



**VNIVERSIDAD
D SALAMANCA**

CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL

FACULTAD DE SOCIOLOGÍA

PERCEPCIÓN DE LOS HOMBRES ANTE LA **IGUALDAD DE GÉNERO** EN EL ÁMBITO LABORAL: RELACIÓN ENTRE LA IGUALDAD LEGAL Y LA IGUALDAD EFECTIVA

Trabajo presentado para optar al título de Doctor en Sociología, por Doña Laura Arroyo Barrio, realizado bajo la dirección del Dr. Luis Mena Martínez.

Fdo. Laura Arroyo Barrio
Doctorando
Salamanca, 2017



*A mi madre y a mi padre por la educación que me
inculcaron basada en el respeto y la equidad.
A mi hermano, por su incondicional apoyo.
A Alberto, por ser el mejor compañero de vida.*

AGRADECIMIENTOS

La culminación de este trabajo ha sido posible gracias a la contribución de las siguientes personas que durante el desarrollo del mismo me han ayudado de forma significativa, y por ello deseo expresarles mi agradecimiento.

En primer lugar, a mi tutor y director de esta tesis doctoral, el Dr. Luis Mena Martínez, cuyas orientaciones y sugerencias fueron esenciales para el desarrollo de este trabajo. Por mostrarse siempre disponible y por toda su comprensión.

En segundo lugar, quiero agradecer su colaboración a todas las personas participantes en las entrevistas, que accedieron desinteresadamente a compartir conmigo sus opiniones y sin las que no habría sido posible el presente estudio.

A mis padres y a mi hermano por su apoyo, paciencia inmensa y sabios consejos durante todo este periodo.

A Alberto, por hacerme ver las pequeñas e importantes cosas de la vida y por no dejar que me rinda nunca.

ÍNDICE DE CONTENIDOS:

1. RESUMEN:	9
2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:	11
3. OBJETO DE ESTUDIO:	15
4. OBJETIVOS:	17
5. HIPÓTESIS:	19
6. METODOLOGÍA:	21
A) JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA:	21
B) DISEÑO MUESTRAL	23
C) TÉCNICAS EMPLEADAS	31
7. MARCO TEÓRICO:	35
A) CONTEXTUALIZACIÓN: MARCO NORMATIVO EUROPEO Y ESPAÑOL	36
1. CONTEXTO EUROPEO EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO 36	
1.1 - Repaso al contexto de la Unión Europea en políticas de Igualdad.	36
1.2 - Normativas europeas actuales en el ámbito de la Igualdad.	40
2. IGUALDAD DE GÉNERO EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA:	42
2.1 - Contexto político español en materia de igualdad y el surgimiento de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.	42
2.2 - Igualdad entre mujeres y hombres en España después de la LOIE: ¿Cumplimiento o crisis económica como excusa?	46
B) LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL	49
1. EL PRINCIPIO DE TRASVERSALIDAD Y SU APLICACIÓN:	49
2. LAS RELACIONES LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA IGUALDAD DE GÉNERO	53
2.1 - Las relaciones laborales y el género:	53
2.2 - Igualdad de trato en acceso al empleo, promoción y retribución:	56
2.3 - Medidas para favorecer la corresponsabilidad:	65
2.4 - Medidas para la prevención del acoso sexual en el empleo:	75
2.5 - Acciones positivas y la implantación de Planes de Igualdad:	77
C) HOMBRES E IGUALDAD DE GÉNERO	82
1. GÉNERO Y ROLES: ÁMBITO PRIVADO Y ÁMBITO PÚBLICO	82
2. IDENTIDAD MASCULINA	86
2.1 - Creación de la identidad masculina:	86
2.2 - Nuevas masculinidades y el Asociacionismo igualitario masculino	90

8. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	97
A) IGUALDAD DE TRATO EN ACCESO AL EMPLEO:	97
B) DISTRIBUCIÓN DE PUESTOS POR SEXO, MUJERES CON PUESTOS DE RESPONSABILIDAD, PROMOCIÓN Y RETRIBUCIÓN.....	102
C) PERMISOS DE MATERNIDAD, PATERNIDAD Y EXCEDENDIAS PARA EL CUIDADO DE FAMILIARES	108
D) ACCIONES POSITIVAS.....	117
E) MEDIDAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO ...	120
F) PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS Y EN LA ADMINISTRACIÓN	122
G) PERCEPCIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD Y RELACIÓN CON LA REALIDAD: IGUALDAD LEGAL E IGUALDAD EFECTIVA.....	126
9. CONCLUSIONES	133
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	149

1. RESUMEN:

Presentamos un estudio sobre la percepción de los hombres ante la igualdad de género en el ámbito laboral desde un enfoque que tiene en cuenta el contexto legislativo tanto europeo como español, y al mismo tiempo la diversidad de modelos masculinos para acercarnos al discurso y experiencia sobre las medidas laborales en relación a la igualdad.

Para ello se ha realizado una investigación cualitativa basada en la realización de entrevistas abiertas a hombres de Castilla y León, teniendo en cuenta su edad, formación y sector de actividad.

El eje central del análisis son las medidas laborales de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres a partir de los discursos y prácticas de los hombres, con el objetivo final de analizar el discurso social sobre cómo perciben los hombres el modo en el que ellos mismos han reaccionado frente a un nuevo escenario de políticas para conseguir la igualdad real en sus vidas laborales.

2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:

La temática del presente es considerada como relevante debido a que desde el surgimiento de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres del 23 de Marzo del 2007 en España, (LOIE en adelante), muchas eran las medidas y futuros cambios que se esperaban en relación a la igualdad entre mujeres y hombres. Como la propia ley narra en su exposición de motivos: *“La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral o familiar muestran cómo la igualdad plena entre mujeres y hombres (...) es todavía una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos”*.

Estas medidas laborales y los consiguientes cambios que se esperaban a raíz de la LOIE, serán analizados en el presente estudio, desde la perspectiva masculina. Pero, ¿por qué poner el punto de atención en la opinión masculina? El hecho de que se tenga en cuenta principalmente las opiniones de los hombres, es debido a que las mujeres han sido tradicionalmente el objeto de estudio en la teoría de género y las protagonistas como ejes fundamentales de la consecución de la igualdad; por ello, es significativo comprobar qué es lo que piensa la otra parte implicada en la igualdad entre géneros, la otra parte componente de la sociedad. Se busca conocer qué piensan los hombres, qué es lo que conciben de estos cambios, y cómo se ven a sí mismos en la conquista de la igualdad entre hombres y mujeres, ya que parece, que a lo largo de la historia, han sido los actores pasivos en esta obtención en pro de la igualdad.

Por todo ello, es relevante conocer la opinión que tienen los hombres sobre dicha situación, no únicamente sobre la propia ley, sino sobre los procesos, medidas, cambios que ella conlleva, así como la relevancia que estos procesos han tenido en su vida laboral y personal, ya que tampoco se debe olvidar que ellos también son objeto de estudio de la ley, y parte del concepto “igualdad”. Es interesante conocer la propia experiencia del sector masculino sobre una ley en la que están incluidos y son partícipes al igual que las mujeres, para conseguir avances y cambios sociales.

En la presente investigación, se intenta poner de relieve la diferencia entre la igualdad formal (de iure) reflejada en la LOIE, y la igualdad real (de facto), y señalar cómo las

medidas se proyectan o no en la sociedad. Su transformación en medidas y la aplicación a la vida laboral, y por lo tanto como consecuencia al ámbito privado es lo que muestra si las medidas son asimiladas y plasmadas en la realidad social. Al instaurarse una medida laboral (procedente o provocada por la legislación, en este caso la LOIE), ésta debe crear cambios en las condiciones laborales de los individuos, y repercutir a la esfera más privada, al ámbito más personal y familiar; como sucede en los casos por ejemplo de las medidas que afectan a la corresponsabilidad, a la paternidad... (que serán desarrolladas más adelante en las implicaciones de la Ley en las relaciones laborales).

Se trata de plantearnos si estos nuevos elementos normativos aportan cambios que estén propiciando una nueva forma de entender los derechos de las mujeres y la ciudadanía.

Para comprender la relevancia de la presente investigación, es necesario hacer una breve síntesis de la situación real de las mujeres y de los hombres en la sociedad española en los últimos años. Los datos que expondremos muestran que las tasas de actividad y ocupación de las mujeres son siempre inferiores a las de sus compañeros varones, son las mujeres las que siguen recibiendo un salario menor a igual trabajo que los hombres; nos dicen también que los empleos que se consideran feminizados tienen menor consideración y remuneración; que a medida que se asciende en la escala profesional la presencia de éstas disminuye... Además también la situación descrita tiene otra cara, y es la vinculación de las mujeres con la familia, a las que se les asigna una mayor responsabilidad en este ámbito. Las consecuencias de la maternidad recaen principalmente en ellas, suponiéndoles, en muchas ocasiones, un inconveniente en la incorporación al mundo laboral, así como una desventaja en su participación y promoción. Además, las mayores responsabilidades que se les han asignado en el cuidado y atención de familiares limitan igualmente su presencia efectiva en las esferas públicas. Las mujeres dedican al cuidado del hogar y de los familiares más tiempo que los hombres, y para ellas, la conciliación de la vida laboral y familiar se resuelve en la doble tarea: la que desempeñan en su puesto de trabajo y la que realizan en el cuidado de la familia.

Por último, el surgimiento de hombres que se asocian para conseguir la igualdad de género ligados a las nuevas masculinidades emergentes, nos hace plantearnos si su discurso y experiencia difiere con el del resto de los hombres.

Por lo tanto, después del surgimiento de la LOIE y de casi una década de su aplicación, ¿Qué opinión tienen los hombres de las medidas igualitarias en su ámbito laboral? ¿Hay relación entre lo que piensan de la ley y los comportamientos o pautas que muestran? ¿Existe un perfil de hombres que asimilan pautas de igualdad más encaminadas a comportamientos igualitarios? ¿Quiénes siguen reproduciendo los modelos más tradicionales?

3. OBJETO DE ESTUDIO:

Percepción de los hombres ante la igualdad en el ámbito laboral: relación entre la igualdad legal y la igualdad efectiva.

Nuestro objeto de estudio es presentar de modo sistemático éstas percepciones, las opiniones y pensamientos de los hombres sobre la ley de igualdad en términos laborales. Se trata de acercarse en primer lugar, al conocimiento que tienen los hombres sobre la LOIE, la percepción que tienen de las medidas y de los aspectos que se plantean en la normativa en las relaciones laborales. En segundo lugar, se trata de descubrir la forma de vivir y experimentar en su ámbito de trabajo en primer lugar, para poder conocer la relación y las acciones que adoptan cotidianamente, todo ello en relación a las opiniones que muestran inicialmente ante la ley.

Por lo tanto, no se busca únicamente descubrir qué medidas son las que más conocen los hombres ni cuántos conocimientos tienen sobre los procesos legislativos en pro de la igualdad, sino que se busca la relación entre las opiniones sobre estas medidas con su vida cotidiana, en su entorno más privado. De manera que, para poder conocer estas percepciones, se intentará descubrir por una parte, qué conocen los hombres de la ley sobre la igualdad (LOIE) en materia laboral, para poder relacionarlo con el qué hacen en su vida cotidiana en relación a la igualdad en las relaciones laborales. Es decir, conocer el discurso sobre lo jurídico-teórico como es la ley, relacionándolo con su experiencia, con las acciones en su día a día, tanto en su ámbito laboral como su traducción en el aspecto más cotidiano.

Se estudiarán las relaciones que hay entre el discurso que tienen los hombres participantes de la investigación acerca de las medidas laborales de la ley de igualdad, y las acciones que éstos reproducen. Esta relación entre el discurso y la acción será fundamental para poder definir los comportamientos de los hombres en relación con el tema de la igualdad de género en el ámbito laboral.

Para llegar y obtener todos los discursos existentes, se tendrá en cuenta la normativa desarrollada en la LOIE tanto para el sector privado como para el sector público. Se buscará que los hombres que participen en dicha investigación, aporten sus percepciones sobre lo que conocen de las normativas, tanto en el sector privado como en el público, ya

que esta distinción marcará la situación de partida y el contexto al cuál estos hombres pertenecen, y por lo tanto, las situaciones podrán ser sustancialmente distintas.

Para obtener dicha información de estos hombres en relación a la igualdad en el ámbito laboral, a continuación se detallan los elementos principales en torno a los cuales se quiere conocer el discurso y la experiencia de éstos:

- Medidas para la participación de la mujer en el ámbito laboral en igualdad de condiciones con los hombres (igualdad de acceso, de salario, formación, puestos de responsabilidad).
- Promoción de la igualdad (acciones positivas para favorecer el acceso).
- Derechos de conciliación, corresponsabilidad (permisos de maternidad y de paternidad, excedencias para el cuidado de familiares).
- Planes de Igualdad de las empresas, o apoyo gubernamental por impulso de planes de igualdad voluntarios a las empresas que tienen menos de 250 trabajadores.
- Principio de presencia equilibrada (en la Administración. Pública).

Mediante todas estas temáticas en el discurso de los hombres, se describirá la relación entre ellos y la legislación: su opinión, las medidas que adoptan y las que no, la repercusión en el entorno privado; y podremos configurar los perfiles más encaminados a reproducir pautas equitativas.

4. OBJETIVOS:

Objetivo Principal:

Analizar el discurso social sobre cómo perciben los hombres el modo en el que ellos mismos han reaccionado en relación a un nuevo escenario de políticas de igualdad para conseguir la equidad real tanto en su ámbito laboral como personal.

Objetivos Específicos:

1. Obtener las opiniones acerca de la igualdad en el trabajo (igualdad de acceso, mismos salarios, mujeres como directivas...) examinando las relaciones reales con las mujeres en sus trabajos.
2. Percibir sus pareceres sobre las acciones positivas: favorecer el acceso de las mujeres a ciertos puestos, medidas de presencia equilibrada...
3. Saber las percepciones de éstos hacia la corresponsabilidad en lo que afecta al ámbito laboral, y la realidad de sus vidas cotidianas en relación a este concepto, conociendo sus percepciones sobre los permisos de maternidad y paternidad que aparecen en la LOIE, así como su experiencia hacia estos permisos.
4. Conocer las opiniones y experiencias hacia las medidas de prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.
5. Averiguar qué conocen sobre Planes de Igualdad de su propia empresa, de otras empresas cercanas... junto la opinión que éstos les merecen.
6. Saber qué opinión tienen del Principio de Presencia Equilibrada que se realiza en las Administraciones públicas.
7. Averiguar las posibles problemáticas o controversias que los hombres le encuentran a la ley y al tema de la igualdad de género en general.

8. Conocer las principales diferencias entre las opiniones vertidas por los hombres y por las mujeres en relación a las medidas laborales que se plantean en la LOIE.
9. Analizar los discursos sobre sus experiencias relatadas en torno a las medidas implantadas.
10. Descubrir el discurso de los hombres que participan activa y públicamente en la consecución de la igualdad entre géneros.
11. Intentar describir los perfiles de los hombres que adoptan pautas de comportamiento que les acercan a involucrarse en pro de la igualdad con las mujeres.

5. HIPÓTESIS:

1. Los hombres no perciben desigualdad hacia la mujer en el acceso al empleo.
2. Los hombres consideran que la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad está equiparada con los hombres en estos mismos puestos.
3. El permiso de paternidad es visto de manera positiva por los hombres, pero restándole importancia respecto del permiso de maternidad.
4. Los hombres entrevistados afirman no haber optado por excedencias para cuidado de hijos o de otros familiares, y los casos que conocen en estas circunstancias son escasos.
5. La mayoría de los hombres tienen una postura crítica frente a las acciones positivas hacia las mujeres que algunas medidas proponen.
6. Las medidas encaminadas a la prevención y eliminación del acoso sexual o por razón de sexo, son vistas de manera positiva por los hombres.
7. Por lo general, no se perciben de manera positiva los Planes de Igualdad realizados en las empresas debido a la consideración de éstos como poco eficaces e innecesarios.
8. Existe desconocimiento por parte de los hombres sobre medidas y cambios legislativos que les benefician como hombres (permisos de paternidad, ampliación de excedencias para cuidados de familiares).
9. Hay diferencias entre los discursos de los hombres en función de la edad, siendo los más jóvenes los que más conocimientos tienen acerca de las medidas y son también los que parecen estar más concienciados con el tema de igualdad de género, y por lo tanto así lo muestran en su experiencia personal.

10. Los diferentes ámbitos de ocupación de los hombres (trabajadores de empleo público o de empresa privada), también repercuten y hacen variar la opinión y las conductas, siendo los hombres trabajadores del empleo público los que conocen en mayor medida las actuaciones que se desarrollan en pro de la igualdad entre hombres y mujeres en detrimento de los trabajadores del ámbito privado.
11. Existen diferencias en el discurso de estos hombres cuando se refieren a la igualdad legal y lo que es su experiencia (igualdad efectiva).
12. Las mujeres perciben las medidas implantadas por la LOIE, como muy necesarias aunque consideran que aún se precisan mayores cambios debido a que siguen encontrando pautas discriminatorias.
13. Las opiniones de los hombres pertenecientes a asociaciones que buscan la igualdad efectiva, son radicalmente opuestas a las de los hombres que no lo son, siendo muy críticos con la LOIE pero por motivos opuestos.

6. METODOLOGÍA:

A) JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA:

Debido a que el objeto de estudio de la presente investigación es “*Percepciones de los hombres ante la igualdad en el ámbito laboral: relación entre la opinión sobre la igualdad legal y la igualdad efectiva*”, consideramos que la mejor perspectiva para acercarnos a estas percepciones es a través de la metodología cualitativa.

Algunas de las preguntas a contestar con dicha investigación, son: ¿Qué conocen los hombres sobre la Ley de Igualdad?; ¿En qué aspectos los hombres se sienten partícipes en la consecución de la igualdad?; ¿Qué medidas interiorizan y hacen que tengas pautas más igualitarias tanto en el ámbito público como en el privado?; ¿Qué les aleja de intentar construir una sociedad igualitaria? ¿Existen diferentes formas de pensar asociadas a determinadas posiciones sociales para reproducir y adoptar prácticas y comportamientos más igualitarios?

Creemos que todas estas cuestiones sólo pueden ser contestadas si la metodología y las técnicas usadas son cualitativas. Conocer las opiniones de un colectivo determinado sobre una medida legislativa se podría realizar a través de otras técnicas diferentes, pero cuando la intención y el sentido último es conocer qué interiorizan, qué pautas asimilan, qué les separa de comportamientos más igualitarios con las mujeres que les rodean..., es cuando el propio objeto exige que las técnicas a usar sean cualitativas, lo más abiertas posibles, donde lo verdaderamente significativo es el sentido que éstos les dan a sus propios actos.

Por lo tanto, para poder conocer qué es lo que piensan los sujetos a través de su discurso, necesitamos esta metodología cualitativa para saber cuál es el sentido que cada sujeto le da a lo que expresa, es decir, los significados de sus discursos. La metodología cualitativa, además, nos puede descubrir elementos y factores con los que no habíamos contado en nuestras hipótesis iniciales, y que podrán ser adjuntadas a lo largo del proceso de la investigación (Murillo y Mena, 2006). La metodología cualitativa nos ofrece la posibilidad de obtener una información más rica y profunda de la realidad objeto de estudio mediante el discurso abierto de los individuos objeto de la investigación, y por lo tanto, nos será más útil para fijar la atención sobre el individuo. Autores como Taylor y Bogdan (1987) afirmaban que “*la metodología cualitativa se refiere en su más amplio sentido, a la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las*

personas, habladas o escritas, y la conducta observable". Mientras que otros autores como Denzin y Lincoln (2012) tienen una idea más amplia de dicha metodología, ya que no delimitan lo cualitativo como una descripción, sino que consideran que *"la metodología cualitativa es una actividad que localiza al observador en el mundo, consta de un set de prácticas interpretativas, materiales que hacen al mundo visible... Convierten el mundo en una serie de representaciones, incluyendo anotaciones de terreno, entrevistas, conversaciones, fotos, grabaciones... Esto quiere decir que los investigadores cualitativos estudian cosas en su ambiente natural, tratando de darle sentido, o interpretar los fenómenos en términos del significado que la gente les da"*.

Las técnicas propias empleadas en la metodología cualitativa se orientan a captar (de forma concreta y comprensiva), analizar e interpretar los aspectos significativos diferenciales de la conducta y de las representaciones de los sujetos y/o grupos investigados. El enfoque cualitativo, exige la libre manifestación por parte de los informantes de sus intereses informativos (recuerdo espontáneo), creencias (expectativas y orientaciones de valor sobre las informaciones recibidas) y deseos (motivaciones internas conscientes e inconscientes) (Ortí, 1989).

Para poder conocer los intereses, creencias y deseos de los individuos, necesitamos que éstos lo hagan comunicándose, a través del lenguaje. Recordando a Peter Berger y Thomas Luckman (1966), el lenguaje guarda y recrea la construcción social de la realidad. El lenguaje por lo tanto es el depósito donde acaban registrándose e integrándose vastas acumulaciones de significados y experiencias, que se preservan durante mucho tiempo como base del intercambio dinámico de una sociedad. : *"Los métodos mediante los cuales estudiamos las personas necesariamente influyen sobre el modo en que las vemos"*.

Si estudiamos a las personas cualitativamente, llegamos a conocerlas en sus ideas y pensamientos más personales y a experimentar lo que ellas sienten en sus luchas cotidianas en la sociedad. Aprendemos sobre conceptos tales como belleza, dolor, fe, sufrimiento, frustración y amor, cuya esencia se pierde en otros enfoques investigativos (Taylor y Bogdan, 1987).

Con esta metodología se trata, en definitiva, de buscar los aspectos principales de las percepciones del género masculino sobre la igualdad en el ámbito laboral entre mujeres y hombres, identificando tanto las opiniones y discursos sobre la ley, como las experiencias propias en relación a ésta. Por estos dos motivos, por una parte para poder

obtener y analizar el discurso, y por otra, para entender su sentido social; es por lo que se utilizará esta metodología cualitativa. A través de este análisis del discurso, podemos descubrir el sentido de una parte implicada en el proceso de igualdad, como son los hombres, así como su percepción de la realidad desde su situación en el ámbito laboral, ya sea en el ámbito privado o en el público.

B) DISEÑO MUESTRAL

En investigación cualitativa el muestreo es intencionado, dinámico y secuencial, es decir, su filosofía y su fundamentación responden a los principios del método al que sirve, por lo tanto, supone una forma diferente de otros tipos de muestreo (con especial referencia al seguido en el método cuantitativo). Lo que se busca es la calidad, tanto de informadores como de informaciones, y por ello “en el muestreo teórico el número de casos estudiados carece relativamente de importancia; lo importante es el potencial de cada caso para ayudar al investigador en el desarrollo de comprensiones teóricas sobre el área estudiada de la vida social” (Taylor y Bogdan, 1987).

En un grupo o comunidad, la totalidad de las opiniones y juicios que se pueden mantener y transmitir con relación al asunto o tema investigado así como la diversidad de los discursos relativos a ella y el total de los significados posibles, constituyen un conjunto cerrado sobre sí mismo (por unos códigos de significación establecidos socialmente y por la acumulación de los significantes sociales). Por consiguiente, “*no se pretende una representación estadística derivada de la aplicación de métodos de muestreo probabilístico. Resulta suficiente un número de sujetos que permita tanto descubrir y abarcar la gama de comportamientos y actitudes estudiados, como la comparación de sus grupos*” (Valles, 1992).

Para la elaboración de la muestra cualitativa, deben tenerse en cuenta una serie de principios que serán fundamentos básicos para la consecución de los discursos:

- Principio de clausura del discurso: se denomina así al hecho de que la diversidad en el pensamiento (ideas, opiniones, creencias, etcétera) y en el comportamiento (lo que se hace o se deja de hacer) sobre una temática concreta se origina sobre la base de las situaciones sociales concernidas por dicho tema. Estas situaciones son finitas, en tanto que corresponden a un ámbito social concreto. De modo que las

- diversas formas de pensar sobre ésta se construyen en un contexto dado y reproducen las estructuras de diferenciación social que se dan en dicho contexto.
- Principio de redundancia: el hecho de que las opiniones vertidas por los participantes pertenecientes a un grupo particular, sobre un tema en concreto, sean finitas, puede provocar el fenómeno de la redundancia de ideas, que consistiría en la repetición de las mismas ideas de los participantes. Se llega a esta situación en el momento en el que después de realizar un conjunto de entrevistas, se reiteran las mismas ideas, los mismos conceptos. Por ello, una vez que son ya conocidas las formas más relevantes de opinión en relación al objeto de estudio, se hace innecesario continuar haciendo entrevistas (Aparicio, 2005)
 - Principio de saturación: el discurso redundante provoca lo que la semiótica social denomina saturación, la investigación con técnicas cualitativas siempre llega a un momento en que las sucesivas aportaciones de los informantes no producen un incremento del conocimiento. Por ello las muestras con las que se trabaja en investigación cualitativa son de un tamaño relativamente reducido ya que “el número total de entrevistas a realizar viene determinado por el proceso de saturación” (Bertaux, 1981); y “uno percibe que ha llegado a ese punto cuando las entrevistas con personas adicionales no producen ninguna comprensión auténticamente nueva” (Taylor y Bogdan, 1987).

Con ello, el discurso queda cerrado sobre sí mismo, lo cual, como demuestran las abundantes investigaciones realizadas con técnicas cualitativas, sucede con un número de casos o de muestras, relativamente pequeño. Cuando en el seno de una investigación el investigador encuentra que el discurso se ha saturado puede considerar que ha aprehendido el discurso social que en ese momento dado, en ese contexto concreto, hay sobre ese asunto particular en el que está investigando, lo cual se concreta en un modelo de interacción social.

De manera que, en nuestro diseño de investigación que se desarrollará a continuación, es necesario tener en cuenta que se establecerá una muestra compuesta por informantes con los que se supone su determinación abstracta y clases de informantes muy distintos. Las diferentes características de cada participante, definidas por las variables utilizadas, configuran los roles que se presupone que cada individuo tendrá y son estos roles los que darán las posiciones ideológicas, similitudes, diferencias de opiniones... Todas estas

variaciones se organizarán en unidades más amplias que compondrán los discursos sociales, de ahí la importancia de que la muestra elegida represente los distintos puntos de vista y las diferencias lógicas en torno a nuestro tema objeto de estudio.

La muestra utilizada se compone de hombres trabajadores tanto de la empresa privada como del sector público, todos ellos trabajadores en Castilla y León. Se tendrán en cuenta ambos sectores para poder conocer si existen diferencias en cuanto al discurso que unos y otros tienen de la igualdad en el ámbito laboral. La selección de los participantes se realizó a partir de unos perfiles previamente definidos en los que se han tenido en cuenta la edad, la formación, y los sectores de ocupación. No se pretende hacer un análisis exhaustivo de cada uno de los perfiles, sino realizar un análisis global de las percepciones de los hombres ante las medidas de igualdad, por ello se optó por limitar las entrevistas, considerando el punto de saturación de la información.

Trabajo de campo efectivo:

En un primer momento de la investigación, se realizaron un total de 20 entrevistas, de las cuales, 16 son hombres (identificadas en el gráfico y de aquí en adelante con una E y el número de entrevista), y 4 entrevistas realizadas a mujeres (EM seguido del número que corresponda) que actuarán como grupo de control y nos permitirán comparar sus discursos con los de los hombres.

Posteriormente, avanzada ya la investigación dos años después, se decidió realizar entrevistas en un segundo momento, para comprobar si se percibía alguna modificación sustancial de lo observado en cuanto a la Política de Igualdad y las medidas en el ámbito laboral desde el momento inicial (más cercana a la fecha a su aprobación), y la actualidad (durante el año 2014 y principios del 2015). Otro principal motivo por el que se decidió hacer “nuevas entrevistas”, era cubrir “posiciones” teóricas de sujetos que en el primer momento de la investigación habían quedado sin cubrir, es decir, sujetos con unas variables necesarias para obtener un conjunto más completo, y así configurar una muestra más y mejor representativa.

Por este motivo, y para comprobar que existen discursos diferenciadores de los que se desprendieron de un primer análisis, se realizan 6 entrevistas nuevas, de las cuales 2 son hombres pertenecientes a la Administración Pública, 2 son trabajadores del sector privado, y 2 entrevistas realizadas a mujeres. Además, en este segundo momento, se realizaron 2 entrevistas a expertos (hombres que pertenecen a asociaciones que persiguen

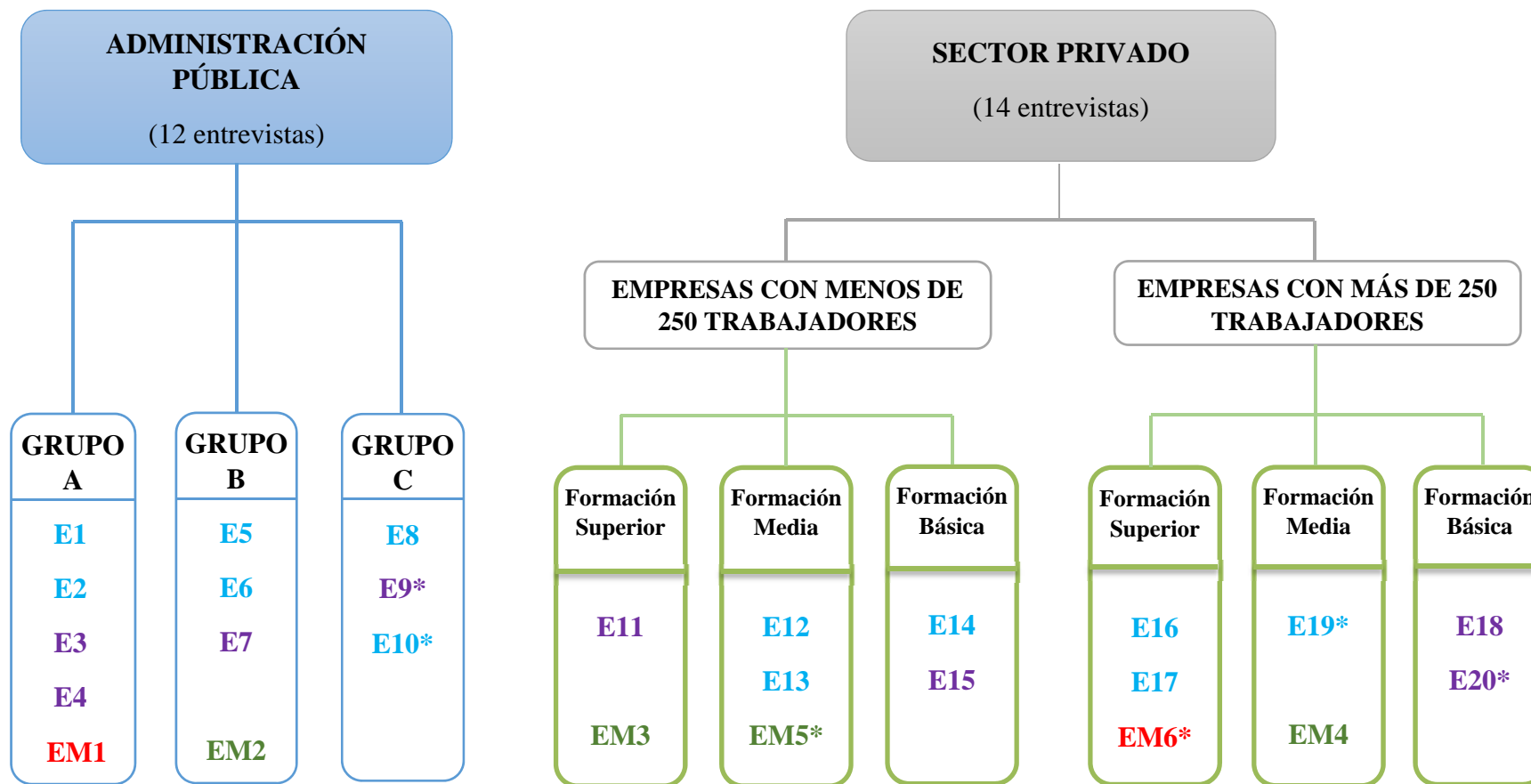
la igualdad de género). Por lo tanto, finalmente, se realizaron un total de 28 entrevistas, (20 a hombres, grupo de control con 6 mujeres y 2 entrevistas a expertos), que se distribuirán del siguiente modo:

- Dentro del sector público, donde se hacen 10 entrevistas, se distinguirán las diferentes posiciones jerárquicas que los sujetos trabajadores públicos o funcionarios puedan tener dentro de las Administraciones Públicas u órganos dependientes de ellas. En este caso, la variable diferenciadora será en función del grupo de oposición al que pertenece su puesto de trabajo: Grupo A (incluyendo los subgrupos A1 y A2), Grupo B, y Grupo C (subgrupos C1 y C2). Además, también se tendrá en cuenta la variable edad, diferenciando menores de 40 años, y mayores de 40 años.
- Dentro del sector privado, (donde se realizan otras 10 entrevistas), se tendrá en cuenta en primer lugar si las profesiones a las que pertenecen los entrevistados son feminizadas o por el contrario la presencia de mujeres es escasa. Una vez diferenciadas las profesiones por este criterio, se hará una diferenciación entre las pequeñas empresas y las grandes empresas, ya que dependiendo de ésta característica cuantitativa de la empresa, se prevé que el discurso pueda ser distinto, debido, en parte, a que en las empresas mayores de 250 empleados es obligatorio el cumplimiento de un Plan de Igualdad, y por el contrario, en aquellas empresas en las que sus trabajadores sean menos de esta cifra, será voluntario el implantar o no dichos planes.
Dentro de cada grupo (más de 250 trabajadores y menos de 250 trabajadores), se diferencia en función de la formación (entendiéndolo como los últimos estudios realizados); agrupándose en estudios básicos (incluyendo E.S.O), estudios medios (Bachillerato, Formación Profesional, Grados Medios y superiores); y estudios superiores (considerando diplomaturas, licenciaturas y posgrados). Una vez que se ha realizado esta diferenciación se volverá a distinguir por edad: menores de 40 años y mayores de dicha edad.
- Además, como se ha indicado ya, se realiza la entrevista a un total de 6 mujeres, distribuidas del siguiente modo: funcionarias (con diferente grupo de oposición y

diferente edad), trabajadoras de empresas de menos de 250 trabajadoras (que tienen diferente nivel formativo y pertenecen a diferente grupo de edad), y trabajadoras de empresas de más de 250 trabajadores, también con diferencias en la variable formación y edad. Éstas, actuarán como si de un grupo de control se tratase, con la intención de comparar los discursos de hombres y mujeres. Esta estrategia se decide llevar a cabo para que nos permita desarrollar una comprensión más rica y más completa del entorno social y el fenómeno (la realidad) que estamos investigando, se trata de conocer una visión diferente, desde la posición de la mujer.

- Por último, y de manera paralela, se realizan entrevistas a hombres que, de algún modo, participan activamente en conseguir la igualdad entre mujeres y hombres. Se buscaron perfiles de hombres que pudiesen ser considerados como expertos en la igualdad con la mujer, que participasen activamente en alguna asociación en la que se reivindicuen medidas y cambios en los que los hombres tendrían un papel activo para lograrlos. Estas entrevistas, que aparecerán referenciadas en la investigación como entrevistas a expertos (Eex), se deciden hacer, debido a que en los últimos años en la sociedad española, surgen ciertas manifestaciones públicas de asociaciones formadas por hombres, que se unen por conseguir la igualdad entre géneros. Se realizaron dos entrevistas a estos “hombres expertos”, de las asociaciones AHIGE Madrid y Hombres del siglo XXI.

GRÁFICO I: DESCRIPCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DEL DISEÑO MUESTRAL



28

E: Entrevista realizada a hombre menor de 40 años; **E:** Entrevista realizada a hombre de mayor de 40 años; **EM:** Entrevista realizada a mujer menor de 40 años
EM: Entrevista realizada a mujer mayor de 40 años; *****: Entrevista realizada en el segundo momento de la investigación. **Eex:** hombres expertos

TABLA I: Muestra real empleada, hombres.

CÓDIGO	SECTOR	LUGAR DE TRABAJO	GRUPO DE OPOSICIÓN O FORMACIÓN ACADÉMICA	EDAD	PROFESIÓN FEMINIZADA O NO
E1	Administración Pública	Universidad de Salamanca	Grupo de Oposición A	26	SI
E2	Administración Pública	Instituto de Educación Secundaria	Grupo de Oposición A	28	SI
E3	Administración Pública	Instituto de Educación Secundaria	Grupo de Oposición A	59	SI
E4	Administración Pública	Colegio Público	Grupo de Oposición A	45	SI
E5	Administración Pública	Universidad de Salamanca	Grupo de Oposición B	32	SI
E6	Administración Pública	Universidad de Salamanca	Grupo de Oposición B	30	SI
E7	Administración Pública	Correos	Grupo de Oposición B	50	SI
E8	Administración Pública	Ejército de Tierra	Grupo de Oposición C	27	NO
E9*	Administración Pública	Guardia Civil	Grupo de Oposición C	55	NO
E10*	Administración Pública	Ejército de Tierra	Grupo de Oposición B	28	NO
E11	Sector Privado menor de 250 trabajadores	Empresa de mantenimiento	Formación Superior	41	NO
E12	Sector Privado menor de 250 trabajadores	Hostelería	Formación Media	25	SI

Percepción de los hombres ante la igualdad de género en el ámbito laboral

E13	Sector Privado menor de 250 trabajadores	Empresa distribución de material para congelados	Formación Media	29	NO
E14	Sector Privado menor de 250 trabajadores	Empresa de alumbrado y tráfico	Formación Básica	27	NO
E15	Sector Privado menor de 250 trabajadores	Empresa de carpintería metálica	Formación Básica	42	NO
E16	Sector Privado mayor de 250 trabajadores	Gran superficie de ropa deportiva	Formación Media	26	SI
E17	Sector Privado mayor de 250 trabajadores	Gran superficie alimentaria	Formación Superior	24	SI
E18	Sector Privado mayor de 250 trabajadores	Gran superficie de ropa deportiva	Formación Media	30	SI
E19*	Sector Privado mayor de 250 trabajadores	Supermercado	Formación Básica	41	SI
E20*	Sector Privado	Supermercado	Formación Básica	44	SI
Eex1*	Miembro Hombres del S.XXI				
Eex2*	Miembro AHIGE				

TABLA 2: Muestra real empleada, mujeres.

CÓDIGO	SECTOR	LUGAR DE TRABAJO	GRUPO DE OPOSICIÓN O FORMACIÓN ACADÉMICA	EDAD
EM1	Administración Pública	Colegio Público	Grupo de Oposición A	58
EM2	Administración Pública	Colegio Público	Grupo de Oposición B	43
EM3	Sector Privado menor de 250 trabajadores	Empresa de ayuda a domicilio	Formación Superior	26
EM4	Sector Privado mayor de 250 trabajadores	Compañía de Telecomunicaciones	Formación Media	34
EM5*	Sector Privado menor de 250 trabajadores	Empresa farmacéutica	Formación Media	30
EM6*	Sector Privado mayor de 250 trabajadores	Compañía de seguros	Formación Superior	59

C) TÉCNICAS EMPLEADAS

La técnica que se ha utilizado para recoger los discursos de los participantes, ha sido la entrevista abierta con guión de temas. El principal motivo de la elección de ésta técnica es debido a que éstas entrevistas en investigación cualitativa, permiten acceder al universo de significados de los participantes, “hacen referencia a acciones pasadas o presentes, de ellos mismos o de terceros, y generan así una relación social, que sostiene las diferencias existentes en el universo cognitivo y simbólico del entrevistador y el entrevistado” (Guerrero, 2001).

La finalidad de la entrevista está claramente definida: se utiliza como técnica de recogida de datos con la finalidad de elaborar teorías sobre la vida social. “Lo que el entrevistador persigue es acercarse a las ideas, creencias y supuestos mantenidos por otros; lo realmente interesante son las explicaciones de los otros, el significado que atribuyen a los objetos, personas que les rodean o las experiencias que han vivido. En este sentido, la entrevista

se desarrolla a partir de cuestiones que persiguen reconstruir lo que para el entrevistado significa el problema objeto de estudio” (Rodríguez, Gil y García, 1996).

Como explica Ortí (1989), la máxima interacción personal posible entre el sujeto investigado y el sujeto investigador, se produce en la situación de la llamada entrevista abierta o semiabierta. En este tipo de entrevista, “la función metodológica básica es la reproducción del discurso motivacional (consciente e inconsciente) de una personalidad típica en una situación social bien determinada y/o ante objetos sociales definidos”. Para Ander-Egg y Adorno, la entrevista semi-estructurada tiene como función la de servir de catalizador de una expresión exhaustiva de los sentimientos y opiniones del sujeto y del ambiente de referencia dentro del cual tienen personal significación sus sentimientos y opiniones. El entrevistador debe crear una atmósfera totalmente facilitadora para que el sujeto tenga la libertad para expresarse, “se trata de invitar y alentar a un sujeto a que hable en torno a una cuestión que se le ha planteado, comenzando por donde quiera y diciendo lo que estime más oportuno” (Ander-Egg, 1995).

Por lo tanto, el informante tiene absoluta libertad para expresar sus opiniones y emociones que va progresivamente matizando por las preguntas del entrevistador, quien parte de lo más general y progresivamente va concretando hasta que logra precisarse el punto de vista del entrevistado. Formula numerosas preguntas, dejando absoluta libertad de respuesta, lo que puede dar lugar a la aparición de nuevos discursos o temas analizadores. Aunque el guion de la entrevista está bastante definido exige al entrevistador una actitud metodológica flexible para integrar en la conversación los nuevos temas que abran los informantes. Estas entrevistas se caracterizan por no tener una pauta fija ni cerrada de preguntas concretas a realizar, (pese a que sí existe un guión de los temas a tratar), y la dinámica a seguir para llevarlas a cabo, es hablar con el entrevistado sobre el objeto de estudio. Esta técnica nos permite recoger la construcción individual del discurso, de manera que, al analizarlas conjuntamente, obtengamos resultados a cerca de diferentes grupos contruidos en nuestro diseño muestral a partir de diferentes variables como se han expuesto anteriormente.

En primer lugar, para comenzar, el entrevistador expone un referente de apertura (como si de un grupo de discusión se tratase), para que el entrevistado hable sobre el tema expuesto, de manera muy general a priori, dejando que sea él quien encamine su discurso a partir de ese referente de apertura. Posteriormente, si alguno de los temas que

consideramos oportunos (y que están en el semi-guión mental del entrevistador) no han sido tratados en esa exposición inicial por parte del informante, la dinámica consiste en preguntar a cerca de los grandes temas que nuestro objeto de estudio agrupa, pero sin un orden determinado, si no a medida que los temas van surgiendo a medida que el discurso avanza.

Las entrevistas se grabaron en soporte digital y fueron transcritas para poder efectuar su posterior análisis.

Referente de apertura:

“Me gustaría que me contases tus experiencias en tu trabajo en la empresa / ámbito público en la que estés en la actualidad, y las diferencias que encuentras entre hombres y mujeres”.

Listado de temas a tratar en las entrevistas:

- Igualdad de acceso
- Promoción y formación de las mujeres
- Acciones positivas
- Corresponsabilidad
- Permisos de paternidad y ordenación del tiempo
- Planes de igualdad de su empresa (existencia, opinión) y posibles problemáticas de la LOIE (en materia de condiciones laborales y Planes de igualdad).
- Relación entre la ley y la realidad laboral (lo que recoge la ley y lo que él o los hombres de su alrededor hacen).
- Posibles diferencias de la aplicación de la Ley de Igualdad en los primeros años y en el momento actual (sólo en las segundas entrevistas).

Para realizar las entrevistas “a hombres expertos activos”, los contactos se realizaron a través de las redes sociales de dichas asociaciones (AHIGE, AGISE, Red de hombres por la Igualdad, Homes Igualitaris, Papas blogueros, Papi Concilia...).

Las entrevistas se desarrollaron del mismo modo que las anteriores, (abiertas con guión de temas), y se realizaron también con el mismo referente de apertura.

Los temas a tratar fueron los comunes con el resto de entrevistas, junto con temas propios sobre la asociación a la que pertenecen:

- Motivos que les llevaron a formar parte de estas asociaciones.
- Actividades que desarrollan en relación a la igualdad en el ámbito laboral.
- Diferencias que perciben en el comportamiento de los hombres que están asociados y los que no.
- La situación actual en igualdad de género en la sociedad española.

7. MARCO TEÓRICO:

A continuación se expone una revisión teórica a los principales temas que dan fundamentación a la presente investigación junto con una presentación de datos actuales relevantes.

En primer lugar, dentro del marco normativo, se realizará un análisis del contexto Europeo en relación a las leyes y principales medidas referentes a la igualdad de género. Para ello, en primer lugar, se realiza un repaso histórico-normativo desde mediados del s.XX y posteriormente una revisión a la normativa vigente comunitaria. Seguidamente, se realiza una contextualización legislativa en España previa a la LOIE y un análisis de la situación posterior desde su aprobación.

Para abordar el tema de la igualdad de género en el ámbito laboral, nos detendremos en tres principales cuestiones. En primer lugar se expondrá la importancia del principio de transversalidad para el desarrollo de políticas públicas, en segundo lugar, explicaremos la relevancia que puede tener la igualdad de género al ser aplicada en las relaciones laborales, y en tercer lugar, realizaremos una presentación de los datos más relevantes en cada una de las medidas laborales que plantea la LOIE y que son objeto de la presente investigación: igualdad de trato en acceso, promoción y retribución, medidas para favorecer la corresponsabilidad, implantación de Planes de Igualdad...

Por último, realizamos un repaso a la literatura relacionada con los hombres y la igualdad de género. Primero analizando la desigual y tradicional situación de reparto de roles y espacios (público y privado); seguidamente se aborda el tema de la creación de identidad masculina y los aspectos que la han definido; y en último lugar, trataremos las teorías de las nuevas masculinidades en relación con el incipiente asociacionismo de hombres en busca de la igualdad de género. Este bloque teórico nos ayudará a conocer las posibles situaciones y posiciones de nuestros hombres participantes en lo relativo a su participación y asimilación de pautas igualitarias.

A) CONTEXTUALIZACIÓN: MARCO NORMATIVO EUROPEO Y ESPAÑOL

1. CONTEXTO EUROPEO EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

Para poder enmarcar y entender el contexto que rodea a la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en nuestro país, es necesario hacer un repaso sobre el marco legislativo en materia de Igualdad que se ha venido desarrollando desde las instituciones de la Unión Europea, así como las medidas y planes que desde éstas se implantan en la actualidad.

1.1 - Repaso al contexto de la Unión Europea en políticas de Igualdad.

En las naciones democráticas, la libertad y la igualdad deben ser conceptos clave en la fundamentación y desarrollo de sus propuestas legislativas. Como no puede ser de otro modo, la Unión Europea, las considera piezas fundamentales del proyecto de integración europeo, no sólo como valores democráticos, sino como los valores comunitarios por excelencia. Es en este contexto de reconocimiento de derechos fundamentales y libertades de la UE donde se integra el principio de igualdad entre hombres y mujeres. De hecho, el proceso de emancipación de la mujer está directamente ligado al grado de libertad y desarrollo de un país.

Es a partir de la segunda mitad del siglo xx y a través del desarrollo del Estado de bienestar, cuando comienzan a despuntar políticas para la igualdad entre hombres y mujeres mediante programas basados en una discriminación positiva en el acceso al trabajo de las mujeres y una legislación donde se prohíbe la discriminación en el trabajo por razón de sexo. La realización de este principio de igualdad entre hombres y mujeres en la Unión Europea, es consecuencia de una evolución a lo largo del tiempo; ya que como a continuación se explicará, las normativas iniciales de los 70 y 80 del siglo XX estuvieron vinculadas a las cuestiones de oportunidades y aspectos laborales, para más tarde otorgarle un carácter horizontal y transversal, con la finalidad de incluir la igualdad entre hombres y mujeres en el resto de las acciones y políticas europeas, centrándose principalmente en eliminar las desigualdades estructurales de las mujeres, aunque sin olvidar las aproximaciones generales a los hombres.

En 1957, en el *Tratado de la Comunidad Económica Europea*, no existía como tal una política comunitaria en materia de igualdad, aunque había algunas referencias dentro de

la Política Social, con la finalidad de asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo, concretamente en las retribuciones. En esta misma línea, en el año 1961, en *La Conferencia de los Estados Miembros*, ya se respaldó la idea de la necesidad de equiparar los salarios. En el año 1975, se creó la primera norma comunitaria en materia de igualdad de sexos donde se continuó con las medidas comenzadas en 1961, aplicando el principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores. (Díez, 2009).

En Diciembre de 1981, fue aprobado el *Primer Programa de Acción sobre Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (1982-1985)*, pero éste tenía un enfoque esencialmente jurídico, en el que se proponía algunas normas y acciones para superar el sesgo laboral existente. A finales de 1985, se elaboró el *Segundo Programa de Acción (1986- 1990)*, y aparecía la idea del fomento de la igualdad de oportunidades para las mujeres girando su contenido hacia acciones de formación y educación. Ya en 1991, aparecería el *Tercer Programa de Acción (1991-1995)*, que incluía acciones en relación a la protección de la trabajadora embarazada y de la maternidad, el cuidado de los hijos y el acoso sexual.

Por primera vez, en 1996, en la Comunicación de la Comisión se determinó “integrar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el conjunto de las Políticas y acciones Comunitarias”.

Fue en 1997, (aunque no entró en vigor hasta 1999) con el Tratado de Ámsterdam, al modificar los anteriores, el primero en introducir el carácter transversal del principio de igualdad en el Tratado de la Comunidad Europea (Giles y Mora 2008). El citado Tratado de Ámsterdam, hace que la evolución de la política comunitaria en materia de igualdad dé un giro importante: en primer lugar, porque en él se consagra la promoción general de la igualdad entre hombres y mujeres en el Derecho Comunitario como un objetivo general de la política de la Unión Europea, junto con ese carácter transversal ya mencionado. Y en segundo lugar, porque se incluirá en el Derecho Comunitario la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo (Martín, 2008). Durante los años consecutivos, la estrategia de igualdad en Europa, se ha ido convirtiendo (o tiende a ello), en unas políticas transversales, en las que los Poderes Públicos tanto de la UE como de los Estados Miembros, realizan acciones y programas con la finalidad de analizar los efectos sobre hombres y mujeres, teniendo en cuenta dicha perspectiva. (Fernández de Gatta, 2008).

En esta misma época, la Comisión Europea aprueba el *Cuarto Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000)*, en el que no se prevé ninguna norma nueva, pero insiste en la transversalidad del principio y en la subsidiariedad (Fernández de Gatta, 2008).

En el 2000, en el Tratado de Lisboa, se fijó un nuevo objetivo global a cumplir durante la década, que culminaría en el 2010. En concreto, este objetivo sería el de aumentar la tasa de empleo hasta cerca del 70% y aumentar el número de mujeres empleadas a más del 60% en la misma fecha límite del 2010 (Martín, 2008).

Posteriormente, en el 2001, en el Tratado de Niza, únicamente se modificarán aspectos en relación con la discriminación y con la política social. En este mismo año, la Comisión elabora y adopta la Comunicación: *“Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la Igualdad entre hombres y mujeres, 2001-2005”*, que supone el *Quinto Programa*, y es donde se afianza el verdadero carácter transversal de esta política, el llamado *gender mainstreaming*. El objetivo fue introducir acciones de igualdad en todas las políticas comunitarias, intentando superar el ámbito laboral, basándose en la igualdad en la vida económica, la participación y representación, la igualdad de acceso y disfrute de derechos sociales, y la igualdad en la vida civil, todo ello junto con promover cambios de roles y estereotipos respecto a la igualdad mediante diferentes instrumentos y herramientas para conseguirlo.

El día 29 de octubre del 2004, se firmó en Roma el Proyecto de Tratado por el que se establecía una constitución para Europa que finalmente no fue aprobada. Aun así, este texto incluía con relación a la igualdad, la igualdad de las personas y reafirmaba el carácter transversal del mismo. Se elaboró en este mismo año, el *“Libro Verde sobre Igualdad y no discriminación en la Unión Europea”*, donde se reflexiona acerca de los principios de igualdad de trato y no discriminación como centro del modelo social europeo (Fernández de Gatta, 2008).

En el año 2006, se creó el Sexto Programa de acción *“Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres, 2006-2010”*, que trataba sobre dos cuestiones importantes: una encaminada hacia la mejora de áreas prioritarias, y la otra para ejecutar cambios en lo que se refiere a la gobernanza en la materia.

En dicho Plan hubo seis áreas fundamentales que siguen siendo retos a conseguir:

- 1) Conseguir la misma independencia económica para las mujeres y los hombres

- 2) Conciliación de la vida privada y la actividad profesional
- 3) Misma representación en la toma de decisiones
- 4) Erradicación de todas las formas de violencia de género
- 5) Eliminación de los estereotipos sexistas
- 6) Promoción de la igualdad en terceros países. (<http://europa.eu>).

En diciembre del mismo año, el Parlamento Europeo y el Consejo constituyeron el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), con el objetivo general de contribuir a fomentar y reforzar la igualdad entre hombres y mujeres con medidas como la integración de la dimensión de género en todas las políticas nacionales y de la Unión. El Instituto lucha asimismo contra la discriminación por razón de sexo y promueve la sensibilización sobre la igualdad entre hombres y mujeres mediante la prestación de asistencia técnica a las instituciones europeas. Entre otras actividades, se dedica a la recopilación, el análisis y la difusión de datos y de herramientas metodológicas.

En el 2007, en la Declaración de Berlín, se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, dando como resultado los “*Nuevos Tratados del 2007*”, en donde se reconoce que las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos. Las referencias a la igualdad en el Tratado de la Unión Europea (arts. 2 y 3), hacen hincapié en el sistema de valores y principios que forman el eje principal de la Unión, incluyendo como tales la libertad, la no discriminación y la igualdad entre hombres y mujeres. En relación con el objetivo de “eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad”, incluyen la lucha contra la violencia doméstica en todas sus formas. También se establece que se garantizará la aplicación de igualdad de retribución para un mismo trabajo o de igual consideración. Estos nuevos Tratados del 2007, anticipaban que pudiesen adoptarse medidas para garantizar la aplicación de la igualdad, y la posibilidad de que cada uno de los Estados Miembros pudiesen mantener o adoptar medidas que diesen ventajas concretas encaminadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o para compensar desventajas en sus carreras profesionales, (Fernández de Gatta 2009).

1.2 - Normativas europeas actuales en el ámbito de la Igualdad.

La extrapolación de las normativas comunitarias en las legislaciones internas de los Estados miembros de la Unión Europea es una condición necesaria, pero no suficiente, a la hora de garantizar la aplicación real del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres. La concepción tradicional del reparto de los roles entre el hombre y la mujer en la sociedad perjudica la situación de la mujer en el empleo, por lo que son también necesarias medidas de acción positiva que remuevan los obstáculos para conseguir una igualdad real en el mercado de trabajo y en la sociedad.

En la actualidad, la legislación vigente de la UE en materia de igualdad es un pilar fundamental de la política no discriminatoria y de igualdad de oportunidades en toda Europa, por ello, en los últimos años se han seguido desarrollando Planes y Programas en relación a la igualdad, que afectan a todos los países miembros.

Más recientemente, ya en la última década, en el año 2010, se creó el día 5 de marzo de 2010, una Comunicación de la Comisión titulada *Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres - Una Carta de la Mujer*. En dicha Carta, se hacía hincapié en las labores que debían seguir realizándose en relación a la igualdad en las retribuciones, en la representación de las mujeres en la toma de decisiones, en el respeto de la integridad y dignidad de las mujeres, así como de la erradicación de la violencia de género.

La siguiente estrategia desarrollada por la UE en materia de igualdad, es la “*Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015*”; en la que se fijaban las bases para la cooperación entre la Comisión, las demás instituciones europeas, los Estados miembros y el resto de las parte interesadas. Esta cooperación se requiere para todas las medidas que ya se plantearon tanto en el 2006 como en la Carta de la Mujer, pero con el compromiso de la implicación de todas las instituciones europeas (<http://europa.eu>).

El 26 de Octubre del 2015, el Consejo adoptó el *Plan de Acción en materia de género (2016-2020)*. Éste está basado en el documento de trabajo realizado conjuntamente por los servicios de la Comisión y el Servicio Europeo de Acción Exterior (SEAE), titulado *Igualdad de género y empoderamiento de la mujer: transformar la vida de mujeres y niñas a través de las relaciones exteriores de la Unión 2016- 2020*. En este nuevo Plan de Acción en materia de género, principalmente se destaca la importancia y la necesidad de conseguir plenamente el disfrute total y en condiciones de igualdad de todos los

derechos humanos y libertades por parte de las niñas y las mujeres; junto con alcanzar el objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas.

En diciembre de 2015, la Comisión publicó el “*Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019*” con la intención de dar continuidad y seguimiento a su Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 anteriormente realizada.

El Compromiso estratégico se centra en los cinco ámbitos prioritarios siguientes:

- 1) El aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual en la independencia económica;
- 2) Reducción de la brecha salarial y de las pensiones y, por consiguiente, lucha contra la pobreza de las mujeres;
- 3) Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones;
- 4) Lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas;
- 5) Promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

Todas estas medidas de carácter comunitario forman los antecedentes del contexto actual y de las leyes vigentes tanto en España como en el resto de países miembros de la Unión Europea. Estas legislaciones contextualizan y son el precedente en el presente proyecto, ya que son la antesala legislativa para poder percibir las implicaciones que conllevan las medidas tomadas desde la aprobación de la LOIE.

2. IGUALDAD DE GÉNERO EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA:

2.1 - Contexto político español en materia de igualdad y el surgimiento de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Antes del surgimiento de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de 2007, España no contaba con una política dedicada únicamente a la igualdad entre mujeres y hombres. Algunas leyes y órdenes incorporaban pequeñas pinceladas destinadas a mejorar algún aspecto concreto entre ambos. La mayoría de las normativas que se hacían eco del tema de la igualdad de género, eran leyes de carácter laboral, principal aspecto por el que se comenzó a abordar el tema igualitario. Los Planes Nacionales de Acción para el Empleo fueron el instrumento que recogieron entre 1998 y 2004 las diferentes medidas al refuerzo de la política de igualdad entre hombres y mujeres.

En 1999, el Plan Nacional de Acción para el Empleo (PNAE), señalaba a las mujeres como el “colectivo prioritario” en los Talleres de Empleo y también en las Escuelas Taller y Casas de Oficios. Además en cuanto a lo que a formación se refiere, se da prioridad aquellas dirigidas a mujeres dentro de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua (ANFC).

En este contexto (y después de la Conferencia Comunitaria de Pekín de 1995 en la que se consideró como principal objetivo estratégico fomentar la armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres), se aprobó la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en España. Dicha normativa se presentaba como una ley para solucionar la necesidad de conciliación del trabajo y la familia, indicando que *“se plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse no sólo con medidas legislativas sino también promoviendo servicios de política de familia”*. Algunas de las principales medidas que se llevaron a cabo en cuanto a las medidas relacionadas con la igualdad en el ámbito laboral, se encuentran en el capítulo I, y son las relativas a permisos de maternidad y paternidad, y a las excedencias por el cargo de familiares dependientes. Como novedad importante para entonces, se facilitaba a los hombres el acceso al cuidado de los hijos desde su nacimiento, permitiendo al padre disfrutar hasta un máximo de 10 semanas de las 16 correspondientes al permiso de maternidad, y pudiendo disfrutarlo de manera simultánea con la madre. También se estableció la posibilidad de la reducción de

jornada o excedencia para atender al cuidado de familiares que necesiten cuidados especiales por edad, accidente, enfermedad... Se modificó también el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a extinciones de contrato de trabajo como el de decisión extintiva por embarazo, por la solicitud de los permisos de maternidad o paternidad o por cuidado de familiares. Así mismo se incluía la posibilidad de, por motivos de riesgo en el embarazo, se modificase el puesto de trabajo de dicha mujer.

Otro aspecto que comenzó a tener mucha relevancia en los PNAE, fueron los incentivos a la contratación indefinida de mujeres, que tenían como principal objetivo el aumento de las tasas de empleo femeninas, sobre todo a partir del año 2001.

Será en el 2002, en la Ley 33/2002 de 5 de Julio, de modificación del artículo 28 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 6 de Julio de 2002), cuando se incluyó expresamente el principio de igualdad retributiva; estableciendo que el empresario estaba obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, sin que pudiese darse discriminación alguna por razón de sexo.

El Programa Clara, incluido en el PNAE de 2004, iba dirigido a mujeres en situación o riesgo de exclusión, con la finalidad de aumentar su empleabilidad. Consistía en la elaboración de planes o itinerarios personalizados e individuales de inserción laboral e integración social.

Un año más tarde, se aprobó la Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se comunica el Acuerdo de Consejo de Ministros en el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres. Éstas medidas ya abarcaban mayores campos de actuación, incluyendo una perspectiva transversal, elaborando planes en cada una de las siguientes esferas: empleo, empresa, Administración General del Estado, conciliación de la vida laboral y familiar, investigación, solidaridad y cooperación, deporte, y lucha contra la violencia de género; ésta Orden puede ser considerada la antesala de la LOIE, que sería aprobada dos años más tarde.

Es en este contexto en el que la Ley de Igualdad entre hombres y mujeres entra en juego. Tal y como se recoge en el texto legislativo, la creación de dicha normativa tiene como objetivo y está justificada del siguiente modo:

«Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera

de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria». “Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”. (Exposición de motivos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; BOE núm. 71, 23 marzo 2007).

Aunque en el presente proyecto, la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres sólo se contemple desde una perspectiva laboral acorde al presente objeto de estudio, la LOIE no es una Ley única o exclusivamente laboral, sino que por el contrario, es una Ley que se posiciona de forma activa en favor de la igualdad real entre mujeres y hombres desde una perspectiva multidisciplinar, por lo que sus medidas afectan a variados ámbitos, entre los que se incluye el ámbito laboral (Fábregat, 2009). La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre hombres y mujeres, incorpora a la legislación española dos directivas principales en materia de igualdad de género: por una parte, una reforma de la aplicación de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, y por otra, en la atención del principio de igualdad en el acceso a bienes y servicios, y a su suministro. Una de las principales novedades que incluye esta Ley, es la prevención de las conductas discriminatorias, y en la previsión de medidas activas para poder hacer efectivo el principio de igualdad. Además, existe la consideración de transversalidad de la igualdad para poder llevar a cabo la no discriminación en todos los ámbitos, de hecho, la Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales, (Exposición de motivos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres BOE núm. 71, 23 marzo 2007).

Las medidas y acciones que aparecen en la LOIE relacionadas con el empleo y las relaciones laborales (ámbito de interés de la presente investigación y que se desarrollará más adelante), se llevan a cabo mediante una serie de previsiones:

- Consideración del principio de igualdad de trato, tanto en el acceso, en la promoción, en la formación y en las retribuciones.

-Reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluyendo: los permisos de maternidad y paternidad, y las excedencias por cuidado de familiares.

-Medidas de prevención del acoso sexual en el ámbito laboral.

-Creación de Planes específicos de igualdad en las empresas (tanto en la Administración Pública como en la empresa privada).

De este modo, dicha ley, pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden sus contenidos. Pero incluido también en el ámbito del empleo, aunque con características propias, se establecen medidas concretas sobre los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo en la Administración General del Estado.

Por lo tanto, para el presente proyecto, son de utilidad fundamental los Títulos IV y V de la LOIE, tratándose el Título IV, del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incluyendo medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción de profesionales y en las condiciones de trabajo de los mismos, e incluyendo como un derecho de todos los trabajadores y trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. También se incluyen en dicho título, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores /as. Por otra parte, en el Título V, se regula el principio de igualdad en el ámbito público para el conjunto de las Administraciones públicas, junto con la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos, entre otras medidas.

La igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral se basa fundamentalmente, como recoge la LOIE, en realizar programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres así como la promoción de la igualdad en las negociaciones colectivas.

Se considera como una novedad importante de la LOIE, el inspirarse en este principio de igualdad de trato y consideración, ya que los textos previos hacían referencia a buscar una solución para las problemáticas que tenían las mujeres. Como hemos repasado anteriormente, previamente a la LOIE, había normas que iban encaminadas a mejorar la

conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres, pero en la actual Ley, no se atribuyen problemáticas específicas únicamente relacionadas con las mujeres, sino que está diseñada para encontrar la discriminación y poder corregirla, (Murillo 2008). La Ley tenía la filosofía de posibilitar tanto el acceso de las mujeres a la actividad laboral como al empleo público, mediante la aplicación de este principio de igualdad de trato; y son numerosos los instrumentos y recursos jurídicos con los que la LOIE contaba, para la realización del principio de igualdad efectiva; es decir, se contempla la posibilidad de adoptar medidas de acción positiva cuando se den circunstancias que coloquen a la mujer en una situación de desventaja, (Valpuesta 2007). Se entenderán por acciones positivas, aquellas medidas destinadas a un colectivo que está en situación de desigualdad, en este caso, a las mujeres, a las que se les reconoce sus derechos específicos a fin de corregir la situación de desventaja en la que se encuentra. Estas acciones, se establecen para los poderes públicos, se extiende también a las personas físicas y jurídicas que podrán recurrir a ellas (González, 2008).

2.2 - Igualdad entre mujeres y hombres en España después de la LOIE:

¿Cumplimiento o crisis económica como excusa?

Una vez que se implantó la LOIE, algunas voces críticas se alzaron poniéndola en duda: ¿A qué tipo social se dirigen estas leyes? ¿A las mujeres? ¿A las mujeres y a los hombres? ¿A la estructura de género? ¿Cumplía con su objetivo de instaurar una igualdad efectiva a todos los niveles? “La ley pretendía conseguir una igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el problema que se plantea es si esta ley estatal desarrolla dichos mecanismos necesarios para llevarla a cabo o si estamos en una norma que lo que hace es básicamente garantizar una igualdad de trato sólo formal” (Bodelón, 2009).

Posteriormente a la Ley, para poder desarrollarla y llevar a cabo todos sus planteamientos, se realizaron varios Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades (PEIO), a lo largo de diferentes legislaturas y por grupos políticos diferentes, el primero de ellos en 2008-2011 y posteriormente el que se realizó para el periodo 2014-2016. Los PEIO se desarrollaban para marcar las directrices, delimitar el campo de acción, y establecer las prioridades en torno a las cuales se estructuraban las acciones del Gobierno para avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, afrontando los principales retos que la sociedad española tiene para su consecución real y efectiva. Éstos estaban formados por diferentes planes de acción en función de la materia a tratar, y dentro de

éstos diferentes medidas que se establecían para que juntos, se pudiese ir logrando los objetivos de la LOIE.

Esto no quiere decir que lo estipulado en dichos Planes pudiese en todas las ocasiones llevarse a cabo o desempeñarse en su totalidad, ya que es fundamental remarcar que la crisis económica que ha tenido lugar en España y las políticas de austeridad, han provocado un estancamiento de la Ley de Igualdad y han supuesto una barrera para el avance hacia la corrección de las desigualdades existentes (Alfama, 2014). También ha frenado el proceso de implantación de medidas y planes de igualdad y, en consecuencia, ha paralizado los planes que ya se habían aprobado con anterioridad, como analizaremos con detalle más adelante en este mismo capítulo.

Cabe destacar que, otro de los motivos de estancamiento de la igualdad, y dentro del citado grupo de políticas de austeridad, en el año 2012, se aprobó el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de Febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Tal y como dicta la propia norma, ésta se desarrollaba para “poner en marcha los mecanismos necesarios para una nueva cultura de empleo basada en la flexibilidad”. Nombramos dicho decreto, debido a que como consecuencia de dichas medidas, se vieron afectadas directamente las condiciones de mujeres y hombres en el ámbito laboral, pero principalmente las mujeres, ya que eran las mayores beneficiarias de las prestaciones públicas previas. Como anuncia en su exposición de motivos, dicha norma introduce medidas como las bonificaciones y reducciones en las cuotas de la Seguridad Social a las empresas que contraten de manera indefinida a mujeres, también la supresión de ciertas categorías profesionales en el sistema de clasificación profesional con el objetivo de no discriminar entre mujer y hombre y regular el trabajo a distancia. Pero lo cierto es que si analizamos dicha Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, nos encontramos que lejos de resolver ciertas problemáticas que causaban estragos en nuestra sociedad, resta privilegios a las condiciones de los trabajadores y le hace flaco favor a la igualdad entre mujeres y hombres. La flexibilidad que anunciaba la ley, no es más que la flexibilidad dentro de las empresas, ya que incrementa la desprotección del trabajador frente al despido, haciéndolo más fácil y abaratándolo. La Ley también persigue favorecer la conciliación y el reparto del empleo, pero la realidad se tradujo en la posibilidad de realización de horas extras, y teniendo en cuenta que la mayoría de estos empleos a tiempo parcial son desempeñados por mujeres, alargar la jornada significa reducir las posibilidades de poder conciliar la vida laboral y familiar. Otra medida que daña a la consecución de la igualdad en el empleo es que obliga a que la reducción de jornada tenga

que aplicarse diariamente, quitando la posibilidad de la acumulación temporal que es lo que ayudaba a flexibilizar la jornada (Lucía, 2014). Otras medidas han tenido una gran lentitud en su implantación, como ha ocurrido con el permiso de paternidad de 30 días, que se preveía su entrada en vigor el día 1 Enero de 2011, y se ha ido retrasando año a año hasta el 1 de Enero de este año 2017 precisamente por desajustes presupuestarios.

En los últimos años, son diversas autoras las que han manifestado las importantes connotaciones de género que tienen las crisis económicas (Federici, 2014; Alfama, 2014). En primer lugar, se verifica que las crisis se generan en procesos económicos que ya son desiguales en términos de género, ya que por lo general las mujeres no están presentes en los puestos de decisión en el ámbito económico y no participan de forma igualitaria de la riqueza y del empleo (Gálvez y Torres, 2010). En segundo lugar, hay que visibilizar que las crisis económicas tienen un impacto desigual en las mujeres y en los hombres, principalmente debido a que su posición socioeconómica de partida es distinta (Alfama, 2014). Como ejemplos más relevantes, podemos ver que existen más mujeres en situación de pobreza, y su inserción en el mundo laboral es más precaria debido a la brecha salarial, a los contratos a tiempos parcial y a la segregación vertical y horizontal; por lo tanto, debido a esto tienen mayores dificultades para acceder a la protección social (Castro, 2013). Al mismo tiempo, se produce un aumento del volumen de trabajo doméstico, (incluidos los de cuidados y servicios familiares) que se asumen sin remuneración o mediante economía informal pero que de igual modo recaen sobre las mujeres (Pérez Orozco, 2014). Y en tercer lugar, (tal y como hemos visto en el caso de nuestro propio país y el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de Febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral), las políticas de respuesta a las crisis suelen contener importantes sesgos de género, de hecho, algunos autores sugieren que más que en los impactos directos de las crisis, es en estas reacciones y medidas políticas donde se producen un mayor impacto negativo que afecta a las mujeres y a la igualdad de género (Bettio et al. 2013).

Es cierto que la crisis pudo influir en la paralización de las medidas destinadas en la consecución de la igualdad efectiva, pero también lo es, el hecho de que se destinasen partidas económicas para la realización de otro tipo de leyes que a priori, también necesitaban inversión estatal. Estas nuevas prioridades políticas surgen en un contexto de crisis y aparecen en paralelo con la nueva llegada al poder de los partidos conservadores en el gobierno estatal y en muchos de los gobiernos regionales (Paleo y Alonso, 2014).

Como explican estas autoras, la crisis económica no es el único factor que explica el retroceso en las políticas de igualdad, si no que el hecho de que los grupos políticos cambien, no sólo afecta a la pérdida de recursos, sino que también lo hace en términos de la realización de una agenda política centrada en las mujeres sólo como madres y cuidadoras; de manera que se paralizan diversas leyes de igualdad autonómicas y se introducen en la agenda política, la protección de la mujer embarazada y del derecho a la vida con el proceso de reforma de la ley del aborto que inició el gobierno central. De manera que la crisis actúa como cauce para poner en cuestión el área competencial de la igualdad.

En contraposición a todos los avances que se habían empezado a implantar a principios de este siglo, durante los años más recientes se han comenzado a poner en duda aspectos cruciales de las políticas de género produciéndose considerables retrocesos. Así, desde el año 2010, se han estado llevando a cabo una serie de cambios como la eliminación de organismos de igualdad, el retraso de la extensión del permiso de paternidad, la reforma del sistema de pensiones, la suspensión del desarrollo de la ley de la dependencia... que provocan serias consecuencias negativas en la igualdad de género (González y Segales, 2013).

Por lo tanto, es relevante destacar la aplicación de la LOIE en un contexto en el que, pese a los avances en las medidas que se fueron tomando en las últimas décadas en la Unión Europea y que sin duda influyeron en ésta, las políticas relativas a la igualdad entre mujeres y hombres no habían tenido una repercusión ni normativa ni efectiva en nuestra sociedad. Son las novedades referentes al ámbito laboral las que nos ocupan en esta investigación, y las que pese a su paralización de los últimos años, son fundamentales para medir la aplicación efectiva de la Ley desde la perspectiva masculina.

B) LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

1. EL PRINCIPIO DE TRASVERSALIDAD Y SU APLICACIÓN:

Antes de profundizar en el papel que tienen las Relaciones Laborales en la consecución de la igualdad efectiva en el ámbito laboral, es imprescindible pararnos a reflexionar sobre cómo se preveía desde los Organismos Comunitarios y desde la LOIE, la posibilidad de

hacer que el concepto de igualdad de género sobrepasase las barreras de una y otra materia. Consideradas en los primeros momentos como “políticas para mujeres” especialmente en el terreno socio-laboral, las políticas de género se han ido *transversalizando*, dirigiéndose hacia la igualdad entre hombres y mujeres desde un punto de vista integral (León y Lombardo, 2014).

Fue a principios de los 90, (como hemos visto en el capítulo sobre las políticas de igualdad en la Unión Europea), cuando la estrategia de la transversalidad de género se lanzó con la intención de avanzar y superar las dificultades observadas hasta entonces. Implicaba promover una nueva manera de trabajar para incorporar nuevos actores, y hacer un replanteamiento de las agendas políticas (Lombardo, 2005). Todo ello llevaba consigo una serie de cambios entre los que se encontraban la sensibilización del personal político y técnico de las administraciones, la creación de mecanismos analíticos, la transformación de la cultura organizativa, el compromiso con la igualdad y el fomento de la creación de espacios donde la cooperación transversal permitiesen los acercamientos sectoriales de género; por lo tanto, era una estrategia transformadora tanto de rutinas como de valores dentro de la administración pública retando a las prioridades más tradicionales y hegemónicas (Alfama y Cruells, 2014).

Tal y como definió el Consejo de Europa de 1998, después del Tratado de Ámsterdam de 1997, el concepto de transversalidad de género, (conocido también como *mainstreaming*), se refiere a la reorganización, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas. La transversalidad de género se presentaba como una estrategia eficaz para el avance en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas, y suponía contribuir a eliminar desigualdades de género, corregir procedimientos y métodos de trabajo, e impulsar tendencias de cambio social. No se trata por lo tanto, de una aplicación esporádica de medidas puntuales, sino de la aplicación de políticas transversales de género que supongan un cambio estructural y social (Alonso 2015). Además, la transversalidad de género necesita de la implicación de todos los poderes públicos para hacer efectiva la incorporación de la dimensión de género en cada una de las actuaciones, y por lo tanto, se precisa la participación de todos los órganos de decisión de la Administración General, Autonómica y Local (Rodríguez Santos, 2011).

Aunque dicha estrategia de la transversalidad, se recoge en diferentes normas, tanto a nivel nacional como internacional, la referencia fundamental en nuestro país, es sin duda la L.O 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En ella se exige la integración del principio de igualdad de género en todas las políticas públicas, rebasando el ámbito del empleo y de la actividad profesional, para incidir positivamente en éstos. La LOIE establece tres exigencias generales que hacen referencia a las relaciones entre Estado y Comunidades Autónomas. Las dos primeras, se recogen en artículo 14, y se centran en el establecimiento de criterios de actuación por parte de los poderes públicos: “la integración del principio de igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de las políticas públicas” y “la colaboración y cooperación de las Administraciones Públicas en esta materia”. La tercera exigencia aparece en su artículo 15, instaurando la transversalidad como criterio fundamental en la actuación de los poderes públicos, estableciendo que: “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”. (Ley Orgánica 3/2007, artículo 15).

Había importantes expectativas en que la transversalidad fuese la nueva manera de desarrollar políticas públicas, y más en concreto que éste método de desarrollarlas ayudase a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Rees, 1998), y al mismo tiempo, las políticas públicas de igualdad serían vistas como una de las áreas políticas donde la característica multinivel de su elaboración e implementación tomase mayor relevancia (Alonso 2010).

Una de las mayores dificultades para llevar a cabo la transversalidad en nuestro país, se centra en las competencias compartidas que tienen el Estado y las Comunidades Autónomas. Esa duplicidad ha generado a menudo problemas de actuación debido a la dispersión en las gestiones y en el solapamiento de algunas medidas, ambas situaciones consecuencia de la dificultad de su eficacia. Los distintos Planes de Igualdad que se fueron desarrollando en las diferentes CCAA, fueron en un primer momento la primera transformación en los modelos de actuación, realizando, cada una de ellas, su propio Plan; pero no tenían los mismos objetivos, ni las mismas medidas, ni idénticos presupuestos, y por lo tanto no buscaban conseguir los mismos resultados (Rodríguez Santos, 2011). Pero independientemente de las vicisitudes propias relativas a la variedad de Planes de

Igualdad repartidos por las diferentes regiones, la transversalidad, al apostar por una nueva manera de trabajar, se encuentra en su desarrollo, con diferentes problemáticas como son los profesionales de las administraciones y la formación que éstos tienen, la demarcación de prioridades dentro del liderazgo departamental, y la cultura organizativa propia de las administraciones (Calvo, Gutiérrez, Mena y Murillo, 2016).

Es importante tener en cuenta que no todas las áreas se han comportado del mismo modo frente a la aplicación de la transversalidad de género. Las políticas públicas más vinculadas al área social, han tenido por lo general, no sólo en España, una tendencia a adoptar estrategias de mainstreaming de género; mientras que otros sectores han sido mucho más cerrados a estas propuestas (Lombardo, 2013).

Otras de las principales dificultades que se señalan para explicar por qué la transversalidad de género no ha llegado a consolidarse de manera contundente en las políticas públicas de nuestro país, son causas como la tradicional cultura organizativa y cultural de nuestra Administración, unido a otros conflictos derivados del partido político en el gobierno en cada momento o la influencia de la crisis económica (Calvo, Gutiérrez, Mena y Murillo, 2016). De manera que, aprovechando la oportunidad provocada por la crisis económica, algunos grupos sociales cuyos objetivos no comparten con las políticas de igualdad, basándose en representaciones patriarcales, están alcanzando importantes logros en su empeño por desmantelar las políticas de igualdad, buscando en última instancia una redefinición de gran calado de las definiciones dominantes sobre ciudadanía y derechos (Calvo, 2016).

También, algunos autores han hecho referencia a que el propio sistema de la transversalidad es responsable de los fallos de su propia implementación tal y como se ha venido desarrollando en Europa; como el hecho de que no existan objetivos procedimentales que sean garantes de una igualdad efectiva (Meir y Celis, 2011), y por lo tanto queden únicamente como procesos pero sin prestar atención a los cambios efectivos (Webb, 1997).

Pero también se ha hecho referencia a que ha faltado en España una actuación firme a favor de la igualdad de género por parte de otras políticas públicas que contribuirían de manera directa en las posibilidades de conseguir la igualdad efectiva. De manera que se considera que ha faltado cierta consonancia en el desarrollo del resto de políticas públicas, también las sociales (pese a la proximidad de éstas últimas a un carácter más transversal),

ya que se desarrollaron unas medidas dispares en lugar de desarrollar unos fines concretos y transversales (Lombardo, 2014).

De manera que la transversalidad de género surgió con la intención de avanzar y superar las dificultades existentes para promover una nueva manera de “hacer”, para lo que se precisaban numerosos cambios organizativos y la implicación de los poderes públicos para hacer efectiva la incorporación de la dimensión de género. En nuestro país, la LOIE es el máximo exponente de proyecto para la transversalidad de género. En su desarrollo, se ha topado con numerosas dificultades como las problemáticas surgidas de la duplicidad con las Comunidades Autónomas, la crisis económica en sí misma y su uso como excusa por parte de poderes o grupos políticos, y las dificultades asociadas a la necesaria y no realizada transformación de la cultura organizativa y liderazgo departamental.

2. LAS RELACIONES LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

2.1 - Las relaciones laborales y el género:

La expresión relaciones laborales, es utilizada habitualmente para definir las prácticas y las reglas que estructuran los vínculos entre asalariados, los empresarios y el Estado en diferentes contextos laborales: dentro de la empresa, en una rama de actividad concreta, en un territorio determinado o en la economía empresarial en general. Estas relaciones pueden ser individuales o colectivas, así, los actores pueden estar directamente implicados o bien pueden hacerlo relacionándose por medio de una serie de representantes como son los grupos laborales, sindicatos, organizaciones empresariales o instituciones del Estado. Además, las relaciones laborales pueden ser informales o formales: acuerdos, convenios colectivos, reglamentos, normativas, leyes, etc. (Martín Artiles, 2009).

Este concepto de relaciones laborales se desarrolló durante el proceso de industrialización en los países occidentales. La expresión relaciones laborales tuvo su antecedente en la anglosajona “industrial relations”, que apareció a finales del XIX. El afianzamiento de las teorías de las relaciones laborales se desarrolla plenamente en el marco de la negociación colectiva, pero reciben contribuciones las investigaciones de sociólogos y economistas durante los años 50 y 60 (Köler y Martín Artiles, 2007).

Como se ha desarrollado en el capítulo anterior, se considera fundamental por lo tanto, incluir las relaciones de género en todas las áreas del desarrollo social, ya que para conseguir la igualdad efectiva, los dos elementos que deben tenerse en cuenta son el diálogo social y la transversalidad. Ambos son primordiales para la consecución del principio de igualdad en las relaciones laborales (Ruano y Vicente, 2010). El reto principal para la negociación colectiva, era y será, conseguir que la igualdad de género llegue a desempeñar su principal papel como materia transversal en todo el abanico de medidas laborales (Molina Herмосilla, 2012).

Para abordar el tema de la Igualdad de género en las Relaciones Laborales, es importante tener en cuenta, en primer lugar, la distinción entre el principio de igualdad y el de no discriminación. El hecho de no discriminar se impone tanto en los poderes públicos como privados, es decir, es un principio que actúa sobre el legislador, también se impone con mucha fuerza sobre la negociación colectiva y todos los actos en los que el empleador adopte en el ejercicio de su poder de dirección. Por lo tanto, no pueden discriminar por razón de sexo, o por lo menos, resulta más difícil que lo hagan. Sin embargo, el principio de igualdad tiene más matices dependiendo de la fuente que contenga el distinto tratamiento entre los colectivos, por lo tanto, aunque en los convenios colectivos se aplica el derecho general a la igualdad, ésta puede estar matizada en función de lo compatible que sea con otros valores que tienen su origen en el principio de la autonomía de la voluntad y de la autonomía colectiva (Nogueira, 2012). De manera que, el empresario en su decisión unilateral en el ejercicio de sus poderes, siempre que respete unos mínimos legales o convencionales, podrá involucrarse de diferente manera siempre que no llegue a un trato discriminatorio.

En nuestro país, la negociación colectiva que se había desarrollado a principios de la última década, mostraba indicios de prestar mayor atención y preocupación por las materias de igualdad de género, sobretodo en la negociación desarrollada antes de los efectos de la crisis económica. Sin duda, esta influencia se debe al protagonismo de la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que fija unas bases para la negociación colectiva con el objetivo de avanzar en la consecución de mayores cuotas de igualdad en el mercado de trabajo, así como en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral, (Molina Herмосilla, 2012). La propia Ley, en su exposición de motivos declara *“la especial atención que presta la ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales”*.

Es importante destacar, que en el ámbito laboral y en el marco del contrato del trabajo, para garantizar la igualdad de género y el derecho de no discriminación, no sólo debe existir un ejercicio por parte de los poderes públicos. También, además de ellos, los empresarios o empleadores deben estar obligados a una serie de reglas, ya que se benefician del trabajo dependiente. Pero dentro de la empresa, el empresario tampoco es el único actor implicado responsable en la tarea de salvaguardar la vigencia de la igualdad de trato, ya que desde una perspectiva micro, se requiere del conjunto de varios sujetos como son los compañeros de trabajo, la cadena de mando y dirección y las asociaciones o representantes de los trabajadores (Valdés Dal-Ré, 2010). Por lo tanto, aparte de todos los actores implicados dentro de la empresa, que hacen que el clima y la situación laboral varíe, nos encontramos también con distintos tipos de convenios que pretenden dar cumplimiento a las responsabilidades de la LOIE: hay convenios que incorporan cláusulas aisladas y muy formales en las que se repiten las propias referencias que la ley dirige pero sin que después deriven en un adecuado tratamiento de las materias de negociación desde perspectiva de género. Hay otro tipo de convenios colectivos que incluyen una cláusula específica, en la que, con carácter general, tratan de establecer el compromiso de las partes negociadoras con la realización del derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, orientación sexual, raza, nacionalidad...mostrando una mayor atención en la perspectiva de género. Los últimos tipos de convenios, son aquellos que incluso sin obligatoriedad por el número de trabajadores de las empresas, incluyen la negociación de un plan de igualdad, haciendo de esta forma, que quede vinculado ahora sí de manera obligada, el hecho de negociar dichos planes de igualdad (Molina Hermosilla, 2012).

La LOEIMH se creó por lo tanto, como motor de impulso para el establecimiento de medidas y planes de igualdad no sólo en el ámbito laboral, materia en la que se centra esta investigación, sino también en el político, educativo y social. Entre sus principios fundamentales se encuentra el de “Igualdad de trato entre mujeres y hombres” y el de “Presencia o composición equilibrada” que defiende una representatividad suficientemente significativa de ambos sexos. Más concretamente en el área laboral, se centra en las diferencias de acceso y de retribución, en la promoción del empresariado femenino, en la corresponsabilidad para la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar, en las medidas para evitar el acoso sexual o por razón de sexo en el empleo, y en la creación de planes de igualdad para las empresas, entre otras.

A continuación, se detallarán las principales medidas laborales que se desprenden de la LOIE, y la situación actual respecto a su consecución.

2.2 - Igualdad de trato en acceso al empleo, promoción y retribución:

Estas medidas para la mejora de la empleabilidad de las mujeres, con el fin último de la consecución de la igualdad de trato, aparecen literalmente en la LOIE de la siguiente manera:

“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas”. (Título I de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres BOE núm. 71, 23 marzo 2007).

Como se especifica en la Ley, las estrategias fundamentales en las que actuar para poder acercarse al cumplimiento de la igualdad de trato son:

- El acceso al empleo en condiciones de igualdad de las mujeres (incluido el trabajo por cuenta propia).
- La formación y promoción de las mujeres.
- Igualdad entre las mujeres y los hombres respecto a sus retribuciones.

Por lo tanto, la igualdad de trato, se centra en poder conseguir un acceso al mercado laboral en condiciones de igualdad, una promoción de las mujeres en igualdad con la de los hombres, y unas condiciones laborales retributivas no discriminatorias.

La situación de las mujeres en el mercado laboral sigue siendo un escenario de desigualdad real aunque hayan mejorado los datos del acceso de las mujeres a la formación/educación, pero estos cambios no han generado la igualación entre uno y otro género en cuanto al acceso al empleo. Debido a que las tasas de paro en el grupo de las mujeres son mayores, a que se dan abandonos del mercado de trabajo para hacerse cargo de situaciones de cuidado de algún familiar, y a la peor calidad de los puestos que

obtienen... hace que el mercado laboral español esté caracterizado por la segregación ocupacional vertical y horizontal (Pedrajas y Sala, 2008). Por esta situación descrita, es considerado como primordial el favorecer el acceso al empleo a las mujeres, debido a que las tasas tanto de actividad como las de ocupación de éstas son siempre menores que las de los hombres, y por consiguiente, las tasas de paro son mayores que las de sus homólogos (Tabla 3).

Tabla 3: Tasas de Actividad, Ocupación y Paro

Datos generales de las Tasas de Actividad, Ocupación y Paro, por sexo y año										
Unidades: % respecto del total de cada sexo por año										
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	Tasa de Actividad									
MUJERES	49,51	50,93	52,01	52,7	53,39	53,98	53,94	53,67	53,7	53,64
HOMBRES	69,4	69,54	68,64	68,15	67,56	67,1	66,39	65,83	65,69	65,13
	Tasa de Ocupación									
MUJERES	44,21	44,39	42,58	42,04	41,74	40,47	39,56	40,03	41,05	42,17
HOMBRES	64,95	62,55	56,53	54,82	53,34	50,61	49,39	50,3	52,05	53,33
	Tasa de Paro									
MUJERES	10,7	12,84	18,13	20,22	21,81	25,03	26,67	25,43	23,55	21,38
HOMBRES	6,41	10,05	17,64	19,57	21,04	24,58	25,6	23,6	20,77	18,12

Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, (EPA), INE

En lo que respecta al acceso al empleo, no cabe duda de que es el momento de incorporación de la mujer al puesto de trabajo idóneo a su formación, cuando la discriminación por razón de sexo puede hacerse claramente patente. Dicha discriminación, por supuesto, está prohibida por la legislación, ya que, supuestamente en el procedimiento de selección de los trabajadores en el sector privado para un puesto de trabajo, el empresario no puede emplear el sexo como criterio determinante en la selección, ni exigir diferentes requisitos según el sexo a la hora de contratar, y, en definitiva, utilizar sistemas de exclusión de un mayor número de mujeres (Pedrajas y Sala, 2008). La discriminación por razón de sexo se sustenta en la histórica situación de inferioridad, tanto en la vida social como jurídica de la población femenina, singularmente en el ámbito del empleo y de las condiciones laborales, situación que comienza con las dificultades específicas de la mujer para el acceso al trabajo y para su promoción dentro del mismo. La discriminación primera en el ámbito laboral se produciría con la llamada discriminación directa en la que el sexo se constituye como el criterio de diferenciación utilizado por el empleador ya desde la selección del personal, de una manera perceptible y clara. Esta misma discriminación directa en el acceso,

también es evidente en lo relativo a circunstancias biológicamente exclusivas de la mujer como es el embarazo; condiciones que en el ámbito del desarrollo de la relación laboral condicionarán las potestades organizativas del empresariado provocando discriminación laboral de la mujer en edad fértil (Nogueira, 2012). Otro factor que describe dicha autora para explicar el acceso desigual, es el mayor tiempo que éstas invierten en formación a efectos de compensar la desigual consideración social, sobretudo en puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas, y esta situación provoca además, un efecto ralentizador de sus carreras profesionales.

Si comparamos los datos desde el último trimestre del año 2008 hasta los últimos datos registrados del último trimestre del 2016, de los ocupados en función de la situación profesional por sexo (Tabla 4), podemos visualizar que ha sido relativamente poca la evolución en cada una de las categorías tanto en el caso de los hombres como de las mujeres; las cifras que tenía cada sexo en cada una de las situaciones profesionales descritas, es muy similar durante todo el periodo.

El caso más significativo en cuanto a esta evolución en el tiempo, es en la situación profesional “Ayuda a la empresa o negocio familiar” y en el caso de las mujeres. Se ha reducido casi un tercio, del 1,4% del trabajo total de todas las mujeres ocupadas en el 2008, a un 0,5% a finales del 2016.

Es en la comparativa entre sexos en el periodo final (2016), donde encontramos las diferencias más llamativas y representativas. Mientras que para los hombres, las principales situaciones profesionales son “asalariado en sector privado” con un 66,3%, “trabajador por cuenta propia” que representa el 20,3%, “empresario sin asalariados o trabajador independiente” que es un 13,5 % del total, y “asalariado del sector público” con un 13,4%; las mujeres, (aunque coinciden con los hombres en la principal situación), se distribuyen del siguiente modo: “asalariado del sector privado” con un 67,8%, seguido del “asalariado en el sector público” representando un 19,4%, “trabajador por cuenta propia” con un 12,7%, y “empresario sin asalariados o trabajador independiente” que es un 8,7% del total.

Tabla 4: Ocupados por sexo y situación profesional

Ocupados por sexo y situación profesional									
Porcentajes respecto del total de cada sexo. Unidades: Miles Personas, porcentaje. Cuarto trimestre de cada año.									
	Mujeres								
	2008T4	2009T4	2010T4	2011T4	2012T4	2013T4	2014T4	2015T4	2016T4
Trabajador por cuenta propia	13,4	12,6	12,1	12,2	12,8	13,2	12,8	12,6	12,7
Empleador	3,5	3,6	3,5	3,2	3,4	3,5	3,4	3,3	3,4
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	8,2	7,9	7,6	7,9	8,6	8,7	8,6	8,6	8,7
Miembro de una cooperativa	0,3	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Ayuda en la empresa o negocio familiar	1,4	1,0	0,9	0,9	0,8	0,8	0,7	0,6	0,5
Asalariado sector público	19,0	20,1	21,3	21,6	20,9	20,2	19,6	19,9	19,4
Asalariado sector privado	67,6	67,2	66,5	66,1	66,2	66,6	67,6	67,5	67,8
	Hombres								
	2008T4	2009T4	2010T4	2011T4	2012T4	2013T4	2014T4	2015T4	2016T4
Trabajador por cuenta propia	21,1	19,9	20,3	20,0	21,5	21,5	21,5	20,9	20,3
Empleador	7,5	7,1	7,0	6,5	6,6	6,5	6,5	6,6	6,2
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	12,5	11,8	12,5	12,8	14,2	14,4	14,4	13,7	13,5
Miembro de una cooperativa	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Ayuda en la empresa o negocio familiar	0,7	0,7	0,6	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4
Asalariado sector público	12,6	13,8	14,2	14,7	14,5	14,3	14,2	13,8	13,4
Asalariado sector privado	66,2	66,2	65,4	65,3	64,0	64,2	64,3	65,3	66,3

Elaboración propia a partir de datos del INE.

De estos datos, es significativa la diferencia en los datos de la situación de “trabajador por cuenta propia” o autónomos, ya que las mujeres, a finales del pasado año, tenían un dato del 12,7% frente al 20,3% que representa del total de los ocupados varones. Aunque es cierto que los datos tanto de mujeres como de hombres, apenas se han modificado durante el periodo elegido, es relevante comprobar que en el caso de los hombres es muy superior a las autónomas mujeres. Lo es de igual modo, la diferencia (también invariable en el tiempo) de los “asalariados en el sector público”, ya que son las mujeres las que encuentran en esta situación profesional la segunda opción, un 19,4% frente al 13,4% de los hombres. De manera que el 50,41% del total de los empleados públicos son mujeres, con un 0,63% de variación del 2014 al 2015 (Informe estatal del mercado de trabajo de las mujeres 2015, Servicio Público de empleo estatal).

Las mujeres por lo tanto, acuden más al empleo público debido, en parte, a que existe un mayor control y objetividad en los procedimientos de acceso, (al menos teóricamente), lo que limita en gran medida, la acción de los prejuicios de los empleadores; es una de las causas de que las mujeres opten con más frecuencia por el empleo público. Las mujeres buscan un espacio laboral donde puedan desarrollar sus capacidades con una selección objetiva y no basado en otras realidades sociales como el estado civil, el físico... Además, según datos de las academias oficiales que preparan para oposiciones, el nuevo perfil del

opositor corresponde con una mujer de más de 35 años, con cargas familiares y estudios superiores, que procede de una situación de desempleo de larga duración, o que ha tenido trabajos de escasa calidad (Mur Nuño, 2017).

Es significativamente relevante también mencionar, (aunque el empresariado no forma parte del objeto de estudio del presente), el hecho de que en “empleador”, y en “empresario sin asalariados o trabajador independiente”, las cifras de los hombres duplican las cifras de las mujeres en todos los años mencionados. Por lo tanto, como se desprende de los datos analizados, tanto para el caso de “trabajador por cuenta propia”, “empleador” y “empresario sin asalariados o trabajador independiente”, donde la iniciativa y el riesgo son parte de las aspiraciones del emprendimiento, debería considerarse en las políticas públicas, los principales obstáculos que tienen las mujeres para poder emprender e incentivar su acceso a estos empleos. Medidas como mayores subvenciones o incentivos fiscales que doten de los recursos necesarios para favorecer este acceso y repercuta en el aumento de las tasas de éxito en el emprendimiento femenino, ahora muy por debajo del que logran los hombres (Infome Genet, Red de Estudios de Género, 2015).

Además de estas diferencias en lo referente al acceso de las mujeres al mercado de trabajo, resulta también fundamental poner interés en los planes de promoción, ya que si consideramos la presencia de la mujer en los puestos de ejecución y dirección, la conclusión es clara: la representación de la mujer es escasa, y en algunos casos, mínima (Pedrajas y Sala 2008). Lo primero que se observa al analizar la ocupación por sexo (Tabla 5) para comprobar esta presencia de las mujeres en puestos de dirección, se observa la conocida situación desigual en los puestos de dirección y gerencia. Tanto en el grupo de mujeres como en el de hombres, las cifras han disminuido, hay menos directores y gerentes en 2016 que en 2011; pero la diferencia entre hombres y mujeres sigue siendo bastante significativa y discriminatoria; mientras que sólo el 2,8% de las mujeres desempeñan estos cargos, los hombres alcanzan el 5,2%, casi el doble de hombres de directores o gerentes respecto a las mujeres.

Tabla 5: Ocupados por ocupación y sexo

Ocupados por ocupación y sexo				
Datos en porcentaje respecto al total de cada sexo. Comparativa de los últimos trimestres de 2011 y 2016				
	Mujeres		Hombres	
	2011- T4	2016- T4	2011- T4	2016- T4
Directores y gerentes	3,4	2,8	6,4	5,2
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	12,9	13,5	5,3	5,1
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	6,9	8,6	8,4	9,3
Técnicos; profesionales de apoyo	8,9	9,0	11,9	12,0
Empleados de oficina que no atienden al público	7,6	6,6	4,3	3,8
Empleados de oficina que atienden al público	7,4	7,4	2,3	2,2
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	17,8	18,6	9,6	10,4
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	11,3	10,7	2,3	2,3
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	0,6	0,5	3,8	3,7
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	1,3	1,1	3,5	3,7
Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	0,2	0,1	8,5	7,5
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras	1,8	1,7	11,6	11,5
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	1,9	1,7	3,8	3,7
Conductores y operadores de maquinaria móvil	0,4	0,4	8,6	8,6
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	14,7	13,7	2,4	2,7
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	2,9	3,3	6,6	7,4
Ocupaciones militares	0,1	0,1	0,8	0,8

Elaboración propia a partir de datos del INE

Podemos apreciar, que el cambio más significativo en cuanto a su evolución dentro del mismo grupo, es el caso de la ocupación “otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales” en el grupo de las mujeres. En el 2011, la cifra era de 6,9% respecto del total de las mujeres ocupadas, frente al 8,6% de las que hay en el último trimestre del 2016. Este dato es relevante ya que si comparamos los datos de esta ocupación entre hombres y mujeres, en el 2011 los hombres tenían unos datos del 8,4%, datos muy altos en comparación con los de la mujer, pero en el 2016 (aunque sigue siendo algo superior la representación masculina), los datos se acercan. Es también relevante porque el otro grupo de técnicos “técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y enseñanza”, tanto en el 2011 como en el 2016, los datos de las mujeres son bastante más altos que los de los hombres, triplican el valor. Estas ocupaciones de técnicos dentro del sector de la salud y enseñanza son un claro ejemplo de sectores que tradicionalmente han sido más feminizados, por lo tanto no es sorprendente que el dato sea mayor en mujeres;

pero sí lo es que en el resto de técnicos que no son de la enseñanza ni salud, se note una mejoría en este período, llegando a acercarse más a la cifra de los hombres para la misma categoría. Otro de los ejemplos de ocupaciones feminizadas son “empleados de oficina que no atienden al público”, y “empleados de oficina que atienden al público” donde los datos casi duplican a los de los hombres en el primer caso (6,6% mujeres y 3,8%) y lo triplican en el segundo caso (7,4% en mujeres y 2,2% en los hombres). Lo mismo ocurre con “trabajadores de los servicios de restauración” y “trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas”; siendo en éstos últimos, las cifras de las mujeres cinco veces superior a las de los hombres (10,7% en mujeres en 2016 frente al 2,3% en los hombres). Pero la ocupación en la que mayor diferencia se ve entre hombres y mujeres, cayendo la mayoría de la representatividad en las mujeres es en “trabajadores no cualificados de servicios (excepto transportes)”; ya que los datos en las mujeres del 2011 representaba un 14,7% del total de mujeres ocupadas y en el 2016 un 13,7%, frente al 2,4% y 2,7% de los hombres en respectivos años.

En sentido contrario, las ocupaciones en las que los hombres superan con diferencia en los datos a las mujeres (aparte de la ocupación de director y gerente que ya analizamos anteriormente), es en “técnicos de apoyo” (9% en mujeres y 12% en hombres); en “trabajadores de los servicios de protección y seguridad” (0,5% en el grupo de mujeres y 3,7% en el de los hombres); “trabajadores cualificados de la construcción (excepto operarios de máquinas)” donde las mujeres están representadas con 0,1% del total de ellas y un 7,5% en el caso de los hombres; en “peones de la agricultura, construcción, industrias manufactureras y transportes” (un 3,3% de las mujeres en 2016 frente al 7,4% de los hombres) y en ocupaciones militares (0,1% de las mujeres y 0,8% de los hombres). Pero el caso más significativo en el que los hombres están mucho más representados que las mujeres es en la ocupación “conductores y operadores de maquinaria móvil”, donde el peso de las mujeres es de solamente un 0,4 y en los hombres representa un 8,6% de todos los ocupados en el último trimestre del 2016.

Por lo tanto, como hemos visto en los datos analizados, las mujeres tienen tasas de ocupación menores que las de los hombres y tasas mayores de paro. Cuando acceden al mercado laboral, la situación profesional que principalmente tienen, es como asalariadas (ya sea del sector privado o del público); y las ocupaciones principales que tienen son como trabajadoras de servicios de restauración y comercio y como trabajadoras no

cualificadas en servicios, continuando con cifras muy por debajo de las de los hombres en puestos como son los de directoras y gerentes.

Si, como hemos visto, la mujer tiene dificultades para acceder el mercado laboral en las mismas condiciones que los hombres, y una vez incorporada, la promoción de ellas también es dudosa en cuanto a su equitativo procedimiento de ascenso o acceso a puestos directivos, en la cuestión de la igualdad retributiva, la situación no es mucho más positiva. Fue desde el Tratado de Roma de 25 marzo 1957, cuando comenzaron a plantearse las desigualdades retributivas “cada Estado miembro garantizará... la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo”. Pero, no es hasta el Tratado de Ámsterdam cuando el principio de igualdad retributiva se tiñe de un claro matiz social, y el derecho a la igualdad se desliga totalmente de componentes de mercado común (Cabeza Pereiro, 2012).

Según la última encuesta publicada por el INE sobre retribuciones, la Encuesta anual de estructura salarial del 2014, publicada en noviembre del 2015, (no hay datos posteriores más actualizados), los hombres tuvieron una mayor concentración relativa en salarios altos que las mujeres como se puede apreciar en la Tabla 6.

Tabla 6: Salario por sexo y decil

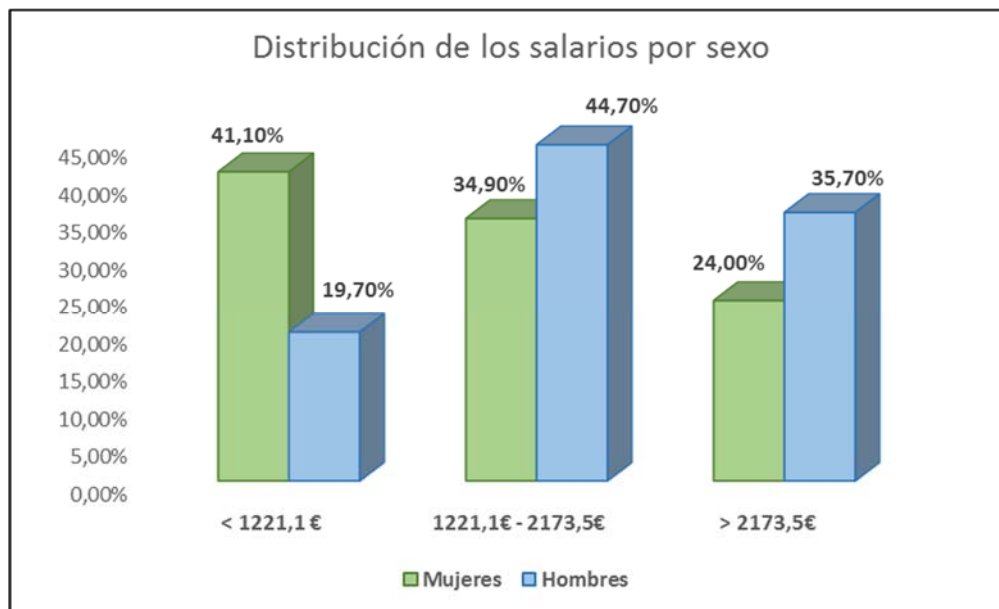
Salario por sexo y decil, 2014			
% respecto de cada sexo			
		Mujeres	Hombres
Decil 1	Menos de 655,1€	15,5	4,9
Decil 2	De 655,1€ a 972,8€	13,2	7,0
Decil 3	De 972,8€ a 1221,1€	12,4	7,8
Decil 4	De 1221,1€ a 1405,3€	10,4	9,6
Decil 5	De 1405,3€ a 1602,5€	8,2	11,6
Decil 6	De 1602,5€ a 1837,5€	8,1	11,8
Decil 7	De 1837,5€ a 2173,5€	8,2	11,7
Decil 8	De 2173,5€ a 2625€	9,3	10,7
Decil 9	De 2173,5€ a 2625€	8,0	11,9
Decil 10	Más de 3353,8€	6,7	13,1

Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta anual de estructura salarial, INE

El 35,7% de los hombres, ingresaron sueldos superiores de 2.173€ en el 2014, (cantidad a partir de la cual el INE considera los salarios como altos), frente al 24% de las mujeres. Si nos fijamos en los salarios más bajos, la tendencia es la contraria: el 41,1% de las

mujeres fueron las que recibieron un salario inferior a 1.221€ frente al 19,7% de los hombres que recibieron estos sueldos.

Gráfico 2: Distribución de los salarios por sexo



Son muy significativos los datos que desprende esta encuesta, (Gráfico 2), sobre todo si fijamos nuestra atención en los sueldos menos cuantiosos, ya que es en este tipo de retribuciones donde las diferencias entre hombres y mujeres son mayores. Una de las razones principales de estas desigualdades en salario medio y distribución salarial entre hombres y mujeres, es que ellas trabajan a tiempo parcial (principalmente debido a situaciones de falta de corresponsabilidad que les impida la posibilidad de otro tipo de jornada), y a contratos temporales y en ramas de actividad menos remuneradas en mucha mayor proporción que los hombres (“Decil de salarios del empleo principal”, Encuesta de Población Activa (EPA), INE, Año 2014). Pero otras causas muy señaladas para dar respuesta a esta situación tienen su raíz en que se le concede una menor importancia a los trabajos que realizan mayoritariamente las mujeres, por una especie de tradicional devaluación de lo femenino, esto junto que existe también una marcada distinción entre los trabajos que suelen atribuirse a lo masculino y los “trabajos de mujeres”, porque el mercado laboral está segregado de forma notoria. (Cabeza Pereiro, 2012).

De manera que el acceso por parte de las mujeres al mercado laboral sigue siendo desigual, las situaciones profesionales y las ocupaciones continúan dejando a las mujeres como asalariadas y sin presencia significativa en puestos de responsabilidad, y en el tema

de las retribuciones la situación no es mucho mejor. Los salarios siguen siendo menores que los de sus compañeros distribuyéndose de manera completamente inversa, mientras que la mayoría de los hombres se sitúa en sueldos altos, la mayoría de las mujeres lo hacen en los sueldos más pequeños.

2.3 - Medidas para favorecer la corresponsabilidad:

Para abordar el tema de la corresponsabilidad es importante precisar las diferencias entre la conceptualización anterior de conciliación. Éste concepto en ocasiones provocaba un efecto boomerang contra la mujer (Nogueira, 2012) debido a que hacía referencia al equilibrio necesario entre lo laboral y lo familiar como consecuencia de la ausencia de permisos, dejando en lo estrictamente doméstico el reparto de responsabilidades, y la persona encargada debía compatibilizar tanto las responsabilidades laborales como familiares; por lo tanto había riesgo de reproducir el hecho de que la responsabilidad principalmente fuese femenina. El concepto de corresponsabilidad familiar comenzó como consecuencia del fomento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo y la llamada “crisis del cuidado”, que ha provocado una serie de cambios en la estructura familiar y ha llevado a que se replanteen los roles tradicionales del cuidado que ha desempeñado la mujer. Por lo tanto, se necesita un apoyo de los derechos para apostar por la corresponsabilidad y una mayor implicación de los hombres en lo que se consideraban tareas femeninas. Pero es necesario recordar que no es una materia únicamente familiar y por lo tanto no puede estar desvinculada de las estrategias jurídico-laborales debido a que éstos roles sociales se traducen en los posibles estereotipos empresariales (Ballester Pastor, 2012).

Parece evidente entonces, que una Ley cuyo objetivo final era la igualdad de género efectiva, afrontase medidas, tanto en el ámbito de la empresa privada como en la Administración Pública, para favorecer la corresponsabilidad de hombres y mujeres. Así, la LOIE establece los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras, entre los que se encuentran: el permiso y prestación de maternidad y la posibilidad de transferirlo parcialmente al progenitor; el novedoso permiso de paternidad; las posibles excedencias para el cuidado de personas dependientes; y la regulación de la reducción de jornada laboral para el cuidado de hijos.

Permiso de maternidad:

En la mayoría de los países avanzados, existen políticas públicas que hacen referencia a los permisos parentales (permisos para que las madres y padres puedan estar de baja en el trabajo durante un tiempo determinado para poder cuidar de sus hijos tras su nacimiento o adopción). El origen de estos permisos se encuentra a finales del s. XIX en Alemania, y posteriormente aparecerán regulados por primera vez a nivel internacional, en el 1º Convenio de la OIT de Protección de la Maternidad que fue firmado por 33 países en 1919 (Kamerman y Moss, 2009).

En España, el permiso de maternidad consta de 16 semanas remunerado al 100% (con un techo límite de 3.230€al mes). Éste permiso es transferible parcialmente al padre, en concreto, en las últimas 10 semanas. A partir de la LOIE, se incluyeron medidas como la ampliación en dos semanas más en caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos con algún tipo de discapacidad, y en el caso de fallecimiento de la madre (independientemente de la situación laboral previa de ésta), el padre podrá hacer uso del permiso.

Analizamos a continuación, en primer lugar, los datos referentes a la utilización y transferencia de los permisos de maternidad, ya que aunque éstos existían previamente a la ley, queremos conocer si tras la promulgación de ésta y su influencia, junto con el novedoso permiso de paternidad, provocaron el aumento de poder disfrutar conjuntamente con ésta posibilidad de los días transferidos por la madre.

Tabla 7: Permisos percibidos de maternidad 2006-2016

Utilización del permiso de maternidad, 2006-2016 España					
	Nacimientos	Permisos percibidos por la madre	Permisos transferidos parcialmente al padre	% Permisos percibidos totalmente por la madre	% Permisos transferidos parcialmente al padre
2006	482957	371318	5282	98,6	1,4
2007	492527	326438	5204	98,43	1,57
2008	519779	353585	5575	98,45	1,55
2009	494997	334786	5726	98,32	1,68
2010	486575	326752	5805	98,25	1,75
2011	469892	318607	5798	98,21	1,79
2012	453.637	293704	5028	98,32	1,68
2013	425.390	283923	4919	98,3	1,7
2014	427.595	276239	4912	98,25	1,75
2015	419.109	273181	5208	98,1	1,9
2016	195555 *	272821	5688	97,96	2,04
* Total de nacimientos del primer semestre					
Elaboración propia a partir de datos del INE y del Ministerio de Empleo y Seguridad Social					

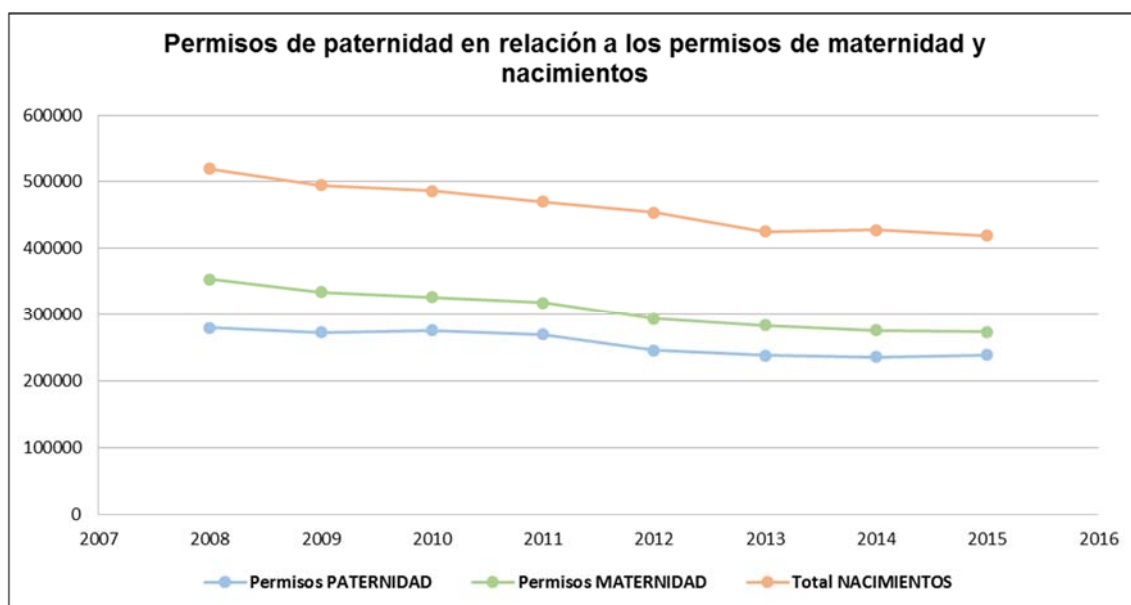
Como podemos apreciar en la tabla 7, de “Utilización del permiso de maternidad, 2007-2016”, los permisos que son transferidos parcialmente a los padres durante este período, han sido bastante reducidos. Pese a que la tendencia general es el ascenso (aunque muy lento, ya que sólo ha subido medio punto porcentual en 10 años), los permisos transferidos parcialmente a los padres han ido desde el 1,57% al 2,04%. Si analizamos como ejemplo el último año del que se tienen los datos completos (ya que para el 2016 aún no hay cifra total oficial de número de nacimientos), vemos que de los 419.109 nacimientos que hubo en nuestro país en el año 2015, disfrutaron del permiso y percepción por maternidad 273.181 mujeres, lo que representa un 65,18% del total de nacimientos. La diferencia entre el número de nacimientos y el de permisos de maternidad se debe en su mayoría, a que una parte de las madres eran inactivas laboralmente. Del total de 273.181 mujeres que obtuvieron los permisos de maternidad, un 98,1%, no transfirieron al padre ninguna de las 10 semanas que pueden ser transferidas a éste. Sólo 5208 padres utilizaron una parte de éstas 10 semanas posibles, un 1,9%; cifras muy bajas que como indicamos, se repiten a lo largo de todo el período analizado 2007-2016. Es importante destacar, que en los casos que sí se transfiere alguna de las semanas, la media de tiempo transferido al padre en 2016, fue de 43,88 días (recordamos que son 10 semanas que puede transferir la madre, aproximadamente 70 días). Por lo tanto, en los casos en los que el permiso sí se transfiere, se realiza de media, aproximadamente la mitad de los días con posibilidad de transferir.

Permiso de paternidad:

Los permisos de paternidad son necesarios por diversos motivos: en primer lugar, dicho permiso es un instrumento relevante para intentar conseguir el objetivo último de igualdad de género en el mercado laboral. En segundo lugar, el hecho de que cada vez en mayor medida los hombres se incorporen y acepten pautas dentro del trabajo doméstico y en concreto en el desarrollo y cuidado de los hijos es deseable como un bien para los propios hombres ya que en cierta medida adquieren un derecho de pasar mayor tiempo con sus hijos (enriqueciendo así la identidad masculina), y es probablemente positivo para la estabilidad de las parejas (Albert, et al. 2009).

Desde la aprobación de la LOIE, existe el permiso de paternidad consistente en una duración de 13 días ininterrumpidos que puede ser utilizado en un periodo comprendido entre la finalización del permiso por nacimiento, hasta que finalice el periodo del permiso de maternidad. La duración se amplía, en el caso de partos múltiples o discapacidad del menor. Se establece que este permiso por paternidad es un derecho no transferible, individual y exclusivo del padre, y se reconoce tanto en paternidad biológica como en los supuestos de adopción y acogimiento (BOE núm. 71, 23 marzo 2007), y la remuneración, al igual que sucede con el permiso de maternidad, es del 100% (también con límite de 3.230€al mes). Si tenemos en cuenta los dos días del permiso de nacimiento más los 13 del permiso de paternidad, son 15 días los que atribuía la Ley para los hombres españoles. La Ley recogía que el Gobierno ampliaría, de forma progresiva y gradual, la duración de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, hasta alcanzar el objetivo de 4 semanas a los seis años de entrada en vigor de la LOIE, (finalmente el permiso de paternidad ampliado a 4 semanas ha sido aprobado a partir del 1 de Enero del 2017). Esta suspensión contractual es independiente del disfrute que puede ser compartido de los periodos de descanso por maternidad (Pedrajas y Sala, 2008).

Gráfico 3: Permisos percibidos de paternidad en relación con permisos de maternidad y nacimientos 2008-2015



Antes de analizar los datos de los permisos de paternidad, es importante aclarar que la comparativa con los datos de los permisos de maternidad se realiza para tener una visión general sobre los permisos, pese a que entendemos que otro tipo de variables externas

inciden en estos permisos pero no con la misma influencia (como puede ser la tasa de paro y por lo tanto, la prestación no es disfrutada del mismo modo en ambos géneros porque las condiciones previas pueden ser desiguales). Podemos observar en el gráfico 3, que los datos de los permisos de paternidad han tenido una tendencia parecida a la de los permisos de maternidad, pero cabe destacar algunos puntos clave. No se muestran los datos del 2007 y del 2016 por no estar disponibles la totalidad del año. Es evidente que durante los dos primeros años de la implantación del permiso, los datos respecto a los de la mujer, estaban un poco más alejados: en 2008, por ejemplo, los permisos de maternidad ascendían a 353.585, mientras que los permisos de paternidad fueron 279.756 (en la siguiente tabla podemos observar los datos absolutos). Durante los siguientes años, 2010, 2011 y 2012, los permisos se equiparan en cuanto a la tendencia de bajada que tienen igual los permisos de maternidad, (también influidos por el descenso en natalidad); y es a partir del 2013, donde la tendencia se modifica, y mientras que los permisos de maternidad continúan bajando (situación que puede explicarse tanto con la bajada de la natalidad como con las tasas de actividad y paro femeninas), los permisos de paternidad crecen, pasando de los 235.678 permisos disfrutados durante el 2014 a 244.468 del 2016.

Tabla 8: Permisos de paternidad en relación permiso de maternidad y nacimientos, 2007-2016

Permisos de paternidad en relación a los permisos de maternidad y nacimientos, 2007-2016				
	Permisos PATERNIDAD	Permisos MATERNIDAD	Total NACIMIENTOS	Relación de permisos de paternidad respecto de los de maternidad
2007	173161*	326438	492527	53,0%
2008	279756	353585	519779	79,1%
2009	273024	334786	494997	81,6%
2010	275637	326752	486575	84,4%
2011	269715	318607	469892	84,7%
2012	245867	293704	453637	83,7%
2013	237988	283923	425390	83,8%
2014	235678	276239	427595	85,3%
2015	238806	273181	419109	87,4%
2016	244468	272821	195555**	89,6%
ENERO-MARZO 2016	59549			
ENERO- MARZO 2017	63.354***			
* Datos a partir de la implantación de LOIEMH, 24 Marzo 2007				
**Nacimientos del primer semestre por falta de datos anuales				
*** Período con datos disponibles de este año 2017				
Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social				

Otro dato significativo a destacar, es el período comparable del 2016 y 2017 (los últimos datos registrados). Vemos como el año pasado, durante el período comprendido entre Enero y Marzo, los permisos de paternidad fueron 59.549 frente a los 63.354 que se han registrado este año. Puede ser debido, en parte a la tendencia ya mencionada, de crecimiento en los últimos años del permiso de paternidad, junto con el hecho de la reciente aprobación desde el 1 de Enero, del aumento en un mes del permiso de paternidad. En la última columna de la tabla 8, se aprecia la evolución de los permisos de paternidad en relación a los permisos de maternidad; el 79,1% en el 2008 (primer año con datos de todo el año), al 89,6% de los permisos del 2016.

Después del análisis tanto de los permisos de maternidad como de paternidad, podemos ver que la tendencia de ambos, es de aumento. Pero también es cierto que, como vimos, los permisos de maternidad transferidos son muy pocos en relación al total de los de maternidad, y que los permisos de paternidad en comparación con los nacimientos también son aún menores que los de maternidad.

Algunos autores creen que la efectividad de los permisos de paternidad depende únicamente de la iniciativa personal de cada uno de los trabajadores en su ejercicio, es decir, de la disposición personal y elección individual de cada hombre, y consideran que este comportamiento necesitará en gran medida, un cambio de mentalidad a nivel global en el que es necesario un cambio valorativo y cultural para que se equipare entre ellos y ellas estos permisos de paternidad/maternidad, (Valpuesta 2007).

Ante estos datos de la situación española referente a la paternidad, se plantea la cuestión de si estos permisos son escasos en comparación con los permisos que se desarrollan en otros países vecinos europeos como pueden ser Suecia o Islandia, donde el permiso parental equipara los permisos tanto para hombres como para mujeres con los mismos tiempos y en exclusividad para cada uno (Escot, *et al.*, 2012). Este último aspecto de la exclusividad para el hombre, es algo fundamental, ya que como se constata después de los datos analizados, los hombres no adoptan las pautas totalmente igualitarias (como se puede observar ante la posibilidad de tener los permisos transferidos del permiso de maternidad), por lo tanto, revisando las políticas parentales realizadas por algunos otros países de Europa, hay varias razones para pensar que la extensión de los permisos parentales de los hombres conduciría a una mayor implicación de éstos en el cuidado de sus hijos. En primer lugar, la tendencia hacia un sistema de permisos igualitarios tendría

un efecto muy positivo en la eliminación del sesgo femenino. En segundo lugar, se reconocería y se haría efectiva la participación activa en el cuidado de los hijos con menos restricciones, y por último, en tercer lugar, aquellos padres que hubiesen cogido el permiso de paternidad actual sólo por no desaprovechar esa ventaja, acabarían posiblemente, cambiando de actitud hacia una mayor implicación en el cuidado (Escot *et al.*, 2012).

Excedencias para el cuidado de familiares:

Otra medida que hace referencia a la corresponsabilidad son las modificaciones en los plazos de excedencias voluntarias, ya que desde la llegada de la LOIE, se amplía el plazo hasta 3 años en caso de excedencia para el cuidado de un familiar, y se permite fraccionar la excedencia por cuidado de hijos y familiares. Esta medida es la posibilidad de excedencia del puesto de trabajo por cuidado de familiar, disponible tanto para mujeres como para hombres y está destinado al cuidado de hijos y de todo tipo de familiares que no puedan valerse por sí mismos. Consiste en un derecho individual, es decir, cualquiera de los dos progenitores (en el caso de que la excedencia sea para cuidado de hijos) puede solicitarla independientemente de la situación laboral del otro, por lo tanto, pueden solicitarla ambos al mismo tiempo. Es una medida disponible sólo para trabajadores por cuenta ajena.

Tabla 9: Excedencias por cuidado de hijos y otros familiares por sexo, 2007-2016

EXCEDENCIAS PARA CUIDADO DE HIJOS Y OTROS FAMILIARES POR SEXO Y AÑO									
	TOTAL EXCEDENCIAS			Excedencias por cuidado de hijos			Excedencias por cuidado de otros familiares		
	% Mujeres	% Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	Total
2007	94,22	5,78	40237	95,75	4,25	34816	84,39	15,61	5421
2008	94,59	5,41	43435	96,11	3,89	37771	84,46	15,54	5664
2009	94,49	5,51	39246	95,90	4,10	33939	85,53	14,47	5307
2010	93,89	6,11	40947	95,48	4,52	34812	84,89	15,11	6135
2011	93,91	6,09	40330	95,52	4,48	34128	85,07	14,93	6202
2012	93,39	6,61	35773	94,98	5,02	29651	85,67	14,33	6122
2013	92,72	7,28	34730	94,50	5,50	28038	85,22	14,78	6692
2014	92,09	7,91	39610	94,02	5,98	31435	84,69	15,33	8175
2015	91,53	8,47	45564	93,33	6,67	36195	84,58	15,42	9369
2016	90,93	9,07	50537	92,63	7,37	40517	84,04	15,96	10020

Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, (anuario, estadísticas)

Lo primero que observamos al analizar la tabla 9, es que, de manera general, las excedencias por cuidado de hijos se utilizan bastante poco en España en términos de comparación con los nacimientos.

Por otra parte, como vemos, los hombres tienen excedencias tanto para cuidados de hijos como por cuidados familiares, pero son mucho menores en comparación con los datos de las excedencias que obtienen las mujeres en todos los años. Así, en el año 2016, de 40.517 excedencias por cuidado de hijos, el 92,63% fueron usadas por mujeres, mientras que sólo el 7,37% las cogieron hombres. En el caso de las excedencias por cuidado de otros familiares, un 84,04% las cogieron mujeres frente al 15,96% que lo hicieron hombres.

No sólo la tasa de utilización de las excedencias es mucho menor entre los hombres que entre las mujeres, sino que, además, aquéllos, cuando las utilizan, lo hacen por un período más corto que cuando las utilizan ellas (Lapuerta, 2013).

Es significativo señalar que si comparamos los datos generales de excedencias por cuidado de hijos con las excedencias de cuidado de otros familiares, en éstas últimas siempre los porcentajes de los hombres respecto del total son mayores que en los datos de las mujeres. Así, mientras que en las excedencias por cuidados de hijos los hombres nunca han superado los 8 puntos porcentuales, en las excedencias para cuidado de otros familiares, casi llegan al 16% del total en el año 2016, en parte, debido a los casos de hombres que cuidan de sus mujeres por alguna enfermedad.

Es cierto, por lo tanto, que en la búsqueda hacia la corresponsabilidad, hay medidas relativamente novedosas como los permisos de paternidad que se van incrementando en los últimos años, pero como reflejan los datos de la tabla 9, cuando se trata de renunciar al empleo mediante excedencias debido al cuidado de familiares, las diferencias siguen siendo abismales. Hay algunos estudios que consideran que para que estas medidas en materia de igualdad se lleven a cabo en las organizaciones del tejido empresarial, y además, se desarrollen eficientemente, es necesario que se produzcan otras transformaciones (que también se prevén y se incluyen en la Ley) como la construcción de un pensamiento igualitario a partir de la educación y de los medios de comunicación, (Valpuesta 2007).

Reducción de jornada:

Las reducciones de jornada por cuidado de familiares, están disponibles para madres y padres (y pueden solicitarla cualquiera de los dos, independientemente de la situación laboral del otro, pueden hacerlo al mismo tiempo) siempre que sean trabajadores por cuenta ajena. Esta situación se puede mantener hasta que el hijo cumpla 12 años. Este tipo

de medida se puede considerar como mecanismo para la corresponsabilidad una vez que el trabajador o trabajadora se ha reincorporado a su empleo (Escot, *et al.* 2012). No existen datos oficiales de las reducciones de jornadas por todos los años como sí lo están los datos de permisos y excedencias. En el módulo de Conciliación de la EPA (el último de estos módulos se realizó en el 2010), sí se plantea la cuestión de datos de reducción de jornada por cuidado de hijos en función del sexo. A través de estos datos, se puede comprobar que un 22,6% de las trabajadoras españolas obtuvieron esta reducción de jornada tras tener a su hijo, mientras que sólo un 3,4% de los hombres trabajadores hicieron lo propio.

De lo que sí obtenemos información es de los motivos que hacen que opten por la jornada a tiempo parcial por años y por sexo. Es importante aclarar que no son trabajadores que hayan solicitado la reducción de la jornada necesariamente, sino que la ocupación que tienen en el momento es a tiempo parcial.

Tabla 10: Motivos del cuidado de otra persona, por sexo 2011-2015

% Motivos de los ocupados a tiempo parcial porque cuidan de otra persona, 2011-2015					
	2011	2012	2013	2014	2015
Mujeres					
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños	49,1	51,1	42,4	51,2	53,3
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores	3,4	4,3	3,6	2,5	3,7
Por ambos motivos	3,2	3,4	1,6	2,0	1,6
Por otros motivos diferentes (distintos a los anteriores)	44,2	40,5	51,1	43,9	41,1
No sabe	0,1	0,7	1,5	0,4	0,3
Hombres					
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños	62,5	41,2	67,9	74,5	29,5
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores	2,5	6,8	3,7
Por ambos motivos	3,7
Por otros motivos diferentes (distintos a los anteriores)	31,4	52,1	28,4	25,5	70,5
No sabe
Elaboración propia a partir de datos del INE					

Como hemos visto en los datos expuestos, la corresponsabilidad en España se ha incorporado conceptualmente en los textos normativos, pero a la hora de su efectividad presenta algunos errores de implementación. Como vimos anteriormente, la crisis

económica parece haber intensificado la tendencia de la invisibilidad pero también ha habido obstáculos desde el área ideológica. Se necesita que el género se separe del cuidado familiar, y en España no puede decirse que se haya llevado a cabo el paso desde el concepto de conciliación al de corresponsabilidad (Ballester, 2012).

Pero aunque es cierto que se dan algunas pautas de modificación, la realidad es que siguen siendo las mujeres las que se dedican preferentemente a los cuidados y atención de los familiares y dependientes, y es, indudablemente, un obstáculo fundamental para su incorporación y promoción en el mundo laboral, y ha ejercido, además, una influencia considerable en el pensamiento dominante sobre el destino y el papel de las mujeres (Ministerio de Igualdad, Informe-Balance 2009).

Esta situación descrita aún no se ha superado por completo, y como consecuencia de ello existe el hecho de que las mujeres tengan una mayor presencia en las actividades laborales de menor cualificación y trabajos peor remunerados. Cuando éstas, logran por su preparación, el poder acceder a un puesto laboral, el peso de su familia recae principalmente en ellas, como una carga que las hace asumir casi con exclusividad las responsabilidades familiares. Ello conlleva a que las mujeres tengan que compartir su tiempo entre el trabajo y el hogar y precisen de reducción de jornadas, excedencias... con la implicación que éstos tienen para su promoción y para su carrera profesional. Tanto es así, que se habla de la conciliación como un problema de las mujeres, cuando realmente el problema es causado por la falta de corresponsabilidad en el cuidado entre mujeres y hombres, (Ministerio de Igualdad, Informe-Balance 2009). La conciliación debe ser entendida como un acto de corresponsabilidad social, basada en un nuevo contrato social entre mujeres y hombres, que tiene multiplicidad de caras y aspectos relacionados, y que es imprescindible incorporar al análisis y a la búsqueda de soluciones. Este acto de corresponsabilidad social implica, especialmente, la concertación de agentes políticos, sociales y económicos (Chillida, Gomáriz y Soletto, 2009).

Según los datos analizados en este capítulo, con excepción del permiso de paternidad, es la mujer la que opta por estas medidas que pueden hacerle más fácil el hecho de compatibilizar sus obligaciones laborales con las domésticas o familiares. La posibilidad de transferir el permiso de paternidad (las 10 semanas posibles) no es una opción tomada por los hombres de manera general, siendo muy pocos los que lo realizan (el mejor dato en torno al 2% en 2016), y por lo tanto es la mujer la que obtiene la totalidad del permiso.

En relación a las excedencias tanto para el cuidado de hijos como de otros familiares, hemos comprobado que son las mujeres las que en mayor medida siguen haciéndose cargo de estas situaciones. La tendencia de la excedencia del cuidado de los hijos es ascendente, mientras que las del cuidado a otros familiares tiene valores similares en todo el periodo analizado (pero ésta siempre con valores relativos mucho más altos comparando con mujeres que los datos de la excedencia del cuidado de los hijos). Por lo tanto, según los datos analizados, en la única medida de todas las destinadas a la corresponsabilidad, en la que se observa una evolución positiva por parte de los hombres, es en el caso de los permisos de paternidad.

2.4 - Medidas para la prevención del acoso sexual en el empleo:

Otra de las medidas laborales fundamentales que aparecen en la LOIE, son las referidas a prevenir el acoso sexual en el ámbito laboral: *“las empresas deberán promover acciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones...”* Además, la ley aclara el concepto de acoso sexual *“cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*. Junto con lo anterior, aparece en el texto legislativo que se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores/as, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Junto con estas medidas, también se aclara en el texto legislativo que: *“los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo informando a la dirección de la empresa, sobre las actitudes o comportamientos de los que tuvieran conocimiento”*. (Artículo 48, Título III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres BOE núm. 71, 23 marzo 2007).

El acoso sexual en el trabajo es una problemática grave e importante en las relaciones laborales. En primer lugar porque es un problema muy extendido, ya que se estima que el 15% de las mujeres trabajadoras ha sido víctima de acoso sexual en el trabajo (Informe del Instituto de la Mujer 2006), y en segundo lugar porque perturban diversas consecuencias que afectan tanto a derechos individuales de la mujer (integridad, salud, libertad, derecho al trabajo...) como a la propia organización empresarial (Quesada

2009). La situación se reproduce gracias a que se invisibiliza por el miedo a perder el empleo. Este miedo es el principal factor que hace incapaces a quienes sufren estas situaciones de acoso (mujeres en su gran mayoría) a contar y a denunciar este acoso. El informe “Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y las empresas 2013” llevado a cabo por el Consejo General del Poder Judicial, reflejó que es un asunto que continúa oculto porque el clima organizacional español es aún tolerante con este tipo de comportamientos. Aunque la LOIE establece protocolos específicos, en el tejido laboral cunde la sensación de que si se denuncia, la víctima pierde su empleo, y en muchos casos si no lo hace, también, ya que probablemente estas mujeres acaban renunciando a su puesto de trabajo. Lo más común es que el contenido sexual vaya aumentando una vez que comienza el acoso y lo difícil para estas mujeres es confundir lo que consideran en primer momento una broma con el acoso (Ayuso, 2016)

Las medidas que la ley incluye para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, suelen producirse en contextos de participación pública, especialmente en el ámbito laboral y en la participación política. Este acoso, dificulta el desempeño normal de las actividades desempeñadas por las mujeres, ya que persigue la obtención de favores sexuales y la merma de oportunidades de promoción de las mujeres en el ámbito en que se produce. La mayoría de los casos de acoso sexual suelen ir acompañados de abusos de poder, y tienen como resultado un grave riesgo psicológico en la persona que los padece, (Chillida, Gomáriz y Soleto 2009).

La prevención es el medio idóneo para combatir este tipo de prácticas de acoso, y así se recoge en la LOIE, contemplando estas acciones preventivas en dos ejes: las empresas deberán velar por la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y además, en el artículo 48, se establecen las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, siendo éstas independientes de las que puedan adoptarse en los planes de igualdad de las empresas. El empresario, será el encargado tanto de promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso y en sus empresas deberán establecerse procedimientos específicos para su prevención y para poder hacer efectivas las denuncias y reclamaciones por parte de aquellas personas que hayan sido víctimas de estos acosos (Quesada 2009). Pero hay voces críticas que consideran que estas conceptualizaciones recogidas en la ley, siguen sin resultar clarificadoras a la hora de abarcar la complejidad del fenómeno, debido a que deberían haberse definido de forma más clara y completa. Estas críticas consideran que del concepto recogido en la LOIE se derivan los elementos

definitorios de la violencia de género aplicable al ámbito laboral, tanto el acoso sexual como el acoso sexista. Sin embargo, falta una definición clara y suficiente de dos fenómenos diferentes, de los dos tipos de acoso tradicionalmente aceptados por la doctrina: el chantaje sexual y el acoso sexual ambiental. Entendiendo el chantaje sexual o acoso de intercambio, como aquel realizado por un superior jerárquico y que consiste en condicionar la contratación, las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo, al sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual. Y el denominado acoso ambiental, que sería el realizado por cualquier compañero de trabajo o por superiores o inferiores jerárquicos de la víctima, que tiene por efecto crear un ambiente de trabajo desagradable, intimidatorio, hostil, humillante, ofensivo e inseguro. Es de reconocer que esta diferenciación no aparece tan claramente en la realidad ya que ambos tipos pueden aparecer relacionados (Pérez del río, 2014).

Por consiguiente, en la presente investigación, se pretende descubrir, qué saben los hombres a cerca de estas medidas para prevenir o denunciar el acoso sexual en sus ámbitos laborales, así como sus opiniones sobre que éstas se implanten en las empresas en las que trabajan, e incluso conocer si han tenido cerca alguna situación de esta índole y el modo en que en sus puestos de trabajo se contemplan estas situaciones.

2.5 - Acciones positivas y la implantación de Planes de Igualdad:

Acciones positivas:

Como ya vimos anteriormente, al principio del capítulo de las relaciones laborales, el principio de igualdad de trato y no discriminación es necesario para poder establecer la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Pese a ello, parece que es insuficiente para conseguir la igualdad efectiva que se tiene como objetivo en la LOIE. La arraigada situación de desigualdad entre géneros es consecuencia de los tradicionales roles que se han ido reproduciendo, provocando una desigualdad en las tareas, responsabilidades, ventajas... en todos los ámbitos de la vida, que ha hecho que las mujeres no hayan disfrutado de igual modo de los diferentes aspectos sociales como son la formación, la situación familiar, el empleo... (Nogueira Gustavino, 2012) y todo ello provoca que se necesiten otra serie de medidas destinadas a corregirlo.

Las acciones positivas son medidas dirigidas a eliminar las desigualdades existentes contra grupos históricamente discriminados. Son medidas temporales con las que se pretende suprimir y compensar las desventajas existentes.

Las autoras Chillida, Gomáriz y Soletto, (2009), realizan una tipología de medidas de acción positiva que se definen en función de su objetivo principal, de este modo existirían: Medidas equiparadoras, que tienen como objetivo compensar a las mujeres debido a los obstáculos que tienen producidos por la discriminación de sexo. Son las más polémicas, porque desde algunos sectores se las identifica como medidas que revierten el principio de igualdad, y se ponen en funcionamiento para compensar un desequilibrio existente previo y estructural. Un ejemplo de estas acciones serían los sistemas de cuotas para puestos de trabajo que normalmente son ocupados por hombres. Medidas promocionales, su principal objetivo es el de neutralizar las imágenes negativas de las mujeres (imágenes estereotipadas, sexistas...), así como evitar la invisibilidad histórica, y de sus aportaciones a la política, a la economía, a lo social y cultural. Como ejemplo, podrían ser la concesión de premios, estudios de investigación para visibilizar. Y por último las medidas transformadoras, cuyo objetivo es incidir en las distintas estructuras de desigualdad: influencia del sistema educativo, cambio de roles, modificación de prácticas sociales discriminatorias... Un ejemplo de este tipo de medidas de acción positiva, sería la revisión de materiales educativos.

Con estas medidas de acción positiva, se quieren eliminar esos obstáculos aún existentes y el reconocimiento de derechos que sirvan para compensar las desventajas que han sido acumuladas históricamente (Exposición de motivos de la Ley Orgánica 3/2007).

Estas acciones positivas son, posiblemente, las medidas más criticadas (aún hoy en día) desde la aprobación de la LOIE. El debate sigue existiendo entre aquellos que las consideran innecesarias y discriminatorias frente a los que defienden su necesidad y utilidad correctiva.

Las principales críticas de los colectivos más opuestos a estas medidas suelen ser tres: que las medidas de acción positiva son discriminatorias con el grupo que normalmente ha estado aventajado; que éstas perpetúan estereotipos (que muestran a la sociedad que sin la existencia de esta discriminación positiva, las mujeres por ejemplo, nunca llegarían a cargos directivos por sus propios méritos); y que perpetúan el sexismo ya que tratan de forma desigual a unos y otras. En la otra parte del debate, estarían aquellas posiciones que

consideran que si queremos erradicar en un tiempo razonable la discriminación social contra las mujeres, las acciones positivas son necesarias como medidas temporales de búsqueda de igualdad real. Medidas de acción positiva como las cuotas, que están destinadas a propiciar un mejor reparto de los aspectos comunes con la intención de facilitar el acceso a los colectivos históricamente discriminados como las mujeres, que pese a ser más de la mitad de la población ha sido tratada como si fuese un grupo minoritario (Cabré, 2014).

Por lo tanto, este debate es persistente hoy en día con posiciones muy distantes y diferenciadas. Lo que planteamos en el presente estudio es saber qué opinión tienen los hombres en su conjunto sobre estas medidas de acción positiva, cómo las perciben y qué discursos se desprenden de sus experiencias con las mismas.

Implantación de Planes de Igualdad:

Todas las medidas laborales anteriormente comentadas, tienen su aplicación tanto en la empresa privada como en el ámbito público. A continuación, pasamos a exponer las características propias de la consecución, formación y regulación de los Planes de Igualdad tanto en las empresas, como en la Administración Pública, aunque por la propia naturaleza de cada ámbito (público y privado) las situaciones son diferentes.

El principal motivo de la LOIE para la creación de estos planes de igualdad en el tejido empresarial, es resolver la tensión existente entre la igualdad y el principio de libertad de empresa, en clave de género (Molina 2009). Esta norma precisa de una política empresarial que debe estar dirigida no sólo a eliminar las situaciones de discriminación, sino a garantizar una igualdad real de oportunidades por razón de sexo en las organizaciones productivas.

Para las empresas privadas, La LOIE recoge este deber del siguiente modo *“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan*

de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”. (BOE núm. 71, 23 marzo 2007).

La legislación establece que las partes han de cumplir con este deber en el momento de la negociación de los convenios. Además, al ser de carácter obligatorio para el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, estos planes de igualdad pueden ser controlados por los representantes legales de los trabajadores y por la Administración Pública, y podrán ser sancionados por el incumplimiento de la obligación de negociar un Plan, su inaplicación o defectuosa aplicación (Serrano 2007). Por otra parte, las empresas en las que no rige el deber de negociar un plan de igualdad por el hecho de contar con menos de 250 trabajadores, existe el derecho de elaborar e implantar planes de igualdad. Se trata de una implantación voluntaria debido a que no están obligadas por su dimensión (Olarte 2009). Para que el máximo número de estas empresas realicen esta implantación voluntaria, se reconoce que *“para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario”* (BOE núm. 71, 23 marzo 2007). El hecho de que exista la exigencia de una plantilla superior a 250 trabajadores para obligar a la presentación de un plan de igualdad, deja fuera a una gran cantidad de empresas pequeñas y medianas, que como mucho, pueden estar obligadas a negociar medidas de igualdad si se constataran situaciones de desigualdad, a no ser que opten voluntariamente por su elaboración (Serrano 2007).

Un estudio realizado por la consultora Leialta a finales del 2016, muestra que sólo el 10% de las empresas españolas cumple con la normativa desarrollada en la LOIE para la realización de Planes de Igualdad. Como refleja dicho estudio, todas las empresas, independientemente del marco legal y de las posibles sanciones por el no cumplimiento, deberían adoptar proactivamente medidas específicas y más concretas al respecto para que la igualdad en el ámbito laboral no se quede únicamente en obligaciones genéricas por escrito. Aparte del cumplimiento de la normativa legal, el hecho de implantar planes de igualdad en la empresa, supone una mejora de la productividad y la competitividad empresarial, además asegura los sistemas de calidad y mejora la motivación en el capital humano de la empresa. Los datos mostrados por dicha consultora, muestran que las empresas con plantillas de entre 30 y 250 trabajadores también se beneficiarían de incluir

dichos planes voluntarios en lograr empresas más motivadas y con mayor compromiso por parte de sus trabajadores. Así, el hecho de incentivar la conciliación debido a la implantación de dichos planes, supone mejorar la calidad de la gestión de los recursos humanos (disminuyendo el estrés y los conflictos laborales), un ahorro en el gasto de personal (retención del talento) y mayor compromiso con la empresa (Blog de economía Cinco Días, diario El País, 12 Enero de 2017).

Uno de los mayores retos de la LOIE en el ámbito de la empresa, ha sido en estos años de aplicación, conseguir que el empresariado amplíe su visión acerca de los mismos, ya que para muchos, no dejan de ser una mera obligación legal y un gasto económico. El reto está en conseguir que lleguen a percibir dichos planes como instrumentos capaces de contribuir a incrementar la productividad y competitividad de las empresas; ya que numerosos estudios han confirmado la estrecha relación entre productividad y políticas de igualdad, debido a que para que aumente la productividad, debe existir no sólo un crecimiento económico, sino también un desarrollo socialmente óptimo en el interior de la organización (Molina 2009).

Si nos fijamos ahora en la situación de la Administración Pública en relación a los Planes de Igualdad, veremos que, como comentamos en el apartado de la transversalidad, la mayoría de las instituciones públicas no realizan unos planes de igualdad con carácter transversal ni éstos se desarrollan en la práctica de una manera efectiva. Del análisis desarrollado por Calvo, Gutiérrez, Mena y Murillo (2016), podemos extraer que de las 135 instituciones consideradas para su estudio como relevantes, tan sólo 47 de ellas contaban con planes de igualdad en 2015 y sólo 31 permanecieron en vigor en el 2016. De manera que en relación a los planes de igualdad, también en lo público se va perdiendo compromiso. Los autores advierten que no todas las administraciones se comportan del mismo modo, ya que las Comunidades Autónomas son las que cuentan con más planes actualizados frente a las Diputaciones y Cabildos que son las que menos los han actualizado.

Como parte fundamental para el desarrollo de las medidas para la igualdad, pretendemos conocer si los hombres participantes son conscientes de la existencia de los planes de igualdad en sus empresas. Queremos saber si se tiene conocimiento sobre ellos, cómo los perciben en su ámbito y la opinión que les merecen.

C) HOMBRES E IGUALDAD DE GÉNERO

1. GÉNERO Y ROLES: ÁMBITO PRIVADO Y ÁMBITO PÚBLICO

El género responde a una construcción social que se va realizando a través de las reproducciones de comportamientos, convicciones, culturas, y valores. Es una categoría construida social y culturalmente que define qué se entiende en cada sociedad y cultura por lo femenino y lo masculino. Especifica por lo tanto, qué valores y conductas deben ser propias de los hombres y cuáles de las mujeres en un contexto determinado (Bergara, Riviere y Bacete, 2008). Esta construcción social del género, depende de la existencia preestablecida de un conjunto de convenciones sociales y normas autoritarias, cuyas repeticiones nos constituyen en hombres o mujeres (Butler, 2002). Es a partir de estas proyecciones culturales fundadas en diferentes autoridades, ya sean religiosas, científicas, políticas... cuando de forma un imaginario colectivo que influye en patrones socioculturales patriarcales (Aresti, 2001). Por lo tanto, el género es una construcción social de la realidad, que a su vez va reproduciendo los procesos y mecanismos que hace que se perpetúen las diferencias entre géneros; son construcciones creadas por las personas al igual que simultáneamente las personas son creadas por la sociedad (Berger y Luckmann, 1986).

La teoría sexo-género que se expone a continuación en la tabla 11, nacida de los movimientos feministas internacionales hace referencia a que mientras que el sexo se refiere a las diferencias biológicas y naturales entre mujeres y hombres, el género es una evidencia de la construcción social de la desigualdad, atribuyendo así la variabilidad del concepto dependiendo de las épocas y culturas diferentes. Por lo tanto, es la cultura propia de cada sociedad, y no la biología lo que hace diferentes en la práctica social a hombres y mujeres (Chillida, Gomáriz y Soletto, 2009).

Tabla 11: Explicación de la Teoría Sexo-Género

TEORÍA SEXO-GÉNERO		
SEXO	GÉNERO	
Biológico	Cultural	
Diferencias naturales	Diferencias sociales	
Estable	Cambiante	Por épocas
		Por cultura

Fuente: Chillida, Gomáriz y Soletto, 2009.

Estas construcciones de las identidades sociales creadas a través de la inculcación de pautas de comportamiento y de interiorización pueden ser descritas en función de los ya conocidos rasgos que han caracterizado a la mujer y al hombre desde muchos siglos atrás. Así, el hombre ha sido identificado en nuestras sociedades, con características como la robustez, la inteligencia y el poseedor de fuerza corporal. En él, recaían las funciones del sostén y defensa de los intereses de la familia, de la patria y de la sociedad. El hombre siempre vinculado, además, a buscar grandes ideas y pensamientos novedosos. Por el contrario, a la mujer se la ha identificado con la sensibilidad, el afecto, la abnegación y la caridad, y donde los cuidados individuales de los familiares eran parte de sus actividades obligadas. A ella siempre se la ha relacionado con los sentimientos del corazón (Espigado 1995).

El hecho de que estas características hayan incidido en el comportamiento de los hombres y de las mujeres a lo largo de muchos años y que provoque diferentes situaciones por los estereotipos de género, las personas (ambos sexos), se ven impulsadas a realizar y desempeñar unas determinadas tareas y funciones que la sociedad considera propias dependiendo de si es hombre o mujer. Estos comportamientos y conductas son lo que se denominan roles o arquetipos de género. Los arquetipos son artefactos culturales de gran importancia al establecer modelos ideales que marcan creencias colectivas de gran impacto en las prácticas sociales, además, históricamente han dado opciones a las diferencias de género y a las conductas discriminatorias (Nash, 2014).

Estos roles, por lo tanto, son producto de una realidad que se va construyendo, que es interpretada en un momento histórico concreto y en unas condiciones sociales determinadas (Murillo, 2001). Como explica la autora, para que estos roles calen en las

personas deben aprenderse a muy temprana edad, característica que se cumple gracias a la familia. Además, como se explica en la teoría de la reproducción social, los mecanismos deben reproducirse y repetirse, logrando así la internalización sin la sensación de aprendizaje.

Lo femenino y lo masculino, por lo tanto se aprende y si es aprendido, puede modificarse. A ser niño o niña, se aprende, y esa definición está creada antes del nacimiento (decoración de habitaciones, ropa...) De modo que los seres humanos están obligados a aprender para ser quienes son, y estas lecciones de género es una de los primeros aprendizajes que se enseñan en la familia, escuela, religiones, en definitiva en la sociedad en la que nacen (Bergara, Riviere y Bacete, 2008). Este proceso de socialización es eficaz porque afecta a todas las personas, fomenta las actitudes que se consideran adecuadas para cada género, y es capaz de reprimir aquellas otras que no se ajustan a los estereotipos establecidos. Por lo tanto, mientras que pensamos que hemos adquirido libertades y la posibilidad de libre elección como rasgo principalmente contemporáneo, la historia nos muestra, que en lo más inicial de nuestra existencia estamos influenciados por condicionantes sociales, culturales y de género que refuerzan nuestros comportamientos y las expectativas vitales que marcarán que nos desarrollemos como mujeres y hombres (Nash, 2014).

Es en este proceso de socialización sexista, donde estas situaciones se perciben e interiorizan, es el espacio en el que se corrige a un niño “demasiado delicado o sensible” ya que se aleja del modelo de fortaleza que se le asigna al estereotipo masculino (Bergara, Riviere y Bacete, 2008), y es también, el espacio donde los niños presencian la desigual distribución de tareas que desempeñan su madre y su padre: presencian que su madre organiza el espacio doméstico (independientemente de que tenga una actividad remunerada), mientras que el espacio de su padre es fundamentalmente el laboral. Debido a la forma primaria de relaciones de poder, junto con la dimensión relacional entre sexos, se configuró una situación jerárquica de la sociedad con la determinación de la dominación del hombre sobre la mujer. Por todo esto, a lo largo de la historia, los roles desempeñados tanto por hombres como por mujeres han estado muy diferenciados y a la vez muy distanciados, siendo en múltiples ocasiones, opuestos los roles de unas y los roles de los otros, (Espigado 1995).

De este modo, las sociedades organizan las actividades necesarias para la supervivencia en relación a dos ejes principales: por una parte las actividades que se desarrollan en el ámbito reproductivo o privado, y por otra, las actividades desarrolladas en el ámbito productivo o público. Las actividades del ámbito doméstico son las que normalmente ha desarrollado la mujer, y son de dos tipos, las que están relacionadas con la organización y atención de los familiares, y las que tienen que ver con el cuidado del hogar (cuidar a hijos o ascendientes, lavar, planchar, cocinar, comprar...). Estas actividades tienen la peculiaridad, a diferencia de las del ámbito público, de que son no mercantiles, y por lo tanto, no se recibe salario alguno por su realización, (Fernández de Quero, 2006). Mientras que las actividades del ámbito público, son las que tradicionalmente ha realizado el hombre (en la actualidad, la mujer también se ha sumado a éstas, pero sin abandonar las propias del ámbito privado), y fundamentalmente son las que están vinculadas con la vida económica, social y política.

Pero esta integración por parte de la mujer en el ámbito público, no se ha realizado sin que ésta se desligue de las tareas que tradicionalmente ha realizado, sino que ha precisado de una dedicación doble, ya que ha tenido que intentar conciliar su tiempo laboral con el tiempo doméstico, y esta conciliación, por norma, ha sido realizada por ella. Los individuos que han delegado a lo largo del tiempo, las tareas domésticas, el cuidado de hijos, de dependientes... en una red de mujeres, como pueden ser sus madres, sus mujeres o sus hijas, han estado expropiando un tiempo femenino, para conseguir que el suyo aumente (Murillo, 1996). Esta división sexual del trabajo, está influida por los roles de género, pero éstos a su vez se ven reforzados por esta desigual distribución en los distintos espacios.

Por lo tanto, el género ha provocado que se construyan socialmente unos roles que identifican y caracterizan a hombres y mujeres generando comportamientos a realizar entendidos como *lo que la sociedad espera de ellos* en función de su género. Estos estereotipos, en muchas ocasiones, han provocado desigualdades, llegando, incluso a determinar el espacio público como el lugar propio de los hombres, y el espacio privado, el ámbito de las mujeres, conformando una división sexual del trabajo. Esta división sexual del trabajo provoca que se perpetúe una segregación ocupacional y sectorial del mercado laboral, de manera que para lograr la igualdad no sólo se requieren transformar leyes discriminatorias y prácticas sociales, sino, que al mismo tiempo, es preciso

modificar las tradicionales creencias y representaciones culturales de género (Nash, 2012).

De manera que el género es una construcción social que se ha ido formando tras una serie de proyecciones culturales, de comportamiento y de valores, que se van reproduciendo y al mismo tiempo han condicionado el modo en el que mujeres y hombres han actuado, llegando a dividir entre roles y espacios de unos y otros. Este tradicional sistema patriarcal ha provocado la desigual situación en lo laboral, ámbito de interés para el presente estudio, y por lo tanto, hace que nos planteemos cómo los roles y estereotipos sociales han trascendido a las situaciones de las empresas.

2. IDENTIDAD MASCULINA

2.1 - Creación de la identidad masculina:

El tema de la masculinidad no es un objeto historiográfico desconocido, pero sí bastante reciente, (Uría, 2014) que está estrechamente unido al feminismo, a los movimientos de mujeres, a los estudios centrados en éstas y a los estudios de género. Sin la parte más crítica de estas áreas en los que se señalaba al patriarcado como el causante de los tradicionales estereotipos que no sólo afectaban a las mujeres, sino también a los hombres, no se habría podido comenzar con los estudios de las masculinidades. (Simón, 2011).

Por masculinidad se entiende un modelo de comportamiento o práctica social inscrito a la posición que ocupa el hombre en las relaciones entre los géneros en una sociedad determinada. Es un concepto que articula aspectos socio-estructurales y socio simbólicos, por lo cual, al hablar de la identidad de los hombres, es necesario tener en cuenta recursos físicos, económicos, y políticos, así como concepciones del mundo, y situaciones propias del contexto histórico-temporal. Con esto, se pretende explicar que el estudio de la masculinidad implica el ir más allá del estudio de los hombres y de la variable sexo. Estudiar el concepto de la identidad masculina conlleva a que se investiguen normas, prácticas y comportamientos que llevan a que exista un acceso desigual de recursos físicos, laborales, económicos, políticos, y simbólicos que tienen cada grupo de hombres con respecto a las mujeres, y con respecto a otros grupos de hombres, (García, 2004), de

manera que la definición de masculinidad es cambiante con el tiempo, creándose como etiqueta social y sin estar relacionada con la biología.

Si el género como concepto general, es una construcción social, la identidad propia de los hombres también lo es, influenciada por la cultura establecida con los códigos, estereotipos y roles que rigen los comportamientos de éstos. De modo que todo aquello que “se espera” de los hombres, y con aquello con lo que se identifican colectivamente, es una creación humana, es social y aprendido (Bergara, Riviere y Bacete, 2008).

Citando a Simone de Beauvoir, para poder explicar la creación o construcción de la masculinidad, “*ningún colectivo se define nunca como Uno sin enunciar inmediatamente al Otro frente sí*” (1949), podríamos interpretar que lo masculino se define, en muchas situaciones, en contra de lo femenino y en contra de otros grupos de hombres. Algunos autores reafirman esta idea de que la creación de la identidad masculina comienza en la negación hacia las mujeres y sus características femeninas, de manera que la creación de identidad masculina estaría basada no en sí mismos, sino en “no ser como una mujer” (Chodorow, 1994). Otros autores en esta misma línea, definen las creencias principales de la creación de la identidad masculina, es decir, una serie de reglas que regularían la masculinidad occidental y que representan un referente normativo para la mayoría de varones, en cinco aspectos: 1) no tener nada de mujer, 2) ser importante y competitivo (ligado a las ideas de poder, éxito, riqueza y posición social), 3) ser duro e impasible, 4) ser valiente incluso agresivo, y 5) respetar la jerarquía y la norma (Brannon y David en Bonino, 2003).

Si pasamos a analizar la masculinidad más tradicional en la Europa de los siglos XIX y XX, veremos en primer lugar, que las mujeres han sido moldeadas durante siglos a partir de las imágenes que los hombres han ido mostrando de ellas, creyéndolas incapaces de crear su propia autobiografía, comparándolas con seres infantiles, bellos... (Carabí y Armengol, 2008); este mito de la belleza femenina ha servido al patriarcado para reducir a la mujer a un objeto maleable (Sau, 1981), y para situarse más tarde en la oposición opuesta, en lo contrario para definirse a sí mismos. En el s.XIX, en Europa, los roles tradicionales masculinos se estaban comenzando a someter a una erosión aún muy incipiente y lenta pero visible ya en algunos registros. El poder patriarcal comienza a cuestionarse con la influencia de la Revolución Francesa pero aún, teniendo unas manifestaciones curiosamente bipolares (Uría, 2014), de un lado, el neoclasicismo y su

representación de las artes plásticas de la “relajación” de los arquetipos masculinos (Alonso, 2014); pero de otro lado, coexistían con los lenguajes oficiales de la masculinidad estoica y de “vuelta al orden” con el relegamiento de la mujer en el espacio público. Durante este s.XIX, la subordinación de la mujer sigue muy anclada a los valores establecidos, y la centralidad de la familia se vuelve más visible, siendo el hombre viril el que debía ser capaz de formarla; ya que si avanzada la edad, permanecía soltero, la situación era vista como una anomalía. Esto no impedía que, antes o después del matrimonio tuviesen una intensa sociabilidad de género (aspecto que las mujeres por supuesto no debían compartir). De manera que, aparte de los “excesos de juventud” permitidos a los hombres y la frecuente iniciación al sexo en burdeles, la masculinidad se medía cada más por la capacidad del marido para sostener a la familia. Es a finales del s.XIX cuando comienzan a existir los primeros movimientos feministas europeos de importancia y los distintivos clásicos de virilidad comenzarán a ser cuestionados. Además las mujeres se incorporan a nuevas formas de trabajo industrial, en fábricas y talleres pero manteniendo sus ocupaciones tradicionales en agricultura, servicio doméstico y tareas del textil. Junto a ello, el decadentismo intelectual o bohemio elevó la homosexualidad como una opción por lo menos viable, así como los modelos de entes masculinos feminizados y de mujeres masculinizadas (Uría, 2014). Además, mientras tanto, en España, a finales del XIX, se vivía una pérdida del conocido modelo de masculinidad nacional debido al cuestionamiento de las virtudes nacionales como referente identitario por el acontecimiento de la guerra de Cuba. Después de este conflicto que resultó humillante, los hombres españoles fueron retratados en Europa como pasivos, mansos, vagos e irracionales, y en otras ocasiones, se empezó a retratar al hombre español con la figura de torero, queriendo describirlo como un salvaje y con falta de honradez, (Aresti, 2014). Pero esta incorporación de las mujeres a espacios hasta entonces masculinizados, no quedaron ajenos a los miedos de la burguesía que comenzaron a hablar del cuerpo femenino obrero como cuerpo prostituido haciendo referencia a que dicho trabajo afectaba a la moralidad de las mujeres. Junto a esto, con la llegada del socialismo donde se dotó de orgullo de pertenencia al obrero, surgió el nuevo sujeto obrero con la llegada del s.XX. Esta pertenencia se formuló en gran parte, en torno a la masculinidad obrera que se forjaba en la exaltación del trabajo físico, fuerza y rudeza (Arbaiza, 2012). Esta masculinidad, que comenzó a sacar de estos espacios a la mujer que tímidamente había asomado en ellos, asumió una parte del “ethos burgués” de exaltación del sacrificio,

ahorro y disciplina (Aresti, 2001). La feminidad quedaría resumida en la figura del “ama de casa” mientras que la masculinidad estaría ligado al “ganador del pan”.

No será hasta finales del siglo XX, durante la Transición en España, cuando la emancipación femenina se proponga una transformación política que actúe también en el ámbito privado. Este feminismo de la Transición tuvo como retos ofrecer representaciones culturales y modelos alternativos de equiparación de género para poder asentar unas creencias más igualitarias (Nash, 2014). Durante estos años en Europa, la emancipación femenina se intentó realizar de dos modos (con las consiguientes implicaciones para los hombres): por una parte, el intento de la abolición del patriarcado, intentando romper con los poderes y dominio masculino; y por otra parte el cuerpo femenino comienza a “masculinizarse” mientras que comienza a cuestionarse el destino como madre y esposa de las mujeres (Arbaiza, 2012) junto con el replanteamiento del derecho al placer y no únicamente en términos reproductivos (Nash, 2014). Los hombres mientras tanto, veían cómo sus compañeras luchaban por una serie de privilegios que ellos nunca se habían replanteado porque ya disfrutaban de ellos, y contemplaban este proceso como una pérdida de poder, de su tradicional virilidad, (Segarra y Carabí, 2000). Comenzaron de este modo, a existir los Men’s Studies a finales de los años 60 en Europa, un nuevo enfoque surgido por los cambios en la vida de las mujeres y a los movimientos feministas.

Uno de los ejemplos de este tipo de estudios masculinos es el análisis sobre las funciones de la masculinidad en distintas culturas del antropólogo David Gilmore, (Gil Calvo, 2006). Este antropólogo realizó una revisión de culturas humanas analizando los distintos procesos de construcción de la masculinidad, y en todos ellos, se encuentra la misma educación de la competitividad. Gilmore sugiere como denominador común, un esquema tridimensional centrado en tres funciones específicas de los varones: la función progenitora, la proveedora de sustento familiar, y la protectora haciendo referencia a la seguridad y defensa.

Pese a estas descripciones de la masculinidad hegemónica más tradicional en Europa, no quiere decir que en la actualidad exista una única identidad masculina ni un modelo cerrado, ya que en una misma sociedad nos podemos encontrar con formas diferentes de “ser hombre”, condicionados por variables como edad, etnia, condición sexual... de modo

que se podría hablar de un modelo principal o hegemónico de masculinidad propio de cada sociedad y momento histórico, pero con diversas identidades subyacentes.

La masculinidad y feminidad por lo tanto, son productos culturales, pero los hombres (a diferencia de las mujeres), no han dedicado el tiempo necesario para pensar en su propia situación, en sí mismos, (Segarra y Carabí, 2001), y no lo han hecho porque desde su postura dentro del patriarcado no han tenido la necesidad de reflexionar sobre su propia situación, mientras que la mujer ha sido objeto de numerosos estudios debido a su subordinada situación. También en esta misma línea y en relación a esta construcción de la masculinidad, es importante tener la perspectiva del análisis que realiza Bourdieu (2007) sobre la dominación masculina, donde explica, que *La violencia simbólica necesita de ese “consentimiento” por parte del dominado que inscribe desde las estructuras sociales...No precisa de violencia física, se impone por su propio peso dentro del propio orden de las cosas, es invisible*” de manera que los hombres, acostumbrados a ciertos privilegios que se llevan a cabo a través de instrumentos que son imperceptibles en la mayoría de las ocasiones, empiezan a ver en la actualidad que ese poder que tenían comienza a ponerse en cuestión y a modificarse (Sanfélix, 2012).

De manera que, el tradicional concepto que ha existido de la identidad masculina hacía relacionarlo con todo aquello que fuese diferente de la mujer, siendo la primera premisa el “distanciarse” de las atribuciones y características que la habían definido a ella. Los primeros movimientos feministas hicieron que el concepto clásico de masculinidad comenzase a desvertebrarse y diera como resultado los estudios sobre la masculinidad. A continuación describiremos cómo estos nuevos conceptos van formando una nueva teoría que habla en plural de la masculinidad, donde se describen las diferentes pautas de comportamiento que paulatinamente se atisban en los hombres.

2.2 - Nuevas masculinidades y el Asociacionismo igualitario masculino

Como hemos visto anteriormente, la respuesta de los hombres a la incursión femenina en el ámbito público en nuestros días, junto con los cambios y transformaciones sociales, legales e ideológicos que se han ido produciendo en Occidente a partir de la segunda mitad del s.XX en materia de igualdad entre hombres y mujeres, especialmente los relacionados con reivindicación y asunción de derechos por parte de los grupos que antes no los tenían, permiten que se ponga en cuestionamiento la masculinidad tradicional y hace que surjan numerosas teorías y estudios sobre las nuevas modalidades de

masculinidades adoptadas como reacción a la nueva realidad (García, 2004). Numerosos hombres consideran el proceso hacia la igualdad como una pérdida de poder y de privilegios, y por lo tanto, también lo perciben como una merma de su identidad viril (Segarra y Carabí, 2001).

Se considera que los estereotipos de la masculinidad hegemónica que hemos descrito, son perjudiciales para el propio bienestar de los hombres (Bonino, 2000). Es cierto, que no todos los hombres se comportan del mismo modo frente a sus compañeras, y por lo tanto, sus pautas son distintas, pero también es cierto que son estos comportamientos de la masculinidad hegemónica (en los que la mayor parte de los hombres han sido socializados y así lo reproducen) los más comunes. Una de las posibles estrategias para comenzar a destronar a esta identidad masculina hegemónica, es la modificación de conductas de los hombres ante otros grupos distintos de hombres, mediante el reconocimiento de que existe una pluralidad masculina, donde hay diversas opiniones y orientaciones sexuales, evitando así los comportamientos homófobos, pero al mismo tiempo como símbolo de que nuevos comportamientos (enmarcados dentro de lo que se conoce como nuevas masculinidades), que no tienen por qué ser los machistas, también están dentro de la identidad de los varones (Bergara, Riviere y Bacete, 2008).

Los modelos de masculinidad difieren de una cultura a otra y en una misma cultura puede haber varios modelos de masculinidad, por ello, en la teoría de la identidad masculina, se utiliza la forma plural “masculinidades” para indicar la diversidad de ellas que pueden subsistir en un único contexto. Estas modificaciones de las identidades masculinas o masculinidades pueden ser una táctica crucial para lograr la igualdad entre los géneros (Connell, 2005).

A principios de los 90, ya algunos autores consideraban que habría tres modelos distintos de comportamiento de los hombres: estarían el “hombre blando”, y el “hombre duro” pero ninguno de los dos serían capaces de adaptarse, mientras que los que sí lo harían serían los pertenecientes a un tercer tipo de comportamiento que sería el “hombre reconciliado”, éste se caracteriza porque es capaz de cambiar, de modificar ciertas pautas, y este tipo estaría en medio de las dos posiciones anteriores intentando compaginar las dos partes que les conforman y forman como hombres, (Badinter, 1993). Diferentes autores también han hecho referencia a estas múltiples masculinidades, como es el caso de Wetherell y Edley (1999), que explican que algunos hombres se acercan a la

masculinidad hegemónica cuando les interesa o reciben algo a cambio, y al mismo tiempo, esos mismos hombres, se distancian de esta masculinidad hegemónica en otras situaciones. Demetriou (2001), se centra en los procesos de hibridación donde la identidad masculina hegemónica puede verse modificada incorporando algunas pautas de otras masculinidades.

Otras teorías como las de Bonino, identifican cuatro pautas o posiciones diferentes de los hombres ante los cambios de los últimos tiempos: a) posición a favor del cambio: son aquellos hombres que están a favor de un trato igualitario de las mujeres, y entienden que desde ellos mismos deben realizarse cambios; b) posición a favor del cambio pero con aceptación utilitarista, que delegan en sus compañeras toda la iniciativa de cambio llegando incluso a invertir los roles tradicionales; c) posición de indiferencia ante el cambio, mientras dichos cambios no afecten a los derechos masculinos o roles adquiridos ni les creen demasiadas contradicciones; y d) posición en contra de dichos cambios, ya que consideran que atentan contra “la natural” relación entre hombres y mujeres, contra lo establecido. Cada hombre no tiene por qué pertenecer siempre a la misma situación de las anteriores, sino que puede moverse por ellas, modificando su pertenencia o no, dependiendo de sus condiciones en ese momento, tanto personales, como laborales, o temporales, (Bonino 2000). Dichas situaciones están a veces, luchando dentro de ellos al mismo tiempo. Lo fundamental estaría en identificar y definir “las patologías masculinas” más frecuentes, que provienen del arquetipo de virilidad que fue asumido por ellos desde hace muchos siglos, como son los abusos de poder, la restricción emocional... productos del individualismo y de los comportamientos aceptados desde años como masculinos (Bonino 2000).

Otro de los autores que ha realizado una tipología de estas masculinidades múltiples, es Connell, que defiende la idea de que la masculinidad hegemónica se crea en función de las masculinidades subordinadas, así como en relación a las feminidades. También demostró la multiplicidad y dinamismo de éstas, desarrollando una tipología en la que pone en relación la masculinidad y los usos del tiempo. El primero de esos patrones sería la “masculinidad hegemónica”, que define como las prácticas de género que dan sentido a la legitimidad del patriarcado garantizando la posición dominante de los hombres frente a las mujeres subordinadas. En segundo lugar estarían las “masculinidades subordinadas” que son las que hacen referencia a las relaciones de dominio y subordinación que se establecen entre grupos de hombres (como ejemplo propone la dominación de los

hombres heterosexuales y subordinación de los hombres homosexuales en occidente). Otro tercer tipo serían las “masculinidades cómplices” que surgen a raíz de que muchos hombres no se sienten ubicados por completo en la masculinidad hegemónica, por lo tanto, de alguna manera se aprovechan de los beneficios patriarcales o más tradicionales pero, por otra parte, se comprometen de algún modo con la pareja, con la paternidad... su actitud es de negociadores con las mujeres. Por último, estaría la categoría de “masculinidades marginadas” que no estarían tan relacionadas en el orden únicamente del género, si no que se refiere a la conexión del género con otras variables como pueden ser la clase o la etnia (Connell, 2005). Esta tipología que propone el autor puede servirnos para plantearnos actualmente, si en nuestras sociedades se están produciendo estos procesos de redefinición.

Coles, (2008), en la misma línea que Connell, explica cómo en Australia, la mayoría de los hombres no apoyan la masculinidad hegemónica tradicional, pero sin embargo, sí respaldan ciertas masculinidades dominantes dentro de otras masculinidades subordinadas y marginadas, como por ejemplo el hecho de que algunos gays y hombres de clase obrera tienen discursos hegemónicos respecto a otros gays (suelen ser los más masculinos frente a los más afeminados).

De manera que, tal y como explican las teorías, la mayor parte de los hombres negocian y fusionan elementos de la masculinidad hegemónica con otras versiones reformuladas de la masculinidad (Romero y Abril, 2011).

Otras corrientes consideran que el hombre identifica la nueva situación en la que la mujer comienza a equipararse a ellos, como una amenaza a su poder, y con ello, a su propia masculinidad, y es por ello por lo que utilizan la violencia para seguir manejando y ostentando el poder, (Sergarra y Carabí 2001). Como explican las autoras, debido al contexto existente, es el momento de que los hombres actuales asimilen que el patriarcado (el mismo que les otorgó de poder), es una “prisión para ellos mismos”, quedando como una ideología obsoleta e injusta, además, creen que aproximadamente desde el año 2000, en nuestro país estamos viviendo un fenómeno sociológico que podemos comprobar diariamente a través de los medios de comunicación, y es que el hombre y la masculinidad están en crisis. Como principales exponentes de ello nombran la cantidad de publicaciones novedosas sobre las masculinidades, el incremento de patologías en el colectivo masculino, y el alarmante crecimiento de la violencia doméstica. Plantean el

hecho de que es posible que haya llegado el momento en el que los hombres de nuestro tiempo comprendan que el patriarcado forma parte de una ideología obsoleta e injusta, también para él mismo y si la masculinidad más hegemónica no es sustituida por nuevas pautas de comportamiento, nada cambiará entre mujeres y hombres.

Hay voces que aseguran que durante los últimos años en España, pese a que las nuevas masculinidades son un tema de relevancia, la atención que se les ha mostrado ha sido muy escasa. Pese a los recortes presupuestarios no se debería de prescindir de la discusión sobre las masculinidades y sobre la participación de los hombres en la erradicación de la violencia contra las mujeres (Martins, 2015)

Algunas de las corrientes que se acaban de explicar, hacen referencia a que el patriarcado ha afectado a lo largo de la historia principalmente a las mujeres, pero también ha causado problemáticas a los hombres. Hay que mencionar que en los últimos años ha existido un debate con diferentes implicaciones. Por una parte, se entiende que cualquier cambio es una ventaja para poder conseguir la igualdad de género y como objetivo final todas las partes involucradas en la igualdad estarían de acuerdo; pero por otra parte, grupos de hombres y algunos grupos feministas han rivalizado en cuanto a las afirmaciones sobre que los sistemas tradicionales de género han provocado consecuencias tanto en hombres como en mujeres, puede llevar a los teóricos de las masculinidades a presentar a los hombres como las víctimas del patriarcado (Azpiazu, 2015)

Por lo tanto es en las dos últimas décadas cuando la aparición de estas nuevas masculinidades hace plantearse de algún modo, el papel que se espera de los hombres a partir de ahora. Si se perciben ya ciertos cambios dejando de lado la tradicional masculinidad, éstos deben ser encaminados a trabajar conjuntamente para lograr la igualdad de género. Hombres que, lejos de ver la igualdad como algo ajeno y relativo solamente a las mujeres, pasarán a desempeñar de manera activa un papel principal en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

En las últimas décadas, en diferentes países como Australia, Canadá, EEUU, Holanda, Inglaterra países escandinavos, y más recientemente también España, han surgido los llamados “*men’s groups*”. Muchos de ellos surgieron como grupos de hombres afines a grupos de mujeres feministas con las que compartían sus reivindicaciones y su apoyo en pro de la igualdad entre géneros. Más adelante se fueron constituyendo como hombres que querían tener relaciones más igualitarias con las mujeres que tenían a su alrededor,

así como involucrarse en aspectos como el cuidado y el disfrute de sus hijos. De algún modo, se entiende que estos hombres que están comenzando a asociarse, ven el modelo hegemónico del patriarcado como una amenaza a su propio ser, e intentan modificarla.

Uno de los primeros ámbitos en donde los hombres han querido modificar pautas de lo que tradicionalmente se ha considerado como espacio femenino, es en el rol paterno en condiciones igualitarias con las mujeres. Este “nuevo padre”, es muy distinto de las pautas que tiene el modelo hegemónico masculino. El interés de los hombres por tener esas experiencias en una paternidad más activa, más afectiva y comprometida es un fenómeno relativamente nuevo (Rozas, 2004). Algunas de las principales estrategias que se están comenzando a ver en estos hombres que comienzan a asociarse para conseguir igualdad, son conseguir mayor flexibilidad laboral para compatibilizar su vida laboral y personal, la defensa de los permisos de paternidad más equitativos, acudir a grupos de reflexión y jornadas sobre la condición masculina... (Bonino, 2007).

En nuestro país en concreto, las principales agrupaciones que forman estas iniciativas de los hombres son: Red de Hombres por la Igualdad, AHIGE (Asociación de hombres por la igualdad de género), y Homes igualitaris de Catalunya; aunque también existen otros tipos de asociaciones con fines más concretos como #papásblogueros o como la Plataforma PPiiNA (Plataforma por permisos iguales e intransferibles de Nacimiento y Adopción), esta última es una asociación mixta, formadas tanto por hombres como mujeres.

Estos nuevos estudios de las masculinidades, por lo tanto deben ser tratados como algo relativamente novedoso que nos sirve para adentrarnos en el ideario masculino, objeto de estudio de la presente investigación. Por lo tanto, la relación de este concepto de “nuevas masculinidades” con nuestro objeto de estudio del presente trabajo, es comprobar si se perciben estos comportamientos y actitudes encaminados a una mayor sensibilización e interiorización de pautas igualitarias en los hombres que serán entrevistados; es decir, si dentro de sus percepciones sobre lo que implican las medidas laborales que aparecen en la LOIE, se atisban rasgos o indicios del derrocamiento de la hegemónica masculinidad como las teorías anteriores muestran.

8. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Pasamos a analizar los principales resultados obtenidos de las entrevistas en profundidad realizadas. Nos centraremos en los diferentes discursos de los distintos grupos creados por su discurso. De esta manera, se realizará un análisis comparado sobre el discurso de los hombres de la empresa privada, el de los hombres del empleo público, las mujeres que forman parte de un grupo de control, y finalmente los hombres asociados. Dentro del análisis de cada uno de estos grupos, fijaremos nuestra atención en comprobar si las variables diferenciadoras nos muestran resultados distintos. De manera que analizaremos las diferentes formas que tienen de percibir la realidad social de la igualdad en su ámbito de trabajo.

Los principales temas en los que nos detendremos para obtener el discurso de los hombres, serán: la igualdad de acceso de las mujeres, su promoción y ascenso a puestos de responsabilidad, las medidas destinadas a la corresponsabilidad (maternidad, paternidad, excedencias y reducciones de jornada), las medidas para prevenir el acoso sexual, y los planes de igualdad. A partir de la dimensión comparativa entre unos y otros discursos, intentaremos llegar a lo común, para conocer la percepción de los participantes sobre la igualdad.

A) IGUALDAD DE TRATO EN ACCESO AL EMPLEO:

Uno de los primeros temas que se trata en todas las entrevistas con los hombres participantes, es el tema de la igualdad de acceso al empleo entre hombres y mujeres, para poder conocer cómo perciben ellos la entrada de mujeres en sus trabajos. Se busca conocer si consideran que a la hora de entrar a formar parte de la empresa se les permite de manera igualitaria tanto a hombres como a mujeres.

La mayoría de ellos consideran que el acceso en sus puestos de trabajo es igualitario: *“Sí, yo creo que no se considera... no se busca... que yo haya oído no se busca un perfil femenino o masculino para el desempeño de un puesto”* (E5). Como se aprecia en este comentario, el trabajador de la Universidad de Salamanca considera que no se busca un género específico, pero ello no conlleva a que el acceso sea igualitario. En este caso, como en el siguiente, estas percepciones sobre la igualdad de acceso están basadas en que están

en sectores públicos como la Universidad de Salamanca y en un Instituto de educación secundaria, y aunque no son sectores feminizados, sí es cierto que la mayoría del personal es funcionariado y por lo tanto, acceden por oposición, hecho en el que los hombres entrevistados basan que no pueda existir desigualdad de acceso *“pues yo soy profesor de un Instituto de educación secundaria... y a groso modo puedo decir que las... el número de mujeres y hombres está bastante igualado, eh.... Más que nada porque es también aleatorio, es decir quien va sacando la oposición...”* (E2).

Estas dos opiniones contrastan con la opinión que tiene otro funcionario, pero esta vez de un sector muy masculinizado como es el Ejército: *“En mi puesto de trabajo sí hay gran diferencia entre hombres y mujeres... Las pruebas físicas son ligeramente más fáciles para las mujeres que para los hombres, cosa que no lo entiendo, porque... si hay un percance... Realmente hay desigualdad. Porque quieren igualar la igualdad pero no lo entienden, entonces hay desigualdad. Deberían de ser todas la pruebas iguales”* (E8). Es en ámbitos como el ejército en los que los hombres del sector público perciben que sí que hay desigualdad de acceso, pero en este caso considerando que son los hombres los desfavorecidos. Como se puede observar en la cita, se tiene esa impresión debido a que las pruebas físicas que conlleva el acceso a esta oposición son diferentes para hombres que para mujeres, motivo por el cual se considera que se beneficia a las mujeres y por lo tanto cree que el acceso no es igualitario, esta idea la explica con expresiones como *“se quiere igualar la igualdad, pero no lo entienden, entonces, hay desigualdad”*, considera que al intentar equilibrar generan desigualdad, y parece que critica a quien lleva estas medidas a cabo al decir que *no lo entienden*. Pero además, este argumento nos da señales sobre cómo interpretará este participante otras medidas como las acciones positivas, que deja entrever en su cita y que analizaremos más adelante.

Dentro del grupo de entrevistas realizadas a los hombres que trabajan en el sector privado, se considera que el acceso también es igualitario, y esto ocurre tanto con los trabajadores de empresas que tienen más de 250 empleados: *“Tengo bastantes mujeres compañeras, yo no veo ninguna discriminación”* (E20), como en las medianas y pequeñas empresas: *“Sí, sí, vamos, que no hay diferencia a la hora de elegir entre hombres y mujeres...”* (E11).

Pero esta concepción que tienen los hombres en su mayoría, sobre que el acceso en sus empresas es igualitario, es debido a que ellos perciben que sí lo es porque en la empresa

o en el sector en el que están hay normalmente mujeres; pero el hecho de que existan mujeres trabajando con ellos en la misma empresa, no implica que el acceso sea totalmente igualitario.

Incluso se da la situación de que en dos de las empresas en las que trabajan dos de los entrevistados, no existe la presencia de ninguna mujer. Ambos sectores a los que pertenecen los dos entrevistados son sectores muy masculinizados (empresa de electricidad y alumbrado, y carpintería metálica). Aun así, consideran que el acceso es igualitario, y que la no participación de mujeres en las empresas en las que trabajan es debido a la formación y no a unas acciones discriminatorias concretas de la empresa: *“que no tiran por este sector...”* (E15). *“como es un tema de electricidad, pues a lo mejor en esta formación mujeres no hay”* (E14).

Pero a lo largo del discurso, este último trabajador de una empresa de alumbrado, admite que *“el hecho de que entrase una compañera a realizar las mismas funciones de electricista que nosotros... no se vería muy bien, porque la empresa lleva quince años sin que haya ninguna mujer, y chocaría muchísimo... tanto para los compañeros como para la gente que va por la calle, llamaría la atención...”* (E14). Por lo tanto, de estos comentarios se puede percibir la idea de que a priori justifican de algún modo que el acceso no es discriminatorio hacia las mujeres sino que es una cuestión de que no hay mujeres formadas en ciertas ramas, pero, si se plantea el hecho de que las mujeres llegasen a formar parte de la empresa, considera que no se vería muy bien, por la tradición que ha existido, que siempre han sido hombres en esa profesión, y en concreto en su empresa. De manera que es importante señalar que pese a que nos centramos en lo laboral, las principales discriminaciones están previamente fuera de este ámbito. Las discriminaciones están en lo social, en lo que la mujer y el hombre han desempeñado tradicionalmente, por eso, como en el caso de esta cita, se vería muy raro que una mujer accediese al mismo empleo que tiene el entrevistado *“tanto para los compañeros como para la gente que va por la calle”*. Podemos observar que esta idea está ligada con los roles y estereotipos que han sido construidos, y que siguen haciendo que consideremos raro este acceso de una mujer a una tarea tan masculinizada.

Esta situación está relacionada con los estereotipos de género que llegan incluso a condicionar la formación y las profesiones que hombres y mujeres han desarrollado a lo largo de la historia.

Si comparamos estas percepciones con las opiniones arrojadas por el grupo de entrevistas de control realizadas a mujeres, encontramos cierta similitud en las opiniones de las funcionarias con las de sus homólogos del sector público. Éstas, también consideran que el acceso es igualitario: *“a nivel de compañeros no veo ninguna diferencia entre hombres y mujeres para nada, hay más mujeres que hombres”*, (EM1), esta mujer basa su argumento en que no ve ningún tipo de discriminación de acceso entre hombres y mujeres diciendo además que son más mujeres que hombres. Al igual que esta otra funcionaria: *“la consideración social es de que es más una profesión más valorada a lo mejor hacia la mujer, más indicada hacia la mujer, pero el acceso es completamente igualitario, ahí no hay ninguna diferencia”*, (EM2). Ambas son funcionarias dedicadas a la educación infantil y primaria, hecho por el cual perciben que son muchas mujeres las que están en sus empleos. Esta última, reconoce que el hecho de que socialmente se considere una profesión que siempre la han realizado mujeres, es el motivo por el cual encuentra muchas compañeras, pero consideran que el acceso al ser oposición, es igualitario.

Pero cuando las mujeres entrevistadas son empleadas del sector privado, las opiniones cambian: *“en esta empresa, sí que se busca un perfil femenino, creo yo, al menos en el rango que yo estoy, porque se refiere a coordinación de ayuda a domicilio, a lo mejor a la hora de estar con personas mayores o lo que sea, se creen que está más relacionado con el ser mujer...”* (EM3). De esta cita, podemos extraer varias conclusiones relevantes: en primer lugar, esta mujer cree que el acceso en su empleo es desigual ya que se prefieren mujeres para desempeñar el puesto. Además dice ser consciente de que es debido a que por parte de la empresa se considera que son más adecuadas al tratarse de un puesto en el que están cuidando a personas mayores. Esta idea lleva consigo el tan comentado prejuicio sobre las mujeres, debido a que por el hecho de serlo, están más capacitadas para saber sobre cuidados, atenciones, etc. Además, al especificar en su discurso, que se buscan mujeres *“al menos en el rango que yo estoy”* deja ver que en los puestos superiores no sucede esto y probablemente sean hombres, como más adelante en el apartado de mujeres con puestos de responsabilidad, se contemplará en el caso de esta misma entrevistada.

Otra de las mujeres entrevistadas del sector privado, coincide en esta última idea con la anterior, y además añade otra característica de la situación del acceso de las mujeres en su empresa: *“la diferencia que yo he encontrado siempre en el acceso al trabajo entre hombres y mujeres ha sido en los puestos de responsabilidad... pero en los puestos como el que yo realizo, de tele-operadora, pues hay más mujeres que hombres, pero creo que es debido también a la media jornada”* (EM4). Esta entrevistada coincide con la anterior en el tema de mujeres con puestos de responsabilidad, y además, añade que cree que en el sector en el que está, hay más mujeres pero sólo debido a que son puestos de media jornada, trabajos que, como hemos visto anteriormente en el marco teórico en los datos reales, normalmente son requeridos por las mujeres que tienen otro tipo de obligaciones y optan por trabajos de media jornada para poder compatibilizar.

Como podemos extraer de estos discursos, en general, los hombres conciben que el acceso al empleo es igualitario desde el momento en el que hay alguna mujer trabajando con ellos, sin tener en cuenta que pese a que existan mujeres no tiene por qué ser un acceso igualitario. En el caso de los sectores más masculinizados, se atribuye a la falta de formación o interés de las mujeres en ciertas profesiones.

Por otra parte, se concibe desde los sectores de la Administración Pública, que en ella es imposible que exista discriminación de acceso al ser la entrada por oposición, y en concreto en sectores como las Fuerzas de Seguridad del Estado, sí ven discriminación de algún tipo en el acceso pero es a favor de las mujeres, por las facilidades de entrada, según ellos. En empresas en las que no existen mujeres se percibe tal situación como una consecuencia de los filtros formativos, y de que ciertos puestos han sido desempeñados tradicionalmente por hombres. Esta idea está muy relacionada con la segregación ocupacional de la que tratamos anteriormente en el cuerpo teórico, y con la influencia que los roles de género tienen para condicionar a optar por unas y otras profesiones.

Las mujeres trabajadoras del empleo privado, sin embargo, tienen un discurso que no coincide con lo que opinan los hombres de este mismo sector. Mientras que ellos no ven ninguna dificultad en el acceso, ellas, a pesar de que no las encuentren explícitamente, sí ven más allá de las situaciones en las que se encuentran: una considera que es una empresa feminizada debido a prejuicios de que la mujer es más apta para trabajos de cuidados, y la otra considera que hay más mujeres por el tipo de jornada laboral que se tiene en esos puestos en la empresa. Además, estas mujeres trabajadoras de la empresa privada distan

en sus opiniones con las empleadas o funcionarias del sector público, y puede ser, en parte, a que (como vimos en los datos del marco teórico en tabla 4: *Activos por sexo y ocupación profesional*), en los asalariados del sector público es en una de las pocas ocupaciones en las que las mujeres superan en cifras a los hombres, debido a que éstas optan más por el empleo en este sector.

B) DISTRIBUCIÓN DE PUESTOS POR SEXO, MUJERES CON PUESTOS DE RESPONSABILIDAD, PROMOCIÓN Y RETRIBUCIÓN.

Los discursos anteriormente expuestos acerca de la igualdad de acceso, van adquiriendo otro cariz diferente cuando se habla de una cierta segregación por tareas, por ramas o por actividades dentro del sector en el que están, dividiendo, así, ciertos puestos o actividades que son desempeñados por mujeres y otros que son desempeñados por los hombres dentro del mismo lugar de trabajo.

Los entrevistados de la Administración Pública consideran: *“Si me preguntas a lo mejor en general, pues te digo los mismos hombres que mujeres. Pero yo, mi situación personal y mi experiencia personal es que por ejemplo en departamentos de inglés, son más profesoras que profesores. En lengua son más profesoras que profesores. Pero a partir de ahí, en departamentos de ciencias, de arte, de tecnología, economía y demás...”* (E2). Este caso es un claro ejemplo de que aunque en un sector como la educación, (el entrevistado es profesor en un instituto de educación secundaria), en el que por lo general hay muchas mujeres, existe cierta distribución por género a la hora de ser profesor de una asignatura u otra, siendo por lo tanto escasas las mujeres en ámbitos como el tecnológico, las ciencias... debido en parte a ser carreras profesionales elegidas tradicionalmente por varones, siendo más mujeres en las disciplinas humanísticas o de letras.

En otro de los casos, de la Administración Pública, es el jefe de servicio, el que delimita qué actividades tiene que hacer la mujer y cuáles el hombre, discriminando así a la primera: *“En mi caso en particular, en el departamento en el que yo trabajo, pues hombre, sí que noto un poco de diferencia... porque sí que noto que estamos digamos, un coordinador, una compañera de trabajo y yo. Y sí que noto que, aunque tenemos el mismo nivel, y la misma condición, sí que noto que el coordinador como que a ella la trata de otra manera diferente a mí.... Cosas como “imprímeme esto, imprímeme lo otro, imprímeme tal...” Cosas que a mí no me dice por ser hombre, o por lo que sea, y a ella por ser mujer, pues sí... y muchas más cosas, ¿eh? Hay comportamientos que sí que*

dices... (silencio)" (E1). Este caso se diferencia del anterior en que, en el caso del profesor de instituto están divididas las asignaturas que dan mujeres y las que dan hombres debido a su formación, pero ya entran a trabajar con esta condición por estar unas carreras más feminizadas que otras, influenciadas, entre otros aspectos, por esos roles de género que han marcado qué profesiones son "más propias" de hombres y cuáles lo son para las mujeres. Sin embargo, en este último caso, podemos comprobar que la razón de la discriminación nace una vez que la mujer está en el puesto de trabajo, (dentro de la Administración Pública, en la Universidad de Salamanca), y es discriminada por el superior. Así lo percibe este trabajador, que percibe que a él no le piden ciertos trabajos que no corresponden con sus obligaciones mientras que a su compañera sí, discriminándola por el hecho de ser una mujer. Además, en la cita de este hombre, se puede apreciar como los comportamientos discriminatorios son, con bastante seguridad más numerosos por la manera en la que acaba la frase "*y muchas más cosas, eh? Hay comportamientos que sí que dices...*" seguido de una gran pausa silenciosa en la que el entrevistado no habló más pero se intuía la información que éste no desvelaba.

En otros muchos casos dentro ya del sector privado, se dan situaciones de discriminación y segregación de puestos por género: "*Está dividido en secciones, y la verdad es que en casi ninguna, excepto en caja que hay más chicas, que se nota que hay más chicas que chicos, por imagen de la empresa o por lo que sea... como la caja es lo que ve todo el mundo...*" (E17). En este caso, el trabajador parece no percibir dicha distinción, y considera que estas acciones de que en las cajas haya más mujeres que hombres es debido *por imagen de la empresa*. Como podemos apreciar en esta primera cita de hombres del sector privado, se hace hincapié en la imagen de la empresa para explicar que las mujeres están en puestos donde están más visibles. Este argumento de la imagen de una empresa es un tema fundamental para que la discriminación pueda darse, ya que es algo muy subjetivo. En cuanto a qué imagen es mejor para la empresa no hay nada definido, y por lo tanto, los prejuicios sociales con consecuencias laborales tienen muy fácil la entrada en ese tipo de conceptos tan abiertos donde la imagen es algo relativo. En el sector de la hostelería también se da esta situación descrita por uno de los trabajadores: "*Estamos en... la hostelería detrás de la barra, así al atender al público, pues tanto hombres como mujeres igual. Pero bueno... a la hora de estar luego en la cocina hay tres mujeres trabajando, y no hay ningún cocinero*" (E11). En varias situaciones, en aquellas empresas en las que tradicionalmente el trabajo lo han desarrollado hombres, en el caso de que haya

mujeres en la empresa, éstas suelen realizar tareas como: *“una recoger pedidos y la otra en Administración”* (E13), *“son para temas de administración, de cuentas...”* (E18). Ambas citas denotan también la segregación por puestos en función del género.

Cuando el tema de la distribución de puestos de trabajo, es visto por un hombre perteneciente a una asociación que lucha por la igualdad real entre mujeres y hombres, la percepción sobre los puestos que desempeñan mujeres y hombres en los empleos a los que ha pertenecido, es: *“De 43 años que llevo trabajando, mis dos primeros fueron en la industria automotriz, después trabajé tres años en la industria de la alimentación... y después 32 en la industria farmacéutica, que es un ámbito donde más del 80% del personal son mujeres....industria farmacéutica, alimentación... y como está asociado a que la mujer ocupa la mayoría del rol administrativo, y a su vez son industrias que se dedican fundamentalmente a envasar en pequeño volumen...es un sitio que está habitualmente conteniendo a la mujer...”* (Eex1). Podemos observar cómo en este caso, el propio entrevistado es el que especifica que en la industria en la que desarrolló su actividad profesional, es habitual que lo estén desempeñando mayoritariamente mujeres debido a ser profesiones como las de administrativa (*rol administrativo*) o en industria de envase de pequeño material, ambas bastante feminizadas.

Por lo tanto, la mayor parte de los hombres entrevistados, tanto del ámbito privado como del público, reconocen realizar actividades diferentes a las de sus compañeras aunque estén dentro de la misma empresa, incluso en la misma categoría profesional: unas veces por la segregación formativa, siendo habitual encontrar a mujeres como administrativas, y otras veces desarrollando actividades que no son propias de su trabajo pero por orden de superiores se realiza.

Así, se perciben dichas situaciones de segregación ocupacional, en las que las mujeres desempeñan trabajos diferentes a los de sus compañeros en las mismas empresas, o éstas son relegadas por los superiores para la consecución de unas determinadas tareas para las que consideran que la mujer está más capacitada, siendo éstas, desiguales.

En lo referente a qué piensan estos hombres o cómo se dan las situaciones en su empleo cuando son las mujeres las que ocupan puestos o cargos de responsabilidad, veremos a continuación que en unos casos reconocen que hay mujeres con puestos de jerarquía intermedia y en otros casos son altos cargos. Pero estos hombres que dicen que en sus ámbitos de trabajo hay mujeres con cargos medios o altos, reconocen que siempre son

numéricamente inferiores que los hombres con cargos parecidos. Las opiniones de los entrevistados pertenecientes al sector público son: *“Sí, en lo que es por ejemplo, el equipo directivo, es decir, directores y jefe de estudios... antes había una mujer, y ahora va a haber otro equipo directivo porque esa persona se jubila, y van a ser seguramente todo hombres. Y por lo que puedo ver, ahora está empezando a cambiar, afortunadamente, pero, mientras que a lo mejor la gran mayoría del claustro de profesores hay una igualdad, hay más o menos, hombres y mujeres... Pero en cambio es verdad, que ahora poco a poco está cambiando porque los equipos directivos de directores, jefes de estudios y demás... antes eran todo hombres y ahora poco a poco sí que van entrando mujeres”* (E2); *“Sí, hay una mujer que es la Jefa de estudios, y luego un director y un jefe de estudios”* (E3). En estas dos citas de profesores de institutos de educación secundaria, se aprecia cómo reconocen que mientras que el número de profesores y profesoras está más o menos equiparado, los equipos directivos cuentan con mujeres pero no en igualdad, estando tradicionalmente formado por hombres en su mayoría. Esta situación es algo diferente en otro sector de la educación pública, como son los colegios de educación infantil y primaria, ya que al haber más mujeres en estos niveles de educación, repercute también en los puestos directivos de los colegios: *“Ya hay muchas mujeres de jefas de estudios y de directoras en la actualidad, antes no, siempre era hombre el director”* (E4). En otro ámbito de la Administración Pública como es Correos, también se aprecia que aunque no sea lo más común, ya hay mujeres que desempeñan puestos de responsabilidad: *“mi directora ahora es una mujer”* (E7).

También dentro de la Administración Pública, en los sectores de los Cuerpos y Fuerzas de seguridad del Estado, los hombres dicen que aún son pocas las mujeres como superiores: *“No, en puestos de trabajo donde estoy yo no hay ninguna con responsabilidad excepto una que es la encargada del maltrato de mujer y menor...”* (E8); *“se ven algunas, pero son muchas menos que los hombres, la verdad”*, (E9). También hay algún caso en el que, al hablar de las mujeres como jefas, hacen referencia a sus rasgos de carácter y a sus capacidades como profesionales: *“Al ser un servicio castrense, como son las fuerzas armadas, el ejército, la relación con mis superiores no es el mismo como a lo mejor puedes tener en otro... sector privado. Aun así, yo he tenido una teniente y era muy maja y nos llevábamos bastante bien con ella fuera del ámbito militar. Te preguntaba que qué tal y qué tal todo... y bien, sí”*, (E8). Al hablar de la superior, parece que ve como meritorio el hecho de que se llevara bien con ella, incluso que realizara su

trabajo correctamente por ser mujer con rango superior ya que la cita continúa: “*No hay problema de que esta chica está aquí pegando tiros y ¡Uy que peligro! ... no, no... ella tira y ya está... hay chicas que tiran bastante bien... muy bien tiran*” (E8), este comentario denota que tenía un prejuicio muy evidente antes de que tuviese una mujer como superior, prejuicios relacionados con cómo desempeñaría cierta tarea, cómo desempeñaría un trabajo como es el uso de un arma, que tradicionalmente ha sido una actividad realizada principalmente por varones, y parece que incluso una vez que la conoció y vio que lo hacía bien, se sorprendió.

De los hombres entrevistados que trabajan en la empresa privada, ninguno dice tener una mujer como responsable en la actualidad, aunque las hayan tenido en el pasado: “*Pues antes había... pero en este momento sólo hay hombres...*” (E19). Como se puede deducir de las citas de estos hombres entrevistados, es en el ámbito público y no en el privado, donde parece que las mujeres tienen más presencia en puestos de responsabilidad (aunque aún no son equiparables numéricamente con las de sus compañeros). Esta situación viene precisamente porque es en el sector público donde hay mayor presencia de mujeres (como se expuso en los datos de acceso al empleo en el marco teórico).

Cuando son las mujeres las que opinan sobre los puestos de responsabilidad en sus empresas, las contestaciones son bastante tajantes, y tienen opiniones todas muy semejantes: “*en los puestos de mayor responsabilidad hay más responsables hombres que mujeres, aunque en los puestos normales haya muchas más mujeres...*” (EM4); “*en la oficina de Salamanca somos todas mujeres excepto un hombre y tiene un cargo más alto, y luego los jefes que están en Asturias, son siempre hombres, y luego, todo el equipo que está por debajo somos un montón de mujeres, la jerarquía en esta empresa la ocupan hombres*” (EM3). Ambas trabajadoras del sector privado, (aunque una de ellas es empleada de una empresa con más de 250 trabajadores, y la otra en una empresa menor), coinciden en que, incluso en situaciones como las de ellas, en las que la mayoría de la plantilla está formada por mujeres, los jefes o personas con puestos de responsabilidad siempre son hombres.

Esta situación es bastante diferente cuando la mujer a la que se le pregunta por estos puestos de responsabilidad, es una funcionaria. “*en puestos de responsabilidad aquí hay digamos, que paridad, más o menos igual*” (EM1). Otra funcionaria opina: “*sí, hay mujeres en esos puestos más altos... donde estoy yo ahora mismo, no, pero suele haber*

mujeres porque mayoritariamente somos mujeres en el sector”; (EM2). En el caso de esta segunda mujer, parece que normalmente dice tener superiores que son mujeres, aunque en este preciso momento no sea así.

En cuanto a planes de promoción para las mujeres, por lo general, los hombres desconocen si dichas iniciativas existen en sus ámbitos laborales, incluso algunos parece que lo consideran innecesario: *“No, bueno, hay un servicio cercano de la Universidad que creo que se encarga de ello, nosotros no, porque no nos encargamos de eso, no nos preocupamos de eso...”* (E5). En otros casos, si los conocen, son planes de promoción generales, en los que participan todos, tanto en el empleo público como en empresa privada, sin distinción de géneros *“No, no, ahí es igualitaria, no hay planes de promoción a favor de nadie”* (E3), o por lo menos si existe dicha promoción, la desconocen: *“No tengo ni idea, lo desconozco, no sé si hay o no hay”* (E5).

Algo similar opinan las mujeres: *“no hay una formación específica para nosotras, o para ascender... ni en temas de igualdad ni... lo máximo es que me he encontrado a un formador que se dirigía a nosotras usando un lenguaje no sexista, que creo que es importante en el entorno de trabajo...”* (EM6); esta cita deja ver que no perciben que existen en las empresas formación o planes de promoción específicos para que estas mujeres logren unos puestos de responsabilidad formándolas desde la propia empresa. Pero llama la atención que en el comentario, esta mujer explique esta situación en la que tuvo un formador que usaba un lenguaje no sexista, ya que ella lo valora de manera muy positiva, y lo considera oportuno y justo ya que la mayoría de ellas eran mujeres. Otra de las mujeres del sector privado también explica que la formación es generalista: *“que yo sepa promoción específica, no...hacen cursos, o ir a Extremadura a conocerse y relajarse... pero no hacen una formación para mujeres o para promoción... no”*, (EM3); en este caso, esta entrevistada tampoco dice que haya una promoción encaminada hacia las mujeres, aunque sí parece que la empresa se preocupe en otro tipo de interacciones o satisfacciones de sus empleados.

En cuanto a la igualdad retributiva, la mayoría de los hombres entrevistados del sector privado dicen no conocer ninguna desigualdad en los salarios: *“a la hora del sueldo, pues... está equilibrado, vamos, que... cobramos todos lo mismo”* (E11) *Me imagino que cobramos todos lo mismo...eso yo no lo sé* (E12) *Sí, cobramos... sí igual* (E17).

El único que hace referencia a la desigualdad retributiva sin que se le pregunte explícitamente por el tema es uno de los hombres perteneciente una asociación de hombres por la igualdad de género: *“Entonces allí, desde igual tarea, con menor salario... él gana muchísimo más! Aunque no se da tanto en las últimas incorporaciones...”*.

Por lo tanto, en este apartado, en lo referente a la segregación ocupacional, las entrevistas desprenden la idea de que hay diferentes puestos o diferentes tareas en función del género dentro de la misma empresa o del mismo ámbito de la Administración Pública, segregando, en muchas ocasiones a las mujeres en puestos específicos o con tareas que las discriminan. En lo relativo a los puestos de responsabilidad, se puede apreciar que los hombres de la Administración Pública sí reconocen tener mujeres como superiores aunque éstas siempre sean inferiores cuantitativamente frente a los hombres. Es muy significativo que cuando los entrevistados son trabajadores del empleo privado, ninguno de ellos dice tener una mujer con puesto de responsabilidad.

C) PERMISOS DE MATERNIDAD, PATERNIDAD Y EXCEDENCIAS PARA EL CUIDADO DE FAMILIARES

Para poder conocer la opinión de los hombres acerca de los permisos de paternidad, en las entrevistas se buscaba conocer tres aspectos relacionados con este tema: por una parte, saber qué conocían sobre dicho permiso, en segundo lugar si conocen casos de hombres que los hayan solicitado, y por último qué piensan y qué harían o cómo actuarían ellos en esa situación de ser padre y de repartición de tiempos. Posteriormente, en este mismo apartado, se tratará de aquellos permisos elaborados para la corresponsabilidad como las excedencias para el cuidado de los hijos u otros familiares dependientes.

Por lo general, los hombres conocen la existencia de este permiso: *“hoy en día creo que son 15 días, y luego creo que... que cambia a un mes, creo...”* (E8); pero ninguno conoce sus derechos como padre de una manera amplia ni exhaustiva: *“no lo conozco... sí que sé que se ha aumentado el permiso, osea, se ha permitido el permiso de paternidad que antes no existía para el hombre...”* (E1). No obstante, no todos conocen lo mismo ni tienen las mismas ideas de lo que la normativa regula, aunque también sorprende que haya casos como el de otro trabajador de la Universidad de Salamanca, trabajando en el mismo espacio que el último, que lo desconociese por completo, incluso dudase sobre el de maternidad: *“¿Por el tema de embarazo? No tengo ni idea...”*

Sé que hay algo, osea, sé que hay meses y tal, que existe, pero no sé ni el tiempo que es ni nada. Pero de paternidad no... menos todavía” (E5), sorprende que incluso pregunte a la entrevistadora, si se dan días por el tema del embarazo, y cuando se trata sobre el de maternidad, parece que algo conoce (*“sé que hay algo...”*), pero él mismo reconoce que del de paternidad no tiene conocimiento alguno.

En cuanto a si estos hombres conocen casos, en sus ámbitos profesionales o empresas, de compañeros que hayan solicitado la baja de paternidad, hay tanto hombres entrevistados que dicen no conocer a ningún compañero que lo haya solicitado: *“pues la verdad es que hombres que lo soliciten conozco pocos, de hecho es que creo que ninguno, sin embargo en el caso de maternidad a todas, toda aquella mujer que conozco y que ha tenido hijos sí se han cogido el permiso, pero hombres... no”* (E6); como otros, que son más de la mitad de los casos, que sí que conocen a compañeros que disfrutaron de estos permisos para el cuidado de los hijos: *“por mi parte no sé... no lo conozco, no tengo descendencia... pero sí que tengo un compañero que en su día lo pidió y sí que le vino bien...”* (E1); *“ha habido uno que los solicitó hace un mes o así, que dio a luz su mujer antes de tiempo y la solicitó, 15 días creo que es lo que les dan... sí, sí la pidió”* (E14). En alguno de los casos, cuando se habla de lo que conoce de situaciones de compañeros o compañeras cercanas a él, tiene opiniones no muy positivas sobre el uso que las mujeres le dan a los permisos de maternidad: *“Lo único que sí que se dice que hay gente que le echa un poco más de cuento, las mujeres, que en vez de coger lo establecido, cogen un poco más de baja por la maternidad, por peligro del feto. Que muchas veces es excusa sólo para no trabajar”*, (E8); podemos apreciar en esta cita, que, el entrevistado llega incluso a dudar de la utilización de estos permisos de maternidad, (aunque la pregunta se refiera a los de paternidad), argumentando que los solicitan y los alargan justificándolos con causas no reales. Llega, este hombre, incluso a expresar *“hay gente que le echa un poco más de cuento, las mujeres...”* argumento que denota un pensamiento con prejuicios a cerca de la utilización de estos permisos de maternidad.

Pero tanto en los casos en los que se dice no conocer a ningún compañero que haya disfrutado del permiso de paternidad como en los casos en los que sí se afirma tener compañeros que los hayan solicitado, hay tanto funcionarios como trabajadores de empresa privada, de manera que en ambos sectores estos permisos son solicitados y disfrutados de manera similar.

Los discursos y experiencias son diferentes cuando se les pregunta a las mujeres acerca de si tienen compañeros que hayan solicitado permisos de paternidad, ya que en la mayor parte de los casos dicen no conocer a hombres que lo hayan tenido, y esto sucede tanto en la Administración Pública como en el empleo privado: *“Sí, yo sé que mis compañeras han cogido permisos de maternidad...compañeros, no”* (EM3); *“sí, conozco más compañeras que han solicitado el permiso de maternidad, de hecho la mayoría, que de paternidad, pero sí que conozco a un compañero que la solicitó...”* (EM4); ambas citas pertenecen a trabajadoras de la empresa privada, y mientras que una manifiesta no conocer a ningún hombre que la haya solicitado, la otra conoce un caso. Dentro de la Administración Pública ocurre algo similar: *“compañeras sí, pero compañeros no, ninguno”* (EM1); *“no tengo ningún compañero que haya solicitado el permiso de paternidad. Compañeras sí”* (EM2).

A la misma pregunta a uno de los hombres considerados como expertos (perteneciente a asociación Hombres del s.XXI), contesta dando su opinión sobre los que considera que sucede en muchos casos cuando la mujer ha optado por el permiso de maternidad en el ámbito laboral: *“La maternidad a la mujer la penaliza y cuando regresan de los permisos, suelen ser desafiadas, indirectamente, o con muy buen grado... Primero, si quiere tener más hijos y si está en un rol de ser una encargada de sección, o una jefa de proyectos o ese tipo de cosas... si va a poder, como el resto de sus compañeros varones, descargar en alguien que le cuide a sus hijos en su tiempo. Esto es tierra de hoy, esto no es una fantasía, esto es un hecho palpable”* (Eex1). Describen cómo las mujeres a su regreso de su permiso de maternidad, se les cuestiona si van a volver a serlo o si tienen a alguien que pueda hacerse cargo de los hijos mientras ella está en el trabajo. Más adelante argumenta con un ejemplo concreto de una situación vivida en su puesto de trabajo: *“Yo tenía mi compañera, jefa de proyectos, que éramos cinco hombres y dos mujeres en la oficina de proyectos, y esta compañera, cuando volvió de su tercera maternidad, la intimidaron. A que no la iban a admitir más en proyectos. Porque ella hacía la selección de la máquina, el crédito y la compra, y luego los que viajábamos a nuestras compras y a las de ellas si había que ir a Italia a recibir el equipo, éramos los compañeros varones de ella. Ya el jefe le dijo que tenía que ser un igual a toda regla...Entonces esto es la práctica”* explica cómo a una compañera después de varias maternidades, le relegaron del puesto y de las actividades que normalmente desempeñaba.

Cuando se les pregunta a los hombres por su opinión personal acerca de estos permisos de paternidad, los hombres que son menores de 40 años y del sector público, reivindican el hecho de que los permisos de paternidad deberían ser más igualitarios equiparándose los tiempos con los permisos de maternidad: *“antes existía un poco de desigualdad porque el hombre en realidad nunca se ha quejado de que no tenía ese permiso, cuando en realidad debería ser el hombre el que lo debería haber pedido... y bueno... el hecho de que ahora sea menor todavía que el de la mujer, pues... pues sigue demostrando que no existe igualdad todavía porque considero que tendría que ser el mismo tiempo, sí”* (E1); la novedad del discurso de este entrevistado, es que cree que son los hombres los que tenían que haber reivindicado la concesión de ciertos privilegios y derechos como el permiso de paternidad. También considera que sigue siendo una situación discriminatoria y aboga por la igualdad en los permisos de maternidad y paternidad. En relación a esta última idea de la equiparación de uno y otro permiso, hay más hombres jóvenes del sector público que piensan así: *“Pues no sé, me parece también un poco injusto... porque no sé por qué el hombre no puede tener un poco más de permiso, ¿no? Para disfrutar de los hijos, también para que la mujer pueda seguir con su vida laboral cuanto antes, que se pueda reincorporar cuanto antes. Entonces, si la baja de paternidad fuese más grande, pues la mujer puede disfrutar de más independencia, trabajar más y no sé volver a la normalidad relativa lo antes posible”* (E6); *“Lo único que claro, es inferior... que también es otra cosa que no entiendo, que vale, ha tenido el embarazo ella y ha dado a luz ella, pero también el marido a lo mejor quiere estar más tiempo con el niño...”* (E8).

Sin embargo, los hombres mayores de 40 años del empleo público y los de las empresas privadas con formación básica, aunque están a favor de que estos permisos de paternidad existan y en el futuro se ven optando por ellos, (como veremos más adelante), consideran que éstos no pueden ser de la misma duración que los permisos de maternidad, y el argumento empleado es el hecho de dar a luz y la lactancia: *“Hombre, yo lo veo normal que a la mujer claro que se lo tienen que dar, porque le tiene que dar el pecho, pero nosotros... pues también un poco, tendrás que ir al hospital y eso... todo lo que sea librar...”* (E15). En este discurso se ve como conciben cierta “obligatoriedad” de concesión a las mujeres y que tienen que estar más tiempo de baja debido a *“tener que dar el pecho...”*, además, para acabar la cita, emplea una frase que deja entrever que también valora el permiso de paternidad por el hecho de disfrutar de unos días libres en su empleo *“todo lo que sea librar...”*. En otros casos también de hombres jóvenes del

sector privado, el permiso de paternidad lo ven adecuado pero como algo adicional al permiso de maternidad: *“pues lo veo bien, porque creo que en el caso de tener un niño pues la mujer estar ella sola... vamos, que son muchas cosas las que tiene que llevar a cabo y una ayuda del marido pues siempre viene bien...”* (E11), el hecho de que emplee en su discurso la palabra “ayuda” por coger el permiso de paternidad refleja que ve el permiso como algo adicional al de la mujer, siendo el permiso de maternidad el verdaderamente necesario, y además refleja el sentimiento de que la encargada del cuidado de los hijos sería ella y él se dedicaría a “ayudar”.

De manera que, según lo que contestan los hombres entrevistados, hay una correspondencia y relación con lo que los datos nos señalaban anteriormente en cuanto a que los permisos de paternidad son conocidos, se les da importancia por parte de los hombres, y aunque en menor medida que los permisos de maternidad, éstos son utilizados. Parece que esta idea se puede percibir de la mayoría de los discursos de los hombres, modificándose ciertas pautas con el disfrute de estos permisos de paternidad, teniendo una actitud más positiva hacia estos permisos que por ejemplo no se tiene igual para las excedencias de familiares e hijos como veremos más adelante. Pero es cierto, que pese al conocimiento y reconocimiento del permiso de manera positiva, existen ciertos matices en los discursos de unos y otros que dejan ver diferencias en los comportamientos en función del sector, la edad y la formación.

Parece que la distinción entre las variables edad, sector y formación de los hombres entrevistados hace que difieran en sus discursos sobre la paternidad: los jóvenes (hombres menores de 40 años) vinculados con el sector público, y los hombres jóvenes del sector privado pero sólo los de formación superior, serían los que reproducen discursos más favorables a la concesión de estos permisos. Son además los que defienden los permisos de paternidad equiparables en tiempo con las mujeres y que éstos no sean transferibles.

Para las mujeres, cuando éstas trabajan dentro del ámbito público desconfían un poco de los hombres que las solicitan, y consideran que no es lo habitual, que siguen siendo minoría: *“Es raro, no es lo habitual... el único caso que conozco es el de una pareja que ella era autónoma y él trabajaba en la Administración, y lo cogieron porque en este caso, ella tenía que coger a otra empleada y pagarla... era una cuestión económica...”* (EM2); parece que esta entrevistada considera que no es una norma general el hecho de sean los hombres los que pidan estos permisos de paternidad, y remarca, que, para el único caso

que conoce, éste lo hizo porque para la mujer era más problemático en su empleo, por ello, parece que desconfía de las situaciones en las que éstos disfrutan de dichos permisos.

Una de las mujeres trabajadoras de la empresa privada, también tiene esta desconfianza hacia los hombres que la solicita, pero además, es muy crítica tanto con los permisos de paternidad como con los de maternidad: *“Yo creo que los padres, muchos, piensan que son quince días que pueden tener ahí, pues para juntarlos con las vacaciones... A mí esto de los quince días no me parece una buena medida, sino que tendría que haber un permiso de paternidad o maternidad en función de siendo por puesto de trabajo al que mejor le viniera cogerlo... teniendo en cuenta a personas, no a mujeres ni a hombres... Creo que realmente la conciliación y la baja de maternidad de 4 meses es una manera más de penalizar a la mujer y de hacerle sentir que es ella la que tiene que coger la baja, ése es el mensaje al final...”* (EM4), como se puede ver al leer esta cita, en primer lugar, considera que los hombres que lo piden lo hacen para tener días de descanso. Y continúa criticando cómo están regulados los permisos de maternidad y de paternidad, argumentando que tendría que estar regulado que el cogiese el permiso fuese debido a las condiciones laborales de cada uno, de manera que lo coja *“el menos perjudicado laboralmente”*, además, critica que el permiso de la mujer siga siendo muy superior al del hombre, porque considera que lo que consigue la normativa con esta medida, es seguir mandando el mensaje a la sociedad de que la principal encargada de este cuidado de los recién nacidos son las mujeres, siendo muy significativa la expresión que utiliza de *“penalizar”* a la mujer por el hecho de hacer el permiso de maternidad mucho más amplio. Dentro de este concepto de penalización, parece entrar la idea de discriminación por parte de los demás por ser mujer, y madre, e implícitamente también, la idea de la propia culpa de la mujer dentro de ese *castigo*.

Muy relacionado con esta percepción de ésta última mujer que percibe que muchos de los hombres tienen una concepción buena del permiso de paternidad únicamente por el hecho de descansar laboralmente y no porque interioricen o deseen compartir tiempo en el cuidado de sus hijos, es compartida por uno de los hombres expertos perteneciente a una asociación por la igualdad. Interpreta de manera muy negativa los motivos por los que los hombres optan por los permisos de paternidad: *“Entonces, yo coincido en que los permisos diferenciales introducen una mácula en el curriculum futuro, no el recibido, el futuro de las mujeres.... Pero se basan en una igualdad inexistente. Las dos semanas que se toman los hombres, ayer lo hablábamos... porque en el mundo laboral es habitual, la*

inmensa mayoría, salvo honrosísimas excepciones, esos varones cuando regresan, el comentario en la cafetería después es: “¡Jo! Cómo extraño el café, porque el crío se lo llevaba la mujer a la guardería cuando empezó a trabajar, y yo en esa hora, me iba al bar, me leía el marca y me tomaba el café como un campeón, y esas dos semanas, mi suegra, que cocina como una diosa, eso hay que reconocérselo, me ha tenido en palmitas, ella se levantaba a las tres a ayudar a mi mujer cuando el crío lloraba”... ¿vale? Entonces, eso entre risas, no solo de hombres, sino también de las mujeres en la cafetería, o sea que esto no se trata sólo de aumentar el tiempo de la permiso de nosotros, sino que si yo le doy 6 semanas de permiso y les obligo a cogérselas, se la van a coger, pero, ¿qué van a hacer?” De este discurso se desprende la idea de que estos hombres que están involucrados en conseguir la igualdad de género, tienen una concepción negativa de los permisos diferenciales porque a la larga siguen discriminando a las mujeres; pero advierten del error que es según ellos, establecer permisos de paternidad sin modificar las conductas previas. Es decir, defienden que mientras que no se instauren en la sociedad otras pautas, los permisos los seguirán cogiendo los hombres únicamente para no trabajar en ese período y no para responsabilizarse como padres. Del ejemplo que expone se asume la falta de valores y conciencia igualitaria que considera que tienen la mayoría de los hombres “*salvo honrosísimas excepciones*”. Deja la pregunta final abierta “*si yo le doy 6 semanas de permiso y les obligo a cogérselas, se las van a coger, pero, ¿qué van a hacer?*” dando a entender que hay que cambiar los valores previos en la sociedad para que los permisos parentales sean cogidos consecuentemente.

En lo referente a su situación personal, qué harían o qué han hecho en relación a estos permisos de paternidad en su caso particular, todos los menores de 40 años independientemente del sector en el que estén, dicen parecerles bien (con la excepción y el inconveniente que algunos señalan que el tiempo para el de paternidad sea inferior como ya se ha comentado) y optarían por pedirlos: “*yo me pongo en ese caso y yo por supuesto que lo pediría, me parece lo más normal del mundo, me parece lógico*” (E6). “*en su día, en el futuro digo yo que sí, claro... es cosa de dos*” (E15). En el caso de los mayores de 40 años, ninguno de ellos lo ha solicitado debido a que cuando tuvieron descendencia estos permisos de paternidad no existían aun, o porque no tienen hijos todavía: “*yo cuando tenga hijos también pienso disfrutar de mi permiso de paternidad...*”(E5).

Para descubrir qué percepciones tienen los hombres acerca de otro tipo de permisos relacionados con la corresponsabilidad, en las entrevistas se les preguntaba de manera abierta, por el conocimiento de casos en los que compañeros o compañeras pidiesen algún tipo de excedencia o reducción de jornada por el cuidado de hijos o de otros familiares a su cargo, peticiones de flexibilidad horaria por exceso de cargas... Todas las contestaciones son negativas en relación a si conocen a algún hombre que lo haya pedido, siendo siempre las compañeras las que los solicitaron: *“Sí, conozco también varios casos de mujeres que lo han solicitado, que se lo conceden, por el cuidado de hijos. Sí... pero hombres no conozco ninguno (risas)”* (E7); *“Sí, hay varias compañeras que lo solicitaron para cuidar a sus padres...pero son compañeras, compañeros...no, creo”* (E4); Ambos casos son hombres que trabajan en la Administración Pública, y como se puede apreciar, los permisos, excedencias, o reducciones de jornada para atender o cuidar a personas dependientes (ya sean enfermos, mayores o niños) son normalmente pedidos por compañeras, nunca por hombres, incluso, podemos observar que uno de estos hombres de la Administración Pública, se ríe al final de su explicación, parece que el motivo de las risas es que estos permisos no son pedidos por hombres. Otro trabajador del empleo público afirma esta situación: *“Lo considero bien, pero creo que está más... osea están más aprovechados... se les dan más a las mujeres... con el hecho de que está relacionado con que tienen que hacer más labores de casa, y está relacionado también con la maternidad... lo cual creo que debía un poco cambiarse... porque creo que no es un concepto bueno para las mujeres”* (E1), este otro entrevistado, aunque al final de su cita dice que el hecho de que sólo se concedan estos permisos a las mujeres no lo considera algo positivo, anteriormente en la misma cita, emplea la expresión *“tienen que hacer más labores de casa, y está relacionado con la maternidad”*, justificando, de alguna manera el hecho de que sean pedidos por mujeres por esa “obligación” que considera él que tienen las mujeres de hacer tareas domésticas y la monopolización del cuidado de los hijos por parte de las mujeres.

También, tanto en el sector público como en el privado, hay hombres que desconocen por completo la existencia de algún compañero o compañera son estas situaciones: *“La verdad es que de eso no tengo ni idea, no conozco ningún caso”* (E2), *“No, no me suena, creo que no”* (E18).

Por lo tanto, ni en el Empleo Público ni en las empresas privadas se conocen muchos casos de compañeros varones que hayan tenido este tipo de permisos, excedencias o

reducciones de jornada para cuidar de familiares enfermos o de cualquier persona dependiente a su cargo, y también es cierto que en ambos sectores existen hombres que dicen no conocer ningún caso, ni de hombres ni de mujeres. Pero cuando se conocen casos que sí que los han solicitado, son siempre mujeres, es decir compañeras de su entorno laboral, y todos estos hombres que reconocen esta situación son empleados o funcionarios de la Administración Pública, ninguno en la empresa privada conoce a una compañera que lo solicite. Esto parece que deja entrever que, es en el empleo público en donde estas medidas se conceden, más que en las empresas privadas (pero mayoritariamente a mujeres).

Cuando esta misma cuestión sobre las excedencias por cuidado familiar es preguntado en las entrevistas realizadas a las mujeres, parece que son opiniones similares a las de los hombres: *“Estas excedencias se dan, pero siempre a mujeres”*, (EM1); *“Sí, sobre todo son pedidas por mujeres, los hombres no las piden, sólo las mujeres”* (EM2); ambas funcionarias coinciden en que en la Administración Pública sí se conceden estas excedencias, pero siempre son solicitadas por las mujeres. Sin embargo, las trabajadoras de empresas privadas, a la misma pregunta, se centran en cuestiones sobre cómo la empresa lleva a cabo estas concesiones de excedencias o algún otro tipo de permiso para facilitar la corresponsabilidad como la flexibilización horaria: *“Se piden, pero se las suelen dar a regañadientes, y porque los sindicatos están detrás...pero la que lo solicita tiene que hacerlo de una forma especial, tienes que informarte porque si no... Como es una empresa grande, no suele haber más problemas...”* (EM4). De esta cita podemos extraer muchos argumentos relevantes, en primer lugar, la entrevistada utiliza la expresión *“a regañadientes”* para expresar que estas excedencias, se conceden, pero que en cierto modo, a las empresas les cuesta acceder a estas peticiones, o no lo hacen de muy buena gana. Incluso, menciona, que es gracias a las presiones sindicales el motivo por el que se dan. También, muestra las situaciones con la dificultad que de alguna manera tienen las que lo solicitan (dejando también claro, que las que lo piden son mujeres *“la que lo solicita...”*), porque tienen que informarse e interesarse muy bien *“porque si no...”* (citado textualmente), no se las conceden. Otra de las trabajadoras del sector privado, expone lo siguiente: *“hay bastante flexibilidad... porque sólo se va a trabajar una tarde la semana, y dejan que la elijas, y la gente escoge el día y tienen así, tiempo para cuidar...para compatibilizar...”* (EM3); esta trabajadora hace referencia a que las mujeres pueden elegir el único día que se trabaja por la tarde, y así poder hacer otro tipo

de actividades, responsabilidades, etc. Ella considera, por lo tanto, que esto es una medida que la empresa propone para que puedan compatibilizar pero lo cierto es que dicha medida está estipulada en la ley, no es algo que la empresa le conceda.

Por lo tanto, como ya nos señalaban los datos arrojados por el Ministerio de Trabajo e inmigración (sobre los permisos de maternidad y paternidad, y sobre las excedencias para cuidar a familiares en función del género) expuestos en nuestro marco teórico, parece que los hombres se involucran en los permisos de paternidad (aunque no llegan a las cifras de las mujeres), mucho más que a otro tipo de medidas de corresponsabilidad como las excedencias para el cuidado de familiares o las reducciones de jornada, ya que estas últimas son solicitadas, prácticamente en su mayoría por mujeres, como así también reflejan todas las entrevistas realizadas.

El análisis de dicha temática relacionada con los permisos de maternidad, paternidad y de otros permisos de corresponsabilidad, refleja que, en todos los ámbitos profesionales, los hombres solicitan y disfrutan de los permisos de paternidad. Es en la opinión que tienen sobre éstos, cuando los hombres se diferencian, siendo los hombres jóvenes pertenecientes al empleo público y los jóvenes con educación superior de las empresas privadas, los que reivindican que estos permisos se equiparen a los de las mujeres, mientras que el resto de los varones hablan de la obligatoriedad debido al parto y a la lactancia como justificación de la mayor duración de los permisos de maternidad, preferencia por los permisos diferenciales. Es en otras medidas de corresponsabilidad y de ordenación de tiempos como las excedencias por cuidado de algún familiar, donde los hombres no tienen pautas ni comportamientos semejantes a los de sus compañeras.

D) ACCIONES POSITIVAS

Tanto a los hombres trabajadores o funcionarios de la Administración Pública como a los trabajadores del sector privado, se les expone el tema de las medidas o acciones positivas que conozcan, que se den en el sector o en la empresa en la que estén y su opinión sobre éstas.

La mayoría de los hombres entrevistados no están a favor de que se realicen acciones positivas hacia las mujeres. Independientemente del sector en el que estén, valoran de forma negativa dichas acciones: *“me parecen adecuadas hasta cierto punto, es que esa medida es un poco un arma de doble filo, porque estamos diciendo que a lo mejor llega*

un hombre que tiene muy buenas capacidades pero llega una mujer y tiene las mismas capacidades, y ponemos a la mujer en vez de al hombre, ¿por qué? Por la ley, pues es que al final esa ley, queramos o no, la hemos hecho para que sea justo lo contrario, pero va a ser bastante sexista”, (E2) ; utiliza la metáfora “arma de doble filo” para referirse a las acciones positivas queriendo con ello, expresar una doble intención de estas acciones positivas, porque además, este funcionario cree que en muchas ocasiones, se eligen mujeres sin tener las suficientes capacidades para desempeñar los puestos y sólo se las selecciona por el simple hecho de ser mujer. Además, en su discurso aparece una pregunta retórica que contesta atribuyéndole a la ley de igualdad la responsabilidad de que haya mujeres sin las suficientes capacidades para desempeñar un puesto de trabajo. Como expresa al final de la cita, considera que el efecto de la ley será el contrario, será sexista en contra de los hombres, de ahí también la metáfora que utilizaba al principio de su discurso. En cuanto a que la ley es sexista porque discrimina en ciertos aspectos al hombre, también es compartido con otro de los entrevistados, en este caso del sector privado: “En una asignatura que estudié en la facultad, nos decía la profesora, además profesora, que era una ley sexista, que se ha pasado de un extremo a otro, se ha pasado a beneficiar a la mujer... para un puesto en igualdad de condiciones, para que haya paridad se opta por la mujer...me parece injusto”(E12); en este caso, el hombre, para defender su argumento y darle valor, se basa en un argumento de autoridad, como el de una profesora de la facultad, para afirmar que la ley es sexista y discrimina a los hombres debido a estas medidas de acción positiva. De manera clara, además, señala y repite “además profesora”, para dar mayor importancia al hecho de que su discurso es correcto porque esta supuesta discriminación era vista por una mujer, no sólo por hombres.

Otro de los hombres entrevistados, opina en contra de las cuotas establecidas para mujeres: *“considero que es un concepto que no es bueno para la mujer, porque considero que se debe dar de forma natural, y no, no estableciendo un determinado número de plazas... Creo que debe ayudarse, pero también debe llevarse por un camino un poco de forma natural, para que no sea forzado, porque eso puede llevar en el hombre un concepto negativo hacia ellas, por el hecho de que se sienten por una parte discriminados” (E1), en primer lugar, cree que en sí mismas las acciones positivas no son favorecedoras para las mujeres porque a la larga los hombres las perciben con rechazo sintiéndose ellos discriminados, además, considera que se tendría que ayudar a las mujeres con otros métodos y “de forma más natural”;* esta expresión parece una crítica

hacia estas acciones positivas y emplea el término “*natural*” para referirse al no establecimiento de medidas, acciones o cuotas para las mujeres. Sorprende la utilización del empleo de este concepto “*natural*” en un tema de raíz social.

En otro de los discursos sobre dichas acciones, encontramos expresiones como: “*hay acciones sobre-positivas. Es como cuando tú tienes un niño pequeño y tu pues... lo sobreproteges, en vez de protegerlo, lo sobreproteges, eso es lo que pasa*” (E8); en esta ocasión el entrevistado juega con las palabras afirmando que lo que existe son “*acciones sobre-positivas*”, como para darle mayor énfasis a que se facilita de manera muy privilegiada a las mujeres. De hecho, el argumento continúa haciendo una comparación clara entre las mujeres y los niños pequeños, dotando a la mujer de características como la debilidad. Atribuye a la mujer una infantilización que denota discriminación, se deja entrever que ciertas tareas son propias de la mujer pero que necesitan recurrir a lo público, necesitan el amparo del Estado.

En el único caso en el que alguno de los hombres están de acuerdo con ciertos aspectos de las medidas de acción positiva, es solamente en los casos en los que las mujeres hayan sufrido previamente violencia doméstica: “*Pues, hombre, yo no estoy muy a favor de la discriminación positiva, pero la entiendo, la comprendo perfectamente, porque hay casos particulares... Por ejemplo, en los casos de la violencia doméstica, sí... Es lógico también*” (E6).

Sobre las acciones positivas, las mujeres entrevistadas dan su opinión general sobre este tipo de acciones en los ámbitos laborales y tanto las que trabajan en la Administración Pública como las que están en el sector privado, las entienden de manera positiva, como algo necesario y temporal, como una medida compensatoria: “*La gente tiene que trabajar según sus capacidades... independientemente del sexo... pero creo que estas medidas se hacen por una cuestión de compensación, evidentemente, de compensar mucho tiempo y muchos años de no haber favorecido, es más, de perjudicar al sector femenino. A mí me da pena que a veces tenga que ser algo numérico, me gustaría que hubiese más mujeres que hombres trabajando (risas), pero creo que falta mucho para que eso se alcance...*” (EM2); parece que, en un primer momento, va a posicionarse en contra de este tipo de medidas “*la gente tiene que trabajar según sus capacidades...*”, pero continúa su discurso aceptando dichas medidas, justificándolas de algún modo por su carácter de compensación. Considera que son necesarias porque durante muchos años no se ha

favorecido a las mujeres, diciendo *“es más, se las ha perjudicado”* para dar mayor énfasis a la situación discriminatoria hacia las mujeres. Además, dice que le gustaría que hubiese mayor número de mujeres trabajando sin necesidad de que se estableciesen cuotas o números, pero se muestra pesimista con expresiones como *“me da pena que tenga que ser algo numérico”* o *“creo que falta mucho para que eso se alcance”*. Una de las trabajadoras de una gran empresa, explica que: *“la gente ve estas acciones positivas como una penalización para la gente que no tienen esa acción...desde mi punto de vista, creo que no tiene que ser algo que se instaure ahí, sino que es el inicio para que se genere un cambio, pero la gente no lo ve así, la gente lo ve como ¡Ala, mira, ésta goza de este privilegio...! Como... ¡Venga, otra cosa más que favorece a las mujeres...! (EM4)*; esta entrevistada también pone de relieve el tema de la temporalidad de las acciones positivas como medidas de ajuste para provocar cambios, pero percibe que la gente no lo valora así, sino que la sociedad entiende que son simples privilegios concedidos a las mujeres, y expresa con frases exclamativas lo que cree que es la opinión de mucha gente acerca de estas acciones positivas.

Por lo tanto, en la temática a cerca de las acciones positivas, se ve una clara diferencia entre lo que piensan los hombres y lo que piensan las mujeres. Mientras que ellos no están a favor, por lo general de realizar este tipo de medidas porque las consideran discriminatorias e injustas contra los hombres; las mujeres entrevistadas, entienden y consideran que son unas medidas temporales que intentan equilibrar situaciones de desigualdad y su opinión sobre ellas es por lo tanto positiva.

E) MEDIDAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Cuando se les pregunta sobre el conocimiento acerca de si existe en su empresa o en su ámbito laboral alguna medida frente al acoso sexual o por razón de sexo, sólo tienen conocimiento de ellas algunos hombres que forman parte de la Administración pública: *“Sí, sí, está regulado... está súper regulado”*, (E9); pero la mayoría dicen no conocer que se lleven a cabo esas medidas, y si las hay, ellos lo desconocen: *“No, yo creo que no. Así que sepamos no”*. (E17). En otros casos, sus respuestas van encaminadas a que les parecería bien que existiesen: *“Pues me parecería muy bien, creo que es lo que se debe hacer”* (E16), *“si las hay, o las ponen, me parece que sería lo que se debería de hacer, claro, eso son cosas que no se pueden permitir”* (E18). Con estas citas podemos ver que,

el parecer general es de aceptación hacia dichas medidas, pero que por lo general, los hombres entrevistados desconocen si en su empresa están reguladas las medidas frente al acoso sexual o por razón de sexo, no conocen las medidas y en muchas situaciones tampoco de la existencia de éstas.

Las mujeres trabajadoras del sector privado, por lo general, dicen desconocer la existencia de dichas medidas: *“Si hay alguna medida de protección al acoso sexual la desconozco”* (EM5), *“no lo sé, no sé si hay...”* (EM6), se da el caso que las únicas que conocen que sí que existen estas medidas, son trabajadoras de empresas de más de 250 empleados (aunque como veremos más adelante estas empresas no tienen Planes de Igualdad, aunque por ley sí deberían): *“medidas existen, porque yo creo que ha habido algún caso, pero existen por eso, porque hubo un caso, y se denunció y los sindicatos lo han mirado...”* (EM4); *“sí, sé que hay algo en la empresa para esos casos de acoso sexual...”* (EM3). Mientras que las trabajadoras del sector público, ambas del sector de la enseñanza, dicen no conocer medidas de acoso entre compañeros: *“Lo hay pero a niveles de compañeros no, en el Plan de Igualdad de colegios sí se contempla todo tipo de acoso...”* (EM2); *“sí, hay, pero siempre hacia el alumno...”* (EM1), ambas dicen que existen medidas para prevenir el acoso sexual entre los niños y hacia los niños, pero no el acoso entre profesionales de la enseñanza.

Es importante señalar que las mujeres sí conocen algún caso de abuso o acoso sexual en su empresa, mientras que ninguno de los hombres entrevistados reconoce dicha situación, a excepción de los hombres asociados. En el caso de los hombres expertos, ponen ejemplos de situaciones vividas en sus empleos que pueden considerarse como violencia simbólica sexual: *“Yo voy a cumplir 53 años, entonces, soy de una generación que, digamos, mirar a la mujer era casi una obligación, sexualmente, era hacerte tío... yo me asustaba según les oía, eh? Mis compañeros de trabajo, supervisores, y cogían y pasaban a una compañera, y además, las clasificaban... Si era un 4, si era un 6, si era un 8... las mantenían eternamente a examen... se da el lujo de decir “esa que pasa para mí no es un 6... no llega al 4...” osea, ¿qué estás diciendo? Entonces, yo me crié en eso, entonces, hay un aprendizaje, y por supuesto que se deben poner medidas...”* (Eex1), da a entender que tenía compañeros supervisores que *“cogían y pasaban”* a las compañeras en función de sus cualidades físicas, valorándolas físicamente, *“manteniéndolas a*

examen” por sus rasgos físicos poniéndoles incluso notas numéricas. Por esto considera que las medidas por acoso sexual deben darse en las empresas.

Es significativo señalar en este análisis de las medidas del acoso sexual o por razón de sexo, que tanto los hombres como las mujeres, por lo general, desconocen de manera bastante importante todo lo relativo a estas medidas. Las expresiones más utilizadas son siempre de desconocimiento, por lo que los silencios cuando se les pregunta por éstas son muy relevantes, ya que es la tónica general en las entrevistas. Estos silencios representan la falta de información que tanto hombres como mujeres, del empleo público o del privado, tienen en relación a estos temas del acoso sexual.

Son silencios que aunque no nos aportan una información explícita, sí lo hacen de información simbólica que denota la falta de estrategias en relación a estas medidas en el tejido empresarial, y, posiblemente, en el ámbito laboral en general. Es un tema sobre el que parece que “no se debe hablar”. Es significativo en sí mismo que no se hable de ello.

Es el único tema de todas las entrevistas que nunca salió durante el discurso normal de la conversación con los entrevistados. El hecho de ser entrevistas abiertas, sin un guión de preguntas muy establecido ni fijo, hacía que los temas de la igualdad en el ámbito laboral, se fuesen abordando de manera espontánea, sucedió en el resto de temas pero nunca en el del acoso sexual, siempre hubo que preguntar directamente por ello.

F) PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS Y EN LA ADMINISTRACIÓN

Para poder conocer qué saben estos hombres entrevistados acerca de si en su empresa existe un Plan de Igualdad, se les pregunta por si lo conocen o si saben que se ha implantado, y cuando las respuestas son afirmativas y saben de su existencia se les pregunta qué opinión tienen sobre él.

En este tema, se ve una clara distinción de lo que conocen los hombres trabajadores del empleo público y lo que conocen los hombres de las empresas privadas, teniendo un mayor conocimiento sobre las normativas vigentes, los trabajadores del sector público. Además, dentro de la empresa privada, también se puede distinguir entre los trabajadores

de las empresas con más de 250 trabajadores y las que tienen menos de dicha cifra, siendo estos últimos muy desconocedores del tema.

Los hombres entrevistados que trabajan en las empresas de menos de 250 trabajadores, no tienen conocimiento alguno sobre si su empresa tiene un Plan de Igualdad, en muchos casos es posible que al no estar obligatoriamente regulado, no exista tal plan, y por lo tanto los trabajadores lo desconocen o ni si quiera han oído hablar de ello: *“Pues no tengo ni idea, si existe, no lo sé, y si no existe, pues tampoco lo sé... (risas)”* (E13); *“ni idea, me parece que no... no tengo conocimiento de ello”* (E11).

En las empresas de más de 250 empleados, como estipula la LOIE, las empresas tienen la obligación de llevar a cabo un Plan de igualdad, pero hay hombres entrevistados de estas grandes empresas que desconocen si existe o no dicho Plan en la empresa en la que trabajan: *“No, yo creo que no hay Plan”* (E16). Sin embargo hay otros hombres, que aunque no conocen con exactitud el Plan de Igualdad que existe, o lo que se estipula dentro del mismo, de alguna manera intuyen que sí existe o que sí se tienen en cuenta ciertas medidas aunque no lo conocen de forma expresa: *“De igualdad así, en cuanto a mujeres, yo no sé... o sea, el director yo creo que sí que se basa en que haya más o menos...o sea equitativo, es decir, sí que se ve que hay algo... yo creo que sí que se tiene en cuenta, pero algo así específico no lo sé... Aunque a lo mejor es que los empleados lo desconocemos, y a lo mejor sí los directores y tal...”*(E17); *“yo creo que si no lo hay, lo va a haber pronto, porque parece que sí que están poco a poco haciendo cosas por la igualdad...”* (E18).

Se percibe cómo estos trabajadores tienen esa duda de que exista como tal un Plan de Igualdad en la empresa o no, pero a medida que van hablando creen que tal vez sí exista por la manera en la que los superiores hacen las cosas, y creen que quizás sea algo que los trabajadores no conocen pero que sí que se da y de ahí que hagan ciertas medidas que sí que denotan una política interna más igualitaria.

Dentro del grupo de entrevistas realizadas a hombres trabajadores o funcionarios de la Administración Pública, en su gran mayoría conocen la existencia de los Planes de Igualdad para la Administración General del Estado aunque las opiniones acerca de estos planes son bien diferentes: *“Bien, perfecto... creo que deberían de servir de ejemplo para las PYMES, lo que pasa es que claro, las PYMES no tienen las mismas ayudas que el Gobierno para poder hacer este tipo de... Y luego, claro, que un Gobierno está*

presionado por las asociaciones y tal...” (E6). En este caso, el empleado público dice conocer el Plan de Igualdad para la Administración y considera que está bien y que debería servir de ejemplo para las pequeñas y medianas empresas, es decir, es conocedor de que en ámbitos privados y pequeños es donde menos se dan dichos planes, y añade que es más difícil en las pequeñas y medianas empresas en comparación con la Administración, que cree que de alguna manera se ve presionado para realizar dichos planes. Sin embargo, otro trabajador público del mismo sector que el anterior, considera que: *“Sí, conozco... y lo de la implantación en altos puestos para mujeres... pero considero que no es algo bueno, que no está bien, no debería ser estableciendo un determinado número de plazas...”* (E1). En este caso, este hombre se centra en las medidas del Plan que no le parecen adecuadas, y son la reserva de plazas con cuota para mujeres en altos cargos directivos de la Administración Pública. Considera que no son unas medidas positivas y se centra en criticarlas porque son las que no le parecen adecuadas. Pero no es el único entrevistado que critica los Planes de Igualdad de la Administración General del Estado: *“En mi opinión está mal redactado, y hay mucho favorecimiento hacia la mujer...está mal...en vez de intentar equilibrar, está desequilibrando en favor de la mujer”* (E8). En esta cita se aprecia cómo este hombre critica incluso hasta el modo en que el Plan está redactado, y después sus argumentos van en contra principalmente de las acciones positivas que aparecen en el Plan de igualdad que se realizan en su sector, ya que pertenece al Ejército, y como aparece en el apartado de acciones positivas, sus opiniones hacia dichas medidas eran muy negativas.

También hay funcionarios que conocen y explican los Planes de igualdad específicos de su ámbito laboral, en este caso de profesor de un colegio público: *“En el colegio hay un apartado de igualdad que es entre compañeros, otro entre alumnos, y otro en las familias también. Creo que los Planes de Igualdad de los centros tienen que englobar todo...llegar a todo el mundo. Lo que sí que pasa es que muchas veces se queda en el papel. Creo que no tenemos presiones, se hacen no porque te obliguen, se presentan voluntariamente, nadie se ve coaccionado”* (E4). En este caso el funcionario explica otro Plan de igualdad más específico del colegio en el que está, y también añade que en muchas ocasiones, aunque están realizados, no se cumplen. También expone que aunque estén en la Administración Pública, no hay sentimiento de obligatoriedad para hacerlos, sino que se realizan de forma voluntaria.

En el caso de las mujeres sucede algo parecido a lo que pasa con los hombres. Dentro del sector privado, en las medianas y pequeñas empresas, éstas desconocen si hay o no Plan de igualdad (posiblemente por la falta de éste): *“no sé si hay un Plan de Igualdad, y si lo hay, los trabajadores lo desconocemos”* (EM3); mientras que las trabajadoras de más de 250 empleados, aunque sus empresas no tengan Plan de Igualdad, sí que conocen la normativa referente a ellos: *“la empresa tiene más de 250 trabajadores, pero creo que aún no tiene el Plan. Lo último que yo he visto por los panfletillos por ahí de los sindicatos, es que está en proyecto y lo habían pedido, pero aún no lo hay”*, (EM4); *“sé que tendría que haberlo, porque superamos los 250 trabajadores que obliga la norma, pero no lo conozco...”* (EM5).

Por lo tanto, se puede ver que los trabajadores del sector público, conocen la existencia de los Planes de Igualdad para la Administración, al igual que los trabajadores de empresas de más de 250 empleados (aunque ninguno de estos trabajadores de las grandes empresas conocen la existencia real de estos planes); a diferencia de los que trabajan en pequeñas empresas, que son los que más desconocen si su empresa los tienen, y en qué consisten. En las entrevistas realizadas a las mujeres, como hemos podido ver, la situación es similar.

Los hombres expertos entrevistados, tienen un discurso bastante amplio sobre la normativa de los Planes de Igualdad y su opinión sobre éstos es bastante diferente a las opiniones vertidas por el resto de entrevistados: *“El Plan de igualdad de mi... en la empresa en la que he estado casi toda mi vida, tiene muchos premios por conciliar la vida laboral... (Pausa) y en la práctica... (Pausa) La número dos, la número dos del director financiero, una mujer inteligentísima, que era su verdadera sucesora se fue a su casa... la pusieron entre la espalda y la pared, y la reemplazó un compañero... también muy capaz... pero no es ella. Porque ella cometió el pecado de formar una pareja y tener un hijo, y ya rompió todo el esquema, ya para la compañía no les sirve”* (Eex2). Vemos cómo la concepción del entrevistado respecto a los Planes de igualdad en la empresa privada es muy negativa y crítica. Expone en primer lugar que su empresa ha recibido varios premios debido a las medidas realizadas para la corresponsabilidad, pero explica cómo en el momento de la verdad, ante una mujer que quedó embarazada no le dieron la oportunidad de promocionar por ese motivo.

De manera que la información que se tiene sobre los planes de igualdad no es igual en todos los ámbitos. Son los hombres del sector público los que parecen estar más informados sobre su existencia y sobre algunas medidas relativas dentro de la administración en la que desempeñan su puesto de trabajo. Dentro del sector privado, donde el desconocimiento es mayor, los trabajadores de empresas con más de 250 empleados parece que tienen mayor información que los de mediana y pequeña empresa donde la información es muy escasa. En muchos de los discursos de los hombres de lo privado, aunque no conozcan concretamente la existencia del plan, interpretan que existen por ciertas acciones o cultura organizativa.

G) PERCEPCIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD Y RELACIÓN CON LA REALIDAD: IGUALDAD LEGAL E IGUALDAD EFECTIVA

Para poder conocer la opinión de estos hombres acerca de lo que piensan sobre la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de manera más general, en las entrevistas se les pregunta acerca de qué creen que la gente que les rodea, de su entorno, piensan y conocen sobre dicha normativa.

Sorprende que hay muchos hombres jóvenes, (y la mayoría del sector público), que consideran que la mayor parte de los hombres, y en general, la población en su conjunto, no tienen mucho conocimiento referente a en lo que consiste la Ley. Creen que como norma general, las personas sólo se interesan en ella cuando han tenido alguna situación discriminatoria o cuando les beneficia en alguna circunstancia. Se puede percibir cierto pesimismo hacia lo que creen que la gente concibe: *“La mayoría de la gente no tiene ni idea de la ley de igualdad, hay bastante desconocimiento, pero vamos, creo que piensan que menuda ley...!”* (E8); *“yo creo que la gente ni sabe, ni se entera, sinceramente”*, (E6), en estas dos citas podemos ver que estos hombres creen que la opinión general de la gente es que no se conoce la ley ni se le da importancia. Otro de estos hombres jóvenes del empleo público va más allá afirmando: *“yo creo que hay bastante desconocimiento... sólo en los casos de las personas que se vean afectadas, tanto de hombres, que se vaya a dar casos de puestos de trabajo ocupados por mujeres, o cosas del estilo... o por partes de mujeres afectadas por discriminación, si no, la gente no se entera de ello. Simplemente si te afecta, pues sí, pero si no, pues hay desconocimiento...”*, (E1), en este caso, el entrevistado considera, además de que los conocimientos de la población sobre la

normativa son escasos, cree que la gente se interesa por ella cuando están en alguna situación en la que la ley les protege, o cuando les beneficia de algún modo, es decir, el carácter más utilitarista de la ley. Así, otro de estos trabajadores del empleo público, considera que unido al desconocimiento va la desconfianza hacia la ley: *“creo que la gente percibe esta ley con cierto temor... creo que el miedo lo genera que hay mucho desconocimiento, que no se conoce la ley de manera más detallada, sino simplemente lo que sale en el telediario, se quedan con el titular. Si se supiese parte por parte de cada detalle de la ley, pues a lo mejor no se tendría ese miedo y se vería más pues como lo que es, como un paso hacia adelante y no hacia atrás”*, (E2); en esta cita se percibe que el entrevistado considera que el desconocimiento que se tiene sobre la ley provoca en la población cierta desconfianza, cierto recelo debido, en parte, a que cree que no se hace una correcta publicidad de todas las medidas y del contenido de la normativa. Aquí se puede ver cómo los medios de comunicación pueden influir en aquello que no se conoce, creando nuestro discurso cuando no hay una opinión aún clara sobre un tema. Se puede ver cómo el entrevistado achaca este “miedo” a los cambios que ésta puede producir por lo que los medios destacan de la ley. Sorprende que los términos que emplea para describir las sensaciones que produce esta ley, sean tan duros como “miedo” y “temor”.

Estos argumentos a favor de que hay desconocimiento, no se dan en el sector privado, ni en los hombres mayores de 40 años de la Administración Pública. En ellos, se dan argumentos satisfactorios acerca de lo que se conoce de la ley y se hace de la ley, son manifestaciones mucho más conformistas que las que acabamos de analizar: *“Yo creo que la ley se conoce, la gente está más concienciada con el tema”* (E13); *“La gente lo va incorporando poco a poco, creo que al final todo va a ser equitativo”* (E17). Estas citas de trabajadores del sector privado reflejan que la concepción que ellos creen que tiene la sociedad sobre la normativa es que las cosas están yendo hacia adelante, que ya prácticamente no hay desigualdades, son unas opiniones conformistas y de percibir que los temas de igualdad de género están ya resueltos.

Opiniones parecidas tienen los hombres mayores de 40 años del sector público: *“yo creo que toda la gente interpreta bien la ley de igualdad...”* (E3); *“yo creo que lo que la gente piensa es que es positiva”* (E7).

Es llamativo que haya opiniones tan diferentes entre los hombres más jóvenes del sector público y el resto (hombres mayores de 40 de la Administración Pública y en general los

hombres del sector privado, exceptuando los casos de jóvenes con nivel formativo alto). Los primeros, optan por considerar que la ley de igualdad está mal proyectada públicamente porque la población no conoce bien las medidas y sólo se interesa por ella en el caso de que lo necesiten de algún modo, al mismo tiempo que creen que el hecho de que la gente no conozca del todo la ley, provoca que la población tenga cierto rechazo hacia ella. Éstos se muestran disconformes con lo que la gente de su alrededor piensa acerca de la ley de igualdad.

Pero el resto de los entrevistados, perciben que la ley se conoce, que las personas están de acuerdo con las medidas que se plantean y que además, la sociedad poco a poco integra pautas más igualitarias, éstos son más conformistas con la realidad. Es sorprendente que precisamente sean los hombres que durante toda la entrevista se han posicionado de manera más crítica contra las medidas laborales para la igualdad, los que consideran al mismo tiempo, que la sociedad las interpreta bien y sus medidas son asimiladas. Se aprecia la idea de que la existencia de la ley provoca la mejora. El discurso de estos hombres es de conformidad debido a que la ley ya existe, y por lo tanto, parecen entender que ésta crea la realidad. Se desprende la idea de que si existe discriminación contra las mujeres, pero aparece la ley de igualdad, y el problema ya no es problema.

La opinión que tienen las mujeres entrevistadas sobre qué es lo que creen que la sociedad percibe sobre la Ley de Igualdad Efectiva entre hombres y mujeres, es una concepción bastante pesimista. Al igual que opinaban los hombres jóvenes sobre todo del sector público, la mayoría de las mujeres, independientemente del sector o grupo de edad al que pertenezcan, creen que la mayor parte de la población no conoce prácticamente nada de la normativa o que no le dan ningún tipo de importancia: *“yo creo que no se sabe nada de esta ley”* (EM6): *“la gente cree que es algo que las mujeres le quieren quitar a los hombres... lo ven como algo ajeno, como algo que no tiene ninguna importancia”*, (EM4).

Además de exponer qué es lo que se piensa o se conoce de la ley, algunas de estas mujeres coinciden en la idea de que la ley propone medidas muy novedosas que la sociedad española no es capaz de asimilar en sus comportamientos: *“se han lanzado medidas de legislación que son necesarias y sin ellas no se habría dado un paso tan importante, pero ¿qué ocurre? Que tú has lanzado una serie de medidas, que quien se preocupa por el tema pues estamos muy contentas y contentos, pero para el resto viene el boom, como el*

tema de moda... pero tú no has preparado a la gente para que reciba esas leyes, la gente no está preparada, no ha habido un cambio de mentalidad” (EM4), esta misma idea la tiene una funcionaria: “creo que la sociedad está mucho más atrás que la ley, y lo importante sería que la sociedad avanzara junto a la ley, no detrás”(EM2); estas mujeres consideran que la gente no está preparada para realizar ciertos cambios o transformaciones, para interiorizar, de alguna manera, dichas medidas, opinión compartida por otra trabajadora de una pequeña empresa: “no creo que realmente esté interiorizado que tenga que existir una ley de igualdad”, (EM3).

Pero las mujeres entrevistadas no sólo coinciden en estos argumentos, sino que sus discursos concuerdan y se unen en un aspecto, en la importancia de la educación: *“creo que para que estas medidas laborales lleguen a hacerse correctamente, es necesario que la ley de igualdad actúe en la educación”(EM1); “como no hay leyes en prevención ni en educación para que la gente reciba esos cambios, no está funcionando, porque desde el punto de vista de un hombre que ha estado favorecido toda la vida, él sigue montado en su burro, por eso tiene que haber un trabajo educativo y preventivo porque si no, no vas a llegar a ningún lado...”(EM4).* Se puede apreciar, que ambas entrevistadas aluden a la idea de la educación como principal mecanismo para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres, es como si aceptasen, o viesan de manera más positiva estas medidas de educación en relación a la igualdad, pero que no se perciban tan bien otras normativas como es la LOIE, de carácter específico o medidas más duras para luchar con las desigualdades ya existentes, no sólo desde la prevención, sino para corregir las situaciones desiguales actuales.

Entonces, estas mujeres, por lo general, tienen una posición bastante pesimista pero no de las medidas ni de cómo están recogidas en la ley, sino que su visión de cómo la gente las interpreta o de cómo esos cambios esperados no llegan a interiorizarse en la sociedad no son muy optimistas: *“falta mucho camino por recorrer, estamos todavía un poco en mantillas” (EM1);* esta mujer funcionaria utiliza la imagen de *“mucho camino por recorrer”* para hacer referencia a que aún queda mucho para que las medidas propuestas se realicen y la sociedad las perciba como importantes. Otra de las expresiones que usa en su discurso es el de *“estamos un poco en mantillas”* para referirse a que aún todas estas acciones están por desarrollarse e interiorizarse.

Como se ha mostrado a lo largo del análisis en lo referente a varias temáticas, los hombres “expertos”, aquellos que forman parte de alguna de las asociaciones de hombres que buscan la igualdad entre mujeres y hombres, tienen posiciones o discursos más cercanos a nuestro grupo de control de mujeres que a los del resto de los hombres participantes. Cuando se toca en las entrevistas el tema de la política de igualdad en nuestro país en general, éstos tienen una visión muy pesimista y para nada consideran que estemos cerca de acercarnos a la igualdad real: “... *no me alcanza con la Ley, la Ley está muy bien y es necesaria, es una condición necesaria, sí, profundicemos en la ley, sí; ¿Pero es suficiente? No. Lo suficiente sería reconstruir, y entonces... es como... démonos cuenta cuanto antes*” (Eex2). Vemos que consideran que la Ley de igualdad está bien y es necesaria pero que no es suficiente, como argumenta el otro entrevistado, creen que lo fundamental está en la educación recibida y en la socialización: “*Tenemos que ser conscientes de que nacemos, nos sacan, nos miran, ¡Uy! Tiene pene, entonces te doy y te otorgo, tienes pene, ya eres de clase A, si tienes vagina eres de clase B, eso es así. Entonces empezamos a disfrutar tanto de eso sin darnos cuenta, pero no tiene que ser una excusa. Yo creo que esa es la clave, por un lado el estado tendría que empezar a trabajar eso, no es excusa. O sea, te han educado así, ¡claro que te han educado así! Y lo hacen sin darse cuenta, ambos, eh? Ambos estamos educados así...*” (Eex1). Basan sus argumentos en la importancia que tiene la educación no sexista desde niños, para comenzar a formar hombres igualitarios, porque consideran que, mientras tanto, las políticas públicas que se realizan sólo sirven como “parches”: “*entonces si no empezamos a entender que esto es algo más que un problema administrativo, obviamente el problema administrativo está para el mientras tanto. Quiero decir, mientras no lleguemos a esa igualdad que estamos deseando, tenemos que ir poniendo parches*” (Eex2). Junto con la educación, estos hombres expertos, los asociados, consideran que la eliminación del patriarcado es fundamental para que puedan hacerse notorios cambios en los valores: “*Claro, el patriarcado no es una cosa que solo pase... eh...que solo atraviesa a los hombres, atraviesa a toda la sociedad, toda la sociedad es cómplice de eso, en la medida en que todas las personas seamos conscientes, seamos mujeres u hombres, de todo lo que hemos ido postergando, porque se nos ha impuesto un modelo de mujer y un modelo de hombre...podemos ser un poco más consciente de eso, pero el problema principal está en una desigualdad que ya nos viene del propio sistema, y ese es el principal objetivo*”(Eex2).

También advierten de la importancia de invertir en políticas sociales destinadas a trabajar con los hombres: *“Las políticas fundamentales, claro que el Estado las tiene que hacer, pero una cosa: si invierte tan poco el Estado en lo social, sería tan cruel que para empezar a trabajar con los hombres, lo quites de la cajita que le dedica a las señoras, eh? Que es lo que más me temo, eh? Porque para empezar a trabajar con los señores no van a crear una caja nueva, ni van a poner más dinero en la caja. Se lo van a sacar seguro ¿a quién? A la exigua caja de las señoras... ahora que vimos que estamos mal, no tenemos excusa para empezar a cambiar”* (Eex1).

Llegado este punto, es importante explicar que no buscamos con este análisis una valoración de la ley de igualdad. No se busca explicar el debate existente entre lo apropiado o no de sus medidas, lo que nos interesa es recoger las opiniones que los empleados tienen. Y lo que se percibe de sus discursos es que no atribuyen el problema a la ley, sino a la sociedad. Perciben que la sociedad va un paso por detrás respecto a la ley de igualdad, que la ley propone medidas y espera unos cambios pero que la población no va al mismo ritmo.

Por lo tanto, analizando el discurso en la relación que existe entre lo que los hombres entrevistados perciben de la ley de igualdad (igualdad legal), y lo que ellos o sus semejantes realizan en su cotidianidad, (igualdad efectiva), es diferente en función del sector al que pertenezcan y la edad que tengan. Mientras que los hombres más jóvenes del empleo público, perciben la ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres como una ley positiva pero a la que aún le queda mucho camino para llevarse a cabo plenamente, y que la sociedad la tenga realmente en cuenta, los hombres mayores de 40 años de ambos espacios (público y privado), y los jóvenes de la empresa privada principalmente con formación básica o media, perciben la normativa como una medida que ya ha calado por completo en la sociedad, que sus medidas ya se han llevado a cabo, y que por lo tanto, la consecución hacia la igualdad real es eminente.

Al mismo tiempo, en lo relativo a las acciones y a lo que estos hombres hacen en su vida cotidiana, parece ser que son también los hombres más jóvenes del empleo público y los jóvenes más formados del sector privado, los que se muestran más activos hacia el cambio y la implicación en los procesos que conllevan a la igualdad, siendo, el resto de varones

más pasivos hacia su propia implicación en la igualdad, debido en parte, a que son los mismos que consideran que con la implantación de la ley, ya se ha cambiado la realidad.

Es relevante indicar que los hombres expertos, los hombres asociados, muestran por lo general a lo largo de toda la entrevista, un discurso muy diferenciador del resto de los hombres. Tienen un esquema de discurso que difiere mucho del resto de hombres trabajadores. La gran diferencia es que ellos, sí han pensado sobre el tema previamente a la realización de esta entrevista en numerosas ocasiones, mientras que al resto de hombres el tema, aunque no les resulte desconocido, sí menos habitual y nos cuentan lo que perciben de una manera más natural.

9. CONCLUSIONES

A continuación se exponen las principales conclusiones de la investigación. En primer lugar se muestran las conclusiones analizando nuestras hipótesis iniciales; en segundo lugar, se revelan las conclusiones que han ido surgiendo a lo largo de la investigación y que no se contemplaban en un momento inicial; y para terminar se expondrán los aportes más relevantes en relación a la teoría empleada.

- 1. La opinión general que tienen los hombres sobre el acceso, es que este acceso de las mujeres al ámbito laboral es igualitario.** En la Administración pública, refuerzan su argumento de acceso igualitario en función de que el acceso es por oposición, y por lo tanto, no puede ser discriminatorio (esta misma idea y argumentación la tendrán las mujeres trabajadoras del sector público). Por otro lado, en las empresas privadas, el hecho de que tengan compañeras, es interpretado como una señal de que el acceso es igualitario, independientemente de la cantidad de mujeres que haya o de la distribución de tareas que exista. Incluso en los casos en los que en sus empresas no hay presencia de ninguna mujer, la opinión de los hombres sobre el acceso sigue siendo de un acceso no discriminatorio, ya que lo perciben como una consecuencia de la formación obtenida y de las preferencias personales para elegir una u otra profesión. Pero cuando comparamos su discurso con el de las mujeres, las del sector privado consideran que en las empresas en las que hay mayor presencia de mujeres, no es porque el acceso se haya favorecido para ellas, sino que se debe a que se les considera más útiles debido al tipo de puestos (prejuicios latentes), porque las ramas de actividad están muy feminizadas, o porque el tipo de jornada que tienen es de media jornada. Por lo tanto, se cumple la hipótesis 1, que hacía referencia a que los hombres consideran que no existe desigualdad en relación al acceso al empleo en sus ámbitos de trabajo. Los hombres no perciben que exista desigualdad hacia la mujer en la entrada al mundo laboral.
- 2.** En relación a la percepción que los hombres tienen a cerca de la existencia de mujeres en puestos de responsabilidad, hay que distinguir entre las opiniones de del ámbito privado y del ámbito público. Dentro de la Administración Pública, los

hombres consideran que cada vez hay más mujeres con cargos o puestos superiores. Aunque aclaran que hoy en día las mujeres siguen siendo inferiores numéricamente respecto a los hombres, perciben que poco a poco se ven más mujeres en altos cargos. Esta situación se produce en general en el empleo público excepto en sectores muy masculinizados como son las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, en los que los hombres afirman que existen muy pocas mujeres aún en cargos superiores, poniendo, incluso, en duda las capacidades de éstas. Pese a que la mayoría de los hombres de la empresa privada perciben que cada vez más las mujeres consiguen estar en puestos de responsabilidad, la mayoría de estos hombres, dicen no tener en la actualidad a una mujer como responsable, de manera que difiere lo que creen que sucede en el tejido empresarial en general y lo que sucede en las empresas en las que trabajan. De manera que podemos concluir que **los distintos ámbitos en los que trabajan los entrevistados, influyen para que las opiniones de los hombres sean diferentes en cuanto a las mujeres en puestos de responsabilidad.**

Por lo tanto, la hipótesis 2 (los hombres consideran que la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad está equiparada con los hombres en estos mismos puestos) no puede ser aceptada por completo, debido a que el ámbito al que pertenezcan los entrevistados hace que tengan una opinión más positiva o negativa, siendo los hombres del sector público los que perciben en mayor medida las situaciones de igualdad en los puestos de responsabilidad.

3. En lo relativo a los permisos de paternidad y de maternidad, los hombres menores de 40 años del sector público y los menores de 40 años del sector privado pero con formación superior, están a favor de igualar ambos permisos y dicen que optarían por el permiso de paternidad cuando se diese el caso. Pero los mayores de esta edad en ambos ámbitos, y los jóvenes del sector privado con formación intermedia o básica, aunque perciben de manera positiva la existencia de los permisos de paternidad y los consideran como un derecho justo para los hombres, entienden que los permisos de maternidad deben siempre ser más amplios debido a la maternidad y a la lactancia. La hipótesis número 3, que hacía referencia a que el permiso de paternidad es visto de manera positiva por los hombres, pero restándole importancia respecto del permiso de maternidad, puede ser aceptada pero sólo en parte, debido a que no todos consideran que sea ella la principal

responsable de ya que pese a que todos los hombres ven necesario el permiso de paternidad, no todos muestran la percepción de que dichos permisos sean más importantes para la madre. Como hemos indicado, la edad y el nivel formativo, hacen que las opiniones de unos y otros sean diferentes. Por lo tanto, **los hombres, de manera general, perciben el permiso de paternidad como algo positivo, y son los hombres más jóvenes y con mayor nivel educativo los que parecen estar más de acuerdo con los permisos equiparables con los de las mujeres.**

4. Cuando se exponen las opiniones sobre otros tipos de medidas propuestas para lograr la corresponsabilidad, como son las excedencias para cuidado de familiares a su cargo, de peticiones de reducción de jornada o de flexibilidad horaria, ni hombres, ni mujeres de ninguno de los dos sectores, conocen a ningún hombre que haya solicitado o haya hecho uso de estas medidas. Los casos que dicen conocer siempre son de mujeres, normalmente de excedencias para cuidado de dependientes, y todos los casos que se conocen de estas mujeres, éstas son trabajadoras del sector público. De lo que se extrae que, **los hombres puede que asimilen en mayor medida la figura de padre en el momento del parto** (como nos mostraba la conclusión sobre los permisos de paternidad) **que el papel de cuidador tanto de esos hijos como de otros familiares.** Además, se desprende de su discurso que creen que es en el sector público donde se conceden o son más fáciles de obtenerlas, ya que consideran que en empresas privadas, las mujeres no se atreven a solicitarlas por miedo al despido. La hipótesis número 4, relativa a que los hombres entrevistados afirman no haber optado por excedencias para cuidado de hijos o de otros familiares, y los casos que conocen en estas circunstancias son escasos, se confirma.
5. Todos **los hombres entrevistados conciben las medidas de acción positiva como algo negativo.** Unos por considerarlas injustas hacia ellos, y por lo tanto creyendo que se les discrimina, y otros porque creen que la única medida para alcanzar un puesto debe ser el mérito profesional y en ningún caso el género, exceptuando en un único caso en el que se aceptan algo más, y es en los casos en los que las mujeres hayan sido víctimas de la violencia de género. La hipótesis 5, que hacía referencia a que los hombres, por norma general, no están de acuerdo con este tipo de medidas de acción positiva, es aceptada, debido a que las

opiniones que éstos tienen son negativas, considerándolas como injustas para los hombres.

6. En lo relativo a las **medidas frente al acoso sexual o por razón de sexo, hay mucho desconocimiento en general sobre su existencia y sobre su implementación.** En el único sector que dicen conocerlas específicamente, son hombres pertenecientes a las fuerzas de seguridad del Estado. El resto de los hombres participantes, aunque se muestran de acuerdo con la existencia de estas medidas y las consideran como algo necesario, reconocen no saber de su existencia en sus empresas. Hay que señalar el significado especial que tiene el silencio en todas las respuestas en cuanto al conocimiento que se tiene sobre estas medidas hacia evitar y prevenir el acoso sexual o por razón de sexo. Siendo un silencio que transmite no sólo el desconocimiento hacia el tema, sino también la sensación de estar tratando un tema que no es normalmente debatido ni comentado. La hipótesis 6 por lo tanto, que planteaba que las medidas para la prevención y eliminación del acoso sexual o por razón de sexo son vistas de manera positiva por los hombres, es aceptada, debido a que parece que en el análisis así se reconoce. Pero una nueva conclusión surge de nuestro análisis, y es el gran desconocimiento sobre dichas medidas.

7. En lo que se refiere al conocimiento y opinión de los hombres a cerca de los Planes de Igualdad que se llevan a cabo en sus ámbitos laborales (tanto en la Administración Pública como en el sector privado), se ve una evidente distinción de lo que conocen los hombres trabajadores del empleo público y lo que conocen los hombres de las empresas privadas, teniendo un mayor conocimiento sobre los planes y la normativa, los trabajadores del sector público. Asimismo, dentro de la empresa privada, también se puede distinguir entre los trabajadores de las empresas con más de 250 trabajadores y las que tienen menos de dicha cifra, siendo estos últimos mucho más desconocedores del tema. Se repite esta pauta en los casos de las mujeres entrevistadas.

La hipótesis número 7, respecto a este tema, planteaba que por lo general, no se perciben de manera positiva los planes de igualdad realizados en las empresas debido a la consideración de éstos como poco eficaces e innecesarios. Esta hipótesis no puede ser aceptada debido a que por lo general, **existe**

desconocimiento sobre los planes de igualdad y por lo tanto, la mayoría de los hombres no tienen una opinión claramente formada sobre la implantación de los planes y su contenido. Además, de manera contraria a lo que figuraba en la hipótesis, **los hombres que sí conocen los planes tienen opiniones favorables sobre ellos. Estos hombres más partidarios son los trabajadores de la administración pública pero de las ramas más feminizadas**, (educación secundaria y Universidad principalmente), y como indicamos, es donde se perciben mayores conocimientos sobre los planes en la Administración.

8. En cuanto a la hipótesis número 8, referente a que estos hombres no conocen medidas y derechos que son beneficiosos para ellos, como hombres; no puede ser rechazada completamente, ya que, como analizamos en la 3ª conclusión (con la que está relacionada), sí se percibe un conocimiento sobre los permisos de paternidad, ya que es una de las medidas en las que se les reconocen estos derechos. **Pese a que en la paternidad sí se atisban opiniones favorables y conocimientos; la información que tienen sobre otras medidas también inclusivas como: las reducciones de jornada, las ampliaciones de excedencias por cuidado de hijos u otros familiares, o la posibilidad de optar por parte del permiso de maternidad, es mínima y como ellos mismos confirman, poco usadas por hombres.**

9. Son los hombres jóvenes (principalmente de la Administración Pública y los que tienen mayor nivel formativo del ámbito privado), los que tienen una opinión acerca de que la sociedad no conoce adecuadamente ni en profundidad la ley de Igualdad, ven con cierto pesimismo los comportamientos y actitudes de la gente y muestran discursos más igualitarios. Por el contrario, aquellos hombres trabajadores del sector privado, principalmente los mayores de 40 años, consideran que la sociedad ya ha asimilado las pautas y medidas, y que cada vez hay mayor concienciación con la normativa y se muestran con una opinión muy positiva acerca de la realidad. Estas opiniones son llamativas debido a que son éstos hombres más mayores los que valoran el potencial de la ley, pero al mismo tiempo son los que reproducen pautas menos igualitarias. Se percibe la idea de que al cambiar la ley, cambia directamente la realidad y no hay que hacer nada más, de ahí su visión tan positiva de la ley. Por lo tanto, **la edad influye en la concepción**

que tienen los hombres sobre la aplicación en la sociedad de las medidas de igualdad.

Por lo tanto, se cumple la hipótesis 9 referida a que son los hombres jóvenes, los que más conocen sobre la normativa, y los que de algún modo, con sus discursos demuestran unos comportamientos de mayor sensibilización con la igualdad entre hombres y mujeres.

10. Sobre esta misma conclusión tenemos que referirnos a la hipótesis 10, que anticipaba que serían los hombres del empleo público los que conocerían en mayor medida las acciones y propuestas de la ley. Esta hipótesis también es aceptada, ya que es cierto que son los **hombres del empleo público los que tienen mayor información sobre las medidas**. Pero es importante destacar que el conocimiento de éstos **no es condición necesaria para asimilar ciertos comportamientos más igualitarios**. Como vimos anteriormente, será la edad y formación la que determine la asunción de pautas más igualitarias. De manera que pese a que la información en la Administración pública es mayor, es necesario la influencia de otras variables para ver actitudes nuevas.

11. La hipótesis relacionada con que existen diferencias entre lo que los hombres perciben de la ley, y sus argumentos sobre lo que ellos mismos hacen, (hipótesis 11), se cumple pero principalmente en aquellos casos de los hombres del grupo de mayor edad. Son los que tienen la opinión de que la ley de igualdad ya está bastante aceptada socialmente, creen que la gente la considera de manera positiva incluso que ya se asimilan pautas igualitarias. Tienen esa tendencia a pensar que, cuando existe una ley, ésta corrige la realidad sólo con su propia existencia. Interpretan, de algún modo, que cuando existe una necesidad social deja de ser tal cuando se implanta una ley que lo regula. Pero, al mismo tiempo que explican estas opiniones tan positivas sobre los efectos de la ley, poniendo en duda su necesidad actual, se contradicen en casos en los que su propia actitud y conductas no han correspondido con lo que argumentan. Como por ejemplo cuando la mayor parte de los hombres de este grupo dicen parecerles casi *obligatorio* el hecho de que los permisos de maternidad de las mujeres cercanas a ellos, sean mayores que los permisos de los hombres, por ser ellas las encargadas de la lactancia. De manera que, **aunque consideran que la ley y sus normas son ya asumidas e**

interiorizadas por la sociedad, son estos hombres mayores de 40 años los que en la práctica, se muestran más en contra con acciones concretas de la realidad: están muy poco de acuerdo con las medidas de acción positiva, no ven la necesidad de optar por prácticas que favorezcan la corresponsabilidad laboral, y no conocen prácticamente nada ni de las medidas de acoso sexual de sus empleos ni sobre la implantación o no Planes de Igualdad.

12. Las mujeres perciben las medidas laborales para la igualdad como muy necesarias, aunque su opinión es que todavía se requieren muchos otros cambios para que exista una igualdad efectiva. Se muestran aún disconformes con la realidad, con las situaciones que perciben y con las actitudes de la sociedad ante la igualdad. Ponen el foco de atención en la necesidad de cambios en la educación y cambios sociales previos a que las medidas laborales se implanten. Por lo tanto la hipótesis número 12, relacionada con que las mujeres perciben las medidas implantadas como muy necesarias aunque consideran que se precisan mayores cambios es aceptada.

13. Mientras que, como hemos visto, la tendencia general es que los hombres trabajadores conozcan poco de las medidas de igualdad en lo laboral, y que cuando las conocen muchos de ellos consideran que la ley ya se ha asimilado y por lo tanto muchas de estas medidas no son necesarias; los hombres asociados tienen una concepción no muy positiva de las medidas pero porque consideran, (al igual que el grupo de control de las mujeres) **que son necesarios unos cambios previos a las medidas laborales.** A pesar de considerar que la ley de igualdad es positiva y necesaria, señalan a la educación y a la eliminación del patriarcado, como los primeros motores fundamentales para el cambio.

Ponen en valor lo importante de cambiar la educación desde que somos niños para que esos futuros hombres asimilen comportamientos basados en la igualdad. Las políticas que se realizan ahora, una vez que la situación es desigual es considerada por ellos como parches. Por lo tanto, la hipótesis 13 que hacía referencia a que las opiniones de los hombres pertenecientes a asociaciones que buscan la igualdad efectiva, son radicalmente opuestas a las de los hombres que no lo son, siendo muy críticos con la LOIE pero por motivos opuestos, es aceptada según los discursos de éstos.

Conclusiones que no se contemplaban en las hipótesis:

A lo largo de la realización de las entrevistas realizadas, surgieron temas y por lo tanto conclusiones con los que no se había contado en un momento inicial:

- Tanto en el ámbito público como en el privado, cuando se hace referencia al acceso de la mujer al empleo, los discursos giraban a la diferenciación de tareas según el género. En algunas situaciones, este hecho lo describen como una situación que está determinada por la marcada elección de diferentes profesiones que hacen que las mujeres opten a carreras distintas a las de los hombres. En otros casos, explican cómo las mujeres realizan tareas no propias de un puesto por mandato expreso del superior; y en los que el empleo es de cara al público, se ubica allí a las mujeres por imagen de la empresa o por prejuicios relativos a la mejor realización de estas tareas por parte de ellas. De manera que independientemente del ámbito en el que esté el trabajador, en la mayoría de los casos, perciben que suelen realizar actividades o tareas distintas a las que hacen sus compañeras, incluso siendo en ocasiones en la misma categoría profesional o puesto. De manera que **los hombres entrevistados perciben una segregación ocupacional por género.**
- **Silencio ante las medidas de acoso sexual** o por razón de sexo: aunque la opinión acerca de que estas medidas se lleven a cabo en sus ámbitos laborales es positiva, el desconocimiento sobre estas acciones es muy importante, tanto así que esta falta de información se convierte en una conclusión por sí misma, siendo uno de los temas contenidos en la LOIE que menos se conoce.
- Las mujeres que sirvieron de grupo de control así como los hombres que están asociados tienen (al igual que los hombres jóvenes), una **opinión negativa de lo que la sociedad interioriza y realiza.** En muchas de las entrevistas aparece la idea de que la sociedad aún parece estar más atrasada de lo que están las leyes en lo relativo a la igualdad. Además, en su discurso coinciden en que para que esta situación cambie (aunque creen que queda mucho), es necesario

que se empiece por la **educación como método de interiorización de dichos comportamientos y actitudes.**

- Es relevante indicar que la situación en el ámbito laboral se percibe como muy determinada por cuestiones que van más allá de lo laboral. Lo social determina ciertos aspectos dentro del ámbito laboral como son la imagen de empresa, lo que se espera de hombres y mujeres en relación a los tradicionales estereotipos, la segregación ocupacional influenciada por el condicionamiento de género desde la elección de la formación... De manera que **lo social trasciende a lo laboral.**

Principales aportaciones en relación a la teoría empleada:

Entre las principales aportaciones de la presente investigación, está el descubrir que los hombres consideran que el acceso al empleo de las mujeres en condiciones de igualdad ya existe en nuestra sociedad. Es significativa la opinión de los entrevistados, ya que, como hemos podido comprobar en los datos mostrados en el marco teórico (Tabla 3, datos de la Encuesta de población activa del INE), las tasas tanto de actividad como las de ocupación de las mujeres son siempre menores que las de los hombres, y, paralelamente, las tasas de paro siempre están por encima que las de sus homólogos; dificultando ambas situaciones el acceso igualitario que los participantes asumen.

En relación con esta conclusión de la consideración por parte de los hombres sobre el acceso igualitario al mercado laboral, está la asunción por parte de éstos de que perciben una distinción en los puestos que suelen tener respecto a sus compañeras, o en las tareas que desempeñan pese a ocupar el mismo puesto. De manera que, se percibe una segregación ocupacional que, como mostrábamos en la teoría, debido a las ya mencionadas tasas tanto de ocupación como de paro, unidas a situaciones como los abandonos del mercado de trabajo por cargas familiares o por la calidad del puesto desempeñado, el mercado laboral español sigue caracterizándose por la segregación ocupacional vertical y horizontal (Pedrajas y Sala, 2008).

Otra de las consideraciones relacionadas con esta segregación ocupacional, (en este caso vertical), son las percepciones que tienen los hombres participantes sobre las mujeres en

puestos de responsabilidad. Pese a que, como hemos visto, el ámbito laboral al que pertenecen, hace que tengan opiniones diferentes sobre compañeras en puestos de responsabilidad (ya que los hombres del empleo público identifican más mujeres como *jefas* o *responsables*), la mayor parte de ellos reconoce que son menos las mujeres que han tenido en puestos de responsabilidad. Situación que, al analizar los datos de ocupación por sexo (en la Tabla 5 con datos de la EPA del INE, en el apartado *Igualdad de trato en acceso al empleo, promoción y retribución*) pudimos comprobar que la diferencia entre mujeres y hombres en puestos de dirección y gerencia sigue siendo muy notable durante todo el periodo comparado.

Por otra parte, cabe mencionar las diferentes pautas de comportamiento de los hombres entre su implicación con el cuidado de los hijos por nacimiento, con otro tipo de permisos encaminados a la corresponsabilidad, como son las excedencias por cuidado de hijos o de algún otro familiar, siendo en éstas últimas muy poca la participación de los hombres. El hecho de que los hombres consideren, de forma general, que el permiso de paternidad es algo necesario y justo para ellos como padres, (en detrimento de otras medidas para la corresponsabilidad), no implica que todos estén de acuerdo con que estos permisos parentales deban ser más igualitarios y equiparables con los de las mujeres. Son sólo los hombres más jóvenes y con mayor formación los que tienen esta concepción más allá de simplemente optar por el permiso de paternidad existente. Es relevante analizar que, incluso las opiniones de estos hombres respecto a que los permisos de padres y madres deberían ser equiparables y consideran que así sería más justo y los hombres los disfrutarían, no coinciden con lo que en la realidad se hace hoy en día, ya que (pese a que no es un permiso de paternidad en exclusiva), cuando analizamos la posibilidad de transferir semanas al padre del permiso de maternidad, nos encontramos con que son mínimos los casos que en los que se hace, (sólo el 2,04% de los permisos de maternidad fueron transferidos parcialmente a los padres en 2016) según datos del INE. Frente a esta situación desigual de los permisos y pese a que no se opta por la posibilidad de transferencia de los de maternidad, se plantea el debate sobre la relevancia de equiparar los permisos tanto para mujeres como para hombres en tiempo y en exclusividad para cada uno de ellos como en algunos países europeos, defendiendo así que la extensión de los permisos parentales de los hombres conduciría a una mayor implicación de éstos en el cuidado de sus hijos (Escot, et al. 2012). Otros autores defienden que es necesario un cambio de mentalidad a nivel global, en el que debe haber modificaciones valorativas y

culturales antes de que se equiparen los permisos de maternidad y paternidad (Valpuesta, 2007). En lo relativo a la opción de solicitar excedencias laborales para el cuidado de los hijos, o el cuidado de algún otro familiar dependiente, es oportuno destacar que no se percibe por parte de los entrevistados en ninguno de los ámbitos laborales, que estos permisos sean solicitados por los hombres. Se conocen pocos casos de estas situaciones, y las que se conocen son siempre por parte de mujeres; y como pudimos comprobar en los datos del Ministerio de empleo y Seguridad Social en la Tabla 9, esto sucede así en la realidad, ya que en 2016, del total de excedencias por cuidado de hijos, el 92,63% fueron usadas por mujeres, mientras que sólo el 7,37% las cogieron hombres; y en el caso de las excedencias por cuidado de otros familiares, un 84,04% las cogieron mujeres frente al 15,96% que lo hicieron hombres. Además de estas tasas tan diferentes, cuando las utilizan los hombres lo hacen durante menos tiempo que ellas (Lapuerta, 2013). Por lo tanto, pese al crecimiento del uso de los permisos de paternidad, y pese a que hay algunas pautas modificadas donde es considerado como importante el primer momento de la llegada de los hijos, es en los cuidados donde no se toman pautas similares a las de las mujeres, ya que siguen siendo las que se dedican a los cuidados y atención de familiares, y es considerado por muchos autores como el obstáculo fundamental para su incorporación y promoción en el mundo laboral (Ministerio de Igualdad, Informe- Balance 2009).

Es muy notorio el desconocimiento que existe por parte de los hombres entrevistados, con independencia del sector al que pertenezcan (con la excepción de hombres militares y los hombres asociados), sobre las medidas encaminadas a evitar y eliminar el acoso sexual o por razón de sexo. Además, después del análisis de nuestros datos sobre este tema, localizamos un aspecto que no esperábamos, el silencio. En ninguna de las entrevistas, surgió el tema espontáneamente, siempre hubo que preguntarlo directamente, y las respuestas en todos los casos eran favorables con que existan medidas para evitar estas situaciones. Pero aunque la opinión es favorable a su implicación en la empresa, se percibe desconocimiento hacia las medidas o hacia alguna situación de esta índole a su alrededor. Se percibe el tema como una cuestión poco comentada o de la que no suele hablarse, en la que a la pregunta directa sobre si conoce algún caso, la respuesta siempre es negativa y silencio. El informe *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y las empresas* (Consejo General del Poder Judicial, 2013) hace mención precisamente a que es un tema que permanece oculto debido a que el clima organizacional español es aún tolerante con este tipo de comportamiento. De manera que

el silencio de los entrevistados se asemeja a la situación de invisibilización que tiene el tema del acoso sexual o por razón de sexo; tanto por parte de las víctimas por miedo a perder el empleo, como por parte del tejido empresarial por la tolerancia de ciertos comportamientos.

En lo relativo a las acciones positivas que aparecen en ciertas medidas de la ley de igualdad, todos los hombres participantes en la investigación sostienen no estar de acuerdo con ellas. Sólo hay un participante que está a favor de ellas, y es en un caso muy concreto, en donde las mujeres hayan sido víctimas de la violencia machista. Algunos de ellos las califican como discriminatorias para ellos, y otros como medidas *poco naturales, forzadas*. Este mismo debate que plantean los hombres sobre que las acciones positivas corresponden a medidas que siguen siendo discriminatorias pero en contra de ellos, se traslada a nuestra sociedad. Frente a estas argumentaciones de algunos sectores, se encuentran aquellas otras que defienden que son medidas realizadas para propiciar un mejor reparto de los aspectos comunes, con la intención de facilitar el acceso a la mitad de la población, aunque históricamente las mujeres hayan sido tratadas como un colectivo minoritario (Cabré, 2014). El caso de las acciones positivas es un claro ejemplo de que la teoría no ha sido asimilada por los hombres.

Las percepciones sobre los Planes de Igualdad que existen en las empresas o en las Administraciones en las que trabajan los hombres entrevistados, son escasas debido a la falta de información sobre ellos. Dentro de la Administración Pública parece que se conoce más su existencia, principalmente en las ramas más feminizadas como la educación, (aunque tampoco pueden especificar mucho sobre lo que estipulan) en comparación con la empresa privada, donde también podemos observar diferencia entre empresas de más de 250 trabajadores y medianas o pequeñas empresas. Como ya advertíamos en nuestro marco teórico, la exigencia de que en las plantillas con más de 250 trabajadores, la empresa deba presentar un Plan de Igualdad, deja fuera a una gran cantidad de empresas que como mucho, podrían negociar medidas si se constataran situaciones de desigualdad, a no ser que optasen por la elaboración voluntaria (Serrano, 2007). También es fundamental señalar, el desconocimiento que tienen los hombres sobre la existencia o no de un Plan en su empresa o administración, hecho que posiblemente no se deba sólo por la falta de información por parte de la empresa, sino que, como revelan estudios como el de Leialta (Blog de economía Cinco Días, diario El País, 12 Enero de 2017), la mayoría de las empresas no cumplen con la obligación de desarrollar dichos

planes. Lo mismo sucede en la Administración, donde el estudio realizado por Calvo, Gutiérrez, Mena y Murillo (2016), desvela que muchas de las administraciones analizadas, no han actualizado sus planes en los últimos años. Según algunos autores, el reto de la implantación de los Planes de Igualdad, es conseguir que las empresas perciban dichos planes como herramientas capaces de contribuir a la productividad y competitividad; ya que existe una estrecha relación entre el aumento de la productividad y políticas de igualdad (Molina, 2009).

Otra de las principales conclusiones es en relación a la percepción general que tienen los hombres sobre la Ley de Igualdad. Parece que, los hombres mayores de 40 años de ambos ámbitos, y los jóvenes del empleo privado pero sin formación superior, perciben la ley (igualdad legal), como algo ya incorporado en los comportamientos de la sociedad, asumido e interiorizado, aunque, en diferentes temas, muestran que sus acciones o hechos más concretos indican precisamente lo contrario, que no se asimilan ni interiorizan pautas igualitarias (igualdad efectiva). Ocurre lo contrario en los jóvenes, ya que perciben que aún son numerosos los cambios que quedan para llegar a la igualdad efectiva, mostrándose mucho más críticos con la situación actual. Como ya hemos mencionado anteriormente, es sorprendente que precisamente los hombres del grupo de mayor edad, y aquellos del sector privado con niveles educativos intermedios o inferiores, perciban como correcta la situación de la igualdad de género aunque muestren en su discurso, que en su cotidianidad no asimilan ni ponen en práctica acciones más igualitarias, posiblemente por esa misma idea inicial de consideración de que todo funciona de la manera que debe ser. Es decir, para ellos, la igualdad legal conlleva automáticamente la igualdad efectiva.

Muy relacionada con la conclusión anterior, está la idea de que las personas más pesimistas con las medidas laborales existentes (principalmente son las mujeres participantes y los hombres que pertenecen a alguna asociación para conseguir la igualdad efectiva), pese a que las consideran necesarias, hacen referencia a la educación como instrumento fundamental y primero para instaurar en nuestra sociedad nuevos comportamientos más igualitarios. De manera que consideran que las medidas destinadas a la prevención de comportamientos discriminatorios desde la infancia con la educación, (medidas que también recoge la Ley de Igualdad pero no son el objeto de estudio de la presente investigación), son en las que más hay que emplear fuerzas para transformar la

situación. Como exponen Bergara, Riviere y Bacete (2008), las lecciones de género es uno de los primeros aprendizajes que se enseñan y se aprenden, pero no sólo en la escuela, sino también en la familia y en la sociedad en la que nacen. Además, los hombres que pertenecen a alguna asociación por la igualdad, aparte de ver en la educación la herramienta favorable para la transformación de nuevos valores, creen que debe ir ligado de la abolición de los valores del patriarcado. Esto mismo explican las autoras Segarra y Carabí (2001), cuando analizan que debido al contexto existente, los hombres deben asumir que el patriarcado, que es el mismo que les dio el poder, es una prisión para ellos mismos, quedando ya obsoleto e injusto. Pero esta idea de señalar de algún modo al *ente del patriarcado* como principal culpable sin la asunción de otras responsabilidades, es sometida a debate en los últimos años. En esta confrontación estarían de un lado, algunos grupos de hombres y del otro grupos feministas que no estarían de acuerdo con que se presentase a los hombres como las principales víctimas del patriarcado (Azpiazu, 2015). Es importante destacar, que sólo los hombres asociados coinciden con los análisis teóricos sobre la realidad estudiada. Estos hombres, tienen un discurso más construido frente al discurso cotidiano y no tan elaborado del resto de hombres de la investigación.

Por último, tal y como hemos señalado en varias ocasiones a lo largo del análisis del discurso y en nuestras conclusiones, parece que los hombres del grupo de edad más joven y que tienen mayor nivel educativo, muestran en sus discursos ciertas tendencias a asumir estrategias más equitativas. Pese a estos resultados, es fundamental no olvidar que, como las teorías de las nuevas masculinidades nos muestran, la mayor parte de los hombres concentran elementos de la masculinidad hegemónica con otros tipos de masculinidades más renovadas al mismo tiempo (Romero y Abril, 2011).

De manera que, pese a que se observan ciertos discursos más igualitarios, como en el tema de la paternidad, lo cierto es que no se descubre, de manera general otros comportamientos más igualitarios. Los hombres consideran que el acceso al mercado laboral ya es equitativo, que las medidas de acción positiva son injustas y que la Ley de Igualdad ya se ha asimilado en nuestra sociedad. Parece que la edad condiciona en cierta medida la percepción de la igualdad efectiva, y son los más jóvenes, los que tienen ideas más semejantes a los hombres asociados y a las mujeres.

Podemos concluir con la idea de que se percibe que la igualdad legal está, aún hoy en día, un paso por delante de la igualdad efectiva. Pese a que cierta parte de los hombres, interpreta que la igualdad legal es sinónimo de igualdad efectiva, los discursos nos muestran que no se revelan importantes tendencias hacia la asunción de pautas más igualitarias en la realidad.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albert, Robert; Lorenzo Escot; José Andrés Fernández y Carlos Poza. 2009. “El permiso de paternidad y la desigualdad de género. Propuestas de reforma para el caso de España”. *Revista Economic analysis*, 7º volumen, nº13.

Alfama, Eva. 2015. “Género, Poder y Administraciones Públicas: sobre la (Im)Posibilidad del cambio hacia una mayor igualdad. Una revisión de la literatura”. *Revista Española de Ciencia Política*, 39 263-287.

Alfama, Eva, y Alba Alonso. 2015. “Las políticas de género en la Administración Pública”. *Revista Vasca De Gestión De Personas y Organizaciones Públicas* (8):24-41.

Alonso, Alba. 2010. “Las políticas de igualdad en España: construyendo el liderazgo del nivel subnacional”. *Administración & Desarrollo* 38 (52):57-70.

Ander, Egg. 1995. *Técnicas de investigación social*. Editorial Lumen

Aresti, Nerea. 2014 “A la nación por la masculinidad, una mirada de género a la crisis del 98”, en *Feminidades y masculinidades: arquetipos y prácticas de género*, coordinado por Mary Nash, Barcelona: Editorial Alianza.

Ayuso, Bárbara. 2016. “El acoso sexual en el trabajo: un secreto a voces” en *El País*, 24 Septiembre 2016, obtenido el 13 de Febrero 2017.

http://elpais.com/elpais/2016/09/23/actualidad/1474651280_624353.html

Azpiazu, Jokin. 2015. "Men and feminism from the privilege of confort to the uneassiness of political engagement in feminist issues", publicado en *Papeles del CEIC*, volumen 2015/2.

Badinter, Elisabeth. 1993. *XY: La identidad masculina*. Alianza, Madrid.

Bergara, Ander; Josetxu Riviere y Ritxar Bacete. 2008. *Los hombres, la igualdad y las nuevas masculinidades*. EMAKUNDE, Instituto Vasco de la Mujer. Vitoria.

Berger, Peter L. y Thomas Luckmann, 1995. *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires, Editorial Amorrortu.

Bertaux, Isabel. 1983. *Biography and Society*, Berverly Hills, Sage Publications.

Bettio, Francesca et al. 2012. "The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies". Brussels, European Commission.

Bonino, Luis. 2000. "Los varones frente al cambio de las mujeres" en *The European Men Profeminist Network*, 2000.

http://www.europofem.org/contri/2_05_es/es-masc/08es_mas.htm

Bonino, Luis. 2002, "Masculinidad hegemónica e identidad masculina", publicado en *Dossiers feministes*, nº6.

Cabré, M^a Ángeles. 2014. "La tan polémica discriminación positiva" en *El País*, 31 de Marzo de 2014, obtenido el 2 de Junio de 2016.

- Calvo, Kerman; Marta Gutiérrez; Luis Mena; Soledad Murillo 2014. “El papel del conocimiento experto en las políticas públicas”. *Revista de Investigaciones Feministas* Vol. 5 (157-168).
- Caraví, Angels y Josep M. Armengol, 2008. *La masculinidad a debate*. Barcelona, Editorial Icaria.
- Castells, Manuel y Marina Subirats, 2007. *Mujeres y hombres, ¿un amor imposible?* Madrid: Alianza Editorial.
- Chillida, Malé, Natividad Gomáriz y M^a Luisa Soletó. 2009 (re-impresión actualizada). “Módulo de sensibilización y formación continua en Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para personal de la Administración Pública”. Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, Madrid.
- Chodorow, Nancy. 1994 *Feminites, masculinities, sexualities: Freud and Beyond*, University Press of Kentucky.
- Connell, R. 2005. “Change among the Gatekeepers: Men, Masculinities, and Gender Equality in the Global Arena”, publicado en *The University of Chicago Press*, Vol 30, N° 3.
- Demetriou, Demetris Z. 2001. “Connell’s concept of hegemonic masculinity: a critique”, publicado en *Theory and society*, 30, 337-361.
- Denzin, Norman y Yvonna S. Lincoln (2012) *Las estrategias de investigación cualitativa: Manual d investigación cualitativa*, Editorial Gedisa.

Díez, Eva. 2009. “La igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea” en *Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, Diagnóstico y prospectiva*, coordinado por A.M Pérez Vallejo. Barcelona: Editorial Atelier.

Espigado, Gloria. 1995. “Cómo hacerse un hombre. La pedagogía decimonónica al servicio de la construcción de la identidad sexual”, en *La identidad masculina en los s. XVIII y XIX* coordinado por A. Ramos Santana. Cádiz. Servicio de Publicaciones Universidad de Cádiz.

Fábregat, Gema. 2009. *Los planes de igualdad como obligación empresarial: análisis de la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. 2ª edición. Albacete, Editorial Bomarzo.

Fernández de Gatta, Dionisio. 2008. “El principio de igualdad entre hombres y mujeres en la Unión Europea: evolución y régimen vigente”, en *Hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres*, coordinado por J. Reguero Celada y A. García Trascasas. Granada: Editorial Comares.

Fernández de Quero, Julián. 2007. “La necesidad del hombre nuevo, o, mejor aún ¿su desaparición?”. *Revista Electrónica de Información Sexológica, Sexpol.org*, Mayo-Junio 2007, nº76. Obtenido el 13 de Noviembre de 2010.
<http://www.sexpol.net/imgContenidos/sexpol76.pdf>

García, Mireya. 2004. “Dominación de género y actores políticos” en *Varones: entre lo público y la intimidad* editado por J. Olavarría y A. Márquez. Chile. Lom Ediciones.

Gil, Enrique, 2006. *Máscaras masculinas. Héroes, patriarcas y monstruos*. Barcelona, Editorial Anagrama.

Giles, Rosa y Manuela Mora. 2008. *El derecho antidiscriminatorio de género*. Badajoz, Editorial Abecedario.

González, M^a Ángeles. 2008. “El reconocimiento de la efectiva igualdad de oportunidades: la LOI 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, en *El derecho antidiscriminatorio de género*, coordinado por Rosa Giles y Manuela Mora Ruiz. Badajoz: Editorial Abecedario.

Instituto de la Mujer 2006. *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*. INMARK y Secretaría General de Políticas de Igualdad.

Jefatura del Estado, 2007. *LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. BOE número 71, Viernes 23 de Marzo de 2007

Lapuerta, Irene. 2013. “¿Influyen las políticas autonómicas en la utilización de la excedencia por cuidado de hijos?” en *REIS (Revista Española de Investigaciones Sociológicas)* n°14, Enero-Marzo 2013.

Lombardo, Emanuela. 2013 “Gender mainstreaming and policy responses to the economic crisis: the ‘unintended consequences of EU and national policymaking on Spanish gender equality policies’”. Artículo presentado en conferencia AECPA Sevilla 18 Septiembre 2013.

Lombardo, Emanuela y Margarita León. 2014 “Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica” en *Investigaciones Feministas* 2014, vol. 5 13-35.

Lucía, Lourdes. 2014. “Cada vez hay más razones para moverse”, publicado en [attac.es](http://www.attac.es) el 18 Julio 2014, obtenido el 2 Marzo de 2016.

<http://www.attac.es/2014/07/18/lourdes-lucia-cada-vez-hay-mas-razones-para-moverse/>

- Martín, M^a Luisa, 2008. “La política Comunitaria sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo y la ocupación. Recepción en la Ley de Igualdad” en *Hacia la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres*, coordinado por J. Reguero Celada y A. García Trascasas. Granada: Editorial Comares.
- Martins, Marina. 2015. “Violencia contra las mujeres y masculinidades: un avance de la política española de cooperación internacional al desarrollo entre 2005-2010”, publicado en europa.eu el 27 Noviembre de 2015.
<https://europa.eu/eyd2015/es/spain/stories/spanish-aid-47>
- Meier, Petra, y Karen Celis, 2011. "Sowing the Seeds of its Owen Failure: Implementing the Concept of Gender Mainstreaming." *Social Politics* 18 (4):469-489.
- Mercader, Jesús R. 2007. “La parte general de la Ley orgánica para la Igualdad Efectiva”, en *La Ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*; coordinado por I. García-Perrote Escartín y J.R. Mercader Uguina. Valladolid. Editorial Lex Nova.
- Ministerio de Igualdad. 2009. *2 años de aplicación de la Ley orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres. INFORME BALANCE*. Ministerio de Igualdad, Gobierno de España.
- Ministerio de Trabajo e Inmigración. 2010. *Avance de Resultados: estadísticas sobre permisos de paternidad y excedencias por familiares a cargo*.
http://www.mtin.es/es/estadisticas/prestaciones_SS_otra_proteccion/index.htm
- Molina, Olimpia. 2009. “Nuevos derechos y nuevas políticas en materia de igualdad: la apuesta por el Plan de Igualdad como instrumento para el desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007, en el interior de la empresa” en *Gestión práctica de Planes de igualdad*, editado por Olimpia Molina. Albacete: Editorial Bomarzo.

- Murillo, Soledad. 1996 *El mito de la vida privada: de la entrega al tiempo propio*. Madrid: Siglo XXI de España Editores.
- Murillo, Soledad. 2001 “Ser individuo o acatar los géneros” en *Estudio de las relaciones de poder entre hombres y mujeres*. Federación de Mujeres progresistas. Madrid. Publicado por el Ministerio de Asuntos Sociales.
- Murillo, Soledad. 2008 “La ley de igualdad y su proyección en el futuro de las mujeres trabajadoras” en *Cien Años trabajando por la Igualdad*, dirigido por Rosa María Capel. Madrid. Ed. Fundación Largo Caballero.
- Murillo, Soledad y Luis Mena. 2006 *Detectives y Camaleones: el grupo de discusión: una propuesta para la investigación cualitativa*. Madrid. Ediciones Talasa.
- Nash, Mary. 2014 *Feminidades y masculinidades: arquetipos y prácticas de género*. Editorial Alianza.
- Olarte, Sofía. 2009. “Los planes y medidas de igualdad en la negociación colectiva tras la Ley orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres”, en *Gestión práctica de Planes de igualdad*, editado por Olimpia Molina. Albacete: Editorial Bomarzo.
- Ortí, A. (1989) “La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta y la discusión de grupo” en *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación social*, coordinado por M. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Alvira. Madrid: Alianza.
- Ovejero, Ana maría, 2009. “Nuevos planteamientos sobre las acciones positivas. Los ejemplos de la ley integral contra la violencia de género y la ley de igualdad a debate”, en *Revista Española de derecho constitucional*, nº86.

- Paleo, Natalia, y Alba Alonso. 2014. "¿Es Solo Una Cuestión De Austeridad? Crisis Económica y Políticas De Género En España." *Investigaciones Feministas: Papeles De Estudios De Mujeres, Feministas y De Género* 5 36-68.
- Pedrajas, Abdón y Tomás Sala. 2008. *La protección de la maternidad, la paternidad, la adopción y el acogimiento*. Valencia: Editorial Tirant lo Blanch.
- Perez del Río, Maria Teresa. 2014. "Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social", coordinado por Antonio Pedro Baylos, Candy Florencio y Rodrigo García. Editorial: Tirant lo Blanch
- Quesada, Rosa, 2009. "La protección y las medidas preventivas frente al acoso sexual en el trabajo, en desarrollo de la LEY 3/2007", en *Gestión práctica de Planes de Igualdad*, editado por O. Molina Hermosilla. Albacete, Editorial Bomarzo.
- Rees, Teresa. 1998. *Mainstreaming Equality in the European Union*. Londres: Routledge.
- Rodríguez del Pino, Juan A. 2010 "Políticas de igualdad en un mundo de hombres, ¿una necesidad para el cambio?" Publicado en *Prisma Social, revista de Investigación Social*, nº7, 290-320.
- Rodríguez, Gregorio, Javier Gil y Eduardo García, 1996. *Metodología de la investigación cualitativa*. Editorial Algibe
- Romero, Alfons y Paco Abril, 2011. "Masculinidades y usos del tiempo: hegemonía, negociación y resistencia", publicado en *Prisma Social* revista de Investigación Social, nº7, 34-63.

- Rozas, Marcelo. 2004. "Hombres, paternidad y separaciones: buscando igualdad de oportunidades", en *Varones: entre lo público y la intimidad* coordinado por J. Olavarría y A. Márquez. Chile. Lom Ediciones.
- Sanfélix, Joan. 2011. "Las nuevas masculinidades. Los hombres frente al cambio de las mujeres", publicado en *Prisma Social Revista de Ciencias Sociales*, nº7.
- Sau, Victoria. 2000 (2ª edición) *Diccionario ideológico feminista*. Barcelona, Editorial Icaria.
- Segarra, Marta y Angels Carabí. 2000. *Nuevas masculinidades*. Barcelona. Editorial Icaria.
- Serrano, Juana María, 2007. *Participación y planes de igualdad en la ley orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, Albacete, Editorial Bomarzo.
- Simón, Ana Isabel. 2011. "Oficiales y soldados en la Restauración Española (1873-1923). Integración y exclusión. El modelo de masculinidad castrense", publicado en *Prisma Social Revista de Ciencias Sociales*, nº13.
- Taylor, S.J y R. Bogdan (1987) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Editorial Paidós.
- Torres, Juan y Lina Gálvez. 2010. *Desiguales. Mujeres y hombre en la crisis financiera*. Icaria. Barcelona.
- Uría, Jorge. 2014. "Iconos de masculinidad. Los años veinte y los ases del fútbol español", en *Feminidades y masculinidades: arquetipos y prácticas de género*, coordinado por Mary Nash, Barcelona: Editorial Alianza.

Valles, Miguel S. 1992. *Entrevistas cualitativas*, Cuadernos Metodológicos del CIS, Madrid.

Valpuesta, Rosario.2007. *Comentarios a la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*. Centro de Estudios Andaluces, Bailén, Sevilla.



VNiVERSiDAD
D SALAMANCA

CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL