D. L. y Zanna, M. P. (1972). Context effects in impression formation: Changes in connotative meaning. *Journal of Personality and social Psychology*, 29.

Herederó, C. (2011). Debates en relación con la conciliación. ¿Conciliación o Igualdad?. *III Encuentro de Otras Voces Feministas*. Alcalá de Henares.

Hernández, G. (2016). *Brecha salarial de género en la Unión Europea* (Trabajo de Fin de Grado publicado). Universidad de la Laguna.

Hodges, B. H. (1974). Effect of valence on relative weighing in impression formation. *Journal of Personality and Social Psychology*.

Instituto de la Mujer (2020). La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19. *Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado*. url:<https://cpage.mpr.gob.es>

Jiménez, E. y Grau, M. (2014). Impacto de las pensiones en la mujer. Jubilación y calidad de vida en España. Centro Internacional Trabajo y Familia. doi:<https://dx.doi.org/10.15581/018.ST-334>

La Declaración Universal de Derechos Humanos, de 10 de diciembre (1948).

Llorente, R. (2020). Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo: un análisis de los colectivos vulnerables. *Serie Documentos de Trabajo*.

López, E. y Santos, J. (2013). La mujer en el mercado laboral español. *Economía Española y Protección Social*, V, 145-167.

Lyness, K. S. y Thompson, D. E. (1997). Above the glass ceiling? A comparison of matched samples of female and male executives. *Journal of Applied Psychology*, 82 (3), 359-375.

Moya, M. (1999). *Percepción de las personas*. En: Psicología social. Madrid: McGrawhill.

Ohlott, P. J., Ruderman, M. N. y Mccauley, C. D. (1994). Gender differences in managers developmental job experiences. *Academy of Management Journal*, 37 (1), 46-67.

OMS (2002). Informe sobre la salud en el mundo 2002. Reducir los riesgos y promover una vida sana. Ginebra. Disponible en: www.who.int/whr/2002/es/

Pacheco, L. (2012). La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social*. *Revista del instituto de ciencias jurídicas de Puebla, México*, 29, 109-129.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 16 de diciembre (1966).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 16 de diciembre (1966).

Palomo, E. (2017). Conciliación (laboral y familiar). *Economía. Revista en Cultura de la Legalidad*, 13, 226-234. doi:<https://doi.org/10.20318/economia.2017.3818>

Puerta, D. X. (2020). Percepción del riesgo frente al Covid 19 y los nuevos retos. *Psicología desde el Caribe*, 37 (3).

Ramírez, J., Castro, D., Lerma, C., Yela, F. y Escobar, F. (2020). Consecuencias de la pandemia covid-19 en la salud mental asociadas al aislamiento social. *Scielo preprints*. doi:10.1590/SciELOPreprints.303

Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, BOE núm. 57 y 21692 (2019)

Rubio, F. (2008), La Bastida. Desigualtats de gènere. Mercat de treball. Barcelona / Fundació Sturt.

Sabater, M. C. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 30, 163-198.

Saiz, J. M. (2010). Mujer y mercado de trabajo. ¿Un cambio estructural?. *CIm. Economía*, 17, 43-55.

Sánchez, C. (2020, julio 26). La crisis castiga más a las mujeres: menos empleo y más trabajo en casa. *El confidencial*. Recuperado 12 agosto 2020, de https://www.elconfidencial.com/economia/2020-07-26/coronavirus-mujeres-hombres-discriminacion-teletrabajo_2695787/

Tomei, M. (2003). Análisis de los conceptos de discriminación y de igualdad en el trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(4), 441-459.

Veiga, J., De la Fuente, E. y Zimmermann, M. (2008). Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 210, 81-88.

8. ANEXO I

Estudio sobre la percepción de una muestra de la sociedad española acerca de la situación laboral de la mujer en España durante la crisis del COVID-19

A continuación se le mostrará una serie de cuestiones, responda de la forma más sincera posible. Los datos que facilitará serán de forma totalmente anónima y serán utilizados en exclusiva para esta investigación.

***Obligatorio**

1. Edad *

Marca solo un óvalo.

16 - 30 años

31 - 65 años

2. Sexo *

Marca solo un óvalo.

Hombre

Mujer

3. Trabajas *

Marca solo un óvalo.

Si

No

4. En caso de trabajar, que puesto desempeñas en tu empresa.

<https://docs.google.com/forms/d/11wgEWUUNn0q5Fcl8WldptTPHBwIBzXk6HaL3nI9Gt1g/edit>

5. La empresa es...

Marca solo un óvalo.

Pública

Privada

A continuación se le mostrará una serie de afirmaciones, marque en función del grado de acuerdo que está con ellas.

6. Existen leyes que regulan el mercado laboral. *

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

7. Hay discriminación hacia la mujer en el mercado laboral. *

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

8. Los hombres cobran más que las mujeres, aunque hagan el mismo trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

9. Hay leyes que regulan la desigualdad salarial entre el hombre y la mujer. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

10. En mi empresa hay mujeres que ocupan altos cargos directivos. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

11. Las mujeres que quieren ocupar puestos directivos tienen las mismas oportunidades que los hombres. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

12. En mi empresa hay mujeres que han pedido permisos para poder conciliar vida laboral y familiar. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

13. En mi empresa hay hombres que han pedido permisos para poder conciliar el trabajo con su familia. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

14. Hay leyes que dan facilidades a las mujeres para que puedan conciliar el trabajo con su familia. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

15. Las mujeres tienen más problemas que los hombres en su proyección laboral. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

16. Las mujeres tienen las mismas oportunidades salariales que los hombres. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

17. Hay mujeres que ganan más que algunos hombres. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

18. Al hablar de brecha salarial hablamos de casos individuales, no generales. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

19. La mayoría de las mujeres ganan menos que la mayoría de los hombres. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

20. Las ofertas de empleo evitan mujeres con cargas familiares. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

21. En general, las mujeres cobrarán lo mismo que los hombres en la pensión de jubilación. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

22. Tengo dificultades para compatibilizar mi trabajo con mis responsabilidades familiares. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

23. Reparto de forma equilibrada el tiempo que dedico a mis necesidades personales, familiares y laborales. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

24. Considero que se respetan las leyes que regulan la conciliación laboral y familiar. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

25. Estaría dispuesto/a a solicitar la reducción de jornada por cuidados familiares o de un menor. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

26. Mi empresa da facilidades para la conciliación laboral y familiar. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

27. Las diferencias de salario entre hombres y mujeres sólo se deben al puesto que desempeña cada uno. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios