

VNIVERSITAT E VALÈNCIA

FACULTAD DE DERECHO

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Programa de Doctorado en Derechos Humanos, Democracia

y Justicia Internacional

INSTITUTO DE DERECHOS HUMANOS



Tesis doctoral

**IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES:
REALIDAD SOCIAL Y SU REFLEJO EN EL CINE.**

Presentada por:

ROSA PÉREZ GARIJO

DIRECTOR DE LA TESIS

Prof. Dr. CARLOS ALFONSO MELLADO

VALÈNCIA, junio 2024

A Antonio y Sara, mis padres, por sus valores y su ejemplo.

A Sara y Lola, mis hijas, por ser mi motor y mi alegría.

A José, mi compañero de vida, por estar siempre.

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi gratitud a las personas que han hecho posible esta tesis doctoral.

El principal agradecimiento es para mi director de tesis, el profesor Carlos Alfonso Mellado, en primer lugar, porque sin su empuje, dirección y ánimo no hubiera sido posible la finalización de este estudio; en segundo lugar, por ser un excelente jurista y mejor persona que ha sido un gran ejemplo a lo largo de toda mi trayectoria jurídica y personal y, en tercer lugar, por su amistad.

A mis padres, que me educaron en los valores de la justicia y la honestidad, que me marcaron un camino del que espero no desviarme nunca, que me enseñaron a levantar la voz por los que no tienen voz, a ser una mujer independiente y a levantarme si me caía porque ellos ya no estaban.

A mis hijas y a mi pareja por soportar las ausencias que han hecho posible esta tesis doctoral y hacerlo desde el cariño y el apoyo incondicional.

A Concha, mi hermana, por cubrir y sobrellevar mis vacíos por los encierros doctorales demostrando una gran fuerza en los momentos más difíciles.

A mis tres grandes amigas, Pino, Lola y Marina por el ánimo en esta tesis doctoral, pero sobre todo por su fuerza, su empoderamiento, su sororidad y su amistad a lo largo de las décadas, en los buenos, los malos y los peores momentos.

Y a Mónica, Marina, Sira, Ana, Aitana, Rebeca, Diana, Eva, Mavi y Elena por haber compartido su valiosa experiencia conmigo y enriquecer con ello esta tesis doctoral.

También por haber roto “techos de cristal” y servir de inspiración para muchas mujeres.

ÍNDICE

ABREVIATURAS	13
INTRODUCCIÓN	15
METODOLOGÍA	29
CAPÍTULO 1. ANÁLISIS A TRAVÉS DE LA FILMOGRAFÍA DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER ANTES DE LA APROBACIÓN DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978	37
1.1. <i>EL MUNDO SIGUE</i>	38
1.1.1. Contexto histórico	38
1.1.2. Análisis de la película	40
1.1.3. Conclusiones y contraste con la actualidad	45
1.2. <i>CALLE MAYOR</i>	50
1.2.1. Contexto histórico	51
1.2.2. Análisis de la película	52
1.2.3. Conclusiones y contraste con la actualidad	58
1.3. <i>LAS TRECE ROSAS</i>	62
1.3.1. Contexto histórico	62
1.3.2. Análisis de la película	64
1.3.3. Conclusiones y contraste con la actualidad	68
CAPÍTULO 2. LA APROBACIÓN DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978	71

2.1. PEQUEÑOS AVANCES PARA LA MUJER ANTES DE SU APROBACIÓN	71
2.2. LA IGUALDAD LEGAL: PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO	73
2.3. LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO	75
CAPÍTULO 3. LA VIOLENCIA DE GÉNERO	79
3.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS	79
3.2. LA PRIMERA VISUALIZACIÓN PÚBLICA CON RESULTADO DE MUERTE	80
3.3. LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN NUESTRA FILMOGRAFÍA	81
3.3.1. <i>Te doy mis ojos</i>	81
3.3.2. <i>Solo mía</i>	85
3.4. LA LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	88
3.5. LA REALIDAD SOCIAL	99
CAPÍTULO 4. LA DESIGUALDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE DETERMINADOS TRABAJOS FEMINIZADOS. LA BRECHA SALARIAL	103
4.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL TRABAJO FEMINIZADO	104
4.2. LAS PROFESIONES ALTAMENTE FEMINIZADAS	107
4.3. EL SERVICIO DOMÉSTICO, LAS CAMARERAS DE PISO Y DEMÁS TRABAJOS FEMINIZADOS	113
4.4. EL REFLEJO DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN EL CINE ESPAÑOL	116
4.4.1. <i>¡Cómo está el servicio!</i>	117

4.4.2. La migración de españolas a Francia para servir: <i>Españolas en París y Las chicas de la sexta planta</i>	118
4.5. LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS EMPLEADAS DEL HOGAR	123
4.6. LA EXTREMA PRECARIZACIÓN LABORAL DE LAS CAMARERAS DE PISO EN EL CINE: <i>HOTEL EXPLOTACIÓN: LAS KELLYS</i>	129
4.7. SITUACIÓN JURÍDICA ACTUAL DE LAS CAMARERAS DE PISO	134
4.8. LA SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL DE GÉNERO EN LAS RELACIONES LABORALES: CLAVE DE BRECHA SALARIAL	138
CAPÍTULO 5. LA MUJER MIGRANTE NO COMUNITARIA	141
5.1. LA SITUACIÓN DE LA MUJER MIGRANTE EN ESPAÑA	142
5.2. LA MUJER MIGRANTE EN EL CINE ESPAÑOL	146
5.2.1. <i>Flores de otro mundo</i>	147
5.2.2. <i>Princesas</i>	148
5.2.3. <i>Un novio para Yasmina</i>	149
5.2.4. <i>Amador</i>	150
5.3. LA REALIDAD SOCIAL DE LA MUJER MIGRANTE	151
CAPÍTULO 6. LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR	153
6.1. LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y DOMÉSTICAS	153
6.2. LOS AVANCES NORMATIVOS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR Y SU CORRESPONDIENTE IMPACTO SOCIAL	154
6.2.1. La Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras	154

6.2.2. La LOI y Real Decreto 295/2009. de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural	159
6.2.3. El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación	164
6.2.4. El proyecto de Ley de familias y el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio	169
6.3. REALIDAD JURÍDICA Y SOCIAL	172
6.4. LA FALTA DE CORRESPONSABILIDAD DE LAS OBLIGACIONES FAMILIARES Y DOMÉSTICAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES REFLEJADAS EN NUESTRA FILMOGRAFÍA	173
6.4.1. <i>Mataharis</i>	174
6.4.2. <i>Cinco lobitos</i>	175
6.4.3. <i>María (y los demás)</i> y <i>Padre no hay más que uno</i>	177
6.4.4. La importancia de las directoras de cine	179
6.5. CONCILIACIÓN Y BRECHA SALARIAL	181
CAPÍTULO 7. EL MANSPLAINING	185
7.1. ¿QUÉ ES EL MANSPLAINING Y QUIÉN ACUÑÓ EL TÉRMINO?	185
7.2. LA IMPORTANCIA DEL CINE PARA SU IDENTIFICACIÓN	186
7.3. LA IMPORTANCIA DE COMBATIR EL MANSPLAINING	188
CAPÍTULO 8. EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	191
8.1. ORIGEN DEL TÉRMINO Y DEFINICIÓN	191

8.2. TIPOLOGÍAS Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO	196
8.3. RESPUESTA JURÍDICA AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	202
8.4. DE LA REALIDAD JURÍDICA A LA REALIDAD LABORAL	210
8.5. EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN NUESTRA FILMOGRAFÍA	217
8.5.1. El cine español de los 90	218
8.5.2. Acoso sexual que no llegaría a serlo	220
8.5.3. El acoso sexual de una manera no central	222
8.5.4. El acoso sexual por razón de sexo: <i>La punta del iceberg</i>	223
8.5.5. El acoso sexual: <i>Nevenka</i>	224
8.5.6. El acoso sexual: <i>Intimidad</i>	229
8.5.7. #MeToo (yo también)	234
8.6. CONCLUSIONES SOBRE LA INVISIBILIDAD DEL ACOSO	238
CAPÍTULO 9. EL TECHO DE CRISTAL	241
9.1. EL PROBLEMÁTICO CONCEPTO DEL TECHO DE CRISTAL	242
9.2. LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES (LOI)	244
9.3. LOS EFECTOS Y DEFECTOS DEL DIFERENTE ARTICULADO DE LA LEY PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES EN DATOS	248
9.3.1. Gobierno español y administraciones locales	249
9.3.2. En los órganos judiciales	252

9.3.3. Otras instituciones o entidades no judiciales	261
9.3.4. En las instituciones valencianas	265
9.4. ¿LA LLEGADA DE LAS MUJERES A LOS PUESTOS DE MÁXIMA RESPONSABILIDAD CONLLEVA LA IGUALDAD EFECTIVA?	278
9.4.1. Entrevista a diez valencianas que han roto el “techo de cristal”	278
9.4.2. Análisis y conclusiones de las entrevistas	282
9.4.2.1 ¿Tienen las mujeres las mismas posibilidades de acceder a los puestos de máxima responsabilidad?	283
9.4.2.2 ¿A las mujeres se les exige más que a los hombres en los puestos de máxima responsabilidad?	284
9.4.2.3 ¿Los hombres aceptan la autoridad de una mujer?	286
9.4.2.4 ¿Qué dificultades añadidas se encuentran las mujeres en los puestos de máxima responsabilidad?	287
9.4.2.5 ¿Quedan muchos techos de cristal por romper?	289
9.5. LAS DIFICULTADES DE LA ROTURA DEL “TECHO DE CRISTAL” EN NUESTRA FILMOGRAFÍA	292
9.5.1. <i>La punta del iceberg</i>	292
9.5.2. <i>Intimidación</i>	295
9.6. ¿HAY UN “TECHO DE CRISTAL” O SUCESIVOS “TECHOS DE CRISTAL”?	299
CONCLUSIONES	303
ANEXO	321
BIBLIOGRAFÍA	353

ABREVIATURAS UTILIZADAS

Art.	Artículo
BOE	Boletín Oficial del Estado
CC	Código Civil
CCAA	Comunidades Autónomas
CCOO	Comisiones Obreras.
CE	Constitución Española
CGPJ	Consejo General del Poder Judicial
CP	Código Penal
DOUE	Diario Oficial de la Unión europea.
Ed.	Editores
ET	Estatuto de los Trabajadores
FOGASA	Fondo de Garantía Salarial
JSU	Juventud Socialista Unificada
LCVLF	Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
LOI	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
LOREG	Ley Orgánica de Régimen Electoral General
LOVG	Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
NNUU	Naciones Unidas
Nº	Número
OIT	Organización Internacional del Trabajo
Pág.	Página
Págs.	Páginas.
PCE	Partido Comunista de España
RGSS	Régimen General de la Seguridad Social

SS	Seguridad Social
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
TC	Tribunal Constitucional
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UE	Unión Europea
UGT	Unión General de Trabajadores.

INTRODUCCIÓN

“No olvidéis jamás que bastará una crisis política, económica o religiosa para que los derechos de las mujeres vuelvan a ser cuestionados. Estos derechos nunca se dan por adquiridos, debéis permanecer vigilantes toda vuestra vida” decía Simone de Beauvoir¹. No puede haber, desgraciadamente, frase más certera.

Es innegable que se han producido avances sustanciales en los derechos de las mujeres en este país. No hay duda alguna de que existe un abismo entre la situación que padecieron nuestras madres, nacidas en mi caso y el de las personas de mi edad, en la primera década de la dictadura, y la realidad que hemos vivido y vivimos las mujeres que nacimos en la década de los setenta. Pero también es cierto que el avance de derechos, infortunadamente, no siempre se da de una manera lineal, no siempre se va a más, no siempre la normativa evoluciona progresivamente ampliando los derechos de las mujeres o cualquier otro tipo de derechos. Esto sería lo lógico en sociedades con ansias de ser más justas, más igualitarias, más democráticas, pero las sociedades no siempre anhelan tener dichas características.

No tenemos que remontarnos demasiado lejos para comprobarlo. Nuestras abuelas en los años 30 pudieron vivir una etapa en la que se aprobaron determinadas normativas que avanzaban en determinados aspectos en la igualdad legal entre hombres y mujeres. Se aprobó el sufragio femenino, la ley del divorcio, la ley del aborto, el derecho al trabajo de las mujeres, aunque con sus limitaciones y la Constitución de la República española de 1931 en su artículo 25 establecía que *“No podrán ser fundamento de privilegio jurídico: la naturaleza, la filiación, el sexo, la clase social, la riqueza, las ideas*

¹Monteil, C. (2011). *Simone de Beauvoir et les femmes aujourd'hui*. Odile Jacob. ISBN-10: 2738126707. ISBN-13: 978-2738126702. Pág. 41.

políticas ni las creencias religiosas. El Estado no reconoce distinciones y títulos nobiliarios”.

Por primera vez la Constitución española, nuestra Carta Magna, reconocía la igualdad de hombres y mujeres, cuestión aparte era su plasmación real, no tan ambiciosa como hubiese sido deseable, pero su reconocimiento legal era un avance fundamental que significaba impulsar claramente la equidad respecto de la normativa anterior.

También era bastante más igualitaria y garante de los derechos humanos que la normativa aprobada posteriormente por la Dictadura franquista, que supuso un gran retroceso en cuanto a derechos y libertades.

Aquellas mujeres que durante la Segunda República vieron cristalizar sus anhelos de empezar a ser consideradas personas de primera categoría, que pudieron tener profesiones, votar, ocupar cargos de responsabilidad política, divorciarse de hombres a los que no querían, abortar, estudiar... vieron también cómo todo ello se esfumaba con la caída de la Segunda República.

Se consideraba que la mujer española con la Segunda República había avanzado considerablemente en derechos a pesar de la sociedad patriarcal, situándose así a la vanguardia europea².

A partir de 1939 se vieron relegadas a ser consideradas menores de edad, primero

² Moraga García, M.A. (2008). “Notas sobre la situación jurídica de la mujer en el Franquismo”. *Feminismo/s* 12, diciembre 2008. *Revista del Instituto Universitario de Investigación de Estudios de Género de la Universidad de Alicante*. ISSN 1696-8166. Págs. 231-232. La autora remite a Rosalía Sender Begué en *Luchando por la liberación de la mujer*, Valencia, 1969-1981, Universitat de Valencia, 2006, p. 182: «Tras la Guerra Civil, nosotras las mujeres perdimos más que los hombres, porque además de la libertad y la democracia, Franco nos arrebató todos los derechos que la República nos otorgó y que situaban a la mujer española en la vanguardia de Europa» y a la profesora Julia Sevilla Merino que afirma que «Si nos fijamos en España observamos cómo el movimiento feminista no existió hasta bien entrado el siglo XX y cristalizó con la Constitución Republicana de 1931, que, con el reconocimiento del sufragio femenino, introduce en la sociedad patriarcal española la relevancia del papel de la mujer». *Las mujeres parlamentarias en la legislatura constituyente* (Cortes Generales. Ministerio de la Presidencia, 2006. Pág. 10).

tuteladas por el padre y después por el esposo, relegadas al ámbito privado; su función en la vida se limitaría a cumplir los deseos del marido y a criar hijos de los que no ostentaba ni la patria potestad, a no ser que quedaran viudas. El artículo 57 del CC establecía que *“El marido debe proteger a la mujer, y ésta obedecer al marido”*.

Hasta el año 1981 la mujer necesitó, incluso, del permiso paternal o marital para poder conducir.

En la época de la dictadura, casi se podría decir que el marido tenía derecho a violarla y pegarle las veces que considerara porque se consideraba de su propiedad. La mujer, en realidad, no tenía derecho ni a protestar, ni mucho menos a denunciar, tampoco podía divorciarse.

Se dieron, incluso, situaciones verdaderamente espantosas, mujeres que se habían divorciado durante la Segunda República, algunas por recibir malos tratos, vieron anulados sus divorcios y obligadas a volver con sus “maridos” maltratadores. Tampoco tenían una independencia económica, ni tan siquiera para abrir una cuenta bancaria, necesitaban del permiso del marido y antes de casarse lo necesitaban del padre.

Se limitó de una manera muy notable el acceso de la mujer al empleo ya que al casarse perdían mayoritariamente su puesto de trabajo. La libertad era de por sí muy limitada en la dictadura, pero la libertad es totalmente inexistente si no se tienen cubiertas las necesidades básicas. La emancipación de la mujer es inviable sin una independencia económica y la independencia económica es imposible, a no ser que seas de alta cuna, sin un trabajo que te garantice unas condiciones mínimas que cubran tus necesidades vitales.

La regulación discriminatoria para la mujer más contundente³ se dio con la Ley

³ Peres Díaz, Daniel. 15 al 31 de octubre de 2020. *Mujer y trabajo durante el franquismo. Una aproximación jurídica*. [Comunicaciones 782-786]. XII Congreso virtual sobre Historia de las Mujeres. A modo de ejemplo refiere la Reglamentación de Trabajo para el personal de la Banca privada y la

de Reglamentaciones de Trabajo de 16 de octubre de 1942, que dictaba las normas para la elaboración de los reglamentos de trabajo. En la mayoría de las reglamentaciones se estableció que al contraer matrimonio la mujer quedaba en situación de excedencia forzosa, a cambio de recibir una indemnización en concepto de dote. Un concepto bastante patriarcal también el de la dote, concebida socialmente como lo que la mujer aportaba al matrimonio, constituyendo así una contraprestación a la carga que, se entendía por las autoridades, suponía la mujer para el hombre.

No es hasta el año 1961, con la aprobación de la Ley de Derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer cuando existe cierto reconocimiento del derecho al trabajo de las mujeres. En esta ley se establecía el derecho de la mujer a trabajar en "aquellas profesiones y tareas públicas y privadas para las que se halla perfectamente capacitada, sin más limitaciones que las que su condición femenina impone".⁴ La Ley⁵ establecía que: *“En las mismas condiciones que el hombre, la mujer puede participar en oposiciones, concursos-oposiciones y cualesquiera otros sistemas para la provisión de plazas de cualesquiera Administraciones públicas. Asimismo, tendrá acceso a todos los grados de la enseñanza”* para después añadir que quedaban exceptuadas:

“a) Las Armas y Cuerpos de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire, salvo que por disposición especial expresa se conceda a la mujer el acceso a servicios especiales de los mismos.

b) Los Institutos armados y Cuerpos, servicios o carreras que impliquen normalmente

siderometalúrgica que establecían que al casarse debían abandonar su puesto de trabajo, recibían una indemnización en concepto de dote y podían reingresar si se convertían en cabeza de familia por incapacidad o fallecimiento del marido.

⁴ Rodríguez Llemosí, J.R. 15 al 31 de octubre de 2019. *Cien años de desigualdad. La situación legal de la mujer española durante el siglo XX*. [Comunicaciones 693-724]. XI Congreso virtual sobre Historia de las Mujeres.

⁵ «BOE» núm. 175, de 24 de julio de 1961, páginas 11004 a 11005.

utilización de armas para el desempeño de sus funciones.

c) La Administración de Justicia en los cargos de Magistrados, Jueces y Fiscales, salvo en las jurisdicciones tutelar de menores y laboral.

d) El personal titulado de la Marina Mercante, excepto las funciones sanitarias.”

Si bien es cierto que dicha ley reconoce el derecho de la mujer a trabajar e incluso a la igualdad en la retribución, también es cierto que contemplaba la posibilidad de requerir el permiso marital para ello.

Es evidente que dicha norma no colmaría ninguna expectativa actual, pero no podemos obviar que dada la situación suponía un pequeño avance para la mitad de la población que llevaba ya unas cuantas décadas de resignación, humillación y adoctrinamiento, entre otras tantas muestras de degradación.

Sin duda era un avance muy pequeño y más teórico que con aplicación real; en definitiva, quedaba mucho por hacer.

Pero no quiero adentrarme de lleno en el objeto del estudio de esta tesis doctoral. Simplemente quiero dar unas pinceladas que expongan lo difícil que ha sido la conquista de los derechos para las mujeres en este país.

La lucha por la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, así como sus avances, tienen sus particularidades en cada país, no produciéndose de manera simétrica, ni mucho menos, ni tampoco de forma lineal en todos los países. Solo hace falta ver lo que ha ocurrido en los Estados Unidos con el derecho al aborto⁶.

⁶ Aborto en EE.UU.: qué es Roe vs. Wade y qué consecuencias tendrá su anulación por parte de la Corte Suprema. 3 mayo 2022. Actualizado 24 junio 2022. BBC News Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-61314561>

Pero, sin duda, en nuestro país las dificultades no han sido menores. La dictadura franquista truncó todos los avances realizados para hacer de España un país moderno, ilustrado, culto...donde la mujer comenzaba a tener un papel clave en la sociedad.

En este trabajo analizaré cómo se han llevado adelante cambios legislativos y sociales para avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las dificultades de los mismos, la diferencia entre la igualdad real y la legal y los obstáculos que sufrían las pretendidas transformaciones en una sociedad donde el machismo y la misoginia fueron regla general durante décadas.

La misoginia y el machismo, lejos de causar rechazo, suponían la cultura dominante que gozaba de la aceptación social, incluso por parte de la mitad de la población que la sufría.

Es evidente que la principal herramienta para que, en esta sociedad y en cualquier otra, la mujer goce de igualdad de derechos y de oportunidades es el acceso al trabajo. Sin un puesto de trabajo digno y estable que le procure una solvencia económica la emancipación no es posible. Sin igualdad laboral efectiva entre hombres y mujeres la discriminación entre ambos no será erradicada.

Llevamos ya varias décadas escuchando que la igualdad hace mucho que es efectiva, que no existen desigualdades, mostrando un espejismo que impide avanzar para que realmente lo sea.

En los últimos años podemos incluso observar una reacción peligrosa de grupos reaccionarios que elaboran todo un discurso en base a que ahora el hombre está discriminado. Es, ni más, ni menos, que la reacción a unas acciones encaminadas a procurar un avance igualitario, reacción por parte de aquellos que no quieren perder unos privilegios que solo por el hecho de haber nacido hombre ya les señalaron que tenían.

Quiero abordar algunas de las diferentes situaciones de discriminación que han sufrido las mujeres en este país, las distintas regulaciones para paliarla y la situación actual. Lo quiero hacer analizando dichas realidades desde una herramienta que ha sido fundamental para expresar una realidad, poder analizarla y empatizar con ella e incluso para que bastantes mujeres se reconocieran en la misma y fuesen conscientes de lo que sufrían. Esta herramienta no es otra que el cine.

El cine ha sido capaz de plasmar aquello de lo que no se hablaba, de lo que no se identificaba, de lo que no se quería ver... Ha servido, también, para sensibilizar y visibilizar. Mucho se ha escrito sobre cine y derecho, existe incluso una colección de libros de la Editorial Tirant lo Blanch con dicho título, sobre qué se considera cine jurídico o no, o incluso si se le puede aplicar al cine jurídico la categoría de género o no. Pero la realidad nos muestra que es difícil ver una película sin que nos refleje alguna situación en la que no intervenga el derecho de una manera u otra, ya sea por su aplicación o por su ausencia. Por lo tanto, el género abarcaría tanta filmografía que finalmente no aportaría nada relevante; por ello, aunque no se considere una “rama independiente”, es innegable que el derecho impregna la mayor parte de los distintos géneros cinematográficos⁷.

Por eso, aquellas películas que serán objeto de análisis en este estudio, de acuerdo con lo expuesto anteriormente, van a evidenciar situaciones que, desde mi punto de vista, requieren, indudablemente, de una respuesta jurídica por considerarse claramente injustas; como veremos, en algunos casos la habrán tenido y en otros, no. Incluso en los que la han tenido, analizaré si la respuesta ha dado solución eficaz a la cuestión, o si la misma ha sido insuficiente o si directamente la situación discriminatoria no se ha paliado en absoluto. Abordaré en algunos casos como incluso cambios legislativos importantes

⁷ Rivaya, B. 2021. *Derecho y cine en 100 películas*. Editorial Tirant lo Blanch. ISBN: 978-84-1378-118-1. Págs. 28-32.

no han conseguido desterrar una arraigada realidad.

La importancia de abordar el avance de los derechos de las mujeres en nuestro sistema jurídico desde el análisis de determinada filmografía seleccionada es para mí evidente y deriva del hecho de que el cine tiene la capacidad de trasladar de una forma masiva situaciones jurídicas socialmente injustas. Siempre se dice que una imagen vale más que mil palabras; basta recordar la foto de Aylan Kurdi, un niño sirio de origen kurdo de tres años, que apareció ahogado en la playa de Bodrum en Turquía. Por desgracia solo era uno más de los miles y miles que perecen en el Mediterráneo. Se trata de niños, niñas, bebés, hombres, mujeres y, en definitiva, una masacre continua de personas que huyen de la guerra y del hambre. Mientras, Europa vive de espaldas a esa realidad, que es conocida en mayor o menor medida, que indigna no a demasiados y contra la que luchan muy pocos. Pero esa foto tocó la fibra sensible, la foto del niño recordaba al hijo propio, al sobrino, al nieto, al niño que conoces y quieres. Tuvo la capacidad de hacer empatizar de forma masiva, con homenajes, plegarias, canciones dedicadas por famosos cantantes... Duró poco la empatía, también es cierto, tampoco se tomaron medidas eficaces y duraderas para evitar que volviera a suceder, pero es cierto que visibilizó un drama y sensibilizó. Quizás contribuyó, aunque fuese un poco, a la protección de los derechos humanos.

Pues si una foto, en un país lejano, tuvo la capacidad de remover conciencias, el cine tiene todavía una fuerza mayor, porque no dura el breve instante que te traslada una foto. Una película tiene la capacidad de envolverte en ella, de atraparte, de introducir a quien la ve en la historia que desarrolla, de que puedas sentir, aunque sea remotamente, el sufrimiento del personaje, sus sentimientos, etc. También es importante analizar los silencios del cine, lo que no se ha reflejado o incluso lo que ha normalizado.

Es importante estudiar ese poder del cine, porque además en este país la discriminación de la mujer ha estado normalizada y, por lo tanto, la aprobación de determinada normativa que regulaba la igualdad de manera formal ya parecía cumplir con las aspiraciones feministas.

La Constitución Española marcó el inicio de la normativa jurídica que garantizaba la igualdad a nivel formal, pero la realidad social y la del hogar nada se parecía a lo reflejado en la misma. El machismo no desaparece de la noche a la mañana porque se regule en una norma. Existieron muchas resistencias, lamentablemente no solo por parte de los hombres. Se requirió de mucho activismo feminista y de la participación activa de las mujeres en la política para avanzar en lo jurídico y en lo social hacía una sociedad más igualitaria, pero en la que todavía existe discriminación. Normativas como la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género⁸ (en adelante, LOVG) se aprobaría 26 años después de la CE. Más de un cuarto de siglo para que un país tomara conciencia de un problema tan grave y se atreviera a regular su intención de combatirla. Es un buen ejemplo de cuánto ha costado avanzar, por mucho que tuviésemos una Constitución que nos dijera que los hombres y las mujeres son iguales ante la ley.

Que la igualdad no era efectiva era una realidad tan clara, que tres años más tarde se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁹ (en adelante, LOI). Si lo hubiera sido, si se hubiese conseguido la igualdad real y efectiva, no se hubiera tenido que aprobar esta Ley que, recuerdo una vez más, llegó casi treinta años después de aprobarse la Carta Magna, que teóricamente ya nos igualaba. La aprobación de esta Ley fue un hito importante, dado que realizaba un reconocimiento

⁸ «BOE» núm. 313, de 29 de diciembre de 2004.

⁹ «BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007. 12611-12645

explícito de que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana¹⁰ y regulaba desde medidas para la conciliación y la igualdad de trato y oportunidades en el trabajo y la posibilidad de medidas de acción positiva, hasta la modificación de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General (en adelante, LOREG)¹¹, a través de la Disposición Adicional Segunda para garantizar la presencia de las mujeres en las distintas Instituciones Políticas:

“1. Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en esta Ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento. Cuando el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico.

En las elecciones de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, las leyes reguladoras de sus respectivos regímenes electorales podrán establecer medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres en las candidaturas que se presenten a las Elecciones de las citadas Asambleas Legislativas.

2. También se mantendrá la proporción mínima del cuarenta por ciento en cada tramo de cinco puestos. Cuando el último tramo de la lista no alcance los cinco puestos, la referida proporción de mujeres y hombres en ese tramo será lo más cercana posible al equilibrio numérico, aunque deberá mantenerse en cualquier caso la proporción exigible

¹⁰ García Campá, S. Ventura Franch, A. 2021. “El nuevo concepto de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español. Su aplicación en el ámbito laboral a través de las acciones positivas y la corresponsabilidad”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 9, Nº. 2, 2021. ISSN-e 2282-2313. Pág. 143.

¹¹ «BOE» núm. 147, de 20/06/1985.

*respecto del conjunto de la lista”*¹².

Pero, aunque la ley tuvo consecuencias positivas innegables, sigue quedando mucho por avanzar.

Frente a esa apariencia de normalidad, el cine ha tenido la capacidad de plasmar realidades invisibilizadas durante décadas en nuestro país, ha reflejado situaciones socialmente injustas con devastadoras consecuencias. Ha permitido que la sociedad empatee, que se vea reflejada, que se haga sentir que la situación que se desarrolla en la pantalla pueda sucederle a cualquier espectadora, o a su hija o a su hermana, a cualquier mujer que le sea próxima -también lógicamente puede producir ese efecto en cualquier espectador en relación con las mujeres de su entorno-.

Y sobre todo permite sensibilizar ante una situación, la que analizo sobre la mujer, que es claramente discriminatoria y abusiva pese a los avances producidos y a años de legislación en la materia, siempre persiguiendo la igualdad efectiva, deseable pero no conseguida.

El cine nos permite tener una visión social sobre una situación determinada y

¹² Para conocer con mayor profundidad el contenido de la Ley en la materia que abordo, la laboral, remito especialmente a:

-Sánchez Trigueros, C. Sempere Navarro, A.V. 2008. *Comentarios a la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Aranzadi Thomson Reuters, 2008. ISBN 978-84-8355-507-1.

-Sala Franco, T. Ballester Pastor, M.A. Baño León, J.M. Embid Irujo, J.M. Goerlich Peset J.M. 2008. *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Wolters Kluwer, 2008. ISBN 978-84-9725-886-9.

-Fabregat Monfort, G. 2007. *Los planes de igualdad como obligación empresarial: análisis de la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Bomarzo, 2007. ISBN 978-84-96721-14-2.

-Fabregat Monfort, G. 2008. *La discriminación de género en el acceso al mercado de trabajo: la posibilidad de una nueva tutela a la luz de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Tirant lo Blanch. ISBN 978-84-9876-066-8.

-Romero Burillo, A.M. Rodríguez Orgaz, C. 2018. *Trabajo, género e igualdad: un estudio jurídico-laboral tras diez años de la aprobación de la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombre*. Aranzadi, 2018. ISBN 978-84-9177-406-8

contrastarla con la realidad jurídica.

A partir de ahí, corresponde analizar si la realidad jurídica sirve para atajar la situación injusta. Analizar cuánto se ha avanzado en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, también nos va a servir para profundizar entre la situación inicial -anterior a la regulación jurídica de cada cuestión- y la actual, permitiendo observar, igualmente, las resistencias a los avances, y como la realidad del origen de esas resistencias se encuentra generalmente en la cultura producida por décadas de desigualdades. Y no solo en lo jurídico sino en lo social y, en ocasiones, en el interés por mantener situaciones privilegiadas provocadas por esa desigualdad, y, en otras, por la dificultad que tiene el cambio cultural en la materia que sin duda es profundo y complejo de asumir por ciertos hombres.

Si durante décadas se ha concienciado, educado, legislado, predicado y aplicado la desigualdad, dictar una norma no va a cambiar esa realidad de la noche a la mañana, cuando la misma encuentra fuertes raíces en toda esa actuación precedente, no en pro de la igualdad, sino fomentando, admitiendo, o cuando menos, tolerando y disculpando la desigualdad. Si quien está al lado de una mujer se siente superior y con una serie de privilegios sobre ella, una norma que diga lo contrario no va a cambiar, por si sola, su percepción de la realidad.

Trataré, así, espero que suficientemente, de examinar las distintas situaciones de discriminación y desigualdad padecidas por la mujer a lo largo de las décadas, estudiar la normativa jurídica aprobada y analizar si la misma ha dado respuesta a los problemas de manera más o menos rápida y eficaz; en definitiva, si ha cambiado la realidad y en qué medida lo ha hecho y todo ello desde el análisis de la realidad que se refleja en una selección de películas, reflexionando igualmente sobre el papel del cine como elemento de denuncia social y, por tanto, como inductor o colaborador del cambio social.

También utilizaré datos estadísticos que pondrán en evidencia, en algunas ocasiones, el escaso impacto en números que determinadas normativas han tenido socialmente, porque la problemática analizada cinematográficamente va a tener, no tengo dudas, coherencia con los datos objetivos. En algún caso la escasa filmografía me obligará a reforzar el estudio con otras herramientas, sentencias, entrevistas...para poder evaluar si la igualdad laboral entre mujeres y hombres es una realidad o una quimera.

METODOLOGÍA

Tal y como he explicado en la introducción, analizaré la situación de las mujeres en España a lo largo del último siglo, y lo haré a partir de determinada filmografía, datos estadísticos que la contrasten y algunas herramientas como estudios, sentencias y entrevistas, sobre todo en aquellos apartados en que la cinematografía española apenas ha penetrado y cuyas causas también corresponde analizar.

Me centraré fundamentalmente en analizar la situación de la mujer en las relaciones laborales y aquellos obstáculos visibles o invisibles que inciden en las mismas.

Priorizaré casi en exclusiva la cinematografía española, porque voy a analizar nuestra realidad social y jurídica. Pero la situación sufrida por la mujer no se ha producido de manera aislada en nuestro país y, por ello, podrían caber películas de otras nacionalidades que reflejen, sin duda alguna, las condiciones generales que padecen las mujeres.

Así, abordaré distintas problemáticas que sufre la mujer. Problemáticas que han supuesto y/o suponen obstáculos a su propia emancipación y que, en mayor o en menor medida, están interrelacionadas con su situación laboral. Entendiendo, y esto será objeto de estudio para las conclusiones, que para la emancipación de la mujer y la plena igualdad real entre hombres y mujeres las condiciones laborales son fundamentales.

Todo ello no puede desvincularse del punto inicial en el que la mujer se encontraba en este país. Entendiendo a este efecto como punto de inflexión en la situación de las mujeres la primera normativa que incidía en la igualdad de derechos y en la protección de los derechos humanos tras la dictadura. Es decir, analizaré el antes y después jurídico y social de la Constitución Española de 1978.

Por ello, para profundizar en la evolución de los derechos de las mujeres de este país

de la forma más rigurosa posible, dividiré su estudio en dos etapas: antes de la aprobación de la Constitución Española de 1978, Capítulo 1 y después de la aprobación, resto de capítulos.

Durante la dictadura franquista, como avancé, la mujer estaba relegada al trabajo en el ámbito privado y sus expectativas sociales se limitaban a lo que les deparara el matrimonio. Su suerte estaba ligada a él y la ausencia del mismo ya se consideraba en sí un fracaso. De dicha etapa existe una amplia filmografía que refleja la situación social que padecían, de la superioridad del hombre blindada jurídicamente y aceptada socialmente.

Películas como *El mundo sigue*¹³, *Calle mayor*¹⁴, *El pisito*¹⁵ reflejaron de una forma crítica con la dictadura franquista dicha realidad. Pero la mayoría de filmografía de esos años, mucho más complaciente con el régimen, expresaba también en mayor o menor medida la misma situación social de la mujer, solo que asumiendo como correcta la realidad social que reflejaba.

También me parece importante abordar cuál era el contexto jurídico y social en el periodo anterior a la dictadura franquista, visualizar a través de la pantalla el contraste entre las conquistas feministas en nuestro país con la Segunda República, que tampoco fueron fáciles, y la frustración y anulación posterior.

Películas sobre los últimos días de la Segunda República y los primeros de la dictadura franquista arrojan luz sobre el contraste que tuvieron que vivir las mujeres

¹³ Elices, R. 2 de septiembre de 2021. *Por qué “El mundo sigue” es la obra maestra de Fernando Fernán Gómez*. RTVE. <https://www.rtve.es/television/20210902/mundo-sigue-fernan-gomez-pelicula-rtve-play/2167595.shtml>. Película que fue rodada en 1963 y censurada hasta 1965 para estrenarse de una forma muy discreta.

¹⁴ *Calle Mayor*, película dirigida por Juan Antonio Bardem y estrenada en 1956.

¹⁵ *El Pisito*, película dirigida por Isidoro M. Ferry y Marco Ferreri, estrenada en 1959.

durante el paso de la democracia a la dictadura. Películas como *Las 13 rosas*¹⁶, basada, además, en hechos reales, *La voz dormida*¹⁷, etc. constituyen una buena base cinematográfica para ello.

En esta investigación la metodología no puede ser la misma para el periodo posterior a la aprobación de la Constitución de 1978 que para la anterior.

En la etapa anterior a la democracia no existe precisamente una extensa pluralidad normativa que afecte los diferentes órdenes y que, de manera más o menos acertada o más o menos expansiva, amplíe los derechos de las mujeres para conseguir una sociedad con condiciones más justas y más igualitaria entre ambos sexos. La realidad de la dictadura es precisamente la contraria; principios y normas que blindan el patriarcado y ponen al hombre en el centro, con un adoctrinamiento férreo y un arraigo social que podemos afirmar se ha alargado, de una manera u otra, hasta nuestros días.

Por lo tanto, corresponde analizar este primer periodo a través de la filmografía, mediante un estudio de cada película seleccionada, destacando y evaluando las conductas y el entorno social, su contraste con la actualidad jurídica y real. Quiero destacar cada comportamiento que no tendría cabida con el ordenamiento jurídico actual. Trasladar a la actualidad las costumbres que fueron normas y evaluar cómo en el presente, con un ordenamiento jurídico contrario a dicha realidad, muchas de esas actitudes contrarias a los derechos humanos han persistido en el tiempo o han sido corregidas mucho más tarde de lo que era deseable.

La metodología para el segundo periodo será la inversa, seleccionaré diferentes obstáculos con los que se encuentra la mujer a lo largo de su vida para no poder

¹⁶ *Las 13 Rosas*, película dirigida por Emilio Martínez-Lázaro y estrenada en 2007.

¹⁷ *La voz dormida*, película dirigida por Benito Zambrano, basada en la novela homónima de Dulce Chacón y estrenada en el año 2011.

considerarse en condiciones de igualdad con el hombre. Pondré de manifiesto que la equidad entre hombres y mujeres está lejos de ser una realidad en nuestro país.

Algunos de esos obstáculos son de tal magnitud que no pueden considerarse sólo como tales, sino que más bien constituyen además una constante vulneración de los derechos humanos; el ejemplo más claro es, sin duda, la violencia machista.

La violencia machista sigue siendo una realidad palpable y es una de las más poderosas razones para que aquellas que la padecen estén muy lejos de lograr la emancipación como mujeres, influyendo notablemente en sus posibilidades laborales y en las condiciones y desarrollo del trabajo.

Aunque el objetivo central de la investigación es intentar demostrar que para la paridad entre hombres y mujeres es imprescindible la igualdad de ambos en el mercado laboral, la metodología lleva, también, a analizar otras situaciones que, aunque a priori parezcan desvinculadas de la situación laboral o que en algún caso su origen venga dado por otro tipo de desigualdad, evidencian que la dependencia económica de la mujer juega un papel importante en la situación de desigualdad, demostrando, así, la importancia para la mujer de la posibilidad de un trabajo digno y de la necesaria igualdad en el acceso al empleo.

Para cada uno de ellos (obstáculos, problemáticas, desigualdades), ante la imposibilidad -y posible inutilidad- de abordar toda la filmografía que pueda existir, en el método seguido lo que se hará es seleccionar un conjunto de películas que, desde mi punto de vista, abordan cada tema de una forma certera y solvente y tienen la capacidad de trasladar al espectador la amplitud emocional de la situación. Películas con capacidad de hacer empatizar al público y sensibilizarlo, pero que también permiten analizar la situación de manera global, trascendiendo del caso o de la historia concreta que

desarrollen. Además, contrastaré y/o ampliaré dicho análisis con datos estadísticos, sentencias e incluso entrevistas enriquecerán el resultado final.

Tras haber analizado en la primera parte las dificultades del acceso de la mujer al empleo, en la segunda parte, cuando proceda y casi en general, agruparé por bloques las películas en función de las temáticas que abordan:

- La violencia de género.
- La desigualdad en las condiciones de trabajo de determinados trabajos feminizados. La brecha salarial.
- Las mujeres migrantes no comunitarias.
- La conciliación laboral y familiar.
- El *mansplaining*.
- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Las dificultades de la mujer en puestos de alta responsabilidad. El techo de cristal.

Analizaré si los problemas que aborda cada bloque son problemas reales que han merecido la atención del Derecho del Trabajo o, en su caso, de alguna otra rama del derecho, cuándo y cómo lo ha hecho, además de si ha tenido eficacia o no. Y estudiaré cómo los ha abordado el cine desde el punto de vista de crear conciencia social propiciando que hayan sido abordados jurídicamente, así como desde el punto de vista de reflejarnos una realidad que puede ser ajena o no a los avances normativos o a la carencia de estos.

En cuanto al análisis jurídico, como es lógico, lo abordaré desde una perspectiva

clásica.

Es decir, aplicando el método jurídico y analizando la diferente normativa a lo largo de los años, su aplicación práctica y en su caso judicial a través de los instrumentos negociados y si la respuesta jurídica, de existir, ha sido suficiente o acertada. O si, incluso en algunos casos, la normativa ha ido por delante para transformar realidades o si en otros la normativa ha producido un efecto rebote, empeorando las condiciones.

Como ya he dicho, la emancipación de la mujer es inviable si no puede tener las condiciones básicas cubiertas y estas solo son posibles con unas condiciones de trabajo dignas.

Este no es, ni ha sido, un camino fácil al ser este un país en el que la mujer durante muchos años estuvo a la sombra social y jurídica del hombre.

A lo largo de las décadas el movimiento obrero fue conquistando derechos para la clase trabajadora que garantizaron unas condiciones mínimamente dignas en las relaciones laborales. Pero ello no se tradujo para hombres y mujeres de manera igualitaria.

Dentro de la cultura patriarcal que ha imperado en España se consideraba que el sueldo principal era el del hombre como cabeza de familia y la mujer quedaba relegada al ámbito privado. En caso de tener un trabajo remunerado, el salario se consideraba complementario al del hombre.

Las Reglamentaciones de Trabajo regulaban, en algún caso, hasta menos de un 30% del salario para la mujer. Como se ha expuesto *“El salario femenino aparece un 80 por 100 del sueldo del varón en las Reglamentaciones de botones, artículos de vestido y tocado, juguetería de celuloide, farmacias, hostelería, textil algodón entre otras. En las Reglamentaciones del sector azucarero las raspadoras, limpiadoras y demás trabajos*

*propios del sexo femenino, 70 por 100 del sueldo del peón. La Reglamentación de Trabajo Agrícola para Gerona y su provincia de 20 de mayo de 1954, la Orden de 14 de mayo de 1954 para el Trabajo Agrícola de Lérida y la Orden de 20 de mayo de 1954 para el Trabajo Agrícola de Tarragona señalan en el mismo sentido que la retribución de la mujer sería el 80 por ciento del salario del varón en igualdad de trabajo”.*¹⁸

Estos son solo algunos ejemplos de la desigualdad salarial.

A partir de ahí, como ya he explicado, analizaré a través de la diferente normativa y filmografía cómo se han ido conquistando derechos y espacios, cómo, cuándo y, bajo qué circunstancias, si la realidad nos acerca a una equidad real, el régimen jurídico, la diferente evolución normativa, la diferencia entre la perspectiva social, real y jurídica y fundamentalmente si el Derecho del Trabajo u otras disciplinas jurídicas han dado respuesta a los problemas y si esta ha sido rápida y eficaz.

También profundizaré sobre lo que ha aportado la denuncia realizada a través del cine de las diferentes problemáticas; si ha facilitado abordar las mismas, si ha creado la conciencia social necesaria para que se hayan dado las condiciones óptimas para impulsar reformas legislativas que pudieran revertir situaciones claramente discriminatorias e injustas y si estas reformas han conseguido resultados óptimos o si, por el contrario, el cine nos refleja que a pesar de la normativa o en ausencia de ella la realidad social dista mucho de una igualdad efectiva.

¹⁸ Espuny Tomás, M.J. 2007. “Aproximación histórica al principio de igualdad de género (III): las reglamentaciones de Trabajo, observatorios de la desigualdad”. *IusLabor* 2/2007. ISSN-e 1699-2938. Págs. 5-8.

*La sociedad no puede, en justicia, prohibir el ejercicio honrado de sus facultades
a la mitad del género humano”.*

Concepción Arenal.

CAPÍTULO 1. ANÁLISIS A TRAVÉS DE LA FILMOGRAFÍA DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER ANTES DE LA APROBACIÓN DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978.

Abordaré en este apartado el análisis de la situación de la mujer en la dictadura franquista.

Las dos primeras películas son un reflejo demoledor de esa época. Nos muestran claramente la degradación desde el punto de vista social y jurídico a la que fue sometida la mujer, despojada de sus derechos y reducida a un campo de acción limitado: el hogar familiar. Fueron rodadas en 1956 y 1963, en plena dictadura, y por ello son un fiel y detallado reflejo de aquella realidad.

La tercera película, aunque nos relata unos hechos verídicos acaecidos en 1939, fue rodada en 2007, por lo que es evidente que nos describe dicha etapa desde el punto de vista que ya se tiene en la actualidad. Nos ofrece una imagen de las mujeres bastante más contemporánea ya que, si bien es cierto que hasta 1939 las mujeres pudieron gozar de una serie de derechos que fueron truncados por la dictadura, la imagen, quizás, no es tan fiel a la realidad de aquel momento como sí lo es la de las dos primeras películas.

1.1. EL MUNDO SIGUE

Ficha técnica.

España, 1963. Director: Fernando Fernán Gómez. Guion: Fernando Fernán Gómez basado en la novela de Juan Antonio Zunzunegui. Intérpretes: Lina Canalejas, Fernando Fernán Gómez, Gemma Cuervo, Milagros Leal, Agustín González, Fernando Guillem, María Luisa Ponte, Pilar Bardem...B/N. 118 minutos.

Problemáticas que inciden en la desigualdad.

Dictadura. Violencia de género. Moralidad y presión social. Desigualdad económica. Prohibición de planificación familiar. Acceso muy limitado de la mujer al mercado laboral. Acoso sexual.

1.1.1. Contexto histórico.

La película fue rodada en 1963 pero no pasó los filtros de la censura¹⁹. Posteriormente, en 1965, se autoriza por Manuel Fraga su estreno, pero dada su baja calificación lo hizo únicamente en el cine Buenos Aires de Bilbao.

Se considera una joya desterrada, y, en 2015, tras cumplirse cincuenta años de su estreno, se repuso en numerosas salas de toda España.

No fue casual que no pasara el filtro de la censura. La película es una desgarradora puesta en escena de las miserias de la dictadura a través de la vida en Madrid de dos hermanas.

La Constitución de la República Española de 1931 había reconocido el derecho al

¹⁹ Elices, R. 2 de septiembre de 2021. *Por qué “El mundo sigue” es la obra maestra de Fernando Fernán Gómez*. RTVE. <https://www.rtve.es/television/20210902/mundo-sigue-fernan-gomez-pelicula-rtve-play/2167595.shtml>.

trabajo de las mujeres. En su artículo 40²⁰ establecía “*Todos los españoles, sin distinción de sexo, son admisibles a los empleos y cargos públicos según su mérito y capacidad, salvo las incompatibilidades que las leyes señalen*”.

Dicho artículo no solo reconocía el derecho de la mujer al acceso al trabajo en condiciones de igualdad con el hombre, sino que también reconocía su derecho a ocupar cargos de responsabilidad política.

Ambos derechos suponían un gran avance en cuestión de políticas de equidad. Que la mujer tuviera voz propia en los espacios de decisión política favorecía la aprobación de políticas que incidieran en la igualdad de género. Asunto distinto es el análisis de la realidad en la práctica, no tan igualitaria como nos hubiera gustado. Pero hay que tener en cuenta que supuso tal ruptura con la situación anterior que necesitaba de un tiempo para que la realidad jurídica y la social fueran equivalentes. Un tiempo que por desgracia no se tuvo.

El 9 de marzo de 1938, cuando todavía faltaba un año para que finalizara la Guerra Civil, Francisco Franco aprobó el Fuero del Trabajo²¹. En el mismo se prohibía el trabajo nocturno de las mujeres y “liberaba” a la mujer casada del taller y de la fábrica.

El 31 de diciembre de 1938, antes también de la finalización de la Guerra Civil, por Orden del Ministerio de Organización y Acción sindical²² el hachazo de derechos a las mujeres siguió siendo determinante. La orden se iniciaba afirmando que una de las constantes preocupaciones del Poder Público era “el problema del trabajo de la mujer”. Continuaba manifestando que la tendencia del Nuevo Estado era que la mujer debía dedicar su atención al hogar y separarse de los puestos de trabajo; para ello disponía una

²⁰ Congreso de los Diputados. 9 de diciembre de 1931.

²¹ Boletín Oficial del Estado. 10 de marzo de 1938. Página 6178-6181.

²² Boletín Oficial del Estado. 31 de diciembre de 1938. Página 3219-3220.

serie de artículos que reducía a la mujer a ser la sombra del marido, le negaba la emancipación económica y le prohibía el trabajo en función de lo que cobraba el marido. Un articulado que regulaba jurídicamente la discriminación de las mujeres y el patriarcado. Se blindó la sumisión de la mujer al hombre.

Ante tal panorama la mujer debía asumir su papel en aquel país, su papel de madre y esposa. Para ello se las educaba de forma segregada y se las preparaba para el matrimonio. Para ser una mujer de su casa, como solía decirse. Y su suerte dependía de la que tuvieran en la elección, si era el caso, del marido.

1.1.2. Análisis de la película.

En la película esto se visibiliza de manera clara, con diversos detalles que plasman las variadas situaciones cotidianas de machismo que padecían las mujeres. Desde el principio vemos como la madre, Eloísa, soporta la carga de la casa, las carencias económicas y la preocupación por los hijos. También se puede observar la diferenciación entre el trato a las hijas y al hijo. Él vive en casa de sus padres sin ningún tipo de presión. Seminarista que decidió no tomar el hábito, representa en la película la presión social que ejercía la Iglesia católica, preocupado constantemente por la moral. Su única aportación al bienestar familiar se reduce a rezar constantemente para que sean una familia cristiana y que no se ponga en entredicho el honor familiar. La Iglesia Católica fue una gran aliada del franquismo desde el inicio del golpe de estado en 1936. A ella se le encomendó la educación y el nacionalcatolicismo impregnó cada una de las esferas de la dictadura. Fue la veladora de la moral católica a la que las mujeres estuvieron sometidas durante toda la dictadura.

Las hijas, Eloísa y Luisita, cargan con las imposiciones moralistas del régimen y las limitaciones jurídicas que padecían las mujeres. El camino elegido por ambas, dentro

de las pocas posibilidades que les ofrecía la época y su clase social, es muy distinto. Las consecuencias aún lo serán más. Están totalmente enfrentadas. Todas las escenas en las que coinciden se saldan con golpes, insultos y reproches entre ambas.

Eloísa había ganado en su juventud dos premios de belleza, Mis Maravillas 1950 y reina de la belleza de Madrid. Ganar estos concursos podía ser la mayor de las aspiraciones de una mujer de clase trabajadora. Los flashbacks continuos del personaje de Eloísa al momento en que se alza con el premio de belleza nos trasladan que, para ella, dicho premio era garantía de una vida feliz. Todo esto contrasta con su vida actual. Eloísa ha cumplido con las normas de la “honra” que marcaba el nacionalcatolicismo que imperaba en la época, casada con su novio de siempre, enamorada de él y madre de los hijos que quisieran llegar, cuatro a una edad bien joven. Su marido, Faustino, interpretado magníficamente por Fernando Fernán Gómez, hace que su matrimonio sea un verdadero martirio para ella. Camarero de profesión y jugador empedernido, no cumple ni tan siquiera con lo que el régimen establecía como las obligaciones del padre de familia. Desaparece de casa sin dar explicaciones y no cubre las necesidades básicas de sus hijos. Eloísa se ve obligada a pedir dinero a la familia para poder dar de comer a sus hijos. También a pedir al jefe del marido parte de su nómina para poder atender las necesidades de los menores. El jefe del marido aprovecha su desesperación para acosarla sexualmente.

La situación de Eloísa visualiza de una manera rotunda la situación a la que se podían ver abocadas las mujeres. Educada para ser una buena esposa y encomendar su suerte al matrimonio, este no le sale nada bien. El marido no considera tener ninguna obligación ni hacía ella, ni hacía sus hijos. La ausencia de medios para ganarse la vida, resultado de una educación únicamente centrada en el objetivo del matrimonio para ser una buena esposa y madre, provocan que después se encuentre sin recursos suficientes para dar de comer a sus hijos. Ninguna cualificación para trabajar, ninguna posibilidad de

divorciarse. La ley de Divorcio de 2 de marzo de 1932 y las disposiciones complementarias de la misma fueron derogadas ²³ por la Ley de 23 de septiembre de 1939 relativa al Divorcio. La única posibilidad abierta a deshacer el vínculo del matrimonio era la nulidad por los Tribunales Eclesiásticos del matrimonio roto y no consumado, recogido en su Disposición Transitoria quinta de dicha Ley del Divorcio. Reservada para aquellos que tuvieran el poder y el dinero necesario. Por lo tanto, mujeres como Eloísa sabían que su matrimonio era para toda la vida y que estaban atrapadas en él.

La desesperación la hace llegar incluso a pensar en la posibilidad de ejercer la prostitución, ya que la única herramienta con la que se encuentra en su belleza. Sin embargo, no acepta las decisiones de la hermana a la que constantemente crítica por faltar *“la honra de la familia”*.

El marido la insulta, la menosprecia y le pega. Pero ella, aun así, ante la hermana lo defiende como *“un hombre muy hombre”* y que es libre para hacer lo que quiera. Su sumisión respecto al marido está más que asumida. Queda claro, tal como se expresa, que él es el “amo y jefe de la casa”. Pero la obligación de que haya un plato en la mesa para comer es de ella.

Dada la situación, acepta un trabajo doméstico que apenas le permite cubrir las necesidades más básicas. Al tener hijos no puede servir como interna.

Finalmente, no puede aceptar su situación al comprobar que su hermana, tomando unas decisiones opuestas a las suyas, logra una posición en la vida totalmente desahogada y, a priori, bastante más feliz.

La vida de la hermana es bien diferente. Luisita (interpretada por Gemma Cuervo)

²³ Boletín Oficial del Estado. 5 de octubre de 1939. Página 5574-5575.

lo tiene muy claro y lo verbaliza desde el principio: “*casarse en España no se casa una más que una vez, esto no es Hollywood y hay que andar con tiento*”. Consciente de que la única posibilidad que tiene es el matrimonio no quiere errar. Quiere garantizarse una vida cómoda, sin penurias. Todo lo contrario que la hermana, casada por amor con un hombre que todos sabían que no era adecuado. Las opciones de las mujeres de clase trabajadora eran así de reducidas. Aunque ya estamos en los años 60 y empezaban a tener unas pocas posibilidades más.

Luisita trabaja de dependienta. La película es de 1963 y a partir de 1961, con la aprobación de la Ley de Derechos políticos, profesionales y laborales de la mujer²⁴, estas tuvieron mayor posibilidad de ocupar determinados puestos de trabajo. Ahora bien, también se establecía que “*Cuando por ley se exija la autorización marital para el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente deberá constar en forma expresa, y si fuere denegada, la oposición o negativa del marido no será eficaz cuando se declare judicialmente que ha sido hecha de mala fe o con abuso de derecho*”. Nada de librarse todavía del yugo marital.

El trabajo le sirve para aportar a la economía familiar y tener un poco de independencia. Pronto empezará a relacionarse con hombres de alto nivel adquisitivo que le procuran una holgada posición económica. Evidentemente, las relaciones fuera del matrimonio estaban muy mal vistas y se consideraba a la mujer que las tenía “una pérdida” que había mancillado la “honra” familiar. Su padre le propina una buena paliza por ello. Pero tras comprobar que su situación era lo suficientemente acomodada como para aportar lujos a la familia se convierte en la hija “más lista” y su actitud pasa a ser bastante secundaria.

²⁴ Boletín Oficial del Estado. 24 de julio de 1961. Páginas 11004-11005.

Para llegar a conseguir dinero de los hombres con los que se relaciona llega, incluso, a fingir un embarazo. Tal episodio saca a la luz que los abortos, aunque clandestinos, existían durante la dictadura. El aborto se despenalizó en 1937, pero tras la aprobación de la Ley de 24 de enero de 1941 para la protección de la natalidad contra el aborto y la propaganda anticoncepcionista²⁵, volvió a ser un delito perseguible con penas de prisión. Esa parte, en la que el presunto padre quiere casarse con ella, visualiza su disgusto por no ser cierto el embarazo y garantizarse así el matrimonio. Él, Rafa, (interpretado por Fernando Guillen, su marido en la realidad) amenaza con matarla si decide abortar. Lo considera un crimen. Para el concepto de “nosotras parimos, nosotras decidimos” quedaban todavía muchas décadas.

Porque Luisita tiene claro que el objetivo es el matrimonio, un buen matrimonio que la blinde, pero dirigiendo su propia vida. Finalmente lo consigue.

La diferencia entre las dos hermanas es abismal. Eloísa, que cumple con las normas sociales impuestas, apenas puede subsistir, vive sumida en la idealización de vida que había pensado para ella, resignada al abandono del marido al que no puede obligar a nada y es tremendamente infeliz. Le puede el odio hacia la hermana porque, alejada de la “moralidad cristiana”, ha conseguido un status social que ella jamás tendrá. Luisita ha roto con todos los valores que impregnaban el nacionalcatolicismo y se la ve felizmente casada con un hombre que la respeta, la agasaja a regalos y tiene una posición social muy privilegiada para la época.

El contraste entre ambas hermanas impregna toda la película, así como el odio entre ellas, que representan dos actitudes muy diferenciadas de cómo afrontar las cartas

²⁵ Boletín Oficial del Estado de 2 de febrero de 1941. Páginas 768-770.

que tenían en la vida como mujeres de una determinada época y clase social.

Ambas son vistas por los hombres como objetos sexuales pero la actitud de afrontar la situación ante ellos es también muy diferente.

1.1.3 Conclusiones y contraste con la actualidad

Las mujeres sufrieron una enorme desigualdad que se refleja de una manera bastante cruda a lo largo de toda la película.

No tenían derecho a una formación que les ayudara a emanciparse. Es más, se les negaba la formación en condiciones de igualdad respecto al hombre. A la mujer se le educaba para ser una esposa obediente y sumisa, relegada al trabajo doméstico y a la función reproductora.

Al negarles la formación y el derecho al empleo, que como hemos visto el acceso al mismo era muy limitado, esto en general suponía, igualmente, negarles, en la práctica, toda posibilidad de tener una independencia económica con la que poder emanciparse, y quedando, así, sometidas al marido de por vida.

Por si no tuvieran poco con todo ello, sobre ellas pesaban años de formación basada en los principios del nacionalcatolicismo que impregnaban toda la sociedad. Salirse de lo establecido suponía la marginación y la condena social: verse sola y sin recursos y socialmente criticada, cuando no directamente repudiada.

La única posibilidad era resignarse.

La discriminación de la mujer y el patriarcado no solo estaban aceptados socialmente, sino que se encontraban regulados y respaldados jurídicamente.

Tal y como expone la profesora Espinar Ruiz se utiliza *“el término división sexual del trabajo para destacar la presencia de una peculiaridad social: en todas las sociedades*

*conocidas, hombres y mujeres desempeñan funciones diferentes. Ahora bien, a pesar del carácter universal de tal rasgo, la forma concreta de esta diferenciación de funciones toma en cada sociedad puede ser marcadamente distinta, como corresponde a su naturaleza social y no biológica”. Y añade posteriormente que “las formas en que se materializa la división sexual del trabajo se naturalizan; llegándose a considerar algo inamovible por parte de los diferentes actores sociales, sin atender al hecho de que, para desarrollar las funciones que supuestamente le son innatas a las mujeres, éstas son educadas y formadas prácticamente desde su nacimiento”.*²⁶

Es obvio que, de acuerdo con esta línea, el franquismo buscaba, y lo consiguió, blindar esa división sexual del trabajo relegando a la mujer a las tareas reproductivas y del ámbito privado del hogar desde el ámbito educativo y social. Las mujeres eran criadas, educadas y adoctrinadas para aceptar el rol que les correspondía según la dictadura franquista.

Han pasado casi 60 años desde esa España.

Con la democracia la discriminación dejó de ser legal. Con la aprobación de la Constitución española la igualdad de hombres y mujeres fue contemplada como un derecho fundamental en su artículo 14: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, **sexo**, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”*

Jurídicamente la mujer ya no podía ser discriminada, pero el avance para la igualdad real fue muy lento. Se sigue en ello, cuestión que analizaremos con mayor profundidad en el segundo bloque. La prohibición de discriminación imposibilita que las

²⁶ Espinar Ruiz, E. 2007. “Las raíces socioculturales de la violencia de género”, *EA, Escuela abierta: revista de Investigación Educativa*, Nº 10, 2007. ISSN-e 2603-5928, ISSN 1138-6908. Pág. 37.

causas sean legales, pero no varía las condiciones que las admiten antes, durante y después de la discriminación²⁷.

La cultura de la supremacía masculina y de la división sexual del trabajo había calado de tal manera que eso no podía cambiar de un día para otro. Cambiar el concepto de padre de familia necesitaría décadas.

En la actualidad existen herramientas jurídicas suficientes para paliar la realidad plasmada en la película.

Los hitos esenciales a destacar en esa evolución normativa que debería impedir en la actualidad situaciones como la expuesta, son los siguientes:

- La violencia de género tan normalizada en la época fue abordada por la LOVG.
- La imposibilidad de romper el vínculo matrimonial quedó atrás con la aprobación de la Ley 30/1981, de 7 de julio, por la que se modifica la regulación del matrimonio en el CC y se determina el procedimiento a seguir en las causas de nulidad, separación y divorcio, conocida como ley de divorcio de 1981.
- El marido ya no podía obviar sus obligaciones paternas y el abandono de la familia se considera delito. El impago de alimentos de los hijos está recogido en el artículo 227 del CP y puede acarrear penas de cárcel.

Pero lo que hace posible la igualdad y el final del sometimiento de la mujer respecto del marido, más allá de las medidas que la protegen respecto a determinadas

²⁷ García Campá, S. Ventura Franch, A. 2021. “El nuevo concepto de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español. Su aplicación en el ámbito laboral a través de las acciones positivas y la corresponsabilidad”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* Vol. 9, Nº. 2, 2021. ISSN-e 2282-2313. Pág. 150.

situaciones reflejadas en el film es la independencia económica. Y ello solamente es posible si la mujer tiene cubiertas las necesidades básicas. La mejor garantía para ello es tener un trabajo estable y no precario.

La independencia económica resulta ser un requisito clave tanto para hombres como para mujeres para alcanzar el control sobre sus vidas y tomar decisiones autónomas (Comisión Europea, 2010). Por este motivo, contar con unos ingresos se convierte en una de las principales vías para alcanzar el objetivo de la autonomía e independencia.²⁸

De una manera más cómica, pero no menos realista, (y evidenciando que incluso muchos años después se sigue percibiendo la importancia de esa independencia económica en la emancipación de la mujer) se aborda el tema en la película *La vida alegre* (1987), en la que el personaje que interpreta Antonio Resines le pide a su amigo, ministro de Sanidad, que interceda para que su mujer, interpretada por Verónica Forqué, no gane la oposición para una plaza de ginecóloga. Alega que si tiene independencia económica la perderá, pero si, por el contrario, no la tiene, tendrá que volver y no podrá exigir. Una comedia con unos personajes de corte progresista que aborda, entre otros temas, el tema de la independencia económica de la mujer de forma tolerada pero molesta para un hombre que creció con la convicción de que el papel principal de la mujer está en el hogar familiar.²⁹

Para la independencia económica el acceso de la mujer a la formación ha sido fundamental, pero sobre todo el ir rompiendo los muros que evitaban su acceso al mundo laboral en condiciones de igualdad.

²⁸ Galego Carrillo, V. 2015. *Autonomía personal y afrontamiento en mujeres en situación de maltrato*. Tesis doctoral. Premio de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género a Tesis Doctorales sobre Violencia de Género. NIPO Papel: 680-15-109-0 NIPO On line: 680-15-111-9 Depósito legal: M-29489-2015. Pág. 55.

²⁹ *La vida alegre*, película dirigida por Fernando Colomo y estrenada en 1987.

En 1978, tras la aprobación de la Constitución, podíamos hablar de igualdad jurídica, pero, como dije, estábamos muy lejos de la igualdad efectiva, de la igualdad real.

El artículo 35 de la CE reguló que *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”*

Dos años más tarde, en 1980, el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET)³⁰ en su artículo 4.2 c). establece que los trabajadores tienen derecho a *“A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate...”*.

Veintisiete años más tarde se aprobó la LOI, prueba de que quedaba mucho por hacer y que la normativa existente no había sido suficiente para conseguir la igualdad efectiva.

Dicho precepto continúa todavía en desarrollo normativo.

La LOI es una Ley que modificó otras leyes³¹, entre ellas la LOREG, el ET, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, (en adelante, LPRL), la Ley de Procedimiento

³⁰ «BOE» núm. 64, de 14 de marzo de 1980, páginas 5799 a 5815.

³¹ Generalitat de Catalunya. Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada y Poder Judicial. 2011. *Estudio sobre la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Págs. 19-20.

Laboral, la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social y el Real Decreto Ley por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimientos. Esto demuestra la importancia de la necesidad de cambios en materia laboral para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres³².

La aprobación de dicha norma propició normativas de fomento del acceso al empleo de la mujer y puso de relieve la importancia de los planes de igualdad, convirtiéndola en prioritaria en la negociación.

1.2. CALLE MAYOR.

Ficha técnica

España, 1956. Director: Juan Antonio Bardem. Guion: Juan Antonio Bardem basado en la obra de teatro *La señorita de Trevélez* de Carlos Arniches. Intérpretes: Betsy Blair, José Suarez, Yves Massard, Luis Peña, Dora Doll, Alfonso Godá, Manuel Aleixandre ...B/N. 99 minutos.

Problemáticas que inciden en la desigualdad

Dictadura. Moralidad y presión social. Acceso muy limitado de la mujer al mercado laboral. Estigmatización de la soltería. Degradación de la mujer. Sororidad.

³² Se han realizado interesantes estudios analizando los avances de la LOI y concretamente remito a: Ventura Franch, A. García Campá, S. 2018. *El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres: una evaluación del primer decenio de la Ley Orgánica 3/2007*. Thomson Reuters Aranzadi. 978-84-9197-278-5.

1.2.1. Contexto histórico.

La película es una coproducción entre España y Francia, el español Manuel Goyanes y el francés Serge Silberman la coprodujeron ³³. Que fuera una coproducción facilitaba la participación en festivales internacionales, como fue el caso. Obtuvo varios premios, entre ellos el Premio de la Crítica del Festival Internacional de Cine de Venecia.

Su director, Juan Antonio Bardem, en el momento de la filmación era militante del PCE en la clandestinidad. En pleno rodaje fue detenido por la Brigada Político Social, lo que retrasó dos meses la filmación. Además, hubo presiones para sustituirlo como director. La negativa tanto del productor francés como de la protagonista Betsy Blair (se negó a rodar ni un solo plano con otro director que no fuera Bardem) hizo que lo liberasen. Bardem se convirtió, así, en un símbolo de la lucha antifranquista³⁴.

El film *Calle Mayor* refleja la situación de la mujer en las primeras etapas del franquismo desde un punto de vista diferente al de la película *El mundo sigue*.

Las dos películas reflejan cuál era el papel de la mujer en la dictadura franquista. El patriarcado otorgaba la supremacía al hombre sobre la mujer. Considerando que el derecho se compone de principios y normas, el principio de superioridad del hombre sobre la mujer es uno de los principios jurídicos (inmorales) más arraigados en la historia de la humanidad³⁵.

En el franquismo el patriarcado se cimentó sobre principios y normas.

³³ García, A. 26 de enero de 1987. *La película 'Calle Mayor', de Bardem, sigue 'resistiendo' después de 30 años*. El País. https://elpais.com/diario/1987/01/26/cultura/538614009_850215.html

³⁴ Elices, R. 3 de junio de 2022. *Calle Mayor. El rodaje gafado de Juan Antonio Bardem: detenciones a lo Al Capone, censura y contrabando*. RTVE. <https://www.rtve.es/television/20220603/juan-antonio-bardem-rodaje-calle-mayor-gafado-palencia-logrono-pelicula-centenario/2357870.shtml>.

³⁵ Rivaya, B, 2021. 19. *Calle Mayor. Derecho y cine en 100 películas*. Tirant Lo Blanch. ISBN: 978-84-1378-118-1. Págs. 245-246.

En ambas películas las protagonistas son víctimas del mismo.

El director visibiliza en esta película el papel secundario que el franquismo reservó para la mujer, limitada a esperar, sin capacidad de decisión alguna para guiar las riendas de su vida.

Si la mujer no quería salirse de la moral cristiana que marcaba el nacionalcatolicismo solo tenía dos caminos: el matrimonio o el convento. Todos recordamos esa famosa frase, pretendidamente humorística pero totalmente degradante para la mujer, que se empleaba para definir a las monjas: mujeres que se casan con Dios porque no hay dios que se case con ellas.

1.2.2. Análisis de la película.

Calle Mayor está ambientada en una capital de provincia, que no se llega a especificar, queriendo representar que podía ser cualquiera. De hecho, su rodaje se inició en Palencia, pero tras la detención del director se continuó en Cuenca y en Logroño.

Se quería visualizar de esta manera que la vida transcurría con la misma suerte en cualquier capital de provincia: aburrida. Insisten mucho en este término que acaba siendo la causa o excusa que desencadena el drama.

La realidad de la protagonista, interpretada por Betsy Blair, de *Calle Mayor*, Isabel, es, si cabe, más asfixiante que la de las protagonistas de la película *El mundo sigue*.

Vive en una ciudad donde todo el mundo se conoce, donde no hay otra distracción que hablar y saber sobre la vida de los demás.

Al contrario que las hermanas, Eloísa y Luisita, Isabel ha cumplido 35 años y no se ha casado.

Las protagonistas de *El mundo sigue*, tienen más opciones de elección que Isabel

de *Calle Mayor*.

Para empezar la acción se sitúa en 1963, tras la aprobación en 1961 de la Ley de Derechos políticos, profesionales y laborales de la mujer. Las opciones para trabajar, aunque muy limitadas, eran mayores que en 1956. Hay historiadores que defienden que dicho avance no fue resultado de la voluntad política de “conceder” derechos a las mujeres, sino que derivó de la necesidad de adaptar el papel de la mujer a las exigencias de la economía española³⁶.

Aun siendo así, la realidad es que el acceso de la mujer al mercado laboral en 1963, aunque reducido, no era el mismo que en 1956. De hecho, Isabel explica que pensó en trabajar pero que la familia consideró que eso no correspondía a una mujer de su posición.

Isabel explica que su sueño es ser azafata. Este deseo, unido al hecho de que cada día acudía a la estación para ver partir el tren, muestra su anhelo, consciente o inconsciente, de huir de su realidad, de escapar de una sociedad que ha reducido drásticamente sus posibilidades de realizarse como mujer y persona. Una sociedad que ha anulado cualquier posibilidad de emancipación para la mujer.

La posición social de Isabel es bastante más encorsetada que la de Eloísa y Luisita que son de clase trabajadora mientras que ella pertenece a la pequeña burguesía.

Podía vivir sin trabajar, pero tampoco tenía una gran fortuna que la hiciera deseable desde el punto de vista económico para alguien que quisiera hacer del matrimonio un trampolín para asegurarse una vida suficientemente desahogada. Este es

³⁶ Inbal, O. 2006. “La legislación de género de la Sección Femenina de la FET. Acortando distancias entre la política de élite y la de masas”. *Historia y política: Ideas, procesos y movimientos sociales*, núm. 15. ISSN-e 1989-063X, ISSN 1575-0361. Pág. 220.

el caso del protagonista, Juan, que quiere casarse con una mujer rica.

Por último, Isabel no goza de la belleza de las hermanas, un don muy valioso en una época en que las mujeres tenían pocas armas de las que valerse. Luisita y Eloísa tienen capacidad de elegir, con acierto o no, y han tomado sus propias decisiones frente al matrimonio.

La protagonista de *Calle Mayor* solo tiene una opción: esperar. Esperar a que algún chico se le acerque, esperar a que algún hombre la saque a bailar, esperar a que alguien se interese por ella, sin ninguna capacidad de tomar una posición activa para procurar su futuro.

Su único objetivo en la vida es casarse. Así lo marcaban los valores y normas de la época, pero para procurar que ello sea posible no hay posibilidad de incidencia alguna por su parte.

La película muestra claramente que la mujer que no conseguía casarse se consideraba una fracasada, siendo el centro de las preocupaciones de la familia, del cotilleo de las mujeres y de las burlas de muchos, como es el caso.

La protagonista lo verbaliza claramente cuando expresa “*Salí de las monjas y solo tenía una cosa que hacer: casarme*”. Sus palabras muestran la presión a la que las mujeres se veían sometidas.

Los hombres, sin ningún tipo de empatía hacía el sexo que consideraban inferior, convierten su situación angustiosa en el centro de sus bromas.

Aburridos en una sociedad que planteaba pocos o ningún reto a aquellos que vivían acomodados en el orden establecido por el franquismo, un grupo de hombres decide divertirse a costa de burlarse de Isabel, que está considerada una solterona por no

haberse casado a los 35 años.

La acción de su diversión consiste en hacerle creer a Isabel, que Juan (interpretado por José Suarez), el único que no pertenece a la ciudad, quiere casarse con ella, traspasando la broma cualquier norma aceptable.

Las escenas que muestran el jocoso grupo de amigos reunidos visibilizan de una manera desgarradora la consideración que tienen de las mujeres en general y de Isabel en particular. Reducidas a meros personajes secundarios en sus vidas, les importan bien poco sus sentimientos.

El funcionamiento grupal de estos hombres muestra cómo se arrastran los unos a los otros de una manera perversa. Demuestran su gran desprecio hacia las mujeres, a las propias y a las ajenas, a las que ni de lejos tratan como iguales, no las consideran como tales, reflejando la cultura patriarcal de la época.

La necesidad de sentirse aceptado en el grupo provoca que el protagonista, al que no le vemos disfrutar con la broma, sea el motor principal de la acción. La crueldad hacia Isabel, en este caso, refuerza las complicidades y la masculinidad del grupo. Conductas grupales masculinizadas que refuerzan el nexo de sus integrantes a base de tratar como objeto de su diversión a la víctima.

Salvando las distancias la situación nos recuerda a los numerosos casos de agresiones sexuales en grupo conocidos como “manadas”.³⁷

Frente a toda esta degradación se sitúa el personaje interpretado por Yves Massard, Federico, que representa la voz de la conciencia, de la racionalidad, de la

³⁷ Hernández Cabrero, C. 4 de junio de 2020. *Las “manadas”: causas de las agresiones sexuales en grupo*. Equipo de voluntariado del Observatorio de Violencia. <https://observatorioviolencia.org/las-manadas-causas-de-las-agresiones-sexuales-en-grupo/>

empatía. Es cabal, serio y honesto.

Este personaje se sitúa frente a los hechos mostrando la aberración que suponen; es el único que muestra consideración hacia Isabel, considerándola una persona y preocupándose por sus sentimientos. Muestra la valentía que no tiene el protagonista para afrontar las consecuencias de sus acciones. Es el único que se enfrenta al grupo constatando su mezquindad.

En diversas escenas comprobamos que a Juan se le pasan por la cabeza decisiones muy drásticas con tal de no afrontar la situación, tirar a Isabel por el hueco de la escalera en construcción o tirarse él mismo por un puente.

Otro personaje que empatiza con Isabel es la prostituta Tonia, (interpretada por Dora Doll) que, pese a estar enamorada de Juan, siente compasión por ella, mostrando una sororidad que desgraciadamente no era demasiado habitual en la época y que contrasta con la actitud de otras mujeres.

También es cierto que la imagen que la película nos ofrece del prostíbulo y las prostitutas dista bastante de la realidad³⁸. Nos da a entender que hombres que no sentían

³⁸ Aguilar, P. 31 de agosto de 2019. PUNTO DE VISTA / *Sesenta años después: una mirada feminista sobre “Calle Mayor” (Bardem, 1956)*. Asociación de mujeres cineastas y de medios audiovisuales. “*Ahora bien, donde el director idealiza en extremo es cuando describe el comportamiento de los personajes en el prostíbulo. ¿Hemos de creer que esa panda de seres sin entrañas va al prostíbulo a cantar y a jugar al ajedrez? ¿Hemos de creer que allí se comportan con comedimiento? (o, todo lo más, cuando se pasan de copas, exagerando un poco el bullicio). Parece que sus animaladas y su falta de consideración las reservan para las otras mujeres y los otros habitantes de la ciudad. Esos seres, que no respetan a nadie, sí respetan a las prostitutas... Ni las insultan, ni se mofan de ellas, ni las humillan, ni “ná de ná”. Todo lo más, pagan para hacer lo que hacen con su “santa esposa” (o lo que harían caso de tenerla): follársela de manera convencional, en plan misionero (no vemos nada, pero es lo que podemos deducir) y para contarles sus penas... ¿Y ellas? pues nada, tan felices y, por si fuera poco, enamorándose de los puteros... No niego la posibilidad de que una prostituta prefiera a Juan sobre cualquier otro miembro de la pandilla pues todos son mucho más feos, pero de ahí a enamorarse. Claro que el mito de la prostituta enamorada tiene enorme tradición cinematográfica. Lo encontramos en ‘Airbag’ (Bajo Ulloa, 1997) o ‘Pretty Woman’ (Garry Marshall, 1990). Mito que alterna con el de “Soy prostituta porque esa es mi vocación libremente elegida” que nos muestran films tan variados como ‘Ochocientas balas’ (Álex de la Iglesia, 2002), ‘Belle de jour’ (Buñuel, 1967) o ‘Jeune et Jolie’ (Ozon, 2013). Pero, claro, en un film como ‘Calle Mayor’, este irrealismo de cuento de hadas, desentona. Con todo, a pesar de las limitaciones que acabo de enumerar, esta es una película de calidad”.*

ningún respeto por sus mujeres respetaban casi como a iguales a las prostitutas.

El desenlace de la película es previsible. No podía acabar bien. Las historias de mujeres como nuestra protagonista nunca acababan bien en la España franquista.

A la protagonista se le ofrece la opción de escapar, es cierto que bastante irreal para la época, de irse a Madrid donde nadie la conociera y donde podía haber mayor pensamiento de resistencia al franquismo. La posibilidad que se le brinda significa romper con los anclajes que a una mujer de provincias le ofrecía el franquismo.

Después de la broma su futuro en ese lugar está escrito, es una muerte en vida. Al dolor de tener que sufrir el desengaño amoroso hay que sumarle la burla de una sociedad enferma que se divierte con el dolor ajeno como refugio de sus propias miserias. El sueño de casarse para poder realizarse como mujer era lo único que ofrecía la época, y para la protagonista ya jamás será posible.

Aun así, decide quedarse y afrontar ese destino, su educación y la marcada moral establecida hacen imposible que pueda romper con todo lo que le han inculcado (cuestión aparte serían las posibilidades reales que hubiera tenido de emanciparse).

Acepta con resignación su sino mientras, desconsolada, llora camino de su casa, al mismo tiempo que los urdidores de la broma se ríen por haberle destrozado la vida y el corazón.

La escena final con la protagonista llorando bajo la lluvia mientras el grupo de amigos se carcajean relata muy bien el patriarcado de la época.

1.2.3. Conclusiones y contraste con la actualidad.

Como ya he señalado previamente, *Calle Mayor*, al igual que *El mundo sigue*, refleja la situación de la mujer en la dictadura franquista, pero en distintas épocas (aunque solo disten 7 años entre ambas películas) y desde distinto prisma.

La diferencia de siete años nos sitúa en etapas diferentes del franquismo. La Ley de Derechos políticos, profesionales y laborales de la mujer aprobada en 1961 dio unas posibilidades de acceso al mundo laboral que no existían en 1956. Quizás unos años más tarde hubiera tenido la posibilidad de poder acceder al mercado laboral y seguramente como mujer soltera no hubiera necesitado de permiso marital.

Pero la idea de que la mujer se realizaba a través del matrimonio se quedó en el imaginario colectivo mucho más allá de las normas que lo regían. Décadas después, incluso ya en democracia, la presión social siguió existiendo y frases como “te vas a quedar para vestir santos” no hace tanto tiempo que se dejaron de oír.

La película, en la actualidad, vista por una generación que ya creció en democracia, hace empatizar claramente con la protagonista que nos llega a transmitir la desesperación de no poder ser dueña de tu destino.

Casi 70 años después, una mujer de 35 años tiene herramientas para poder emanciparse. La situación es muy diferente. No tendría cabida, afortunadamente, una situación como la de Isabel.

En la actualidad la mujer recibe una educación que nada tiene que ver con la se impartía en esa época, enfocada a las tareas del hogar, la crianza de los hijos y el servicio al marido. Aunque siempre habrá quien anhele el matrimonio, en la actualidad la realización de la mujer no pasa obligatoriamente por desposarse. Puede formarse o no, y acceder al mercado laboral, ya sea en mejores o peores condiciones.

Otro deseo de la protagonista es ser madre. Ser madre sin estar casada era imposible en una mujer de su posición, evidentemente no desde el punto de vista físico, pero socialmente hubiera creado tal rechazo que ninguna mujer pensaba en semejante opción. De hecho, si ello pasaba de manera involuntaria las mujeres eran repudiadas socialmente. Habían quebrantado principios básicos del nacionalcatolicismo: castidad y virginidad.

Algunas pasaron verdaderos calvarios, siendo incluso recluidas en centros que parecían más a una cárcel que un centro de ayuda. Estos centros se prolongaron hasta bien entrados los años 70. Eran los patronatos de Protección a la Mujer. Llegaban a ostentar la tutela y podían retenerlas mientras considerasen³⁹.

En el presente cualquier mujer puede decidir ser madre. Además, gracias a los tratamientos de reproducción asistida incluso sin necesidad de mantener relaciones sexuales. En algunas CCAA, como la valenciana, incluso se cubre desde la Seguridad

³⁹ Gaitero, A. 7 de enero de 2008. *Cautiva por ser madre soltera*. Asociación para la recuperación de la memoria histórica. <https://memoriahistorica.org.es/cautiva-por-ser-madre-soltera/> La experiencia que relata es escalofriante: “Aquello era una cárcel. Nada más entrar me encontré con cien mujeres embarazadas haciendo trabajos de costura para El Corte Inglés y rezando el rosario. Estaba asustada y me eché a llorar. Pero la monja me gritó: “Aquí no hay papá que pague” y me acompañó a la celda. Allí quise morirme y empecé a escribir a mi madre para que me sacara, pero no le enviaban las cartas”, recuerda. En la institución había mujeres de pago, “hijas de familias de la alta sociedad que iban allí a dar a luz y muchas veces daban el niño en adopción”, apostilla. La mayoría pagaban con trabajo la reclusión, a pesar de que el patronato compensaba a las monjas con una cantidad por cada mujer.” Fregábamos el suelo de todas las galerías y la guardería de rodillas, con estropajo y jabón, recogíamos la fruta para las monjas, que a nosotras no nos daban fruta, y por la tarde costura. Éramos negocio de todo el mundo”, subraya. Bajo la férrea tutela de las Cruzadas Evangélicas, María García vivió en Peñagrande nueve meses infernales. Las despertaban con la canción Manda rosas a Sandra y por la tarde, aparte del rosario y las jaculatorias, había sesión de radionovela. La popular Simplemente María discurría con su tono moralizante mientras ellas daban una puntada tras otra sin parar. «A ver si aprendéis», les decía. (...) Aun así la hora del parto fue otro duro trago de dos largos días de dolor, sin que le suministraran ningún tipo de calmante. Por no recibir, ni apoyo moral. Muy al contrario, la humillación era la moneda corriente en el trato cotidiano de las monjas hacia las mujeres ‘caídas’ o ‘descarriadas’. Si en misa solían oír al cura: «Vosotras, que sois de las cuatro letras», en el paritorio el tono se elevaba: «¡Ay zorra, ¿no te acuerdas cuando estabas debajo?», era el reproche habitual. Las chicas se ayudaban unas a otras como podían. «Alguna murió después del parto y estoy segura de que hubo niños con problemas de salud por negligencias», afirma. (...) Si malo fue entrar en Peñagrande sin saber a lo que se enfrentaba, peor fue salir. Nada más que dio a luz sus padres iniciaron los trámites para que la dejaran en libertad y a su cargo. Pero tardaron meses en conseguirlo y tuvieron que emprender un pleito. Los documentos no dan lugar a dudas sobre el poder que ejercía el Patronato de Protección a la Mujer y la institución de Peñagrande como su delegada sobre las mujeres que caían bajo su tutela, bien por denuncia de los padres o bien por desconocimiento de las consecuencias de renunciar a la tutela sobre las hijas.

Social⁴⁰.

Por otra parte, existe la concepción de la familia monoparental con un solo progenitor, que, aunque no es exclusivo para las madres solteras, las incluye. Existen diversas ayudas y beneficios que varían en función de la CCAA⁴¹.

En la época del franquismo te inculcaban la importancia de ser madre, pero si no era bajo las condiciones que establecían, que no eran otras que las del matrimonio tradicional, tampoco podías.

Me ha parecido importante destacar las condiciones de la maternidad en esa etapa y contrastarlas con la actualidad. Afortunadamente la situación ha avanzado considerablemente.

Tras la llegada de la democracia, y como ya expuse en las conclusiones de *El mundo sigue*, se aprobó diversa normativa jurídica que ha avanzado en el reconocimiento de los derechos de las mujeres y en el acceso al mercado de trabajo como mayor garantía de emancipación. La Constitución Española de 1978 que reconoce como derecho fundamental la igualdad de hombres y mujeres, el Estatuto de los trabajadores en 1980 que establece el derecho a no ser discriminado por razón de sexo y la LOI es la normativa más resaltable.

Como ello ya fue analizado con anterioridad me ha parecido importante destacar otras facetas de la mujer castradas por la dictadura franquista.

⁴⁰ Gabinet de comunicació. Generalitat Valenciana. 28 de junio de 2021. Nota de prensa.

https://www.gva.es/es/inicio/area_de_prensa/not_detalle_area_prensa?id=964837

Uno de cada tres tratamientos de inseminación artificial que se realizan en los hospitales públicos de la Comunitat Valenciana son a mujeres sin pareja o parejas homosexuales que quieren ser madres.

El peso de estos grupos en la fecundación in vitro es mucho menor y se sitúa en torno al 8 %. Las Unidades de Reproducción asistida acreditadas en la sanidad pública valenciana son La Fe, el Clínico y los hospitales generales de Alicante, València y Castellón, donde se ha percibido un incremento en el número de mujeres solas, así como en la cantidad de parejas homosexuales que recurren a estas técnicas para la maternidad.

⁴¹ <https://monofamilias.es/ayudas/>.

Pese a ello, laboralmente las dos películas nos llevan a la misma realidad: la necesidad de independencia económica de la mujer que, en la mayoría de los casos, solo puede derivar de su acceso al empleo.

En aquella época no planteaban problemas de igualdad retributiva y de condiciones, de igualdad en la promoción, de la conciliación y corresponsabilidad en las tareas familiares; antes, al contrario, el problema era mucho más primario, se trataba de la posibilidad de trabajar de la mujer, casi descartada en una etapa inicial del franquismo y muy difícil en la posterior. Es más, tales eran las limitaciones que cuando una mujer conseguía trabajar, ni siquiera se planteaba generalmente la igualdad de condiciones, porque el hecho de trabajar ya se consideraba una gran suerte —ya cité como numerosas Reglamentaciones de trabajo que establecían salarios inferiores para las mujeres sin el menor reparo—. Y, por supuesto, si se planteaban problemas de conciliación con la vida familiar la solución estaba clara: la mujer debía abandonar el trabajo y dedicarse a las tareas familiares, lo que se asumía en muchas reglamentaciones estableciendo la dote, ahora con carácter voluntario, consistente en una pequeña indemnización para la mujer —solo para ella—, cuando abandonaba el trabajo tras casarse. Pese al carácter voluntario era una clara incentivación, una presión social hacia el abandono, invitando a que se produjese. La institución pervivió hasta que los tribunales consideraron discriminatoria la medida, que era ampliamente utilizada, como demuestra la elevada conflictividad judicial que produjo su impago por numerosos empresarios sobre esa base de entenderla discriminatoria —pero sin cuestionar que la mujer dejase el trabajo, lo que sí se admitía y consolidaba, aunque ahora sin dote—⁴².

⁴² Tribunal Constitucional. Sala Segunda. STC 86/1983, de 26 de octubre de 1983. Tribunal Constitucional. Sala Segunda. STC 241/1988, de 19 de diciembre de 1988. Ambas sentencias del Alto Tribunal reconocieron el derecho de las recurrentes a la igualdad en su relación laboral y a no ser discriminadas por la persistencia de situaciones nacidas al amparo de normativa franquista que discriminaba a la mujer respecto del hombre.

1.3. LAS 13 ROSAS.

Ficha técnica.

España, 2007. Director: Emilio Martínez Lázaro. Guion: Ignacio Martínez de Pisón. Intérpretes: Marta Etura, Verónica Sánchez, Pilar López de Ayala, Goya Toledo, Nadia de Santiago, José Manuel Cervino, Bárbara Lennie ... Color. 132 minutos.

Problemáticas que inciden en la desigualdad.

Dictadura. Abuso sexual. Represalia laboral. Impunidad. Asesinatos. Ilegalización de partidos y sindicatos. Clandestinidad. Nacionalcatolicismo.

1.3.1. Contexto histórico.

La película nos traslada a los últimos días de la guerra civil española, las tropas franquistas entran victoriosas el 1 de abril de 1939 en Madrid, los falangistas disponen de impunidad para vejar y golpear a quien consideren, comenzaba así la larga noche del franquismo y la represión contra todo aquel que no fuera adepto al régimen franquista.

La película nos cuenta la historia de *Las trece rosas* que fueron fusiladas en la tapia del cementerio de la Almudena de Madrid la madrugada del 5 agosto de 1939, tan solo unos meses después de que finalizara la guerra civil española. En realidad, eran 14 pero por un error administrativo una fue fusilada en febrero de 1940.⁴³

Las Trece rosas se llamaban Carmen Barrero Aguado, Martina Barroso García, Blanca Brisac Vázquez, Pilar Bueno Ibáñez, Julia Conesa Conesa, Adelina García Casillas, Elena Gil Olaya, Virtudes González García, Ana López Gallego, Joaquina

⁴³ Casas, M. 23 de noviembre de 2020. *La historia de "Las Trece Rosas", mujeres que plantaron al franquismo*. La Vanguardia. <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20200805/482683292771/la-historia-de-las-trece-rosas-mujeres-que-plantaron-cara-al-franquismo.html>

López Laffite, Dionisia Manzanero Salas, Victoria Muñoz García y Luisa Rodríguez de la Fuente. La número catorce era Antonia Torre Yela.

Sus edades estaban entre los dieciocho y veintinueve años. La mayoría eran menores de edad. La mayoría de edad era entonces a los 21 años.

Excepto Blanca Brisac Vázquez, pianista, que fue asesinada por relacionarse con un comunista, todas eran militantes del PCE o de las JSU (unión de la juventudes comunistas y socialistas).

1.3.2. Análisis de la película.

La película narra el encarcelamiento, juicio, sentencia y asesinato de todas, pero se centra en la vida de Julia Conesa, Blanca Brisac, Virtudes González, Adelina García y María de Carmen Cuesta.

Esta última, conocida como “la peque”, se libró de ser asesinada por tener 15 años. Estuvo encarcelada durante 12 años y después fue condenada al destierro. Se trasladó a Valencia, donde continuó su militancia, tuvo cuatro hijas y falleció en 2010 a los 87 años⁴⁴.

Tuvo una vida que a sus compañeras no les permitieron tener.

Para el argumento de la película colaboró Carlos Fonseca, autor del libro *Trece Rosas Rojas y la rosa catorce: la historia más conmovedora de la guerra civil*⁴⁵.

La película, aunque se toma determinadas licencias cinematográficas, es bastante fiel a la realidad.

⁴⁴ Ferrandis, Joaquín. 18 de octubre de 2010. *Necrológicas: Mari Carmen Cuesta, compañera de las trece rosas*. El País. https://elpais.com/diario/2010/10/18/necrologicas/1287352802_850215.html

⁴⁵ Fonseca, C. 2017. *Trece Rosas Rojas y la rosa catorce: la historia más conmovedora de la guerra civil*. Margen libros. ISBN: 978-84-9998-621-0

La acción de la película se centra entre marzo y agosto de 1939. El final de la guerra civil y el inicio de la dictadura y la represión que la caracterizó.

Las protagonistas de esta película contrastan con las protagonistas de las películas anteriores.

Son la prueba de que el avance de la emancipación de la mujer a lo largo de la historia no se da siempre de manera lineal.

Son la constatación de que siempre se puede retroceder.

Nuestras protagonistas anteriores, Eloísa, Luisita e Isabel son mujeres atrapadas cuya misión en la vida es rezar, servir, criar y ser las esclavas del marido, en caso de tenerlo, sino rezar y fregar.

Las protagonistas de *Las trece rosas* son mujeres con aspiraciones propias, trabajan, pero con profesiones muy feminizadas casi todas ellas. Modistas, sastras y secretarias...pero activistas, luchadoras por sus derechos y sin vivir a la sombra de ningún hombre.

Esto se plasma desde el inicio de la película, Virtudes y Carmen intentan motivar a un grupo de personas desde encima de una tarima para que resistan ante el inminente final de la guerra civil.

Nuestras protagonistas intentan reorganizarse desde la clandestinidad ante la victoria del bando franquista mientras se organiza el desfile de la victoria.

No son conscientes de la represión que se avecina, de que se ha abierto la veda para chivatos y que pronto serán delatadas por un compañero, Teo. En la realidad, fue José Pena Brea, secretario general de la JSU, que fue torturado hasta que dio los nombres de sus compañeros y compañeras y Roberto Conesa, que estuvo infiltrado en la

organización.

Algunas de ellas o sus familiares más cercanos fueron despedidos de sus puestos de trabajo por no comulgar con el régimen franquista.

Se condenó, entre otras penas, a los que habían formado parte del bando republicano a la más absoluta miseria. Sin trabajo o con trabajos totalmente precarizados era imposible cubrir las más mínimas necesidades básicas.

Tras detener a un buen grupo de militantes que estaban reorganizando las JSU y el PCE los torturaron en las comisarías, pero las mujeres además de las torturas tuvieron que soportar los abusos y las vejaciones sexuales.

Como ya analizamos en las anteriores películas el desprecio de la dictadura franquista hacia las mujeres era absoluto, pero hacia aquellas que lejos de estar adoctrinadas buscaban y luchaban por su lugar en la vida y en la historia el desprecio era mayor.

Eran mujeres que empezaban a vislumbrar la conquista de sus derechos, la Segunda República les había permitido formarse, liberarse, politizarse, divorciarse...No iban a resignarse al papel que tenía reservado para ellas el franquismo.

Tras las torturas fueron encarceladas en la cárcel de las Ventas de la que salieron para ser juzgadas el 3 de agosto.

El franquismo intentaba doblegarlas incluso en la cárcel, obligándolas a cantar el “cara al sol”, a ir a misa, a confesarse...

Ninguna de ellas era consciente de cuál iba a ser su final, “serían unos monstruos”, llegó a afirmar Julia Conesa, convencida de que nada le iba a pasar tras expresar la madre su preocupación.

En la cárcel continuaron reivindicando justicia ante los niños que morían por inanición.

El 3 de agosto se celebró el Consejo de Guerra contra ellas y 43 compañeros más y fueron condenadas a muerte. Los juicios eran una farsa⁴⁶.

Que días antes asesinaran al comandante Gabaldón no ayudó, pero seguramente su destino hubiera sido el mismo, estaba claro que ellas no habían participado en el atentado porque estaban en la cárcel.

El delito por el que se las condenó fue adhesión a la rebelión⁴⁷. Franco consideró que todo el que se había mantenido leal al gobierno de la República se había rebelado cuando era él precisamente el que lo había hecho. Un asombroso ejemplo de uso

⁴⁶ García, Rosa. 7 de agosto de 2021. *¿Quiénes condenaron a las 13 Rosas y los 43 claveles?* Público. <https://blogs.publico.es/verdad-justicia-reparacion/2021/08/07/quienes-condenaron-a-las-13-rosas-y-los-43-claveles> Franco dictó un Bando de Guerra, en julio de 1936, que suprimía todos los derechos reconocidos en la Constitución republicana de 1931 para así poder instaurar su nuevo régimen con total libertad e impunidad. La justicia militar franquista recuperó el Código de Justicia Militar de 1890, que había sido reformado por la II República, el 11 de mayo de 1931, que restringía, precisamente, las competencias de los militares para juzgar a civiles. A través de varios decretos, Franco había creado los Consejos de Guerra Permanentes en todas las provincias, constituidos por un presidente (generalmente un comandante), un vocal ponente jurídico y tres vocales (tenientes o capitanes), que incoaban tres tipos de procedimientos: ordinarios, sumarísimos o sumarísimos de urgencia, aunque casi siempre eran los dos últimos. Estos procedimientos sumarísimos se iniciaban por denuncia, atestado, expediente de depuración o expediente abierto en los campos de concentración y prisiones. Su característica principal es que tanto el sumario como su instrucción se declaraban secretos de oficio. La fase de instrucción habitualmente se basaba en "informes" aportados por la Guardia Civil y la Falange, el párroco, alcalde o cualquier otra persona considerada "autoridad", todos ellos con demostrada adhesión al régimen franquista. Una vez realizada esta "instrucción" se nombraba defensor, militar por supuesto, y se entregaba el informe al fiscal y la defensa hasta la señalización de la vista, que la mayor parte de las veces era cuestión de días e incluso de horas. Este procedimiento se mantuvo inalterable a lo largo de toda la dictadura, como se pudo comprobar en los juicios sumarísimos de septiembre de 1975, hecho denunciado por los abogados defensores.

⁴⁷ Amiguet, T. 5 de agosto de 2019. *Ejecutadas las Trece Rosas, venganza y crueldad de la represión franquista*. La Vanguardia. <https://www.lavanguardia.com/hemeroteca/20190805/463861268710/ejecutadas-las-trece-rosas-venganza-y-crueldad-de-la-represion-franquista.html>

“Juro aplastar y hundir al que se interponga en nuestro camino”, amenazaba Franco, ebrio de poder, en sus discursos. Habían pasado cuatro meses desde que el dictador se había proclamado vencedor. Los tres años de la Guerra Civil habían dejado Madrid destruida. La desolación alcanzaba tanto a vencedores como a vencidos, marcados unos y otros por hondas secuelas físicas y psicológicas. El nuevo régimen no contribuyó a aminorarlas. Bien al contrario, instauró un clima de flagrante represión.”

alternativo del Derecho, considerar rebelde a la persona que se mantuvo en la legalidad y se opuso a la rebelión.

De hecho, incluso ese uso se hacía en sentencias laborales sobre despidos y medidas contra personas que habían formado parte de la representación de la plantilla laboral o sindicalistas en tiempos de república, no eran pocas las sentencias laborales que aludían a la conducta de aquellas personas “cuando estalló la rebelión roja” o frases similares.

La película Las 13 rosas visibilizó una realidad cruel, el asesinato impune de todo aquel que no estuviera de acuerdo con el régimen franquista. No fueron las únicas, fueron muchos y muchas más.

El final de la película, cargado de drama y emoción, provoca una sensación de incredulidad que trasladan las propias protagonistas ante la barbaridad de los hechos. Una sensación de no creer lo que está pasando, que las fueran a matar por no haber hecho nada, solo por sus ideas.

El final también provoca un sentimiento de rabia ante la injusticia y la impunidad de sesgar vidas sin ningún tipo de responsabilidad para los autores. Más de ochenta años después sabemos que nadie pagó nunca por ello.

Fueron fusiladas la madrugada del 5 de agosto, ni cuarenta y ocho horas habían pasado desde la celebración del juicio.

Se les obligó a confesarse y si no lo hacían no tenían derecho a escribir la carta de despedida para sus seres queridos.

Sorprende la empatía de la mayoría de las carceleras con las víctimas en los días y momentos previos a los fusilamientos. Carmen (interpretada por Goya Toledo), la

directora, llega incluso a derramar lágrimas. Se ha de suponer que está contrastado con la realidad y que no es una licencia del director sobre la historia.

A una buena parte de las mujeres como ellas la dictadura de Franco las asesinó o las silenció, otras se exiliaron. A partir de ahí se adoctrinó férreamente a las mujeres para que ocuparan el lugar secundario que el franquismo había decidido para ellas.

Las mujeres republicanas sufrieron una doble represión, por rojas y por mujeres. Además, siempre estaban expuestas a posibles violaciones y agresiones sexuales por parte de sus verdugos. Recordemos la famosa frase de Queipo de Llanos: *“Nuestros valientes legionarios y regulares han enseñado a los cobardes de los rojos lo que significa ser hombre. Y, de paso, también a las mujeres. Después de todo, estas comunistas y anarquistas se lo merecen, ¿no han estado jugando al amor libre? Ahora por lo menos sabrán lo que son hombres de verdad y no milicianos maricas. No se van a librar por mucho que forcejeen y pataleen”*⁴⁸.

1.3.3. Conclusiones y contraste con la actualidad.

De las tres películas analizadas son las protagonistas de Las 13 rosas las que más se parecerían a las mujeres de la actualidad.

Pese a que los hechos que narra son de 1939 y han pasado más de ochenta años, ellas se asemejan mucho más a la mujer de ahora, evidentemente salvando las distancias, que el personaje de Isabel en 1956 y el de Eloísa y Luisita en 1963.

Como ya he comentado anteriormente no puedo dejar de señalar que esta película es de 2007 y nos narra unos hechos acaecidos 68 años antes.

⁴⁸ Población, F. 4 de mayo de 2018. *Queipo de Llanos y la violación como propaganda del terror en la guerra civil*. El Salto. <https://www.elsaltodiario.com/los-nombres-de-la-memoria/queipo-de-llano-y-la-violacion-como-propaganda-del-terror-en-la-guerra-civil>

Por mucho que intente reflejar la realidad de 1939 no lo puede hacer de la misma forma que las otras dos películas que nos ofrecen múltiples detalles de la realidad del momento que describen. Una película grabada en la actualidad narra los hechos con determinada perspectiva que ofrece el hecho de saber que todo lo que sucedió supuso una grave vulneración de los derechos humanos e incluso delitos de lesa humanidad.

Indiscutiblemente las mujeres en 1939 (antes del final de la guerra civil), no tenían los mismos derechos que tenemos las mujeres hoy, pero tuvieron muchos más de los que tendrían a partir de 1939 como ya he analizado previamente.

Si hubieran podido seguir avanzando y formándose, si no se hubiera retrocedido tanto y tan profundamente con la dictadura franquista, la realidad de la mujer en la actualidad sería totalmente distinta.

Mujeres como las trece rosas vieron truncados todos su anhelos y todas sus conquistas y muchas como ellas dieron la vida por defender sus derechos.

Los hechos espeluznantes y reales que vemos en la película son difíciles de imaginar en la actualidad. Como sesgaron sus vidas por la única razón de no comulgar con el nuevo orden establecido.

Pero ¿ellas pensaban que les podía pasar?, parece ser que no. Poco antes de ser ejecutadas estaban convencidas de que no iba a suceder.

Es indudable que, con la normativa actual, en democracia, sería muy difícil de un día para otro recortar todos los derechos de las mujeres. Pero la historia ya nos ha enseñado que lo que hoy no parece posible mañana lo es. Y que los derechos no se deben dar por conquistados para siempre, sino que hay que defenderlos cada día.

En el caso de ellas, vemos como la posibilidad de las mujeres de formarse, trabajar

y tener con ello mayor capacidad para disponer de sus propias vidas, desapareció.

Si comparamos su situación previa al franquismo con la de las mujeres en etapas posteriores, veremos de nuevo, en lo que interesa a este trabajo, la importancia del acceso al empleo de la mujer, como un aspecto esencial para su emancipación, como un hito esencial en el camino a la igualdad, evidenciando que en la igualdad social, la igualdad laboral es no solo una parte del todo, ni siquiera sólo una parte importante, sino algo más, resultando un auténtico elemento dinamizador, catalizador del resto de los aspectos igualitarios.

“La igualdad es el cimiento de una verdadera sociedad justa”

Dolores Ibárruri (“Pasionaria”).

CAPÍTULO 2. LA APROBACIÓN DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978.

2.1. PEQUEÑOS AVANCES PARA LA MUJER ANTES DE SU APROBACIÓN.

Tras la muerte del dictador el 20 de noviembre de 1975 España se encaminó hacia la democracia, poco antes de su muerte se suprimió el permiso marital.

La mujer, como ya hemos visto, requería de licencia marital al considerarse limitada su capacidad de obrar.

*La Ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges*⁴⁹ supuso el mayor avance para la mujer de todo el periodo franquista.

Se consideró la primera norma que rompía con unos principios anacrónicos. La propia norma exponía que las causas para las trabas que el matrimonio implicaba para la mujer podían haber tenido sentido en otro momento, pero en mayo de 1975 ya no lo tenían⁵⁰.

Si bien la norma estaba a años luz de regular una igualdad efectiva entre hombres

⁴⁹ «BOE» núm. 107, de 5 de mayo de 1975, páginas 9413 a 9419

⁵⁰ Pestaña Ruiz, C. 2016. “Evolución jurídica de la mujer casada en el sistema matrimonial español de la época preconstitucional”. *Revista de Estudios Jurídicos* nº 15/2015 (Segunda Época) ISSN-e 2340-5066. Pág. 28.

y mujeres, sí es cierto que introdujo modificaciones importantes para la situación de la mujer que había vivido un gran menosprecio social y jurídico durante la larga noche que duró el franquismo.

Dicha norma supuso el fin de la licencia marital y del sometimiento de la mujer al marido, por lo menos desde el punto de vista legal.

La norma contemplaba que ninguno de los cónyuges podía atribuirse la representación del otro sin autorización de éste. Todo un avance. Continuaba atribuyendo al marido la capacidad de la administración de la sociedad de gananciales, pero contemplaba determinados supuestos en los que la mujer se podía convertir en administradora de estos –incapacidad del marido, declaración de prófugo o si se hubiera solicitado la declaración de ausente–.

La nueva redacción del artículo 66 del código civil establecía que *“cualquiera de los cónyuges podrá realizar los actos relativos a cosas o servicios para atender las necesidades ordinarias de la familia, encomendadas a su cuidado, conforme al uso del lugar y a las circunstancias y posición de la misma”*. Toda una novedad que se regulara sobre la posibilidad del hombre de ocuparse de las funciones propias que el franquismo había asignado a la mujer.

También desapareció la incapacidad de la mujer para prestar consentimiento en el ámbito contractual⁵¹.

⁵¹ Gete-Alonso y Calera, M^a C. Solé Resina, J. (2014). “Mujer y patrimonio (el largo peregrinaje del siglo de las luces a la actualidad)”. Anuario de derecho civil. Vol. 67, N° 3, 2014. ISSN 0210-301X. Págs. 765-894. Este estudio forma parte de los trabajos que se desarrollan en el seno del proyecto de investigación La Nueva configuración de la persona física. Revisión de las condiciones personales, familiares y patrimoniales. El principio de no discriminación. DER2010-17949. También, se inscribe en los trabajos del Grup del dret civil català (UB-UAB), 2009 SGR 221. Una síntesis del contenido se expuso en la Ponencia “Situación patrimonial de la mujer (poderes y capacidad) en la legislación española y catalana” en las XIII Jornades d’Història del treball Les dones en el món dels negocis i en la gestió financera i del patrimoni immobiliari» (9 de maig de 2013, UB).

Por lo tanto, y como ya he expuesto anteriormente, no cabe duda de que la Ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del CC y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges, supuso un claro avance en la capacidad de obrar de la mujer que hasta ese momento estaba tutelada por el marido.

Pero ni de lejos esta supuso la igualdad legal entre hombres y mujeres, dicha igualdad debería esperar más de tres años para verse reflejada en la Constitución Española de 1978.

2.2. LA IGUALDAD LEGAL: PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.

La CE en su artículo 14 establece: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

El artículo deja claro que nadie puede ser discriminado por razón de sexo, pero además en su artículo 9.2. se regula un mandato claro para hacer efectivo este principio de igualdad: *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*.

En virtud de este artículo deberíamos ubicar posteriores desarrollos normativos como la LOI, que modificó, como ya he comentado anteriormente, numerosas leyes para avanzar en la igualdad real entre ambos sexos.

Tal y como señala M^a Ángeles Moraga García *“El artículo 14 de nuestra Constitución, junto al principio de igualdad ante la ley, reconoce la prohibición de discriminación basada en determinadas causas especificadas en dicho precepto, entre las que se incluye el sexo. Dicho mandato de no discriminación del artículo 14 debe interpretarse desde una doble vertiente que puede parecer paradójica, pero que resulta absolutamente complementaria: de un lado, como prohibición de trato desigual o principio general de igualdad; y de otro, desde una vertiente positiva que obliga a un trato desigual, en conexión con el art. 9.2, a fin de conseguir la igualdad real. Y ello con la finalidad de acabar con la histórica situación de marginación en la que social y jurídicamente se había situado a determinados grupos sociales.”*⁵²

La Constitución aprobada en 1978 fue un paso importante, fundamental, para la igualdad de hombres y mujeres, sobre todo situando su aprobación en el contexto en que debemos situarla, la mujer relegada a persona de segunda categoría, supeditada al marido y con pocas herramientas, en la mayoría de los casos, para ser autónoma.

Que la igualdad, o mejor dicho la no discriminación, fuera recogida como derecho fundamental constituía una herramienta para el objetivo esencial: la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Ya teníamos la formal, ahora venía lo más difícil, la real.

⁵² Moraga García, M. M. 2006. “La igualdad entre hombres y mujeres en la Constitución española de 1978”. *Feminismo/s*. N° 8. ISSN 1696-8166. Pág. 60.

2.3. LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO.

En la primera parte he analizado las dificultades legales que padecieron las mujeres para el acceso al empleo, aprobada la Constitución donde además del artículo 9.2 y 14 se regula en su artículo 35 en derecho al trabajo sin que quepa la discriminación: *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*, corresponde analizar las dificultades y las diferentes problemáticas que en un principio restringieron en la práctica la efectividad de dicho derecho, así como la sensibilización sobre diferentes actitudes discriminatorias que durante décadas han estado invisibilizadas.

El cine en diversos casos ha servido para visibilizar, concienciar e incluso para transformar realidades.

La frase “lo que no se ve, no existe” es tan antigua como cierta. A veces solo las que sufren las consecuencias de las desigualdades son conscientes de ellas.

Se podría afirmar que la mayoría de las mujeres (por no decir todas), en mayor o menor medida han sufrido algún tipo de discriminación a lo largo de su vida. Y esto es aplicable a las diferentes esferas de la sociedad. Aunque desde mi punto de vista existe una que incide de manera más severa en la desigualdad: la que se padece en el ámbito laboral o influye de alguna manera en el mismo. Porque dicha discriminación quebranta de forma esencial la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y afecta a las demás esferas personales y sociales.

Como ya hemos visto, la igualdad legal llegó a nuestro país con la aprobación de la constitución de 1978. No obstante, la sociedad española, tras cuarenta años de dictadura

franquista, estaba lejos de aplicarla de manera formal. Los valores del nacionalcatolicismo iban a impregnar cada rincón durante bastantes décadas más.

Quizás nuestra realidad contrasta con la de otros países como los Estados Unidos, que tampoco se caracterizó por ser un ejemplo en igualdad de género en los años 70.

La película *Una cuestión de género*⁵³ refleja la vida académica y el inicio de la trayectoria profesional de Ruth Bader Ginsburg, una magnífica jurista pionera en la lucha contra la discriminación de género en los Estados Unidos. Consiguió ganar el primer caso federal que declaró que la discriminación por razón de sexo era inconstitucional.

A lo largo de la película se incide en que los cambios legales en favor de la igualdad llegarían cuando existiera un cambio social; “Cambie las mentes primero. Luego cambie la Ley”⁵⁴ le dice una compañera. Cuando comparece ante el tribunal para ganar su primer caso incide en que el país ya ha cambiado, que ahora corresponden unas leyes acordes a ese cambio. Y siguió derribando muros. Ganó el caso y después muchos más. Llegó a ser jueza de la Corte Suprema de los Estados Unidos.

En España se cambió la Ley y luego vino el arduo camino de cambiar las mentes.

Las desigualdades en las relaciones laborales se dan en todos los sectores productivos y categorías profesionales.

Van desde las trabajadoras más precarizadas hasta las mujeres que ocupan cargos de alta responsabilidad.

De una manera u otra y en mayor o menor grado, las mujeres a lo largo de sus trayectorias profesionales van a sufrir algún tipo de discriminación, de manera sutil o de

⁵³ *Una cuestión de género*, película dirigida por Mimi Leder y estrenada en 2018.

⁵⁴ Rodríguez Álvarez, A. (2021). “*Una cuestión de género. Ruth Bader Ginsburg o la lucha por la igualdad*”. Colección Cine y Derecho. Codirectores: De Lucas, J. Flores, F. Editorial Tirant lo Blanch. ISBN: 978-84-1378-398-7. Págs. 55 y 76.

manera explícita.

Y hasta que las mismas no las padeces o no se visibilizan no existen, es como si nada ocurriera y por lo tanto no se implantan medidas para evitarlas, ni para paliarlas.

El cine, al igual que los medios de comunicación, nos sirven para visibilizar, para concienciar, para remover conciencias. Nos permite analizar y reflexionar.

El cine nos transporta a otras realidades, tiene el poder de hacernos empatizar ante el dolor ajeno, o incluso a detectar el nuestro, y nos hace alzarnos ante las injusticias.

Por ello, el cine, será mi herramienta fundamental, aunque no la única, para mostrar diferentes situaciones socialmente injustas, con las que las mujeres se ven obligadas a pugnar cada día para conquistar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Ya lo decía Rosa Luxemburgo a principios del siglo pasado: *“Por un mundo donde seamos socialmente iguales, humanamente diferentes y totalmente libres”*⁵⁵.

⁵⁵ Luxemburgo, R. (1907). Conferencia Internacional de mujeres socialistas.

“Los hombres temen que las mujeres se rían de ellos.

Las mujeres temen que los hombres las maten”.

Margaret Atwood.

CAPÍTULO 3. LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

La primera situación concreta que analizaré, tras los obstáculos y barreras en el acceso al trabajo, es la violencia de género, cuestión que me parece suficientemente esencial y transversal para ocupar este lugar, casi preferente, en mi análisis.

Empezaré analizando los antecedentes históricos y su invisibilización social para abordar a continuación la todavía reciente sensibilización y visibilización gracias, sobre todo, a los medios de comunicación y al cine. Finalizando el capítulo con las medidas jurídicas implementadas para proteger a las mujeres víctimas de la violencia y la realidad social actual.

3.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

La violencia de género se ha ejercido durante siglos, de hecho, existen textos que prueban que ya se ejercía en la Antigüedad⁵⁶.

En la dictadura franquista evidentemente la violencia de género estaba relativamente permitida hasta el punto de estar vigente durante muchos años el uxoricidio que suponía la exención o la atenuación de la pena al marido que matase a la mujer si esta

⁵⁶ Molas Font, M.D. 2006. *La violencia de género en la antigüedad*. Instituto de la Mujer (MTAS). NIPO: 207-06-091-0. Pág. 6.

había cometido adulterio.

Estas prácticas de violencia machista impregnaban la sociedad que las concebía de una manera más o menos normalizada.

La llegada de la democracia y de una Constitución que en teoría nos suponía iguales no produjeron un cambio radical de la noche a la mañana.

Una buena parte de los hombres habían sido educados con una serie de valores que les hacía sentirse superiores a las mujeres, años de roles y de supremacía legal y formal no iban a borrarse fácilmente.

Ver, oír y callar, esa frase que tanto se les decía a los niños y niñas, también se aplicaba a las situaciones de violencia de género. Se consideraba que formaban parte del ámbito privado de la pareja donde todo cabía. No había que meterse en un matrimonio. Estábamos, así, ante una realidad silenciada.

3.2. LA PRIMERA VISUALIZACIÓN PÚBLICA CON RESULTADO DE MUERTE.

El 4 de diciembre de 1997, casi diecinueve años después de la aprobación de nuestra actual carta magna, Ana Orantes, una mujer de 60 años, relató en un programa de televisión los cuarenta años de palizas y vejaciones que había sufrido a manos de su marido. Un testimonio desgarrador sobre lo que es vivir con un pánico constante, siendo anulada y maltratada cada día. En su relato se constataba que su entorno era sabedor, pero tampoco le prestaba la ayuda necesaria ni le paraba los pies al maltratador. Incluso algunos de sus hijos, tras decidir divorciarse de su victimario, habían mostrado su rechazo a la madre.

Dicho hecho prueba la normalización de una parte de la sociedad ante la violencia de género.

Trece días después su marido la asesinó, la quemó viva⁵⁷.

Ana Orantes no fue la primera mujer que contó su vida de terror ante las cámaras, otras lo habían hecho antes, incluso en el programa donde ella lo hizo hubo otros testimonios de malos tratos. Pero el hecho de ser asesinada trece días después y además por haber narrado su infierno hizo que toda la sociedad se hiciera eco⁵⁸.

Este hecho visibilizó, indignó y sensibilizó. La violencia de género ya existía, los asesinatos también, pero lo que no se ve, o no se quiere ver, se aborda socialmente como si no existiese.

3.3. LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN NUESTRA FILMOGRAFÍA.

3.3.1. *Te doy mis ojos*.

La violencia de género se había visto más o menos normalizada de forma secundaria en diferente filmografía española (*El mundo sigue...*), pero la primera película que la abordó como tema central fue *Solo mía* en 2001⁵⁹, sin embargo, *Te doy mis ojos* de Icíar Bollaín en 2003⁶⁰ tuvo mayor acogida y repercusión dos años después.

Se halla entre las películas españolas con más de dos millones de recaudación,

⁵⁷ Morente, A. 24 de noviembre de 2022. *25 años del asesinato de Ana Orantes, la mujer que puso rostro a la violencia machista: "Su testimonio hizo caer muchos velos"*. https://www.eldiario.es/andalucia/25-anos-asesinato-ana-orantes-mujer-puso-rostro-violencia-machista-testimonio-hizo-caer-velos_1_9740149.html

⁵⁸ Ana Orantes Ruiz. Granada, 6 de febrero de 1937- Cúllar Vega, Granada, 17 de diciembre de 1997. En Wikipedia https://es.wikipedia.org/wiki/Ana_Orantes

⁵⁹ *Solo mía*, película dirigida por Javier Balaguer y estrenada en 2001.

⁶⁰ *Te doy mis ojos*, película dirigida por Icíar Bollaín y estrenada en 2003.

concretamente 5.021.083€, la 119 en el ranking de películas españolas más taquilleras⁶¹.

Por lo tanto, fue la primera película de violencia de género para una inmensa mayoría o por lo menos la primera que vio mucha gente.

La película nos narra el matrimonio de Antonio y Pilar, interpretados majestuosamente por Laia Marull y Luis Tosar.

Te doy mis ojos tiene la capacidad de trasladar el terror que vive su protagonista, el miedo que le tiene a su marido pese a quererlo y como se siente atrapada en una situación en la que, a priori, cualquiera que la esté viviendo consideraría de difícil salida.

La película nos muestra una característica común en todos sus personajes de maltratadores: todos consideran que deben ser el centro de la vida de su mujer. Para ellos es lo natural, lo que debe ser, no conciben ni entienden una realidad diferente, lo vemos en Antonio y en el resto de maltratadores, lo muestran sin tapujos en las reuniones a las que acuden precisamente para controlar la ira. Si pegan a sus compañeras es porque se lo merecen. Incluso hay quien considera que ellas son las que provocan para ser castigadas. Al llegar a casa han de tener la cena preparada y estar dispuestas a cumplir los deseos del marido. Las mujeres han de estar supeditadas a la voluntad de ellos.

“Una relación normal” es lo que repite más de una vez el protagonista, para él una relación normal es una relación donde el hombre es el centro de la vida de su mujer, una vida donde ella debe estar lo más aislada posible. Vivir para él.

La película se inicia con una huida nocturna de Pilar, sacando de la cama a su hijo, demasiado pequeño para entender nada, tan desorientada que no es capaz de darse cuenta de que va en zapatillas de ir por casa.

⁶¹ TAQUILLA ESPAÑA. Información a 22 de mayo de 2024.
<https://www.taquillaespana.es/estadisticas/peliculas-espanolas-mas-taquilleras-de-todos-los-tiempos/>

Su hermana Ana (interpretada por Candela Peña) le da refugio. El personaje de la hermana es un apoyo incondicional, fundamental para la evolución del personaje. Su hermana mantiene una relación sentimental totalmente igualitaria, no puede entender ni aceptar que su hermana deba aguantar ese tipo de relación. Su pareja es escocés, lo que parece garantizar una educación mucho más respetuosa en igualdad entre hombres y mujeres o al menos no tan influenciada por tantos años de franquismo, de violencia de género tolerada y ocultada, normalizada, en definitiva.

Pilar es una mujer atemorizada por el marido. A pesar de ser una persona con preparación académica proveniente de una familia con recursos económicos e intelectuales la película nos traslada como ha vaciado su vida de relaciones personales (ausencia de amistades anteriores a los hechos) y de proyección profesional. Mantenido económicamente por el marido piensa en la dificultad de su reincorporación al mercado laboral después de tanto tiempo. Su hermana le facilita dicho acceso. El trabajo le abre una puerta a la independencia económica y a una red social que la saca de la jaula donde lleva años metida, enlazando así, de nuevo, con lo que ya expuse sobre esta necesidad de poder acceder al trabajo como elemento clave para las mujeres.

Todo ello se hace inasumible para su maltratador que, considerándola poco más que una propiedad, no puede admitir que tenga una vida propia que no se circunscriba a sus deseos.

Intenta controlarla en cada momento, le compra un móvil para saber qué hace y con quién.

Toda esta realidad viene derivada, como acabo de señalar, de lo que analizaba en la primera parte; durante el franquismo se limitó la capacidad de la mujer a trabajar, obstaculizando o directamente impidiendo que fueran personas emancipadas y

autosuficientes. Sin tener las necesidades cubiertas la libertad es imposible. Por eso la mayor ira del marido se desata ante la clara voluntad de ella de trabajar y de realizarse profesionalmente. Realmente él no va desencaminado puesto que Pilar se empodera precisamente a partir de empezar a trabajar. Independencia económica y redes sociales son elementos imprescindibles para romper con el aislamiento a la que la sometía su maltratador.

El personaje en oposición a la hermana sería la madre (interpretado por una maravillosa Rosa María Sardá), que piensa que la obligación de la mujer es aguantar lo que haga el marido, aunque no se verbaliza de forma expresa se da a entender que la madre también fue una mujer maltratada.

Considera que en las cosas de un matrimonio nadie se puede meter. Educada en los valores de la dictadura franquista, la madre, no concibe otro papel para la mujer que estar supeditada al marido.

Especial atención merece la escena en que Pilar acude a la policía para denunciar: en primer lugar porque ella se siente agredida pero no puede explicar en qué sentido, tampoco tiene un parte de lesiones, y en segundo, porque le informan de que llamarán a declarar a su marido y le recomiendan claramente que huya. En el caso de nuestra protagonista, ya hemos visto que tiene apoyo en caso de tener que hacerlo, pero ¿cuántas al recibir dicho aviso desistirían de presentar dicha denuncia? Seguramente muchas que no cuentan con los recursos de distinta índole que sí tiene Pilar.

Hemos de enmarcar los hechos en el año de la película, 2003; en ese momento, falta un año para la aprobación de la LOVG⁶². Tal y como analizaré posteriormente la

⁶² «BOE» núm. 313, de 29 de diciembre de 2004. Referencia: BOE-A-2004-217.

situación legal hubiera sido bien diferente si los hechos descritos fueran a posteriori.

3.3.2. *Solo mía.*

Lo mismo ocurre con la película anterior a *Te doy mis ojos*, *Solo mía*, dirigida por Javier Balaguer y protagonizada por Paz Vega y Sergi López que interpretan a Ángela y Joaquín respectivamente.

Mientras que en *Te doy mis ojos* la violencia de género se intuye desde el principio, en *Solo mía* te van mostrando su avance de manera lineal por medio de flashbacks mientras el presente es mostrado en blanco y negro.

Al igual que la protagonista de *Te doy mis ojos*, Ángela tiene apoyo de familiares y amigos desde el primer momento de los hechos violentos. La madre no le da importancia al principio, pero rápidamente se le cae la careta de la verdadera personalidad de su yerno.

Al contrario que Antonio, Joaquín es un hombre seguro de sí mismo, no padece de las inseguridades que definen a Antonio, pero en definitiva quiere lo mismo: una mujer que viva para él y que se ocupe exclusivamente de las responsabilidades del hogar.

En ambas películas la carga de las tareas domésticas recae en exclusiva sobre las mujeres.

Mujeres de su casa como marcaba el franquismo, ambas protagonistas fueron criadas por madres educadas en el régimen. Mujeres que asumieron el papel al que las redujo aquel régimen. Los maltratadores, sin duda alguna, fueron también educados por madres del mismo perfil.

Resulta llamativo que los padres de ellas estén ausentes en ambas películas.

Aunque en esos años ya hay igualdad legal, proclamada constitucionalmente, en

el imaginario colectivo y en los roles de ambos sexos todavía sigue impreso el sello del nacionalcatolicismo y, en consecuencia, la posición secundaria y dependiente de la mujer, relegada sobre todo a las funciones reproductivas. Es un buen ejemplo de cómo muchas veces los cambios normativos se enfrentan a una especie de resistencia pasiva, derivada de un cierto conservadurismo social –distinto del político y entendido como mantenimiento de los roles y estatus sociales– que dificulta la consecución de los objetivos legislativamente perseguidos cuando pretenden modificarlos.

En *Solo mía* observamos la evolución del maltratador que pasa de ser encantador a exigirle que su papel en la vida sea únicamente de madre y esposa.

La primera vez que le pega es al enterarse de que fuma estando embarazada, más tarde, al saber que se ha matriculado en la universidad, le da una brutal paliza. Respétame le dice mientras le golpea. Tiende a culpabilizar a la mujer de las palizas, recordando esa frase tan machista de “solo le pego cuando se lo merece”. Tiene normalizado el hecho de que los maridos peguen a sus mujeres. “¿A quién no se le ha ido la mano alguna vez?”, llega a afirmar.

A diferencia del protagonista de *Te doy mis ojos*, cuyo mayor miedo era que su mujer encontrara a alguien mejor, miedo derivado de su falta de autoestima, el protagonista de *Solo mía* no muestra ese miedo en ningún momento, él se siente un triunfador. Su ira más bien viene derivada de que las mujeres deben dedicarse al hogar familiar y sobre todo la suya, que es para él como un complemento. Si estudia puede encontrar un trabajo mejor, si trabaja va a ser independiente, eso no cabe en su cabeza. Si estudia o trabaja no se puede encargar de la que es su función, la reproductiva, la de los cuidados del hogar.

Lo verbaliza sin ningún género de dudas: se debe dedicar a la casa, a la cocina, al

cuidado de los hijos... esas deben ser sus prioridades.

Dicha actitud contrasta muy bien con la suya propia que no deja de trabajar ni cuando ella está a punto de parir. Prioriza siempre su trabajo. Los roles creados por el franquismo eran claros: la mujer se encarga de las tareas domésticas y el marido es el cabeza de familia encargado de llevar el sustento familiar.

A los maltratos físicos hay que sumarle el maltrato psicológico, diciéndole constantemente que ella no sirve para nada. Llega a abrirle el correo, una prueba más de que la considera un personaje secundario a su persona. Él llega a afirmar que no entiende porque ella no hace todo lo que él quiere.

Sin embargo, la reacción de Ángela ante las palizas es muy diferente a la de Pilar. Pilar aguanta mucho hasta que reacciona, le llega a tener terror a su maltratador, Ángela desde la primera bofetada reacciona y tiene claro que no lo debe ni lo quiere aguantar, no se le ve el terror que siente Pilar, si hubiera sido así no se hubiera arriesgado a lo que se narra en la parte final de la película.

Ángela es una mujer que controla en todo momento la situación y llega a aterrorizarlo a él haciéndolo empatizar con la situación que ella ha vivido.

La situación que ella vive tras el divorcio es la de un verdadero acoso. La persigue, la acosa en su puesto de trabajo, se lleva a la niña del colegio sin avisar, quizás es la parte en la que sí sentimos el miedo de la protagonista que llega a pedir auxilio a su abogado y a una asociación de mujeres maltratadas.

En la asociación le dicen que poco puede hacer, que no existen normas que las protejan, que los políticos miran hacia otro lado ante la situación.

3.4. LA LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Tres años después del estreno de esta película y un año después de *Te doy los ojos* se aprobaba la LOVG.

La violencia de género, como afirmaba al principio, ha existido desde el principio de los tiempos, invisibilizada y silenciada mayoritariamente. *Solo mía* y, sobre todo, *Te doy mis ojos*, ayudaron a ponerla en el mapa, a remover conciencias.

La directora, Icíar Bollaín, afirmaba 15 años después de la filmación que *“la película llegó en un momento en el que la violencia machista era algo “casi privado” y ayudó a señalar que era un problema “que estaba ahí, en todos los ámbitos y algo que ocurre en nuestra sociedad constantemente”. Ayudó a reflexionar”*⁶³.

La película tuvo un impacto que todavía perdura tras casi veinte años de su estreno, son múltiples los estudios, debates, análisis, ensayos... sobre ella.

Hay quien considera que es la mejor representación fílmica de la violencia de género en el cine español, dándole categoría de documento sociológico.

Benjamín Rivaya llega a afirmar que *“quien escriba la sociología o la historia de la violencia de género en España tendrá que hacer inevitablemente referencia a la película de Bollaín, que reflexiona, en la medida en que el cine lo hace y de la forma en que lo hace, y denuncia la violencia machista”*⁶⁴.

⁶³ EUROPA PRESS. 25 de noviembre de 2018. *El elenco de Te doy mis ojos celebra en Toledo su 15 aniversario: “Hay más conciencia, pero las mujeres siguen muy solas”*. 20 minutos. <https://www.20minutos.es/noticia/3500908/0/elenco-te-doy-mis-ojos-celebra-toledo-su-15-aniversario-hay-mas-conciencia-pero-mujeres-siguen-muy-solas/>

⁶⁴ Rivaya, B, 2021. 88. *Te doy mis ojos. Derecho y cine en 100 películas*. Tirant Lo Blanch. ISBN: 978-84-1378-118-1. Págs. 580-581.

La realidad es que fue una película exitosa que consiguió impactar a los espectadores que se enfrentaron a una realidad hasta entonces bastante oculta.

Quizás la película preparó el camino para la Ley que llegó poco tiempo después de ella.

La exposición de motivos de la Ley al referirse a la violencia que sufre la mujer no se limita únicamente a la infringida por el hombre a su pareja, va más allá y traslada la definición técnica del síndrome de la mujer maltratada: *“las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral”*.

Añade dos aspectos importantes a la violencia sufrida por la mujer: la sexual en la vida social y el acoso en el ámbito laboral. Aspecto que también analizaré en esta tesis.

Es importante que la norma aborde otros tipos de violencia sufrida por la mujer, ya que siendo la violencia de género una de las violencias más preocupantes desgraciadamente no es la única.

La exposición de motivos en su punto I también reproduce el mandato de la Organización de Naciones Unidas en el Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrado en Beijing del 4 al 15 de septiembre de 1995: *“la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz y viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Además la define ampliamente como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres”*.

En su capítulo IV el informe de Beijing determinaba objetivos estratégicos y medidas para hacer cumplir: “... la aplicación de las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer y eliminar todos los obstáculos que dificultan la participación activa de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada mediante una participación plena y en pie de igualdad en el proceso de adopción de decisiones en las esferas económica, social, cultural y política. Esto también supone el establecimiento del principio de que mujeres y hombres deben compartir el poder y las responsabilidades en el hogar, en el lugar de trabajo y, a nivel más amplio, en la comunidad nacional e internacional. La igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos humanos y constituye una condición para el logro de la justicia social, además de ser un requisito previo necesario y fundamental para la igualdad, el desarrollo y la paz. Para obtener el desarrollo sostenible basado en el ser humano, es indispensable que haya una relación transformada, basada en la igualdad, entre mujeres y hombres. Se necesita un empeño sostenido y a largo plazo para que mujeres y hombres puedan trabajar de consuno para que ellos mismos, sus hijos y la sociedad estén en condiciones de enfrentar los desafíos del siglo XXI”⁶⁵.

La transversalidad en la aplicación de la perspectiva de género fue uno de los “conceptos estrellas” de la Cuarta Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre las Mujeres y a partir de ese momento se consolidó la idea de introducir la perspectiva de género en todas las políticas y actuaciones de los poderes públicos (transversalidad)⁶⁶.

La transversalidad ha sido y es esencial para avanzar en la igualdad efectiva, es

⁶⁵ Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing 4 al 15 de septiembre de 1995. NNUU. Pág. 7.

⁶⁶ Sevilla Merino, J. Ventura Franch, A. García Campá, S. 2007. “La igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde la teoría constitucional”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Nº 67, 2007 (Ejemplar dedicado a: Derecho social Internacional y Comunitario). ISSN 1137-5868. Págs. 63-82.

evidente que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para ello, por lo que en su punto D abordaba la situación de violencia contra la mujer.

Parte de dicha redacción es la que se recoge en la exposición de motivos de la LOVG, y se exponía junto a tres objetivos estratégicos:

- Adoptar medidas integradas para prevenir y eliminar la violencia contra la mujer.
- Estudiar las causas y las consecuencias de la violencia contra la mujer y la eficacia de las medidas de prevención.
- Eliminar la trata de mujeres y prestar asistencia a las víctimas de la violencia derivada de la prostitución y la trata de mujeres.

Dichos objetivos iban acompañados de distintas medidas emplazando a los gobiernos a su cumplimiento⁶⁷.

Por lo que debemos de entender que la LOVG se realiza respondiendo al mandato, cuanto menos, moral de dicha conferencia de la ONU, pasando así de una situación de *soft law* a otra de derecho codificado, dotado de toda coactividad propia de este tipo de derecho como garantía más directa de su aplicación.

Ahora bien, aunque el cambio indicado sin duda fue positivo no puede ignorarse que pasaron nueve años entre la conferencia y la aprobación de la Ley; no podemos concluir precisamente que existiera demasiada prisa en implementar medidas contundentes para la lucha contra la violencia de género, esenciales, por su coactividad y fuerza aplicativa frente a las meras recomendaciones o a las disposiciones que fían su aplicación a la voluntariedad, a la conciencia social, a un cierto compromiso moral en su

⁶⁷ Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing 4 al 15 de septiembre de 1995. NNUU. Págs. 51-59.

cumplimiento, absolutamente insuficientes en esta cuestión por razones evidentes a las que me he ido refiriendo, las mismas que dificultan la aceptación social, al menos de una parte de la sociedad, del cambio de roles.

La LOVG, en concreto, modificó nueve leyes, las siguientes:

- Ley Orgánica reguladora del Derecho a la Educación.
- Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo.
- Ley Orgánica de Calidad de la Educación.
- Ley General de Publicidad.
- Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley General de la Seguridad Social.
- Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- Ley Orgánica del Poder Judicial.
- Ley de Enjuiciamiento Criminal.

Creó los Juzgados de Violencia sobre la mujer, entraron en funcionamiento el 29 de junio de 2005, aunque en 2001 el Consejo General del Poder Judicial (en adelante, CGPJ) llevó a cabo una especie de proyecto piloto centralizando los asuntos de malos tratos en los Juzgados de Alicante, Elx y Orihuela. Los buenos resultados de este proyecto se consideran el germen de los Juzgados de Violencia de género según el Observatorio contra la violencia doméstica y de género que fue creado en 2002.

Diez años después de la puesta en marcha de los Juzgados el Observatorio realizó una valoración muy positiva de la misma cifrando en más de un millón cuatrocientas mil las instrucciones de procedimientos por delito, cerca de doscientas mil sentencias con un porcentaje de condenas que se aproximaba al 80% y la tramitación de miles de órdenes y

medidas de protección, siendo concedidas alrededor del 60% de las mismas⁶⁸.

No sé si realmente se puede ser tan optimista, vista la realidad social de persistencia de estas situaciones de violencia aún hoy.

Una de las medidas que implementó la Ley fue la orden de alejamiento, establecida en su artículo 64.3.: *“El Juez podrá prohibir al inculpado que se aproxime a la persona protegida, lo que le impide acercarse a la misma en cualquier lugar donde se encuentre, así como acercarse a su domicilio, a su lugar de trabajo o a cualquier otro que sea frecuentado por ella.*

Podrá acordarse la utilización de instrumentos con la tecnología adecuada para verificar de inmediato su incumplimiento.

El Juez fijará una distancia mínima entre el inculpado y la persona protegida que no se podrá rebasar, bajo apercibimiento de incurrir en responsabilidad penal”.

El mismo artículo en el punto 1 regula la salida del maltratador del domicilio en el que convive con la víctima.

Estas medidas supusieron un gran avance ante la indefensión que sufrían las víctimas.

Determinadas situaciones que sufren nuestras protagonistas, Pilar y Ángela, hubieran sido radicalmente distintas de haber existido la Ley.

Recordemos cuando Pilar acude a la policía para denunciar a su marido y el agente le aconseja que recoja las cosas de su casa porque su marido sabrá en breve que ella ha interpuesto la denuncia.

⁶⁸ Carmona Vergara A. 2015. *10 años desde la creación de los Juzgados de violencia sobre la mujer*. Observatorio contra la violencia doméstica y de género. Consejo General del Poder Judicial.

Si los hechos hubieran sucedido tras la aprobación de la Ley con mínima prueba que hubiera aportado (recordemos que poseía diversos partes de lesiones) a ella se le hubiera facilitado asistencia letrada para interponer la denuncia, tras la misma a él se le hubiera detenido y después de la declaración en comisaría (o no, porque puede acogerse a su derecho a no declarar) se le hubiera trasladado a las dependencias judiciales para su comparecencia ante el juez o la jueza. Si ella en su comparecencia ante su señoría hubiera manifestado sufrir temor hacia su persona se hubiera dictado orden de alejamiento y con toda probabilidad el uso y disfrute de la vivienda familiar para ella como medidas cautelares.

Tampoco Ángela, la protagonista de *Solo mía*, hubiera tenido que soportar amenazas en el contestador, que le persiguiera y que le acosara en su puesto de trabajo.

Cualquiera de estas situaciones hubiera sido causa de orden de alejamiento y en caso de quebrantamiento de dicha orden, ya sea por pena o por medida cautelar, por aplicación del artículo 468 del CP le pueden condenar a pena de prisión por el mismo.

Quiero resaltar también el capítulo en que Joaquín se lleva a la niña del colegio en un día en que no lo correspondía hacerlo con el consiguiente ataque de pánico de la madre al ir a recogerla.

Se han dado a lo largo de los años diversos casos de sustracción de menores al recogerlos el progenitor no custodio en el colegio⁶⁹. Todo ello ha provocado que los colegios tengan gran prevención a la hora de la entrega de menores.

Pero la LOVG fue más allá de las medidas de carácter penal, además de garantizar la asistencia jurídica también modificó el ET y la LGSS para proteger a la víctima en sus

⁶⁹ Juzgado de lo Penal Nº 6 de Las Palmas de Gran Canaria. Nº Procedimiento: 114/201515/01/2016.

derechos laborales y de la seguridad social, el artículo 21 de la ley establece:

“1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precise por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social y en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y serán

remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les considerará en situación de cese temporal de la actividad en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar”.

Es evidente que tener las necesidades básicas cubiertas es imprescindible para la emancipación de la mujer y para la misma es imprescindible tener un trabajo, muchas mujeres han callado mucho sobre los malos tratos y no han podido salir del infierno que suponía su hogar por no tener donde ir ni de qué vivir.

La autosuficiencia es imprescindible para ser libre.

Por todo ello, es lógico que la Ley contemple medidas de carácter laboral y social.

Medidas dirigidas esencialmente a que la mujer víctima pueda mantener su actividad laboral y no se vea doblemente penalizada al sufrir esa situación de violencia y

además tener que abandonar, a causa de ella, su trabajo.

En los planes de igualdad que deben realizarse por parte de las empresas no se incluyen como obligatorias medidas para proteger a las víctimas de la violencia de género. La LOI no las contempla dentro de su contenido obligatorio, sin embargo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro ⁷⁰ establece en su artículo 8.3 que puedan incorporar materias no establecidas en dicha Ley haciendo referencia concreta a la violencia de género.

Por lo tanto, la protección de la violencia de género no es materia obligatoria de los planes de igualdad, pero sí puede incluirse⁷¹.

Vuelvo a incidir de nuevo en que la emancipación de la mujer solo es posible con un trabajo que le proporcione los ingresos necesarios para poder vivir con dignidad.

Un puesto de trabajo que además puede suponer la apertura a la socialización en muchos casos. Nada que ver con estar sola en casa limitándose a las tareas del hogar.

⁷⁰ «BOE» núm. 272, de 14 de octubre de 2020, páginas 87476 a 87502.

⁷¹ Para mayor análisis de la regulación de los planes de igualdad y de las medidas para prevenir y evitar el acoso en las empresas remito a dos autoras que son referencia en estudios sobre los planes de igualdad y el acoso sexual y por razón de género, las profesoras Fabregat Monfort y Romero Ródenas, puedo remitir a numerosos estudios y en especial remito a:

-Romero Rodenas, M.J. 2017. *Planes de igualdad*. Bomarzo. 978-84-16608-90-4.

-Romero Rodenas, M.J. 2021. *Planes de igualdad en la empresa privada y en el sector público: guía práctica*. Bomarzo. 978-84-18330-59-9.

-Collado García, L. Romero Rodenas, M.J. 2023. *Algunas claves para entender la configuración jurídica de los planes de igualdad: alcance y contenido*. Revisitar parte de la obra de Carlos L. Alfonso desde una perspectiva actual: Homenaje al profesor Carlos L. Alfonso Mellado con ocasión de su jubilación como Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Coord. Bohigues Esparza, M.A. Fabregat Monfort, G. Tirant lo Blanch 2023. ISBN 9788411973847. Págs. 523-530.

-Romero Rodenas, M.J. 2019. *Violencia de género, acoso laboral y acoso sexual y por razón de género*. Igualdad. Coord. François Lefebvre. ISBN 978-84-17544-96-6. Págs. 4750-4889.

-Alfonso Mellado, C.L. Fabregat Monfort, G. 2007. *Los planes de igualdad en la Administración Pública*. Bomarzo. 978-84-96721-41-8.

-Fabregat Monfort, G. 2019. “La obligada negociación del diagnóstico en planes de igualdad. Un cambio sustancial”. *Revista de derecho social*. Nº 86, 2019. ISSN 1138-8692. Págs. 207-220.

-Fabregat Monfort, G. 2019. *La obligatoriedad del plan de igualdad tras el RDL 6-2019, de 1 de marzo*. Bomarzo. 978-84-17310-71-4.

-Alfonso Mellado, C.L. Fabregat Monfort, G. 2012. *Capítulo I. A modo de introducción. El tratamiento tradicional del acoso*. Dir. Fabregat Monfort, G. *Acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo: un tratamiento integral*. Bomarzo. ISBN 978-84-15000-79-2. Págs. 7-17.

De hecho, nuestras dos protagonistas sufren las palizas de sus maridos cada vez que muestran sus deseos de trabajar o de formarse. De manera consciente o inconsciente ellos saben que ese es el camino hacia la libertad.

Los maltratadores manifiestan su ira cuando ellas intentan mínimamente ir más allá del rol establecido, de la división sexual del trabajo impuesta por el patriarcado que condena a las mujeres a las tareas del ámbito privado del hogar.

Porque, además, tal y como expone la profesora Espinar Ruiz *“esta división sexual del trabajo no consiste, únicamente, en una mera diferenciación de funciones masculinas y femeninas, sino que también se produce una jerarquización de las mismas, no podemos dejar de considerar las consecuencias que tal proceso tiene para las personas que desempeñan las respectivas funciones”*⁷², desde este prisma hay quien no va a considerar que la pareja constituya una relación de iguales, lo que conlleva una pérdida de respeto, desde mi punto de vista algo esencial para la violencia de género.

Vemos que la realidad jurídica ha variado sustancialmente con la aprobación de la LOVG, tras ella una mujer pudo y puede denunciar tras ser asesorada jurídicamente, su victimario rápidamente detenido y puesta a disposición judicial y tras la comparecencia en el juzgado dictarse una orden de alejamiento y medidas cautelares sobre la vivienda y los hijos. Nada que ver con la realidad de Pilar y Ángela.

Pero ahora corresponde analizar si además de la realidad jurídica también ha cambiado la realidad social.

⁷² Espinar Ruiz, E. 2007. “Las raíces socioculturales de la violencia de género”. EA, *Escuela abierta: revista de Investigación Educativa*, Nº 10, 2007. ISSN-e 2603-5928, ISSN 1138-6908. Pág. 38.

3.5. LA REALIDAD SOCIAL.

La LOVG entró en vigor en 2004, ese mismo año el número de víctimas mortales fue de 72, una más que el año anterior, pero en 2005 el número de víctimas fue de 57. El número de víctimas por año, según la estadística realizada por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, fue similar a las cifras anteriores a la aprobación de la Ley hasta el año 2012. A partir de ese año, a excepción de 2015 (60 víctimas mortales), las víctimas anuales están por debajo de 60 y la mayoría por debajo de 55 e incluso algunos años por debajo de 50⁷³.

Es evidente que las cifras siguen siendo elevadas, pero han descendido. En junio de 2021 se publicó un estudio sobre la violencia de género en España, 15 años después de la LOVG⁷⁴. Dicho informe analiza el diferente tejido institucional desarrollado que ha conllevado la aplicación de la Ley con sus aciertos y con sus limitaciones. Concluye su análisis destacando que *“la primera de las ideas que se pueden plantear a modo de conclusiones es que España planteó una estrategia pionera a nivel legal en la atención a la violencia de género. Esta estrategia, formulada LOGV y caracterizada por una voluntad de actuación integral y multidisciplinar, ha sido reconocida por algunas instituciones en el marco europeo y también internacionalmente: la ONU lo cita como ejemplo de buena práctica en el campo de la legislación vigente sobre violencia de género. Sin embargo, el propio desarrollo e implementación de la ley ha permitido observar espacios de mejora y necesidades no contempladas en el momento de la elaboración de la LOMPIVG 1/2004”*. Posteriormente añade que *“se puede concluir que*

⁷³ Estadística de Víctimas Mortales por Violencia de Género. 2022. Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/violenciaEnCifras/home.htm>

⁷⁴ Pastor-Gosálbez, I. Belzunegui-Eraso, A. Calvo Merino, M. Pontón Merino, P. 2021. “La violencia de género en España: un análisis quince años después de la Ley 1/2004”. Revista Española de Investigaciones Sociológicas. ISSN 0210-5233. Págs. 120-121.

la acción jurídica y penal de la lucha contra la violencia de género no es suficiente para conseguir: 1) una reducción sustancial de los crímenes de mujeres y 2) el impulso de las denuncias y de la cobertura, una vez que se ha denunciado. Esta conclusión nos lleva a insistir en la necesidad de la puesta en marcha de políticas de prevención y de protección y asistencia efectiva de las víctimas de violencia de género”.

Por lo tanto, es obvio que la Ley ha sido un gran avance que sin duda ha ayudado a salvar vidas, pero también es evidente que hay que seguir implementando medidas para llegar a una difícil, pero esperemos no imposible, desaparición de esta violencia.

Pero volviendo a la Estadística de Víctimas Mortales por Violencia de Género realizada en 2022 por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género podemos extraer también una conclusión importante, según los datos que existen desde 2012 el número de víctimas que habían denunciado previamente no es precisamente elevado. Las cifras son muy bajas.

Un 74,69% es la media del porcentaje anual entre 2012 y 2022 de mujeres asesinadas que no habían presentado denuncia previa. Estamos hablando de que únicamente denunció una de cada cuatro⁷⁵.

Según un estudio de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género realizado por la Fundación Igual a Igual⁷⁶, 8 años y 8 meses es el tiempo medio que espera una mujer maltratada para verbalizar la situación de violencia y/o denunciar.

⁷⁵ Estadística de Víctimas Mortales por Violencia de Género. 2022. Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/violenciaEnCifras/home.htm>

⁷⁶ Estudio sobre el Tiempo que Tardan las Mujeres Víctimas de Violencia de Género en Verbalizar su Situación. 2019. Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Fundación Igual a Igual. https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2019/estudio/Tiempo_Tardan_Verbalizar_Situacion.htm

El periodo de tiempo es lo suficientemente amplio para que en numerosos casos la víctima no tenga tiempo vital para realizarla.

La situación laboral de la víctima, según el estudio, también incide en el tiempo que esperan para denunciar. El grupo de mujeres que más demoran su denuncia son las que se dedican al trabajo doméstico no remunerado.

Del total de las mujeres del estudio: un 28% explica que las causas para no denunciar era la ausencia de recursos y un 23 % porque pensaban que no podrían salir adelante con las cargas familiares que tenían en ese momento.

En definitiva, más de un 50% aducen cuestiones económicas, lo que nos conecta con la primera parte de esta tesis, cuando exponía que las opciones de autonomía de las mujeres se reducen drásticamente si no tienen posibilidades de tener un salario digno que les asegure su independencia económica.

Explicaba que la emancipación de la mujer es inviable si no puede tener sus necesidades básicas cubiertas y las mismas solo son posibles con unas condiciones de trabajo dignas.

Si el acceso de la mujer al empleo está limitado o si el mismo no goza de la igualdad de oportunidades (o de resultados) respecto al hombre: la igualdad efectiva entre hombres y mujeres no es, ni puede ser real.

Y viendo, tal y como estamos analizando, que la situación laboral condiciona la posibilidad de emancipación o no de la persona, sin la igualdad en ese ámbito se verá limitada.

Si tenemos en cuenta ambas premisas, observamos que las diferentes adversidades a la que se enfrentan las mujeres en su carrera de obstáculos por la igualdad efectiva tienden a estar interrelacionadas.

Y todas ellas, de una manera u otra, están vinculadas con su situación en el

mercado laboral.

A mayor independencia económica y, por tanto, menor precariedad laboral, más difícil será que una mujer tolere una situación de maltrato.

De la misma manera, tal como hemos visto en ambas películas, los maltratadores pueden intentar impedir la incorporación a la vida laboral.

Ahora parece que lo que corresponde es analizar si las mujeres, una vez optan por acceder a un empleo, se encuentran en situación de igualdad con los hombres, ya no solo en el acceso, sino en la promoción laboral, las condiciones de la relación y la estabilidad en el puesto de trabajo.

Mucho se ha escrito y analizado sobre la brecha de género y los techos de cristal, también sobre la afirmación de que la precariedad laboral tiene rostro de mujer.

A ello dedicaré los siguientes capítulos.

“Oprimidos los hombres, es una tragedia.

Oprimidas las mujeres, es tradición”.

Letty Cottin.

CAPÍTULO 4. LA DESIGUALDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE DETERMINADOS TRABAJOS FEMINIZADOS. LA BRECHA SALARIAL.

La primera parte de esta tesis analizó las dificultades de la mujer para acceder al mercado laboral a lo largo de la dictadura franquista. En aquella época existían limitaciones legales, en otras parece que no tantas, pero la historia de las mujeres ante el empleo remunerado nunca fue fácil.

En efecto, la posibilidad de acceder a un empleo no es garantía de un empleo digno.

La brecha salarial es el mejor indicador posible para afirmar que la igualdad laboral entre hombres y mujeres no es ni de lejos una realidad.

La brecha salarial es la diferencia entre el salario medio de los hombres y el salario medio de las mujeres.

Según el último informe de la brecha global de género, la brecha salarial de género en España es del 28,21% (2023)⁷⁷. Es importante analizar las causas de la misma; según el Observatorio igualdad y empleo⁷⁸ son “la feminización de determinados sectores de actividad laboral, que afecta tanto a los ámbitos profesionales (segregación horizontal)

⁷⁷ Pacto mundial red española. 22 de febrero de 2023. <https://www.pactomundial.org/noticia/la-brecha-salarial-de-genero-es-mas-del-28-en-espana/>

⁷⁸ Causas de la brecha salarial entre mujeres y hombres. 23 de febrero de 2022. <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/causas-de-la-brecha-salarial-entre-mujeres-y-hombres/>

como al rango en la estructura organizativa (segregación vertical); el nivel educativo alcanzado y requerido; los tipos de contratos; y los de jornada”.

Señala el informe que la distribución entre hombres y mujeres es desigual por sectores y ocupación (segregación horizontal), mientras que las mujeres “están sobrerrepresentadas en los sectores de actividad (educación, servicios sociales, hostelería, sanidad) y las ocupaciones (camareras, dependientas, administrativas, maestras, enfermeras) donde los salarios son inferiores”, los hombres ocupan mayoritariamente los puestos que tienen que ver con la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas que están bastante mejor remunerados.

Como indica el informe, el rango también es un factor determinante (segregación vertical). Los hombres tienden a ocupar más puestos de responsabilidad. Según se asciende en la pirámide jerárquica el porcentaje de mujeres es menor y el salario mayor.

4.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL TRABAJO FEMINIZADO.

La situación actual no puede estudiarse de manera aislada, es necesario analizar el recorrido realizado por las mujeres para ser miembros de derecho en el mercado laboral. Su acceso, si analizamos la historia, más bien reciente, no estuvo, ni de cerca, ausente de dificultades, veremos como en muchos casos deriva del rol de cuidados que ha desarrollado históricamente la mujer. La profesionalización de determinadas tareas que realizaba la mujer hace que nazcan feminizadas.

Analizaré a continuación una parte importante de esas profesiones o actividades: cuidados sanitarios, educación, trabajo social, trabajos domésticos, limpieza, cómo pasaron a convertirse en objeto del derecho del trabajo, su feminización y sobre todo las

consecuencias de esta.

A lo largo de los siglos las mujeres tuvieron como casi únicas opciones el matrimonio o el hábito de monja. Si no optaban por ninguna de ellas solo les quedaba la prostitución o, como mucho, trabajos muy marginales y en general relacionadas con tareas en el hogar y de cuidados.

Hubo determinadas excepciones de mujeres nobles o mujeres emprendedoras que fueron capaces de burlar las dificultades sociales de la época; así, por ejemplo, Fermina Orduña, en 1867, se convertía en la primera mujer española en presentar una patente, las bodegueras de Jerez en el S. XIX, Isabel Zendal, la primera enfermera en misión internacional en 1803⁷⁹ o Concepción Arenal, pionera del trabajo social sanitario en España⁸⁰, pero fueron eso, excepciones.

Las mujeres se dedicaban a los cuidados del hogar y de la familia, pero a partir del S. XVI empezaron a tener presencia en los medios productivos. Primero realizando trabajos en el campo, más tarde trabajo a domicilio, hilanza de la seda, lino... que se extiende a niñas de diez años, ancianas, embarazadas... todas, mientras pudieran trabajar estaban obligadas a contribuir a la economía familiar.

Después pasaron a las fábricas donde llegaban a trabajar jornadas entre diez y catorce horas en condiciones insalubres por un misero sueldo⁸¹.

Con la revolución industrial sus condiciones tampoco mejoraron, sus opciones

⁷⁹ Rojas Romero, E. Vera Roa, J. Lozano Salado, L. Gómez Vicente, M.I. 2017. *Mujeres emprendedoras entre los siglos XVI y XIX*. Ministerio de Economía, Industria y Competitividad. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. ISBN papel: 978-84-92546-35-0. Págs. 127, 111 y 97.

⁸⁰ Idareta Golderacena, F. 2023. Concepción Arenal: pionera del trabajo social sanitario en España. *Revista internacional de ciencias sociales*. N° 44. ISSN: 0211-6707. Págs. 119-131.

⁸¹ López Ayala, A. López Ayala, B. *Mujer y trabajo*. Biblioteca Gonzalo de Berceo. <https://www.vallenajerilla.com/berceo/lopezayala/mujerytrabajo.htm#:~:text=La%20mujer%20ser%C3%A1%20part%C3%ADcipe%20de,o%20incluso%20propietarias%20de%20tierras>.

profesionales no eran, ni de lejos, igual de amplias que las de los hombres. Sí formaron parte de la mano de obra de las fábricas, llegando en algún caso a ser un grupo de trabajadoras reconocidas, tal y como es el caso de las cigarreras.

Las cigarreras fueron protagonistas de algunas conquistas sociales importantes para la época obteniendo un salario por encima de la media, pero teniendo que compatibilizar su trabajo con el cuidado del hogar y de la familia. Se les solía permitir llevar a sus hijos al taller.

En las fábricas de tabaco les permitieron llevarse el trabajo de cuidados de la familia a la fábrica⁸². Las fábricas de tabaco durante casi todo el S. XIX constituyeron la mayor concentración obrera en España y la mayoría eran mujeres⁸³.

En el año 1895 las trabajadoras de las fábricas de tabacos sumaban 27.115⁸⁴. Finalmente, no pudieron sobrevivir al proceso de industrialización⁸⁵.

Pero además del trabajo en las fábricas de tabaco que, como hemos visto, era quien sumaba la mayor concentración de mujeres obreras, es importante ver en qué otros sectores trabajaban las mujeres.

A excepción de Barcelona, que en 1856 concentraba el mayor núcleo textil de España y un 40% de las trabajadoras eran mujeres, en el resto del país, con bastante diferencia, la primera ocupación de las mujeres era el servicio doméstico. Teniendo en cuenta que en esos años el número sería bastante superior al que se registraba, el número

⁸² Jiménez Sureda, M. 2009. “La mujer en la esfera laboral a lo largo de la historia”. *Manuscripts: Revista d'història moderna*, ISSN-e 2014-6000, ISSN 0213-2397, N° 27, 2009. Pág. 37.

⁸³ Sarasua, C. 2005. “Trabajo y trabajadores en la España del siglo XIX”. *Working Papers (Universitat Autònoma de Barcelona. Unitat d'Història Econòmica)*, N°. 7. Pág. 10.

⁸⁴ Sarasua, C. 2005. “Trabajo y trabajadores en la España del siglo XIX”. *Working Papers (Universitat Autònoma de Barcelona. Unitat d'Història Econòmica)*, N°. 7. Pág. 11.

⁸⁵ Nuño, A. 10 de marzo de 2020. *Historia de las cigarreras: el origen de las primeras sindicalistas españolas*. El Confidencial. https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2022-03-10/cigarreras-espanolas-sindicalistas-mujeres_3387160/

de mujeres dedicadas al servicio doméstico era muy elevado⁸⁶.

Una de las profesiones que sí se permitió ejercer a las mujeres fue la de comadrona, la Iglesia no lo prohibió, aunque sí la reguló. Se consideraba que era un trabajo que formaba parte de los conocimientos naturales de las mujeres por el hecho de serlo⁸⁷.

Se consideraba una profesión tan innata a la mujer que, aunque la formación académica de la mujer estuvo vetada durante siglos, sí se permitió la formación para matrona desde el S. XVIII.

En 1787 se dicta una Ordenanza para que se instruya a las mujeres en el parto, más tarde, en 1804, se regula el examen, en 1857 se crea el título y en 1868 se permite a las matronas impartir la docencia⁸⁸.

Los estudios de matrona se impartirán en las Facultades de Medicina por lo que se consolidan como carrera universitaria. Las matronas pasan así a ser las primeras mujeres que pudieron acceder a la universidad y obtener un título universitario en España⁸⁹.

4.2. LAS PROFESIONES ALTAMENTE FEMINIZADAS.

No es casual que sea precisamente la profesión de matrona la primera que permitió

⁸⁶ Sarasua, C. 2005. “Trabajo y trabajadores en la España del siglo XIX”. *Working Papers (Universitat Autònoma de Barcelona. Unitat d'Història Econòmica)*, N°. 7. Pág. 14.

⁸⁷ Jiménez Sureda, M. 2009. “La mujer en la esfera laboral a lo largo de la historia”. *Manuscripts: Revista d'història moderna*, ISSN-e 2014-6000, ISSN 0213-2397, N° 27, 2009. Págs. 42-43.

⁸⁸ Manrique Tejedor, J. Fernández Cuesta, A. Echevarría Amado-Lóriga, P. Figuerol Calderó, M^a I. Teixidó Badia, J. Barranco Moreno, M^a P. 2014. *Historia de la profesión de matrona*. Col·legi Oficial d' Infermeres i Infermers de Lleida. Pág. 27.

https://www.agoradenfermeria.eu/magazine/articles/037_coill_es.pdf

⁸⁹ Ruiz-Berdún D. 2020. “Las matronas, pioneras en la universidad desde 1845”. *Matronas Hoy* 2020. Págs.7-19.

el acceso de las mujeres a la universidad. Una profesión que se encarga del cuidado de la mujer y el nonato tanto en el embarazo como en el parto, algo que por otra parte han realizado las mujeres desde el inicio de los tiempos. Una profesión que tiene, claramente, que ver con los cuidados⁹⁰. Una profesión feminizada. Desde sus inicios hasta la actualidad.

Los datos actuales constatan que el 93% de las matronas son mujeres⁹¹.

Paso ahora a analizar otra de las profesiones que también nació con rostro de mujer: el trabajo social.

De la misma manera que ocurre con las matronas su feminización es previa a su profesionalización, la primera escuela que ofrecerá estudios de asistencia social en España se fundó en Barcelona en el año 1932⁹².

Se creó la “Escuela Social Masculina” en 1953, pero a los hombres se les formaba para la gestión y dirección de las obras sociales, después se le empezó a admitir en la Escuela de Asistencia Social para la Mujer, pero la formación para ellos seguía siendo para dirigir y administrar⁹³.

Desde el inicio se ha mantenido la feminización de los estudios y de la profesión

⁹⁰ Manrique Tejedor, J. Fernández Cuesta, A. Echevarría Amado-Lóriga, P. Figuerol Calderó, M^a I. Teixidó Badia, J. Barranco Moreno, M^a P. 2014. *Historia de la profesión de matrona*. Col·legi Oficial d' Infermeres i Infermers de Lleida. Pág. 26.

⁹¹ Cadenas, J.F. 5 de mayo de 2023. *Escasez de matronas en España: 75 profesionales por cada 100.00 mujeres en edad fértil*. Newtral. <https://www.newtral.es/matronas-espana/20230505/>

⁹² Rodríguez-Miñón Sala, E. 2017. “La mujer como profesional de trabajo social”. *Dossier Igualdad y género. TRABAJO SOCIAL HOY* 1er Cuatr. 2017, n.º 80 [23-44] ISSN 1134-099. Pág. 29.

La cuestión de la feminización de la acción social en España aparece antes de su profesionalización. A principios del siglo XX surgen figuras como las “visitadoras del pobre y de los presos”, donde destacaron mujeres como Concepción Arenal, Emilia Pardo Bazán y la Duquesa de Medinaceli, todas ellas pertenecientes a clases altas (Morales, 2010). Concepción Arenal destaca también por sus obras literarias, precursoras del trabajo social en España, en las que reflexiona sobre la importancia de un Estado interventor en las acciones benéficas, viendo además en la filantropía, la oportunidad de que la mujer de la alta burguesía saliera del ámbito doméstico (Nebreda, 2009).

⁹³ Rodríguez-Miñón Sala, E. 2017. “La mujer como profesional de trabajo social”. *Dossier Igualdad y género. TRABAJO SOCIAL HOY* 1er Cuatr. 2017, n.º 80 [23-44] ISSN 1134-099. Pág. 29-30.

del trabajo social. En la actualidad el 86% de las trabajadoras sociales son mujeres⁹⁴. Dentro de las carreras de ciencias sociales es la más feminizada⁹⁵.

Nebreda Roca afirma que *“En el análisis de la feminización de la profesión de Trabajo Social es necesario tener presente el proceso de división sexual del trabajo y el cambio que se opera en las mujeres europeas y norteamericanas del siglo XIX, en el contexto de surgimiento de la profesión. La feminización es un término de gran utilidad para analizar la asignación de valores culturalmente considerados femenino a las relaciones sociales y por esa vía a las profesiones. La feminización apunta a un proceso de larga duración en el que pueden identificarse los acontecimientos y fenómenos que provocan la génesis, consolidación y transformaciones sociales relacionadas con lo que culturalmente es asignado a lo femenino, presupone un modo de construcción de las identidades de género y concreta sentidos en la organización de las relaciones entre los géneros”*⁹⁶.

Según Rodríguez-Miñón Sala que sea una profesión feminizada ha contribuido a restarle el valor que merece al considerar que se ocupa de cuidados y necesidades que en el ámbito privado siempre han correspondido a las mujeres.

También señala que, siendo una profesión con abrumadora mayoría de mujeres, la representación de los hombres aumenta según asciende la jerarquía ocupacional⁹⁷.

⁹⁴ *El género en la profesión del trabajo social*. 9 de marzo de 2023. Consejo General del Trabajo Social. <https://www.cgtrabajosocial.es/noticias/el-genero-en-la-profesion-del-trabajo-social/9158/view>

⁹⁵ Rodríguez-Miñón Sala, E. 2017. “La mujer como profesional de trabajo social”. *Dossier Igualdad y género. TRABAJO SOCIAL HOY* 1er Cuatr. 2017, n.º 80 [23-44] ISSN 1134-099. Pág. 31.

⁹⁶ Nebreda Roca, M^a I. 2 de abril de 2009. *El trabajo social y las relaciones de género*. II Jornada de Trabajo Social: Hacia una intervención con perspectiva de género. Vitoria-Gasteiz: Escuela Universitaria de Trabajo Social de la Universidad del País Vasco. Pág. 69.

⁹⁷ Rodríguez-Miñón Sala, E. 2017. “La mujer como profesional de trabajo social”. *Dossier Igualdad y género. TRABAJO SOCIAL HOY* 1er Cuatr. 2017, n.º 80 [23-44] ISSN 1134-0991. Pág. 39.

Esto ha sido así porque tradicionalmente existía una división del ámbito público y privado, siendo el hombre el que trabaja fuera de casa y la mujer la que atendía el hogar y se hacía cargo de la crianza de los menores. Por tanto, cuando surge la cuestión social y se acuerda intervenir en las situaciones de pobreza, fueron las mujeres las que tomaron la iniciativa al considerar su aportación como una extensión del rol que esta ejercía en su hogar, una especie de “maternidad social”. Todavía se mantienen y reproducen estos roles de género,

Como ya he indicado los primeros programas de formación para hombres en el ámbito del trabajo social estaban enfocados a puestos de dirección y gestión.

En 2017 el número de porcentaje de mujeres colegiadas era de un 91,3% frente al 8,7% que representaban los hombres, sin embargo, el porcentaje de los hombres en las presidencias de los colegios profesionales era de un 21,6%⁹⁸.

Concluye Rodríguez-Miñón Sala que *la feminización del trabajo social ha contribuido en la posición que ha tomado como profesión y como ciencia social. Las tareas vinculadas al trabajo social han contado con escaso prestigio social, porque se relacionan con tareas naturales, de obligado cumplimiento e innatas que siempre han realizado las mujeres en el ámbito privado. Tal consideración, ha comportado que dichas tareas se consideraran una práctica que no necesitaba de planteamientos teóricos, convirtiendo al trabajo social en una disciplina empírica que ha generado conocimiento a través de la experiencia y considerado de segundo orden.*

No podemos olvidar que las mujeres son usuarias mayoritarias de los servicios sociales. Y esto es así, por un lado, porque acuden a los servicios sociales u otras instituciones sociales como representantes de los problemas familiares o de su entorno, lo cual está muy vinculado a la feminización de los cuidados ya analizada. Pero por otro lado, porque fenómenos como la pobreza, la violencia de género, la prostitución y la precariedad laboral, entre otros, hacen que sean objeto de intervención del trabajo social”.

ya que en el ámbito privado se sigue manteniendo una desigual distribución del tiempo que hombres y mujeres dedican al cuidado de familiares dependientes. Por ello, a través de una socialización de género, las mujeres se identifican más que los hombres con actividades profesionales al servicio de los demás. Hemos visto también cómo las desigualdades de género se reproducen y mantienen en una profesión.

⁹⁸ Rodríguez-Miñón Sala, E. 2017. “La mujer como profesional de trabajo social”. *Dossier Igualdad y género. TRABAJO SOCIAL HOY* 1er Cuatr. 2017, n.º 80 [23-44] ISSN 1134-0991. Pág. 38.

Si seguimos investigando sobre la relación entre los cuidados y las profesiones feminizadas nos encontramos otras dos correspondencias bastante claras: profesorado y enfermería.

En el curso 2020-2021 las mujeres representaban el 67,2% del profesorado, más de dos tercios. Si analizamos por sectores educativos todavía es más sorprendente el resultado: en educación infantil un 97,6%, en educación primaria un 82,1% y en educación especial un 82,1%. A mayor necesidad de cuidado, mayor porcentaje de mujeres. Sin embargo, en la enseñanza universitaria las mujeres no llegan ni al 45% (43,3%)⁹⁹, aunque hay que señalar que aumentan al 48'6% en el curso 2021-2022¹⁰⁰.

Que las mujeres ocupen mayoritariamente los puestos de trabajo en el sector educativo ha sido una constante desde el año 1941. En ese año el porcentaje de hombres que se dedicaba a la educación para población entre 5 y 14 años era de una 43,2%, a partir de ese año ya nunca superó el 43%, teniendo una tendencia a la baja de manera progresiva alcanzando en el año 1998 tan solo un 23,5%¹⁰¹.

Como ya hemos visto en el curso 2020-2021 la tasa masculina en la educación primaria no llega ni al 18%. La feminización de la profesión es más que evidente con una

⁹⁹ Instituto Nacional de Estadística. Curso 2020-2021.

https://www.ine.es/ss/Satellite?c=INESeccion_C¶m3=1259924822888&p=1254+35110672&pagina me=ProductosYServicios%2FPYSLayout&cid=1259925481851&L=0

El porcentaje de mujeres que ejercen el profesorado en el conjunto de enseñanzas ha ido aumentando en los últimos años, representando un 66,9% en el curso 2018-2019, un 67,1% en el curso 2019-2020 y llegando a un 67,2% en el curso 2020-2021. En este curso es muy elevado el número de mujeres que imparten Educación Infantil (97,6%), Educación Primaria (82,1%), Educación Especial (82,1%) y Enseñanza de idiomas (74,4%). El porcentaje más bajo corresponde a las Enseñanzas deportivas (15,6%) y a la Enseñanza Universitaria (43,3%), pero la participación femenina es diferente según las categorías de profesorado universitario. En todas las categorías de profesorado de educación universitaria en las universidades públicas hay mayor participación masculina. La mayor participación femenina en el curso 2020-2021 corresponde al personal contratado (46,4%) y a los titulares de universidad (42,2%); y la menor al personal emérito (21,7%).

¹⁰⁰ Ministerio de Universidades. Estadística del personal de universidades. Curso 2021-2022. https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2023/02/NOTA_EPU_21_22.pdf

¹⁰¹ Carreras, A. Tafunell, X. 2005. *Estadísticas históricas de España: siglos XIX-XX*. La Enseñanza Primaria, 1832-2000. Fundación BBVA. ISBN: 84-96515-0-X. Pág. 208-210.

tendencia ascendente desde el año 1941 que de momento ni se revierte ni se paraliza.

Los y las maestras durante años se caracterizaron por no tener precisamente grandes salarios, afortunadamente esa situación quedó atrás. La mayoría trabajan para la educación pública con unas condiciones salariales dignas, aunque con posterioridad analizaré si en comparación con otras profesiones no feminizadas el salario es el más adecuado. De manera general podríamos afirmar que los hombres y mujeres cobran lo mismo, pero si atendemos a la proporción de hombres que ocupan puestos directivos en los centros educativos podemos afirmar que en comparación los hombres sí que cobran más.

En el curso escolar 2014-2015 las mujeres constituían el 57,2% de las plantillas de los centros de ESO y bachiller/FP, sin embargo, el porcentaje de mujeres que formaba parte de los equipos directivos era de un 36,4%, los puestos directivos no están en su mayoría ocupados por mujeres. En todos los niveles el porcentaje de mujeres es bastante superior al del porcentaje de mujeres en la dirección¹⁰².

Siendo que los directivos de los colegios cobran más que el resto de docentes podemos concluir que en proporción los hombres ganan más.

El por qué los hombres ocupan en proporción más puestos de dirección también es objeto de estudio. Lo haré en otro capítulo, el dedicado al techo de cristal. Ya hemos visto que lo mismo ocurría en trabajo social y más de lo mismo nos vamos a encontrar

¹⁰² Verátegui Martínez, M. Abril de 2019. “La feminización de la enseñanza en España: ¿un objeto de estudio obsoleto?”. *Revista de Estadística y Sociedad*, N°. 73, 2019 (Ejemplar dedicado a: Educación). ISSN-e 1696-9359. Págs.28-31.

Son especialmente llamativos los datos de los centros donde se imparte Secundaria, Bachillerato y FP ya que sólo un 36,4% de la dirección son mujeres frente al 57,2% de profesoras.

En aquellos centros en los que también se imparte la primaria sube a 49,5% frente al 67,4% de profesoras en ejercicio. De la misma manera ocurre en los centros donde se imparte la etapa de educación Primaria y Secundaria, un 54,8% de la dirección corresponde a las mujeres frente al 72,3% de profesorado femenino. En estos casos se encuentra una diferencia casi del 20% donde la presencia masculina es mayor en los puestos de dirección.

en enfermería.

En 2022 el Instituto Nacional de Estadística publicaba los datos de colegiados en enfermería, un 84,2% son mujeres¹⁰³. Dentro de las profesiones sanitarias solamente se sitúan por delante las logopedas (93,5%) y las terapeutas ocupacionales (90,4%), dos profesiones que, sin duda alguna, también tienen que ver mucho con los cuidados.

Sin embargo, el porcentaje de mujeres en enfermería no se corresponde con el porcentaje de mujeres que lideran los colegios de enfermería, 23 de los 50 los dirigen hombres y el presidente del Consejo General de enfermería es un hombre, esa presidencia jamás ha estado ocupada por una mujer¹⁰⁴.

Pero si la feminización de las profesiones de enfermería, trabajo social y educación está fuera de dudas existen otras que, si cabe, están todavía más ligadas a la mujer, tanto que encontrar un hombre desarrollándolas es como mínimo excepcional, por no decir exótico. Son aquellas que tienen que ver con la limpieza.

4.3. EL SERVICIO DOMÉSTICO, LAS CAMARERAS DE PISO Y DEMÁS TRABAJOS DE LIMPIEZA.

El servicio doméstico no figuraba en los ejemplos enumerados en el inicio de este epígrafe por el Observatorio igualdad y empleo, pero su feminización nace desde el mismo momento en que se transformó en fuerza de trabajo y objeto del mercado laboral.

Me parece importante analizar en este apartado las condiciones del servicio

¹⁰³ Instituto Nacional de Estadística. (22 de junio de 2022). Nota de prensa.

¹⁰⁴ Mediavilla, J. Punzano, D. 7 de marzo de 2022. *La feminización de la Enfermería no se refleja en sus puestos de mando*. Redacción médica. <https://www.redaccionmedica.com/secciones/enfermeria/la-feminizacion-de-la-enfermeria-no-se-refleja-en-sus-puestos-de-mando-4740>

doméstico y las camareras de piso en nuestro país por la alta feminización, pero sobre todo por la alta precariedad de ambos colectivos.

Estos dos colectivos se dedican de forma mayoritaria a tareas de limpieza, el segundo en su totalidad, aunque su regulación laboral es diferente y con distintas evoluciones.

En el segundo trimestre de 2023 un total de 439.000 personas se encontraban dadas de alta en la SS como empleadas domésticas en España. Un 2% son hombres y un 98% mujeres¹⁰⁵. Teniendo en cuenta que es una profesión en la que siempre estuvo normalizada la economía sumergida, que la misma siga siendo elevada no es algo sorprendente. Se cifra en un 30% las empleadas que no están dadas de alta¹⁰⁶. Es evidente que las condiciones laborales de las que no están dadas de alta van a ser bastante más precarias en una relación laboral que ya de por sí, como analizaré, no está equiparada a otras relaciones laborales respecto a derechos.

Si seguimos indagando en el instituto nacional de estadística vemos que a continuación del epígrafe 91, donde se encuentran los empleados domésticos, nos encontramos con el epígrafe 92: “otro personal de limpieza”. Los datos del segundo cuatrimestre de 2023 nos indican que un total de 841.200 personas están como activas en trabajos de limpieza, un 16,5% son hombres y un 83,5% son mujeres¹⁰⁷.

En este grupo de trabajadoras nos encontramos todo tipo de limpiadoras: de hotel,

¹⁰⁵ Instituto Nacional de Estadística. Activos por sexo y ocupación. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada ocupación. Epígrafe 91. Empleados domésticos. Datos 2º trimestre 2023.

¹⁰⁶ Morales, E. 14 de marzo de 2022. *Un 30% de las empleadas del hogar no tiene contrato y el resto no puede cobrar el paro*. LA INFORMACIÓN.
<https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/paro-despido-requisitos-empleada-hogar-fraude/2862134/>

¹⁰⁷ Instituto Nacional de Estadística. Activos por sexo y ocupación. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada ocupación. Epígrafe 92. Otro personal de limpieza. Datos 2º trimestre 2023.

oficinas, establecimientos, ventanas, piscinas, alfombras, coches...

Siendo que es bastante mayoritario el porcentaje de mujeres es fácil deducir que tipo de limpieza realizan las mujeres y cual los hombres. Las que limpian los hoteles, salvo alguna excepción, son todas mujeres. Las que limpian oficinas, bares, establecimientos... también. Ese 16,5 % que corresponde a los hombres dedicados a la limpieza se sitúan en la limpieza de piscinas, ventanales, coches y similares.

Como ya expliqué, en las primeras páginas de este apartado, en la segunda mitad del siglo XIX la principal ocupación de las mujeres era el servicio doméstico. Esta realidad se iba a alargar durante bastantes décadas.

Explica Eider de Dios en su tesis doctoral (*Sirvienta, trabajadora, empleada del hogar*, 2016) que el servicio doméstico fue de los pocos trabajos femeninos que aumentó con el inicio de la dictadura hasta dar lugar a la “edad de oro del servicio doméstico” que duraría veinte años. En aquel momento no se entendía ni como un trabajo, hijas de las familias pobres pasaban a vivir con familias pudientes para que “formaran en el oficio de servir” a las hijas de la otra España. Pasaban a vivir en régimen de semi adopción¹⁰⁸.

Diferente fue la concepción del servicio doméstico en los años 60. Seguía siendo la ocupación mayoritaria de las mujeres, al mismo tiempo que era una profesión ocupada casi en exclusiva por mujeres. La mayoría servía en una casa (como se solía decir) y lo

¹⁰⁸ De Dios Fernández, E. 2016. *Sirvienta, trabajadora, empleada del hogar. Género, clase e identidad a través del servicio doméstico en el Gran Bilbao (1939-1985)*. Tesis doctoral. Pág.45-46.

El servicio doméstico durante este período no era entendido como un trabajo. Era más bien una semiadopción por parte de una familia de posición más desahogada hacia una niña o adolescente de clase más humilde. Un ejercicio de buena voluntad por ambas partes. Una familia traspasaba las obligaciones de paternidad hacia otra familia, para que esta la alimentara y la formaran en el oficio de servir. En cierta medida, la familia receptora estipulaba, como parte de sus tareas, la educación o la reeducación de la muchacha. El propio régimen favoreció el servicio doméstico bajo estas relaciones familiares de semiadopción, fomentando así que aquellas familias que tenían una mejor posición económica educaran a las hijas de la otra España. Tenían que enseñarles a cumplir con el modelo de domesticidad, y con dos de los valores que se querían exigir a toda la población, pero en especial a las mujeres: sacrificio y abnegación. El servicio doméstico se convirtió, por tanto, en un medio para reeducar a la sociedad a través de las jóvenes.

dejaban para casarse y seguir sirviendo en la suya. La mayoría continuaba sin tener un contrato.

Las condiciones laborales nunca fueron buenas, durante el breve periodo de la II República la relación se reguló por normativa laboral, pero en la dictadura la regulación volvió al derecho civil. Respecto a la cobertura en la Seguridad Social, hasta 1969 no se crea el régimen especial de servicio doméstico, aunque fue un avance, la protección que ofrecía no era del mismo alcance que la del régimen general¹⁰⁹.

4.4. EL REFLEJO DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN EL CINE ESPAÑOL.

Numerosas son las películas españolas que reflejan la normalidad del servicio doméstico en las casas pudientes de la España de Franco.

*Calle Mayor*¹¹⁰, película ya analizada en la primera parte de este trabajo, ya muestra, aunque en un segundo plano (así era la vida del servicio doméstico en casa de los ricos: en segundo plano), a la mujer que se encarga de las tareas del hogar desde hace tantos años que había criado a Isabel, la protagonista. Toda una vida de servicio a sus señoras.

Como ya he comentado, muchas películas de la dictadura franquista reflejan el servicio doméstico, *Vuelve San Valentín*¹¹¹, *Chica para todo*¹¹², *El señor está servido*¹¹³...

¹⁰⁹ Benlloch Domenech, C. Pérez Pérez, C. 25 de julio de 2010. “Esto es trabajo de mujeres: dos generaciones en el sector doméstico”. *BARATARIA Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales* Nº 11. Pág. 85-100. ISSN: 1575-0825, e-ISSN: 2172-3184. Págs. 88-89.

¹¹⁰ *Calle Mayor*, película dirigida por Juan Antonio Bardem y estrenada en 1956.

¹¹¹ *Vuelve San Valentín*, película dirigida por Fernando Palacios y estrenada en 1962.

¹¹² *Chica para todo*, película dirigida por Mariano Ozores y estrenada en 1963.

¹¹³ *El señor está servido*, película dirigida por Sinesio Isla y estrenada en 1975.

Analizaré tres películas que se centran en las empleadas del hogar, dos de ellas reflejan la realidad del momento en que se estrenan, la tercera es bastante posterior.

4.4.1. *¡Cómo está el servicio!*

No se puede hablar de servicio doméstico en el cine sin nombrar una película que, sin ser una obra maestra precisamente, todos asociamos con las llamadas “criadas” de la época de la dictadura: *¡Cómo está el servicio!*¹¹⁴

La película es una comedia que, como muchas más de la época, reflejaba la realidad de una manera feliz para sus personajes, aunque las circunstancias fueran más bien dramáticas.

Nos muestra como el servicio doméstico significaba la migración de las mujeres, salían de un entorno rural y sin formación, la única posibilidad de encontrar trabajo era “servir” para familias con recursos. En este caso, Vicenta, la protagonista interpretada por Gracita Morales, había salido de su pueblo de Extremadura para trabajar en Madrid, tutelada por un hombre de su familia: su primo.

La época no permitía visibilizar a una mujer que se fuera sola a una gran ciudad sin supervisión y control de un hombre. Vemos como es, incluso él, quien negocia sus condiciones laborales y le exige un comportamiento moral que él no se aplica en absoluto. Porque él engaña a doce mujeres, la mayoría empleadas del hogar, también hay una enfermera (recordemos que también es un trabajo feminizado), para que le entreguen el dinero que cobran.

Podemos observar también la distinción social que se realiza entre las señoras y las “criadas”, estas son las chicas para todo de las primeras. Al principio de la película ya

¹¹⁴ *¡Cómo está el servicio!*, película dirigida por Mariano Ozores y estrenada en 1968.

se especifica que es una versión moderna de los esclavos, todo ello de forma muy cómica. Normalizando la situación.

Visten uniforme para diferenciarse de los demás, para que no haya ninguna duda sobre su lugar en la casa respecto a la familia y por supuesto son internas, viven en la casa y su horario de trabajo no parece estar demasiado delimitado.

Vemos también la carencia de estar protegidas por la Seguridad Social porque se ve obligada a acudir a un médico privado.

El final de la película (se casa con su “señorito”) es del todo irreal porque el mundo de los “señoritos” no se mezclaba con el de las “criadas”, por lo menos de una manera habitual y menos aún duradera como quiere evidenciar la película.

Destacable es el valor que da la película a que una mujer sepa realizar las tareas domésticas de manera eficaz, posibilitando el matrimonio de nuestra protagonista por ser eficiente en las mismas, al mismo tiempo que degrada a la madre de su futuro esposo por lo contrario. Un mensaje claro para las mujeres de la época: su valor irá en función de su capacidad para realizar las tareas propias del hogar.

Aunque es una comedia que normaliza la triste situación de la época nos sirve para vislumbrar las penurias de las mujeres en el servicio doméstico.

4.4.2. La migración de españolas a Francia para servir: *Españolas en París y Las chicas de la sexta planta.*

Además de las mujeres que migraban del mundo rural hacía las grandes ciudades también hubo muchas que migraron a Francia para trabajar en el servicio doméstico.

En 1956 se creó el Instituto Español de Emigración (IEE) posteriormente, en 1958, Francia, favorable a la mano de obra española, posibilitó un acuerdo entre l'Office

Nacional d'Immigration (ONI) y el IEE con el objetivo de reagrupar familias. Los sueldos eran bastante más elevados en Francia por lo que mucha gente del mundo rural vio como una buena opción de futuro migrar para obtener un mejor salario y ahorrar en la mayoría de los casos. En 1968 se calcula que unas 32.000 mujeres españolas trabajaban en el servicio doméstico en Francia. Para muchas era una cuestión económica, para otras también una oportunidad para salir del yugo asfixiante de la dictadura¹¹⁵.

Dos películas relatan la situación de las mujeres españolas que migraron en los años 60 y 70 a París para trabajar en el servicio doméstico.

*Españolas en París*¹¹⁶ y *Las chicas de la sexta planta*¹¹⁷, la primera fue estrenada en 1971 y narra los hechos desde la actualidad de ese momento, está impregnada de la realidad que envolvía esa época.

La segunda se estrenó en 2010 y narra hechos de los años 60. Sin duda, se toma

¹¹⁵ Mira Abat, A. Moreno Seco, M. Mayo de 2010. *Españolas exiliadas y migrantes: encuentros y desencuentros en Francia. Les Cahiers de Framespa*. <https://journals.openedition.org/framespa/383>
Por último, se dio una nueva migración económica en los años sesenta, que conformó la tercera oleada migratoria. Hay que tener en cuenta que el auge migratorio se vio impulsado por la creación de Instituto Español de Emigración (IEE) en 1956, la política desarrollista de la España franquista que necesitaba divisas extranjeras y expulsaba mano de obra, y una actitud en Francia favorable a inmigración que culminaría en 1958 con un acuerdo entre l'Office Nacional d'Immigration (ONI) y el IEE con el objetivo de reagrupar familias. Las diferencias en el nivel de vida entre Francia y España eran notables y por tanto el país galo se convirtió en un foco de atracción para muchos españoles y españolas. En 1971 el colectivo exiliado estaba compuesto por unas 40.300 personas y la emigración por unas 600.000. Emigraron muchos hombres y mujeres del medio rural que ocupaban los puestos menos cualificados y que vivían en condiciones muy precarias (barrios de chabolas en el extrarradio, *chambres de bonnes*). Laura Oso Casas señala que en la tercera oleada migratoria hubo un importante porcentaje de mujeres: 44 % en 1962 y 47 % en 1968. Afirma que muchas de ellas eran solteras que iban a París para trabajar en el servicio doméstico. En el mismo sentido, Natacha Lillo constata que los sesenta “fueron los años de las chachas españolas”. Javier Rubio señala que en 1968 existían unas 32.000 mujeres españolas dedicadas a esta actividad. Con frecuencia no sólo emigraron por razones económicas, sino también como parte de un proyecto de independencia personal, para huir del asfixiante control moral y religioso de España o por espíritu de aventura. Fernández y Lomas indican que esta emigración suponía la ruptura con “certas limitaciones que rodeaban o mundo femenino”, calificándola como “una decisión revolucionaria”. También hubo emigrantes que llegaron con sus novios o maridos, con un proyecto común, mujeres que emigraron y se llevaron después a sus familias y esposas que se reagruparon con sus maridos. Todas encontraron trabajo y fueron tan protagonistas como los hombres del proceso migratorio. Lo cual permite apuntar un cambio en las relaciones de género en el seno de las familias emigradas o de aquellas que las emigrantes formaron en Francia, si bien de trata de un aspecto en el que habría que profundizar.

¹¹⁶ *Españolas en París*, película dirigida por Roberto Bodegas y estrenada en 1971.

¹¹⁷ *Las chicas de la sexta planta*, película dirigida por Philippe Le Guay y estrenada en 2010.

licencias que de haberse rodado en esos años no se hubiera podido tomar, la influencia de la actualidad, tal y como pasaba con *Las 13 rosas*, es lógica.

La primera es un drama y la segunda una comedia, pero las dos tienen coincidencias en varios puntos a pesar de los casi 40 años que se separan ambos rodajes, lo que nos hace intuir que ambas reflejan de manera certera la realidad de la época.

En las dos películas las españolas viven juntas en el último piso del edificio, cada una en su habitación, pero forman una especie de familia que se cuida y se protege. En ambas películas la portera del edificio las trata como inferiores, no se sabe si por su profesión o por su origen, seguramente por ambas cosas.

Los salarios de ambas protagonistas eran bastante superiores a los que se pagaban en España. En España todavía no existía regulación laboral que rigiera la relación, cuando por fin la hubo se estipuló que el salario no podía ser inferior al salario mínimo interprofesional (del que se podía reducir en concepto de manutención y alojamiento hasta un 45% de salario, considerándolo pago en especie), pero en esos años todavía no se había establecido. Las mujeres en España estaban lejos de cobrar esa cantidad, que por otra parte tampoco era precisamente elevada.

En la película *Españolas en París*, nuestra protagonista, Isabel (interpretada por la siempre brillante Ana Belén) cobra en su primer empleo 700 francos al mes, lo que suponía al cambio 17.755,77 pesetas (106,71 €), mientras en España el salario mínimo interprofesional en 1970 era de 3.600¹¹⁸ pesetas (21,64 €). Isabel, como trabajadora del hogar, cobraba casi cinco veces el SMI de España, una cantidad a la que tampoco hubiera

¹¹⁸ Ramón Pérez, J. 24 de diciembre de 2022. *¿Cuánto se cobraba en España en 1970? Así ha cambiado el salario mínimo en los últimos 50 años.* EL DEBATE. https://www.eldebate.com/economia/20221224/cuanto-cobraba-espana-1970-asi-cambiado-salario-minimo-ultimos-50-anos_81615.html

podido aspirar en el Estado español. También podemos observar que tiene derecho a sanidad pública.

En la película *Las chicas de la sexta planta*, nuestra protagonista, María, en los años sesenta pacta un salario de 400 francos, el equivalente a 10.146,15 pesetas (60,97 €), el salario mínimo interprofesional de España en 1963¹¹⁹ era de 1.800 pesetas (10,81 €), María cobra 5'6 veces el SMI. Relata su vida en la fábrica en España, quince horas de trabajo y dormía allí. Tener una habitación solo para ella le parecía un auténtico lujo.

Es evidente que las españolas en París gozaban de un salario y de una libertad con la que no podían ni tan siquiera soñar en su país. En las dos películas observamos como la mayoría ahorran para un piso o para ayudar a la familia.

Isabel envía el dinero para que su hermano estudie, el único hombre entre las hermanas. Expresa la importancia de que su hermano estudie, porque es un hombre, ni se le ocurre que dicha oportunidad pueda ser para ella. La historia de resignación y sacrificio en todos los aspectos de las mujeres respecto a los hombres en la España franquista es constante.

La losa del franquismo está mucho más presente en la película rodada en los 70: el pudor, el ansia de libertad, la resignación, se reflejan mejor en sus protagonistas. Emilia ha decidido disfrutar de la independencia que le da París, Dioni vive con resignación y sin ninguna ilusión volver a su país para casarse e Isabel decide aprovechar la libertad que le ofrece el nuevo país para criar a su hijo como madre soltera en un lugar donde eso no escandaliza a nadie. Se le ve empoderada al final de la película y prosperando

¹¹⁹ Viana, I. 31 de enero de 2023. *La intrahistoria del salario mínimo en España: la medida de Franco que llegó 40 años tarde*. ABC Historia.
<https://www.abc.es/historia/intrahistoria-salario-minimo-espana-medida-franco-llego-20230130124824-nt.html#:~:text=El%20primer%20salario%20m%C3%ADnimo%20interprofesional,hoy%20a%2010%2C8%20euros.>

laboralmente. La canción del final: “Palabras para Julia”, el poema que José Agustín Goytisolo escribió a su hija, interpretada por Paco Ibañez, corrobora la fuerza final de la protagonista.

Es curioso que, aunque de diferente manera, en ambas películas las protagonistas son madres solteras. Se muestra el contraste de la visión de esta cuestión entre ambos países. Normalidad frente a ostracismo.

Es resaltable la visión laboral de los franceses respecto a las españolas que iban a su país a realizar sus tareas domésticas. En *Las chicas de la sexta planta* ponen en valor que son más serviciales que otras porque las educan las monjas y les enseñan el trabajo del hogar. Las propias monjas después eran las que llevaban la agencia de colocación y les buscaban trabajo.

Esta visión es mucho más cruda en *Españolas en París*, los franceses van a clases para aprender como ser humanos con las españolas para que rindan más y no llenen sus casas de reivindicaciones. Más relevante me parece el papel interpretado por Emma Cohen (Katy), una española que se queja de que las españolas tengan buenas condiciones laborales en Francia porque ello limita el número de las que pueden precarizar en los hogares españoles. Es obvio que si pueden optar por un trabajo con un salario digno no van a quedarse en uno que las explote, esto es lo que le molestaba, no poder seguir beneficiándose de su situación.

Por lo tanto, es obvio que las condiciones laborales de las españolas que trabajaban en Francia eran bastante mejores que las de aquí.

4.5. LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR.

Como ya señalé, tras el breve periodo en que la II República reconoció en el artículo 2 de la Ley del contrato de 1931 la inclusión del trabajo doméstico¹²⁰, la relación laboral de trabajadoras del hogar se reguló por derecho civil.

En la primera etapa, a la que ya me referí, la llamada “etapa de oro del servicio doméstico” (1939-1959), no podemos ni tan siquiera decir que se considerara una relación contractual, al final de la etapa ya empieza a haber reivindicaciones y aunque todavía no es reconocida jurídicamente como relación laboral sí hay un salario pactado.

En la transición se aprueba la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales¹²¹ y cataloga en su artículo 3.1.a). como relación laboral especial la del trabajo al servicio del hogar familiar. La excluye de la regulación laboral de la Ley, pero la considera como tal. La disposición adicional cuarta de la ley contemplaba una regulación específica antes de dos años, pero no se cumplió.

Nuevamente, con la aprobación del ET en 1980¹²² sucedió lo mismo, esta vez en su artículo dos, la volvió a considerar una relación laboral especial. La disposición adicional segunda daba dieciocho meses para regular la relación. Dicho plazo tampoco se cumplió.

Cinco años después de la aprobación del estatuto de los trabajadores se aprobó el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar¹²³.

¹²⁰ Gaceta de Madrid. Número 326. 22 de noviembre de 1931. 1130-1137.

¹²¹ «BOE» núm. 96, de 21 de abril de 1977, páginas 7894 a 7902.

¹²² «BOE» núm. 64, de 14 de marzo de 1980, páginas 5799 a 5815.

¹²³ «BOE» núm. 193, de 13 de agosto de 1985, páginas 25617 a 25618.

En algunas cuestiones como la jornada máxima, el tiempo de descanso, los permisos o las fiestas se equiparaba a una relación laboral común, pero en otras quedaba lejos.

Se fijaba como retribución salarial mínima el salario mínimo interprofesional, pero del mismo se podría descontar hasta un 45% en concepto de pago en especie. Si una trabajadora era interna se podía encontrar con su sueldo bastante reducido al final de mes. En las causas de extinción del contrato nos encontrábamos las mismas que en la relación laboral, pero se añadía una causa importante: el desistimiento del empleador. El empleador podía extinguir la relación sin causa con el pago de una indemnización de 7 días por año con un límite de seis mensualidades. El despido era más que barato.

Como vemos por fin existía una regulación laboral, pero bastante descafeinada, si además sumamos que su régimen en la Seguridad Social con bastantes particularidades distaba mucho de unas condiciones igualitarias con el resto de trabajadores. Su régimen en la Seguridad Social fue encuadrado como Régimen Especial de la Seguridad Social de Servicio Doméstico desde 1969¹²⁴, a partir del 1 de enero de 2012 se integró en el RGSS como un sistema especial. La regulación del Régimen Especial de la Seguridad Social de Servicio Doméstico tuvo a lo largo de su vigencia numerosas lagunas y modificaciones que dieron lugar en algunos casos a problemas de interpretación¹²⁵.

Las condiciones laborales de las empleadas del hogar desde su encuadre como trabajadoras han tenido numerosas diferenciaciones con el resto de los trabajadores. Las

¹²⁴ «BOE» núm. 247, de 15 de octubre de 1969, páginas 16109 a 16115.

¹²⁵ Otxoa Crespo, I. 2012. *La Seguridad Social del empleo doméstico: evolución y perspectivas*. Tesis doctoral. Páginas 137-139. A lo largo de su vigencia, el DRESS se ha reformado con mecanismos diversos, en los que la excepción es la modificación realizada en la propia norma, y lo más habitual es la regulación por disposiciones externas a su texto. Conocer la normativa aplicable al RESS exige un dominio de los procesos legislativos habidos y una labor interpretativa que convierte la materia en algo solo al alcance de las personas expertas. Algunas disposiciones del texto original, como el art. 3.1, a) que excluye del RESS a los parientes hasta el tercer grado, no han sido nunca formalmente derogadas en lo que entendemos demuestra una voluntad inequívoca del legislador gubernativo de inducir a error sobre la cuestión. (...)

reivindicaciones de este colectivo a lo largo de los años han dado lugar a mejoras, pero en ningún caso a una situación de igualdad. Paso a especificar algunas de esas desigualdades y si fueron o no resueltas:

- **La obligación de dar de alta en la Seguridad Social** ha sufrido diversas modificaciones a lo largo de las décadas. En el caso de que la empleada trabajara para un solo empleador una jornada superior a 80 horas al mes este era el obligado a darle de alta, pero la realidad es que cada vez aumentaba más el número de trabajadoras que trabajaban en varios domicilios y en este caso la obligación de darse de alta recaía en la empleada. Pero lo más preocupante era que durante décadas se impuso la prohibición de poder darse de alta a las trabajadoras que trabajaban menos de 72 horas mensuales¹²⁶. A partir del 1 de abril de 2013 se establece la obligación para el trabajador de darse de alta por cada empleador si presta servicios durante menos de 60 horas mensuales. Si la dedicación es de más de 60 horas es del empleador el que está obligado. Finalmente, desde el 1 de octubre de 2022 las obligaciones en materia de cotización pasan a ser competencia del empleador en base al Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre.
- **La prestación por desempleo:** ha constituido una reivindicación

¹²⁶ Otxoa Crespo, I. 2012. La Seguridad Social del empleo doméstico: evolución y perspectivas. Tesis doctoral. Pág. 204-205. El TC ha procurado no intervenir en las decisiones legislativas en materia de seguridad social, pero una cuestión relativa a la constitucionalidad de la prohibición del alta por debajo de las 18 horas hubiese acelerado los cambios. Entendemos que no se ha planteado porque han sido pocas las personas que han intentado el alta con menos de 72 horas. En primer lugar, porque el sistema de cotización de base única lo hacía demasiado gravoso. En segundo lugar, porque ha sido fácil eludir la prohibición en la práctica. El control de la real prestación de servicios a partir de las 72 horas ha sido una pauta constante en la gestión del RESS728. La Circular del INP 25/70, de 11 de julio, establecía la revisión anual del censo, práctica que aparece mencionada en posteriores circulares, y pasa a ser quinquenal por Instrucción de la TGSS de 30 de diciembre de 1994. No hay noticia de campañas de las entidades gestoras para detectar la falta de alta en los supuestos que daban lugar al encuadramiento.

fundamental durante décadas. El 28 de marzo de 2023 España ratificaba el convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT)¹²⁷ donde se establece “*garantizar los derechos de las empleadas y empleados de hogar para que disfruten de condiciones equitativas y no menos favorables que las aplicables al resto de personas trabajadoras en el ámbito laboral y respecto a la protección de seguridad social*”. España ya se adelantó a la ratificación con la aprobación el 6 de septiembre de 2022 del Real Decreto-ley 16/2022¹²⁸ para la mejora de las condiciones trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, en el que entre otras medidas se suprimió su exclusión al derecho a la prestación de desempleo contemplado en el artículo 251.d) de la LGSS.

- **Las contingencias profesionales** tampoco les eran reconocidas a las trabajadoras domésticas. Se reconocieron a partir del 1 de enero de 2011 en base a la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos del Estado. Afectaba al 8,3% de las mujeres trabajadoras en ese momento¹²⁹.

- **Supresión del desistimiento del empleador como causa de extinción.** Dicha causa estaba contemplada en el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto y se mantuvo en el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre¹³⁰, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, aunque no con el mismo alcance. La causa de extinción por desistimiento también ha sido eliminada en virtud del artículo quinto del

¹²⁷ España ratifica los convenios de la OIT sobre el trabajo en la pesca y sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos. 1 de marzo de 2023. OIT.

https://www.ilo.org/madrid/prensa-y-medios/noticias/WCMS_869765/lang--es/index.htm

¹²⁸ «BOE» núm. 216, de 08/09/2022.

¹²⁹ Otxoa Crespo, I. 2012. *La Seguridad Social del empleo doméstico: evolución y perspectivas*. Tesis doctoral. Págs. 289-290.

¹³⁰ «BOE» núm. 277, de 17/11/2011.

Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre. Esta causa de extinción solo requería de la voluntad del empleador.

- **Inclusión en el Fondo de Garantía Salarial.** Las trabajadoras al servicio del hogar familiar estaban excluidas de la cotización al FOGASA. El artículo cuarto del Real Decreto-ley 16/2022, de septiembre, modifica el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial para incluirla.

Que se ha avanzado en derechos en uno de los trabajos más antiguos de la Historia es evidente, que queda mucho por avanzar también y que la precarización que ha sufrido este colectivo ha tenido como causa su feminización está fuera de dudas.

Algunas sentencias determinaron que el diferente trato jurídico recibido por este colectivo no tenía su causa en la discriminación de género, pero no es eso lo que dice precisamente la introducción del Real Decreto-ley 16/2022 para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

La introducción del Real Decreto-ley 16/2022 constituye una impugnación a un ordenamiento jurídico que precarizó a un colectivo formado casi en su totalidad por mujeres. De hecho, los conductores que están comprendidos en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar (mayoritariamente hombres) están incluidos en el régimen general de la seguridad social, no habiendo tenido que sufrir el déficit de derechos respecto al resto de trabajadoras.

La introducción del Real Decreto-ley 16/2022 para la mejora de las condiciones trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar es muy clara estableciendo que el objetivo de dicha normativa es equiparar las condiciones

laborales y de seguridad social de este colectivo con el resto de los trabajadores, afirmado que las diferencias no se sustentan en causas justificadas pudiendo ser discriminatorias.

La introducción reconoce que ha sido un trabajo históricamente infravalorado, desempeñado por mujeres y que dicha situación ha agravado la brecha de género.

Pero, si cabe, aun es más contundente cuando hace referencia a la Sentencia del TJUE, de 24 de febrero de 2022, asunto C 389/20, afirmando que dicha sentencia *“ha establecido con rotundidad que no son compatibles con el ordenamiento de la Unión Europea las normas de Seguridad Social que sitúen a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores y no esté justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo”*.

Dicha argumentación nos hace comprender que finalmente ha sido el TJUE quien ha sido lo suficientemente contundente como para obligarnos a cambiar nuestro ordenamiento jurídico al sentenciar que: *“El artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición nacional que excluye las prestaciones por desempleo de las prestaciones de seguridad social concedidas a los empleados de hogar por un régimen legal de seguridad social, en la medida en que dicha disposición sitúe a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores y no esté justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo”*.

Por último, concluye que *“el Tribunal reconoce que la exclusión de la protección por desempleo entraña –de principio– una discriminación indirecta por razón de sexo contraria al artículo 4.1, de la Directiva 79/7, cuestionando que pueda contar con una*

justificación objetiva y ajena a dicha discriminación, en términos de objetivos legítimos y coherentes de política social, y de idoneidad, necesidad y proporcionalidad”.

Tras décadas de discriminación por razón de género, en las que, por supuesto, se negaba la misma, el TJUE no tuvo dudas. El trato diferenciado hacía un colectivo al que se le negaban los derechos más fundamentales de un trabajador tenía su origen y causa en la discriminación de género. Como tantas otras cosas en este país llega tarde, muchas mujeres que han desarrollado esta profesión lo han tenido que hacer bajo unas condiciones recortadas que tienen su reflejo, además, en las prestaciones del futuro.

Las trabajadoras del hogar familiar pueden decir que al menos sus derechos y reivindicaciones van avanzando, otro colectivo, también feminizado, no ha tenido tanta suerte y ha visto sus condiciones laborales muy empeoradas desde la reforma laboral de 2012. Prueba inequívoca de que los derechos laborales pueden ir para atrás, sobre todo si se trata de las mujeres.

4.6. LA EXTREMA PRECARIZACIÓN LABORAL DE LAS CAMARERAS DE PISO EN EL CINE: *HOTEL EXPLOTACIÓN: LAS KELLYS*.

La película *Hotel Explotación: Las Kellys*¹³¹ dirigida por Georgina Cisquilla nos narra el drama de las camareras de piso desde la aprobación de la reforma laboral de 2012¹³². La modificación del artículo 84.2 del ET priorizando la aplicación de los convenios de empresa abrió la puerta a los despidos y a la posterior externalización de las camareras de piso.

Las camareras pasaron, mayoritariamente, a ser contratadas por empresas

¹³¹ *Hotel Explotación: Las Kellys*, película dirigida por Georgina Cisquilla y estrenada en 2018.

¹³² «BOE» núm. 36, de 11 de febrero de 2012, págs. 12483 a 12546.

multiservicios con unas condiciones laborales muy empeoradas y totalmente precarizadas. Las sacaron del convenio colectivo de hostelería para aplicarles los convenios de empresa que reducían ampliamente todos los derechos conquistados durante décadas.

La película nos transporta a la realidad que viven estas trabajadoras en su día a día, sus condiciones laborales, su toma de conciencia, su organización y su movilización.

El colectivo de las camareras de piso es un colectivo formado casi íntegramente por mujeres, mujeres invisibles que hacen un trabajo imprescindible: la limpieza de los hoteles. Sin ellas el turismo no sería posible. Nadie querría hospedarse en una habitación sucia de un hotel.

El trabajo es duro, como ellas explican, levantan colchones que pueden llegar a pesar cuarenta kilos y hacen entre treinta y cuarenta camas al día. En muchos casos deben arrastrar carros de bastante peso por rampas si tienen que trasladarse de un edificio a otro, sobre todo en los casos de apartamentos turísticos.

Antes de estar externalizadas realizaban la limpieza de quince habitaciones al día, ahora treinta o más. Antes tenían un trabajo estable, ahora tienen contratos por semanas o meses en los que tienen que hacer más horas que las que contempla su jornada laboral. En caso de no estar dispuestas, no las vuelven a contratar. Llegan a realizar jornadas laborales de doce horas.

Calculan que les pagan dos o tres euros por cada habitación, habitaciones que en algunos casos tienen un precio de 200 euros.

Describen cómo les afectaron los ERE's de 2012, cuando se aprobó la reforma laboral y las despidieron para externalizar el servicio y subcontratarlo a un coste mucho más

barato, para ganar más a su costa, de su salud y de su dignidad laboral. Apenas superan el salario mínimo interprofesional. Una clase de trabajadoras empobrecidas. Estiman que el empresario que las contrata gana 5.000 € al año por cada una.

Las largas jornadas y las condiciones laborales les provocan dolores. Según un informe del sindicato CCOO más de un 70% de estas trabajadoras consumen fármacos para soportar la carga de trabajo: relajantes musculares, analgésicos, antiinflamatorios y ansiolíticos son los más utilizados¹³³.

Explican que también son invisibles para sus compañeros de los hoteles, no empatizan con ellas, por ser mujeres piensan que su salario no es fundamental.

Narran cómo se fueron organizando, conscientes de su situación, para dejar de ser invisibles, para que se les oyera. Es difícil denunciar su situación por la propia precariedad, si demandan las dejan de contratar.

Las que están organizadas están estigmatizadas, es evidente que prefieren trabajadoras que no hagan ningún tipo de reivindicación y estén dispuestas a trabajar muchas más horas de las que fija su contrato. Esto demuestra la importancia de la irrenunciabilidad del derecho del trabajo. Si se renuncia y actúa el libre mercado las condiciones dignas no están garantizadas, ahí radica la importancia y la existencia en sí del derecho del trabajo.

La esencia de la irrenunciabilidad del derecho laboral radica en proteger a los trabajadores y las trabajadoras de las reglas del libre mercado.

¹³³ Martín, M. 7 de febrero de 2019. *El 70% de las Kellys tiene que automedicarse para soportar la carga de trabajo, según un estudio de CCOO*. El diario.es.
https://www.eldiario.es/economia/kellys-automedica-soportar-analisis-ccoo_1_1714871.html#:~:text=El%2070%25%20de%20las%20Kellys'%20consume%20f%C3%A1rmacos%20habitualmente%20para,de%20Salud%20Laboral%20del%20sindicato.

Hemos de tener en cuenta que, además, hablamos de un colectivo ya de por sí vulnerable, de personas que se ven, en muchos casos, abocadas a aceptar unas condiciones extremas para poder, si cabe, cubrir sus necesidades básicas.

La inestabilidad en su puesto de trabajo -ellas mismas explican que les realizaban en muchos casos contratos por semanas-, las obligaba a aceptar un abuso muy por encima de sus condiciones contractuales ante el miedo a no volver a ser contratadas.

Se ven obligadas a realizar largas jornadas laborales en las que no pueden apenas ni parar. Explicaba una trabajadora en la película que no bebía agua para evitar ir al baño. La sobrecarga física que provoca esta situación tiene evidentes consecuencias presentes y futuras. Dolores continuos que amortiguan, como hemos visto, a base de medicación para no faltar al trabajo ante el miedo a no volver a ser contratadas.

A causa de esta situación laboral las camareras de piso padecen diversas enfermedades profesionales como la enfermedad del tenista, bursitis, túnel carpiano, lumbago, ciática, estrés y artrosis, entre otras. Enfermedades que a la larga les van a impedir seguir trabajando. La calificación de tales enfermedades como profesionales, con la implicación jurídica que ello conlleva, no ha estado exenta de dificultades, si bien existe un acuerdo de 30 de agosto de 2018 entre el Gobierno y los agentes sociales¹³⁴ para incluir determinadas enfermedades de las camareras de piso como profesionales, las mismas no figuran en el listado ligadas a la profesión de camareras de piso en el RD 1299/2006¹³⁵, algunas de ellas, como la bursitis, la tendinitis, la epicondilitis y el síndrome del túnel carpiano, ya figuraban en relación a otras profesiones.

Afortunadamente la jurisprudencia sí ha reconocido las enfermedades

¹³⁴ Gabinete de comunicación del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad social. 30 de agosto de 2018.

¹³⁵ «BOE» núm. 302, de 19/12/2006.

profesionales de las camareras de piso alegando que el listado establecido en el RD 1299/2006 es un listado abierto y el hecho de que no haga referencia a la profesión no limita su reconocimiento.

En este sentido, por ejemplo, STS de 11 de febrero de 2020¹³⁶: *“De esta manera habrá de tomarse en consideración el contenido de la profesión de la trabajadora, las tareas que la conforman conforme lo anteriormente relatado. Y paralelamente a lo que entonces acaecía, la circunstancia de no integración explícita de la profesión de camarera de pisos en la enumeración desglosada en aquel RD, "ello no excluye, en modo alguno, que el Síndrome del túnel carpiano asociado a las tareas que componen el haz profesional (en este caso de una camarera de pisos) pueda conllevar la calificación de enfermedad profesional, como en su caso, podrían tener encaje otras profesiones o actividades, puesto que el adverbio "como" indica, sin lugar a dudas, que se trata de una lista abierta, al igual que ya sucedía con la lista del derogado Real Decreto 1995/1978, y como ya estableció esta Sala en su sentencia de 22 de junio de 2006 (rcud. 882/2005). En efecto, lo trascendente es que se efectúen "trabajos en los que se produzca un apoyo prolongado y repetido de forma directa o indirecta sobre las correderas anatómicas que provocan lesiones nerviosas por compresión. Movimientos extremos de hiperflexión y de hiperextensión. Trabajos que requieran movimientos repetidos o mantenidos de hiperextensión e hiperflexión de la muñeca, de aprehensión de la mano".*

Pero de entrada existen muchas dificultades para que las mutuas las reconozcan.

La movilización de las llamadas Kellys, que queda reflejada perfectamente en la película, ha hecho posible que vea la luz un colectivo que ha sido víctima de la depredación empresarial. La posibilidad que ofreció la reforma laboral de 2012 de aplicar

¹³⁶ Tribunal Supremo. Sala de lo Social. STS 725/2020, de 11 de febrero de 2020.

el convenio de empresa y no el del sector, abrió la puerta a pagar menos por el mismo trabajo. La viabilidad que ofrece el artículo 42.1 del ET de poder subcontratar con otras empresas servicios propios de la empresa posibilita situaciones jurídicamente injustas como la de las camareras de piso.

4.7. SITUACIÓN JURÍDICA ACTUAL DE LAS CAMARERAS DE PISO.

A las camareras de piso se le ha estado aplicando el convenio colectivo de las empresas multiservicios¹³⁷ durante años, posteriormente la mayoría fueron declarados nulos, con peores condiciones laborales que las que establece el convenio colectivo de hostelería. Una de cada cuatro personas que trabaja en un hotel es camarera de piso, su actividad es fundamental para el funcionamiento de un hotel y sin embargo están contratadas a través de otras empresas.

A la hora de despedir y subcontratar no se buscó otro colectivo dentro de la hostelería: ni los camareros, ni cocineros, ni recepcionistas. Se aplicó al colectivo que prácticamente en su totalidad está formado por mujeres.

La elección del convenio aplicable no ha estado exenta de controversia. La reforma laboral de 2021¹³⁸, Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del

¹³⁷ Morán Roa, S. 4 de julio de 2017. “Externalización en empresas multiservicios: la determinación del convenio colectivo aplicable”. *RTSS.CEF*, núm. 419 (febrero 2018). ISSN-e 2792-8322, ISSN 2792-8314 Pág. 56. Especialmente ilustrativa es la situación en la que se encuentra actualmente el sector de las camareras de piso, siendo esta una de las actividades profesionales más afectadas por la externalización, por lo que las condiciones laborales de estas trabajadoras han pasado de estar reguladas por el convenio sectorial de hostelería a estar vinculadas al convenio colectivo de la empresa multiservicios o, en el mejor de los casos, al convenio colectivo del sector de limpieza. Todo ello ha derivado en la consecuente rebaja sustancial de las condiciones salariales, pérdida de la categoría profesional, así como degradación de las condiciones contractuales a través de una disminución del empleo estable y un incremento del trabajo eventual y a tiempo parcial (Cañada, 2016).

¹³⁸ «BOE» núm. 313, de 30/12/2021.

mercado de trabajo, no cubrió las expectativas de las Kellys que solicitaban la modificación del artículo 42.1. del ET para eliminar la posibilidad de externalización prohibiendo la subcontratación.

No obstante, la reforma laboral en la parte IV de su introducción hace referencia a este colectivo:

“Dicho de otro modo, la externalización debe justificarse en razones empresariales ajenas a la reducción de las condiciones laborales de las personas trabajadoras de las empresas contratistas. Lo anterior no es solo un objetivo plausible y legítimo, sino que, además, existe una razón de fondo vinculada con el principio de no discriminación tal y como ocurre en el caso de puestos, profesiones o sectores con alta ocupación femenina (v. gr. colectivo de camareras de piso), y donde resulta difícilmente defendible que dos personas que realizan trabajos de igual valor tengan condiciones laborales diferentes, o incluso carezcan de marco sectorial de referencia, por razón exclusivamente del objeto social o forma jurídica de la empresa contratista o subcontratista a la que se vinculan. Así, el principio de no discriminación e igualdad de trato se asegura mediante la garantía de un convenio colectivo sectorial aplicable sin perjuicio de los derechos de libertad de empresa y negociación colectiva”.

La reforma laboral modificó el artículo 42.6 del ET estableciendo: *“El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III. No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del artículo 84”.*

La reforma laboral también limitó la aplicación del convenio de empresa en materia salarial, por lo que si el convenio de empresa es menor se le aplicará el del sector. Pero el problema es que se puede acudir al de limpieza y los salarios son más bajos que en el convenio de la hostelería. Si hacemos una comparativa entre los convenios de hostelería y limpieza de la provincia de Valencia, sin entrar en otros conceptos, veremos que el salario base de la camarera de piso en el convenio de hostelería es de 1.136,10 euros¹³⁹, mientras que el salario base de una limpiadora es de 862,15 euros. La diferencia es considerable¹⁴⁰.

En este caso, al igual que vimos en el caso del servicio doméstico, el texto de la reforma laboral afirma sin paliativos que la discriminación viene derivada de una discriminación de género, algo, no obstante, que es evidente a todas luces. Sin embargo, van a seguir padeciendo una situación laboral desigual con sus compañeros de hotel que ocupan otros puestos de trabajo no feminizados.

La controversia sobre el convenio colectivo aplicable también ha sido objeto de tratamiento jurisprudencial; la STS de 12 de febrero de 2021¹⁴¹ prioriza la aplicación del convenio de limpieza frente al convenio de hostelería.

La profesora Esteve Segarra, autora de referencia en temas de subcontratación, es crítica con dicho planteamiento puesto que *“el arreglo de las habitaciones y apartamentos hoteleros no es una actividad subcontratada más, ni puede compararse con la limpieza atendida en una contrata cualquiera para limpiar unas oficinas, una Administración o una comunidad de propietarios”* ya que como ella misma remarca *“La actividad de arreglo de habitaciones y la limpieza de zonas comunes de hoteles y*

¹³⁹ <https://stics.intersindical.org/web/index.php/convenis-sectores-3/13-hosteleria>.

¹⁴⁰ <https://stics.intersindical.org/web/index.php/convenis-sectores-3/14-neteja>.

¹⁴¹ Tribunal Supremo. Sala de lo Social. STS 197/2021, de 12 de febrero de 2021.

apartamentos turísticos no es dissociable de la de hostelería, pues no es una actividad subcontratada más, sino que, vuelvo a utilizar el lenguaje propio de la lógica aristotélica, forma parte del ser de la actividad hostelera. Lo mínimo que exige cualquier cliente es que las sábanas de su cama se hayan cambiado, que su alojamiento esté limpio y en perfecto estado ”¹⁴².

En este caso, además, se trataba de trabajadoras que, antes de ser externalizadas, realizaban las mismas funciones como camareras de piso dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo de hostelería, lo que viene a demostrar que la externalización del trabajo de las camareras de piso viene a precarizar de manera clara sus condiciones laborales, en dicha línea se han manifestado también las profesoras Grau Pineda y Merino Segovia¹⁴³.

Por otra parte, además de la merma económica de las percepciones salariales actuales, no menos importante es su situación futura, la merma física en la que se encuentran en edades tempranas para la jubilación les va a impedir, como ellas mismas han expuesto, seguir trabajando mucho antes de poder acceder a la pensión de jubilación, pasando de esta manera a estar en una situación de riesgo de pobreza.

Existen grupos o actividades profesionales que por su naturaleza permiten acceder a la pensión de jubilación a edades más tempranas sin reducción de la cuantía: minería, bomberos, ferroviarios, policía local... actividades en su mayoría masculinizadas, aunque en algunas ya se han ido incorporando mujeres. Sin embargo, existe una invisibilidad evidente en la regulación de la jubilación a edades inferiores a las ordinarias que no ha

¹⁴² Esteve Segarra, A. 2022. Esteve Segarra, A. 2022, “La limpieza en subcontratas de hostelería ¿”no es” del convenio de hostelería?”. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, N° 85, 2022. ISSN 2386-8090, ISSN-e 2386-8112. Págs. 3-5.

¹⁴³ Grau Pineda, C., Merino Segovia, A. 202, “Las kellys y la feminización de la precariedad”, *Documentación Laboral*, N° 125, 2022. ISSN 0211-8556. Págs. 139-163.

tenido en cuenta las actividades mayoritariamente desarrolladas por mujeres con altos niveles de penosidad, insalubridad o siniestralidad como es el caso de las Kellys con numerosas trabajadoras afectadas con limitaciones de movimiento como ellas mismas han relatado en la película. Es evidente que es imprescindible reformas jurídicas con perspectiva de género¹⁴⁴.

4.8. LA SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL DE GÉNERO EN LAS RELACIONES LABORALES: CLAVES DE LA BRECHA SALARIAL.

A lo largo de todo este apartado he analizado los trabajos feminizados, soy consciente que podría abordar algunos más, pero ello requeriría de una tesis doctoral exclusiva.

No cabe duda de que los trabajos feminizados están claramente ligados a los cuidados de las personas, desde el punto de vista sanitario, educacional, social y habitacional.

En algunos de ellos, los que tienen que ver con la limpieza y los cuidados del hogar, la feminización en casi absoluta, son trabajos tan invisibles como necesarios y al mismo tiempo bastante precarizados, aunque en el caso del servicio doméstico se ha avanzado, sin embargo, en el caso de las camareras de piso se ha retrocedido.

Tampoco la movilización ni llevar a la pantalla la precarización de las camareras de piso ha supuesto una gran sensibilización por parte de la mayoría social que constituyera un motor de cambios jurídicos que las protejan, quizás radica en la merma de empatía hacía las que hacen un trabajo tan necesario como invisible.

¹⁴⁴ Tatay Puchades, C. *Invisibilidad de la mujer en la regulación de la jubilación a edades inferiores a las ordinarias*. Eds. Ximo Noguera, C.X., Fernández Artiach, P., Romero-Crespo, J.A. *Brechas de género y pensiones*. Tirant lo Blanch. ISBN: 978-84-1169-2121-0. Págs. 67-105.

En el resto de las profesiones analizadas, donde las mujeres son bastante mayoritarias, pero no son la totalidad de la profesión, las condiciones son más dignas, pero en ningún caso sus salarios corresponden a las profesiones mejor pagadas. A excepción de medicina, las profesiones mejor pagadas son las ingenierías¹⁴⁵, profesiones con altas tasas de hombres.

La infravaloración de las funciones asignadas tradicionalmente a las mujeres se ha traducido en una menor remuneración de estas¹⁴⁶.

Por otra parte, es importante tener en cuenta, que incluso en trabajos feminizados, los porcentajes de hombres en puestos de responsabilidad son muy superiores al porcentaje de hombres en dichas profesiones.

En el análisis efectuado observamos la segregación horizontal que implica la concentración de mujeres en profesiones que claramente tienen que ver con los cuidados. Y ello deriva en situaciones precarizadas mantenidas durante décadas en algunos casos.

De la misma manera tampoco ofrece dudas la segregación vertical en profesiones claramente feminizadas donde los hombres, en proporción, ocupan bastantes más puestos de responsabilidad estando por encima en la jerarquía. El porcentaje de mujeres siempre descende según subimos en la escala jerárquica.

Como comentaba al principio de este apartado, según el último informe de la brecha global de género, la brecha salarial de género en España es del 28,21%¹⁴⁷, una cifra nada desdeñable que demuestra la desigualdad de la mujer en el mercado laboral. Creo que en

¹⁴⁵ Estas son las carreras mejor pagadas en España. 15 de junio de 2023. El independiente.

<https://www.elindependiente.com/economia/2023/02/15/estas-son-las-carreras-mejor-pagadas-en-espana/>

¹⁴⁶ Espinar Ruiz, E. 2007. "Las raíces socioculturales de la violencia de género", *EA, Escuela abierta: revista de Investigación Educativa*, N° 10, 2007. ISSN-e 2603-5928, ISSN 1138-6908. Pág. 39.

¹⁴⁷ Pacto mundial red española. 22 de febrero de 2023. <https://www.pactomundial.org/noticia/la-brecha-salarial-de-genero-es-mas-del-28-en-espana/>

este apartado se han expuesto bastantes claves sobre ella y la necesidad de una intervención jurídica, que lejos de precarizar todavía más a determinados colectivos avance en la igualdad retributiva de hombres y mujeres.

La normativa europea también ha abordado la igualdad retributiva a través de la *Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento*¹⁴⁸, aunque una parte importante de las medidas que establece ya se cumplen en nuestro ordenamiento jurídico, la Directiva establece nuevas obligaciones que deberán incorporarse a nuestra normativa laboral antes de 7 de junio de 2026 que pueden constituir un avance en la igualdad retributiva¹⁴⁹, habrá que estar expectantes a los cambios que se introduzcan, pero sobre todo a los resultados de los mismos, si conseguirán o no avanzar en favor de la igualdad retributiva.

¹⁴⁸ «DOUE» núm. 132, de 17 de mayo de 2023, págs. 21 a 44.

¹⁴⁹ García Campá, S. Ventura Franch, A. 2023. *El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en materia retributiva*. Revisitar parte de la obra de Carlos L. Alfonso desde una perspectiva actual: Homenaje al profesor Carlos L. Alfonso Mellado con ocasión de su jubilación como Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Coord. Bohigues Esparza, M.A. Fabregat Monfort, G. Tirant lo Blanch 2023. ISBN 9788411973847. Págs. 550-551.

***“No estoy aceptando las cosas que no puedo cambiar,
estoy cambiando las cosas que no puedo aceptar”.***

Angela Davis.

CAPÍTULO 5. LA MUJER MIGRANTE NO COMUNITARIA.

Podría haber abordado los obstáculos de la mujer migrante en el capítulo anterior, pero me ha parecido importante dedicarle un capítulo propio porque hay elementos particulares que inciden en la precarización del trabajo feminizado de las mujeres migrantes.

El capítulo está enfocado en la mujer migrante no comunitaria porque las mujeres migrantes comunitarias no necesitan ni permiso de trabajo ni permiso de residencia por lo que su situación no es la misma, no se encuentran con las mismas dificultades.

Los datos objetivos, la normativa aplicable y la realidad social que reflejará la filmografía nos harán tomar conciencia de las dificultades de las mujeres migrantes.

La imagen de la mujer tradicional que sigue al marido y que va a desempeñar un rol pasivo en la sociedad de acogida es la que se percibe mayoritariamente por nuestra sociedad sobre la mujer migrante. Sin embargo, un importante número lo hace por voluntad propia, viajan solas y buscan oportunidades, frecuentemente son el sostén económico principal de su familia, en otros casos lo hace por huir de una guerra, la pobreza, los matrimonios forzados, la violencia de género, las tradiciones sexistas o la

opresión a las mujeres¹⁵⁰.

5.1. LA SITUACIÓN DE LA MUJER MIGRANTE EN ESPAÑA.

La migración masculina a nuestro país era superior a la femenina hasta la llegada de la crisis financiera, pasando de un 48% en 2009 a un 51,6% en 2018¹⁵¹.

Las mujeres resistieron mejor la situación financiera manteniéndose en el mercado laboral, pero a costa de una mayor precarización laboral, observándose un movimiento desde la hostelería y el comercio hacía el servicio doméstico¹⁵².

En 2018 el 42,1% de las trabajadoras dadas de alta en el Régimen/Sistema Especial de Empleados de Hogar eran de nacionalidad extranjera¹⁵³.

Tal y como queda reflejado a lo largo de este capítulo las condiciones laborales del servicio doméstico han sufrido durante décadas un agravio comparativo respecto a otras profesiones, de hecho, hasta el año 2022 no tuvieron derecho a la prestación de desempleo.

Un estudio realizado por Oxfam Intermon en 2021¹⁵⁴ arrojaba datos muy esclarecedores: el 28% de todas las trabajadoras del hogar de la Unión Europea trabajan en España, una de cada tres vive en la pobreza, superan el medio millón comprendiendo el 5% de las mujeres trabajadoras, más de la mitad son extranjeras, unas 40.000 trabajan

¹⁵⁰ Sanz Caballero, S. 2018. “La mujer migrante como grupo especialmente vulnerable en derecho internacional y europeo ¿resulta suficiente el actual marco de protección?” *Derecho y Economía de la Integración*, ISSN-e 2530-5093, N.º. 6, 2018. Pág. 97.

¹⁵¹ Oso, L. “Mujeres inmigrantes: bastiones de resistencia durante la crisis económica en España”. *Anuario cidob de la inmigración 2018*. ISSN: 2462-6732 – E-ISSN: 2462-6740 – www.cidob.org. Pág. 137.

¹⁵² Oso, L. “Mujeres inmigrantes: bastiones de resistencia durante la crisis económica en España”. *Anuario cidob de la inmigración 2018*. ISSN: 2462-6732 – E-ISSN: 2462-6740 – www.cidob.org. Pág. 138

¹⁵³ Lebrusán Murillo, I. Pierina Cáceres, A. Brey, E. “El servicio doméstico como vía de acceso a la regularización administrativa en España”. *Anuario cidob de la inmigración 2019*. ISSN: 2462-6732 – E-ISSN: 2462-6740 – www.cidob.org Pág. 257.

¹⁵⁴ Marcos Barba, L. Marzo 2021. *Esenciales y sin derechos*. Oxfam Intermon. Págs. 2-6.

como internas y de estas, nueve de cada diez son extranjeras.

Dicho informe afirma que *“1 de cada 4 trabajadoras desempeñan todo su trabajo en la economía sumergida. De ellas, la mitad se encuentra en situación administrativa irregular. Sin embargo, la informalidad en el sector es más amplia ya que no todas las personas empleadoras de mujeres que trabajan por horas pagan sus cotizaciones. Un 36% del trabajo del hogar es informal”*.

A todas las dificultades que ya expuse hay que sumar la problemática con la que se encuentran las personas extranjeras no comunitarias para poder trabajar en nuestro país. Las trabas legales para obtener el permiso de residencia y el permiso de trabajo las obliga en muchos casos a tener que trabajar de forma irregular con la merma de derechos presentes y futuros que ello les comporta.

El Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril establece como posibilidad para obtener la autorización de residencia temporal el arraigo social, para ello además de contar con un contrato de trabajo de una jornada no inferior a treinta horas (o veinte en caso de tener personas a su cargo), se exige acreditar la permanencia continuada en España durante al menos tres años¹⁵⁵. También se reconoce el derecho por arraigo laboral acreditando una permanencia continuada de dos años, pero ha de acreditarse, igualmente, la existencia de una relación laboral previa realizada en situación legal de estancia o residencia, situación difícil si no se tiene permiso de residencia.

La reforma del Reglamento en agosto de 2022¹⁵⁶, introdujo la posibilidad del

¹⁵⁵ Artículo 124 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril modificado por el Real Decreto 629/2022, de 26 de julio. «BOE» núm. 179, de 27 de julio de 2022, págs. 107697 a 107715.

¹⁵⁶ Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley

permiso por arraigo para la formación en la que se comprometen a realizar una formación reglada para el empleo o a obtener un certificado de profesionalidad, o una formación conducente a la obtención de la certificación de aptitud técnica o habilitación profesional necesaria para el ejercicio de una ocupación específica o una promovida por los Servicios Públicos de Empleo en base a las necesidades del mercado laboral, pero esta opción también requiere de una permanencia continuada de dos años.

Las tres opciones establecen la obligación de permanencia continuada en España de dos años o de tres en el caso de arraigo social.

No hace falta tener demasiada capacidad de deducción para saber que para que puedan conseguir la autorización de residencia temporal están abocadas a residir de manera irregular como mínimo dos años y como no estamos hablando, precisamente, de personas con recursos suficientes para vivir sin trabajar, ello significa que se ven obligadas a trabajar de manera irregular sin garantías laborales.

Se encuentran en una situación de alta vulnerabilidad. Incluso las extranjeras con titulación universitaria se van a encontrar en la misma situación porque además del permiso de trabajo y residencia van a necesitar de la homologación de su título universitario.

El servicio doméstico es a veces la única opción. Recordemos que nueve de cada diez mujeres que trabajan internas como trabajadoras del hogar son extranjeras, un trabajo que es descartado por la mayoría de las personas que tienen otras opciones.

El alto porcentaje de extranjeras trabajando en el servicio doméstico nos retrotrae a la situación de las españolas que migraban a Francia para servir en los años sesenta y setenta. Sin embargo, cuando analizamos las circunstancias de las españolas observábamos que las condiciones laborales de estas eran considerablemente mejores que

Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril. «BOE» núm. 179, de 27 de julio de 2022, págs. 107697 a 107715.

las de las extranjeras en España.

Si la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el mercado laboral cuenta todavía con bastantes obstáculos en nuestro país, las mujeres migrantes no comunitarias se encuentran algunos que otros peldaños por debajo.

Si a lo largo de esta investigación se abordan las dificultades reales que una mujer encuentra en el mercado laboral para promocionar en igualdad de condiciones que sus compañeros hombres, en el caso de las mujeres migrantes las dificultades y peligros se incrementan, de hecho los riesgos inherentes a la migración irregular aumentan considerablemente en el caso de las mujeres y tampoco ayuda que una vez se consigue la autorización de trabajo el artículo 38.5 de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, les limite dicha autorización a una demarcación concreta y limitada¹⁵⁷.

En el capítulo anterior analizaba algunos de los avances a lo largo de los años en la regulación de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar; la aprobación del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, en teoría suponía una mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras, sin embargo un estudio realizado con posterioridad analizaba cuál era la percepción de las mujeres migrantes trabajadoras del servicio doméstico sobre los efectos de la nueva regulación¹⁵⁸. Dicho estudio revelaba

¹⁵⁷ Borrego Peña, R. 2023. “La protección social de la mujer migrante en España”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, ISSN-e 2282-2313, Vol. 11, N°. 2, 2023. Pág. 251.

¹⁵⁸ Briones Vozmediano, E. Alonso Agudelo-Suárez, A. López Jacob, M^a J. Vives Cases, C. Ballester Laguna, F. Ronda Pérez, E. 2014. “Percepción de las trabajadoras inmigrantes del servicio doméstico sobre los efectos de la regulación del sector en España”, *Gaceta sanitaria: Órgano oficial de la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria*, Vol. 28, N°. 2, 2014. ISSN 0213-9111. Págs. 109-115

que los supuestos efectos positivos no se producían en la práctica para este colectivo, las participantes consideraron la regulación como un problema porque no era fácil conseguir y mantener un puesto regulado de conformidad con el RD. El requisito de formalizar un contrato en cada casa dificultaba el esquema característico del trabajo por horas, consideraban que la obligación del empleador de dar de alta a la trabajadora había propiciado la disminución de la oferta de empleo porque los empleadores eran reacios a contratar por el inconveniente económico y los trámites administrativos requeridos para dar de alta a una persona para trabajar unas horas a la semana. Consideraban, además, que el RD no corregía la economía sumergida en este colectivo de empleadas por horas, sino que la reforzaba. Por otra parte, valoraban que la nueva regulación había perjudicado a las mujeres inmigrantes sin permiso de trabajo, porque se quedaban sin posibilidad de ser contratadas, por lo que eran despedidas o relegadas a la economía sumergida. Por otra parte, las mujeres inmigrantes tienen la necesidad de mantener el estatus migratorio legal a través de la actividad laboral. El RD estableció que sea mediante un contrato, por lo que no poder darse de alta como trabajadoras autónomas (Régimen especial de empleadas de hogar) implicaba que muchas no pudieran renovar sus permisos de residencia. Las participantes sentían miedo a perder el trabajo y, con él, su estatus migratorio legal, lo que les generaba preocupaciones que afectaban a su salud física y mental. La normativa sigue en vigor sin ofrecer una protección real a un colectivo, como hemos visto, muy vulnerable.

5.2. LA MUJER MIGRANTE EN EL CINE ESPAÑOL.

Si acudimos a nuestra filmografía como visualizador de nuestra realidad nos encontramos con que la imagen de la mujer migrante está muy poco reflejada y cuando lo está, mayoritariamente, es de una manera secundaria, aunque encontramos algunas

excepciones¹⁵⁹.

Que encontremos tan poca filmografía que ponga en el centro a la mujer migrante constata la invisibilización que tiene en nuestra sociedad.

Hay películas que describen los problemas que sufre la inmigración en nuestro país, pero pocas fijan el protagonismo en las mujeres.

5.2.1. Flores de otro mundo.

De nuevo tenemos que hacer referencia a otra película de Icíar Bollaín, siempre con su mirada violeta poniendo en el centro las diferentes problemáticas a las que se enfrentan las mujeres.

*Flores de otro mundo*¹⁶⁰ nos traslada a un pequeño pueblo, Santa Eulalia, de la España vaciada, en aquel momento menos que ahora, en la que se organiza una especie de “caravana de mujeres” para que los solteros del lugar puedan encontrar pareja.

De las tres mujeres protagonistas, dos son extranjeras. Las necesidades entre la española y las migrantes son diferentes. Patricia es dominicana y tiene dos hijos a los que no ve desde hace mucho tiempo, su matrimonio con Damián (interpretado por Luis Tosar) hace posible tenerlos con ella y cubrir sus necesidades, “me casé para que mis hijos tuvieran de todo” llega a verbalizar.

Se encarga de las tareas del hogar y su suegra la menosprecia constantemente, le hace sentir a diario que la que manda es ella y que Patricia está poco menos que de prestado.

Su suegra muestra la superioridad que siente una parte de la sociedad ante aquellas personas que no tienen otra opción posible que salir de su país para poder procurarse una vida digna, aun así se les ponen múltiples obstáculos y en muy pocas ocasiones van a

¹⁵⁹ Cruzado Rodríguez, A. 2015. “Las mujeres inmigrantes vistas por el cine español en los albores del XXI”. *Dossiers feministes*, ISSN 1139-1219, ISSN-e 2340-4930, N° 20, 2015. Pág. 43.

¹⁶⁰ *Flores de otro mundo*, película dirigida por Icíar Bollaín y estrenada en 1999.

sentir que gozan de igualdad de oportunidades. Oportunidades que en el caso de las mujeres todavía van a ser más reducidas.

En la película hay una escena muy clarificadora: tras la extorsión sufrida por Patricia por el padre de sus hijos, Damián duda de ella y la rechaza, Patricia le explica que ella lo único que ha querido en su vida es tener un trabajo digno para criar a sus hijos, que como en su país no puede se ha tenido que venir a España y que aquí tampoco es fácil ganarse la vida honradamente, porque si no hay trabajo no hay residencia y sin residencia no hay trabajo. Y que por eso se casó. Revela que es el camino más fácil.

En otra escena relata su trabajo como interna en una casa, trabajaba desde las siete de la mañana hasta las doce o la una de la mañana. Perdió el permiso de residencia porque no quisieron darle de alta en la Seguridad Social.

En el caso de Patricia la historia acaba bien, con sus hijos, su marido y la suegra que finalmente la acepta. La suegra parece que llega a empatizar porque ella también vivió una realidad en la que casarse era la única salida y un marido que la tratara bien era lo mejor que le podía pasar.

Milady (interpretada por Marilyn Torres) es la otra protagonista migrante. Cubana en busca de una vida mejor emigra a España de la mano de Carmelo que la trata como un objeto sexual de su propiedad, propinándole una considerable paliza cuando ejerce su libertad individual. Finalmente huye con la ayuda de un trabajador de su pareja, pero en breve se percata que quiere lo mismo, que para él también es un objeto sexual, se marcha.

Sin papeles y sin dinero no lo va a tener fácil.

5.2.2. *Princesas*.

Otra de las películas que nos muestra las dificultades de una mujer migrante en España es *Princesas*¹⁶¹, las protagonistas son dos prostitutas: Caye (interpretada por

¹⁶¹ *Princesas*, película dirigida por Fernando León de Aranoa y estrenada en 2005.

Candela Peña) y Zulema (interpretada por Micaela Nevárez), ninguna de las dos tiene una situación fácil, pero la de Zulema, inmigrante de la República Dominicana, es bastante peor que la de Caye, de nacionalidad española.

Para empezar Caye tiene una red familiar, no parece tener demasiado apego hacia ella, pero la tiene, las comidas familiares son recurrentes a lo largo de toda la película. Zulema está completamente sola, ha dejado a su hijo al cuidado de su madre en su país, comparte piso por franja horaria con una familia de su país, es decir, durante doce horas al día ni tan siquiera tiene casa. No tiene papeles, soporta palizas de un individuo por la promesa de que se los conseguirá, incluso sabiendo ella que la opción es más que remota lo soporta por pura desesperación.

Las prostitutas españolas detestan a las prostitutas extranjeras porque, según dicen, les quitan el trabajo. Llegan incluso a llamar a la policía para que las detengan.

Al igual que en la película anterior volvemos a ver la fobia hacia la persona que viene de otro país, a la diferente, de nuevo la falta de empatía. La rabia del penúltimo de la fila contra el último de la fila.

A lo largo de la película surge la sororidad y una gran amistad entre las protagonistas de la película.

5.2.3. *Un novio para Yasmina.*

*Un novio para Yasmina*¹⁶² es otra película que muestra la dificultad de una mujer migrante para poder tener oportunidades. A diferencia de las otras dos películas es una comedia.

Yasmina es una mujer culta que quiere finalizar sus estudios universitarios, pero sin una situación regularizada no puede. Es marroquí y estudió filología francesa en su país. Trabaja en un supermercado sin estar dada de alta. Tiene un novio policía al que le

¹⁶² *Un novio para Yasmina*, película dirigida por Irene Cardona y estrenada en 2008.

pide casarse para poder obtener la residencia.

Ella y el novio se quieren, ella quiere acelerar la boda por su situación, en principio a él no le parece mal, pero cuando la presenta a su familia esta reacciona negativamente viéndola como una oportunista que se quiere aprovechar de él. Nuevamente surgen los prejuicios y la falta de empatía ante las migrantes.

Finalmente se casa con el amigo del marido de una amiga a cambio de dinero, el novio policía se lo toma bastante mal, ella parece que prospera una vez tiene la residencia y Yasmina y su marido deciden darse una oportunidad.

5.2.4. *Amador*.

La última de las películas analizadas en este apartado es *Amador*¹⁶³, otra película de Fernando León de Aranoa, un director de cine que muestra una gran sensibilidad social en sus largometrajes.

Nuestra protagonista es Marcela (interpretada por Magaly Solier), una joven peruana que atraviesa serias dificultades económicas.

Es la única de nuestras protagonistas que no manifiesta tener problemas con los permisos de residencia y trabajo. Está embarazada y la atienden en la SS, tampoco ello prueba que los tenga. Lo que sí queda bastante claro es que no le realizan contrato, ni le dan de alta en la Seguridad Social para trabajar cuidando a Amador. Quinientos euros al mes por trabajar todos los días, “es lo que se está pagando”, le dice la hija de Amador cuando la “contrata”.

El salario mínimo interprofesional en 2010 era de 633,30 euros al mes, el trabajo no era como interna por lo que no cabe, a mi juicio, deducción por pago de salario en especie, trabajar todos los días sin descanso ni tan siquiera en la relación laboral especial de las trabajadoras del hogar se contempla y por último parece bastante evidente que la

¹⁶³ *Amador*, película dirigida por Fernando León de Aranoa y estrenada en 2010.

contrata sin darle de alta en la Seguridad Social.

La relación laboral constituye un abuso ante la situación desesperada de la protagonista que está obligada a aceptar cualquier oferta: embarazada, sin recursos y con una pareja a la que quiere dejar.

Está tan desbordada tras la muerte de Amador que después de intentar suicidarse sin éxito opta por no comunicar su muerte para seguir trabajando y no tener que prescindir de tan exigüos ingresos.

Su situación angustiosa, derivada de su acuciante necesidad, contrasta con la actitud de la hija de Amador que le pide que mantenga la situación para seguir cobrando la pensión de su padre y destinar su cuantía a las obras de su casa en la playa.

5.3. LA REALIDAD SOCIAL DE LA MUJER MIGRANTE.

Las cuatro películas, de manera más o menos dramática, nos muestran las difíciles situaciones a las que se enfrentan las mujeres lejos de su país, de sus familias, las trabas burocráticas que las considera personas “ilegales”, la discriminación, la falta de empatía y los abusos ante su vulnerabilidad.

Estaríamos ante la situación más vulnerable de las analizadas, mujeres que se ven obligadas a salir de su país y de su entorno para poder tener alguna opción de vida digna, mujeres con poco o ningún nivel adquisitivo cuyas opciones quedan muy limitadas también por el hecho de serlo. Son las más claras representantes de lo que conocemos como suelo pegajoso.

Los estereotipos sobre roles y comportamientos que se asignan a los migrantes en el caso de las mujeres aumentan considerablemente. Que la migración no tiene las mismas consecuencias para hombres que para mujeres es una evidencia tan solo con ver la cantidad y calidad de los trabajos que se les ofrecen, el sector en que se concentra y las

condiciones laborales que sufren, sin embargo, pese a esta situación son las mujeres las que envían más dinero a sus países de origen para ayudar a sus familias, poniendo en muchos casos en peligro su capacidad para cubrir sus necesidades básicas¹⁶⁴.

Son las más claras representantes de lo que conocemos como suelo pegajoso¹⁶⁵, mujeres que sufren la precariedad laboral y la falta de oportunidades en el mercado laboral o situaciones incluso más drásticas.

Salvando las distancias, no puedo evitar pensar en el poema de Maria-Merçè Marçal:

*“A l’atzar agraixo tres dons, haver nascut dona,
de classe baixa i nació oprimida.
I el tèrbol atzur de ser tres voltes rebel¹⁶⁶”*

Aunque nuestras protagonistas tenían muy poco margen para ser rebeldes.

¹⁶⁴ Sanz Caballero, S. 2018. “La mujer migrante como grupo especialmente vulnerable en derecho internacional y europeo ¿resulta suficiente el actual marco de protección?” Derecho y Economía de la Integración, N°. 6, 2018. ISSN-e 2530-5093. Pág. 98.

¹⁶⁵ Suelo pegajoso: se dice de la realidad a través de la cual las mujeres sufren una serie de impedimentos que les impiden que se desarrolle en el mundo laboral o en la esfera de lo público. “Suelo pegajoso, techo de cristal y con las manos atadas”. 30 de julio de 2020. <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/suelo-pegajoso-techo-de-cristal-y-con-las-manos-atadas/>

¹⁶⁶ Marçal, M.M. 1977. Divisa. ISBN: 978-84-8256-659-7 Cau de llunes.

*“Las mujeres no serán iguales fuera del hogar
mientras los hombres no sean iguales dentro de él”.*

Gloria Steinem.

CAPÍTULO 6. LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR.

No hace falta hacer un recorrido a través de los siglos de historia para afirmar que las tareas domésticas y familiares han correspondido de forma mayoritaria o exclusiva a las mujeres.

Analizaba en los apartados anteriores las dificultades de las mujeres para acceder al mercado de trabajo, la brecha salarial existente y las condiciones en el trabajo feminizado, corresponde ahora el estudio de las corresponsabilidades en las tareas domésticas y familiares cuando ambos cónyuges tienen voluntad de estar incorporados al mundo laboral y cómo afectan las mismas a la situación laboral de la mujer.

Ya hemos visto que cambiar realidades de un día para otro no es posible, que los cambios legislativos no llevan aparejados cambios de costumbres ni de mentalidades.

6.1. LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y DOMÉSTICAS.

Se ha normalizado que la mujer estudie, trabaje, llegue a tener puestos de responsabilidad, pero ¿eso se traduce en que las cargas domésticas y familiares dejen de ser su responsabilidad?, si las cargas domésticas y familiares van a seguir siendo su responsabilidad ¿sus posibilidades en el mercado laboral van a ser las mismas?

Para que la igualdad efectiva entre hombres y mujeres sea una realidad es

imprescindible que haya un equilibrio en el ámbito familiar, social, laboral e incluso político. La tradicional división sexual del trabajo va a necesitar de algo más que cambios jurídicos para derrocar y si ello no se consigue la igualdad real no se materializará.

La posibilidad de conciliación entre la vida familiar y laboral es un requisito indispensable para que la mujer pueda acceder y mantenerse en el mercado laboral, sin una garantía de prestaciones y protecciones durante y tras el embarazo, las mujeres en bastantes casos tendrían que optar entre la maternidad y su puesto de trabajo. Pero a partir de ahí cabe avanzar en medidas que garanticen la corresponsabilidad, porque si se trata únicamente de facilitar a las mujeres poder llevar adelante sus cargas laborales y familiares en exclusiva habremos avanzado poco o nada.

La incorporación de la mujer al mercado laboral en nuestro país fue aumentando progresivamente desde los años ochenta, las mujeres se incorporaron al ámbito público, pero las cargas del ámbito privado seguían siendo, en la mayoría de los casos, su responsabilidad.

Hasta años después las instituciones no empezaron a desarrollar medidas para avanzar en materia de conciliación laboral y familiar.

6.2. LOS AVANCES NORMATIVOS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR Y SU CORRESPONDIENTE IMPACTO SOCIAL.

6.2.1. La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

Corresponde analizar la distinta normativa porque sin duda alguna se han dado grandes avances legislativos, la aprobación de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para

promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras¹⁶⁷ (en adelante, LCVLF) fue la primera norma que abordó los derechos de la conciliación.

Como señala la introducción de motivos de la LCVLF los objetivos de esta eran:

- Un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.
- Proteger la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- Realizar los cambios legislativos necesarios en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Facilitar que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.

Para ello se introdujeron una serie de cambios legislativos importantes, que quizás con el tiempo hemos normalizado, pero que en aquel momento supusieron un gran avance para la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres:

- Se introduce el permiso de dos días (o cuatro si se necesita desplazamiento) por hospitalización o accidente de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Confirma que la reducción de jornada por lactancia puede ser disfrutada por el padre.
- Se ampliaron los supuestos de reducción de jornada por motivos familiares

¹⁶⁷ «BOE» núm. 266, de 06/11/1999.

estableciendo que constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

- Estableció que la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponde al trabajador o la trabajadora dentro de su jornada ordinaria.
- Amplia las causas de suspensión del contrato añadiendo el riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y aumenta en caso de adopción o acogimiento la edad del menor a seis años (era de cinco años).
- Amplia el derecho de excedencia por un periodo no superior a tres años para el cuidado de hijos o adopción al acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, y establece el derecho a la excedencia por un año a los trabajadores y trabajadoras para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
- En la baja por maternidad, de dieciséis semanas, el padre podía disfrutar las diez últimas, tras la aprobación de la Ley excepto las seis primeras, podía disfrutar el resto de forma simultánea o sucesiva con la madre.
- Se excluye de las causas por despido objetivo las faltas justificadas de asistencia al trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia.
- Establece como despido nulo el despido objetivo y el despido disciplinario efectuado durante el embarazo y el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento (excepto si existen causas de despido procedente que nada tengan que ver con

la situación de maternidad).

- Modificó la LPRL para proteger a la mujer y al feto durante el embarazo y la lactancia.

Dichas modificaciones en nuestra legislación constituyeron un gran avance regulando la posibilidad de reducir las obligaciones laborales para poder atender las familiares al mismo tiempo que protegían desde el punto de vista económico, daban garantía de indemnidad y establecían medidas para garantizar la salud de la madre y del feto.

Por medio de la LCVLF, se llevó a cabo la transposición al ordenamiento jurídico español de dos directivas comunitarias que conllevaron un reconocimiento de importantes derechos de conciliación y facilitó la asunción de responsabilidades familiares, pero no promovió los cambios necesarios en los roles tradicionalmente asumidos por mujeres y hombres¹⁶⁸.

Estamos hablando de una Ley que ya tiene veinticuatro años y que fue un importante impulso, desde el punto de vista teórico, después analizaremos el práctico, para ayudar a la conciliación, pero algunas de las medidas se han ido ampliando con el paso de los años porque, sin duda alguna, eran insuficientes.

Insisto en que fue una norma importante en aquel momento siendo la primera que aborda de forma más directa y en exclusiva la conciliación familiar y laboral¹⁶⁹, pero quizás el título era más ambicioso que el texto¹⁷⁰.

¹⁶⁸ Vicente Pachés, F de. 2011. “Políticas públicas de igualdad y conciliación d la vida familiar y laboral en la Comunidad Valenciana”. *Revista de treball, economia i societat*, Nº. 59, 2011. ISSN-e 1137-0874, ISSN 1137-0874. Pág. 8.

¹⁶⁹ Ruiz de la Cuesta Fernández, S. Bajo García, I. 2006. “Conciliación de la vida familiar y laboral”. *Feminismo/s*, ISSN 1696-8166, ISSN-e 1989-9998, Nº. 8. Pág. 134.

¹⁷⁰ Galindo Sánchez, J. 2000. “Conciliación de la vida familiar y laboral”. *Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, ISSN 1575-3379, Nº 4. Pág. 40.

Las medidas no tuvieron el seguimiento deseado, más bien todo lo contrario, no sirvieron para conseguir los objetivos, de hecho, el seguimiento entre los hombres fue tan solo del 0,8%¹⁷¹.

En definitiva, dichas medidas no sirvieron en gran medida para conseguir los objetivos, además de que fueron y siguen siendo ineficaces para aquellas mujeres que se encuentran trabajando en la economía sumergida.

Varios informes publicados a posteriori por el Instituto de la Mujer recogen datos sobre la conciliación que nos permiten ver el impacto de la normativa sobre la realidad.

La encuesta de Desigualdades Sociales en Cataluña (2004)¹⁷² arroja los siguientes resultados tras preguntar a los dos miembros de la pareja: en el 15,42% de los casos, el trabajo doméstico y familiar lo realiza exclusivamente la mujer; en el 28% de las familias lo realiza mayoritariamente la mujer con ayuda del hombre; el 11,81% mayoritariamente la mujer con ayuda del hombre y de los y las hijas; el 6,01% mayoritariamente la mujer con ayuda de otros; en el 18,48% de los casos no lo realiza ningún miembro del hogar; y sólo el 9,77% afirma que lo realizan al 50% entre los dos miembros de la pareja. El estudio añade que en parejas más jóvenes la corresponsabilidad entre ambos aumenta, pero solamente un 20% afirma que las cargas del trabajo familiar y doméstico se realizan al 50% entre ambos miembros de la pareja.

En mismo informe añade que en el 2005 unas 233.000 mujeres solicitaron el permiso de maternidad frente a solo 4.000 hombres, en 2006 sólo se incrementó en un 0,33% los hombres que solicitaron el permiso de paternidad. De las excedencias

¹⁷¹ Fabregat Monfort, G. 2009. *El derecho a la conciliación en la Ley Orgánica 3/2007, para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*. Resumen de las novedades de la LOI en materia de conciliación. Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Hacia un respeto igualitario de las reformas parentales. Coord. Cardona Rubert, M.B. ISBN 978-84-96721-66-1. Pág. 119.

¹⁷² Gálvez Mozo, A.Mª. Junio de 2008. *Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con tecnologías de la información y la comunicación: una análisis psicosocial y cultural de las estrategias desplegadas*. Instituto de la Mujer. NIPO: 803-09-055-X. ISBN: 978-84-692-2854-8. Pág. 24.

solicitadas en 2006 para cuidado de hijos e hijas el 95,33% corresponde a mujeres¹⁷³.

Otro informe de 2005 del Instituto de la Mujer arroja datos muy similares: la mayor causa del abandono del mercado laboral por la mujer fue el nacimiento de un hijo o hija con un 42,6%¹⁷⁴, el 73% de las excedencias para cuidar a familiares fueron mujeres¹⁷⁵ (el porcentaje en Cataluña aún era mayor) y las bajas por maternidad fueron disfrutadas en exclusiva por las mujeres en el 97,5%, solamente un 2,5% fueron compartidas entre ambos progenitores¹⁷⁶.

Los resultados nos plasman una realidad evidente, la normativa para la conciliación de la vida familiar y laboral no tuvo demasiado impacto a la hora de que la mujer se mantuviera en el mercado laboral y determinadas medidas solamente sirvieron para que ellas pudieran conciliar, pero no consiguieron la corresponsabilidad entre hombres y mujeres ante las cargas familiares.

Esta realidad tiene consecuencias evidentes desde el punto de vista económico y profesional para la mujer. Menor independencia económica y menor posibilidad de promoción en el puesto de trabajo.

6.2.2. La LOI y Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹⁷⁷, se aprobó casi ocho años después y supuso un gran empuje desde el punto de

¹⁷³ Gálvez Mozo, A. M^a. Junio de 2008. *Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con tecnologías de la información y la comunicación: una análisis psicosocial y cultural de las estrategias desplegadas*. Instituto de la Mujer. NIPO: 803-09-055-X. ISBN: 978-84-692-2854-8. Pág. 28.

¹⁷⁴ Rivero Recuenco, A. (Dir.) y otros. 2005. *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*. Instituto de la Mujer. NIPO: 803-09-030-9. Pág.160.

¹⁷⁵ Rivero Recuenco, A. (Dir.) y otros. 2005. *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*. Instituto de la Mujer. NIPO: 803-09-030-9. Pág.190.

¹⁷⁶ Rivero Recuenco, A. (Dir.) y otros. 2005. *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*. Instituto de la Mujer. NIPO: 803-09-030-9. Pág.192.

¹⁷⁷ «BOE» núm. 71, de 23/03/2007.

vista jurídico para los derechos de las mujeres, la Ley, entre otras muchas cuestiones establecía en su disposición final tercera que autorizaba al gobierno a aprobar cuantas disposiciones fueran necesarias para la aplicación y el desarrollo de la Ley. En la misma disposición obligaba a que “se integrará el contenido de los Anexos de la Directiva 92/85, del Consejo Europeo, de 19 de octubre de 1992, sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales elaborará, en el plazo de seis meses desde la publicación del Real Decreto, unas directrices sobre evaluación del riesgo”.

Dicho mandato dio origen a la aprobación del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la SS por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural¹⁷⁸.

En opinión de los profesores García Campá y Ventura Franch el art. 44.1 de la LOI, que reconoce los derechos de conciliación de manera corresponsable, es consecuencia del nuevo concepto de igualdad que establece la nueva norma “*en particular, de la igualdad de trato (art. 3 LOI), pues la discriminación contra las mujeres como consecuencia de las obligaciones familiares pretende eliminarse con la corresponsabilidad en estas tareas del segundo progenitor. Este precepto permite sostener que solo el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación garantiza el cumplimiento del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*”¹⁷⁹.

¹⁷⁸ «BOE» núm. 69, de 21/03/2009.

¹⁷⁹ García Campá, S. Ventura Franch, A. 2021. “El nuevo concepto de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español. Su aplicación en el ámbito laboral a través de las acciones positivas y la corresponsabilidad”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 9, Nº. 2, 2021. ISSN-e 2282-2313. Pág. 166.

Pero no eran los únicos avances, la novedad más importante que la LOI introdujo, en opinión de la profesora Fabregat Monfort, tiene que ver *“con el hecho de ser una ley que supone un paso adelante en la tutela antidiscriminatoria, desde la perspectiva de combinar la tutela sancionadora con medidas incentivadoras”*.

Posteriormente añade que *“El problema era que, hasta este momento, hasta la LOI, no existía una norma que claramente facilitase el poder evitar la existencia de discriminaciones que puedan producirse hacia la mujer como colectivo y en negativo, traducibles en conductas omisivas, es decir, conductas que se caractericen en un no hacer, tales como no contratar, no ascender, no formar, no promocionar, etc. A las mujeres como grupo social simplemente por serlo o por su cualidad de madres reales o “potenciales”*.

*Y una de las aportaciones más relevantes de la LOI es la de intentar solventar esa situación al permitir una tutela que posibilita ir más allá de la sanción. En ese sentido, en la LOI, las medidas de tutela tradicionales que, como digo, han existido desde siempre, y que además es bueno que existan, concurren en el tiempo con esas otras que constituyen la nueva tutela anti-discriminatoria, y que más que sancionar una discriminación, en cuanto ésta se ha producido, intentan evitar que se produzca, anticipándose a la discriminación”*¹⁸⁰.

Tal y como expone la profesora Fabregat el sentido de la norma intenta evitar la discriminación antes de que se produzca intentando avanzar en la igualdad efectiva entre ambos géneros.

¹⁸⁰ Fabregat Monfort, G. 2009. *El derecho a la conciliación en la Ley Orgánica 3/2007, para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*. Resumen de las novedades de la LOI en materia de conciliación. Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Hacia un respeto igualitario de las reformas parentales. Coord. Cardona Rubert, M.B. ISBN 978-84-96721-66-1. Pág. 119.

Ahora bien, eso tampoco será posible si no se avanza en corresponsabilidad y finalmente, si no es así, solo garantiza que las mujeres puedan compatibilizar sus obligaciones familiares con las obligaciones laborales.

La normativa, la LOI y Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, como ya avanzaba antes, incorporó importantes novedades:

- La cuantía de la prestación por suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo pasa del 75% de la base reguladora correspondiente a las contingencias comunes, vigente hasta el momento, al 100 por 100 de la base reguladora aplicable a las contingencias profesionales.
- Se amplía la protección por maternidad al acogimiento simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, y a los acogimientos provisionales. Esta medida ha vuelto a ser ampliada recientemente a los casos de constitución de tutela sobre menor por designación de persona física, cuando el tutor sea un familiar que, de acuerdo con la legislación civil, no pueda adoptar al menor por la disposición final décima de la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo¹⁸¹.
- Ampliación de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad a veinte días cuando el nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición

¹⁸¹ «BOE» núm. 51, de 01/03/2023.

con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad. Dicha duración se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

- En la prestación por maternidad no contributiva, que tiene una duración de 42 días naturales, se incrementó en 14 días naturales para los casos de nacimiento de hijo o hija en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, o en una familia monoparental, o en los supuestos de parto múltiple, o cuando la madre o el hijo estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65 por 100.
- Se amplía proporcionalmente el permiso por lactancia en caso de partos múltiples.
- En los casos de reducción de jornada por cuidado de hijos la edad del causante se amplía de 6 a 8 años y podrá ser de 1/8 como mínimo (antes 1/3) y un máximo de la mitad (se queda igual).
- Se añade como causa suspensiva del contrato el riesgo en periodo de lactancia natural hasta que el menor cumpla 9 meses.

Como vemos siguieron ampliándose los instrumentos jurídicos para facilitar el acceso, mantenimiento y promoción de la mujer en el mercado laboral con el objetivo de avanzar en la plena igualdad.

Pero en el año 2011 y 2012 las mujeres fueron, nuevamente, las que más se acogieron a la excedencia por cuidado de familiares, el 93,9% en 2011 y el 93,4%¹⁸² en

¹⁸² Anuario de estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2012.

2012 de las personas que se acogieron a ese derecho eran mujeres.

6.2.3. El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En 2019 se dio un nuevo paso desde el punto de vista normativo con la aprobación de Real Decreto-ley 6/2019¹⁸³, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En su preámbulo la propia norma reconoce los resultados discretos o insignificantes de la LOI, y el consiguiente relativo fracaso de aquella norma cuyo objeto esencial era hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Dicho preámbulo admitía que persistían *“unas desigualdades intolerables en las condiciones laborales de mujeres y hombres, al menos si una sociedad aspira a ser plenamente democrática, resulta necesaria la elaboración de un nuevo texto articulado integral y transversal en materia de empleo y ocupación, que contenga las garantías necesarias para hacer efectivo tal principio, con base en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española”*.

Ponía de manifiesto que la brecha salarial no se había reducido en los últimos años y la necesidad de la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal.

Las medidas que introdujo el Real Decreto-ley 6/2019 fueron:

- Obligatoriedad de planes de igualdad en empresas de 50 o más

<https://www.mites.gob.es/estadisticas/ANUARIO2012/welcome.htm>

¹⁸³ «BOE» núm. 57, de 07/03/2019.

trabajadores y trabajadoras, hasta la aprobación de dicha normativa la obligación se limitaba a las empresas con plantillas superiores a 250 trabajadores y trabajadoras.

- Se reconoce el derecho a las personas a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Se modificó en artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores, (en adelante ET)¹⁸⁴. Se reconocía también el derecho a retornar a la situación anterior. En la redacción anterior se reconocía el derecho, pero remitía a la negociación colectiva o acuerdo con la empresa.
- La obligación empresarial de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella ya se encontraba regulada, tal cual se expresa aquí, por el artículo 28 del ET. El RDL 6/2019 amplió el artículo clarificando que se considera trabajo de igual valor e introdujo la obligatoriedad empresarial de llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos

¹⁸⁴ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajador. «BOE» núm. 255, de 24/10/2015

por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. También estableció la obligatoriedad para empresas de como mínimo 50 trabajadores de justificar, si es el caso, en su registro salarial la causa por la que el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas.

- La suspensión del contrato (baja por paternidad/maternidad) para el progenitor distinto a la madre biológica por 16 semanas de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto.
- A partir de las seis semanas obligatorias para ambos progenitores después del parto, ambos podrán distribuirse según su voluntad el resto, en períodos semanales y de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.
- Modificación del art. 37.4 del ET y del art. 46.3 del ET estableciendo incentivos a la corresponsabilidad. El art. 37.4 establece el permiso para el cuidado al lactante para ambos progenitores, con una duración igual, cuyo ejercicio es intransferible y sin pérdida de remuneración hasta los nueve meses de edad del recién nacido, pero si deciden ejercerlo de manera idéntica dicho permiso podrá incrementarse de nueve a doce meses. En la misma línea opera el nuevo artículo 46.3 del ET que amplía en los casos de excedencia por cuidado de hijos la reserva

del puesto de trabajo de doce a dieciocho meses, cuando ambos progenitores ejerzan dicha excedencia con idénticas condiciones.

Tal y como exponen los profesores García Campá y Ventura Franch “*en ambos casos puede apreciarse que la regulación del respectivo derecho de conciliación –en el primer caso un permiso para el cuidado del lactante, en el segundo una suspensión del contrato de trabajo para el cuidado de hijos o hijas menores de tres años– se hace de una forma que favorece su ejercicio corresponsable, puesto que los términos de su regulación se ajustan en todo momento a «fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares», misma duración y régimen (art. 44.1 LOI). No sólo eso, sino que también se incentiva que su ejercicio sea corresponsable porque se ofrece, además, una sanción positiva cuando ambos progenitores ejerciten el permiso o la suspensión «con la misma duración y régimen», explorando las posibilidades de esta modalidad sancionadora en el derecho anti subordiscriminatorio. Dicho de otra forma: solo hay premio si su ejercicio es corresponsable»*”, después especifican que “*por el contrario, si el ejercicio de los derechos no es llevado a cabo por ambos progenitores «con la misma duración y régimen», no se cumplirá la condición para merecer la sanción positiva correspondiente. La justificación de estas sanciones positivas o premios, en ningún caso acciones positivas – lo que, de paso, ha frenado ciertas propuestas doctrinales que defendían la adopción de acciones positivas en favor de los hombres en materia de conciliación –, no encuentra su fundamento directo ni en la normativa internacional, ni en la Directivas comunitarias, ni en la Constitución Española, en la que la corresponsabilidad está completamente ausente, a salvo de lo que pueda fundamentarse con base en una interpretación conjunta de los arts. 9.2, 14, 18, 32 y 39 CE61 . Su fundamento se encuentra única y exclusivamente en el art. 44.1 LOI y la*

regulación de los derechos de conciliación que efectúa”¹⁸⁵.

Creo que las modificaciones introducidas en el ET no dejan dudas sobre la clara intencionalidad de la LOI de avanzar en la corresponsabilidad y con ello en la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

La obligatoriedad de los planes de igualdad para empresas de 50 o más trabajadores fue una de las modificaciones más comentadas por el mandato realizado a las empresas. Dicha obligatoriedad se produce por los pocos avances que había supuesto la LOI¹⁸⁶. Debido al impacto que podía suponer para las empresas, que necesitaban adaptarse a la norma, la entrada en vigor se realizó escalonada en el tiempo. El RD-Ley 6/2019 entró en vigor el día 8 de marzo de 2019, pero las empresas de entre 150 trabajadores y 250 dispusieron hasta el 8 de marzo de 2020 para implantarlo, las de entre 100 y 150 trabajadores, tuvieron hasta el 8 de marzo de 2021 para implantarlo y las de cincuenta a cien trabajadores dispusieron hasta el 8 de marzo de 2022.

La última medida en cuestión es la más transgresora porque da derecho a los progenitores distintos a la madre biológica, que mayoritariamente son hombres, a tener dieciséis semanas para el cuidado del menor. Permite la medida que a partir de la semana seis los progenitores puedan alternarse en el cuidado, lo que puede ser un estímulo para que los hombres asuman como propios los cuidados del menor. La medida fue efectiva el 1 de enero de 2021, hasta ese momento se había introducido paulatinamente.

Cabe analizar los efectos que ha tenido en la corresponsabilidad y asunción de responsabilidad por parte de los progenitores del cuidado de los hijos.

¹⁸⁵García Campá, S. Ventura Franch, A. 2021, “El nuevo concepto de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español. Su aplicación en el ámbito laboral a través de las acciones positivas y la corresponsabilidad”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 9, Nº. 2, 2021. ISSN-e 2282-2313. Pág. 166.

¹⁸⁶ Fabregat Monfort, G. 2019. *La obligatoriedad del plan de igualdad tras el RDL 6/2019, de 1 de marzo*. Bomarzo. ISBN: 978-84-17310-71-4. Pág. 24.

En noviembre de 2021, once meses después de la entrada en vigor del permiso igualitario, el portal de transparencia de la Seguridad Social informaba a la Ppina, – Asociación creada en 2005 que agrupa a más de cien organizaciones y personas con un objetivo único: conseguir permisos igualitarios de nacimiento y adopción–, que *“entre los meses de enero a junio (últimos datos disponibles) el 89% de los papás cogieron el permiso inmediatamente después del nacimiento, todo seguido y de manera simultánea con la madre. Solo uno de cada diez (el 11%) fraccionó las 16 semanas para criar en solitario*¹⁸⁷”.

Estos datos ofrecen muy poca luz a la corresponsabilidad. El 89% no se quedó a cuidar en solitario a su bebé.

6.2.4. El proyecto de Ley de familias y el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio.

El proyecto de Ley de familias es o era una nueva apuesta para avanzar en medidas para la conciliación laboral y familiar, plantea distintas medidas económicas y de conciliación, renta crianza, ampliación de permisos (cinco días al año), reformulación de las familias numerosas, ampliación pensión de orfandad... Pero posiblemente no verá la luz.

Dicha Ley tenía como propósito la transposición de la Directiva 2019/1158 que establece requisitos mínimos destinados a lograr la igualdad de hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, facilitando a los trabajadores que sean progenitores o cuidadores la conciliación de la vida familiar y profesional.

¹⁸⁷ Larrayeta, A. 30 de noviembre de 2021. Nueve de cada 10 padres se toman el permiso de paternidad de 16 semanas de forma simultánea con la madre. 20 minutos.
<https://www.20minutos.es/noticia/4905609/0/la-gran-mayoria-de-los-padres-se-toma-el-permiso-de-paternidad-de-16-semanas-de-forma-simultanea-con-la-madre/>

Así que la transposición se realizó mediante el llamado Real Decreto-ley anticrisis aludiendo a la transposición de Directivas de la Unión Europea¹⁸⁸ (Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea).

Podemos resaltar las siguientes medidas:

- Nueva modificación del artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores ampliando la posibilidad de adaptar y distribuir la jornada cuando se tengan hijos e hijas mayores de 12 años (hasta ahora el límite estaba en esa edad), también se amplía el derecho cuando *el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición. La duración de la negociación con la empresa, en ausencia de negociación colectiva, se reduce de 30 a 15 días.*
- Los 15 días de permiso por matrimonio se aplicarán también al registro de parejas de hecho, también los dos días por fallecimiento.

¹⁸⁸ «BOE» núm. 154, de 29 de junio de 2023, páginas 90565 a 90788.

- Se amplía de dos a cinco días de permiso (antes podían ser cuatro si implicaba desplazamiento) en caso de hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización incluyendo al cónyuge (no estaba en el redactado anterior) y a la pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho. Se incluye a otras personas que vivan en el domicilio. Por lo tanto, también a la pareja, aunque no se hayan registrado como pareja de hecho.
- En los supuestos de reducción de jornada se amplía como sujetos causantes al cónyuge (se consideraba que no estaba contemplado expresamente) y a la pareja de hecho y sus familiares.
- En casos de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes podrán ausentarse del trabajo. Le serán retribuidas las horas de ausencia equivalentes a cuatro días al año.

El Real Decreto-ley 5/2023 cumplió con el objetivo de transponer la Directiva 2019/1158, pero se requerirá de un tiempo para observar si produce los efectos deseados, quizás en algunas cuestiones fue más allá de lo que planteaba la directiva que no contempla ni en permisos, ni en excedencias como sujetos causante a los parientes por afinidad, lo cual no deja quizás de ser un acierto porque en los roles de cuidados es la mujer la que mayoritariamente siempre se ha ocupado de los parientes de su pareja y no al contrario¹⁸⁹.

¹⁸⁹ Blasco Jover, C. 2023. *Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el RD Ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la Ley de familias*. Lex Social, Revista de Derechos Sociales. ISSN-e 2174-6419, Vol. 13, N.º. 2, 2023. Págs. 25 y 28.

6.3. REALIDAD JURÍDICA Y REALIDAD SOCIAL.

Como podemos observar desde 1999, año en el que se aprueba la primera normativa sobre conciliación laboral y familiar, muchos han sido los avances legales, incluso somos el primer país en tener un permiso de maternidad y paternidad equiparado¹⁹⁰, pero la cuestión fundamental es si dichos avances normativos se han traducido en avances en la corresponsabilidad, la igualdad de género, la reducción de la brecha salarial, la igualdad en las condiciones y posibilidades laborales, en definitiva, en las mismas oportunidades para hombres y mujeres en la esfera laboral, familiar y social.

Si analizamos los últimos datos de los principales indicadores estadísticos de igualdad¹⁹¹ vemos que no son demasiado esperanzadores. Ha descendido el porcentaje de mujeres en las solicitudes de la excedencia por cuidado de hijos, pero sigue siendo muy elevado, un 87,39%. Ha bajado más de cinco puntos respecto al 2016 (92,63%) y casi ocho puntos desde 2006 (95,33%). La tendencia es buena, pero muy lenta.

Los datos sobre las causas de inactividad laboral por motivo de cuidados nos indican que el 91,9% de las personas que dejaron su trabajo fueron mujeres y en el caso de las que no buscan empleo por cuidados un 92% también son mujeres.

Por lo tanto, cabe concluir que hemos avanzado mucho en la norma, pero bastante menos en la realidad.

Tal y como llevo analizando desde el principio de esta tesis, tras décadas con la mujer fuera del ámbito público y siendo considerada una persona de segunda categoría,

¹⁹⁰ Requena Aguilar, A. 31 de diciembre de 2021. *España es desde hoy pionera en permisos por nacimiento iguales y pagados al 100%: "Con mi primera hija tuve 15 días, esta vez serán 16 semanas"*. Eldiario.es. https://www.eldiario.es/nidos/espana-hoy-primer-pais-mundo-permisos-nacimiento-equiparados_1_6628768.html#:~:text=Espa%C3%B1a%20es%20desde%20este%201,pagado%20al%20cien%20por%20cien.

¹⁹¹ Principales indicadores estadísticos de igualdad. Febrero de 2023. Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad.

más el importante adoctrinamiento sobre su papel subsidiario del hombre, produjo un calado tan importante en la sociedad que evitar esa asimilación social, es decir, conseguir el cambio de roles (la mujer cuidando del hogar y el hombre procurando el sustento familiar), resulta muy complejo, muy difícil.

Y eso ha quedado reflejado en nuestra filmografía. Durante décadas no vimos a ningún hombre realizando las tareas del hogar y en el cine más actual constituyen casi una excepción.

6.4. LA FALTA DE CORRESPONSABILIDAD DE LAS OBLIGACIONES FAMILIARES Y DOMÉSTICAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES REFLEJADAS EN NUESTRA FILMOGRAFÍA.

En ninguna de las películas analizadas anteriormente vemos a ningún hombre dedicándose a las tareas de la familia y el hogar, *Calle Mayor*, *El mundo sigue*, *Las trece rosas*, *Te doy mis ojos*, *Solo mía*, *Flores de otro mundo*, *Princesas*, *Amador*, *Un novio para Yasmína* y por supuesto tampoco en *¡Cómo está el servicio!*, *Españolas en París*, *Las chicas de la sexta planta* y *Hotel Explotación: Las Kellys*.

Hay películas como *Me he hecho viral*¹⁹², en las que, al personaje del padre de la protagonista se le perdona absolutamente todo porque sabe cocinar, constituye este un hecho tan excepcional, que la película lo eleva a una categoría superior.

Pero aparte de este hecho aislado en una película, quiero mostrar la realidad a través de otras tres que reflejan la dificultad con las que las mujeres se encuentran a la hora de que sus parejas asuman la responsabilidad en igualdad de condiciones respecto a

¹⁹² *Me he hecho viral*, película dirigida por Jorge Coira y estrenada en 2023.

los cuidados de los hijos.

Creo que como vengo explicitando desde el principio de esta tesis nada mejor que el cine para poder ahondar en determinadas problemáticas que llevan sumergidas décadas en el ámbito privado.

6.4.1. *Mataharis*.

La primera es *Mataharis*¹⁹³, los problemas de conciliación no son el tema principal, pero ocupan una parte importante de la película por la difícil situación de una de las protagonistas, Eva (interpretada por Najwa Nimri), que se acaba de incorporar a su trabajo de detective privado después de una baja por maternidad.

El marido no parece un personaje precisamente anclado en los roles de género establecidos, parece bastante abierto y constituyen una pareja moderna, sin embargo, el cuidado de los hijos recae fundamentalmente en ella y eso le supone mermas en su trabajo.

Cuando el niño se pone enfermo de forma repentina, al marido ni se le pasa por la cabeza hacerse cargo, ella se lo tiene que llevar al trabajo con la consecuente censura de su jefe que amenaza con despedirla.

Ante el desborde de la situación que vive nuestra protagonista la opción del marido es decirle que no debería haber vuelto tan pronto al trabajo. Ella ya estuvo dos años sin trabajar cuando nació la hija, por lo que ella le contesta que sea él quien deje el trabajo. Esto es algo que ni remotamente está en su imaginario.

Trabajan los dos, pero sin embargo ella se hace cargo casi en exclusiva de los cuidados de los hijos, el padre no los lleva al médico, ni al parque, ni sabe cuál es su ropa, ni tan siquiera donde se guardan los pañales.

¹⁹³ *Mataharis*, película dirigida por Icíar Bollaín y estrenada en 2007.

Esta situación, desgraciadamente, refleja la realidad de la mayoría de los hogares tal y como los datos analizados corroboran.

Los cuidados de los hijos se entienden como responsabilidad de las madres, tras nueve meses de embarazo, que eso sí es intransferible, por lo menos a la pareja masculina, el bebé tiende a concebirse como una extensión y responsabilidad de la madre que debe procurar su cuidado. Incluso en parejas con una relación muy igualitaria llegado el momento de la crianza las renuncias corresponden a las madres. Un padre que se ocupa de la crianza es un ser excepcional, una madre que deriva responsabilidades tiende a sentir culpabilidad.

La maternidad, cada vez más postergada, sobre todo en casos donde ellas quieren desarrollar una carrera profesional, supone en la mayoría de los casos un menoscabo en la misma por los cuidados a los que tiene que hacer frente. Por una parte, porque ellos no quieren sufrir una merma en su trabajo y, además, consciente o inconscientemente piensan que en mayor medida los sacrificios les corresponden a ellas, y por otra parte porque la sociedad, de múltiples maneras, le recuerda a la mujer su lugar en el mundo, desde los grupos del colegio, en los que siempre meten a las madres, a las llamadas de urgencia que normalmente se producen llamando a las madres.

6.4.2. *Cinco Lobitos.*

Hay otra película, muy reciente, que sí trata como tema central la dificultad entre la conciliación laboral y familiar: *Cinco Lobitos*¹⁹⁴.

Una pareja de unos 35 años con sus carreras profesionales en marcha tiene un bebé. Desde el principio de la película nos muestran la dureza de la crianza, los dolores

¹⁹⁴ *Cinco lobitos*, película dirigida por Alauda Ruiz de Azúa y estrenada en 2022.

tras el parto, las molestias de dar el pecho y una niña de días que intenta acostumbrarse a la vida.

Desde el principio la protagonista, Amaia (interpretada brillantemente por Laia Costa), empieza a rechazar encargos de trabajo (parece que ella es autónoma) porque está desbordada con la crianza, es imposible compatibilizar vida laboral y familiar. Sin embargo, su pareja, Javi, desde el minuto uno no rechaza ni un solo trabajo.

Cuando a Javi le ofrecen el primer trabajo, la niña acaba de nacer prácticamente, la protagonista intenta, sin éxito, que no lo acepte, pero él está dispuesto a incorporarse y ella ahí pierde la batalla de que ambos se encarguen conjuntamente del cuidado de la hija. A partir de ahí él conserva su autonomía y su trabajo, su vida no cambia, mientras que la de ella sufre un cambio de 180°, ocupándose de la menor y sin poder reincorporarse al mercado laboral.

La manera de desentenderse de Javi de sus obligaciones familiares es automática, se da de manera casi natural. Amaia ofrece resistencia al principio, pero finalmente acaba asumiendo como propia la crianza. Cuando pasan cuatro meses él no sabe ni preparar un biberón.

Amaia decide irse al País Vasco a casa de sus padres ante el hecho de estar viviendo una situación que la supera.

La película nos muestra que la madre pasó por lo mismo, que cuidó a su hija en solitario, hay un momento en que la madre, Begoña, le expresa a Amaia que cuando ella tenía cinco años estaba casada, pero sola. “La vida de las mujeres durante décadas ha sido limpiar y cuidar”, añade en otro momento.

La película nos relata cómo se reproducen las situaciones a pesar del transcurso de treinta años. El padre de Amaia no sabe hacer absolutamente nada de las tareas

domésticas ni de los cuidados familiares.

Cuando la madre enferma, Amaia pasa a hacerse cargo de todo: cuidado de la madre, cuidado de la hija y las tareas domésticas ante la nula ayuda de su padre y las visitas esporádicas de su pareja. Las oportunidades de trabajo le siguen llegando, pero ella ya no quiere ni coger el teléfono. No tiene opciones. Está atrapada.

La madre, a punto de morir, sigue procurando el cuidado del marido tras su muerte. Algo que ha asumido a lo largo de su vida y que sigue ocupando sus preocupaciones incluso ante el ocaso de su vida.

En el sepelio de la madre, el cura no deja dudas de cuál es el papel de las mujeres: “madre de familia ejemplar, una cuidadora de los suyos y de su casa. Ella querría Amaia, que cuides de tu padre como ella cuidó de él”.

Las palabras del cura a la hora de despedir a Begoña son una declaración en toda regla del principal desempeño que tienen las mujeres en su vida, cuidar de la casa, del marido y de los hijos. Y en ausencia de la madre, esto corresponde a las hijas.

Esta película refleja con extraordinario realismo lo que de manera cotidiana ocurre en muchas parejas que deciden tener hijos, nos cuenta el entramado de por qué las mujeres acaban ocupándose mayoritariamente del cuidado de los hijos. Una realidad constatada con los datos ofrecidos, una realidad a pesar de la cantidad de normativa que incide y facilita la corresponsabilidad entre ambos progenitores.

6.4.3. *María (y los demás)* y *Padre no hay más que uno*.

Esto lo observamos también en otra película, *María (y los demás)*¹⁹⁵, en la que la hija, María, tras la muerte de su madre, asume el cuidado de su padre y hermanos aun

¹⁹⁵ *María (y los demás)*, película dirigida por Nely Reguera y estrenada en 2016.

siendo una niña. La película nos narra cómo se desmorona cuando su padre se vuelve a casar, su rol de cuidadora se derrumba, siempre ha tenido que estar ella pendiente de todo. Finalmente parece que lo acepta como una liberación. Su padre pasa de ser cuidado por su primera mujer a su hija y finalmente a su nueva esposa.

En otro nivel cinematográfico nos encontramos con la película *Padre no hay más que uno*¹⁹⁶, que sin ser una obra maestra sino más bien cine de poca calidad que arranca la risa fácil, nos narra la sobreexplotación de una mujer que trabaja y se encarga del cuidado de sus cinco hijos. Mientras el marido está absorbido por su trabajo y ausente por completo de las obligaciones inherentes al cuidado de cinco hijos. Con un desconocimiento absoluto de todas las cargas.

Ella decide irse una semana de vacaciones y él ha de hacerse responsable de todo. La película refleja las dificultades de compaginar cuidados y trabajo, de hecho, él acaba perdiendo su empleo.

Las distintas películas reflejan que los cuidados, cultural y socialmente, siguen ligados a la mujer y esto en mayor o menor medida afecta a su situación laboral, mientras los hombres pueden estar centrados en el desarrollo de su profesión, ellas acarrean con una doble carga de trabajo, la del hogar y la de su puesto de trabajo. Por ello, también los hombres tienen más posibilidades de promoción profesional.

Por todo ello, la situación ha variado poco pese a las medidas que se han ido implantando por parte de las instituciones en los casi últimos veinticinco años.

Esta doble carga, hace que las mujeres utilicen las herramientas jurídicas para poder llevar adelante ambas obligaciones a costa de sufrir pérdidas económicas (los casos de excedencias y reducción de jornada) y frustrar sus expectativas de promoción

¹⁹⁶ *Padre no hay más que uno*, película dirigida por Santiago Segura y estrenada en 2019.

profesional que también afecta a la brecha salarial.

Muchas mujeres también han visto frustradas sus expectativas de acceso, promoción y estabilidad laboral por el hecho que se va a considerar por parte de la empresa que como mujer va a tener que acarrear con las responsabilidades familiares, sin embargo, tal y como plantea el profesor Moreno i Gené “*si mujeres y hombres asumieran con idéntica o similar intensidad las referidas “responsabilidades familiares”, esta circunstancia ya no podría ser tomada en consideración por el empresario a la hora de tratar de un modo distinto a ambos colectivos en relación con su integración, promoción y estabilidad laboral*”¹⁹⁷.

Reitero la importancia de la corresponsabilidad para eliminar los roles de género y facilitar la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

6.4.4. La importancia de las directoras de cine.

No es casualidad que las películas analizadas hayan sido dirigidas por mujeres, a excepción de *Padre no hay más que uno* que trata la no corresponsabilidad en tono de humor y con final feliz.

Dos de las tres directoras tienen hijos, Icíar Bollaín y Alauda Ruiz de Azúa, que son precisamente las que con mayor profundidad abordan la falta de corresponsabilidad en el cuidado de ellos.

Alauda Ruiz de Azúa también dirigió otro corto que incide en la temática de la conciliación: *No me da la vida*¹⁹⁸, cuyo guion también escribió otra mujer: Virginia Mosquera. Un corto que relata una partida de mus entre cuatro amigos con un cambio

¹⁹⁷ Moreno i Gené, J. 2021. “El derecho del otro progenitor al disfrute del permiso por nacimiento de hijo reconocido en Convenio colectivo tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019. A propósito de la STS de 27 de enero de 2021”, *Iuslabor*, n.º. 2, 2021. ISSN-e 1699-2938. Págs. 290-291.

¹⁹⁸ *No me da la vida*, corto dirigido por Alauda Ruiz de Azúa y estrenado en 2021.

absoluto de roles, ellos están al frente del cuidado de los hijos y se quejan de la sobrecarga de trabajo.

En palabras de la directora lo define como una pandilla de amigos “de una realidad paralela” que “*representa a través de una escena de ocio cotidiana el día a día real de las madres trabajadoras, que asumen muchas de las tareas de la crianza de sus hijos, lo que en muchos casos acaba repercutiendo directamente en su carrera*”¹⁹⁹.

La directora afirmó en la promoción de Cinco Lobitos que se había “*nutrido de su propia experiencia como madre de un niño de seis años para escribir y dirigir su ópera prima*”²⁰⁰, añadía que “*la maternidad me pareció un meteorito que arrasó con todo y provocó que las relaciones familiares no volvieran a ser las mismas. Mi familia se había convertido en otra*”.

Estas directoras, Bollaín y Ruiz de Azaúa, muestran una problemática vivida en primera persona y pueden a través de su trabajo remover conciencias. Han podido hacerlo, otras muchas no lo habrán podido hacer, cabe siempre no olvidar las que están atrapadas por “el suelo pegajoso”. Solamente un 15% de los directores de cine en España son mujeres²⁰¹.

Fue también Bollaín la directora de *Te doy mis ojos*, la mejor película española sobre violencia de género.

¹⁹⁹ Marmisa, J. 25 de mayo de 2021. “No me da la vida”, el corto que lanza un órdago al debate sobre la conciliación familiar. El País. <https://elpais.com/videos/2021-05-25/no-me-da-la-vida-el-corto-que-lanza-un-ordago-al-debate-sobre-la-conciliacion-familiar.html>

²⁰⁰ Belategui, O. 26 de marzo de 2022. La vasca Alauda Ruiz de Azúa arrasa en Málaga con Cinco lobitos. El correo. <https://www.elcorreo.com/pantallas/cine/cinco-lobitos-arrasa-20220326142917-ntrc.html>

²⁰¹ Solo el 15% de los directores de cine en España son mujeres, según un estudio. 2 de mayo de 2022. GPS audiovisual radio. <https://gpsaudiovisual.com/2022/05/02/solo-el-15-de-los-directores-de-cine-de-espana-son-mujeres-segun-un-estudio/#:~:text=De%20638%20profesionales%20de%20la,frente%20al%2085%25%20de%20hombres.>

6.5. CONCILIACIÓN Y BRECHA SALARIAL.

En el capítulo anterior analizaba la brecha salarial y los trabajos feminizados. Tal y como señalé, el pacto mundial red española en su informe de 22 de febrero de 2023 aportaba un dato sobradamente significativo: la brecha salarial en España se sitúa en un 28,21 %, una cifra nada desdeñable.

Entre las causas de esta brecha salarial se encuentra la maternidad que conlleva períodos de interrupción en la relación laboral y menor intensificación en la dedicación²⁰².

A la vista de lo que hemos analizado en este capítulo, dedicado a la conciliación laboral y familiar, podemos afirmar, que pese al avance de medidas para conseguir la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las tareas domésticas y familiares los progresos reales han sido bastante discretos.

Esta ausencia real de corresponsabilidad que continúa depositando en las mujeres, mayoritariamente, las responsabilidades familiares, influye, como no puede ser de otra manera, en la brecha salarial.

Pero el hecho de que las mujeres sean las que de manera mayoritaria acarreen con las cargas familiares reduciendo su jornada laboral o solicitando excedencias o incluso situándose fuera del mercado laboral no solo tiene efectos inmediatos en las percepciones salariales en la etapa de la crianza, también tiene consecuencias en las percepciones futuras, la reducción o la ausencia de cotizaciones van a influir de manera negativa en las pensiones posteriores. La brecha pensional se sitúa en torno al 33% (30% según datos del

²⁰² Martínez Moreno, C. 2019. “Brecha salarial de género y discriminación distributiva: causas y vías para combatirlas”. Bomarzo, Madrid, 2019. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 5, N.º. 2, 2020. ISSN-e 2530-2442. Pág. 275.

Eurostat por las divergencias en la metodología aplicable)²⁰³, pero no solo influye desde el punto de vista de la cuantía sino también en el acceso a la prestación por cotización insuficiente, lo que puede provocar una situación de pobreza durante la jubilación²⁰⁴.

En el caso de la maternidad, el Texto Refundido de la LGSS, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre²⁰⁵, estableció un complemento económico por maternidad aplicable a las pensiones contributivas de jubilación, incapacidad permanente y viudedad causadas en cualquiera de los regímenes de la SS. El derecho al complemento surge a partir del segundo hijo²⁰⁶. Esta medida, desde luego, no soluciona la brecha pensional, pero supone un incremento de la pensión por maternidad en determinados casos.

Las reducciones de jornada y las excedencias, además de mermar los ingresos salariales, recortan considerablemente las posibilidades de promoción laboral. A su vez la falta de promoción laboral incide en la brecha salarial, como vimos en el anterior capítulo, incluso en trabajos altamente feminizados el porcentaje de hombres era superior en los puestos de responsabilidad.

Por otra parte, podríamos decir que no sabemos hasta qué punto es la pescadilla que se muerde la cola, si alguien debe pedirse una reducción de jornada o una excedencia en la pareja lo lógico es que lo haga quien percibe un salario menor, que mayoritariamente es la mujer. Y por esa regla de tres sus posibilidades de promocionar se reducen y con

²⁰³ Grau Pineda, C. 2023. *La brecha pensional en España: algunos datos para la reflexión*. Eds. Ximo Noguera, C.X., Fernández Artiach, P., Romero-Crespo, J.A. Brechas de género y pensiones. Tirant lo Blanch. ISBN: 978-84-1169-2121-0. Págs. 24-25.

²⁰⁴ Sirvent Hernández, N. 2022. “El impacto de género en la reforma del sistema de pensiones: especial referencia a las cláusulas de jubilación forzosa para coadyuvar a superar la segregación ocupacional por razones de género”. *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*: Las claves de 2022. ISBN 9788418433726. Pág. 194.

²⁰⁵ «BOE» núm. 261, de 31/10/2015.

²⁰⁶ Sirvent Hernández, N. 2016. “El nuevo complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social”. *Noticias CIELO*, Nº. 2, 2016. ISSN-e 2532-1226. Pág. 1.

ellas la posibilidad de cobrar más.

Y que una mujer vea limitados sus ingresos influye en lo inmediato y en percepciones futuras y por tanto en su independencia actual y futura.

Podemos ver como todas las vicisitudes a las que las mujeres se enfrentan en el mercado laboral tienden a estar interrelacionadas y que unas son causa de las otras y viceversa.

“El feminismo es una forma de vivir individualmente y de luchar colectivamente”.

Simone de Beauvoir.

CAPÍTULO 7. EL MANSPLAINING.

7.1. ¿QUÉ ES EL MANSPLAINING Y QUIÉN ACUÑÓ EL TÉRMINO?

Se utiliza el término *mansplaining* para referirse a la acción en la que un hombre le explica algo a una mujer en tono condescendiente.

Mi objetivo es analizar una práctica realizada por los hombres de manera consciente o inconscientemente y cómo puede llegar a influir a las mujeres aun cuando la misma pueda ser sutil. El cine es una herramienta fundamental para poder identificar diversas situaciones en las que las mujeres padecen esta actitud por parte de los hombres.

Tal y como nos explica Daniel Antonio Leal-González *“el concepto mansplain está incluido en el Diccionario Oxford de la Lengua Inglesa y se refiere a la explicación condescendiente y paternalista por parte de un hombre hacia una mujer incluso en aquellos aspectos donde el conocimiento de esta es notablemente superior. La Fundación del Español Urgente ha traducido este anglicismo que une man (hombre) y explain (explicación) como «machoexplicación»”*²⁰⁷.

Se le atribuye a Rebecca Solnit que lo utilizó en su libro en 2015 tras la experiencia de que un hombre le explicara un libro que ella misma había escrito, aunque ella niega su creación sí admite que el término seguramente se inspiró en su ensayo, aunque también resalta la importancia de una web llamada “los académicos me explican cosas”²⁰⁸ en la

²⁰⁷ Leal González, D.A. diciembre de 2019. Reseña de: Rebecca Solnit. “Los hombres me explican cosas”. Madrid, Capitán Swing, 2016. *Feminismo/s* n° 34, ISSN 1696-8166, ISSN-e 1989-9998. Pág. 355.

²⁰⁸ <https://mansplained.tumblr.com>

que cientos de mujeres narraban situaciones en las que habían sido tratadas de manera condescendientes, ignoradas o minusvaloradas²⁰⁹.

7.2. LA IMPORTANCIA DEL CINE PARA SU IDENTIFICACIÓN.

No existe norma jurídica posible que nos proteja del *mansplaining*, pero es importante identificarla para combatirla día a día. El cine nos permite detectar lo habitual que es. Infinidad de películas ofrecen escenas de *mansplaining*, pero yo quiero resaltar dos que me impactaron por su contundencia mucho tiempo antes de que se acuñara el término: la primera fue en *Cómo ser mujer y no morir en el intento*²¹⁰. La protagonista, interpretada por Carmen Maura, se indigna con su jefe ante un claro ejemplo de *mansplaining*, este le explica que es lo que tiene que hacer ante la oferta de un cambio de puesto de trabajo, la intenta convencer, aunque ella tiene clara su decisión, para colofón le dice que se lo piense y que lo consulte con su marido.

La segunda de las películas que nos ofrece, también, una excelente representación del *mansplaining* es *Todos los hombres sois iguales*²¹¹. En ella el personaje que interpreta Imanol Arias ante una mesa llena de mujeres les explica lo que ellas sienten o no sienten en sus relaciones sexuales.

La citada escena refleja de una manera clara el *mansplaining*, un hombre que sin ningún tipo de pudor es capaz de afirmar y rebatir a un grupo de mujeres un tema del que tan solo ellas, como mujeres, tienen autoridad para opinar.

Se considera que el hecho de que constantemente los hombres les expliquen a las

²⁰⁹ Solnit, R. 2015. *Los hombres me explican cosas*. Originalmente titulado *Men Explain Things To Me*. Capitán Swing Libros. Traducción Martín Ponz, P. ISBN: 978-1-60846-772-8. Pág. 13.

²¹⁰ *Cómo ser mujer y no morir en el intento*, película dirigida por Ana Belén y estrenada en 1991.

²¹¹ *Todos los hombres sois iguales*, película dirigida por Manuel Gómez Pereira y estrenada en 1994.

mujeres de manera condescendiente y paternalista mina la autoestima y condiciona a las mujeres para hablar en público²¹², lo que, evidentemente, puede condicionar no solamente en el ámbito social sino también en el laboral.

Dicha actitud tiene, como ya avanzaba, difícil solución jurídica, a diferencia de las demás problemáticas analizadas, que con mayor o menor éxito han tenido una respuesta jurídica para paliar las dificultades, el *mansplaining*, aunque en ocasiones sea fácilmente detectable, como sus efectos no lo son tanto no tiene una adecuada respuesta en el ámbito del Derecho.

Sí hemos visto en los últimos años cambios sustanciales en mesas de debate o equipos de investigación que han pasado de ser mayoritariamente masculinos a ir incorporando a mujeres. Se intenta normalizar de esta manera el hecho de considerar que las mujeres también tienen cuestiones importantes que aportar.

El *mansplaining*, como comentaba, es un término reciente, aunque la práctica del mismo sea tan antigua como el mundo, ello conlleva que se niegue o banalice su práctica, por ello la visibilización y detección del mismo a través del cine es importante para concienciar y paliarlo.

Aunque resaltaba dos escenas cinematográficas que me habían impactado en años en que el término no estaba acuñado, los ejemplos en el cine son numerosos y variados.

En *La boda de Rosa*²¹³, nuevamente la directora Icíar Bollaín nos muestra su sensibilidad ante la igualdad de género y nos relata el hartazgo de una mujer que decide casarse con ella misma para dejar una vida únicamente centrada en dar a los demás lo que necesitan. Cuando la protagonista, Rosa, interpretada por Candela Peña, toma la decisión

²¹² Lozano, T. Méndez, Z. *Mansplaining*. Ser feministas: pensamiento y acción / Alicia H. Puleo García (ed. lit.), 2020. ISBN 978-84-376-4193-5. Págs. 173-176.

²¹³ *La boda de Rosa*, película dirigida por Icíar Bollaín y estrenada en 2020.

de montar su propio negocio y hacer lo que siempre ha querido, su hermano, interpretado por Sergi López, intenta disuadirla insistiendo en que ella no sabe absolutamente nada de negocios y que es una locura. Su hermano le explica con absoluto convencimiento que es lo mejor para ella, que de paso también es lo que le viene mejor a él.

Es bastante frecuente en películas protagonizadas por mujeres encontrar episodios que visualizan el *mansplaining*; por ejemplo, en la película, ya analizada, *Un novio para Yasmina*,²¹⁴ su marido le explica lo absurda que es su perseverancia por ir a la universidad.

En *La punta del iceberg*²¹⁵, otro ejemplo, observamos como a Maribel Verdú, que interpreta a una alta directiva de empresa, el responsable del centro de trabajo que ha de inspeccionar se refiere a ella llamándola “niña” al mismo tiempo que le explica como es el mundo y lo que debe de hacer en su trabajo.

En *La Estrella*²¹⁶, película protagonizada por Ingrid Rubio, su novio va un paso más allá del *mansplaining*: tras insistirle en que lo mejor para ella es dejar su trabajo y cuidar del hogar, a lo que ella hace caso omiso, él llama al trabajo de su novia y dice que no volverá.

7.3. LA IMPORTANCIA DE COMBATIR EL MANSPLAINING.

El *mansplaining* es una prueba más de que la igualdad de hombres y mujeres está lejos de ser una realidad. Al contrario que otras prácticas discriminatorias y de violencia contra las mujeres: la violencia de género, el acoso, la falta de conciliación, la brecha salarial... formas evidentes y estadísticamente comprobables, es mucho más sutil,

²¹⁴ *Un novio para Yasmina*, película dirigida por Irene Cardona y estrenada en 2008.

²¹⁵ *La punta del iceberg*, película dirigida por David Cánovas y estrenada en 2016.

²¹⁶ *La Estrella*, película dirigida por Alberto Aranda y estrenada en 2013.

normalizada, inconsciente, incluso porque el hombre que la ejerce, posiblemente es incapaz de ser conocedor de su condescendencia que disfrazará considerando de forma sincera que simplemente está ayudando con su saber a su interlocutora que carece de tan preciados conocimientos.

Evidentemente hay que distinguir esta práctica de enseñanzas y explicaciones sanas que en determinados ámbitos un hombre puede dar a una mujer, o viceversa, ya sea un mentor, un profesor, un experto... Siempre hay alguien que va a saber más en determinadas materias y una explicación al respecto no es un *mansplaining*.

El *mansplaining* implica condescendencia, una explicación no solicitada de un tema en el que ella puede saber más.

Esta práctica también afecta, como no puede ser de otra manera, en las relaciones laborales, es necesario tomar conciencia, atajar las explicaciones condescendientes y empujar para que en un futuro no muy lejano se puedan incluir medidas en los planes de igualdad. El *mansplaining* es un obstáculo más para que las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades.

Para todo ello es imprescindible hacer visible lo que es invisible. Con motivo de la huelga feminista convocada para el 8 de marzo de 2018 más de 3.600 mujeres del periodismo y la comunicación firmaron un manifiesto de apoyo a dicha huelga titulado “*Las periodistas paramos*”²¹⁷, en dicho manifiesto además de plasmar el techo de cristal, la brecha salarial, el acoso y la precariedad que padecen, afirman que “*los mansplaining están a la orden del día en las redacciones y fuera de ellas, en nuestra actividad diaria. Como profesionales de la comunicación sufrimos acoso online, además de comentarios*

²¹⁷ Asociación de la Prensa de Madrid. 2 de marzo de 2018.
<https://www.apmadrid.es/manifiesto-8m-las-periodistas-paramos/>

violentos y machistas en nuestras piezas”.

Es indudable la función social que tienen los medios de comunicación, si el *mansplaining* está presente en ellos eso se va a traducir en un mensaje sesgado como ellas mismas advierten en su manifiesto: “*La visión de la realidad que transmiten es muchas veces parcial y está sesgada porque no tiene en cuenta en la misma medida las experiencias, los relatos y las vivencias de las mujeres que, a menudo, son tratadas como personajes secundarios o con estereotipos*”.

El cine, una vez más puede ser la herramienta para visibilizar y concienciar, porque como sabemos: lo que no se ve, no existe, y una práctica como el *mansplaining* puede ser una violencia tan dañina como invisible.

El *mansplaining* puede realizarse de manera inconsciente por el hombre al mismo tiempo que también puede dañar la autoestima de la mujer sin que ella sea consciente de la causa. Por ello nuestra cinematografía puede convertirse en un instrumento muy útil para analizar la realidad que refleja, detectar las situaciones, tomar conciencia, señalar y revertir. Si analizamos nuestro cine, tal y como hemos visto, vamos a encontrar numerosas situaciones en la que se produce el *mansplaining*, creo que puede ser un ejercicio muy interesante, reconocer prácticas discriminatorias nos puede hacer avanzar hacia una sociedad más igualitaria.

***“Una mujer que no tenga control sobre su cuerpo,
no puede ser una mujer libre”.***

Margaret Sanger.

CAPÍTULO 8. EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

En este capítulo abordaré el origen del término “acoso sexual”, la definición y las tipologías y conductas constitutivas del acoso, así como la respuesta jurídica ante el mismo incluyendo la prevención, la protección y la sanción. A continuación, analizaré la realidad laboral para valorar si las medidas implantadas son suficientes y eficaces para la reducción de este tipo de acoso, para ello evaluaré los datos estadísticos y filmografía española que ha abordado en mayor o menor medida el acoso objeto de estudio mostrando de esta manera la percepción y concienciación social ante dicha problemática, también, en algunos casos, ha sabido reflejar determinados casos reales y su trascendencia social. Por último, expondré determinados casos de acoso en sectores muy concretos que han tenido una importante repercusión.

8.1. ORIGEN DEL TÉRMINO Y DEFINICIÓN.

El término “acoso sexual” proviene de los movimientos feministas en EEUU en los años setenta. Buscaban un término que abarcara no solamente los casos fácilmente detectables por ser más agresivos o más claramente ofensivos, sino también aquellos que fueran más sutiles²¹⁸.

²¹⁸ Cuencas Piqueras, C. 2013. “El acoso sexual en el ámbito académico. Una aproximación”. *Revista de Sociología de la Educación-RASE*, ISSN-e 2605-1923, Vol. 6, Nº. 3, 2013 (Ejemplar dedicado a: RASE: Revista de la Asociación de Sociología de la Educación). Pág. 427.

Se considera que EEUU y Canadá son los países pioneros en la regulación del acoso sexual como ilícito laboral²¹⁹.

En la Unión Europea hasta la mitad de la década de los 80 no existe ninguna norma que haga referencia al acoso sexual. En 1986 el Consejo de Ministros acordó realizar una investigación sobre el acoso sexual en el trabajo para determinar la necesidad de regular al respecto.

En 1987 se publicó el Informe Rubenstein: *La dignidad de la mujer en el trabajo. Informe sobre el problema del acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas*²²⁰.

El Informe define el acoso sexual como la conducta “*indeseada por el sujeto que lo recibe, que se da en el entorno laboral, bien prevaleciendo de una situación de superioridad, o bien constituyendo una actitud ofensiva para quien la padece al crear un entorno de trabajo hostil o intimidante*”.

Por lo tanto, el Informe ya hace referencia a los dos elementos constitutivos de la figura del acoso sexual en el trabajo: “*El primero, de carácter objetivo, fija su atención en el acto del acoso que se considera debe ser, por sí mismo, ofensivo y suficiente, actuación dolosa, y el segundo, de carácter subjetivo, remite a la actitud de la persona que sufre tal situación, exigiendo una manifestación de rechazo de la conducta ofensiva*”²²¹.

En base al Informe Rubenstein se aprobó la primera regulación de la Unión europea que establecía la lucha contra el acoso sexual: la Resolución del Consejo de 20

²¹⁹ Altés Tárrega, J.A. 2002. *El acoso sexual en el trabajo*. Tirant lo Blanch. ISBN 84-8442-532-0. Pág. 26.

²²⁰ Altés Tárrega, J.A. 2002. *El acoso sexual en el trabajo*. Tirant lo Blanch. ISBN 84-8442-532-0. Págs. 41-42.

²²¹ Quesada Segura, R. 2007. “La protección extrajudicial frente al acoso sexual en el trabajo”. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N° 92, 2007. ISSN 0213-0750. Págs. 129.

de mayo de 1990²²², definiendo el acoso sexual como la *“conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados, procedan de superiores o compañeros. Y que resulta inaceptable si:*

*a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo; y, c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma”*²²³.

En nuestro ordenamiento la definición de acoso sexual viene establecida en la LOI, que en su artículo 7 determina que, sin perjuicio de lo regulado en el Código Penal, se considera 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”*.

En el apartado dos del mismo artículo define el acoso por razón de sexo como *“cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.

Continúa el artículo determinando que ambos tipos de acoso se considerarán discriminatorios. Concluye el artículo estableciendo *“que el condicionamiento de un*

²²² Resolución del Consejo de Ministros de 20 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (90/C167/02).

²²³ Quesada Segura, R. 2007. “La protección extrajudicial frente al acoso sexual en el trabajo”. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N.º 92, 2007. ISSN 0213-0750. Págs. 129-130.

derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”.

En su artículo 8, la misma ley especifica, por si existiera duda alguna, que *“constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad”.*

Anteriormente desde la Unión Europea ya se había mandado a los países miembros a regular contra el acoso laboral y el acoso por razón de sexo estableciendo la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006²²⁴ las siguientes definiciones:

- Discriminación directa: situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Discriminación indirecta: situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.
- Acoso: situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

²²⁴ Diario Oficial de la Unión Europea. 26.7.2006.

- Acoso sexual: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Tras estas definiciones quedaría, sin embargo, lo más difícil, la traducción de conceptos a hechos concretos que puedan tener la calificación de acoso sexual y acoso por razón de sexo que analizaré en los siguientes apartados.

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo no se limitó a la prohibición de los hechos, sino que planteó la necesidad de las medidas preventivas.

Dicha directiva supuso el mandato de acciones más efectivas contra la discriminación que incluyó el establecimiento de procedimientos judiciales, administrativos o de conciliación, el establecimiento de una indemnización suficiente para reparar los perjuicios sufridos por la discriminación y el principio de indemnidad ante la denuncia del acto discriminatorio, al mismo tiempo que demandó a los Estados miembros la instauración de un régimen sancionador efectivo y políticas de promoción y sensibilización de la igualdad de trato²²⁵.

Recientemente ha entrado en vigor el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso. Fue aprobado en 10 de junio de 2019²²⁶ por la OIT y la adhesión por nuestro país fue publicada en el BOE el 16 de junio de 2022²²⁷, entrando en vigor el 25 de mayo de 2023.

Si bien el Convenio es sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, tanto

²²⁵ Quesada Segura, R. 2007. “La protección extrajudicial frente al acoso sexual en el trabajo”. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N.º 92, 2007. ISSN 0213-0750. Págs. 129-130.

²²⁶ Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (nº190). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

²²⁷ «BOE» núm. 143, de 16 de junio de 2022, páginas 82959 a 82966.

en su preámbulo como en su articulado destaca la inclusión de un enfoque de género para prevenir y combatir la violencia y el acoso por razón de género. Estableciendo en su preámbulo que *“la violencia y acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades y, en este sentido, se parte de una realidad como es el hecho de que la violencia y el acoso por razón de género afectan de forma desproporcionada a las niñas y a las mujeres; lo que conecta con un desequilibrio en las relaciones de poder que históricamente se han venido estableciendo entre hombres y mujeres y, a su vez, con la vulneración del principio de igualdad y no discriminación, que precisamente se pone de manifiesto en este tipo de violencia y acoso”*²²⁸.

El convenio recoge una definición concreta de violencia y acoso por razón de género incluyendo el acoso sexual sin requerir la intencionalidad y la reiteración²²⁹.

No existe duda alguna que la apuesta normativa por la erradicación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo es clara.

8.2. TIPOLOGÍAS Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO.

En este camino entre lo conceptual y los hechos materiales es necesario ir acotando las conductas concretas en que se materializa el acoso, para ello es imprescindible acudir a las diferentes tipologías de acoso en el ámbito laboral, que, si bien no es el único, a mi juicio es el que actúa en detrimento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el mundo laboral.

Se pueden establecer diferentes tipologías, pero en opinión de la profesora Cuenca

²²⁸ Moreno Márquez, A.M. 2023. “El convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo y sus implicaciones en el ordenamiento laboral español”. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, ISSN 0213-0750, N.º Págs. 100-101.

²²⁹ Nieto Rojas, P. 2023. “El complicado entramado normativo de planes de igualdad y protocolos en las empresas. Algunas reflexiones sobre protocolos antiacoso y de gestión de la diversidad”. *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 4, Nº. Extra 0, 2023. ISSN-e 2660-7360. Pág. 135.

Piqueras la más utilizada es la que se basa en enfoques legales y que divide las conductas en dos tipos de acoso sexual laboral: “denominados comúnmente como chantaje sexual y acoso sexual ambiental.

El “chantaje sexual” o “acoso quid pro quo” (del latín “esto a cambio de eso”) será el producido por un superior jerárquico o por alguna persona que pueda incidir sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada. Este tipo de acoso consiste en un chantaje por el cual se obliga a un trabajador a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder algún beneficio laboral o incluso el propio empleo.

Por otro lado, el “acoso sexual ambiental” será aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. Se distingue del chantaje en que no hay una conexión directa entre el requerimiento sexual y las condiciones laborales.

En este caso pueden ser sujetos activos los compañeros de trabajo, sean o no superiores jerárquicos. También pueden serlo los terceros relacionados con la empresa²³⁰”.

Pero es necesario, si lo que pretendemos, además, es obtener una respuesta jurídica, determinar que conductas o comportamientos podrían ser calificados de acoso sexual. En el caso del chantaje sexual o acoso quid pro quo quizás la conducta o los comportamientos son más fáciles de identificar, pero es el acoso sexual ambiental el que nos puede ofrecer más dificultades.

²³⁰ Cuencas Piqueras, C. 2014. “Incidencia en los tipos de acoso sexual en el trabajo en España”. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, vol. 21, núm. 66. ISSN-e 2448-5799, ISSN 1405-1435 Pág. 130-131.

Como dice la autora: “esta clasificación es empleada por la legislación estadounidense en la materia, y es utilizada desde 1980, cuando la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EUA estableció un estándar legal que definió el acoso sexual. En España, es incorporada en sus estudios por la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO (2009), UGT Mujer (2001), Sánchez de Lara y Chicano (2010), entre otros. A nivel institucional también se prefiere esta clasificación. Ejemplos de ello serían la Resolución del Consejo de Ministros de las Comunidades Europeas, del 29 de mayo de 1990, sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, la Recomendación de la Comisión, del 27 de noviembre de 1991(92/131/CEE), y la Organización Internacional del Trabajo (2007)”.

La profesora Fabregat Monfort de forma no excluyente ni limitativa nos ofrece una serie de ejemplos sobre conductas y comportamientos que podrían ser constitutivas de acoso sexual ambiental²³¹.

Conductas verbales:

- Insinuaciones sexuales molestas.
- Presiones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas.
- Miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado.
- Abrazos y besos no deseados.
- Acercamiento físico excesivo e innecesario.

Tras abordar las conductas susceptibles de ser consideradas acoso sexual conviene ahora abordar las conductas y requisitos del acoso por razón de sexo, que al contrario que

²³¹ Fabregat Monfort, G. 2023. *Compliance Laboral en acoso y otras conductas contrarias a la libertad sexual e integridad moral. La responsabilidad empresarial*. Claves Prácticas Laborales. Sagardoy Francis Lefebvre. ISBN: 978-84-19896-20-9. Págs. 27-28.

en el acoso sexual va a requerir de reiteración²³².

En el acoso por razón de sexo la víctima siempre es mujer y las causas del mismo son por el hecho de serlo, en ellas van implícitas las diversas situaciones que por razón de género pueden darse en la relación laboral: maternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia, reducción de jornada por cuidado de hijos... Es cierto que algunas de las tareas de cuidados pueden también realizarlas los hombres, pero como vimos en el capítulo de la conciliación muy mayoritariamente son las mujeres las que se ocupan de los cuidados.

Pero cabe también en el caso del acoso por razón de sexo analizar las conductas constitutivas del mismo. Nuevamente la profesora Fabregat Monfort²³³ nos ofrece un listado de conductas y comportamientos como posibles manifestaciones de conductas constitutivas de acoso señalando que son las mismas que para el acoso general.

La agrupa en cuatro tipos de conducta:

1.- Ataque a la víctima con medidas organizativas:

- Juzgar el desempeño de la trabajadora de manera ofensiva, ocultando o negando cualquier esfuerzo y/o habilidad n el desempeño del cometido laboral.
- Cuestionar (o directamente desautorizar) las decisiones adoptadas por la trabajadora en el desempeño de sus funciones.
- No asignar ningún tipo de tarea o asignar tareas sin sentido o degradantes.

²³² Fabregat Monfort, G. 2016. “El recargo por accidente de trabajo en las enfermedades consecuencia del acoso”. *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum*, ISSN 2386-7191, Nº. 6, 2016. Pág. 78.

²³³ Fabregat Monfort, G. 2023. *Compliance Laboral en acoso y otras conductas contrarias a la libertad sexual e integridad moral. La responsabilidad empresarial*. Claves Prácticas Laborales. Sagardoy Francis Lefebvre. ISBN: 978-84-19896-20-9. Págs. 21-23 y 29.

- Negar u ocultar medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la trabajadora.
- Cambios locacionales sin causa justificada y de carácter denigrante.
- Órdenes contradictorias o de imposible cumplimiento.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrado de archivos en el ordenador...
- Manipulación, ocultamiento o devolución de la correspondencia de la trabajadora; no trasladar ni informar de llamadas, mensajes...
- Negar o dificultar el acceso a permisos, cursos, actividades, al teletrabajo...
- Negar o dificultar el ejercicio de derechos.

2.- Actuaciones que pretenden aislar a la víctima:

- Cambiar la ubicación de la trabajadora separándola de sus compañeros para aislarla.
- Ignorar su presencia.
- No dirigirle la palabra.
- Restringir a sus compañeros y compañeras la posibilidad de hablar con ella.
- Amenazar o presionar a los compañeros y compañeras con sufrir perjuicios laborales si apoyan a la víctima.
- No permitir a la trabajadora que se exprese.

- Evitar el contacto visual con la trabajadora.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la trabajadora.

3.- Actuaciones que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la trabajadora para hacerle reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo de la trabajadora o en sus pertenencias.

4.- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación personal o profesional de la víctima a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la víctima tiene problemas mentales o psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote...
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada...

8.3. RESPUESTA JURÍDICA AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Una vez analizada las definiciones del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como la diferente tipología y un listado amplio, pero no excluyente, de las conductas y comportamientos que constituirían acoso, corresponde examinar la respuesta jurídica que ofrece nuestro ordenamiento jurídico a dicho acoso, es decir, establecer los mecanismos legales existentes para proteger a la mujer de ambos tipos de acoso, centrándome fundamentalmente en la protección de dichos acosos en la empresa, pero sin olvidar la respuesta penal que puede llegar a tener determinados comportamientos.

A continuación, señalo la diferente normativa española que aborda el reconocimiento de derechos y medidas de prevención, protección o sanción:

- **CE de 1978:**

- Artículo 9.2.: *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.*
- Artículo 10.1.: *“La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”.*
- Artículo 14: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia*

personal o social”.

- **LOI:** ya he hecho referencia a sus artículos 7 y 8 que definen el acoso sexual y por razón de sexo, pero dicha ley, como no podía ser de otra forma, no se limita únicamente a definir, sino que obliga a través de su artículo 48 a las empresas a establecer medidas para prevenir y evitar *“la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo...”*.

Cabe remarcar que la obligación es extensible a todas las empresas, por lo que el ámbito de aplicación es sustancialmente mayor que el establecido para los planes de igualdad que circunscribe su obligatoriedad a las empresas de cincuenta o más trabajadores.

- En el ET encontramos determinados artículos relacionados con la protección de la víctima:
 - Su artículo 4.2. comprende como derechos laborales el derecho a no ser discriminados *“por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral”, “la integridad física” y el derecho “al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”*.
 - En su artículo 17 regula la no discriminación en las relaciones

laborales estableciendo que será nula cualquier decisión que implique “...situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo...”. Si bien dicho artículo no se refiere concretamente al acoso sí reafirma la protección a la no discriminación.

- Si bien tanto el artículo 4 como el 17 hacen referencia al derecho de las trabajadoras a no ser discriminadas ni a ser acosadas, es importante ver las medidas que se recogen para garantizar ese derecho. La primera la encontramos en el artículo 50. 1. c), y no sería precisamente una manera de garantizarlo ya que nos encontramos ante unos de los supuestos en los que una trabajadora puede pedir la extinción del contrato por incumplimiento empresarial y aunque dicho incumplimiento conlleva el derecho a cobrar la indemnización correspondiente a un despido improcedente significa que no se ha protegido a la trabajadora y la única opción que le ha tenido es irse de la empresa.

La segunda de las medidas viene contemplada en las causas del despido disciplinario, artículo 54.2. g) que establece como causa “*el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa*”. Esta medida sí puede servir como protección de la trabajadora, pero sólo en el caso de que quien ejerza el acoso no sea el empresario. Si el acosador no es el empresario su actitud dará lugar a un despido disciplinario que

conllevaría el cese del acoso.

- La trabajadora también puede presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo que centrará su investigación en la actuación de la empresa.
- La Ley de prevención de riesgos laborales²³⁴ en su artículo 14 regula el derecho a la protección frente a los riesgos laborales estableciendo que *“los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”* y que *“el citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales”*. Dicho artículo implica un mandato de forma clara al empresario para implantar medidas para proteger a los trabajadores y ello incluye el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Más adelante analizaré las medidas concretas para ello.
- El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social ²³⁵(en adelante LISOS), establece en su artículo 8 las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales y comprende en su punto 13 *“el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”*.
- La Ley reguladora de la jurisdicción social²³⁶ (en adelante LRJS) en diferentes artículos materializa la protección de la mujer ante el acoso sexual y por razón de sexo:
 - En su artículo 96, relativo a la prueba, establece que *“en aquellos*

²³⁴ «BOE» núm. 269, de 10/11/1995.

²³⁵ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. «BOE» núm. 189, de 08/08/2000.

²³⁶ Ley reguladora de la jurisdicción social. «BOE» núm. 245, de 11/10/2011.

procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”. Que la carga de la prueba de una manera significativa recaiga sobre el demandado en un proceso judicial es una cuestión no menor para la protección de la mujer que sufre acoso.

- La LRJS también establece medidas cautelares en su artículo 180.4. *“Cuando la demanda se refiera a protección frente al acoso, así como en los procesos seguidos a instancia de la trabajadora víctima de la violencia de género para el ejercicio de los derechos que le sean reconocidos en tal situación, podrán solicitarse, además, la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo, la reordenación o reducción del tiempo de trabajo y cuantas otras tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse, incluidas, en su caso, aquéllas que pudieran afectar al presunto acosador o vulnerador de los derechos o libertades objeto de la tutela pretendida, en cuyo supuesto deberá ser oído éste”.* Dicho artículo constituye una protección de la víctima mientras se encuentra pendiente la resolución judicial, pero

habrá que ver si las medidas, aunque la protejan, merman su situación laboral.

- El artículo 183 de la LRJS establece la posibilidad de recibir una indemnización por daños y perjuicios, que de haberse producido la extinción del contrato por incumplimiento empresarial se sumaría a dicha indemnización²³⁷.
- La trabajadora puede presentar demanda de tutela de los derechos fundamentales para solicitar el cese del acoso, así como indemnización por los daños sufridos. También puede solicitar medidas cautelares.
- Y por última cabría añadir la respuesta penal al acoso sexual que pudiera ser constitutivo de delito. Se encuentra recogida en el artículo 84 del Código Penal²³⁸ y hace referencia explícita al acoso sexual en el trabajo y diferencia las conductas y las penas si el responsable es un igual o un superior jerárquico:
 - Artículo 184.1.: *“El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o*

²³⁷ Fabregat Monfort, G. 2010. “El acoso laboral desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales”. *Revista de relaciones laborales*. ISSN 1575-7048, Nº 23, 2010. Pág. 144.

²³⁸ «BOE» núm. 281, de 24/11/1995.

actividad de doce a quince meses”.

- Artículo 184.2.: *“Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses”.*

El delito de acoso sexual se introdujo en el Código Penal por primera vez en el año 1995²³⁹, eso no implica que la conducta no fuera punible, se abarcaba en otras conductas delictivas.

Pero según afirma el profesor Altés Tárrega no recogía el acoso sexual ambiental, explicando que *“El tipo penal no incluía ni la solicitud explícita de un comportamiento sexual, cuando entre los sujetos no existe prevalencia laboral, ni aquellos comportamientos en los que, si bien no existe una solicitud sexual, sí que se crea un entono sexualmente hostil. A mi juicio, de acuerdo con la clasificación de los tipos de acoso sexual laboral que en su día realicé, ambos supuestos configuran un acoso sexual ambiental, ya que este se define la ausencia de “poder”, entendido como la capacidad que tiene el acosador de influir en la voluntad de la víctima y sin restringirlo a la posición jerárquica que poseen los sujetos, de manera que en otro caso se debe categorizar la*

²³⁹ BOE núm.281, de 24/11/1995. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

conducta como un acoso de intercambio”²⁴⁰.

Cuatro años después solamente existía una sentencia al respecto. Se reformó el delito en 1999²⁴¹ para introducir el acoso ambiental²⁴².

Respecto al acoso por razón de sexo me parece importante señalar que la jurisprudencia ha reconocido la discriminación por asociación incluso sin alegarla la parte actora.

La discriminación por asociación, también conocida como discriminación refleja, se caracteriza, tal y como expone la profesora Romero Burrillo, “*por el perjuicio que sufre una persona, motivado por alguna causa de su vinculación o asociación con otra que sí posee estos rasgos o características protegidas*”²⁴³.

La STSJ de Galicia de 16 de abril de 2021²⁴⁴ declaró nulo el despido de un trabajador por el embarazo de su mujer, además de establecer una indemnización por daño moral. Dicha sentencia fue pionera en el reconocimiento de la discriminación por asociación ampliando la noción de discriminación por asociación al supuesto de embarazo y parto y, por otro lado, explora una nueva vía de aplicación en los casos de despido por discriminación por razón de sexo ampliando su extensión también a los

²⁴⁰ Altés Tárrega, J.A. 2021. “La represión penal del acoso en el trabajo”. *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, ISSN-e 2660-7360, Vol. 2, N°. 1, 2021. Pág. 56.

²⁴¹ «BOE» núm. 104, de 1 de mayo de 1999, páginas 16099 a 16102.

²⁴² Altés Tárrega, J.A. 2021. “La represión penal del acoso en el trabajo”. *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, ISSN-e 2660-7360, Vol. 2, N°. 1, 2021. Pág. 56.

²⁴³ Romero Burrillo, A.M. 2023. *La discriminación refleja por razón de sexo*. Revisitar parte de la obra de Carlos L. Alfonso desde una perspectiva actual: Homenaje al profesor Carlos L. Alfonso Mellado con ocasión de su jubilación como Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Coord. Bohigues Esparza, M.A. Fabregat Monfort, G. Tirant lo Blanch 2023. ISBN 9788411973847. Págs. 501.

²⁴⁴ Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Sala de lo social. STSJ de Galicia 1584/2021, de 16 de abril de 2021.

trabajadores además de a las trabajadoras²⁴⁵.

8.4. DE LA REALIDAD JURÍDICA A LA REALIDAD LABORAL.

Como he podido analizar en el apartado anterior nuestro ordenamiento jurídico contiene medidas para combatir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, no podemos decir que exista una ausencia de protección, ahora bien, corresponde observar si las medidas son suficientes y eficaces, si pueden prevenir o si tan solo pueden paliar o compensar su padecimiento.

El artículo 48 de la LOI viene a mandar al empresario la aprobación de protocolos para prevenir el acoso y de no hacerlo incurre en un incumplimiento grave de sus obligaciones, el problema es que ello no soluciona el problema de acoso porque aunque la víctima tendría derecho a una indemnización equivalente a un despido improcedente más una cantidad en concepto indemnizatorio de daños y perjuicios, la realidad es que ello supone un fracaso de la protección frente al acoso porque finalmente la trabajadora acaba fuera de la empresa perdiendo su puesto de trabajo.

No es fácil encontrar mecanismos rápidos y efectivos que protejan a la víctima. En el apartado anterior analizaba diferentes procedimientos, pero no son tan eficaces e inmediatos como nos gustaría.

La víctima lo que requiere ante una situación de acoso es una rápida actuación que culmine con el cese del acoso. Hemos visto que existe la posibilidad de presentar una demanda, pero nos vamos a encontrar con dos problemas: probar los hechos y la lentitud

²⁴⁵ Romero Burrillo, A.M. 2021. “La discriminación por asociación por motivos de embarazo y alumbramiento. Comentario a la STSJ de Galicia de 16 de abril de 2021”, *Revista de Derecho Laboral vLex (RDLV)*, nº 4, 2021 (*Ejemplar dedicado a: Monográfico: “El trabajo femenino, a examen jurídico”*). ISSN-e 2696-7286. Págs. 237-243.

de los procesos judiciales. El artículo 179.1 de la LRJS establece que la tramitación de los procedimientos de tutela de derechos fundamentales tendrán carácter urgente y preferente y aunque a veces el tiempo entre la presentación de la demanda y la sentencia sea bastante corto en comparación con el resto de procedimientos²⁴⁶, lo cierto es que con mucha probabilidad van a producirse recursos, por lo se va a tener que recurrir a solicitar la ejecución provisional, también se puede, durante el proceso, solicitar medidas cautelares, pero no se suelen aceptar por los jueces.

La denuncia ante la Inspección Laboral por el contrario es un procedimiento mucho más rápido, sancionará los hechos, pero no va a poder establecer mecanismos que garanticen el cese del acoso.

Como hemos visto se ha avanzado bastante en medidas de protección extrajudicial del acoso sexual en el trabajo, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y la LOI supusieron un importante espaldarazo al papel de la negociación colectiva en la prevención del acoso sexual.

La profesora Quesada Segura afirmaba que la negociación colectiva es el mejor medio en esta materia para cambiar hábitos y conductas muy arraigadas en las empresas.

En 2007 señalaba tres etapas respecto al tratamiento del acoso sexual en la negociación colectiva: *“Una primera, hasta los primeros años noventa, en donde apenas existían referencias al acoso sexual, y cuando se hacía era habitualmente dentro de la sección dedicada a las reglas sancionadoras, calificando como grave o muy grave tales comportamientos; una segunda etapa, hasta comienzos del dos mil, en donde aparece como un tema de cierta reiteración y donde se avanza en el establecimiento de reglas de*

²⁴⁶ Juzgado de lo Social nº12 de Barcelona. Sentencia Nº 463/2022 de 23 de diciembre de 2022. La demanda tuvo entrada en el Decanato de los Juzgados el 11 de octubre de 2022, la sentencia se dictó dos meses y doce días después.

procedimiento e incluso se incluyen medidas de prevención, si bien también en esta fase lo esencial continua siendo el tratamiento disciplinario, y, al hilo de ello, se proponen nociones conceptuales que poco aportaban de la definición contenida en las disposiciones comunitarias, optándose, por lo general, por reproducir la definición contenida del acoso sexual en el Código de Conducta comunitario —auténtico modelo seguido en buen número de convenios colectivos, o bien la más estricta de nuestro art. 4.2 del Estatuto de los Trabajadores. Y, finalmente, la etapa actual, mucho más activa y numerosa en este sentido, en donde junto a la reiteración de las reglas legales —lo que nunca está de más, por esa función pedagógica que también cumple el convenio colectivo— aparecen ya verdaderos códigos de buenas prácticas, guías que introducen acciones preventivas para ser tenidas en cuenta en la organización del trabajo y en las condiciones del mismo”²⁴⁷.

Han pasado diecisiete años desde tan optimista afirmación, es cierto que la negociación colectiva podía o puede ser un importante mecanismo, la cuestión es si lo ha sido.

Tal y como hemos visto, nuestro ordenamiento jurídico establece que la empresa ha de adoptar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, sin embargo en 2016 el profesor Kahale Carrillo realizó un estudio en el que analizó numerosos convenios colectivos mostrando la gran heterogeneidad en ellos respecto a como establecen dicha prevención “una gran parte solo se limitan a reconocer la relevancia que están tomando los diferentes tipos de acoso en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y salud de los trabajadores, y solo se limitan a comprometerse, como una mera declaración de intenciones, a prevenir aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar

²⁴⁷ Quesada Segura, R. 2007. “La protección extrajudicial frente al acoso sexual en el trabajo”. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Nº 92, 2007. ISSN 0213-0750. Págs. 127.

situaciones de acoso hacia la plantilla, sin especificar el modo en que intervendrán; dado que solo se limitan a investigar y erradicarlas, así como su evaluación como otro riesgo laboral, o bien, simplemente rechazan de manera total y absoluta las situaciones que se puedan generar de dichos comportamientos.

Sin embargo, otros convenios se limitan exclusivamente a definir el acoso sexual y acoso laboral; o bien solo se limitan a crear y mantener un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la libertad sexual y personal del conjunto de personas que trabajan, manteniéndolas preservadas de cualquier ataque psíquico, físico o moral”²⁴⁸.

Dichas medidas pueden ser poco efectivas a la hora de blindar y garantizar la protección.

Como ya he ido haciendo a lo largo de este estudio corresponde analizar si las medidas sirven en definitiva para reducir el acoso y hacer del entorno laboral un entorno seguro donde, como hemos visto, las mujeres se pueden enfrentar a dos tipos de acoso del que no son víctimas los hombres.

Se encuentra poca información sobre la incidencia del acoso sexual y casi nada en el caso del acoso por razón de sexo²⁴⁹ hasta el estudio elaborado por la confederación sindical de Comisiones Obreras (CCOO) en 2021 *El acoso sexual y el acoso por razón de género en el ámbito laboral en España*.

Otros tipos de violencias contra las mujeres sí han sido objeto de mayor estudio y seguimiento, violencias, por otra parte, que años atrás no solo no tenían seguimiento, es que estaban totalmente invisibilizadas y silenciadas. El acoso sexual y el acoso por razón

²⁴⁸ Kahale Carrillo, D.T. 2016. *El acoso (laboral, sexual y por razón de sexo)*. Capítulo décimo en *El principio de igualdad en la negociación colectiva*. Dir. Sánchez Triguero, C. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. ISBN 978-84-8417-505-6. Pág. 402-405.

²⁴⁹ *El acoso sexual y el acoso por razón de género en el ámbito laboral en España*. 2021. Ministerio de Igualdad, realizado por la confederación sindical de Comisiones Obreras (CCOO). NIPO: 048-21-009-9. Pág. 55

de género en el entorno laboral no está todavía en el centro de atención que debería.

En 2019 el Ministerio de Igualdad realizó una macroencuesta de violencia contra la mujer²⁵⁰, aunque dicha encuesta no se centraba en el acoso sexual en el trabajo, sí arrojaba datos sobre el acoso sexual en general, determinando que un 40'4% de las mujeres mayores de 16 años han sufrido acoso sexual a lo largo de su vida y que *“un 17,3% del total de mujeres que han sufrido acoso sexual y que han respondido a la pregunta sobre el sexo del agresor “señalaban a alguien del trabajo, lo que implica que prácticamente 1 de cada 5 mujeres acosadas sexualmente lo han sido en el ámbito laboral”²⁵¹”*.

El estudio realizado por CCOO sí se centraba en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, aunque con una muestra de 1.119 entrevistas a mujeres que ya habían sido identificadas como víctimas de estos tipos de acoso.

Existía un estudio previo, pero realizado en el 2000, que cifraba el acoso sexual padecido por las mujeres en el trabajo en un 18,3%, pero excluyendo como tal el que consideraban acoso sexual leve, *“los chistes de contenido sexual, la exhibición de imágenes pornográficas y los comentarios sobre el cuerpo y la vestimenta de las trabajadoras”²⁵²*, conductas que, como ya veíamos en este capítulo, están consideradas como acoso sexual, por lo que la cifra nada desdeñable del 18'3% es sin duda más elevada en la realidad. De hecho, el propio informe pone en duda el diseño del estudio sobre los comportamientos que conllevan este tipo de acoso ya que en algunos de ellos las cifras en otros países europeos son considerablemente más elevadas. De hecho, una encuesta

²⁵⁰ Macroencuesta de violencia contra la mujer. 2019. Ministerio de Igualdad. NIPO: 048-20-020-9.

²⁵¹ Moncloa. 29 de abril de 2021. Nota de prensa.

https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/igualdad/Paginas/2021/290421-acoso_sexual.aspx

²⁵² Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. *El alcance del acoso sexual en el trabajo en España*. 2000. M-48175-2000. Págs. 28-31.

realizada a escala de la UE en 2012 revelaba que “el 75 % de las mujeres en puestos de alta dirección o con alta cualificación han experimentado acoso sexual en algún momento de su vida”²⁵³.

Pero volviendo al estudio realizado por CCOO a mujeres víctimas de estos acosos, caben resaltar los siguientes datos sobre cómo se aborda la prevención y sanción de estas conductas:

- Tan solo el 17% de las víctimas afirman que en su empresa existía protocolo de actuación ante el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo²⁵⁴.
- 7 de cada 10 trabajadoras afirma que no pusieron en conocimiento de la empresa los hechos susceptibles de acoso sexual o de acoso por razón de sexo²⁵⁵.
- 8 de cada 10 trabajadoras señalan haberse sentido discriminadas en el trabajo²⁵⁶.
- 9 de cada 10 trabajadoras manifiesta que pese a la situación de acoso que afectaba a su salud no solicitaron ningún tipo de baja²⁵⁷.
- En 2018 el 71% de los convenios colectivos no contemplaban una definición de acoso sexual y el 78% no la contenía del acoso por razón de

²⁵³ *Violencia contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE*. 5 de marzo de 2014. Nota de prensa. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-media-memo-violence-against-women_es.pdf

²⁵⁴ *El acoso sexual y el acoso por razón de género en el ámbito laboral en España*. 2021. Ministerio de Igualdad, realizado por la confederación sindical de Comisiones Obreras (CCOO). NIPO: 048-21-009-9. Pág. 63.

²⁵⁵ *El acoso sexual y el acoso por razón de género en el ámbito laboral en España*. 2021. Ministerio de Igualdad, realizado por la confederación sindical de Comisiones Obreras (CCOO). NIPO: 048-21-009-9. Pág. 61.

²⁵⁶ *El acoso sexual y el acoso por razón de género en el ámbito laboral en España*. 2021. Ministerio de Igualdad, realizado por la confederación sindical de Comisiones Obreras (CCOO). NIPO: 048-21-009-9. Pág. 60.

²⁵⁷ *El acoso sexual y el acoso por razón de género en el ámbito laboral en España*. 2021. Ministerio de Igualdad, realizado por la confederación sindical de Comisiones Obreras (CCOO). NIPO: 048-21-009-9. Pág. 65.

sexo²⁵⁸.

Los datos una vez más nos arrojan una realidad nada deseable, pese a ser un estudio realizado a mujeres que ya estaban identificadas como víctimas de estos tipos de acoso, las cifras nos indican que los protocolos no se dan en la mayoría de las empresas, que muchas mujeres no se atreven a denunciar y que la negociación colectiva no ha abordado esta problemática con la importancia requerida.

Observamos, una vez más, que, aunque nuestro ordenamiento jurídico aporta importantes herramientas para poder prevenir y proteger, en la práctica se trata de una barrera más ante la igualdad efectiva entre hombres y mujeres porque a pesar de los avances jurídicos la sociedad también debe avanzar y concienciarse sobre el respeto a la igualdad efectiva de derechos entre hombres y mujeres.

Como apunta la profesora Carrera Garrosa *“el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, repiten en las relaciones laborales, los estereotipos sociales que mantienen las diferencias entre mujeres y hombres. Siendo por ello necesario elaborar herramientas de actuación para combatir la violencia en el entorno laboral y despenalizar profesionalmente las situaciones derivadas de la crianza y la maternidad”*²⁵⁹.

²⁵⁸ *El acoso sexual y el acoso por razón de género en el ámbito laboral en España*. 2021. Ministerio de Igualdad, realizado por la confederación sindical de Comisiones Obreras (CCOO). NIPO: 048-21-009-9. Pág. 66.

²⁵⁹ Carrera Garrosa, V. 2018. *La violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral: acoso sexual y acoso por razón de sexo* en el libro *El cincuentenario de los pactos internacionales de derechos humanos de la ONU: Libro homenaje a la profesora M.ª Esther Martínez Quinteiro*. Ed. Pando Ballesteros, M.P. Garrido Rodríguez, P. Muñoz, Ramírez, A. Ediciones Universidad Salamanca. ISBN 978-84-9012-850-3. Pág. 1304.

8.5. EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN NUESTRA FILMOGRAFÍA.

A lo largo de esta tesis he analizado como plasma nuestra filmografía las diversas problemáticas que imposibilitan la efectiva igualdad de hombres y mujeres en el ámbito laboral. Si no existe igualdad real en las relaciones laborales la plena igualdad de hombres y mujeres no es efectiva, ya que la independencia económica a través de un salario es la que procura, a las personas que necesitan de un sueldo para vivir (la inmensa mayoría), poder cubrir las necesidades básicas y poder desarrollar su proyecto de vida.

El acoso sexual y por razón de sexo, al contrario que la violencia de género, la conciliación, la mujer migrante, el trabajo feminizado... pese a su importancia y su extensión, según los datos analizados, salvo alguna excepción, que tiene que ver con casos reales, no ocupa de manera central las películas.

El cine, como ya vimos, sirve como visualizador de la realidad e incluso de concienciador de distintas situaciones injustas. Que no exista en nuestra filmografía abundancia sobre situaciones que, desgraciadamente, no se dan de manera esporádica nos lleva a la conclusión que no se ha tomado la suficiente conciencia del problema y que queda mucho por sensibilizar a la sociedad.

En el análisis de nuestra cinematografía respecto al acoso sexual y el acoso por razón de sexo he de obviar la filmografía de la etapa correspondiente a la dictadura franquista, no porque no existiera, sino porque si la mujer carecía de derechos como tal en la dictadura, ser sujeto de acoso sexual no era concebible. La discriminación por razón de sexo estaba totalmente normalizada hasta el punto, como ya hemos visto, de necesitar permiso marital para trabajar. La igualdad de mujeres y hombres no existía en la teoría ni mucho menos en la práctica. Ya analicé en el primer capítulo el papel de la mujer en la sociedad y en el mundo laboral durante dicho periodo.

Paso a analizar diversa filmografía que me parece relevante en la materia:

8.5.1. El cine español de los 90.

El libro *Mujer, amor, sexo en el cine español de los 90*²⁶⁰ profundiza sobre cómo la filmografía española en la primera mitad de los años 90 representaba a la mujer.

La autora, Pilar Aguilar²⁶¹, considera que en esa etapa el cine suele considerar a la mujer como “*objeto contemplativo y voyerista*”²⁶², que la atención a la mujer viene determinada por la manera en la que influye en el protagonista (hombre), ya sea de forma negativa o positiva.

Creo que no se puede hacer dicha afirmación generalizando, ella tampoco lo hace, a todo el cine español de los 90; creo que como mínimo tenemos honrosas excepciones que corresponde destacar, películas que podemos describir como feministas, por ejemplo, *Como ser mujer y no morir en el intento*²⁶³ y *Como ser infeliz y disfrutarlo*²⁶⁴ o películas que tienen por protagonistas a mujeres como *Hola, ¿estás sola?*²⁶⁵ y *Nadie hablará de nosotras cuando hayamos muerto*²⁶⁶.

Ella misma afirma que de las 55 películas analizadas²⁶⁷ tan solo 8 tratan a las mujeres como seres con entidad propia más allá de sus relaciones con los hombres.

El libro analiza determinados estereotipos en los que se encorseta a la mujer mostrando una distorsión y afirmando finalmente que el cine refleja la realidad, pero no

²⁶⁰ Aguilar Carrasco, P. 1998. *Mujer amor sexo en el cine de los 90*. Editorial Fundamentos. ISBN: 84-245-0785-1.

²⁶¹ Pilar Aguilar Carrasco. 1946. Licenciada en ciencias cinematográficas y audiovisuales, ensayista, investigadora, profesora, escritora y crítica de cine.

²⁶² Aguilar Carrasco, P. 1998. *Mujer amor sexo en el cine de los 90*. Editorial Fundamentos. ISBN: 84-245-0785-1. Pág. 19.

²⁶³ *Cómo ser mujer y no morir en el intento*, película dirigida por Ana Belén y estrenada en 1991.

²⁶⁴ *Como ser infeliz y disfrutarlo*, película dirigida por Enrique Urbizu y estrenada en 1994.

²⁶⁵ *Hola, ¿estás sola?*, película dirigida por Icíar Bollaín y estrenada en 1995.

²⁶⁶ *Nadie hablará de nosotras cuando hayamos muerto*, película dirigida por Agustín Díaz Yanes y estrenada en 1995.

²⁶⁷ La autora aborda el estudio desde la perspectiva del papel que ocupan las mujeres sobre el cine de la mitad de los años 90. Aunque se realizaron 316 largometrajes, se centra en 55 películas de 165, tras haber descartado aquellas que no eran claramente ficticias, que la trama central fuera de los 90 y que el director, guionista y personaje principal femenino fueran españoles.

la refleja toda igual²⁶⁸.

Pero lo que más ha despertado mi interés de acuerdo con el objeto de investigación de esta tesis, y sobre todo de este capítulo, es el apartado dedicado al acoso sexual.

De las películas analizadas solo señala dos con escenas que nos reflejan el acoso sexual.

En las dos la que acosa es la mujer. En ambos casos la mujer es la superior jerárquica en el trabajo. El tema del techo de cristal y las mujeres en puestos de responsabilidad los abordaré en el siguiente y último capítulo, pero no hace falta llegar a su lectura para saber lo minoritarias que eran las mujeres ocupando puestos de responsabilidad en el primer lustro de los años 90.

Las películas en cuestión: *Salsa rosa*²⁶⁹ y *Los peores años de nuestra vida*²⁷⁰ son muy paralelas respecto al capítulo del acoso sexual, dos jefas que quieren favores sexuales de sus subordinados hombres, en el caso de la segunda sí llegan a mantener relaciones, pero él después no quiere continuar. Ellos las rechazan y ellas los despiden. Algo muy poco realista para esos años.

Más lógico es pensar, dados los datos actuales, que las situaciones eran más bien a la inversa; más aún en esos años en que, además, la protección jurídica y la sensibilidad social, era mínima o nula, o en todo caso menor que la actual.

Afortunadamente en la actualidad el cine tiende a mostrar las diversas problemáticas que sufre la mujer en su camino hacia la igualdad, no en el grado que quizás nos gustaría, pero sí de una manera que hace posible que pueda realizar esta investigación.

La autora llega a afirmar en su introducción que el cine había maltratado y seguía maltratando a las mujeres, “*negándolas, situándolas en los márgenes, deformándolas,*

²⁶⁸ Aguilar Carrasco, P. 1998. *Mujer amor sexo en el cine de los 90*. Editorial Fundamentos. ISBN: 84-245-0785-1. Pág. 182.

²⁶⁹ *Salsa rosa*, película dirigida por Manuel Gómez Pereira y estrenada en 1992.

²⁷⁰ *Los peores años de nuestra vida*, película dirigida por Emilio Martínez-Lázaro y estrenada en 1994.

*cosificándolas...*²⁷¹

Han pasado 26 años desde la publicación del libro y unos 30 desde las películas analizadas, afortunadamente el cine ha evolucionado, la desigualdad no es tan amplia y, aunque en un porcentaje muy minoritario, se han incorporado mujeres a la dirección cinematográfica que saben poner a la mujer y las barreras que se encuentra en el centro de sus películas.

En este capítulo, de nuevo, podemos destacar otra película de Icíar Bollaín, *Hola, ¿estás sola?*, una película protagonizada por mujeres. No es casual que en cada capítulo haya referencias a películas de Icíar Bollaín, una de las directoras más consolidadas de nuestra filmografía. Sus películas en mayor o menor medida reflejan las diferentes problemáticas a la que las mujeres se enfrentan, recordemos que tan solo un 15% de las directoras de cine son mujeres y que el cine se nutre también de las experiencias y vivencias de quien lo dirige.

8.5.2. Acoso sexual que no llegaría a serlo.

Varias películas de las analizadas nos presentan situaciones en las que los jefes tiene un interés sexual respecto a su subordinada, *Las chicas de la sexta planta*, *Todos los hombres sois iguales* y *El buen patrón*²⁷².

En la primera, el tema se expone de una manera clara, aunque él aprovecha la situación de jerarquía que tiene respecto de su empleada de hogar, ella no se encuentra precisamente contrariada y la película se convierte en una historia de amor entre ambos.

La segunda, *Todos los hombres sois iguales*, ya nos ofrece alguna duda, los tres jefes, interpretados por Imanol Arias, Juanjo Puigcorbé y Antonio Resines intentan, con mayor o menor acierto, tener relaciones con su empleada de hogar interpretada por

²⁷¹ Aguilar Carrasco, P. 1998. *Mujer amor sexo en el cine de los 90*. Editorial Fundamentos. ISBN: 84-245-0785-1. Pág. 22.

²⁷² *El buen patrón*, película dirigida por Fernando León de Aranoa y estrenada en 2021.

Cristina Marcos, aunque su personaje lleva en principio la situación bien, sí existen momentos en que se visualiza a los tres protagonistas teniendo conversaciones sobre ella de manera degradante, es bastante humillante para ella cuando se percata.

Finalmente, la protagonista se empareja con el personaje interpretado por Juanjo Puigcorbé.

La tercera, *El buen patrón*, es la que nos puede ofrecer más dudas, un empresario que parece estar acostumbrado a mantener relaciones sexuales con las becarias que de manera temporal pasan por la empresa.

“Trabajas para mí. Ya eres de mi propiedad” le espeta el buen patrón, interpretado por Javier Bardem, a la becaria.

No parece que las becarias estén molestas con la situación, más bien parece que lo están cuando se acaba. Sin embargo, la última becaria al resultar ser la hija de unos amigos de toda la vida, algo de lo que tiene conocimiento una vez ya no puede dar marcha atrás, se convierte en un problema porque ya no puede acotar la relación de la misma manera que con las demás. Por ello lo que hace es intentar despedirla mientras la degrada constantemente, ya no le es útil para sus intereses y hacerla desaparecer de la empresa es lo más cómodo, para ello pone en cuestión su trabajo, le resta competencias y la humilla. Aunque no entraría en la definición de acoso sexual, porque ella parece más interesada en mantener la relación sexual con él, sí existe un trato degradante derivado de la relación sexual que mantienen que podría conllevar un acoso por razón de sexo. Finalmente, ella se vale de la relación para blindarse de una forma muy satisfactoria en la empresa.

Las tres películas abordan relaciones de jefes con sus subordinadas, pero no se perciben como acoso sexual ni como algo reprochable, como si la situación de jerarquía entre ambas partes no tuviera incidencia.

8.5.3. El acoso sexual de una manera no central.

Como ya comenté no existen apenas películas en nuestro cine que aborden de manera central el acoso sexual en el ámbito laboral.

Encontramos algunas que lo tratan de manera casual sin darle, quizás, la importancia necesaria.

La película *El jefe*²⁷³ nos narra la historia de una empresa en la que el jefe máximo (propietario) acaba teniendo una historia de amor con una de las mujeres de la limpieza, estaríamos en una película como las anteriores, pero también nos narra, de manera menor, el acoso realizado por uno de los empleados, responsable del personal subcontratado de limpieza, a las mujeres de la limpieza. Quien no responde a sus pretensiones sexuales es despedida, entre ellas su protagonista. Pero como el jefe está por encima de sus empleados acaba despidiendo al acosador. Esta situación no se hubiera dado sin la relación existente entre la limpiadora y el jefe de la empresa. Acaba bien, pero el mensaje no es bueno.

La película *Espejo, espejo*²⁷⁴, cuya temática se centra en el día a día de una empresa de publicidad, refleja, entre otras cuestiones, los comportamientos de dos jefes intermedios, su trato con las mujeres de la empresa, tanto con su superior jerárquica como con sus subordinadas.

La película comienza con una secuencia de uno de estos jefes teniendo relaciones sexuales con una empleada que acaba de llegar a la empresa, no parece que ella se hubiera resistido mucho, pero sí está claro que no es de su agrado y no quiere que vuelva a suceder, aunque le preocupa tener problemas con su jefe por ello.

A lo largo de la película él insiste de una manera nada respetuosa que provoca que toda la oficina sea consciente de lo que pasa, la reacción de su superior es muy clarificadora: “¿Qué quieres? ¿que te pongan una demanda por acoso?”.

²⁷³ *El jefe*, película dirigida por Sergio Barrejón y estrenada en 2018.

²⁷⁴ *Espejo, espejo*, película dirigida por Marc Crehuet y estrenada en 2022.

La preocupación no es sobre cómo se puede haber sentido la trabajadora ni tampoco procede a tomar medidas de protección. Su preocupación es que no le puedan denunciar por acoso, de hecho, cuando le da a entender que la noche anterior ya se había acostado con ella, hace como que no lo oye. Especial atención debe prestarse a como la película pone en evidencia la conducta de los trabajadores y trabajadoras que viendo directamente el acoso realizado se limitan a mirar y no decir ni hacer nada. Una actitud que nos puede hacer vislumbrar la realidad de muchas empresas, la actitud de mirar hacia otro lado ante el acoso sexual a una compañera.

8.5.4. El acoso por razón de sexo: *La punta del iceberg*.

La película tiene como tema principal el acoso laboral. La protagonista, Sofía Cuevas, interpretada por Maribel Verdú, es directiva de una gran empresa multinacional y es enviada a su antigua sede a investigar sobre el suicidio de tres trabajadores.

A lo largo de la película queda sobradamente acreditado el acoso al que es sometida la plantilla por parte del director de dicha sede. Las prácticas llevadas a cabo por dicho director sobrepasan mucho más allá lo que permite el poder de dirección y organización empresarial: extorsión, grabaciones de la vida íntima, amenazas... con el único fin de que produzcan más allá de su capacidad.

Dicha sede es muy rentable y el director de la misma tiene carta blanca para utilizar los mecanismos que considere para mantener la producción. El trabajo que debe realizar Sofía Cuevas solo tiene el objetivo de cuidar las formas, tras tres suicidios debe quedar probado que la empresa ha encargado un informe que simplemente plantee alguna mejora, pero que de ninguna manera detecte el problema y las prácticas abusivas y mucho menos que les ponga fin.

Todos los empleados reciben el mismo trato y son víctimas de acoso laboral, pero las mujeres sufren un acoso añadido, el acoso por razón de sexo. Se narra por parte de

una trabajadora, Gabriela, como a Mariela, una compañera que se quedó embarazada, al reincorporarse le hicieron la vida imposible: la dejaron sin despacho y ordenador, asignándole funciones que no haría ni una becaria.

La secuencia hace intuir que Gabriela se interrumpió un embarazo por miedo a sufrir las mismas represalias que Mariela.

La película tiene otros aspectos destacables respecto al papel de Maribel Verdú como directiva, pero rodeada de hombres, que serán objeto de análisis en el capítulo siguiente.

Es una película muy interesante desde el punto de vista del acoso laboral, refleja hasta qué punto se puede destrozar a una persona cuando no ve más salida que la de quitarse la vida. Hacia el final de la película Gabriela salta de la azotea del edificio donde trabaja.

Como he analizado a lo largo de este capítulo las mujeres pueden sufrir dos tipos concretos de acoso que no padecen los hombres, cualquier trabajador puede ser víctima de acoso laboral, pero las mujeres además pueden sufrir acoso sexual y acoso por razón de sexo.

8.5.5. El acoso sexual: *Nevenka*²⁷⁵.

Una miniserie dirigida por una mujer, Maribel Sánchez-Moroto, que devuelve a la actualidad un caso real de acoso sexual que supuso la primera vez que se juzgó a un político por acoso sexual: el caso Nevenka, un caso, por cierto, que llevaba el nombre de la acosada, no del acosador.

La serie está grabada en formato documental y muestra diferentes testimonios, entre ellos el de Nevenka principalmente, fotografías y grabaciones de esa época.

Nevenka Fernández fue elegida concejala del PP en Ponferrada en 1999. El

²⁷⁵ *Nevenka*, dirigida por Maribel Sánchez Moroto y estrenada en 2021.

documental explica cómo el PP le ofreció incorporarse en su candidatura. Buscaban un perfil de mujer joven con preparación, Nevenka acababa de licenciarse en Economía y le pareció una oportunidad. Era la única mujer en el núcleo reducido de los que ostentaban las principales responsabilidades en el Ayuntamiento de Ponferrada.

Al principio todo fue bien, se sentía valorada y llegó a iniciar una relación con el alcalde que acababa de quedar viudo, Ismael Álvarez. Cuando puso fin a dicha relación empezaron los problemas, fue a principios de marzo de 2000. El alcalde no lo aceptaba, su insistencia para que volviera fue una constante, cuanto ella más le rechazaba, él más la humillaba.

Ismael Álvarez no cesó de buscar encuentros sexuales, la invadía, ella llegó a sufrir episodios de terror y paralelamente la humillaba públicamente, la desacreditaba y la degradaba quitándole competencias, llegó incluso a proponer a sus padres que la internaran en un psiquiátrico. La llamaba entre 30 y 40 veces al día.

Dicha situación la iba mermando a nivel físico y psicológico, llegó a considerar abandonar y dejar atrás la situación que estaba viviendo.

Ella llega a sentirse culpable de la situación, por haber tenido relaciones sexuales consentidas con él y por haber aceptado el cargo político. Recibe presiones para dimitir.

Ella no es consciente de lo que está viviendo, no le pone nombre. En septiembre del 2000 acude al psiquiatra y su diagnóstico fue “*Trastorno adaptativo con estado de ansiedad en relación a conflicto laboral*”.

El término acoso sexual no lo conocía, ni tampoco quería considerarse a sí misma como una víctima. Se coge la baja, algo que ella no contemplaba por desconocimiento, y ello le permite no ir a trabajar y poder seguir pagando la hipoteca. El tema económico puede ser un factor determinante en muchos casos de acoso para que la mujer tenga que aguantar la situación.

Meses más tarde decide hacer una rueda de prensa en la que denuncia el acoso sufrido, anuncia su dimisión e informa de que ha interpuesto una querrela criminal. Es un acoso que se da en el entorno de trabajo y cuyos hechos son reprobables penalmente porque desbordan el ámbito de la protección laboral o civil.

Como ya he indicado anteriormente fue la primera querrela interpuesta contra un político por acoso sexual, un político que además gozaba del cariño y reconocimiento popular.

Mientras él recibió el cariño y el apoyo de sus compañeros, ella se encontraba sola y recibiendo constantes llamadas que le recriminaban lo que había hecho. Porque la sociedad realmente toleraba esas actitudes. La gente lo disculpaba.

En palabras del escritor Juan José Millas *“el deseo colectivo era que Nevenka respondiera al estereotipo de mujer pérfida”*.

El 29 de abril de 2002 en el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León se inició el juicio. El ministerio fiscal encargado en los procesos penales de la acusación le comunicó al abogado de Nevenka, Adolfo Barreda, que el tema estaba claro y que en una mañana podían acabar. El juicio duró quince días.

La actuación del fiscal, José Luis García Ancos, en el interrogatorio de Nevenka, recordemos que era la víctima y querellante, es digna de ser reproducida:

- Fiscal: “¿Por qué? Usted que ha pasado ese calvario, ese sufrimiento que nos ha estado narrando a través de todo el día de hoy, que se le han saltado las lágrimas en infinidad de ocasiones... ¿Por qué usted teniendo... Que usted no es la empleada de Hipercor que le tocan el trasero y tiene que aguantarse porque es el pan de sus hijos. Usted no tenía por qué aguantar eso.”

- Nevenka: “Me estoy jugando mi dignidad”.
- Fiscal: “¿Su dignidad?”
- Nevenka: “Me estaba jugando mi dignidad.”
- Fiscal: “¿Su dignidad?”
- Nevenka; “Querían que me marchara como si hubiera hecho algo malo, querían que me marchara como si fuera una incompetente. Yo no podía consentir eso.”
- Fiscal: “Pues uno se marcha, si tiene dignidad, y luego denuncia.”
- Nevenka: “Pues eso es lo que hice.”
- Fiscal: “Pero no cuando usted pasó todo ese calvario que nos ha dicho. Esos viajes que eran tan dantescos.”

Si impactan las palabras al leerlas, escucharlas es mucho más impactante, mientras ella solloza, el tono del fiscal es agresivo y sarcástico, de cuestionamiento absoluto. El juez finalmente tuvo que intervenir para recordarle que era una testigo y no la acusada. El fiscal explicó que era su forma de hablar. Le faltó decir: “*una se va y se calla*”.

Resume muy bien la escenificación del reproche social hacía una mujer joven, guapa e inteligente que había osado denunciar a un respetable político por actitudes que no creían o que justificaban. Por no entrar a valorar su justificación a que se pudieran propasar con cajeras de supermercado porque lo van a tener que soportar para poder dar de comer a sus hijos.

El fiscal llega a calificar el juicio de original. Su actitud indignó a la sociedad. Se pidió su inhabilitación. El fiscal general del estado le apartó contra todo pronóstico del caso por “acoso procesal”. Fue la primera vez que se apartó a un fiscal de un procedimiento. El fiscal representaba un tipo de sociedad, de hombre, de estamento de

poder ante el que la mujer no era considerada un sujeto de pleno derecho.

Nevenka no había tenido bastante con sufrir acoso sexual, que en el juicio sufrió acoso procesal por parte de quien debía proteger a la víctima.

Todos los concejales del PP declararon a favor del acusado, llegando a decir alguno que ella había manifestado que quería arruinar al alcalde. Pero las pruebas periciales fueron determinantes.

El 29 de mayo de 2002 se hizo pública la sentencia condenatoria, posteriormente fue recurrida al Tribunal Supremo que dictó Sentencia el 7 de noviembre de 2003²⁷⁶ reduciendo la pena por considerar que no se daba el subtipo agravado de abuso de autoridad. Algo, desde mi punto de vista, cuestionable, ya que un alcalde ostenta la máxima jerarquía en la administración, nombrando y cesando competencias a los concejales.

En la Sentencia se constatan las humillaciones, el descrédito y la continua solicitud de favores de naturaleza sexual. Nevenka recibió una indemnización de 12.000 euros.

El alcalde dimitió, aunque volvió a presentarse años después obteniendo el resultado necesario para darle la alcaldía al PSOE y tras ello dimitir.

La sentencia fue un hito y visibilizó una práctica tan silenciada como normalizada ante la perplejidad de una sociedad que empatizaba mucho más con el victimario que con la víctima.

Nevenka ganó el juicio penal, pero perdió el social. Él envió una carta a toda Ponferrada declarándose la víctima. Le concedieron honores, más de 3.000 personas salieron a la calle a apoyarle y a lanzar consignas contra la víctima.

Nevenka tuvo que marcharse de España. El documental finaliza con diversas

²⁷⁶ Tribunal Supremo. Sala de lo Penal. STS 6950/2003, de 7 de noviembre de 2003.

valoraciones sobre la deuda pendiente con ella. Se considera una pionera del #MeToo o el #YoTambién o el #Cuéntalo.

Han pasado más de veinte años desde el caso Nevenka, cabe pensar que la sociedad ha ido avanzando, pero es evidente que no tanto como debería, solo hace falta mirar en nuestra historia reciente el caso Rubiales²⁷⁷ (esta vez sí lleva el nombre del acosador). Nuevamente hubo una parte de la sociedad que apoyó y justificó la presunta agresión sexual de Luis Rubiales a Jennifer Hermoso.

Respecto al caso Nevenka acaba de finalizar el rodaje de la película Soy Nevenka, dirigida por Icíar Bollaín que se estrenará en septiembre de 2024, de nuevo Bollaín aborda en una película situaciones que ponen en el centro las vivencias y dificultades de las mujeres de manera central, la directora afirmaba durante el rodaje que “*una parte de la sociedad no se pone del lado de la víctima*”²⁷⁸.

8.5.6. El acoso sexual: *Intimidación*²⁷⁹.

La serie *Intimidación* es una serie de ficción de ocho capítulos que sólo en parte está basada en hechos reales.

La serie aborda un tema importante que será objeto de análisis en el próximo capítulo: el techo de cristal y las dificultades con las que tropiezan las mujeres cuando acceden a puestos de máxima responsabilidad, pero también plantea hechos que son objeto de este capítulo: el acoso sexual.

La serie se inicia con un video que se hace viral de la vicealcaldesa de Bilbao

²⁷⁷ Luis Rubiales era el presidente de la Real Federación Española de Fútbol en el Mundial de fútbol femenino de 2023. España quedó campeona y en la celebración le dio un beso en la boca a Jennifer Hermoso, una de las jugadoras. No fue un beso consentido. Luis Rubiales está siendo investigado por un delito de agresión sexual y otro de coacciones.

²⁷⁸ Muñoz, F. 21 de marzo de 2024. *El corazón de Nevenka en las manos de Icíar Bollaín: una parte de la sociedad no se pone del lado de la víctima*. ABC. <https://www.abc.es/play/cine/noticias/corazon-nevenka-manos-iciar-bollain-parte-sociedad-20240321033448-nt.html>

²⁷⁹ *Intimidación*, serie dirigida por Jorge Torregrassa, Ben Gutteridge, Koldo Almandoz y Marta Font y estrenada en 2022.

practicando sexo. Nuestra protagonista, Malen Zubiri, interpretada por Itziar Otuño, tiene una prometedora carrera por delante con muchas posibilidades de ser la futura alcaldesa de Bilbao. La trama recorre las dificultades que la protagonista sufre para que esa grabación no la destruya personal y políticamente.

Pero paralelamente hay otra historia: una trabajadora de una empresa se suicida, vamos descubriendo que la causa es otro video sexual en la que aparece ella con una pareja anterior. Nos va contando en retrospectiva la historia de la trabajadora, Ana Uribe, interpretada por Verónica Echegui, que pasa un calvario de humillaciones y una situación de acoso sexual por parte de sus compañeros de trabajo en una multinacional con una plantilla numerosa y mayoritariamente masculina. El video de Ana teniendo relaciones sexuales se va distribuyendo masivamente entre los compañeros de trabajo.

Los jefes, lejos de aplicar ningún protocolo, la llaman con una excusa al despacho para burlarse, ella todavía es ajena a lo que está pasando, no sabe del video. Paralelamente a Malen le limitan el acceso a los despachos del ayuntamiento. Un ejemplo claro de *mobbing*, quieren que se vaya.

Ane, enterada ya del video que circula entre sus compañeros sufre todo tipo de humillaciones y conductas propias del acoso sexual. Un grupo numeroso de compañeros la increpan y la rodean, ella no tiene otra opción que empujar a uno de ellos. Los jefes la llaman al despacho y le notifican que la van a sancionar por atentar contra un compañero, cuando ella explica que le estaban atacando y le dice a uno de ellos que él fue de los primeros en ver el video y difundirlo, el jefe le dice que el finiquito que le corresponde es una basura y su salario base es de risa, que tenga mucha suerte si se va porque además tiene una agresión en el currículum, le explica que la empresa está en peligro y que si lo suyo llega a los propietarios que son noruegos pueden cerrar, que ella será la responsable de dejar a 234 personas sin trabajo, por último añade: “*porque te tocan el culo. Por ser*

una zorra, igual”.

La empresa no solo no protege a la víctima, sino que la sanciona, la humilla y la juzga. Se considera que el video justifica cualquier acoso sexual hacia ella.

El mismo capítulo nos lleva al momento actual y nos muestra la reunión entre la hermana de Ane, Begoña, acompañada de su abogado (un prestigioso letrado que es el padre de Malen) y la empresa. La dirección expone que han efectuado una investigación interna sobre el posible delito de difusión de imágenes íntimas y acoso (aunque la empresa no lo verbaliza, lo hace el abogado) concluyendo que no hay pruebas, que puede que se difundiera un poco el vídeo, pero no de forma masiva ni con complicidad y que no consta que Ane pusiera los hechos en conocimiento de la empresa.

En la empresa intentan mantener el silencio, pero consiguen que algunos cuenten lo que pasó. También localizan al exnovio de Ane que fue el que primero difundió el video. Finalmente, al exnovio le espera una condena de prisión de entre 2 y 5 años. Los jefes de la empresa de Ane son detenidos, despedidos y sancionados.

Por otra parte, Malen se atreve a denunciar a los autores de su grabación sexual algo determinante para salvar su carrera política, en lugar de dimitir y abandonar como quería la dirección de su partido, copada principalmente por hombres, pero eso lo analizaré con mayor profundidad en el próximo capítulo.

Tan solo Miren, una mujer de la dirección de su empresa, le apoya durante casi todo el desarrollo de la trama, aunque con una voluntad muy contraria a que denuncie. Al final de la serie le relata a Malen que veinte años atrás un miembro de la ejecutiva del partido la acosó sexualmente, le explica que el caso se llevó con discreción, Malen le pregunta sobre si denunció, a lo que Miren le contesta *“Antes, si levantabas la voz, solo conseguías arruinar la carrera y la vida. Ellos se convertían en víctimas y tú en la zorra que les había jodido la vida. Directa al paro y al psiquiatra. No, gracias. Para poder*

dormir por las noches me convencí de que la decisión había sido mía. “Víctima” suena a debilidad. A autocompasión. Yo no era nada de eso. Siempre había sabido que debía esforzarme el doble. Pues ahí tenía un reto. Te aconsejé lo que conocía”.

No se puede evitar tras sus palabras pensar en Nevenka, que pese a conseguir una condena contra su acosador, socialmente no tuvo el apoyo lógico y acabó fuera de la política y del país. Para muchos se convirtió *“en la zorra que le había jodido la vida”* a un político respetable que se convirtió para la mayoría en una víctima.

El sentimiento de justicia invade el final de la serie, pero como ya comenté al principio en parte estaba inspirada en hechos reales²⁸⁰, en el caso Iveco y en Olvido Hormigos.

En el caso Iveco la empleada se suicidó tras la difusión del video entre sus compañeros de la empresa Iveco. Se inició un procedimiento penal por la presunta comisión de dos delitos: uno de descubrimiento y revelación de secretos y otro contra la integridad moral. El procedimiento acabó con el sobreseimiento por falta de autor conocido²⁸¹. Por otra parte, CCOO, su sindicato, denunció a la empresa ante la Inspección de Trabajo porque la trabajadora había puesto en conocimiento del mismo que sufría acoso por parte de un compañero y la empresa no puso en marcha el protocolo para la prevención del acoso sexual. CCOO manifestó que acudió con la trabajadora a la empresa que *“Le informó de lo que había ocurrido y de la persona que presuntamente había iniciado la difusión de un vídeo. La compañía decidió mirar para otro lado y no tomar ninguna medida. Alegó que se trataba de un asunto personal y no de ámbito laboral”*²⁸².

²⁸⁰ Monfort, C. 2 de julio de 2022. *“Intimidad” el devastador caso real que inspiró la serie*. Espinof. <https://www.espinof.com/netflix/intimidad-devastador-caso-real-que-inspiro-serie-netflix>

²⁸¹ Borraz, M. Olías, L. 26 de mayo de 2020. *La justicia archiva el caso de la trabajadora de Iveco que se suicidó tras la difusión en su empresa de un video sexual*. Eldiario.es. https://www.eldiario.es/sociedad/justicia-archiva-trabajadora-iveco-difusion_1_5972443.html

²⁸² Olías, L. 29 de mayo de 2019. *CCOO denunciará a Iveco por el suicidio de una trabajadora tras la difusión de un vídeo sexual*. Eldiario.es. https://www.eldiario.es/economia/ccoo-denunciara-iveco-suicidio-trabajadora_1_1534826.html

Pero la denuncia ante la Inspección de Trabajo también se archivó, consideraron que la difusión del video no fue la causa del suicidio de la víctima²⁸³.

El caso de Olvido Hormigos es distinto, concejala del PSOE en el municipio de Los Yébenes le envió un vídeo masturbándose en agosto de 2012 a su amante, un futbolista, que lo difundió masivamente. Tras los hechos tuvo que dimitir. Recientemente afirmaba: *“Esos días no quería salir de la cama, ni vivir... pensé en tomarme unas pastillas y no despertar, pero no lo hice”*²⁸⁴.

De estos hechos se enteró España entera, pero no pudo procederse a condena alguna porque en aquel momento los hechos no eran constitutivos de delito. Ella había enviado el video y para que fuera delito se requería de robo o apropiación indebida. Se reformó el Código Penal para que ello no fuera así y actualmente en artículo 197.7. estipula: *“Será castigado con una pena de prisión de tres meses a un año o multa de seis a doce meses el que, sin autorización de la persona afectada, difunda, revele o ceda a terceros imágenes o grabaciones audiovisuales de aquélla que hubiera obtenido con su anuencia en un domicilio o en cualquier otro lugar fuera del alcance de la mirada de terceros, cuando la divulgación menoscabe gravemente la intimidad personal de esa persona.*

Se impondrá la pena de multa de uno a tres meses a quien habiendo recibido las imágenes o grabaciones audiovisuales a las que se refiere el párrafo anterior las difunda, revele o ceda a terceros sin el consentimiento de la persona afectada.

La pena se impondrá en su mitad superior cuando los hechos hubieran sido

²⁸³ La Vanguardia, 25 de junio de 2020. Trabajo dicta que la difusión del vídeo sexual de la trabajadora de Iveco no influyó en su suicidio.
<https://www.lavanguardia.com/vida/20200625/481946782843/inspeccion-trabajo-trabajadora-iveco-suicidio-video-sexual.html>

²⁸⁴ G.C. 13 de enero de 2024. Olvido Hormigos rompe su silencio sobre su vídeo íntimo: «No creo que me pueda perdonar nunca». El Correo.
<https://www.elcorreo.com/gente-estilo/olvido-hormigos-rompe-silencio-video-intimo-confesion-20240113181955-nt.html>

cometidos por el cónyuge o por persona que esté o haya estado unida a él por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia, la víctima fuera menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, o los hechos se hubieran cometido con una finalidad lucrativa”.

Afortunadamente a veces las leyes saben adaptarse a los tiempos y a las acciones reprochables que quedaban al margen de la acción penal. Pero como hemos visto en determinados aspectos que tienen que ver con la igualdad entre ambos sexos el cambio de normativas no es suficiente, falta un cambio en las actitudes, en las percepciones, en la empatía. La normativa, como ya vimos plantea medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por cuestión de sexo, pero como ya hemos visto en la ficción y en la realidad la mayoría de las veces no funcionan. La realidad jurídica no se traslada a la realidad laboral y social de manera lo suficientemente efectiva para modificarla de forma contundente.

8.5.7. #MeToo (yo también).

No puedo acabar el capítulo dedicado al acoso sexual y al acoso por razón de sexo sin hacer referencia al #MeToo, un movimiento que se visibilizó en octubre de 2017²⁸⁵.

Dos periodistas, Jodi Kantor y Megan Twohey, publicaron en The New York Times un reportaje sobre el acoso y abuso sexual sistemático por parte de Harvey Weinstein, uno de los productores más poderosos y famosos de Hollywood en aquel momento²⁸⁶.

Harvey Weinstein obtuvo una condena de 23 años y posteriormente otra de 16

²⁸⁵ Bertran, J. 5 de octubre de 2022. *Así nació el movimiento #MeToo: un artículo periodístico y un tuit.* Elperiódico.

<https://www.elperiodico.com/es/ocio-y-cultura/20221005/too-movimiento-nacio-tuit-articulo-76224737>

²⁸⁶ Goitia, F. 16 de diciembre de 2022. *Ellas acabaron con Harvey Weinstein.* La Voz de Galicia. <https://www.lavozdeg Galicia.es/xlsemanal/personajes/weinstein-hollywood-me-too-periodistas-jodi-kantor-megan-twohey.html>

años por violar a una modelo italiana²⁸⁷, los procesos contaron con numerosas declaraciones que dejaron patente el acoso sistemático que realizaba.

Pero el #MeToo tal y como lo conocemos en la actualidad surgió con un tweet de la actriz Alyssa Milano que decía: “*Si te han acosado o agredido sexualmente, escribe 'me too' [yo también] en respuesta a este tuit*”.

A partir de ese momento se extendió por todo el mundo, aunque en realidad lo había creado en 2006 la activista afroamericana Tarana Burke²⁸⁸ al denunciar en la red social Myspace numerosos casos de violencia sexual sufridos en comunidades donde desempeñaba su trabajo.

Dicho movimiento sirvió para que las mujeres de muchos países se atrevieran a señalar el acoso sexual por lo menos en algunos sectores.

España fue uno de los países que también tuvo su pequeña réplica, aunque ni de lejos con consecuencias para los acosadores similares a las de EEUU, para empezar no señalaron a nadie.

Cuando surge en EEUU varias actrices españolas como Aitana Sánchez-Gijón, Carla Hidalgo o Leticia Dolera²⁸⁹ hicieron público el acoso sexual sufrido en distintos momentos de su carrera cinematográfica, pero no dieron ni datos ni nombres. Yvonne Blake, incluso denunció haber sido víctima de una violación a manos de un productor

²⁸⁷ Scarpellini, P. 23 de febrero de 2023. *Harvey Weinstein condenado a otros 16 años en prisión por violar a una modelo*. El Mundo, LOC. <https://www.elmundo.es/loc/2023/02/23/63f7c473fdddfc17f8b45c3.html>

²⁸⁸ Brandariz Portela, T. Sosa Sánchez, R. Marzo de 2022. *Caracterización del #MeToo en España. Una aproximación a través del análisis de la prensa y su impacto en la ciudadanía*. Investigaciones Feministas. ISSN-e: 2171-6080. Pág. 376.

²⁸⁹ Belategui, O. 28 de octubre de 2017. “*Si no te acuestas conmigo, no vas a trabajar nunca más*”. La Voz de Galicia. https://www.lavozdeg Galicia.es/noticia/sociedad/2017/10/28/acuestas-conmigo-vas-trabajar-nunca-/0003_201710G28P34991.htm

cuando apenas tenía 24 años²⁹⁰.

El movimiento #MeToo va más allá del acoso sexual sufrido en el marco laboral, pero en los casos del entorno cinematográfico el acoso por parte de productores o directores a actrices en la relación laboral o ante la expectativa de ella es fundamental, el caso más visible fue la denuncia pública de treinta jóvenes actrices que por redes explicaron que el director y productor Luis María Ferrández se aprovechó de ellas prometiéndoles papeles, lo publicó la actriz Chacha Huan y las demás se sumaron pero no hicieron públicos sus nombres.

Es evidente que el #MeToo no se podía reproducir de la misma manera en los Estados Unidos que en España porque la industria es mucho más limitada y como expone la actriz Berta Ojeda, Secretaria de Igualdad de la Unión de Actores y Actrices, *“el #MeToo en Estados Unidos se estuvo fraguando durante muchos años y que cuando se destaparon los abusos, la gala de los Globos de Oro de ese año, supuso un ejercicio de poder con las más grandes, algo que aquí no ha sucedido. Es difícil pensar que actrices no tan conocidas solitas vayan y denuncien a un productor o a un director. En Estados Unidos salió el gran poder de las mujeres. No es un reproche. No sabemos cuántas de las actrices consagradas de nuestro país han sufrido abusos de este tipo”*.

No puedo hacer otra cosa que darle la razón viendo el caso de Plácido Domingo, con numerosos testimonios de acoso sexual a lo largo de su carrera, las mujeres explicaban que si no cedían a sus requerimientos sexuales las amenazaba con no volver a trabajar.

En 2019 una investigación del sindicato de músicos de ópera de Estados Unidos

²⁹⁰ Kohan, M. 8 de febrero de 2021. *Las cineastas advierten de que sin apoyo institucional será difícil un #MeToo de las actrices españolas*. Público. <https://www.publico.es/sociedad/metoo-cineastas-advierten-apoyo-institucional-sera-dificil-metoo-actrices-espanolas.html>

(AGMA) certificó que Plácido Domingo había estado acosando sexualmente a artistas durante su carrera. El cantante tras el informe lo admitió. Sin embargo, en España en julio de 2021 tras su actuación en el Auditorio Nacional de Madrid el tenor recibió una ovación de casi tres minutos por parte del público²⁹¹. Creo que dicha muestra de reconocimiento es muy descriptiva de cómo se percibe el acoso sexual en nuestro país.

Lo más parecido al #MeToo en este país, con una respuesta social más o menos aceptable y con el reproche social y judicial pertinente, es el caso Rubiales, pero hemos de tener en cuenta que la repercusión internacional del caso fue determinante, en el resto de Europa los hechos eran rechazados contundentemente²⁹² y las futbolistas, empoderadas tras haber ganado el mundial y sintiéndose reforzadas por el apoyo social transformaron el #MeToo en el #SeAcabó, emulando la canción de María Jiménez para denunciar años de humillaciones y desigualdades en el fútbol español²⁹³.

La presión social finalmente dio lugar a consecuencias y el acosador, Luis Rubiales, dimitió de su cargo de presidente de la Real Federación Española, no sin antes resistirse, avergonzar a las futbolistas y presuntamente coaccionar a la víctima y su entorno familiar. Actualmente está acusado de los delitos de agresión sexual y coacciones.

Pero cabe no olvidar el numeroso apoyo que tuvo y la trivialización que una parte importante de la sociedad hizo de su actuación que vuelve a demostrar que se minimiza y se justifica el acoso porque se ha normalizado a lo largo de los años en un país en el que le queda mucho por avanzar en la igualdad de derechos.

Por otra parte, no podemos obviar que estas pequeñas victorias contra el acoso se

²⁹¹ Real, A. 15 de enero de 2023. *Los escándalos de Plácido Domingo: denunciado públicamente por acoso sexual y los audios de la “secta del horror” en Argentina*. Newtral. <https://www.newtral.es/escandalos-placido-domingo/20230115/>

²⁹² De los Ríos, E. 21 de agosto de 2023. ¡Todos en contra! Las reacciones internacionales al beso forzado de Luis Rubiales a Jenni Hermoso: «El sexismo es una plaga en el fútbol femenino». Mujer Hoy. <https://www.mujerhoy.com/actualidad/luis-rubiales-pide-perdon-polemica-beso-jenni-hermoso-mundial-reaccion-internacional-machismo-20230821161945-nt.html>

²⁹³ Ramírez, M. 25 de agosto de 2023. #SeAcabó. ElDiario.es. https://www.eldiario.es/opinion/seacabo_129_10466142.html

están produciendo en colectivos de mujeres muy concretos que pueden considerarse “privilegiadas” por los recursos, por la cobertura mediática y la extensión social de los hechos.

Como plantea Tarana Burke, quien acuñó el término #MeToo, con su popularización se ha convertido en un movimiento para mujeres ricas y blancas, que se ha centrado en los agresores en lugar de facilitar las herramientas para sanar a las víctimas y que es necesario hablar de anónimas, mujeres racializadas y personas pobres que no tienen poder para denunciar.

Para ella *“El movimiento habría perdido así el eje central de su sentido: se pasa de denunciar la violencia sexual a las historias particulares de las celebridades”*²⁹⁴.

Cabe aquí recordar y remitir al suelo pegajoso, aquellas mujeres que sufren grandes dificultades para desarrollarse en el mundo laboral, si acceder o mantener el puesto de trabajo ya implica una dificultad, sus posibilidades de protección y denuncia ante el acoso se van a ver drásticamente reducidas.

8.6. CONCLUSIONES SOBRE LA INVISIBILIDAD DEL ACOSO.

Como ya he remarcado varias veces a lo largo de esta investigación, el cine, ya sea de ficción o documental, es el reflejo de la realidad, pero en este capítulo la realidad es que el cine español apenas ha reflejado a lo largo de su filmografía una práctica degradante para las mujeres que es tan cierta como antigua y por tanto nos muestra precisamente su invisibilización, la ausencia de plasmar una discriminación y por tanto una sociedad que no es consciente, porque en la sociedad el acoso sexual y el acoso por razón de género no es visible.

²⁹⁴ Brandariz Portela, T. Sosa Sánchez, R. Marzo de 2022. “Caracterización del #MeToo en España. Una aproximación a través del análisis de la prensa y su impacto en la ciudadanía”. *Investigaciones Feministas*. ISSN-e: 2171-6080. Pág. 379.

Cabe recordar como analizaba en el capítulo de la violencia de género que la misma fue invisible, aunque conocida, durante siglos, legal en algunas etapas y normalizada durante demasiado tiempo. Hace poco más de veinticinco años se visualizó con el asesinato de Ana Orantes, y poco a poco se fue colocando en el centro, a ser concebida como un problema, a legislar, a proteger y a condenar. Existe ya mucha filmografía al respecto, fruto de la concienciación y al mismo tiempo la concienciación también es fruto de esa filmografía.

En el acoso sexual y el acoso por razón de sexo estamos todavía muy lejos de eso. En las estadísticas se ve de forma clara su existencia, pero socialmente no se es consciente del problema y de su implicación.

He finalizado el capítulo con el movimiento #MeToo que simplemente refleja el acoso en actrices americanas con importantes altavoces y con vidas bastante privilegiadas desde el punto de vista económico, pero en otros sectores, con mujeres sin tantos o directamente sin recursos se hace bastante más difícil, como hemos visto en el caso de las actrices españolas, no cabe decir que pasa con aquellas que están atrapadas en el suelo pegajoso.

Nuestro #MeToo, convertido en el #SeAcabó por el futbol femenino español, también se ha podido dar, como he explicado, por determinadas circunstancias, pero las futbolistas españolas llevaban sufriendo discriminación durante décadas. Esas circunstancias: ganar el mundial, la cobertura mediática y sobre todo la repercusión internacional, sobre todo en Europa, hizo que la situación fuera insostenible produciendo un estallido social que tan solo hizo que mostrar la realidad, pero las futbolistas españolas al igual que las actrices norteamericanas no son hechos aislados, ellas han tenido una serie de circunstancias que les han permitido denunciar, visibilizar, concienciar y por tanto ganar, pero existen millones de mujeres anónimas que sufriendo lo mismo no tienen las

mismas posibilidades.

“Una mujer, para que se la reconozca como escritora, pintora, investigadora o lo que sea, tiene que hacer veinte veces más que un hombre, tiene que ser una fuera de serie.

***No hay apenas mujeres reconocidas en ninguna profesión,
pero el mundo está lleno de célebres hombres mediocres”.***

Gloria Fuertes.

CAPÍTULO 9. EL TECHO DE CRISTAL.

No es casual que “el techo de cristal” sea el último capítulo de mi tesis doctoral, ya hemos recorrido diferentes obstáculos con los que tropiezan las mujeres para lograr la igualdad efectiva en el mercado laboral: violencia de género, precariedad, falta de corresponsabilidad en las cargas familiares, brecha salarial, acoso... Constituyen barreras visibles aunque invisibilizadas, pero además de estas existen las barreras sutiles, invisibles, imperceptibles incluso, a veces, para las que las padecen, que impiden la promoción de las mujeres a los escalafones más altos, escalafones que si están copados mayoritariamente por hombres van a seguir reproduciendo los mismos estereotipos indefinidamente.

En este capítulo profundizaré en las diversas dificultades que atraviesan las mujeres para acceder y mantenerse en los puestos de máxima responsabilidad, analizaré las mismas en los diferentes ámbitos y en los diferentes poderes de nuestro Estado de derecho, la normativa aprobada para impulsar la presencia de las mujeres en dichos puestos, la que establece obligatoriedad y la que establece recomendaciones y la diferencia de resultados entre ambas a partir de los datos objetivos obtenidos de hacer un estudio de las diferentes instituciones. Pero también abordaré las dificultades añadidas con las que se encuentran aquellas mujeres que consiguen romper los “techos de cristal”,

análisis que tan solo puede hacerse entrevistando a aquellas que conocen de las complejidades de sus responsabilidades en primera persona, por último, contrastaré la realidad con la escasa filmografía que el cine español nos ofrece en esta materia.

9.1. EL PROBLEMÁTICO CONCEPTO DEL TECHO DE CRISTAL.

La expresión “techo de cristal” fue utilizada por primera en 1978 por Marilyn Loden en una mesa redonda que abordaba las aspiraciones de las mujeres²⁹⁵.

Utilizamos la expresión “techo de cristal” para referirnos a las barreras invisibles que impiden a las mujeres acceder a los puestos de máxima responsabilidad en sus carreras profesionales²⁹⁶.

En Europa, y por supuesto en nuestro país, la mujer hasta hace tan solo unas décadas tenía serias dificultades para acceder a profesiones históricamente copadas por los hombres y una cosa es haber conseguido formar parte de dichas profesiones y otra bien distinta que puedan ocupar los puestos más elevados en la jerarquía.

El análisis de si los hombres, consciente o inconscientemente, tienen dificultades para aceptar la autoridad de una mujer es un tema que requiere de una investigación más exhaustiva y con un ámbito multidisciplinar, pero sí quiero y debo abordarlo en este estudio, aunque sea brevemente y sólo desde el ámbito que me es propio.

Existe la percepción de que la mujer debe demostrar más su valía que un hombre para ser considerada válida, al hombre la validez se le presume, la mujer la debe

²⁹⁵ BBC Mundo. 13 de diciembre de 2017. *Marilyn Loden, la mujer que inventó la expresión “techo de cristal”*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-42338736>

²⁹⁶ Díez-Ordas Berciano, E. 2018. “Implicaciones laborales en el techo de cristal”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, ISSN-e 2282-2313, Vol. 6, Nº. 4, 2018. Pág. 186.

demostrar.

En 1997 se realizó un estudio que fue publicado por la revista *Nature*, Christine Weneras y Agnes Wold analizaron el sistema de evaluación de proyectos postdoctorales en el Consejo de investigación Médica de Suecia y demostraron “*que las mujeres tenían que ser 2,6 veces más productivas que los varones para que ambos fueran considerados igualmente competentes*”²⁹⁷.

Mi intención en este capítulo es analizar de una manera humilde la existencia del “techo de cristal” en nuestro país, constatar cómo existe y subsiste prácticamente en todas las esferas profesionales que implican un poder real, especialmente en los diferentes poderes de nuestro sistema democrático: el poder legislativo, ejecutivo y judicial, así como en el poder económico, un poder, si me lo permiten, más poderoso, incluso, que los tres anteriores.

Es evidente que existen mujeres que han roto ese “techo de cristal”, pero todavía no hemos tenido ninguna Presidenta del Gobierno, ni tampoco del Tribunal Supremo y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 las mujeres representaban el 35’8%²⁹⁸ a finales de marzo de 2023, aumentando casi al 40% a finales del mismo año, sin embargo ocupan tan solo el 22’06 de los comités ejecutivos y en el resto del mercado continuo el 29,48%²⁹⁹.

Sin duda quedan “techos” que romper.

Por otra parte, cabe analizar las dificultades para llegar, si son las mismas que

²⁹⁷ Guil Bozal, A. 2007. “Docentes e investigadoras en las universidades españolas. Visibilizando techos de cristal”. *Revista de investigación educativa, RIE*, ISSN-e 1989-9106, ISSN 0212-4068, Vol. 25, Nº 1, 2007 (Ejemplar dedicado a: Investigación, género y educación). Pág. 112.

²⁹⁸ Vallbona, X. 30 de marzo de 2023. ICEX. <https://www.icex.es/es/quienes-somos/mujer-e-internacionalizacion/experiencias-mujer/techo-cristal>

²⁹⁹ Sánchez-Silva, C. 6 de marzo de 2024. *Las mujeres ocupan el 34,5 de los puestos de los consejos de administración en las cotizadas*. EL PAÍS. <https://elpais.com/sociedad/dia-de-la-mujer/2024-03-06/las-mujeres-ocupan-el-345-de-los-puestos-de-los-consejos-de-administracion-en-las-cotizadas.html#:~:text=DE%20LA%20MUJER-.Las%20mujeres%20ocupan%20el%2034%2C5%25%20de%20los%20puestos%20de,de%20administraci%C3%B3n%20en%20las%20cotizadas>

tienen los hombres y si su autoridad es aceptada o si se pone en cuestión.

Carmen Alborch³⁰⁰ en el prólogo del libro *Herederas y heridas. Sobre las élites profesionales femeninas*³⁰¹, afirmaba que “los hombres tienen el poder, lo mantienen, lo reproducen, lo ejercen, mientras que las mujeres sólo han podido ejercer una cierta influencia o poder residual. Consecuentemente las mujeres que acceden a determinados puestos de responsabilidad son, somos, consideradas advenedizas, “outsiders”, incluso testigos incómodos”.

Escribió este prólogo en 2002. En ese año Carmen Alborch ya había sido Decana de la Facultad de Derecho de la Universitat de València, ministra de Cultura, diputada y directora del Instituto Valenciano de Arte Moderno (IVAM), por lo tanto había roto varios “techos de cristal”, pero su valoración no transmite una situación igualitaria de las mujeres en los puestos de poder.

Es cierto que han pasado veintidós años desde la publicación de ese prólogo, a la LOI todavía le quedaban cinco años para ver la luz y desde entonces otras mujeres han ido rompiendo barreras ¿pero están, estamos, en igualdad de condiciones para acceder, mantener y ejercer el poder?

9.2. LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES (LOI).

A lo largo de esta tesis he ido profundizando en las diferentes normativas impulsadas para romper barreras en favor de la igualdad, algunas, como hemos visto, con

³⁰⁰ Carmen Alborch, nació en 1947 en Castelló de Rugat y falleció en Valencia en 2018. Primera Decana de la Facultad de Derecho de la Universitat de València, Ministra de Cultura en la V legislatura, Diputada socialista y directora del Instituto Valenciano de Arte Moderno (IVAM).

³⁰¹ García de León Álvarez. M.T. 2002. *Herederas y heridas. Sobre las élites profesionales femeninas*. Madrid: Cátedra 2002. ISBN: 84-376-2017-1. Págs. 12-13.

más éxito que otras, porque las mentalidades y los estereotipos necesitan algo más que una ley para alterarse.

Sin embargo, la LOI introducía determinados cambios normativos que han implicado directamente la participación de las mujeres en determinadas parcelas. Algunos preceptos no requieren de una voluntad porque son un mandato directo y han supuesto que muchas mujeres puedan ocupar puestos de responsabilidad política.

En este sentido, por ejemplo, el punto uno de la disposición adicional segunda de la LOI implicaba la Modificación de la LOREG en los siguientes términos:

“1. Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en esta Ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento. Cuando el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico.

En las elecciones de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, las leyes reguladoras de sus respectivos regímenes electorales podrán establecer medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres en las candidaturas que se presenten a las Elecciones de las citadas Asambleas Legislativas.

2. También se mantendrá la proporción mínima del cuarenta por ciento en cada tramo de cinco puestos. Cuando el último tramo de la lista no alcance los cinco puestos, la referida proporción de mujeres y hombres en ese tramo será lo más cercana posible al equilibrio numérico, aunque deberá mantenerse en cualquier caso la proporción exigible

respecto del conjunto de la lista.

3. A las listas de suplentes se aplicarán las reglas contenidas en los anteriores apartados.

4. Cuando las candidaturas para el Senado se agrupen en listas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 171 de esta Ley, tales listas deberán tener igualmente una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que la proporción de unas y otros sea lo más cercana posible al equilibrio numérico.”

Desde mi punto de vista este cambio normativo fue el más contundente para la presencia de las mujeres en esferas de poder, desde su aprobación, a excepción de los municipios con 3.000 o menos habitantes y de las islas con 5.000 o menos habitantes, todas las candidaturas electorales están obligadas a estar conformadas como mínimo por un 40% de mujeres (y de hombres) y lo más importante, este porcentaje ha de ser por tramos de cinco, si no hubiera sido así difícilmente se hubiera cambiado la realidad, en algunos casos nos hubiéramos encontrado a las mujeres ocupando el 40 % de las candidaturas empezando por debajo y siendo que, prácticamente, ninguna candidatura obtiene el 60% de candidatos electos la medida hubiera resultado intrascendente.

Es cierto que la medida podía haber sido más ambiciosa y además de haber establecido el límite inferior de un 40% podría no haber blindado el límite superior del 60%, eso hubiera supuesto la posibilidad de que las mujeres pudieran ocupar más allá del 60% de las candidaturas, compensando de esta manera la presencia minoritaria de mujeres en listas electorales durante tantos años.

Aun así, cabe valorar que dicha medida, como ya he comentado, supuso romper muchas barreras y situar a un importante número de mujeres como concejalas y diputadas, cuestión distinta es las responsabilidades que ostentan y su representación en los órganos unipersonales como las alcaldías que a continuación analizaré.

De la misma manera que observamos el avance que supuso la LOI para la presencia de mujeres en la mayoría de las instituciones (las diputaciones están al margen como después señalaré) por la obligatoriedad del 40% por tramos de cinco, la citada ley tenía algunas recomendaciones que, por el hecho de serlo, como veremos posteriormente, no han logrado el mismo efecto:

- El artículo 16 establece que “*Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan*”.

De la misma forma que el artículo 16 de la LOI aconseja, pero no obliga, existen otros preceptos en el articulado de esa norma son ejemplos claros los siguientes:

- Artículo 26.1: “*Las autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma*”.
- Artículo 28.2: “*El Gobierno promoverá la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información mediante el desarrollo de programas específicos, en especial, en materia de acceso y formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones, contemplando las de colectivos de riesgo de exclusión y del ámbito rural*”.
- Artículo 29.1: “*Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución*”.
- Artículo 65: “*Las normas sobre personal de las Fuerzas Armadas*

procurarán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en especial en lo que se refiere al régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas”.

- *Artículo 75: “Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley”.*
- La Disposición adicional tercera aborda la modificación de la Ley Orgánica del Poder Judicial, pero la limita a introducir la realización de informes de impacto de género y a la creación de una comisión de igualdad por parte del Consejo General del Poder Judicial.

La LOI establece en su exposición de motivos que su objetivo era *“combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y promover la igualdad real entre mujeres y hombres con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”*, ahora corresponde profundizar en los resultados de la norma, ver si se ha avanzado de una manera considerable.

9.3. LOS EFECTOS Y DEFECTOS DEL DIFERENTE ARTICULADO DE LA LEY PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES EN DATOS.

Para analizar, como el título indica, los efectos y defectos de la LOI corresponde analizar los datos reales y las realidades en distintos estamentos, corresponde en primer lugar el ámbito político en líneas generales, el poder ejecutivo, es decir los avances y

retrocesos a lo largo de diferentes legislaturas del gobierno de España y del poder local; en segundo lugar analizaré el poder judicial y el poco o nulo impacto de la LOI en sus estructuras, a continuación profundizaré en otras entidades no judiciales con especial interés en los consejos de administración de las empresas y por último una mirada poco discreta a las instituciones valencianas.

9.3.1. Gobierno español y administraciones locales.

Las primeras elecciones municipales con la LOI en vigor fueron las de 2007, ese año también se realizaron diversas elecciones autonómicas, entre ellas las elecciones a Les Corts Valencianes.

El número de mujeres elegidas como concejales en las elecciones de 2007 a nivel de todo el estado español supuso el 39,4% del total, incrementándose en más de siete puntos a favor de las mujeres respecto de los resultados en las elecciones municipales de 2003 donde las mujeres representaban el 32,3%³⁰². La media de los municipios valencianos superó el 40%³⁰³. El porcentaje obtenido cumplió con la norma, algo que no podía ser de otra manera porque era y es de obligado cumplimiento.

Pero vamos a ver qué ocurre cuando nos encontramos con órganos unipersonales donde no existe ningún tipo de obligatoriedad. Tras las elecciones municipales de 2023 el porcentaje de concejales en los ayuntamientos es del 40'46%, apenas un punto por encima de las elecciones del 2007, pero solo un 24,42 %³⁰⁴ de las alcaldías de España están ocupadas por mujeres; en la legislatura pasada (2019-2023) un 21,74%³⁰⁵.

³⁰² Ministerio de Interior. Elecciones locales 2007. Impacto de la L.O. 3/2007. NIPO: 126-07-111-9. Pág. 23.

³⁰³ Ministerio de Interior. Elecciones locales 2007. Impacto de la L.O. 3/2007. NIPO: 126-07-111-9. Pág. 11.

³⁰⁴ Sangiao, S. 2 de agosto de 2023. *Sin paridad en la política local: solo una de cada cuatro municipio tiene alcaldesa*. Público.

<https://www.publico.es/politica/paridad-politica-local-cuatro-municipios-alcaldesa.html>

³⁰⁵ La Moncloa. 8 de marzo de 2021. Nota de prensa.

Es una prueba clara de que cuando dejamos la decisión de la paridad a meras recomendaciones esta no se convierte en realidad, la norma sólo es realmente efectiva cuando establece la obligatoriedad de su cumplimiento. El porcentaje de mujeres en determinadas instituciones está más o menos blindado con la modificación que la LOI realizó de la Ley de Régimen Electoral, pero otros artículos como el 16 no han obtenido el mismo resultado, establecer que se ha de procurar por parte de los Poderes Públicos atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan era y es muy poco ambicioso.

El verbo “procurar” reduce su pretensión a una mera intencionalidad por lo que muchas veces no se traduce en un equilibrio.

También puede ocurrir que se respete la paridad en los órganos más visibles, sobre todo por parte de los partidos progresistas, pero no siempre se mantiene la proporción en los escalones inmediatamente posteriores.

El Consejo de ministros (y ministras) es un buen medidor para ver la evolución de los órganos políticos más importantes no sometidos a la obligatoriedad normativa del equilibrio entre ambos sexos.

José María Aznar³⁰⁶ López (Partido Popular) en su último gobierno (abril de 2000) nombró tan solo a tres mujeres ministras frente a trece hombres, un gobierno de 14 hombres y 3 mujeres si contamos al presidente³⁰⁷. Como podemos observar, el equilibrio entre hombres y mujeres estaba lejos de ser una realidad, cierto es que hay que tener en

<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/territorial/Paginas/2021/080321-mujerescorporaciones.aspx>

³⁰⁶ José María Aznar López, nació en 1953 en Madrid y fue Presidente del Gobierno de España desde el 5 de mayo de 1996 al 17 de abril de 2004.

³⁰⁷ La Moncloa. Gobierno. Gobiernos de la VII Legislatura.

<https://www.lamoncloa.gob.es/gobierno/gobiernosporlegislaturas/Paginas/VII%20Legislatura.aspx>

consideración que la LOI no se había aprobado.

El 18 de abril de 2004 José Luis Rodríguez Zapatero³⁰⁸ (PSOE) nombraba su primer gobierno, tres años antes de aprobarse la LOI el gobierno estuvo formado por 8 mujeres y 9 hombres contando al presidente³⁰⁹, la diferencia con respecto al anterior gobierno era considerable. Aunque no existía la LOI existió la sensibilidad necesaria para tener un gobierno prácticamente paritario.

El 14 de abril de 2008, José Luis Rodríguez Zapatero nombraba su segundo gobierno compuesto por 9 mujeres y 9 hombres³¹⁰, el primero desde la aprobación de la LOI y el primero totalmente paritario, pero el anterior ya prácticamente lo era, fue una cuestión de convicción más que de una obligatoriedad legal que de hecho no existe de forma imperativa.

De hecho, el primer gobierno del siguiente presidente del Gobierno, Mariano Rajoy Brey³¹¹ (Partido Popular), nombrado el 22 de diciembre de 2011, tan solo contó con 4 mujeres frente a 10 hombres³¹², y pese a realizar numerosos cambios a lo largo de las diferentes legislaturas la tendencia varió muy poco, su último gobierno fue de 5 mujeres y 9 hombres³¹³.

En la actualidad, con el presidente Pedro Sánchez Pérez-Castejón³¹⁴ (PSOE³¹⁵), tenemos un gobierno con más mujeres que hombres, 12 mujeres y 10 hombres³¹⁶

³⁰⁸ José Luis Rodríguez Zapatero, nació en Valladolid en 1960. Fue Presidente del Gobierno de España desde el 17 de abril de 2004 al 21 de diciembre de 2011.

³⁰⁹ La Moncloa. Gobierno. Gobiernos de la VIII Legislatura.

<https://www.lamoncloa.gob.es/gobierno/gobiernosporlegislaturas/paginas/VIIILegislatura.aspx>

³¹⁰ La Moncloa. Gobierno. Gobiernos de la IX Legislatura.

<https://www.lamoncloa.gob.es/gobierno/gobiernosporlegislaturas/paginas/IXLegislatura.aspx>

³¹¹ Mariano Rajoy Brey, nació en Santiago de Compostela en 1955. Fue Presidente del Gobierno de España desde el 21 de diciembre de 2011 hasta el 2 de junio de 2018.

³¹² La Moncloa. Gobierno. Gobiernos de la X Legislatura.

<https://www.lamoncloa.gob.es/gobierno/gobiernosporlegislaturas/Paginas/XLegislatura.aspx>

³¹³ La Moncloa. Gobierno. Gobiernos de la XII Legislatura.

<https://www.lamoncloa.gob.es/gobierno/gobiernosporlegislaturas/Paginas/xii-legislatura.aspx>

³¹⁴ Pedro Sánchez Pérez-Castejón nació en Madrid en 1972. Es presidente del Gobierno de España desde el 2 de junio de 2018.

³¹⁵ Pedro Sánchez Pérez-Castejón es del PSOE, pero el gobierno es de coalición: PSOE-Sumar.

³¹⁶ La Moncloa. 20 de noviembre de 2023. Actividad del presidente.

nombrado en noviembre de 2023.

Si analizamos las Delegaciones de Gobierno observamos que en la actualidad hay 10 mujeres y 9 hombres³¹⁷, sin embargo, si acudimos al siguiente escalafón, las subdelegaciones, nos encontramos con 20 mujeres frente a los 33 hombres nombrados³¹⁸.

Tras el análisis realizado observamos que, si la norma aconseja, pero no obliga queda a la elección del responsable político de turno que se produzca el equilibrio de género.

9.3.2. En los órganos judiciales.

El Poder Judicial ha corrido peor suerte que el político en lo de romper “techos de cristal”, recordemos que la disposición adicional tercera modificó la Ley Orgánica del Poder Judicial introduciendo la elaboración de informes de impacto de género y la creación de una comisión de igualdad por parte del Consejo General del Poder Judicial. Medidas concretas efectivas ninguna.

El CGPJ está formado por 9 mujeres y 12 hombres, las mujeres constituyen casi el 43%³¹⁹. Los nombramientos de los distintos miembros se realizan desde las Cortes Generales y en esto el cumplimiento de la LOI se ha respetado porque de no ser así se debe dar una justificación al respecto.

Pero ninguna mujer ha ostentado la presidencia del CGPJ, que además es la misma que la del Tribunal Supremo, donde tampoco ninguna mujer ha sido vicepresidenta.

Según los datos de 2022 las mujeres constituyen el 54% de la carrera judicial, pero

<https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Paginas/2023/201123-sanchez-anuncia-composicion-gobierno.aspx>

³¹⁷ Ministerio de política territorial y memoria democrática. Delegaciones de gobierno. Información de 16 de abril de 2024. https://mpt.gob.es/delegaciones_gobierno/delegaciones.html

³¹⁸ Ministerio de política territorial y memoria democrática. Subdelegaciones de gobierno. Información de 16 de abril de 2024. https://mpt.gob.es/delegaciones_gobierno/subdelegaciones-di.html

³¹⁹ Poder Judicial España. Altos cargos. <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Consejo-General-del-Poder-Judicial/Informacion-Institucional/Como-funciona-el-CGPJ/Altos-Cargos/>

su participación en los puestos más altos de la jerarquía es mínima y ocupan los órganos unipersonales mayoritariamente (juzgados)³²⁰, siendo menor su presencia en los órganos colegiados (tribunales), jerárquicamente superiores.

En el Tribunal Supremo solamente hay una mujer entre los 11 miembros de la Sala de Gobierno. Del total de los 75 cargos en 2021 las mujeres representaban en 12%³²¹.

De los 17 Tribunales Superiores de Justicia, solamente 2 están presididos por mujeres, el valenciano y el extremeño, lo que supone el 11,76 %³²².

Los profesores Blay Gil y González Sánchez de la Universitat de Girona publicaron el 2022 un estudio sobre las diferentes causas de “*la persistente masculinización de la élite judicial*”³²³, a partir 20 de entrevistas a magistradas con más de veinte años de trabajo en la judicatura que explican los motivos que consideran como causa del desequilibrio de género en la carrera judicial:

- “*Es cuestión de tiempo: hace poco que estamos*”.
- “*Las mujeres nos autoexcluimos*”.
- Mérito y capacidad:
 - “*Los méritos tienen una carga de género*”.
 - “*Los méritos no están suficientemente definidos*”.
- “*Se escogen entre ellos*”. Sobre este enunciado querría incidir sobre algunas cuestiones bastante interesantes que se plantean en el estudio, considerando en

³²⁰ Blay, E. González Sánchez, I. 2022. “El techo de cristal en la judicatura española: hipótesis explicativas a partir de las vivencias de las magistradas”. *Revista Española de Investigación Criminológica: REIC*, ISSN-e 1696-9219, Vol. 20, Nº. Extra 2, 2022 (Ejemplar dedicado a: Género y Criminología). Pág.1.

³²¹ Blay, E. González Sánchez, I. 2022. “El techo de cristal en la judicatura española: hipótesis explicativas a partir de las vivencias de las magistradas”. *Revista Española de Investigación Criminológica: REIC*, ISSN-e 1696-9219, Vol. 20, Nº. Extra 2, 2022 (Ejemplar dedicado a: Género y Criminología). Pág.3.

³²² Poder Judicial España. Tribunales Superiores de Justicia.

³²³ Blay, E. González Sánchez, I. 2022. “El techo de cristal en la judicatura española: hipótesis explicativas a partir de las vivencias de las magistradas”. *Revista Española de Investigación Criminológica: REIC*, ISSN-e 1696-9219, Vol. 20, Nº. Extra 2, 2022 (Ejemplar dedicado a: Género y Criminología). Pág. 6.

este que en general “los órganos dominados por hombres, ejercen su discrecionalidad en los procesos de selección”, añadiendo posteriormente “que cuando se atiende al cómputo total del período 2014-2019 se observa que por cada mujer que se presenta, se presentan 1,66 hombres (725 mujeres y 1.210 hombres). Sin embargo, o además, por cada mujer que gana uno de estos concursos, lo hacen 2,27 hombres (88 mujeres y 200 hombres). Es decir, el proceso selectivo aumenta la desigualdad que se produce en el proceso de solicitud”.³²⁴.

En sus conclusiones el estudio nos remite a lo que Margaret Thornton denominó “la reproducción homosocial de los órganos a las cúpulas judiciales: las dinámicas por las que los que ocupan un órgano tienden a escoger como miembros de este a personas que se asemejan a ellos confirmando, de este modo, su propia valía”³²⁵.

Las palabras de Margaret Thornton nos remiten obligatoriamente para su constatación práctica a lo acontecido en la elección de la presidencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia y que ha sido objeto de litigio ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. El caso Alonso Saura contra España obtuvo su sentencia el 8 de junio de 2023³²⁶ después de un periplo por la judicatura española.

Al proceso de selección de la presidencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia se presentaron tres candidatos: una mujer y dos hombres, la mujer contaba con más méritos objetivos, aun así, el CGPJ nombra a uno de los hombres y para justificarlo realizan, tal y como señala la profesora Terrádez Salom, “una exagerada disparidad, casi

³²⁴ Blay, E. González Sánchez, I. 2022. “El techo de cristal en la judicatura española: hipótesis explicativas a partir de las vivencias de las magistradas”. *Revista Española de Investigación Criminológica: REIC*, ISSN-e 1696-9219, Vol. 20, Nº. Extra 2, 2022 (Ejemplar dedicado a: Género y Criminología). Pág.14-15.

³²⁵ Blay, E. González Sánchez, I. 2022. “El techo de cristal en la judicatura española: hipótesis explicativas a partir de las vivencias de las magistradas”. *Revista Española de Investigación Criminológica: REIC*, ISSN-e 1696-9219, Vol. 20, Nº. Extra 2, 2022 (Ejemplar dedicado a: Género y Criminología). Pág.3.

³²⁶ Sentencia del TEDH. Caso Alonso Saura contra España de 8 de junio de 2023 (Demanda nº 18326/19).

burda, respecto de los calificativos sobre las dos candidaturas”³²⁷.

En los criterios objetivos la candidata tenía unos resultados bastante superiores a los del candidato elegido, para empezar tenía treinta y un años de servicio en la judicatura frente a los veintidós años y once meses de él, pero el pleno de CGPJ de 29 de enero de 2015 nombró al candidato alegando que *“resulta el más idóneo para el cargo y el más adecuado para afrontar los retos que traerán consigo las modificaciones normativas, organizativas, estructurales y procesales próximas en el ámbito de los Tribunales Superiores de Justicia, considerándose su nombramiento decisivo para el desarrollo de la Nueva Oficina Judicial en Murcia; y ello pese a su menor antigüedad y destino en órgano jurisdiccional unipersonal*”³²⁸.

El caso llegó al TEDH tras la apelación de la candidata al Tribunal Supremo que dictó sentencia el 10 de mayo de 2016³²⁹ donde estimó parcialmente la misma y acordó la anulación del acuerdo del CGPJ y retrotraer *“las actuaciones administrativas en el expediente de su razón a fin de que se resuelva por el órgano competente sobre la adjudicación de la plaza mediante resolución debidamente motivada”*.

Seis días después el pleno del CGPJ volvió a nombrar al mismo candidato alegando entre otras cuestiones que *“este Consejo goza por mandato legal de una amplia discrecionalidad a la hora de priorizar aquellos méritos y capacidades que considere más relevantes o trascendentes para el desempeño de la concreta plaza a cubrir en cada caso y momento*”³³⁰.

Tras justificar la discrecionalidad y no poder desvirtuar claramente los mayores

³²⁷ Terrádez Salom, D. 2023. “Comentario introductorio y traducción de la sentencia del tribunal europeo de derechos humanos recaída en el caso Alonso Saura c. España de 8 de junio de 2023. Techo de cristal, desigualdad de género y politización en los nombramientos de altos puestos judiciales”. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 13 (2). Vol. 13, Nº. 2, 2023. ISSN-e 2174-6419. Pág. 4.

³²⁸ Acta del pleno del CGPJ de 29 de enero de 2015.

³²⁹ Tribunal Supremo. Pleno de la Sala de lo Contencioso-administrativo. STS 1.033/2016, de 10 de febrero de 2016.

³³⁰ Acta del pleno del CGPJ de 26 de mayo de 2016.

méritos objetivos de la candidata ponen el énfasis en destacar los méritos subjetivos del candidato que se limitan prácticamente a la presentación de su programa: *“El Pleno no puede dejar de constatar en este Acuerdo que el visionado de las comparecencias evidencia la diferencia que media entre el planteamiento realizado por la Sra. Alonso y el Sr. Pascual, cuya mayor comprensión, nos referimos a la del Sr. Pasqual de Riquelme, de las necesidades organizativas del TSJ y preparación para afrontarlas resulta indiscutible, rabiosamente, indiscutible, avasalladora incluso. En definitiva, una comparecencia de la que ha tomado visión directa el Pleno que pone de manifiesto, confirmando sin lugar a dudas la calidad de su programa de actuación, que D. Miguel Pasqual tiene una visión y comprensión de los retos organizativos del TSJ de Murcia muy superior a la de la Sra. Alonso, y una preparación acorde con esa superioridad.”*

Más tarde entraré a valorar determinadas calificaciones que se alejan, desde mi punto de vista, de cualquier criterio jurídico.

En el apartado décimo del acuerdo se hace referencia a la presencia equilibrada de la mujer en cargos discrecionales, en base al artículo 3.1 del Reglamento 1/2010 que regula la provisión de plazas de nombramiento discrecional en los órganos judiciales³³¹, afirman que *“se han tenido en consideración los principios rectores tendentes a asegurar la presencia equilibrada de la mujer en cargos discrecionales. Este Consejo, por lo tanto, sí ha realizado el esfuerzo y la actividad tendente a conocer el impacto de género en su decisión y a ponderar la concurrencia en el caso presente de tales principios rectores”*.

Cabe recordar que en ese momento tan solo una mujer era presidenta de un Tribunal Superior de Justicia.

Cinco miembros formularon voto particular en contra, y según consta en la Sentencia del TEDH expusieron que *“los méritos de la demandante eran superiores a los*

³³¹ «BOE» núm. 56, de 5 de marzo de 2010, páginas 22329 a 22342.

del otro candidato, refiriéndose, en particular, a la antigüedad en el escalafón, la experiencia en el tratamiento de casos tanto civiles como penales, el tiempo de trabajo en órganos colegiados y la pertinencia jurídica y calidad de las decisiones que cada candidato había adoptado en su carrera judicial”.

La candidata volvió a recurrir al Tribunal Supremo que dictó sentencia³³² dándole la razón al CGPJ por mayoría de diecisiete de los treinta y dos magistrados (solo cuatro mujeres magistradas entre los 32).

Posteriormente presentó recurso de amparo al Tribunal Constitucional por presunta vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de derecho a la ejecución de una resolución judicial firme en sus propios términos; y del derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo.

Dicho recurso fue inadmitido el 13 de noviembre de 2018³³³.

La sentencia del TEDH tampoco dio la razón a la candidata con mayores méritos, pero el voto particular del juez ad hoc Jiménez Quesada nombrado por España³³⁴ es muy revelador.

El juez Jiménez Quesada defiende determinadas cuestiones en su voto particular contrario a no estimar la demanda, no voy a entrar en el análisis completo de todas ellas, pero sí quiero resaltar parte:

- Considera que se ha producido en este caso la vulneración del artículo 6.1 del Convenio Europeo de Derechos Humanos de acuerdo con el artículo 14 que establece la prohibición de discriminación por razón de sexo.
- Opina que las conclusiones de la segunda sentencia del Tribunal Supremo

³³² Tribunal Supremo. Pleno de la Sala de lo Contencioso-Administrativo. STS 1.136/2017, de 27 de junio de 2017.

³³³ Pleno del Tribunal Constitucional. Número de registro: 3883-2017

³³⁴ La Moncloa. 3 de abril de 2019. Nota de prensa.

<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/justicia/Paginas/2019/030419-tribunaleuropeoddh.aspx>

“adolecen de una ausencia de motivación adecuada, en la medida en que confirman una decisión arbitraria y manifiestamente irrazonable del Consejo (su acuerdo de 26 de mayo de 2016) que de forma clara e indisimulada decidió no dar ejecución a la sentencia del Tribunal Supremo de 10 de mayo de 2016 (adoptada por treinta y tres votos contra diez, con un voto particular discrepante suscrito por diez magistrados y un voto particular concordante firmado por dos magistrados)”.

- Señala que la sentencia del Tribunal Supremo el 10 de mayo de 2016 *“era contundente al criticar la elogiosa valoración de los méritos del Sr. M.P.H., declarando que el programa de actuación ya había recibido la más alta valoración posible (“una valoración máximamente favorable”)”* y que *“dicha valoración altamente favorable del programa de actuación y su presentación oral, olvidándose de los demás criterios (y particularmente de los objetivos), era irrazonable, al atribuir ese peso decisivo a una “entrevista” que abriría la puerta a una total arbitrariedad”.*
- Afirma en el punto 10 que *“la distancia entre los méritos objetivos de la demandante y los méritos subjetivos del Sr. M.P.H. era más que evidente (a favor de la demandante) y, en consecuencia, debía ejercerse el control internacional por parte del Tribunal”.*
- Respecto a la vulneración del artículo 14 del Convenio determina que *“en el caso de autos, pese a haber sido claramente más amplia la diferencia de los méritos objetivos a favor de la demandante en comparación con la diferencia de los méritos subjetivos favorable al otro candidato, no se ha justificado objetiva y razonablemente en las circunstancias específicas del*

caso la diferencia de trato, manifestándose ello en una discriminación por razón de sexo en detrimento de la demandante. A mayor abundamiento, la violación del artículo 14, en conjunción con el artículo 6.1, es todavía más obvia si se tiene presente que solamente una mujer, frente a dieciséis hombres, ocupaba la presidencia de uno de los diecisiete Tribunales Superiores de Justicia en España, por lo que el artículo 14 imponía más bien la obligación positiva de operar una distinción a favor de la demandante”.

- Respecto a las valoraciones que realizó el CGPJ sobre el programa de actuación de ambos candidatos considerando que *“la diferencia que mediaba entre ambos candidatos resultaba indiscutible, rabiosamente, indiscutible, avasalladora incluso”* a favor del candidato, y añadiendo además *“que este tenía una visión muy superior a la demandante”*, el juez Jiménez Quesada determina que en realidad *“no tuvo lugar realmente una entrevista, dado que el Consejo no hizo preguntas orientadas a obtener clarificaciones si, por ejemplo, consideraba que algunas de las propuestas eran “escasas, genéricas y muy triviales”, etc...”*
- Por último, afirma que dichos adjetivos *“son difícilmente aceptables e identificables en la praxis de los procedimientos administrativos de selección para la función pública, incluso en la comparación de méritos subjetivos y, lógicamente, más difícilmente aún en la comparación de méritos objetivos”* y se pregunta y se contesta: *“¿Habría sido aceptable para el Consejo haber utilizado adjetivos similares, o incluso más fuertes, aplicados al candidato masculino (el Sr. M.P.H.), al constatar que él no poseía alguno de los méritos objetivos (por ejemplo, no haber ejercido en*

órganos colegiados), su práctica inexperiencia en alguno de esos méritos objetivos (ejercicio en jurisdicción civil), o la amplísima distancia que le separaba de la demandante con respecto a otros méritos objetivos (posición en el escalafón judicial y número y categoría de resoluciones judiciales relevantes)? La pregunta es recurrente, y la respuesta es obvia”.

Los datos y este largo proceso constatan que las altas esferas de la judicatura están bastante restringidas para las mujeres, después de un caso tan contundente como el de la presidencia del TSJ de Murcia no es una opinión precisamente subjetiva, creo que es bastante claro que no resultó elegida por ser mujer.

La magistrada Alonso Saura emprendió una lucha judicial que duró más de ocho años por defender la igualdad de oportunidades y su derecho a ocupar la presidencia por ser la candidata más válida, mientras tanto el candidato hombre ocupaba el puesto.

La magistrada Alonso Saura perdió la batalla judicial y no solo tuvo que soportar que alguien que podría tener menos méritos, pero era hombre, ocupara la presidencia, sino que además tuvo que aguantar que se vertieran sobre ella una serie de calificativos poniendo en duda su validez que jamás se hubieran utilizado si fuera un hombre.

Este caso nos recuerda al estudio que comentaba al principio de este capítulo que demostraba que las mujeres debían de esforzarse 2’6 veces más que los hombres para tener las mismas oportunidades y también a la “*reproducción homosocial*” que definía Margaret Thornton que implica que los hombres siempre se elijan entre ellos.

Es indiscutible la importancia que tiene la judicatura para avanzar en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la interpretación de las normas también implica una visión de género³³⁵ y si las altas esferas están copadas por los hombres ello incide en el

³³⁵ Existen numerosas sentencias dictadas por ponentes magistradas que suponen un avance cualitativo jurisprudencial en favor de los derechos de las mujeres. Ej.: STS 1383/2019 de la Sala de lo Contencioso-

mantenimiento de los roles, los estereotipos y la desigualdad de oportunidades.

9.3.3. Otras instituciones o entidades no judiciales.

Lo mismo nos ocurre con el resto de los artículos señalados en el anterior apartado y que tienen que ver con otros ámbitos quizás no tan visibles como los políticos.

Velar, promover y procurar no conlleva la contundente obligatoriedad que requiere la rotura de “techo de cristal”, ya vimos que en los consejos de administración del mercado continuo las mujeres tan solo representan el 29,48%, por mucho que el artículo 75 establezca que se procurará una participación equilibrada entre ambos sexos.

Ni la normativa estatal, ni las recomendaciones y directivas europeas han garantizado un nivel de participación semejante al que establece la LOI para las listas electorales.

El código de buen Gobierno de las sociedades cotizadas de 2015 (revisado en junio de 2020) estableció en su recomendación número 14 *“que la política de selección de consejeros promueva el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del consejo de administración”*. Se trata de una simple recomendación y no una obligación por ley³³⁶, por otra parte, tampoco es que el 30% sea una cifra demasiado paritaria.

Respecto al cumplimiento de lo establecido en la LOI tampoco existe un procedimiento de fiscalización de las medidas, con la aprobación del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre, se introdujo la obligación de informar sobre la diversidad

Administrativo de 16 de octubre de 2019. Ponente: Excma. Sra. D. ^a María del Pilar Teso Gamella. Dicha sentencia considera conforme a ley: la variable de género en la determinación de las plazas de promoción a cátedra. STS 115/2020 de la Sala de lo Social de 6 de febrero de 2020. Ponente: Excma. Sra. D. ^a María Luisa Segoviano Astaburuaga. La sentencia reconoce el derecho de las mujeres que hicieron en «Servicio Femenino» a que dicho periodo se les compute para acceder a una jubilación anticipada, de la misma forma que se les computa a los hombres el Servicio Militar Obligatorio.

³³⁶ Mateos de Cabo, R. 2017. “Mujeres y liderazgo empresarial: explorando la brecha de género en la cima”. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 2, Nº. 2, 2017, ISSN-e 2530-2442. Pág. 65.

de género del consejo de administración de las sociedades cotizadas. Sin embargo, un informe contrario a los objetivos de la LOI no encontrará ningún reproche y por tanto ninguna consecuencia³³⁷.

A nivel europeo la *Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de febrero de 2010, sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea* buscaba analizar el impacto sobre las medidas llevadas a cabo por el Parlamento Europeo acerca de las correspondientes medidas electorales para favorecer la presencia de las mujeres en las instituciones públicas. El documento evidenciaba los datos positivos de incremento de las mujeres diputadas en el parlamento europeo, en las presidencias de comisión y en las vicepresidencias, sin embargo, en base a la larga lista de peticiones la resolución finalmente incluyó solicitar a los Estados miembros la adopción de medidas eficaces, en particular por vía legislativa, para favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad de las empresas, la administración y los órganos políticos³³⁸. Prueba irrefutable de que las medidas establecidas habían sido del todo ineficaces.

En el año 2022 se aprobó la Directiva (UE) 2022/2381 del parlamento europeo y del consejo de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas³³⁹.

El objetivo de la misma es aumentar el equilibrio de género en los consejos de administración, en su exposición de motivos aborda los datos del Instituto Europeo de la Igualdad de Género en 2021 según el cual las mujeres representan en promedio el 30,6% de los miembros de los consejos de administración de las mayores sociedades cotizadas

³³⁷ Martín Guardado, S. 2020. “La necesaria construcción de una democracia paritaria para el Derecho Privado”. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 5, Nº. 2, 2020. ISSN-e 2530-2442. Pág. 211.

³³⁸ Aldegue Cerdá, B. 2016. *Democracia paritaria y cuotas electorales. El acceso de las mujeres a las instituciones públicas*. Universitat d’Alacant. Tirant lo blanch. ISBN: 978-84-9119-294-7. Págs. 129-130.

³³⁹ «DOUE» núm. 315, de 7 de diciembre de 2022, páginas 44 a 59.

y solo el 8,5 % de las presidencias.

La Directiva mandata que *“Los Estados miembros deben someter a las sociedades cotizadas bien al objetivo de que haya consejos de administración en los que, a más tardar el 30 de junio de 2026, como mínimo el 40 % de los administradores no ejecutivos de las sociedades cotizadas sean del sexo menos representado o bien, alternativamente, dado que es importante que las sociedades aumenten la proporción del sexo menos representado en todos los puestos de decisión, someterlas al objetivo de que, como mínimo, el 33 % del total de puestos de administrador sean del sexo menos representado, independientemente de que sean o no ejecutivos, con el fin de promover una representación de género más equilibrada entre el conjunto de administradores”*.

Habrà que esperar al año 2026 para observar los resultados, pero sobre todo los mecanismos para hacerlo posible, las directivas europeas son vinculantes para los Estados miembros en lo que se refiere a los resultados que deben alcanzarse, pero les dejan a estos la elección de los medios para conseguir esos objetivos comunitarios dentro de su ordenamiento jurídico interno.

Tal y como hemos analizado y seguiremos observando, las cuotas han servido en algunos ámbitos políticos para avanzar en la incorporación de la mujer, quizás sea esta la única medida efectiva posible también para los consejos de administración de las empresas, al respecto de ello la profesora Fabregat Monfort realizaba un estudio hace más de una década sobre la posibilidad de ello, afirmando que podía ser una cuestión socialmente controvertida, pero no tenía porqué serlo jurídicamente, en primer lugar la constitucionalidad de las medidas está fuera de dudas, siempre que exista una desigualdad en el punto de partida y las medidas sean *“adecuadas, proporcionales y razonables a la realidad discriminatoria a erradicar. Además de idóneas, necesarias, temporales, promocionales y consecuentes con el mérito y la capacidad de todos los candidatos”*, por

otra parte, añadía que “la aplicación de la cuota debería cohonestar con los principios generales de idoneidad, necesidad, proporcionalidad, razonabilidad, temporalidad y mérito y capacidad. Y hacerlo siempre desde una intención únicamente promocional y con el fin de erradicar la discriminación que sufren las mujeres respecto a las oportunidades que la sociedad ofrece”. Por último, sentenciaba, con bastante acierto a mi juicio, que “lo que se pretende y defiende no es tratar de ayudar a las mujeres, sino evitar que aquellas que tienen méritos sean injustamente prejuzgadas y perjudicadas en el trabajo simplemente por pertenecer y ser “género femenino”³⁴⁰. Ese es el fundamento de las cuotas, vistas por algunos como medidas que sitúan a las mujeres en una situación de ventaja cuando en realidad simplemente quieren paliar la desventaja con la que se suelen encontrar.

Respecto a las fuerzas armadas queda mucho para que las mujeres rompan el “techo de cristal”, en 2021 tan solo representaban el 12,8% del ejército, la mayoría en los escalafones más bajos, solo dos generales, oficiales un 10% y las suboficiales no llegan al 6%³⁴¹, por mucho que el artículo 65 determine que se procurará la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, sobre todo en lo que se refiere al régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

Con respecto a los principales sindicatos (CCOO y UGT) y a la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) jamás han tenido una mujer ostentando la secretaría general o la presidencia. Ni antes, ni después de la LOI. Han ido incorporando mujeres a sus direcciones e incluso alguna mujer ostenta la secretaría

³⁴⁰ Fabregat Monfort, G. 2011. “¿Es constitucional imponer cuotas en los Consejos de Administración? Obligatoriedad o voluntariedad en las medidas de acción positiva”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, ISSN-e 1696-9626, N°. 26, 2011. Págs. 69-70.

³⁴¹ Silvente, A. 11 de agosto de 2021. *Solo dos mujeres han logrado ascender a la cúpula del ejército español en la historia de las Fuerzas Armadas*. Newtral. <https://www.newtral.es/cuantas-mujeres-ejercito-espanol-militares-fuerzas-armadas/20210811/>

general de alguna federación como es el caso de CCOO PV³⁴², pero ninguna ha conseguido desempeñar la máxima responsabilidad ni en los principales sindicatos ni en la CEOE.

No quiero finalizar este epígrafe que analiza los efectos y defectos de la LOI sin hacer referencia al proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres³⁴³ que se encuentra actualmente en trámite parlamentario y que establece como obligatorios porcentajes mínimos por sexo en algunos de los puntos tratados en este epígrafe por ser la LOI insuficiente. Dicho proyecto establece un porcentaje mínimo del 40% para cada uno de los sexos en el TC, en el Consejo Fiscal, el CGPJ, el Tribunal de Cuentas, alta dirección de las sociedades cotizadas (en línea con la Directiva (UE) 2022/2381 del parlamento europeo), el sector público estatal... entre otras medidas, pero hasta el momento tan solo es un proyecto de ley, habrá que ver las enmiendas que se introducen, el texto final y si se produce su aprobación final.

9.3.4. En las instituciones valencianas.

No quiero finalizar este apartado sin pasar examen a las instituciones valencianas, en el primer subapartado analizaba tanto las administraciones locales con datos generales a nivel estatal como los órganos ejecutivos de mayor responsabilidad, pero tenía la necesidad de abordar el estudio del “techo de cristal” en las instituciones valencianas por la proximidad que tengo de ellas a nivel administrativo, político e incluso personal por haber formado parte de las mismas durante veinte años como concejala, diputada provincial, presidenta 4ª de la diputación de Valencia, diputada autonómica y Consellera

³⁴² Ana María García Alcolea es la secretaria general de CCOO-PV desde el XII Congreso. Julio 2021.

³⁴³ Boletín Oficial de las cortes Generales. 15 de diciembre de 2023.

del Govern de la Generalitat Valenciana.

De esta manera puedo realizar una descripción más pormenorizada del equilibrio numérico entre mujeres y hombres en las diferentes instituciones, así como la diferencia entre aquellos órganos y responsabilidades sometidas por la LOI a porcentaje obligatorio y aquellos que no lo están. También nos permitirá evaluar el avance a lo largo de las décadas.

En estos momentos, en la XI Legislatura Les Corts Valencianes, nuestro órgano legislativo, están conformadas por 45 diputados lo que supone un 45,45% de la cámara y 54 diputadas (54'54%)³⁴⁴, podemos afirmar que cumplen sobradamente la paridad, ya que están conformadas mayoritariamente por mujeres, más tarde entraré en otra serie de valoraciones.

Pero no siempre fue así, en la I y II Legislaturas (1983-1987) (1987-1991) la presencia de mujeres fue meramente testimonial con un 5'62% del hemiciclo³⁴⁵, en la III Legislatura (1991-1995) aumentó al 13'5%, y en la IV Legislatura (1995-1999) se incrementó en casi diez puntos llegando al 24'7%³⁴⁶, aunque como podemos observar las mujeres todavía no ocupaban ni la cuarta parte de la cámara.

En la V Legislatura (1999-2003) la fotografía de Les Corts Valencianes varió considerablemente, las mujeres aumentan su participación hasta el 40,5% siendo el resultado directo de la aprobación de las llamadas cuotas voluntarias por parte del PSPV y EUPV que obligaban a la incorporación de mujeres en sus listas electorales³⁴⁷.

³⁴⁴ Web Corts Valencianes. Diputados y diputadas. Información a 22 de abril de 2024.

<https://www.cortsvalecianes.es/es/composicion/diputados>

³⁴⁵ Sevilla, J y Ruiz, J. 2023. *Igualdad y poder. Un reto tras 40 años de autonomía*. Federació Dones Progressistes Comunitat Valenciana. Pág 27.

³⁴⁶ Aldegue Cerdá, B. 2020. "El impacto de las cuotas sobre la representación política de las mujeres en Les Corts (1995-2019)". *Anuari de Dret Parlamentari* núm. 33, any 2020. Pág. 254.

³⁴⁷ Aldegue Cerdá, B. 2020. "El impacto de las cuotas sobre la representación política de las mujeres en Les Corts (1995-2019)". *Anuari de Dret Parlamentari* núm. 33, any 2020. Págs. 253.

La VI Legislatura (2003-2007) fue la última legislatura sin las cuotas obligatorias de la LOI en vigor y el porcentaje de mujeres aumentó respecto a la anterior consiguiendo un 42,7%, pero no fue tan elevado el incremento como en la siguiente. En la VII Legislatura (2007-2011) se rozó la paridad con un 49,4% de mujeres³⁴⁸, consecuencia, sin duda, de la aplicación de las cuotas obligatorias de la LOI.

La siguiente legislatura, sin embargo, el número de diputadas al inicio de la misma fue de 39, bajando el porcentaje a un 39,39%³⁴⁹, diez puntos menos respecto de la anterior, mientras que la IX Legislatura se inició con 44 diputadas, un 44,44% y en la X con 45 diputadas (45'45%).³⁵⁰

Observamos que, a partir de la V y VI Legislaturas, con las cuotas voluntarias que implantan PSPV y EUPV, el equilibrio entre el número de diputadas y diputados es mayor, consolidándose en las siguientes legislaturas con las cuotas obligatorias introducidas por la LOI. Es evidente que la obligatoriedad de un determinado porcentaje de mujeres en las listas electorales, ya fuera impuesto por los propios partidos o por ley, ha sido determinante para la participación de las mujeres en Les Corts Valencianes.

Pero corresponde observar si esta paridad se ha mantenido también en las estructuras de mayor poder de la institución: La Mesa de Les Corts y los Síndicos³⁵¹ de los grupos parlamentarios.

En la actualidad los cuatro síndicos que representan a cada uno de los grupos parlamentarios, PP, PSPV, Compromís y Vox son hombres³⁵², ellos constituyen la

³⁴⁸ Aldeguez Cerdá, B. 2020. "El impacto de las cuotas sobre la representación política de las mujeres en Les Corts (1995-2019)". *Anuari de Dret Parlamentari* núm. 33, any 2020. Págs. 253.

³⁴⁹ Web Corts Valencianes. Diputados y diputadas. Información a 22 de abril de 2024. <https://www.cortsvalencianes.es/es/composicion/diputados>

³⁵⁰ Web Corts Valencianes. Diputados y diputadas. Información a 22 de abril de 2024. <https://www.cortsvalencianes.es/es/composicion/diputados>

³⁵¹ Els Síndics són la màxima representació de cada grup parlamentari en Les Corts Valencianes.

³⁵² Web Corts Valencianes. La Junta de Síndics. Información a 22 de abril de 2024. <https://www.cortsvalencianes.es/ca-va/composicio/organs/junta-sindics>

máxima representación de sus grupos parlamentarios, son los que participan en las preguntas de la sesión de control al presidente de la Generalitat Valenciana como portavoces y también son los que atienden principalmente a los medios de comunicación, son con diferencia los que mayor visibilidad tienen, disponen de altavoces públicos y un importante poder de decisión.

Por lo tanto, observamos que en la legislatura con mayor representación de mujeres en la cámara legislativa valenciana la representación más importante de cada grupo está ostentada exclusivamente por hombres. Cabe decir que la situación contrasta con el final de la legislatura anterior que finalizó con seis síndicas, todas las portavoces eran mujeres, una situación inédita en Les Corts Valencianes que tampoco se ha producido en ningún otro parlamento autonómico. De este hecho se hicieron eco los medios de comunicación por la excepcionalidad³⁵³, no fue una situación que se diera toda la legislatura, tan solo fue el último año, puesto que la legislatura se inició con cuatro síndicos y dos síndicas³⁵⁴.

La Mesa de les Corts que es el máximo órgano de la cámara y está formada por cinco miembros, presidencia, dos vicepresidencias y dos secretarías siempre ha sido un terreno bastante masculinizado, en la actualidad hay una mujer presidenta y las vicepresidencias y las secretarías son paritarias³⁵⁵, pero esa no ha sido la realidad más común a lo largo de las diferentes legislaturas.

³⁵³ Redacción Radio Valencia. 19 de mayo de 2022. *La Cadena SER entrevista en exclusiva a las seis síndicas de Les Corts Valencianes. Radio Valencia ha logrado reunir a las seis síndicas de Les Corts Valencianes, único parlamento de España, y probablemente del mundo, cuyas portavoces son todas mujeres.*<https://cadenaser.com/comunitat-valenciana/2022/05/19/la-cadena-ser-entrevista-juntas-en-exclusiva-a-las-seis-sindicas-de-les-corts-valencianes-radio-valencia/>

³⁵⁴ La fecha de constitución de Les Corts Valencianes fue el 16 de mayo de 2019 y los síndicos de los grupos parlamentario fueron Manolo Mata (PSOE-PSPV), Isabel Bonig (PP), Toni Cantó (C's), Fran Ferri (Compromís), Rubén Martínez (Unides Podem-Esquerra Unida) y Ana Vega (Vox).

³⁵⁵ Web Corts Valencianes. La Mesa. Información a 22 de abril de 2024.
<https://www.cortsvalecianes.es/es/composicion/organos/mesa>

También es cierto que se reformó el Reglamento de Les Corts por el Pleno del 25 de noviembre de 2015 y se modificó el sistema de elección para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las dos vicepresidencias y las dos secretarías de la Mesa. Dicha reforma impide en la actualidad que ni hombres ni mujeres puedan tener más de tres miembros en la Mesa de Les Corts³⁵⁶.

Las mujeres no tuvieron ninguna representación en La Mesa hasta la V legislatura³⁵⁷ y ha habido 8 presidentes frente a 3 presidentas, las mujeres han sido mayoría de manera muy excepcional: además de en la actual legislatura tan sólo en la V legislatura una mujer ostentó la presidencia unos meses, siendo la VII legislatura la única en que una mujer ocupó la presidencia durante los cuatro años. Mención especial merece la IX legislatura que se inició con una Mesa copada por hombres, aunque más tarde hubo cambios que posibilitaron una Mesa de 3 hombres y 2 mujeres³⁵⁸.

Por lo tanto, como podemos observar, la Mesa de les Corts ha sido un espacio mayoritariamente ocupado por hombres, al igual que en el caso de los síndicos y síndicas de grupos, hasta la pasada legislatura (X) solo quince diputadas llegaron a ser síndicas (30%) frente a 35 hombres (70%) que habían ocupado la portavocía³⁵⁹, dicho porcentaje no ha mejorado en la actual legislatura, empezó con paridad: dos mujeres (PSPV y Vox) y dos hombres (PP y Compromís), pero la situación tan solo duró unos meses, como ya comenté en la actualidad todos son hombres.

Por lo tanto, los datos finales desde la primera legislatura son 16 mujeres (la

³⁵⁶ Torner Ávalos, N. García Campá, S. 2020. “La participación política de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana durante el periodo 2007-2019”, *Revista de treball, economia i societat*, N°. 97, 2020. ISSN-e 1137-0874, ISSN 1137-0874. Pág. 12.

³⁵⁷ Sevilla, J y Ruiz, J. 2023. *Igualdad y poder. Un reto tras 40 años de autonomía*. Federació Dones Progressistes Comunitat Valenciana. Pág. 35.

³⁵⁸ Web Corts Valencianes. La Mesa. <https://www.cortsvalencianes.es/es/composicion/organos/mesa>

³⁵⁹ Sevilla, J y Ruiz, J. 2023. *Igualdad y poder. Un reto tras 40 años de autonomía*. Federació Dones Progressistes Comunitat Valenciana. Págs. 43 y 48.

síndica de Vox ya lo fue en la pasada legislatura) y 39 hombres, bajando el porcentaje de las mujeres a un 29'1%³⁶⁰.

La conclusión es que, aunque las mujeres han consolidado su presencia de forma equilibrada con los hombres en Les Corts Valencianes, los espacios de máximo poder de la cámara siguen siendo predominantemente masculinos.

Corresponde ahora analizar el espacio de poder valenciano más importante, la presidencia y el Consell de la Generalitat Valenciana (máximo órgano colegiado del gobierno). Todos los presidentes de la Generalitat, la máxima autoridad valenciana, han sido hombres, tan solo tres mujeres han llegado a ostentar la segunda autoridad del Consell con la Vicepresidencia o Vicepresidencia primera, la pionera en 2011 (gobierno del PP) fue Paula Sánchez de León, pero tan solo mantuvo el cargo durante siete meses, la siguiente fue Mónica Oltra en 2015 con el Govern del Botànic I³⁶¹, cargo en el que se mantuvo también en el Govern del Botànic II³⁶² hasta el 21 de junio de 2022, posteriormente ocupó el cargo Aitana Más que se mantuvo en la vicepresidencia hasta el cambio de gobierno en julio de 2023.

La vicepresidencia y la vicepresidencia primera de la Generalitat Valenciana ha sido ocupada por mujeres tres veces, la presente legislatura (XI), tras ocho años ocupada por mujeres, vuelve a ocuparla un hombre, que sumado a los diez anteriores³⁶³, suman once, lo que implica que el porcentaje de hombres ocupando el cargo de la segunda autoridad del gobierno valenciano es de 78,57%. Si a esto le sumamos que la presidencia de la Generalitat Valenciana solo ha sido ostentada por hombres (100%) es bastante

³⁶⁰ Web Corts Valencianes. La junta de Síndics.

<https://www.cortsvalencianes.es/ca-va/composicio/organs/junta-sindics>

³⁶¹ Govern de la Generalitat Valenciana de coalició entre PSPV-Compromís (2015-2019).

³⁶² Govern de la Generalitat Valenciana de coalició entre PSPV-Compromís-Podem-Esquerra Unida (2019-2023).

³⁶³ Sevilla, J y Ruiz, J. 2023. *Igualdad y poder. Un reto tras 40 años de autonomía*. Federació Dones Progressistes Comunitat Valenciana. Pág. 63.

evidente que existe “un techo de cristal” que dificulta que las mujeres ocupen los mayores puestos de responsabilidad política.

El Consell de la Generalitat en estos momentos es paritario, cinco hombres y cinco mujeres³⁶⁴, pero como he señalado anteriormente la presidencia y la vicepresidencia primera, las dos principales responsabilidades, están en manos de dos hombres.

En las dos legislaturas anteriores (IX y X) el Consell también fue paritario contando con el mismo número de hombres y mujeres: con un hombre presidente, Ximo Puig y una vicepresidenta mujer, Mónica Oltra, posteriormente le sucedió Aitana Más, al menos el segundo puesto estaba ocupado por una mujer.

En la X legislatura durante los últimos catorce meses se dio un hecho inédito: por primera vez las mujeres fueron mayoría en el Consell de la Generalitat (7 mujeres y 5 hombres)³⁶⁵. La IX legislatura fue la primera con igual número de hombres y mujeres, 33 años hizo falta para par tener una foto igualitaria del Consell de la Generalitat³⁶⁶.

Pero también en el Consell de la Generalitat el saldo para las mujeres es bastante negativo, para empezar, no hubo ninguna mujer consellera hasta 1993, tuvieron que pasar once años desde el primer Consell para hacerlo posible³⁶⁷. El total de mujeres en el Consell a lo largo de las diez legislaturas y lo que llevamos de la actual legislatura (XI) es de 35 conselleras frente a 72 hombres consellers, un 32,71%³⁶⁸ es el porcentaje de

³⁶⁴ Romero, V. 19 de julio de 2023. *Carlos Mazón cierra un Consell paritario y Vox aprieta para rebañar más competencias*. https://www.elconfidencial.com/espana/comunidad-valenciana/2023-07-19/mazon-vox-consell-competencias-paritario_3703082/

³⁶⁵ *Las mujeres serán mayoría en el Consell por primera vez en la historia*. 14 de mayo de 2022. Europa Press. <https://www.europapress.es/comunitat-valenciana/noticia-mujeres-seran-mayoria-consell-primera-vez-historia-20220514144949.html>

³⁶⁶ Sevilla, J y Ruiz, J. 2023. *Igualdad y poder. Un reto tras 40 años de autonomía*. Federació Dones Progressistes Comunitat Valenciana. Pág. 62.

³⁶⁷ Sevilla, J y Ruiz, J. 2023. *Igualdad y poder. Un reto tras 40 años de autonomía*. Federació Dones Progressistes Comunitat Valenciana. Pág. 62.

³⁶⁸ Sevilla, J y Ruiz, J. 2023. *Igualdad y poder. Un reto tras 40 años de autonomía*. Federació Dones Progressistes Comunitat Valenciana. Págs. 62 y 63. Actualizada.

mujeres que han ocupado un asiento en el Consell. No llega ni a un tercio.

Corresponde analizar también el poder local, el número de mujeres concejales y alcaldesas en los ayuntamientos valencianos. Al contrario que en Les Corts Valencianes o en el Consell todavía no se ha llegado a la paridad en el número de concejales, ya que constituyen el 42'2% en la actualidad (2023)³⁶⁹, siendo incluso inferior el número que en la anterior legislatura (2019) que ascendía al 44%³⁷⁰, mientras que en la primera legislatura tras la aprobación de la LOI (2007) el porcentaje fue del 27%³⁷¹, lejos del objetivo del 40% que marca la ley. Ello es debido a que, aunque se cumplan los tramos establecidos existe la posibilidad de colocar a tres hombres seguidos en el principio del primer tramo y por lo tanto hay mayor posibilidad de resultar electo. Al menos en la actualidad el porcentaje mínimo se cumple.

La cifra desciende considerablemente si nos vamos a analizar los porcentajes de mujeres que ostentan la máxima responsabilidad municipal: la alcaldía. Tan solo un 28,8%³⁷² de mujeres alcanzaron la vara de mando en el año 2023, ni tan siquiera un tercio.

Lo mismo ocurre con las tres diputaciones, la elección indirecta de sus miembros los mantiene al margen de las cuotas de la LOI, por ello la diputación de Castellón tan solo cuenta con un 33,3% de diputadas³⁷³, al menos la de Alicante³⁷⁴ y Valencia³⁷⁵ llegan casi al 42% de diputadas. Pero la presidencia de las diputaciones ha sido casi en exclusiva para los hombres a lo largo de la historia de las diputaciones, solo tres mujeres han sido

³⁶⁹ Web Generalitat Valenciana. Portal de información argos. <https://argos.gva.es/es/distribucio-per-sexe>.

³⁷⁰ Aldegue Cerdá, B. 2020. “El impacto de las cuotas sobre la representación política de las mujeres en Les Corts (1995-2019)”. *Anuari de Dret Parlamentari* núm. 33, any 2020. Págs. 251.

³⁷¹ Aldegue Cerdá, B. 2020. “El impacto de las cuotas sobre la representación política de las mujeres en Les Corts (1995-2019)”. *Anuari de Dret Parlamentari* núm. 33, any 2020. Págs. 251.

³⁷² Web Generalitat Valenciana. Portal de información argos. <https://argos.gva.es/es/distribucio-per-sexe>.

³⁷³ Web Diputación de Castellón. Corporación. <https://www.dipc.as.es/es/corporacion.html>

³⁷⁴ Web Diputación de Alicante. Corporación provincial 2023-2027. <https://www.diputacionalicante.es/la-diputacion/corporaciones-provinciales/corporacion-provincial-2023-2027/>

³⁷⁵ Web Diputación de Valencia. Composición política. <https://www.dival.es/es/presidencia/content/composicion-politica-1>

presidentas, una por cada diputación, en la actualidad tan solo la diputación de Castellón está presidida por una mujer, hasta 2023 ninguna mujer había ocupado ese cargo³⁷⁶.

Podemos observar que los cargos institucionales sometidos al cumplimiento de la LOI van aumentando los porcentajes y el equilibrio va siendo mayor, aunque con mayoría de hombres, salvo alguna excepción como la actual composición parlamentaria de les Corts Valencianes, pero cuando analizamos los cargos unipersonales, que generalmente son los de mayor rango, que no están sometidos a las cuotas establecidas en la LOI los porcentajes descienden considerablemente.

Presidencia de la Generalitat, síndicos parlamentarios, alcaldes, presidencia de Les Corts Valencianes, presidencias de las diputaciones son cargos ocupados fundamentalmente por hombres, demostrando que quedan muchos “techos de cristal” por romper. Observamos que cuando se trata de elegir a una sola persona para desarrollar las máximas responsabilidades en todos los ámbitos institucionales se opta mayoritariamente por hombres, porque el poder sigue asociado a los hombres y a las mujeres todavía se les quiere discretas, porque los partidos políticos mayoritariamente también están dirigidos por hombres y como ya hemos visto tienden a elegirse entre ellos. Todos los presidentes del Partido Popular valenciano han sido hombres, excepto una, Isabel Bonig que cogió las riendas de su partido en un momento difícil; su relevo, según palabras de ella, tal y como nos relatan la jurista *Julia Sevilla* y la periodista *Julia Ruiz* en un estudio elaborado titulado “Igualdad y Poder”³⁷⁷, tuvo su causa en no haberse movido en los círculos de poder masculino. Su sucesor es ahora el presidente de la Generalitat Valenciana.

³⁷⁶ Marta Barrachina, primera presidenta de la historia de la diputación de Castellón. 5 de julio de 2023. Radio Castellón. <https://cadenaser.com/comunitat-valenciana/2023/07/05/en-directo-sigue-el-pleno-de-investidura-de-la-nueva-diputacion-provincial-en-el-que-marta-barrachina-se-convertira-en-la-primer-presidenta-de-la-historia-de-la-institucion-radio-castellon/>

³⁷⁷ Sevilla, J y Ruiz, J. 2023. *Igualdad y poder. Un reto tras 40 años de autonomía*. Federació Dones Progressistes Comunitat Valenciana. Pág. 116.

El PSPV también ha contado con mayoría de hombres ocupando su secretaria general, la primera secretaria general, Diana Morant, fue elegida en 2024³⁷⁸.

Ambos partidos han sido los únicos que han ostentado la presidencia de la Generalitat Valenciana, los candidatos a dicho cargo en cada proceso electoral autonómico coincidían con sus líderes, era imposible que fuera una mujer, no eran cabezas de cartel, no tuvieron posibilidad.

Otros partidos (Compromís, Esquerra Unida y Ciudadanos) sí han tenido candidatas y líderes (Mónica Oltra, Marga Sanz, Carolina Punset), la candidata que más cerca estuvo de ser presidenta de la Generalitat Valenciana fue Mónica Oltra por Compromís en las elecciones de 2015. Las tres se encuentran en el breve listado de mujeres síndicas de Les Corts Valencianes.

Pero no quiero cerrar este apartado sin abordar brevemente nuestras universidades públicas y el Tribunal Superior de Justicia donde varias mujeres han roto el techo de cristal, algunas recientemente; faltará ver en un futuro si se convierten en una excepción a la norma, como es caso de las presidentas de la diputación, o si por el contrario son las pioneras de una normalidad en el puesto más alto de la jerarquía académica.

Las mujeres ya parten de una desventaja numérica para llegar a rectoras, para ello era requisito indispensable, hasta hace bien poco, ser catedrática y la proporción de mujeres catedráticas es bastante inferior a la de los hombres catedráticos, tan solo un 25,6%³⁷⁹: prácticamente 1 catedrática por cada 3 catedráticos; es evidente que ello ha de influir porque el porcentaje de mujeres que se podía presentar era considerablemente

³⁷⁸ Diana Morant, la ministra con alma de alcaldesa y primera mujer al frente del PSPV-PSOE. 23 de marzo de 2024. Valencia Plaza. <https://valenciaplaza.com/diana-morant-ministra-alma-alcaldesa-primera-mujer-pspv-psoe>

³⁷⁹ Ministerio de Ciencia e Innovación. 2023. *Científicas en cifras 2023*. NIPO 831230051. Pág. 48.

menor. Es cierto que con la reciente aprobación de la LOSU³⁸⁰ ya no va a ser un requisito ser catedrático, habrá que ver el impacto de dicha modificación.

Aun así, de las cinco universidades públicas valencianas tres de ellas están encabezadas en la actualidad por rectoras:

- Mavi Mestre, catedrática de psicología, se convirtió en 2018³⁸¹ en la primera rectora de la Universitat de Valencia en sus más de 500 años de existencia, cargo que revalidó en enero de 2022³⁸². Fue la primera rectora mujer del conjunto de las universidades públicas valencianas.
- Eva Alcón, catedrática de filología inglesa, se convirtió, también en el año 2018, en la segunda mujer al frente de una universidad valenciana como rectora de la Universitat Jaume I de Castellón³⁸³, revalidó su cargo en mayo de 2022³⁸⁴.
- Amparo Navarro, catedrática de derecho financiero y tributario, fue elegida rectora de la Universidad de Alicante en 2020³⁸⁵. También es la primera rectora de dicha universidad.

Eva Halcón, además, se convirtió el 6 de junio de 2023 en la segunda mujer y la primera valenciana en ocupar la presidencia de La Conferencia de Rectores de las

³⁸⁰ «BOE» núm. 70, de 23/03/2023.

³⁸¹ Aimeur, C. 6 de marzo de 2018. *Mavi Mestre hace historia y será la primera mujer rectora de la Universitat en 500 años*. Valencia Plaza. <https://valenciaplaza.com/mavi-mestre-hace-historia-y-sera-la-primer-rectora-de-la-universitat-en-500-anos>

³⁸² D.V. 20 de enero de 2022. *Mavi Mestre, reelegida como rectora de la Universidad de Valencia*. ABC C.Valenciana. https://www.abc.es/espana/comunidad-valenciana/abci-mavi-mestre-reelegida-como-rectora-universidad-valencia-202201201744_noticia.html

³⁸³ Pitarch, M. 16 de mayo de 2018. *La Universitat Jaume I elige a su primera rectora en 27 años de historia*. EL PAÍS. https://elpais.com/ccaa/2018/05/16/valencia/1526450946_641680.html

³⁸⁴ Web Universitat Jaume I. Noticias. 12 de mayo de 2022. *Eva Halcón revalida el Rectorado de la UJI con el 81,4% de los votos*. <https://www.uji.es/com/noticies/2022/5/1q/resultat-eleccions/?urlRedirect=https://www.uji.es/com/noticies/2022/5/1q/resultat-eleccions/&url=/com/noticies/2022/5/1q/resultat-eleccions/>

³⁸⁵ González, M. 3 de diciembre de 2020. *Amparo Navarro da la sorpresa y será la primera recorta de la Universidad de Alicante*. Alicante Plaza. <https://alicantepiazza.es/AmparoNavarrodalasorpresayserlaprimeraarectoradelaUniversidaddeAlicante>

Universidades Españolas (CRUE)³⁸⁶.

Es evidente que en la mayoría de las universidades públicas valencianas (en tres de cinco) se han conseguido romper los “techos de cristal” que todavía no han sido posible en otras instituciones valencianas, además hemos de tener en cuenta que tan solo 10 mujeres están al frente de los rectorados de las 50 universidades públicas españolas³⁸⁷, lo que supone un 20%, mientras que el porcentaje en las universidades públicas valencianas es del triple, un 60%. Como he dicho anteriormente, harán falta algunos años para saber si esta realidad fue una excepción en un periodo muy concreto o si fue el principio de la rotura del “techo de cristal” y de la igualdad efectiva en las altas esferas del ámbito académico.

El Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, está presidido por Pilar de la Oliva, es la primera mujer en ocupar la presidencia, como ya expuse en el epígrafe de las mujeres en la judicatura, el “techo de cristal” en las esferas judiciales es robusto.

Pilar de la Oliva ocupa la presidencia desde 2010, fue reelegida en 2016 y fue la segunda mujer en acceder a la presidencia de un Tribunal Superior de Justicia en España³⁸⁸, la primera fue María Eugènia Alegret i Burgués, presidenta del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en 2004³⁸⁹.

Como expuse anteriormente durante años fue la única presidenta en toda España

³⁸⁶ CRUE Universidades españolas. 6 de junio de 2023. *La rectora Eva Alcón, nueva presidenta de Crue Universidades Españolas*. <https://www.crue.org/2023/06/rectora-eva-alcon-nueva-presidenta-crue/>

³⁸⁷ Gutiérrez Pérez, A. 18 de mayo de 2023. *Radiografía de la presencia femenina como rectoras*. Red social educativa. <https://redsocal.rededuca.net/presencia-femenina-como-rectoras>

³⁸⁸ Web Universitat de València. Facultat de Dret. 3 de febrero de 2020. *Pilar de la Oliva Marrades. Presidenta del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana*. <https://www.uv.es/uvweb/derecho/ca/estudiaren-aci/pilar-oliva-marrades-presidenta-tribunal-superior-justicia-comunitat-valenciana-1286049718188/Gaseta.html?id=1286115793912>

³⁸⁹ Poder Judicial España. 8 de marzo de 2021. *8 M: mujeres pioneras en el poder judicial*. <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/En-Portada/8-M--Mujeres-pioneras-en-el-Poder-Judicial>

de un Tribunal Superior de Justicia, en el año 2019 María Félix Tena Aragón fue elegida presidenta del tribunal extremeño³⁹⁰.

Ya analicé el caso del Tribunal Superior de Justicia de Murcia y la dificultad de las mujeres para acceder a las altas esferas de la judicatura, Pilar de la Oliva, la presidenta del tribunal valenciano es la mujer que más años ostenta ese cargo, María Eugènia Alegret i Burgués lo ocupó desde el año 2004 al 2010 y María Félix Tena apenas lleva cinco años, por lo que constituye un hecho excepcional los 14 años de una mujer al frente de un Tribunal Superior de Justicia.

La mirada hacia las máximas responsables de las universidades públicas valencianas y de ámbito jurídico nos ofrece una visión igualitaria donde las mujeres han roto “techos de cristal”, pero constituye sobre todo en la parte del poder judicial una gota en un océano, una excepción a la norma, una grieta en un techo que más que de cristal parece de acero.

Más esperanzadora parece la situación de las universidades públicas, sobre todo porque la elección de la persona que rige cada universidad se realiza por sufragio universal de toda la comunidad universitaria donde las mujeres suponen el 48'6 del profesorado (como vimos en el capítulo 4 en el curso 2020-2021 era del 43,3%), el 61,7% del personal de administración y servicios³⁹¹ y el 56% del alumnado (el porcentaje incluye las universidades públicas y privadas)³⁹², por lo tanto ya no nos encontramos con hombres eligiendo hombres, la situación por ello ha empezado a ser diferente.

³⁹⁰ Pérez, J. 28 de noviembre de 2019. *María Félix Tena, segunda mujer presidenta de un tribunal superior de Justicia*. Público. <https://www.publico.es/politica/maria-tena-aragon-segunda-mujer-presidenta-tribunal-superior-justicia.html>

³⁹¹ Ministerio de Universidades. Estadística del personal de universidades. Curso 2021-2022. https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2023/02/NOTA_EPU_21_22.pdf

³⁹² Maqueda, A. 12 de mayo de 2022. *Del 92% en Educación Infantil al 14% en Informática: el porcentaje de mujeres en cada carrera universitaria*. Newtral. <https://www.newtral.es/porcentaje-mujeres-universitarias/20220512/>

9.4. ¿LA LLEGADA DE LAS MUJERES A LOS PUESTOS DE MÁXIMA RESPONSABILIDAD CONLLEVA LA IGUALDAD EFECTIVA?

9.4.1 Entrevista a diez valencianas que han roto el “techo de cristal”.

A pesar de que, como he ido analizando, hay “techos de cristal” que parecen más bien de cemento, tenemos en nuestra proximidad mujeres que podemos afirmar que han roto esos techos, que constituyen ejemplos de avance en favor de una sociedad igualitaria, mujeres que a pesar de los obstáculos han podido jugar un papel determinante en las altas esferas de sus respectivos ámbitos.

Pero cabe recordar las palabras de otra valenciana que logró romperlo hace ya más de dos décadas, Carmen Alborch, que como ya reproduce nos planteaba que las mujeres sólo habían “*podido ejercer una cierta influencia o poder residual* y que las que acceden a determinados puestos de responsabilidad son, somos, consideradas advenedizas, “*outsiders*”, *incluso testigos incómodos*”, cabe por lo tanto analizar las dificultades no solo para acceder a esos puestos, sino los obstáculos para desarrollar sus competencias, si una vez alcanzadas determinadas cuotas de poder se ejerce el mismo en condiciones de igualdad o si por el contrario siguen encontrándose impedimentos que dificulten su autoridad y el desarrollo de sus funciones.

Para poder hacer una valoración al respecto he entrevistado a diez valencianas que han sido pioneras en diferentes ámbitos rompiendo “techos de cristal”. Evidentemente no están todas las que son, pero sí son todas las que están. El método ha consistido en hacerles las mismas cinco preguntas a todas y es curioso que a pesar de la heterogeneidad de los perfiles sus respuestas tienden a ser bastantes coincidentes.

Es cierto que no es un estudio de campo completo ni pretende serlo, pero si es una mera aproximación que puede sustentar cuanto antes he expuesto y permite atisbar la

realidad, sin perjuicio claro es, de estudios más amplios y con bases estadísticas adecuadas, lo que no es por supuesto el objeto de este apartado.

A continuación, realizo una breve descripción de su trayectoria y en el anexo se encuentran transcritas las respuestas. Están ordenadas por orden alfabético del nombre:

1.- AITANA MÁS MÁS (en lo sucesivo A.M.M.).

Aitana Más Más actualmente es la portavoz adjunta de Compromís en Les Corts Valencianes. En la X legislatura desde junio de 2022 hasta julio de 2023 fue vicepresidenta primera y Consellera d'Igualtat i polítiques inclusives de la Generalitat Valenciana con 31 años. Con 25 años fue directora general de transparencia y participación de la Generalitat Valenciana (2015-2019), cuatro años antes había sido concejala del ayuntamiento de Crevillent (2011-2015) por la coalición Compromís. En el año 2011, con veintiún años, fue la cabeza de lista en las elecciones generales por la circunscripción de Alicante, siendo la cabeza de lista más joven de toda España hasta ese momento.

2.- ANA MARÍA GARCÍA ALCOLEA (en lo sucesivo A.G.A.).

Ana María García Alcolea es la primera secretaria general de CCOO-PV. Fue elegida en julio de 2021. Secretaria de empleo y formación de CCOO-PV (2013-2021).

3.- DIANA MORANT RIPOLL (en lo sucesivo D.M.R.)

Diana Morant Ripoll es la actual ministra de Ciencia, Innovación y Universidades. Desde marzo de 2024 es la primera secretaria general del PSPV-PSOE. Desde junio de 2015 hasta julio de 2021 fue la alcaldesa de Gandia, también fue diputada provincial (2015-2017).

4.- EVA BLASCO GARCÍA (en lo sucesivo E.B.G.).

Eva Blasco García es la primera mujer presidenta de la Confederación Empresarial Valenciana en la provincia de Valencia, la primera mujer y persona española en la vicepresidencia de la asociación europea de agencias de viajes, la primera vicepresidenta de la confederación española de agencias de viajes y miembro de la junta directiva de la CEOE.

5.- MARÍA ELENA OLMOS ORTEGA (en lo sucesivo E.O.O.).

María Elena Olmos Ortega es la actual secretaria general de la Universitat de València, cargo que ocupa desde 2018. Decana de la Facultad de Derecho de la Universitat de València (2012-2018). Primera mujer presidenta de la Asociación Española de Canonistas (2012-2016). Directora del Departamento de Derecho Romano y Derecho Eclesiástico del Estado (2006-2012). Fue la primera mujer que defendió una Tesis Doctoral en Derecho Canónico en Valencia, así como la primera mujer Profesora Titular en dicha materia. Es académica correspondiente de la Real Academia de Legislación y Jurisprudencia de Madrid desde 2005. Catedrática de Derecho Eclesiástico del Estado.

6.- MARÍA VICENTA MESTRE ESCRIVÁ (en lo sucesivo M.M.E.).

María Vicenta Mestre Escrivá se convirtió en la primera Rectora de la Universitat de València en marzo de 2018, anteriormente fue Vicerrectora de Estudios (2006-2010) y Vicerrectora de Ordenación Académica, Profesorado y Sostenibilidad de la Universitat de València (2010- enero 2018). También fue la primera mujer Decana de la Facultad de Psicología (2002-2006). Catedrática de Psicología Básica.

7.- MARINA ALBIOL GUZMÁN (en lo sucesivo M.A.G.).

Marina Albiol Guzmán con 24 años encabezó la lista a Les Corts Valencianes por la circunscripción de Castellón en 2007 por la coalición Esquerra Unida-Bloc-Verds-

Izquierda Republicana: Compromís pel País Valencià. Tras las elecciones se convirtió en la diputada más joven de la VII legislatura. Volvió a ser cabeza de lista de EUPV a Les Corts Valencianes por la circunscripción de Castellón en 2011, volviendo a ser elegida diputada. En 2014 fue elegida eurodiputada por IU, siendo durante varios años la portavoz de Izquierda Unida en el parlamento europeo.

Durante varios años fue dirigente de EUPV y de la dirección federal de Izquierda Unida.

8.- MÓNICA OLTRA JARQUE (en lo sucesivo M.O.J.).

Mónica Oltra Jarque fue síndica de Les Corts Valencianes desde julio de 2007 a noviembre de 2009. Candidata a la presidencia de la Generalitat por Compromís en las elecciones autonómicas del año 2015 y 2019. Vicepresidenta de la Generalitat Valenciana en la IX legislatura y vicepresidenta primera de la Generalitat Valenciana en la X legislatura. Síndica del grupo Compromís en Les Corts Valencianes.

9.- REBECA TORRÓ SOLER (en lo sucesivo R.T.S.).

Rebeca Torró Soler desde diciembre de 2023 es la primera mujer Secretaria de Estado de Industria, hasta esa fecha fue la síndica del PSPV en Les Corts Valencianes, anteriormente fue Consellera de Política Territorial, Obras Públicas y Movilidad de la Generalitat Valenciana, desde mayo de 2022 a julio de 2023. También ha sido directora general de vivienda de la Generalitat Valenciana (2015-2018), vicepresidenta segunda de la Diputación de Valencia (2018-2019) y concejala (2007-2011) y teniente de alcalde de Ontinyent (2011-2019).

10.- SIRA ABED REGO (en lo sucesivo S.A.R.).

Sira Abed Rego es desde enero de 2024 la actual Ministra de Juventud e Infancia del gobierno de España por Izquierda Unida. Desde el año 2019 al 2023 fue eurodiputada por IU y vicepresidenta del grupo de la Izquierda Europea. Concejala del ayuntamiento

de Rivas Vaciamadrid desde el año 2007 hasta 2019. Teniente de alcalde desde el año 2015 al 2019. Miembro de la dirección federal de IU. En el momento de la entrevista opta a ser la primera coordinadora general de IU, a la elección se presentan otros tres candidatos hombres.

El texto íntegro de las entrevistas se incorpora en el anexo que figura al final de las tesis.

9.4.2. Análisis y conclusiones de las entrevistas.

Como ya señalé, la pequeña selección es heterogénea respecto a los perfiles, pero con grandes similitudes en las respuestas que nos alumbran certezas sobre dificultades, obstáculos, preocupaciones, inquietudes y percepciones.

Desde la distancia, al referenciarnos, puede parecer que las mujeres acceden en condiciones de igualdad a los máximos puestos de responsabilidad y que pueden ejercer los mismos en un plano de igualdad con las mismas dificultades y facilidades, pero observamos que ello no es así.

A veces se puede transmitir a la sociedad una imagen igualitaria al visibilizar a mujeres en lo alto de la jerarquía (secretarias generales, ministras, vicepresidentas, conselleras, diputadas, rectoras...), pero la igualdad efectiva va más allá de una imagen paritaria (si es que se da) en determinados órganos, para que las condiciones de igualdad de hombres y mujeres sean plenas debe existir entre ambos como mínimo la misma posibilidad de acceso, la semejanza en las exigencias y el equilibrio en la vara de medir.

A continuación, analizaré las respuestas de las diez entrevistadas de manera conjunta.

9.4.2.1. ¿Tienen las mujeres las mismas posibilidades de acceder a los puestos de máxima responsabilidad?

Las diez entrevistadas descartan que las mujeres y los hombres tengan las mismas posibilidades de acceder a los máximos puestos de responsabilidad, dos de ellas (A.G.A. y S.A.R.) incluso comparan el acceso con una carrera de atletismo en la que las mujeres parten de mayor distancia y la corren con peor pavimento y numerosos obstáculos.

Variadas y coincidentes son las causas, aunque realmente están interrelacionadas entre ellas: hablan de los *obstáculos invisibles* (D.M.R), *sesgos inconscientes* (E.B.G), *reglas del juego construidas por hombres que ponen en valor elementos asociados a la masculinidad* (S.A.R), *desigualdad de base porque el patriarcado durante siglos nos ha reservado a la mujeres el espacio privado y por tanto nos considera una especie de ocupas* (M.A.G.), *el rol de género que considera que los cuidados familiares son responsabilidad de las mujeres y les resta posibilidades ante cualquier puesto de trabajo* (A.G.A.), *sentimiento de que la crianza y el cuidado corresponde a las mujeres y retrasan su carrera profesional y académica porque consideran que se lo deben a sus hijos* (M.M.E.) o el hecho de que *los ascensos tienen mucho que ver con los espacios informales en los que las mujeres no tienen la misma presencia* (M.O.J.). Como se puede ver todas tienen su raíz en el papel asignado históricamente a la mujer, incluso y sobre todo la última que nos habla de esos espacios informales tan masculinizados que suelen ser fundamentales para la toma de decisiones, precisamente a estos hacía referencia la única presidenta del PP valenciano, Isabel Bonig, cuando afirmó que la causa de su relevo tuvo que ver con no haberse movido en los círculos de poder masculino³⁹³, tal y como ya vimos en el apartado del techo de cristal en las instituciones valencianas.

³⁹³ Sevilla, J y Ruiz, J. 2023. *Igualdad y poder. Un reto tras 40 años de autonomía*. Federació Dones Progressistes Comunitat Valenciana. Pág. 116.

9.4.2.2. ¿A las mujeres se les exige más que a los hombres en los puestos de máxima responsabilidad?

La respuesta afirmativa también es unánime cuando pregunto por el hecho de si a las mujeres se nos exige más. Prácticamente todas coinciden en que se nos exige más y nos exigimos más nosotras mismas, pero la exigencia a nosotras mismas viene derivada también de una exigencia exterior:

- “Se nos exige más y se nos exige diferente. Sobre todo, se nos juzga más y peor” (M.O.J.)
- “Nos enfrentamos a mayor escrutinio y crítica solo por ser mujeres” (D.M.R.).
- “Los baremos en el ámbito académico son los mismos, independientemente de si el candidato es un hombre o una mujer. Pero no creo que la respuesta pueda ser idéntica en una empresa, ni en otros espacios sociales tradicionalmente más vinculados a estructuras de poder patriarcal” (E.O.O.).
- “A las mujeres se nos mide mucho por nuestro pasado, por lo que hemos hecho, y a los hombres se les mide por su potencial y por ello el problema de nuestra autoexigencia, como se nos va a medir por lo que ya hemos hecho entonces queremos demostrar que ya lo hemos hecho” (E.B.G.).
- “Nos da más miedo el no hacerlo bien, mientras que los hombres están más preparados para ser competitivos, incluso agresivos en esa lucha, la mujer no, por eso siempre digo que no hay que tener miedo a competir” (M.M.E.).
- “A ellos no se les requiere ni saber de todo, ni prepararse los temas, pueden hablar horas y horas, igual no dicen nada porque no se lo han preparado, pero no tienen esa presión que sí tenemos las mujeres” (A.G.A.).
- “A nivel global creo que sí se no exige más, mucho más, también pienso que por la mochila que llevamos. Muchas veces, y nos lo encontramos en todos los

ámbitos, nosotras nos exigimos más, las mujeres para acceder a un puesto de responsabilidad siempre sentimos esa responsabilidad mayor e incluso el sentirnos malas madres, malas hermanas, malas mujeres...” (R.T.S).

- *“Muchísimo más, el patriarcado construye identidades y si la mujer tiene vocación de algo que se salga de su rol reproductivo y de cuidados se le asocia un rol de perversa, se nos considera manipuladoras, pérfidas, las que queremos acapararlo todo, por lo tanto, se nos exige mucho más, se supone que hemos de ser contenidas, impecables, la palabra precisa y la sonrisa perfecta...” (S.A.R.).*
- *“Se nos exige más, constantemente hemos de estar demostrando que no somos ocupas y nosotras también nos exigimos más. Hemos sido educadas y socializadas en el patriarcado donde llevan años diciéndonos que ese no es tu lugar, eso provoca que sientas la necesidad de demostrar y demostrarte la validez...” (M.A.G.).*
- *“Sí, totalmente, y además tenemos que estar demostrando constantemente que nos mereces ese puesto y que te han elegido por tu valía personal o política”.
“Las mujeres para que se nos reconozca la valía hemos de demostrar nuestra capacidad el triple que los hombres”. (A.M.M.)*

Como podemos ver, además del nivel de exigencia externo por el hecho de tener que demostrar que son merecedoras del cargo que ocupan, la autoexigencia viene derivada de lo mismo, de hacer los espacios nuestros, de no tener errores, porque la vara de medir (M.M.E.) es diferente para las mujeres.

Varias de ellas hacen alusión al síndrome de la impostora³⁹⁴ (M.A.G., A.G.A.,

³⁹⁴ Se conoce como el síndrome de la impostora al problema de autoestima y confianza para desarrollar puestos en espacios tradicionalmente masculinos, algo que sigue afectando a muchas mujeres que, para compensar ese sentimiento de culpa, acaban soportando un exceso de presión y de carga de trabajo. Cadoche, E. De Montarlot, A. 2021. *El síndrome de la impostora*. Ediciones Península. ISBN: 978-84-9942967-0.

M.O.J y E.B.G.) el cual alguna considera derivado de *“ocupar espacios que históricamente no han sido nuestros”* (M.A.G.).

Algunas han planteado la importancia de que existan referentes femeninos en quien reflejarse: cómo influye en negativo la ausencia de ellos (M.A.G.), cómo puede influir en positivo para las mujeres tenerlos próximos (D.M.R.) y la importancia para el futuro de que las niñas tengan modelos en quien referenciarse para que *“interioricen la importancia de la igualdad, su capacidad, su valor como mujeres y la importancia de todo lo que pueden aportar a la sociedad”* (M.M.E.).

9.4.2.3. ¿Los hombres aceptan la autoridad de una mujer?

Sobre si los hombres aceptan o no la autoridad de una mujer, la mayoría consideran que no se puede generalizar y que hay compañeros que son grandes aliados en favor de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, pero que una parte importante no la acepta, cada una de las entrevistadas plantea diferentes causas: la pueden aceptar por delante, pero la cuestionan por detrás (A.M.M.), hay quienes no la aceptan y no la aceptarán porque consideran que ese no es nuestro lugar, que somos unas usurpadoras y que no estamos preparadas (A.G.A.), porque en los estereotipos existentes ese no es nuestro papel y su masculinidad tradicional se siente cuestionada y amenazada (M.A.G.), en los espacios masculinizados se nos considera rivales (M.M.E.), nos consideran sospechosas porque el poder les pertenece (S.A.R), nos enfrentamos a una mayor resistencia y escepticismo sobre nuestra capacidad para liderar (D.M.R), los hombres se sienten más cómodos con los suyos (E.B.G.), existen determinados ámbitos y perfiles que no la aceptan y la cuestionan (R.T.S) y también quien considera que si se ejerce desde la verticalidad y a la manera del rol masculino es peor aceptada y que otra cosa es que nos planteemos como debe ejercerse el liderazgo desde la óptica feminista (M.O.J.).

Algunas respuestas también ponen de manifiesto la falta de aceptación por parte de las mujeres (A.M.M.), (A.G.A.), (M.O.J.).

9.4.2.4. ¿Qué dificultades añadidas se encuentran las mujeres en los puestos de máxima responsabilidad?

Sobre las dificultades que encuentran las mujeres surgen numerosas y diversas: la responsabilidad de los cuidados es reiterada, a ello hay que sumarle que fuera del cuestionario pregunté a las que tenían hijos o hijas si alguna vez les habían preguntado sobre quien se hacía cargo de ellos, todas contestaron que innumerables veces, algo que a los hombres jamás les preguntan, lo que demuestra que inconscientemente y conscientemente en el imaginario colectivo el cuidado sigue siendo una responsabilidad de las madres, lo que supone un cuestionamiento externo y un sentimiento de culpa interno.

Ya analicé en el capítulo de la conciliación que los cuidados familiares siguen asociados a las mujeres, en los datos analizados se reflejaba claramente que mayoritariamente siguen ocupándose ellas y las que los derivan, aunque sean tan sólo en parte, tienden a sentir culpabilidad.

Esta realidad, como podemos observar, también opera en las mujeres que ocupan los escalafones más altos en sus respectivos ámbitos, añadiendo mayor presión a la que ya tienen y posiblemente el sentimiento de culpa sea mayor por el hecho de tener que dedicar mucho tiempo a su trabajo a causa de la exigencia y autoexigencia que ellas mismas han descrito.

En contraste, el hombre que asume las cargas familiares como propias, encargándose de las mismas en condiciones de igualdad con la mujer o dedicando un tiempo superior, al ocupar ella responsabilidades que le suponen una carga muy elevada de trabajo, es elevado socialmente a una categoría de héroe, de persona admirable. En

realidad, esto no es más que una consecuencia de considerar que se hace cargo de unas funciones que no le son propias y que además lo hace para que la mujer desarrolle su carrera profesional, una cuestión que en el imaginario colectivo está invertida y por ello que un hombre asuma el cuidado de sus hijos lo convierte en un ser excepcional.

Pero los cuidados no son la única dificultad, como adelantaba las dificultades son heterogéneas:

- *Trato sexista de los cargos directivos y de los medios de comunicación (M.O.J).*
- *Se nos escucha menos, falta de escucha activa (E.B.G), (M.A.G.).*
- *Cuestionamiento de decisiones que tienen que ver con el ámbito privado (A.M.M.), (M.A.G.).*
- *Hay hombres que no llevan bien que su mujer ascienda profesionalmente más que ellos (E.O.O.).*
- *A menudo enfrentamos desafíos adicionales en términos de conciliación entre el trabajo y la vida personal. Una realidad que además tiene dos caras: si te preocupas por conciliar se te penaliza por hacerlo y el entorno te hace saber que un hombre no lo haría; y si decides no hacerlo, se te masculiniza o acusa de “mala madre” (D.M.R.).*
- *Al no entender tu estilo de liderazgo que es más participativo, la asertividad se ve positiva en un hombre y negativa en una mujer. Si eres asertiva eres una mandona y si no lo eres no logras mantener tu posición y tus directrices (E.B.G) / Determinadas características que son bien vistas y valoradas positivamente en un hombre como la contundencia o la vehemencia en una mujer se consideran negativas y penalizan (M.A.G.) Se valoran sobre todo atributos tradicionalmente ligados al rol masculino (ambición, determinación, liderazgo, iniciativa, etc.) que cuando son ejercidos por mujeres son mal recibidos tanto por varones como por*

mujeres (M.O.J.).

- *Nuestro propio nivel de exigencia es una dificultad que no padecen los hombres, ellos al acceder a un puesto de responsabilidad dan por hecho que se lo merecen, les viene de serie, no tienen en la cabeza el nivel de exigencia que nosotras tenemos (R.T.S.).*
- *El cuestionamiento de la credibilidad, el cuestionamiento de la capacidad de tomar decisiones y después que te consideran más débil, sobre todo si tienes hijos (A.M.M.).*
- *Se cuestiona la viabilidad de poder tener una vida compatible con los cuidados y los afectos y la parte productiva. Se nos exigen muchas más renunciaciones para poder acceder a los puestos de máxima responsabilidad (S.A.R.).*
- *Sensación de estar descuidando el ámbito familiar y doméstico (M.O.J.).*

Como se puede observar el cuestionamiento en distintos formatos que sufren las mujeres en los máximos puestos de responsabilidades ha sido puesto de manifiesto por la mayoría de las entrevistadas.

9.4.2.5. ¿Quedan muchos techos de cristal por romper?

Por último, la respuesta afirmativa a la pregunta sobre si quedan muchos “techos de cristal” que romper es unánime.

Es destacable la empatía en numerosas contestaciones haciendo alusión a los “suelos de barro”, “suelos pegajosos” o “suelos pegadizos”³⁹⁵, mujeres que sufren la precariedad laboral y la falta de oportunidades en el mercado laboral o situaciones incluso peores. Haciendo referencia a cuestiones que también se abordan a lo largo de esta tesis.

³⁹⁵ Suelo pegajoso: se dice de la realidad a través de la cual las mujeres sufren una serie de impedimentos que les impiden que se desarrolle en el mundo laboral o en la esfera de lo público. “Suelo pegajoso, techo de cristal y con las manos atadas. 30 de julio de 2020. <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/suelo-pegajoso-techo-de-cristal-y-con-las-manos-atadas/>

- *Sobre todo, existen los “suelos de barro” ...veo muy difícil que una mujer precarizada pueda acceder a una carrera, con una renta que te impide pagarte la matrícula de la universidad pues va a ser mucho más difícil salir de la zona en la vives (A.M.M.).*
- *Muchos suelos pegadizos que eliminar y muchas paredes de cristal también por romper (A.G.A.).*
- *La acumulación de factores de discriminación multiplica la complejidad para alcanzar determinados puestos de responsabilidad. Hoy, en Afganistán, la pobreza lleva a algunas familias a vender a sus hijas para poder alimentar a la familia. Se vende a las hijas para casarlas. No se vende a los hijos... (E.O.O.)*
- *No hemos de perder de vista que también existe el “suelo pegajoso”, hay que tener una mirada amplia en ambos sentidos porque hay mujeres que ni tan siquiera pueden aspirar a romper un “techo de cristal” porque no se han podido despegar de las condiciones a las que el patriarcado tiene sometidas a muchas mujeres (M.A.G.).*
- *A mí siempre me ha interesado más quién recoge los cristales rotos, porque muy probablemente vaya a ser mujer, pobre, migrante y racializada (M.O.J.).*

Varias de las entrevistadas también muestran su preocupación ante posibles involuciones (A.M.M.), (E.B.G.), (M.M.E.) de la misma manera en que inciden en determinados mecanismos para avanzar:

- *Hay que deconstruir mucho mental y socialmente para poder construir esa igualdad real que queremos (A.G.A.).*
- *Es esencial seguir trabajando para superar estos obstáculos y crear entornos donde las mujeres puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir de manera significativa al éxito y la innovación en todos los ámbitos de la sociedad (D.M.R.).*

- *Es muy importante ser muchas para poder romper el “techo de cristal” (E.B.G.).*
- *Es muy importante la visibilidad de las mujeres que lo han conseguido, que lo hemos conseguido, para demostrar que lo podemos hacer, que lo sabemos hacer y que además lo queremos hacer (M.M.E.).*
- *No solo hay que llegar, hay que llegar y creérselo, tener claro que nosotras también valemos para estar ahí (R.T.S.).*

Soy consciente de haberme detenido y extendido en este apartado, la causa es el hecho de que al contrario que en otros apartados de esta investigación lo que se pretende analizar no puede realizarse con datos estadísticos. Los datos estadísticos nos han permitido en este capítulo evaluar el número de mujeres que acceden a puestos que se sitúan en lo más alto de la jerarquía de determinados ámbitos, pero no nos ofrecen datos sobre una cuestión fundamental, si el acceso, el mantenimiento y el ejercicio del poder se realiza en condiciones de igualdad.

Correspondía analizar de la manera más rigurosa posible lo que está al otro lado de esas roturas de cristal, la consistencia del cristal en sí y su rotura, en este caso tampoco la filmografía existente nos puede aportar demasiado ya que es sumamente escasa como veremos en el próximo epígrafe.

Las entrevistas a diez mujeres valencianas que, sin duda alguna, han roto con los roles de género establecidos nos ha permitido vislumbrar que el llegar a romper “techos de cristal” no implica que en dichas esferas las mujeres y los hombres estén en igualdad de condiciones, que realmente cuando se rompe alguno no se llega a romper del todo porque para ello se requeriría las mismas posibilidades de acceso, aceptación plena y exigencias igualitarias, cuestiones que como hemos visto no se cumplen o por lo menos no en todos los ámbitos.

Como decía una de las entrevistadas “*Mientras nos maten por ser mujeres o mientras no nos tomen en consideración ni a las que hemos podido llegar arriba, de nada sirve llegar a arriba*” (A.M.M.).

9.5.- LAS DIFICULTADES DE LA ROTURA DEL “TECHO DE CRISTAL” EN NUESTRA FILMOGRAFÍA.

Como ya avancé en el epígrafe anterior no existen apenas en nuestra filmografía películas o series que aborden las dificultades de las mujeres para acceder o mantenerse en los puestos de alta responsabilidad. Existen dos que ya analicé en el capítulo en el que abordaba el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: *La punta del iceberg* e *Intimidad*. Las analicé en su momento desde el prisma del acoso, pero también nos aportan una valiosa visión de los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres en su lucha por romper los “techos de cristal”. A la película *La punta del iceberg* también hice referencia en el capítulo del *mansplaining*.

El análisis de ambas lo hago en contraste con la valiosísima información obtenida por las entrevistadas en el apartado anterior, vamos a visibilizar muchas de las cuestiones que ellas plantearon.

9.5.1. *La punta del iceberg*.

Como ya expuse el tema principal de la película es el acoso laboral, la protagonista, Sofía Cuevas, interpretada por Maribel Verdú, es directiva de una gran empresa multinacional y es enviada a su antigua sede a investigar el suicidio de tres trabajadores, al margen del acoso, ya analizado en el capítulo anterior, corresponde analizar la situación de la protagonista respecto al desarrollo de su cargo de alta directiva.

Para empezar, no es el cargo más alto en la empresa, es alta ejecutiva, pero sus

superiores jerárquicos son hombres.

Estos le encargan realizar un informe sobre la situación en su antigua sede, pero desde el principio todo da a entender que el mismo no puede contener ninguna medida que ponga en cuestión al jefe de dicha sede, Fresno, que como ella misma le llega a decir, ejerce el mando con elevada presión hacía los trabajadores, utilizando la presión psicológica y prácticas abusivas.

Fresno está por debajo de ella en la jerarquía de la empresa, sin embargo, se permite en las dos reuniones que mantiene con ella utilizar un tono más que condescendiente explicándole lo que tiene que hacer, *mansplaining* al que hice referencia en dicho capítulo, le llega a decir “*mira niña, si tú me quieres dar lecciones de ética, yo te las quiero dar de empresa...*”, poniendo en cuestión sus conocimientos, llega en ambas reuniones a tener hacía ella un tono degradante utilizando la expresión “*eso que tienes en tu linda cabecita...*”. Sería lógico pensar que si Sofía fuera un hombre no hubiera utilizado esas formas.

La última reunión finaliza con Fresno ordenándole que retire la segunda parte de su informe, mientras le da a entender su contacto directo con los superiores de ella. Le informa de que la gratificarán si el informe dice lo que quieren que diga, es decir, que haga caso omiso del acoso laboral extremo que Fresno ejerce en la empresa.

La voluntad de los máximos jefes de la empresa es clara, ante los suicidios no pueden obviar hacer una mínima investigación, ahora bien, solamente con la voluntad de poder cubrirse las espaldas, en ningún caso para tomar medidas que repercutirían negativamente en los beneficios de la empresa, por eso la envían a ella, para hacer un informe que niegue cualquier presión por parte de Fresno hacía la plantilla, que la empresa se quede cubierta y de haber algún problema recaerá sobre ella que es la que realiza el informe.

Es evidente que existe conexión directa entre Fresno y los máximos responsables de la empresa obviando y ninguneando a Sofía, ella sufre la falta de respeto por parte de sus superiores y de su inferior jerárquico, con vocabulario que jamás tendría que soportar un hombre, porque además de Fresno, también su superior inmediato, que parece ser italiano, le falta al respeto llamándola constantemente “bella”, además de intentar varias veces hacerla callar como si fuera una niña.

El cuestionamiento hacía ella es constante, algo que reiteradamente planteaban las entrevistadas del apartado anterior, es evidente que Fresno no aceptaba su autoridad.

Otra cuestión a destacar es la percepción de persona falta de empatía que parecen tener de ella, se lo dicen en su actual empresa, cuando dan por hecho que no le gusta relacionarse con personas, y en la anterior cuando su excompañero le recuerda lo mucho que ha cambiado hasta el punto de hacer un informe sobre el bajo rendimiento de su cuñada que acaba despedida por ello. La respuesta de ella es muy clarificadora porque en ningún caso quería que la despidieran, como ella misma dice *“yo solo quería que rindiera al mismo nivel que yo”*, es evidente que apenas se permite vida privada y que su nivel de exigencia consigo misma es tan alto que no puede comprender que su cuñada no tenga el mismo, y eso nos hace recordar nuevamente a las entrevistadas que incidían mayoritariamente en el nivel de autoexigencia de las mujeres para demostrar su valía.

Finalmente, nuestra protagonista, tras el suicidio de otra empleada, empatiza y hace el informe exponiendo lo que realmente ocurre en la empresa e intenta que se tomen medidas, para ello irrumpe en la sala donde está el equipo directivo, todos hombres, un espacio de hombres donde las mujeres son extrañas.

Automáticamente es despedida y su informe, se intuye, guardado en un cajón, no sin antes conseguir que readmitan a su cuñada cuya situación le atormenta a lo largo de la película.

9.5.2. Intimidad.

Como ya expliqué es una serie de ocho capítulos que se inicia con un video que se hace viral de la vicealcaldesa de Bilbao teniendo relaciones sexuales. Previamente se había reunido con seis empresarios hombres que parece que le están diciendo como ha de hacer su trabajo.

La protagonista, Malen Zubiri, interpretada por Itziar Otuño, tiene una prometedora carrera por delante con muchas posibilidades de ser la futura alcaldesa de Bilbao.

Malen es sin duda una mujer con mucha capacidad que parece ser la mejor opción del partido para mantener la alcaldía, sin embargo, todo parece truncarse a nivel político y personal con la difusión del video: el alcalde da por hecho que no se presentará a las elecciones porque ya las ha perdido, su padre le da la espalda, su marido, pese a estar en la práctica separados, está irritado y su hija muy enfadada.

Le dicen que si no se avergüenza y la culpabilizan cuando en realidad ella es una víctima que intenta que el daño se quede ahí y poder seguir adelante con su vida. Tan solo Hugo, su jefe de prensa, se mantiene incondicional a su lado.

Su partido (aunque ella es independiente) en una reunión convocada de urgencia en la que mayoritariamente son hombres y sin duda alguna son los que tienen la autoridad (además de Malen tan solo hay dos mujeres, una no abre la boca y a la otra la callan), le ordena presentar la dimisión de su cargo y renunciar a la futura candidatura a la alcaldía, a ella no le piden opinión, vienen con la decisión tomada, le dicen que el equipo de prensa preparará la carta y le comunican la hora de la rueda de prensa. Ella finalmente se rebela y en la rueda de prensa comunica que mantendrá su cargo y su candidatura porque es la única respuesta moralmente válida.

Creo que si nos preguntamos qué pasaría si Malen en lugar de ser una mujer fuera

un hombre conocemos la respuesta, nadie le diría que por qué no se avergüenza, ni la culparían, ni desde luego la obligarían a dimitir, a una mujer es mucho más fácil hundirla exhibiendo su intimidad. Para empezar a un hombre no lo reducirían a un mero objeto sexual como hacen con ella una buena parte de los que visualizan el video.

Hasta aquí, estamos en el primer capítulo, podemos vislumbrar varios elementos de los expuestos por las entrevistadas en el apartado anterior: el hombre que acepta a la mujer superior jerárquica y empuja en la igualdad, el cuestionamiento de comportamientos que tienen que ver con la vida personal, aunque esta situación es bastante más extrema que las relatadas en las entrevistas, el trato sexista de los medios de comunicación, la falta de escucha activa a las mujeres y la toma de decisión por parte de los hombres en espacios informales masculinizados, ya que se ve claramente que la decisión ya está tomada por ellos antes de llegar a la reunión.

Finalmente, el partido asume la decisión de Malen, pero la causa es que tiene demasiada información que podría revelar.

Pero la decisión no va a estar exenta de dificultades.

Seguimos viendo a lo largo de los capítulos comportamientos y situaciones que nos retrotraen de nuevo a las entrevistas: el vendedor de perfumes, que parece todo un profesional del tema, le desaconseja a Malen un determinado perfume porque parecerá que viene de “follar” y eso está muy bien en un hombre, al presidente de Francia le queda muy bien tener incluso una amante, *“pero en una mujer denota impulsividad, emociones descontroladas, irracionalidad...”*; le recomienda un perfume que huele a candidez. Vemos claramente la diferente vara de medir, el cuestionamiento de la vida personal y actitudes que se perciben positivas en los hombres y negativas en las mujeres, cuestiones puestas de manifiesto en las entrevistas.

Una cuestión destacable y constante a lo largo de toda la serie es la sororidad entre

la protagonista y diferentes personajes femeninos: Miren, miembro de la dirección del partido que trata de protegerla de la forma que considera más correcta, Alicia, la inspectora que investiga los hechos delictivos que demuestra una gran profesionalidad, pero también una gran comprensión ante las dudas y miedos de nuestra protagonista y Begoña, la hermana de Ane, Malen obliga a su padre a ser su abogado.

A lo largo de la serie seguimos encontrándonos numerosas actitudes que recuerdan a las descritas por las entrevistadas:

- El culpable de la difusión del video, un empresario, cuando lo descubren no tiene ningún pudor en admitirlo alegando que en ella no se puede confiar y ahora ya lo sabe toda la ciudad, da a entender que se siente discriminado por gustarle mucho las mujeres, ser hombre y blanco y que el feminismo es la nueva inquisición, piensa que Malen es una inútil y que le regalaron el cargo. A esto hay que sumarle la actitud de los representantes de la patronal, todos ellos hombres que plantan a Malen en una reunión con excusas humillantes y se mofan de ello. Malen opina que no les gusta porque en su mundo la mujer todavía es una anécdota, “*les rechinamos*” afirma.

Por otra parte, el jefe de la patronal, padre del amante fallecido de Malen, le llega a expresar que la considera la culpable (pese a que murió por una paliza), que no soporta ni verla ni oírla, que antes solo le molestaba, que la metieron con calzador, que era una cuota. Ella le contesta: “*este mundo está hecho a tu medida y no lo quieres cambiar*”.

Todas estas actitudes vienen a reforzar el sentimiento que la mayoría de las entrevistas expresaban sobre la aceptación de la mujer en determinados ámbitos al considerarla una intrusa, que ocupa un espacio

que tradicionalmente ha correspondido a los hombres, al cuestionamiento de la capacidad de las mujeres, a considerarla sospechosa porque el poder les pertenece a ellos...

- Una de las entrevistadas manifestó que los hombres se sienten más cómodos con los suyos, eso en la serie también se ve claramente cuando los empresarios muestran su preferencia por Gorka, un concejal mediocre que ansía la alcaldía. Gorka manifiesta que los empresarios quieren a alguien con quien puedan emborracharse, volvemos a la importancia de los espacios informales de los hombres.
- Manifestaban algunas de las entrevistadas que algunas mujeres tampoco aceptaban la autoridad en una mujer, esto lo vemos claramente reflejado en la serie con el personaje de la suegra de nuestra protagonista, que no disimula su enojo con Malen porque considera que sus triunfos han mermado los de su hijo al que llega a llamar acomplejado. Sin duda no acepta los triunfos de su nuera porque considera que el orden natural es el contrario. A Malen profesionalmente le ha ido muy bien, pero a su marido no, al cual, por cierto, no le preocupa, prefiere cuidar.
- Los cuidados: en algún momento se llega a culpabilizar a Malen de los problemas de la hija por estar todo el día en el ayuntamiento, ella misma se llega a culpabilizar, sin embargo, cuando se coge algún día para cuidar de su hija se lo reprochan. El tema de los cuidados también fue recurrente en las entrevistas, el sentimiento de culpa, la culpabilidad por parte de los demás y el reproche si ocupas tiempo en el cuidado de los hijos.
- El tema del elevado nivel de exigencia interior y exterior de las mujeres para demostrar la valía fue expresado prácticamente por todas las

entrevistadas, el personaje de Miren al final de la serie que narra el acoso sufrido y las dificultades que atravesó por el hecho de ser mujer afirma: “siempre había sabido que tenía que esforzarme el doble”. Es la constatación de que las mujeres saben que siempre han de dar mucho más.

Finalmente, nuestra protagonista consigue ser la candidata a la alcaldía de Bilbao a pesar de todos los obstáculos y trampas que le van poniendo por el camino, gracias a la ayuda de Hugo y de Miren, al apoyo de su familia y sobre todo a su determinación, su seguridad y su tenacidad.

9.6. ¿HAY UN “TECHO DE CRISTAL” O SUCESIVOS “TECHOS DE CRISTAL”?

Como ya comenté en el apartado 4 de este capítulo, para adentrarnos en el análisis de la rotura del cristal al que se enfrentan las mujeres no es suficiente con hacer un análisis cuantitativo; no nos vale con evaluar el número de mujeres que llegan a los altos cargos de responsabilidad, aunque como ya vimos tampoco son demasiado positivos en lo más alto de la pirámide jerárquica, sobre todo en el poder judicial. Se ha analizado cómo las mujeres, aunque han avanzado, siguen siendo muy minoritarias en determinadas estructuras de poder que coinciden con las más elevadas.

Pero romper con el “techo de cristal” supone no solamente llegar a esos puestos, sino hacerlo en condiciones de igualdad, poder desarrollar las funciones inherentes al cargo sin cuestionamientos añadidos por cuestión de género, que se acepte la autoridad y se respete, que no se les exija ni se exijan tres veces más que sus compañeros, que la valía se presuponga... en definitiva, que dichos espacios sean tan propios de las mujeres como

de los hombres. Cuando estas cuestiones sean una realidad se habrán acabado los “techos de cristal”.

Para ello los datos cuantitativos son insuficientes, porque romper con el “techo de cristal” supone avanzar de manera cuantitativa, pero también cualitativa y asomarnos a la realidad de ese avance cualitativo sólo es posible preguntando a aquellas que han roto “techos de cristal”.

Las realidades que han mostrado nuestras entrevistadas (algunas reflejadas también en la filmografía analizada) nos ponen de manifiesto que a pesar de haber roto esos techos queda mucho por avanzar en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres también en las esferas del poder, a la que algunas pueden llegar, ejercer y mantenerse, pero no en condiciones de igualdad.

Se habrán conseguido romper todos los “techos de cristal” cuando la mujer goce de las mismas posibilidades para llegar y mantenerse en los puestos de poder en todos los ámbitos, para ello, según hemos visto parece que todavía queda bastante.

Se viene utilizado la expresión “techo de cristal” para definir las barreras invisibles y veladas que padecen las mujeres para el ascenso profesional por el hecho de serlo, lo que es invisible es más difícil de transformar y con dicha expresión se ha querido visibilizar lo invisible, para que los obstáculos no sean persistentes hacerlos visibles es imprescindible para poder romperlos, pero he tenido la necesidad de ir más allá, de visibilizar lo que además de invisible es negado y a veces ni sospechado, lo que las mujeres que rompen techos de cristal pueden padecer entre bastidores.

Para poder vislumbrar lo que pasa entre bastidores, además de las entrevistas, hubiera sido positivo poder diseccionar diversa filmografía que abordara las entrañas de los “techos de cristal” supuestamente rotos, pero es escasa, por no decir casi nula, más

allá de la serie *Intimidad* que nos hace ahondar en los obstáculos de su protagonista para llegar a la alcaldía de Bilbao, una alcaldía, por cierto, que jamás ha ocupado una mujer³⁹⁶.

Una serie cuyo guion está escrito por dos mujeres³⁹⁷ y de las cuatro personas al cargo de la dirección una también es mujer. Pudimos observar en el capítulo de la conciliación que la mayoría de las directoras de las películas analizadas eran mujeres, pero también vimos en el mismo capítulo que tan solo un 15% de las directoras de cine son mujeres, si son mujeres (guionistas o directoras) las que mayoritariamente trasladan los obstáculos de las mujeres a la pantalla, cuanto menor sea el porcentaje, menor será la posibilidad del reflejo cinematográfico. De la misma manera, cuanto menor sea el número de mujeres en los puestos de máxima responsabilidad, menor serán las posibilidades desde los diferentes ámbitos de llevar adelante políticas y acciones en favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Es indiscutible que la mujer ha avanzado en las dos últimas décadas en bastantes ámbitos (no en todos) sobre todo después de la aprobación de la LOI, pero es innegable que queda mucho por avanzar a nivel cualitativo y cuantitativo y para ello habrá que transformar muchos órdenes establecidos.

³⁹⁶ <https://www.historiaelectoral.com/mbilbao.html>

³⁹⁷ Cámara, S. 10 de junio de 2022. “*Intimidad*” de Laura Sarmiento y Verónica Fernández. Escribir en serie. <https://escribirenserie.com/intimidad-de-laura-sarmiento-y-veronica-fernandez/>

CONCLUSIONES

I. Conclusiones generales.

1ª). - Después de analizar de la manera más exhaustiva posible las diferentes dificultades, obstáculos y problemáticas concretas de las mujeres en el mercado laboral se puede concluir, por mucho que pese admitirlo, que las mujeres y los hombres no gozan de una igualdad real en el campo de las relaciones laborales, lo que a su vez significa que la igualdad de hombres y mujeres en España no es una realidad, a pesar de un convencimiento no pequeño, por una parte de la sociedad, de que las mujeres ya no sufren ningún tipo de discriminación, es más, los hay que consideran que las mujeres actualmente gozan de más derechos que los hombres.

2ª). - Esta afirmación no es incompatible con el hecho de que en algunos espacios concretos las relaciones puedan ser realmente igualitarias.

3ª). - Hemos podido observar a lo largo de la investigación que la discriminación o ausencia de igualdad de oportunidades no se da únicamente en determinados colectivos, sino que está presente independientemente de la actividad, profesión o grado jerárquico; en algunos casos serán coincidentes y en otras vendrán derivadas en función de la actividad o de las condiciones personales.

Las diversas dificultades se encuentran desde las mujeres atrapadas en el “suelo pegajoso” hasta aquellas que han roto “techos de cristal”.

4ª). - Los roles de género, presentes en el imaginario colectivo, siguen afectando a todas las esferas laborales, de manera directa (falta de corresponsabilidad en las cargas familiares y domésticas) o indirecta (no aceptación por una parte de la sociedad de las mujeres en espacios que se han caracterizado por ser predominantemente masculinos).

5ª). - Que la mujer todavía sufra de desigualdad de oportunidades en las altas esferas produce una retroalimentación para continuar con las desigualdades y la reproducción de los sesgos de género.

6ª). - La normativa en muchos casos es extensa, apropiada e incluso bastante avanzada, como es el caso de la conciliación, pero no produce los efectos deseados porque no es un problema jurídico la falta de corresponsabilidad de las cargas familiares, es un problema social.

7ª). - También se ha podido observar que la mayoría de las problemáticas y dificultades están interrelacionadas.

8ª). - Creo que ha quedado más que demostrada cual era la situación de partida de las mujeres en España en esa carrera de obstáculos por conseguir la igualdad efectiva. Durante los 40 años de Dictadura franquista la mujer no tenía apenas derechos, la subsidiaridad del marido no solo gozaba de aceptación social, sino que además estaba blindada jurídicamente, la degradación de las mujeres fue norma durante toda esa etapa no precisamente corta.

Durante 40 años las normas jurídicas y el adoctrinamiento férreo blindaron el papel de la mujer relegado a la esfera privada haciendo imposible su emancipación, tal y como he podido demostrar en el capítulo primero.

9ª). - Creo que la filmografía analizada ha sido muy reveladora sobre las pocas o nulas posibilidades de las mujeres para ser dueñas de su propio destino, sin posibilidad de acceder a carreras profesionales que les garantizaran una independencia económica las posibilidades de emancipación eran nulas. Sus únicas opciones eran el matrimonio, y si el mismo no llegaba, como es el caso de la protagonista de *Calle Mayor*, eran objeto de burlas y de compasión. Pero, sobre todo, dicha película, nos muestra el papel secundario

de la mujer en la España franquista, reducida a ser objeto de diversión y de servicio a los hombres, en definitiva, una sociedad hecha por y para los hombres en la que las mujeres aceptaban mayoritariamente su papel secundario, ya que cuatro décadas son muchos años para conseguir arraigar determinados comportamientos y roles y darlos como buenos y socialmente aceptables. Creo que las tres películas analizadas en el primer capítulo tienen la fuerza necesaria para hacernos sentir el ahogo, la frustración y la desesperación de nuestras distintas protagonistas, de transportarnos a esa especie de jaula y tomar consciencia de dicha realidad.

10ª). - Con semejante realidad social, la aprobación de la CE en 1978 equiparando a los hombres y las mujeres ante la ley y prohibiendo la discriminación por razón de sexo suponía un avance de dimensiones estratosféricas, pero una cuestión era la igualdad formal y otra la igualdad real.

Era evidente que al día siguiente de la aprobación de la CE no iba a cambiar todo de una manera radical: los hombres ocupándose de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos, las mujeres accediendo a los puestos de máxima responsabilidad en sus empresas, respeto absoluto a las compañeras de trabajo en un plano de total igualdad, respeto a las esposas en el domicilio familiar, acceso de la mujer a todo tipo de empleos... Era obvio que eso no iba a ocurrir.

Nada cambió, todo siguió igual y aquí es donde corresponde analizar cuánto ha avanzado nuestra sociedad desde el punto de vista jurídico, pero sobre todo desde el punto de vista social, intentando demostrar, como planteaba al principio, si la igualdad entre ambos géneros es real o no y por qué, lo haré a partir de todo lo analizado a lo largo de esta tesis, para ello realizaré el análisis en base a las diferentes problemáticas abordadas con los avances normativos, los datos objetivos y las películas analizadas.

II. Conclusiones sobre la violencia de género:

1ª). - Pasar del uxoricidio legal a concienciar contra la violencia de género no es fácil para una práctica tan antigua como silenciada y consentida. No existía reproche social ante ella, se daba en la esfera privada, como hemos visto: la esfera reservada a las mujeres. Creo que, en esta problemática, que más que problemática constituye una vulneración de los derechos humanos, es en la que más ha influido el cine y la televisión para su visibilización, concienciación y su erradicación (no conseguida).

2ª). - El asesinato de Ana Orantes (1997) consternó a una buena parte de la sociedad, sacó del anonimato a las mujeres que sufrían la violencia de género y generó el poder de la empatía; seis años después, la película *Te doy mis ojos* (2003) consiguió lo mismo si cabe con más fuerza, sensibilizó, tuvo la fuerza necesaria para que las mujeres, y no solo las mujeres, pudieran sentir el terror de una mujer víctima de violencia de género.

3ª). - Un año después, en el año 2004, se aprobaba la LOVG, es importante recordar que se aprueba 26 años después de la aprobación de la CE, a pesar de que nuestra Carta Magna establecía la igualdad y la prohibición de discriminación hacia a mujer, no existió demasiada prisa en legislar para protegerla de una violencia que afecta, por desgracia, a una parte importante de las mujeres.

4ª). - Pero infortunadamente la LOVG no ha implicado la erradicación de la violencia de género, quizá puede haber disminuido algún indicador muy particular de la violencia de género, pero no ha solucionado el problema, para empezar porque como hemos visto poco más de una cuarta parte de las mujeres asesinadas habían denunciado previamente, dato que pone en evidencia que la mayoría no denuncia, pero existen otros datos analizados en el capítulo 3 muy significativos que ponen en evidencia que las

mujeres tardan una media de ocho años y ocho meses en denunciar (es evidente que muchas no lo van a poder contar) y que más del 50% de las mujeres no denuncian por cuestiones económicas.

5ª). - Lo que vienen a determinar dichos datos es que muchas mujeres se ven obligadas a continuar con su maltratador por una ausencia de recursos para poder emanciparse de él, lo que viene a corroborar lo que planteaba al inicio de las conclusiones: que la mayoría de las problemáticas que padecen las mujeres están interrelacionadas; aunque es evidente que la única causa de la violencia de género no es la falta de ingresos de la mujer para poder escapar de su maltratador, sí hay una parte de mujeres que se ve obligada a mantener la situación: el trabajo precario y feminizado, la brecha salarial y la falta de corresponsabilidad en las cargas familiares acarrear a las mujeres en muchos casos la falta de solvencia económica necesaria para poder cubrir sus necesidades básicas y poder ser independientes.

6ª). - Pero evidentemente no es la única causa ni la principal; la falta de recursos económicos puede ser una causa importante para que la mujer no pueda dar un portazo y salir del infierno, pero la principal causa de la violencia de género es la falta de respeto y empatía de los hombres maltratadores que consideran a las mujeres de su propiedad. Las películas analizadas en el capítulo tercero nos muestran de una manera muy clarificadora el comportamiento y la concepción de la mujer que tienen los hombres maltratadores que las consideran simples apéndices de su persona y sus deseos.

7ª). - La concienciación y el respeto hacia las mujeres, a considerarlas como iguales, sería el mejor camino para acabar con la violencia de género, pero es muy difícil concienciar a determinados hombres contra la violencia de género cuando durante décadas el “la maté porque era mía” fue una realidad para ellos o para quien los educó.

8ª). - Por lo tanto, si bien la LOVG ha supuesto un avance en la protección hacia

las mujeres maltratadas queda mucho por hacer, sobre todo cuando vemos movimientos y voces públicas que la niegan y que pueden llegar a poner en peligro los avances producidos.

Sin ninguna duda la violencia contra las mujeres es una traba fundamental en el camino hacia la igualdad de hombres y mujeres.

III.- Conclusiones sobre la desigualdad en las condiciones de trabajo de determinados trabajos feminizados. La brecha salarial:

1ª). - He analizado a lo largo del capítulo cuarto la precarización laboral en determinados puestos de trabajo claramente feminizados. Puestos de trabajo muy ligados a lo que se han considerado las funciones de la mujer en el ámbito privado: cuidados y limpieza.

2ª). - El servicio doméstico ha tenido durante décadas unas condiciones muy precarias, siendo una relación laboral especial (lo sigue siendo) y con condiciones de cotización muy inferiores al resto de empleos. Ello ha producido una feminización de la pobreza en estos colectivos que no solo se ha dado en el momento de la prestación, sino que han condicionado sus percepciones futuras como las pensiones. Las empleadas de hogar no tuvieron derecho a cobrar la prestación de desempleo hasta el año 2022 lo que suponía un agravio comparativo con el resto de trabajadores, dicha situación discriminatoria tuvo su reproche por parte del TJUE. Se mantuvo una discriminación clara hacia un colectivo formado casi en exclusiva por mujeres.

Afortunadamente se han ido mejorando sus condiciones laborales, aunque no al nivel de otros trabajos, se han corregido determinadas situaciones tras décadas de discriminación como la propia UE ha evidenciado en su normativa y jurisprudencia.

3ª). - No han tenido tanta suerte las camareras de piso (Kellys), otro trabajo

claramente feminizado, que ha visto empeorar sus condiciones laborales de manera drástica tal y como analicé en el capítulo 4. No se externalizaron en los hoteles aquellos puestos de trabajo predominantemente masculinos o al menos no feminizados, se hizo con el colectivo que afectaba casi en exclusiva a las mujeres, quizás porque en el imaginario colectivo todavía se considera que el salario de la mujer es complementario al del marido y que por lo tanto puestos a recortar, se recorta el salario de la mujer.

4ª). - Por lo tanto, lejos de ver avances en trabajos claramente feminizados, como es el caso, hemos ido bastante para atrás y seguramente en el caso de las trabajadoras del hogar sin la reprimenda del TJUE no se hubiera podido avanzar, aunque cabe decir que tampoco tanto, simplemente se les ha reconocido el derecho a desempleo después de ser las únicas trabajadoras exentas de dicho derecho desde su inclusión en la normativa laboral.

5ª). - Cuestión distinta son las mujeres migrantes no comunitarias sin permiso de trabajo, que todavía se encuentran un peldaño por debajo de las mujeres trabajadoras precarizadas; trabajando en la economía sumergida de poco o nada sirven los adelantos normativos en materia laboral. Sería importante reformar una legislación que las condena a trabajar años sin permiso de trabajo. Sufriendo, tal como vimos en la filmografía analizada en el capítulo 5, la falta de empatía, el rechazo social y los prejuicios del penúltimo de la fila contra el último.

6ª). - Otras profesiones, también bastante feminizadas: enseñanza, enfermería, trabajo social, etc.... si bien tienen mejores condiciones de trabajo, ya que requieren formación académica, no están al nivel salarial que otras profesiones bastante más masculinizadas como son las ingenierías. Las profesiones más feminizadas, como comentaba al principio, son las que siempre han estado más ligadas a los cuidados y desde el inicio han estado peor pagadas.

Por lo tanto, vemos que las distintas actividades y profesiones ligadas mayoritariamente a las mujeres tienen peor retribución salarial lo que influye directamente en la brecha salarial.

Y a excepción del caso de las empleadas de hogar, que han mejorado en parte sus condiciones laborales, tampoco ha habido una normativa que haya paliado las desigualdades, en el caso de las camareras de hogar ha sido precisamente lo contrario.

7ª). - Hasta aquí habría analizado la segregación horizontal, pero no puedo olvidar la segregación vertical que nos muestra que en las diferentes actividades y profesiones, incluso las feminizadas, los hombres tienden a ocupar los puestos más altos de la pirámide jerárquica, porque el poder, tal y como vimos en el capítulo del “techo de cristal”, siempre ha estado más ligado a los hombres que toman dichos espacios como propios.

Dicha segregación vertical también afecta a la brecha salarial, ya que según se avanza en la escala jerárquica el salario aumenta.

8ª). - La falta de corresponsabilidad en las tareas familiares y domésticas también afecta a la segregación vertical, si los hombres no se hacen cargo de sus responsabilidades, considerándolas propias de las mujeres, las posibilidades de estas de promocionar profesionalmente descienden considerablemente.

9ª). - La filmografía española ha aportado poco en este campo, el servicio doméstico es tan invisible en el cine como en la realidad, las películas más antiguas normalizan su carácter secundario y falta de derechos. Respecto a la precarización de los trabajos feminizados como el de las camareras de piso, aunque es muy reveladora la película que las hace protagonistas, tampoco ha servido para concienciar mayoritariamente a la sociedad, la película documental ha supuesto un apoyo a un colectivo bastante movilizado ante una sociedad sorda ante determinadas demandas que consideran lejanas.

10ª). - La segregación vertical y la segregación horizontal son causas fundamentales de la brecha salarial y constituyen una desigualdad clara en el mercado laboral entre hombres y mujeres.

La modalidad contractual y la jornada de trabajo también afectan de manera considerable a la brecha salarial, no es lo mismo una contratación estable que modalidades contractuales temporales con periodos sin actividad laboral, tampoco es lo mismo trabajar a jornada completa que a tiempo parcial. Estas modalidades de contratación también se encuentran bastante ligadas al trabajo precario feminizado como exponían las camareras de piso en la película.

IV.- Conclusiones sobre la conciliación laboral y familiar:

1ª). - La falta de corresponsabilidad entre los hombres y mujeres ante las cargas domésticas y familiares influye directamente en las posibilidades laborales de las mujeres.

2ª). - Que las mujeres siguen siendo de manera mayoritaria las que se encargan de las tareas familiares lo hemos visto claramente a lo largo del capítulo 6. Son las que mayoritariamente solicitan la excedencia por cuidados, la reducción de jornada e incluso en algunos casos abandonan el mercado laboral.

Los cuidados familiares siguen en el imaginario colectivo asociados a las mujeres demostrando la pervivencia de los roles de género. La convicción de los hombres de que los cuidados no les corresponden, sumada a la culpabilidad de las mujeres que consideran que ello es así (algo que vimos incluso en las mujeres que han roto “techos de cristal”), provocan que la mayoría de los cuidados recaigan en las mujeres, influyendo negativamente en su promoción laboral e incidiendo en la brecha salarial.

3ª). - Creo que de todo lo analizado a lo largo de esta tesis, es en esta materia sobre la que más se ha legislado, mejorando cada normativa la anterior, ofreciendo diferentes y

amplios recursos jurídicos para lograr la corresponsabilidad; sin embargo, los datos existentes nos demuestran que los avances se dan de una manera más que discreta, tanto que socialmente son imperceptibles.

4ª). - Los amplios instrumentos ofrecidos para que los hombres asuman la responsabilidad que les corresponde no son apenas utilizados por ellos porque el problema no es jurídico, es social, tiene que ver con los roles de género. Los cuidados históricamente han correspondido a las mujeres y muchos hombres no están dispuestos a asumirlos, hombres que han sido cuidados, en exclusiva mayoritariamente, por sus madres o por sus abuelas no consideran que les corresponda esa tarea por muchas herramientas jurídicas que tengan a su disposición.

Por lo tanto, al final dichas herramientas acaban sirviendo en muchos casos para que la mujer concilie los cuidados familiares con su vida laboral lo que supone una doble carga de trabajo.

5ª). - Una de las medidas pioneras fue el permiso por nacimiento igualitario, dieciséis semanas para la madre y dieciséis semanas para el progenitor no gestante, una medida que pretendía que a partir de la sexta semana el cuidado del bebé se pudiera alternar entre ambos progenitores, situar a ambos ante el cuidado en solitario del bebé, una medida bastante acertada para que ambos asumieran su corresponsabilidad, pero, como ya vimos, el 89% de los hombres disfrutó dicho permiso al mismo tiempo que la madre, no hace falta demasiada deducción para saber quien se hizo realmente cargo de los cuidados.

6ª). - Los cuidados, sobre todo en España, están tan ligados a las mujeres que también se han ocupado durante décadas de los cuidados de los familiares del marido y en eso nuestra normativa sí ha fallado ya que, al transponer las directivas en materia de conciliación ampliaba las posibilidades de permisos y excedencias por cuidados a

familiares por afinidad, algo que la directiva europea no contemplaba, de esta manera también les permite poder conciliar para cuidar a los familiares del marido.

7ª). - El cine en esta materia nos ha servido para ver como se produce la carga sobre la mujer, como se da de una manera normalizada que la mujer asuma los cuidados sin que casi pueda evitarlo, como la sociedad, la familia, la pareja dan como inherentes a la mujer los cuidados, como ellos siguen con su carrera profesional y su vida propia mientras la de ellas cambian totalmente, como ellos lo pueden evitar, pero ellas no, como se paralizan las expectativas laborales de las madres. Creo que las películas analizadas pueden servir para que muchas mujeres se sientan reflejadas y tomen conciencia.

8ª). - La falta de corresponsabilidad entre hombres y mujeres es un obstáculo fundamental para la igualdad de hombres y mujeres. Mientras los hombres, y también las mujeres, no superen los roles de género y la división sexual del trabajo y asuman que los cuidados de los hijos y del hogar no son exclusivos de las mujeres, no tendremos una sociedad totalmente igualitaria donde las mujeres puedan desarrollarse plenamente.

Continuar considerando que los cuidados corresponden a las mujeres es continuar relegándolas en parte al ámbito privado o lastrarlas con una carga excesiva de trabajo al tener que compaginar el cuidado exclusivo de los hijos con su puesto de trabajo.

Por otra parte, como ya he comentado, reducen considerablemente su promoción profesional y aumentan la brecha salarial mermando sus ingresos laborales actuales y posiblemente los futuros, todo ello merma su emancipación y también resta posibilidades de poder romper “techos de cristal”.

V.- Conclusiones sobre el *mansplaining*:

1ª). – El *mansplaining* supone un obstáculo añadido a todas las problemáticas pudiendo ser una consecuencia o un detonante. La condescendencia de los hombres hacía

las mujeres se puede dar en todas las problemáticas analizadas, lo pueden padecer desde las mujeres víctimas de la violencia de género hasta las mujeres que han roto “techos de cristal”, pero al mismo tiempo merman el espacio de las mujeres, las silencian, las pueden condicionar en un proceso de promoción profesional. Ya vimos que no existen herramientas jurídicas directas para erradicar una práctica que implica de algún modo violencia hacia las mujeres, cabe identificar y rechazar.

2ª). - El cine está lleno de buenos ejemplos de *mansplaining*, algunos implican una violencia tan sutil que puede pasar desapercibida o incluso se puede apreciar como un hecho normalizado e inocuo, pero es importante identificar el *mansplaining* como un tipo de violencia hacia las mujeres que pueden sentirse minusvaloradas y ridiculizadas por la acción de su interlocutor masculino y limitar con ello su proyección ya sea personal o laboral.

VI.- Conclusiones sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

1ª). - Hemos podido observar a lo largo del capítulo 8 que ambos acosos están bastante invisibilizados a pesar de que un número no menor de mujeres los sufren.

2ª). - El acoso supone, sin duda alguna, un importante obstáculo para las mujeres en el mundo laboral que como hemos visto, en la mayoría de los casos, no se atreven a denunciarlo ni a hacerlo público.

3ª). - Y aunque se ha producido una importante respuesta jurídica para combatirlo esta no parece que haya sido demasiado útil y en la mayoría de los casos las empresas ni tan siquiera han puesto en marcha los protocolos exigidos.

4ª). - También hemos podido observar que la mayoría de las medidas no sirven para una rápida actuación que culmine con el cese del acoso, que es lo que necesita la víctima ante dicha situación.

5ª). - La víctima lo que necesita es poder seguir trabajando sin tener que padecer acoso por parte de sus compañeros o jefes; si la solución en algunos casos es sancionar al acosador sin posibilidad de garantizar el cese del acoso o, peor aún, que la víctima pueda extinguir su contrato con pago de indemnización, en realidad no la estamos protegiendo.

6ª). - Respecto al acoso sexual por razón de sexo, al menos sí se ha podido conseguir que una mujer no pueda ser despedida por ejercer sus derechos de conciliación y el blindaje de la mujer embarazada frente al despido ha supuesto un importante avance frente a situaciones del pasado, en las que claramente los derechos de maternidad condicionaban la continuación de la relación laboral.

7ª). - La filmografía analizada en el capítulo 8 nos revela que el acoso sexual está invisibilizado, bastante tolerado y que las víctimas no lo tienen fácil para denunciar; esto contrasta con los datos evaluados que ofrecen unos datos muy elevados sobre el número de mujeres que ni denuncia, ni lo pone en conocimiento de la empresa. Hemos visto como una parte de la sociedad se pone del lado del victimario y condena y rechaza a la víctima que sufre de esta manera una revictimización.

8ª). - Por lo tanto, la falta de mecanismos efectivos, los problemas de prueba, la tolerancia social y la posibilidad del rechazo social hacia la víctima hace difícil que las mujeres puedan denunciar y mucho menos que consigan protección para que cese el acoso.

9ª). - En los últimos tiempos hemos visto movimientos que han visibilizado el acoso, pero en sectores muy concretos y bastante privilegiados; pese a ello y, por el contrario, pensar que las mujeres con contratos precarios van a denunciar el acoso por parte de su jefe es irreal. Tampoco las que no son precarias van a denunciar si piensan que ello les va a suponer acabar fuera de la empresa o en peores condiciones o que van a socavar su promoción profesional.

El acoso sexual y el acoso por razón de género suponen una desigualdad evidente entre hombres y mujeres y cuanto más precarizada sea la situación laboral de la mujer mayor será la dificultad para poder denunciar el acoso.

VII. – Conclusiones sobre el “techo de cristal”. Las dificultades de la mujer en puestos de alta responsabilidad:

1ª). - Que las mujeres tengan las mismas posibilidades para acceder a los puestos de mayor rango jerárquico en los diferentes ámbitos de poder es fundamental para conseguir la igualdad efectiva, la perspectiva de género a la hora de la toma de decisiones: políticas, judiciales, empresariales, económicas, sindicales... son imprescindibles para fomentar y propiciar la igualdad de oportunidades.

2ª). - Normas jurídicas y acciones políticas que protejan a la mujer frente a la discriminación, sentencias que no dejen al margen la situación de las mujeres ante unas condiciones desiguales en el mercado laboral, decisiones empresariales que vean la importancia de la aportación de las mujeres al mundo de la empresa, negociaciones sindicales que no las dejen al margen en los convenios...son solo ejemplos de lo importante que es que las decisiones se tomen teniendo en cuenta las diferentes realidades y para ello es imprescindible que las mujeres ocupen paritariamente o en situación de igualdad la mitad de los puestos de máxima responsabilidad ya que son más de la mitad de las personas que se van a ver afectadas por dichas decisiones.

3ª). - Pero como hemos visto, las mujeres durante décadas han estado prácticamente ausentes en los puestos de responsabilidad, se ha ido avanzando considerablemente en las últimas dos décadas, sobre todo tras la aprobación de la LOI, pero solamente en determinados espacios y no en los más altos escalafones de la escala

jerárquica.

4ª). - Por otra parte, aunque el avance cuantitativo de las mujeres en los puestos de alta responsabilidad ha aumentado considerablemente en el cualitativo queda mucho por hacer y eso implica un cambio de mentalidades y de sociedad. Es necesaria la convicción social de que las mujeres también pueden ocupar esos puestos desde el respeto y la aceptación.

5ª). - Para evaluar cómo de sólida era la rotura del “techo de cristal” las entrevistas en el capítulo 9 a diez mujeres que sin duda lo rompieron ha sido fundamental. Sus respuestas han revelado que las mujeres no tienen las mismas posibilidades de llegar a dichos puestos, que el nivel de exigencia es mucho más elevado, que una parte importante de hombres no aceptan su autoridad y además han visibilizado una serie de dificultades nada insignificantes añadidas a las que ya pueden padecer los hombres en dichos puestos, lo que demuestra que tampoco cuando se rompen “techos de cristal” la mujer se encuentra en condiciones de igualdad con el hombre.

6ª). - El tema de los cuidados fue recurrente, la carga de trabajo inherente a estos puestos (sobre todo para las mujeres por el nivel de exigencia y autoexigencia) provoca que hayan de derivar los cuidados de los hijos parcialmente, lo que provocaba en muchos casos sentimiento de culpabilidad. Existe una presión social (consciente o inconsciente) derivada de que los cuidados son una responsabilidad de las madres. Las madres que no se ocupan de manera mayoritaria tienen una especie de reproche social, por el contrario, los hombres que se ocupan más de lo que ha sido habitual son elevados a la categoría de hombres excepcionales, porque en el imaginario colectivo las mujeres se han ocupado de los hijos mientras los hombres desarrollaban sus carreras profesionales y la sociedad no acepta todavía ese cambio de roles.

7ª). - Es evidente que todo ello va a condicionar que muchas mujeres den el paso

a ocupar determinados puestos de responsabilidad lo que a su vez provoca la segregación vertical incluso en profesiones muy feminizadas.

8ª). - La falta de aceptación de los hombres, e incluso de algunas mujeres, de la autoridad y de determinadas características de las mujeres en puestos de responsabilidad impiden que se pueda ejercer el poder en igualdad de condiciones.

9ª). - Respecto a la filmografía observamos que es casi inexistente, pero la que he podido analizar complementa y refuerza lo expuesto en las entrevistas. Los puestos de máxima responsabilidad se consideran espacios de hombres y las mujeres no gozan de igualdad efectiva ni a nivel cuantitativo ni cualitativo, lo que sin duda puede condicionar decisiones que tienen que ver con el resto de las problemáticas analizadas.

De la misma forma que hemos visto que la ausencia de mujeres en determinados ámbitos puede condicionar las posibilidades y derechos de las mismas, sucede en el cine, el escaso número de directoras cinematográficas influye a la hora de plasmar, visibilizar, sensibilizar y concienciar de las dificultades que atraviesan las mujeres para ser tratadas como iguales.

Es obvio que las mujeres son las que mejor pueden reflejar en pantalla sus propias vivencias. Alauda Ruiz de Azúa, directora de *Cinco lobitos*, cuya película nos sumergía en los problemas de una madre novata desbordada por hacerse cargo en solitario de los cuidados de su bebé, explicaba que se había nutrido de su propia experiencia como madre para escribir y dirigir la película.

10ª). - Icíar Bollaín ha sido una directora recurrente a la hora de analizar las películas relacionadas con las diferentes problemáticas, la violencia de género (*Te doy mis ojos*), la mujer migrante (*Flores de otro mundo*), la conciliación (*Mataharis*), el *mansplaining* (*La boda de Rosa*) y en la actualidad está pendiente de estrenar la película *Soy Nevenka* sobre el acoso sexual. Mostrando así una gran sensibilización por los

problemas que afectan a las mujeres. El hecho de ser una de las directoras españolas más consolidadas hace posible que haya podido reflejar problemas tan diversos que ponen en el centro a la mujer.

11ª). - También es una mujer la directora de *Hotel Explotación: Las Kellys*, Georgina Cisquilla y la directora de *Nevenka*, Maribel Sánchez Maroto. Y la serie *Intimidación*, la única en nuestra filmografía que aborda el “techo de cristal”, está escrita por dos mujeres, Laura Sarmiento y Verónica Fernández y codirigida por otra, Marta Font Pascual.

12ª). - Lo que viene a corroborar lo que ya he planteado a lo largo de las conclusiones: la presencia de la mujer en todos los espacios es imprescindible para poder avanzar y hacer desaparecer los diferentes obstáculos que se encuentran en su camino hacia la igualdad, sin igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las relaciones laborales no puede existir la igualdad entre ambos sexos, porque si la mujer no puede cubrir sus necesidades básicas la libertad y la igualdad no pueden ser posibles.

CONCLUSIÓN FINAL.

El objeto de mi tesis era corroborar si la mujer sigue discriminada e intentar determinar si todos los obstáculos que va encontrándose a lo largo de su vida laboral tienen conexión entre sí. Creo que sin duda ambas cuestiones han sido confirmadas a lo largo de esta tesis doctoral.

Como hemos visto todos los obstáculos están interrelacionados, unos pueden ser consecuencia de los otros y todos en mayor o menor medida tiene que ver con los roles de género y la división sexual del trabajo, con el papel que durante siglos se le ha dado a la mujer respecto del hombre: un papel reservado al ámbito privado, un papel secundario,

subsidiario y aunque hay normativa muy mejorable lo cierto es que para caminar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres además de cambios normativos hacen falta cambios sociales y educativos que rompan con los roles de género que las mujeres llevan acarreando en su espalda demasiado tiempo y que como hemos podido observar afectan desde la mujer más precarizada hasta la mujer que rompe “techos de cristal.

También habrá que tener cuidado con las amenazas actuales a los derechos avanzados porque no pocas voces los ponen en cuestión y la Historia nos ha enseñado que los avances en derechos y libertades no siempre se dan de manera lineal, que siempre se puede ir hacia atrás, sobre todo en los derechos de las mujeres tal y como os alertaba a través de la cita Simone de Beauvoir al principio de esta tesis doctoral:

“No olvidéis jamás que bastará una crisis política, económica o religiosa para que los derechos de las mujeres vuelvan a ser cuestionados. Estos derechos nunca se dan por adquiridos, debéis permanecer vigilantes toda vuestra vida”

ANEXO

Transcripción de las entrevistas a diez valencianas que han roto el “techo de cristal”

1.- AITANA MÁS MÁS.

Aitana Más Más actualmente es la portavoz adjunta de Compromís en Les Corts Valencianes. En la X legislatura, desde junio de 2022 hasta julio de 2023, fue vicepresidenta primera y Consellera d'Igualtat i polítiques inclusives de la Generalitat Valenciana con 31 años. Con 25 años fue directora general de transparencia y participación de la Generalitat Valenciana (2015-2019). Cuatro años antes había sido concejala del ayuntamiento de Crevillent (2011-2015) por la coalición Compromís. En el año 2011, con veintiún años, fue la cabeza de lista en las elecciones generales por la circunscripción de Alicante, siendo la cabeza de lista más joven de toda España hasta ese momento.

RESPUESTAS DE DOÑA AITANA MÁS MÁS:

1.- ¿Cree que las mujeres tienen las mismas posibilidades que los hombres para acceder a los puestos de máxima responsabilidad a nivel político, empresarial, académico, social...?

No, y si no existieran las obligaciones de paridad sería imposible. Creo que incluso en los partidos de izquierdas, que son más progresistas y feministas, siguen existiendo actitudes machistas. Hay una falta de confianza transversal, y digo transversal porque también sucede en el ámbito femenino, en el liderazgo de una mujer y, por lo tanto, siempre te van a cuestionar solo por el hecho de ser mujer las decisiones que tomas.

2.- ¿Piensa que a las mujeres se nos exige más?

Sí, totalmente, y además tenemos que estar demostrando constantemente que nos mereces ese puesto y que te han elegido por tu valía personal o política. Tomé posesión como directora general el mismo día que cumplía veinticinco años, era la mujer más joven del gobierno y eso provocaba cuestionamiento. Había días que vestía más informal y otras compañeras directoras generales cuestionaban mi forma de vestir. Al tiempo, estas compañeras reconocieron con sorpresa que sabía hacer mi trabajo, como si no me hubieran puesto precisamente por ello, como si me hubieran puesto por ser un florero. Por ello planteaba que el cuestionamiento es transversal, muchas mujeres tienden a ser clasistas y tienen interiorizada una determinada imagen y si te sales de ella dudan de la capacidad. Las mujeres para que se nos reconozca la valía hemos de demostrar nuestra capacidad el triple que los hombres.

3.- ¿Cree que los hombres aceptan la autoridad de una mujer cuando ellas ocupan puestos superiores en la jerarquía o tienden a cuestionarla?

La aceptan de cara y las cuestionan detrás. En un primer momento acatan, aunque puedes ver en su cara la falta de aceptación, en la intrahistoria te enteras de los comentarios: no tiene experiencia, es que no sabe... siempre es desmerecerte. En mi caso por ser mujer, pero sobre todo por ser joven, aunque a un hombre joven no se le cuestionan las decisiones.

4.- ¿Qué dificultades encuentran las mujeres directamente en los puestos de máxima responsabilidad?

La primera es el cuestionamiento de la credibilidad, el cuestionamiento de la capacidad de tomar decisiones y después que te consideran más débil, sobre todo si tienes hijos, es como si fuéramos más flojas: flojas en las decisiones, flojas en la empatía.

Entienden que el punto fuerte de una mujer, a grandes rasgos, es colocarse en la piel del otro, tener claras sus prioridades y eso lo toman como un factor de debilidad. No se espera que una mujer de 31 años con hijos vaya a acceder a un cargo de tanta responsabilidad.

La política parece hecha para hombres sin responsabilidades familiares, no para que gente con familia, ni para la gente joven, los horarios no permiten conciliar y te encuentras que planteas unas políticas de conciliación que después no te aplicas porque tienes reuniones y actos a las ocho de la tarde, es incongruente. Como vicepresidenta puse límites y se me criticó por ello, yo me encontraba sola en Valencia, a 200 kilómetros de mi casa, la semana que venía con mi bebé lo recogía a las cinco de la tarde de la escoleta infantil, no tenía con quien dejarlo y además quería disfrutar de mi hijo, esto no se entendía y se consideraba una debilidad. Nosotras tenemos más interiorizadas esa parte de la familia y de la responsabilidad que tenemos. Tengo claro que fue un año que hice más de vicepresidenta que de madre, pero tampoco quería dejar de ser madre.

5.- ¿Considera qué quedan muchos “techos de cristal” por romper?

Sí, todavía quedan, pero sobre todo existen los “suelos de barro”. Romper los “techos de cristal” supone renunciar a una parte de tu vida, eso un hombre no se lo cuestiona y tú si quieres ser madre sí te lo vas a cuestionar, pero sobre todo el problema es las que están abajo. Veo muy difícil que una mujer precarizada pueda acceder a una carrera, con una renta que te impide pagarte la matrícula de la universidad pues va a ser mucho más difícil salir de la zona en la vives si no hay un sistema de equidad social en el que tengas las mismas posibilidades que el resto y eso desgraciadamente sigue sin pasar. Mientras nos maten por ser mujeres o mientras no nos tomen en consideración ni a las que hemos podido llegar arriba, de nada sirve llegar a arriba.

2.- ANA MARÍA GARCÍA ALCOLEA.

Ana María García Alcolea es la primera secretaria general de CCOO-PV desde julio de 2021. Secretaria de empleo y formación de CCOO-PV (2013-2021).

RESPUESTAS DE DOÑA ANA MARÍA GARCÍA ALCOLEA:

1.- ¿Cree que las mujeres tienen las mismas posibilidades que los hombres para acceder a los puestos de máxima responsabilidad a nivel político, empresarial, académico, social...?

En términos generales no, en cualquier tipo de trabajo ya tenemos más trabas porque durante décadas se ha puesto sobre nuestras espaldas que los cuidados familiares son responsabilidad nuestra, es un rol de género y esto nos resta posibilidades ante cualquier puesto de trabajo. Por otra parte, se presume que los hombres siempre lo saben todo, no necesitan máster ni un gran currículum ni prepararse las cosas porque se supone que saben hablar en público. Sé que es generalizar mucho, pero se da por supuesto que saben de todos los temas, las mujeres por el contrario hemos de demostrar.

2.- ¿Piensa que a las mujeres se nos exige más?

Cabe distinguir dos cuestiones, lo que nos exigen los demás y lo que no exigimos nosotras mismas al sufrir el síndrome de la impostora que nos hace dudar de nuestros méritos y capacidades. Ello nos obliga a esforzarnos mucho más, nos obliga a saber de todo y prepararnos los temas mucho más que nuestros compañeros de viaje, sin querer generalizar, es un esfuerzo añadido porque a ellos no se les requiere ni saber de todo, ni prepararse los temas, pueden hablar horas y horas, igual no dicen nada porque no se lo han preparado, pero no tienen esa presión que sí tenemos las mujeres. Por lo tanto, sí se nos exige más y nosotras también nos exigimos más para llegar a tener la misma

consideración. Si lo comparamos con una carrera de atletismo ellos tendrían la pista despejada y nosotras llena de obstáculos que saltar. A veces, se dan determinadas circunstancias y las mujeres llegan a puestos de máxima responsabilidad, pero aun así tienes que seguir demostrando muchísimo más, porque nos exigen muchísimo más que a nuestros compañeros.

3.- ¿Cree que los hombres aceptan la autoridad de una mujer cuando ellas ocupan puestos superiores en la jerarquía o tienden a cuestionarla?

Generalizando nuevamente, que no es justo porque hay hombres que sí han interiorizado el tema de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en términos generales no. Hay hombres que no entienden que las mujeres puedan estar en esos cargos ni que estén preparadas para ocuparlos y por lo tanto ni reconocen nuestra autoridad ni la aceptan porque ni tan siquiera aceptan que una mujer pueda ocupar un cargo de máxima responsabilidad.

4.- ¿Qué dificultades encuentran las mujeres directamente en los puestos de máxima responsabilidad?

La falta de reconocimiento, eso implica tener que explicar tres veces o diez veces más tu posición, tu trabajo, los motivos... tienes que estar justificándote continuamente, trabajar mucho más, tus intervenciones han de ser perfectas y eso supone presión externa, pero también que tú misma te presiones. Esta presión no sólo la sufrimos por parte de los hombres, las mujeres hemos estado tan acostumbradas a lo largo de los años a que el poder lo ejerzan los hombres, pareciendo que les corresponda por naturaleza, que también a algunas mujeres les cuesta aceptar y reconocer la autoridad de otra mujer. Es una cuestión de cultura, de educación, estamos educadas en el patriarcado y por lo tanto cuesta demostrarles a nuestras compañeras que nosotras también servimos, que tienen que dar pasos, que no hace falta que sean las mejores ni que tengan el mejor currículum, ni que

sus intervenciones sean excepcionales, que las mujeres también tenemos derecho a equivocarnos sin que por ello se nos tenga que colgar de un pino, porque nuestros errores a veces son menores que las de nuestros compañeros, pero a ellos se les permite. Es como la ley del embudo, la parte ancha para los hombres y la estrecha para las mujeres. Tener que ser perfecta dentro y fuera de casa es una losa de la que hay que empezar a desprenderse.

5.- ¿Considera qué quedan muchos “techos de cristal” por romper?

Quedan muchos “techos de cristal” por romper, muchos suelos pegadizos que eliminar y muchas paredes de cristal también por romper, porque a veces va de abajo para arriba, pero también transversal hacia los lados. Queda muchísimo recorrido, no hay que desdeñar todo lo que se ha avanzado gracias al feminismo, pero quedan muchos pasos por dar, todavía hay que deconstruir mucho mental y socialmente para poder construir esa igualdad real que queremos. En 2024 todavía tenemos que ir explicando que el feminismo no es ir contra los hombres, que lo que queremos es la igualdad de oportunidades en el empleo, en los cargos, en las responsabilidades... porque somos más del 50% de la población, estamos sobradamente preparadas y podemos hacerlo igual al menos o incluso mejor. Me preocupa mucho ciertos pasos de involución que se están produciendo en línea con el patriarcado, parece que ellos se lo merecen todo, que les mimemos, que les pidamos permiso, perdón, ¿pero a nosotras quién nos mimas?, ¿quién nos dice que lo hacemos bien?, ¿quién nos da un abrazo? Parece que todo el mundo merece una palmadita en la espalda menos las mujeres. Queda mucho recorrido.

3.- DIANA MORANT RIPOLL

Diana Morant Ripoll es la actual ministra de Ciencia, Innovación y Universidades. Desde marzo de 2024 es la primera secretaria general del PSPV-PSOE. Desde junio de 2015 hasta julio de 2021 fue la alcaldesa de Gandia, también fue diputada provincial (2015-2017).

RESPUESTAS DE DOÑA DIANA MORANT RIPOLL:

1.- ¿Cree que las mujeres tienen las mismas posibilidades que los hombres para acceder a los puestos de máxima responsabilidad a nivel político, empresarial, académico, social...?

Las mujeres, lamentablemente, enfrentamos desafíos significativos para acceder a roles de liderazgo en diversos sectores. A menudo, nos encontramos con obstáculos invisibles y prácticas discriminatorias arraigadas en la sociedad y que se interiorizan como normales.

Estas barreras pueden manifestarse en forma de sesgo de género en la contratación o promoción para puestos de responsabilidad, pero también para la asignación de recursos. En nuestra sociedad una mujer en edad de ser madre es un problema a la hora de ser promocionada a un puesto directivo. En el norte de Europa, sin embargo, hace años que las políticas sociales y culturales han cambiado este marco y se entiende la ausencia de un directivo durante unos meses tras el nacimiento de un hijo como una normalidad vital que afecta por igual a hombres y mujeres.

También creo que la falta de modelos a seguir femeninos en posiciones de autoridad afecta decididamente a que los ocupemos. Cuando se me hace esta pregunta me gusta recordar que nunca vi extraño ser alcaldesa de mi ciudad, Gandia, porque cuando yo era pequeña, la alcaldesa era Pepa Frau. Los modelos a seguir son fundamentales.

Marcan el camino a las niñas de hoy, pero también normalizan la presencia de mujeres y lo hacen para siempre. Ver a Carme Chacón pasando revista al ejército embarazada fue el mensaje de igualdad más potente que pudimos dar.

Esta realidad refleja una brecha persistente entre la retórica de la igualdad de género y la realidad de las oportunidades limitadas para las mujeres en el ámbito profesional. Para superar este desafío, es crucial abordar las estructuras y normas culturales que perpetúan la desigualdad de género y promover políticas que fomenten la equidad y la inclusión en todos los niveles.

2.- ¿Piensa que a las mujeres se nos exige más?

La presión adicional que enfrentan las mujeres en posiciones de liderazgo es innegable. Más allá de las expectativas profesionales convencionales, las mujeres a menudo nos enfrentamos a un mayor escrutinio y crítica solo por ser mujeres. Esta realidad puede generar un nivel significativo de estrés y ansiedad, así como una sensación de tener que demostrar constantemente nuestra valía y competencia. Es importante reconocer que esta presión adicional puede tener un impacto negativo en nuestro bienestar y provoca en muchas ocasiones que las mujeres renuncien a ocupar esos espacios de liderazgo para no sufrir las consecuencias.

Es fundamental crear entornos de trabajo que promuevan la igualdad y la diversidad, así como proporcionar un apoyo adecuado para abordar las tensiones y desafíos únicos que enfrentan las mujeres en roles de liderazgo.

3.- ¿Cree que los hombres aceptan la autoridad de una mujer cuando ellas ocupan puestos superiores en la jerarquía o tienden a cuestionarla?

Creo que no se debe generalizar. Creo que el acceso de la mujer a puestos de liderazgo en los últimos años muchas veces ha ido vinculado a hombres inteligentes que rompieron estereotipos y apostaron por poner a mujeres en los puestos de máxima

relevancia.

Así y todo, la aceptación de la autoridad de una mujer en puestos superiores desgraciadamente puede ser cuestionada debido a los estereotipos de género arraigados en la sociedad y que debemos combatir. A menudo, las mujeres en posiciones de liderazgo nos enfrentamos a una mayor resistencia y escepticismo, duda sobre nuestra valía, lo que refleja prejuicios persistentes sobre la capacidad y competencia de las mujeres para liderar. Debemos desafiar estos estereotipos y prejuicios, y avanzar hacia un futuro donde el liderazgo sea verdaderamente inclusivo y equitativo.

4.- ¿Qué dificultades encuentran las mujeres directamente en los puestos de máxima responsabilidad?

Muchos. Las mujeres en roles de máxima responsabilidad nos enfrentamos a una serie de dificultades que van desde la falta de comprensión de nuestros compañeros, hasta la brecha salarial, que es una de las realidades más injustas y objetivas a las que nos enfrentamos.

Además, a menudo enfrentamos desafíos adicionales en términos de conciliación entre el trabajo y la vida personal. Una realidad que además tiene dos caras: si te preocupas por conciliar se te penaliza por hacerlo y el entorno te hace saber que un hombre no lo haría; y si decides no hacerlo, se te masculiniza o acusa de “mala madre”.

Estas dificultades pueden tener un impacto significativo en el éxito y el bienestar de las mujeres líderes, y nos señalan que debemos abordar las barreras sistémicas que limitan el progreso de las mujeres en roles de liderazgo.

Al mismo tiempo, es importante que reconozcamos y celebremos los logros y contribuciones de las mujeres en posiciones de autoridad, y proporcionemos un mayor apoyo y reconocimiento para su trabajo.

5.- ¿Considera que quedan muchos “techos de cristal” por romper?

A pesar de los avances significativos en la igualdad de género, sí creo que aún quedan numerosos "techos de cristal" por romper. Hemos logrado importantes avances en la promoción de la igualdad de género y la inclusión en los últimos años, pero todavía enfrentamos obstáculos sistémicos que limitan el acceso de las mujeres a roles de liderazgo. Es esencial seguir trabajando para superar estos obstáculos y crear entornos donde las mujeres puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir de manera significativa al éxito y la innovación en todos los ámbitos de la sociedad.

4.- EVA BLASCO GARCÍA.

Eva Blasco García es la primera mujer presidenta de la Confederación Empresarial Valenciana en la provincia de Valencia, la primera mujer y persona española en la vicepresidencia de la asociación europea de agencias de viajes, la primera vicepresidenta de la confederación española de agencias de viajes y miembro de la junta directiva de la CEOE.

RESPUESTAS DE DOÑA EVA BLASCO GARCÍA:

1.- ¿Cree que las mujeres tienen las mismas posibilidades que los hombres para acceder a los puestos de máxima responsabilidad a nivel político, empresarial, académico, social...?

No, las posibilidades no son las mismas porque nos encontramos ante muchos sesgos “inconscientes” que tenemos que transformar en conscientes, todo ese entorno social dificulta en todos los ámbitos que las mujeres puedan llegar a esos puestos de responsabilidad. Hay ámbitos que se pueden reglamentar más, como el político, pero en otros no, por ello, a nivel personal, soy una gran defensora de las cuotas en el ámbito empresarial como una herramienta necesaria para acelerar un fin y no tener que esperar trescientos años o más para lograr la igualdad efectiva.

2.- ¿Piensa que a las mujeres se nos exige más?

Creo que hay un doble factor, nosotras a nosotras mismas nos exigimos más, buscamos la perfección y nadie es perfecto. Los hombres a la hora de optar a cualquier puesto se lanzan, tengan o no tengan los diez requisitos que se piden. Las mujeres vamos a mirar cada uno de los requisitos y si no los cumplimos no lo hacemos, posiblemente porque nos repercute mucho el síndrome de la impostora. Las mujeres en esto tenemos

que aprender de los hombres y esa autoexigencia limitarla, nos tenemos que exigir, no digo que no, pero hay que matizarla. Al mismo tiempo creo que es importante que tengamos en cuenta que a las mujeres se nos mide mucho por nuestro pasado, por lo que hemos hecho; y a los hombres se les mide por su potencial, y por ello, el problema de nuestra autoexigencia, como se nos va a medir por lo que ya hemos hecho entonces queremos demostrar que ya lo hemos hecho, en cambio a los hombres como se les mide por su potencial en desarrollo no necesitan demostrar los diez puntos. Por tanto, nuestra autoexigencia viene derivada por cómo son los procesos, porque sabemos que si no cumplimos los diez puntos vamos a ser descartadas. Las mujeres necesitamos demostrar, porque parece que cuando llegamos a determinados sitios lo hacemos por cuotas, por eso, insisto en cada foro empresarial que intervengo en que lo único que pido es que a las mujeres se nos presupongan esos méritos y capacidad de los que tanto se habla, de la misma manera que yo se los presupongo a los hombres, si después no demuestro esa capacidad pues ya tendrán argumentos para entender que estoy por cuota. ¿Por qué nosotras estamos por cuota y ellos por valía? A lo mejor son ellos los que están por cuota, pero por cuota de poder.

3.- ¿Cree que los hombres aceptan la autoridad de una mujer cuando ellas ocupan puestos superiores en la jerarquía o tienden a cuestionarla?

Creo que la cuestionan, son los sesgos de los que hablaba, los hay que dicen que se encuentran muy cómodos con equipos de mujeres, pero siempre que ellos estén por encima, si es la mujer la que da las instrucciones ellos las cuestionan, porque se sienten más cómodos con los suyos. Otro tema que también veo mucho es que a las mujeres se nos escucha menos, tenemos muchas más posibilidades de ser interrumpidas en las reuniones, pero si interrumpimos nosotras se nos trata de maleducadas. La escucha activa hacía las mujeres con responsabilidad es menor, a veces en reuniones de cúpulas he

planteado alguna cuestión, la he explicado y no he conseguido reacción, al tiempo ha planteado exactamente lo mismo un hombre y parece que haya descubierto el café con leche. Esa falta de escucha activa hace que se nos cuestione más porque no están interiorizando nuestros mensajes.

4.- ¿Qué dificultades encuentran las mujeres directamente en los puestos de máxima responsabilidad?

Yo creo que es un resumen de todo lo anterior: esas reticencias, como no entender tu estilo de liderazgo que es más participativo o la asertividad se ve positiva en un hombre y negativa en una mujer. Si eres asertiva eres una mandona y si no lo eres no logras mantener tu posición y tus directrices. Es cierto que se está produciendo un cambio social, pero queda mucho por hacer. Es necesario que con las nuevas generaciones no se retroceda en estos puntos, me preocupa que pueda haber retrocesos en temas de igualdad, las mujeres encontramos obstáculos en puestos de responsabilidad, en puestos intermedios y en todo tipo de puestos. La igualdad no está tan interiorizada en nuestra sociedad como se cree, queda mucho por avanzar.

5.- ¿Considera que quedan muchos “techos de cristal” por romper?

Creo que quedan todos, estamos rompiendo techos de cristal unas pocas, hasta que esto no se normalice y dejemos de ser la primera mujer que llega a la máxima responsabilidad en su ámbito y haya una segunda y se normalice, estaremos haciendo una grieta, pero no estaremos rompiendo los techos de cristal. Las mujeres que estamos en sitios visibles tenemos que ser muy activas en romper esos techos, porque hay mujeres que no lo son. Si tú llegas y no estas todo el día luchando, visibilizando y ayudando a la incorporación de otras mujeres estaremos haciendo una grieta, como decía, pero no estaremos rompiendo “techos de cristal”. Yo he conseguido, y estoy muy orgullosa, que en CEV Valencia haya un 35% de mujeres, haciendo que las asociaciones, federaciones

y empresas designen mujeres para la asamblea porque tú tienes que escoger de estos miembros designados la junta directiva, por lo tanto, he hecho una labor proactiva de identificación de mujeres que tienen mucho que aportar, con muchísimo mérito y capacidad que ahora están en la dirección. Es muy importante ser muchas para poder romper el “techo de cristal”.

5.- MARÍA ELENA OLMOS ORTEGA.

María Elena Olmos Ortega es la actual secretaria general de la Universitat de València, cargo que ocupa desde 2018. Decana de la Facultad de Derecho de la Universitat de València (2012-2018). Primera mujer presidenta de la Asociación Española de Canonistas (2012-2016). Directora del Departamento de Derecho Romano y Derecho Eclesiástico del Estado (2006-2012). Fue la primera mujer que defendió una Tesis Doctoral en Derecho Canónico en Valencia, así como la primera mujer Profesora Titular en dicha materia. Es académica correspondiente de la Real Academia de Legislación y Jurisprudencia de Madrid desde 2005. Catedrática de Derecho Eclesiástico del Estado.

RESPUESTAS DE DOÑA MARÍA ELENA OLMOS ORTEGA:

1.- ¿Cree que las mujeres tienen las mismas posibilidades que los hombres para acceder a los puestos de máxima responsabilidad a nivel político, empresarial, académico, social...?

En mi opinión, cada uno de los ámbitos mencionados es diferente y, por ello, la respuesta se debe matizar. Probablemente, la política y el mundo empresarial son ámbitos en los que es más difícil hacer efectiva la conciliación laboral y familiar. Dicha dificultad es la que suele lastrar la carrera de muchas mujeres. El mundo académico ha posibilitado, en las últimas décadas, la ascensión de las mujeres a los puestos más altos por el establecimiento de procedimientos de promoción que no dependen de las decisiones jerárquicas sino de méritos objetivos valorados desde las agencias de acreditación. Esta nueva metodología de selección, con todas sus imperfecciones, ha sido mucho más beneficiosa para las mujeres que han dejado de luchar contra prejuicios y criterios de selección propios de estructuras patriarcales y han podido demostrar su valía al optar a la

promoción profesional desde la valoración de su propio trabajo. En el ámbito social, la respuesta es mucho más compleja. No sería la misma si hablamos del mundo del deporte que si hablamos del mundo de las ONGs, de las entidades religiosas, cofradías, asociaciones sin ánimo de lucro etc. En alguno de estos ámbitos, la discriminación de la mujer aún está muy presente. Piénsese, por ejemplo, en lo que hemos visto en los últimos tiempos en relación con el fútbol femenino.

2.- ¿Piensa que a las mujeres se nos exige más?

De nuevo, la respuesta no puede ser general. Los baremos en el ámbito académico son los mismos, independientemente de si el candidato es un hombre o una mujer. Pero no creo que la respuesta pueda ser idéntica en una empresa, ni en otros espacios sociales tradicionalmente más vinculados a estructuras de poder patriarcal. Tampoco la respuesta puede desconocer la importancia de la situación económica de cada persona. Indudablemente, el acceso en cualquier ámbito profesional es mucho más complejo para una mujer con pocos recursos económicos. La dificultad para alcanzar los puestos más altos no viene condicionada únicamente por factores de género. La importancia de la situación económica no se puede desconocer tampoco. En este sentido -y como es bien sabido-, la acumulación de factores de discriminación multiplica la complejidad para alcanzar determinados puestos de responsabilidad.

3.- ¿Cree que los hombres aceptan la autoridad de una mujer cuando ellas ocupan puestos superiores en la jerarquía o tienden a cuestionarla?

Creo que hay hombres que lo aceptan sin problemas y que asumen con total normalidad a una mujer como superior jerárquico y creo que hay otros hombres que llevan bastante mal esa jerarquía. Afortunadamente, no todos los hombres son iguales. Tampoco todas las mujeres somos iguales.

4.- ¿Qué dificultades encuentran las mujeres directamente en los puestos de máxima responsabilidad?

La dificultad fundamental creo que responde a la complejidad para conciliar las exigencias del puesto con la vida familiar. Sin ayuda de terceras personas en el hogar, las mujeres tienen muy difícil optar a los puestos de responsabilidad. Algunos hombres asumen la gestión de las responsabilidades familiares y propician que la mujer ascienda en el ámbito profesional, pero son pocos todavía los que están dispuestos a ello y, en no pocas ocasiones, cuando así sucede, la relación de pareja se resiente porque hay hombres que no llevan bien que su mujer ascienda profesionalmente más que ellos. Afortunadamente, como se ha señalado anteriormente, no todos los hombres son iguales y algunos disfrutan de cuidar de los hijos y de llevar la gestión del hogar.

5.- ¿Considera que quedan muchos “techos de cristal” por romper?

No hemos tenido todavía una presidenta del gobierno de España, ni una presidenta de los Estados Unidos de América. Tenemos grandes empresarias mujeres y grandes investigadoras y académicas. Estamos en el mejor rincón del mundo para ser mujer, pero aún quedan muchos techos de cristal por romper. Hoy, en Afganistán, la pobreza lleva a algunas familias a vender a sus hijas para poder alimentar a la familia. Se vende a las hijas para casarlas. No se vende a los hijos. Occidente ha hecho un recorrido muy importante en la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres, pero el mundo hoy, todavía en algunos sitios, sigue respondiendo a estructuras patriarcales.

6.- MARÍA VICENTA MESTRE ESCRIVÀ.

María Vicenta Mestre Escrivà se convirtió en la primera Rectora de la Universitat de València en marzo de 2018. Anteriormente fue Vicerrectora de Estudios (2006-2010) y Vicerrectora de Ordenación Académica, Profesorado y Sostenibilidad de la Universitat de València (2010- enero 2018). También fue la primera mujer Decana de la Facultad de Psicología (2002-2006). Catedrática de Psicología Básica.

RESPUESTAS DE DOÑA MARÍA VICENTA MESTRE ESCRIVÀ:

1.- ¿Cree que las mujeres tienen las mismas posibilidades que los hombres para acceder a los puestos de máxima responsabilidad a nivel político, empresarial, académico, social...?

Pues vamos avanzando, pero realmente no estamos en igualdad de condiciones, y no lo estamos básicamente por dos razones: una por el perfil propio de la mujer, en términos generales somos mucho más exigentes con nosotras mismas, nos da más miedo el no hacerlo bien, mientras que los hombres están más preparados para ser competitivos, incluso agresivos en esa lucha, la mujer no, por eso siempre digo que no hay que tener miedo a competir. A mí me decían que no pensara que por ser mujer me iban a regalar el rectorado y yo contestaba que no quería que me regalaran nada, que lo que quería es que no me perjudicara el hecho de ser mujer. Las mujeres podemos hacerlo igual o mejor que los hombres porque tenemos mucho que aportar por nuestra forma de ser en términos generales, somos más empáticas, podemos aportar la sensibilidad dentro de la racionalidad, tenemos capacidad de organización y de planificación y también sabemos, llegado su momento, imponer lo que es justo y razonable, pero existen esos miedos por parte de las mujeres a lanzarnos, un miedo que no tienen los hombres porque están acostumbrados a competir y es normal que se lancen. Y la segunda razón por la que no

estamos en igualdad de condiciones es porque seguimos considerando que la crianza y el cuidado todavía son responsabilidad nuestra, incluso mujeres más jóvenes que toman la decisión de ser madres consideran que se deben a sus hijos y esos primeros años de crianza siguen perjudicando a las mujeres porque retrasan su carrera profesional y su carrera académica, mientras que los hombres siguen su trayectoria las mujeres son las que tienen que hacer el paréntesis.

2.- ¿Piensa que a las mujeres se nos exige más?

Pienso que sí, hay otra vara de medir. A veces he tenido que oír como dudaban sobre cuál iba a ser mi reacción ante determinados temas conflictivos. Es como que tienes que demostrar más que puedes hacerlo.

3.- ¿Cree que los hombres aceptan la autoridad de una mujer cuando ellas ocupan puestos superiores en la jerarquía o tienden a cuestionarla?

Hay hombres muy sensibles a la igualdad que además son imprescindibles para poder conseguirla, yo siempre digo que para conseguir la igualdad nos hacen falta hombres feministas, pero es verdad también que en profesiones muy masculinizadas a la mujer se le ve como un rival que no debería estar ahí, que no es el lugar que le corresponde y los puestos de poder siempre han sido un ámbito masculinizado.

4.- ¿Qué dificultades encuentran las mujeres directamente en los puestos de máxima responsabilidad?

Falta de visibilidad de las mujeres en puestos de máxima responsabilidad. Hacen falta generar referentes que animen a las niñas, no podemos perder el talento femenino en las STEM, ni en los puestos de responsabilidad en el mundo de la economía, en la empresa, en la academia... Porque ahí tenemos el efecto tijera que sigue vigente, en la universidad entramos igual, incluso más mujeres, leemos la tesis más o menos el mismo número de hombres y mujeres, pero cuando ya llega el tema de la acreditación a titular y

no digo ya a catedráticas pues los hombres siguen avanzando sin pararse y las mujeres bajamos, y el no llegar a catedrática te limita para determinados cargos de responsabilidad, antes de la LOSU no podíamos acceder al rectorado. Si analizamos los datos de la universidad observamos que a medida que bajas en los puestos de responsabilidad hay más igualdad y a medida que subes menos, en los decanatos tampoco hay igualdad.

5.- ¿Considera qué quedan muchos “techos de cristal” por romper?

Creo que vamos rompiendo algunos, pero queda consolidar los que hemos roto, porque avanzar es difícil, aunque vamos ganando terreno, pero retroceder sería muy fácil. Los gobiernos deben seguir ayudando a que esos “techos de cristal” se puedan seguir rompiendo por medio de legislación en las instituciones públicas y por otra parte hace falta trabajar mucho en la educación de las niñas desde los primeros años de vida, tanto las familias como las escuelas, para que interioricen la importancia de la igualdad, su capacidad, su valor como mujeres y la importancia de todo lo que pueden aportar a la sociedad. Si no trabajamos con la educación, la sensibilización y la legislación difícilmente podremos seguir avanzando, más bien los “techos de cristal” que hemos roto volverán, hay que mantener lo que tenemos e ir a por más. Es muy importante la visibilidad de las mujeres que lo han conseguido, que lo hemos conseguido, para demostrar que lo podemos hacer, que lo sabemos hacer y que además lo queremos hacer.

7.- MARINA ALBIOL GUZMÁN.

Marina Albiol Guzmán con 24 años encabezó la lista a Les Corts Valencianes por la circunscripción de Castellón en 2007 por la coalición Esquerra Unida-Bloc-Verds-Izquierda Republicana: Compromís pel País Valencià. Tras las elecciones se convirtió en la diputada más joven de la VII legislatura. Volvió a ser cabeza de lista de EUPV a Les Corts Valencianes por la circunscripción de Castellón en 2011, volviendo a ser elegida diputada. En 2014 fue elegida eurodiputada por IU, siendo durante varios años la portavoz de Izquierda Unida en el parlamento europeo.

Durante varios años fue dirigente de EUPV y de la dirección federal de Izquierda Unida.

RESPUESTAS DE DOÑA MARINA ALBIOL GUZMÁN:

1.- ¿Cree que las mujeres tienen las mismas posibilidades que los hombres para acceder a los puestos de máxima responsabilidad a nivel político, empresarial, académico, social...?

Evidentemente no porque partimos de una situación de desigualdad de base y cuando ocupamos puestos de responsabilidad el patriarcado entiende que estamos usurpando los mismos. Somos como una especie de ocupas, durante siglos el espacio reservado a las mujeres ha sido el privado: los cuidados, la familia o la reproducción, romper con eso no es fácil y además no tenemos apenas modelos en los que referenciamos, si ponemos la televisión los tertulianos son mayoritariamente hombres, los alcaldes y los jueces también... los liderazgos en general son masculinos y esa falta de modelos también hace que no tengamos las mismas posibilidades. Y esto no pasa solamente en política, pasa en todos los ámbitos, yo he sido maestra en un colegio donde éramos todo maestras y los únicos tres hombres eran el director, el jefe de estudios y el secretario, por lo tanto, las dificultades de las mujeres para llegar a los puestos de

responsabilidad se dan en todos los ámbitos.

2.- ¿Piensa que a las mujeres se nos exige más?

Se nos exige más, constantemente hemos de estar demostrando que no somos ocupas y nosotras también nos exigimos más. Hemos sido educadas y socializadas en el patriarcado donde llevan años diciéndonos que ese no es tu lugar, eso provoca que sientas la necesidad de demostrar y demostrarte la validez, las mujeres sufrimos el síndrome de la impostora precisamente porque ocupamos espacios que históricamente no han sido nuestros, por lo tanto, la sensación de estar ocupando un lugar que no te corresponde y que no vales lo suficiente para ello provoca que las mujeres sufran muchas más situaciones de estrés y ansiedad. Llevan años diciéndonos que las mujeres somos demasiado irracionales para estar en este tipo de puestos, que nos somos competitivas. Toda esa violencia simbólica que llevamos a nuestras espaldas hace que nos exijan más y nos exijamos más para demostrar que nosotras también valemos.

3.- ¿Cree que los hombres aceptan la autoridad de una mujer cuando ellas ocupan puestos superiores en la jerarquía o tienden a cuestionarla?

No, primero por una cuestión de la construcción patriarcal, existen unos estereotipos en los que las mujeres no jugamos ese papel de autoridad y sobre todo porque ante una mujer con responsabilidad, con autoridad, la masculinidad tradicional se siente cuestionada y amenazada, se desmorona, sobre todo si les quitas sus privilegios con tu autoridad. Les quitas su papel.

En el parlamento europeo realicé numerosas visitas a otros países en las que era la jefa de delegación, y normalmente iba acompañada por compañeros hombres, y cuando manteníamos reuniones con otras delegaciones siempre se dirigían a mis compañeros hombres a pesar de yo ocupar la máxima responsabilidad. La política internacional es un espacio muy masculinizado, la ocupan muy mayoritariamente los hombres, sobre todo

los hombres bien vestidos y de cierta edad. Por lo tanto, la dificultad para aceptar la autoridad de una mujer es mayor.

4.- ¿Qué dificultades encuentran las mujeres directamente en los puestos de máxima responsabilidad?

Las mujeres se encuentran con dificultades en general, no solo en los puestos de responsabilidad, hay determinadas dificultades que vienen derivadas de haberse dedicado históricamente a los cuidados y ello conlleva sentimiento de culpabilidad independiente de si la mujer ocupa o no un puesto de responsabilidad, el marco teórico lo tienes claro, pero nos hemos socializado así y no podemos evitar ese sentimiento. Después están las dificultades añadidas en los puestos de responsabilidad, sufrimos una violencia simbólica que se traduce en paternalismo machista que constantemente cuestiona hasta tu forma de vestir, de peinarte, tu vida privada, algo que no les pasa a los hombres. De la misma manera, determinadas características que son bien vistas y valoradas positivamente en un hombre, como la contundencia o la vehemencia, en una mujer se consideran negativas y penalizan.

5.- ¿Considera qué quedan muchos “techos de cristal” por romper?

Sí, quedan muchos “techos de cristal” por romper, pero no hemos de perder de vista que también existe el “suelo pegajoso”, hay que tener una mirada amplia en ambos sentidos porque hay mujeres que ni tan siquiera pueden aspirar a romper un “techo de cristal” porque no se han podido despegar de las condiciones a las que el patriarcado las tiene sometidas. Habría que ver cuantas mujeres que podrían haber aspirado a romper esos techos ni tan siquiera han podido despegar.

8.- MÓNICA OLTRA JARQUE.

Mónica Oltra Jarque fue síndica de Les Corts Valencianes desde julio de 2007 a noviembre de 2009. Candidata a la presidencia de la Generalitat por Compromís en las elecciones autonómicas del año 2015 y 2019. Vicepresidenta de la Generalitat Valenciana en la IX legislatura y vicepresidenta primera de la Generalitat Valenciana en la X legislatura.

RESPUESTAS DE DOÑA MÓNICA OLTRA JARQUE:

1.- ¿Cree que las mujeres tienen las mismas posibilidades que los hombres para acceder a los puestos de máxima responsabilidad a nivel político, empresarial, académico, social...?

No tenemos ni las mismas posibilidades, ni oportunidades, ni se nos evalúa de la misma manera. Los ascensos tienen mucho que ver con los espacios informales en los que las mujeres no tenemos la misma presencia. Cuando intentamos acceder a ellos desprendiéndonos y separándonos del rol que se espera de nosotras como cuidadoras, madres y sostén del lazo social, cambian de ubicación.

Respecto de cómo se accede se valoran sobre todo atributos tradicionalmente ligados al rol masculino (ambición, determinación, liderazgo, iniciativa, etc.) que cuando son ejercidos por mujeres son mal recibidos tanto por varones como por mujeres.

2.- ¿Piensa que a las mujeres se nos exige más?

Se nos exige más y se nos exige diferente. Sobre todo, se nos juzga más y peor.

3.- ¿Cree que los hombres aceptan la autoridad de una mujer cuando ellas ocupan puestos superiores en la jerarquía o tienden a cuestionarla?

Obviamente depende de qué tipo de hombre acepta mejor o peor la autoridad. También hay que analizar cómo se ejerce esa autoridad. Si una mujer ejerce la autoridad

desde la verticalidad y a la manera del rol tradicional masculino, desde luego, es peor aceptada. Otra cosa es que nos planteemos cómo debe ejercerse un liderazgo desde la óptica feminista. Ahí, en mi opinión está el reto, tanto para hombres como para mujeres.

4.- ¿Qué dificultades encuentran las mujeres directamente en los puestos de máxima responsabilidad?

Subjetivas: síndrome de la impostora, inseguridad, autocuestionamiento permanente, sensación de estar descuidando el ámbito familiar y doméstico, etc.

Objetivas: infravaloración, cuestionamiento, trato sexista de otras personas con cargos directivos, trato sexista de medios de comunicación, etc.

5.- ¿Considera qué quedan muchos “techos de cristal” por romper?

Quedan muchos techos de cristal por romper. Sin embargo, a mí siempre me ha interesado más quién recoge los cristales rotos, porque muy probablemente vaya a ser mujer, pobre, migrante y racializada.

9.- REBECA TORRÓ SOLER.

Rebeca Torró Soler desde diciembre de 2023 es la primera mujer Secretaria de Estado de Industria, hasta esa fecha fue la síndica del PSPV en Les Corts Valencianes, anteriormente fue Consellera de Política Territorial, Obras Públicas y Movilidad de la Generalitat Valenciana, desde mayo de 2022 a julio de 2023. También ha sido directora general de vivienda de la Generalitat Valenciana (2015-2018), vicepresidenta segunda de la Diputación de Valencia (2018-2019) y concejala (2007-2011) y teniente de alcalde de Ontinyent (2011-2019).

RESPUESTAS DE DOÑA REBECA TORRÓ SOLER:

1.- ¿Cree que las mujeres tienen las mismas posibilidades que los hombres para acceder a los puestos de máxima responsabilidad a nivel político, empresarial, académico, social...?

Creo que no tienen las mismas posibilidades, pienso que hay mujeres en los diferentes ámbitos, pero necesitan posibilidades para poder acceder. Hay ámbitos como el político que ha ido avanzando más y por eso cada vez hay más mujeres, pero hay otros ámbitos como el empresarial, el asociativo, el sindical incluso, en el que es más difícil, por eso el acceso de las mujeres no está siendo tan rápido como en política, de hecho, se está trabajando desde el gobierno precisamente para que el acceso de las mujeres a los órganos de dirección de las empresas sea por ley como ya se hizo en política. En la actualidad, en abril de 2024, la mujer tiene muchas más posibilidades de acceder a puestos de responsabilidad, pero no tiene las mismas posibilidades que un hombre, aunque han aumentado.

2.- ¿Piensa que a las mujeres se nos exige más?

A nivel global creo que sí se nos exige más, mucho más, también pienso que por la mochila que llevamos. Muchas veces, y nos lo encontramos en todos los ámbitos,

nosotras nos exigimos más, las mujeres para acceder a un puesto de responsabilidad siempre sentimos esa responsabilidad mayor e incluso el sentirnos malas madres, malas hermanas, malas mujeres... yo, personalmente, para decidir si me iba a Madrid le di mil vueltas, creo que todas las mujeres nos sentimos así. Hasta que no consigamos dejar de sentirnos mal nos quedará camino por recorrer.

3.- ¿Cree que los hombres aceptan la autoridad de una mujer cuando ellas ocupan puestos superiores en la jerarquía o tienden a cuestionarla?

Depende del ámbito. Tampoco me gusta generalizar y valorar a todos los hombres por igual. Hay hombres que lo han normalizado y aceptan la autoridad de una mujer, sin embargo, existen determinados ámbitos y perfiles que no la aceptan y nos cuestionan.

4.- ¿Qué dificultades encuentran las mujeres directamente en los puestos de máxima responsabilidad?

Combatir nuestro propio nivel de exigencia es una dificultad que no padecen los hombres, ellos al acceder a un puesto de responsabilidad dan por hecho que se lo merecen, les viene de serie, no tienen en la cabeza el nivel de exigencia que nosotras tenemos.

5.- ¿Considera qué quedan muchos “techos de cristal” por romper?

Sí claro, muchos, sobre todo en el sector económico. Hemos avanzado más, creo, en el ámbito público que en el privado, y además existen mujeres, y cada vez hay más con capacidad de sobra para acceder a puestos de máxima responsabilidad. Creo que queda mucho camino y vuelvo a lo que comentaba antes: pienso que realmente habremos roto el cristal de verdad si no solo llegamos, sino que llegamos, nos lo creemos y dejamos de tener ese sentimiento de culpa de ser mala madre, mala hermana... ahí es cuando habremos roto el techo de cristal de verdad, porque más importante es cómo nos vemos nosotras que como nos ven los demás. No solo hay que llegar, hay que llegar y creérselo. Tener claro que nosotras también valemos para estar ahí.

10.- SIRA ABED REGO.

Sira Abed Rego es desde enero de 2024 la actual Ministra de Juventud e Infancia del gobierno de España por Izquierda Unida. Desde el año 2019 a 2023 fue eurodiputada por IU y vicepresidenta del grupo de la Izquierda Europea. Concejala del ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid desde el año 2007 hasta 2019. Teniente de alcalde desde el año 2015 al 2019. Miembro de la dirección federal de IU. En el momento de la entrevista opta a ser la primera coordinadora general de IU, a la elección se presentan otros tres candidatos hombres.

RESPUESTAS DE DOÑA SIRA ABAD REGO:

1.- ¿Cree que las mujeres tienen las mismas posibilidades que los hombres para acceder a los puestos de máxima responsabilidad a nivel político, empresarial, académico, social...?

No, no lo creo. Pienso que hay unas reglas del juego construidas por hombres que ponen en valor elementos asociados a la masculinidad y que hacen que ellos tengan mayores posibilidades de éxito. La sociedad está articulada en torno a una asimetría de las relaciones de poder y de la distribución de los recursos favoreciendo a los hombres sobre las mujeres, por lo tanto, no salimos del mismo punto de partida y además la carrera no se hace por el mismo tipo de pavimento, nosotras corremos desde más atrás sobre piedras y ellos por una pista bien asfaltada y con unas zapatillas de última generación. Ahora nos dejan correr la carrera, pero no con las mismas posibilidades.

2.- ¿Piensa que a las mujeres se nos exige más?

Muchísimo más, el patriarcado construye identidades y si la mujer tiene vocación de algo que se salga de su rol reproductivo y de cuidados se le asocia un rol de perversa, se nos considera manipuladoras, pérfidas, las que queremos acapararlo todo, por lo tanto, se nos exige mucho más. Se supone que hemos de ser contenidas, impecables, la palabra

precisa y la sonrisa perfecta, todo lo que no sea cumplir con eso es ser unas histéricas y unas locas que no sabemos controlarnos porque se apodera de nosotras la pasión y la emoción y no la razón. Nosotras hemos de ser super equilibradas, mientras a ellos se les permite todo, y esto, evidentemente, es un plus de responsabilidad y exigencia para nosotras.

3.- ¿Cree que los hombres aceptan la autoridad de una mujer cuando ellas ocupan puestos superiores en la jerarquía o tienden a cuestionarla?

Desde mi punto de vista los hombres no llevan nada bien que las mujeres estén por encima en la jerarquía, nos consideran sospechosas porque el poder nos es algo que nos pertenezca, les pertenece a ellos y nosotras ocupamos un espacio que no consideran que sea nuestro sino de ellos, por lo tanto, tienden a caricaturizarnos y de manera inconsciente operan con rechazo, bloqueándonos, poniéndonos en duda y tachándonos de ambiciosas.

4.- ¿Qué dificultades encuentran las mujeres directamente en los puestos de máxima responsabilidad?

Se tiende a infantilizar a las mujeres y a devaluar nuestra solvencia. Se cuestiona la viabilidad de poder tener una vida compatible con los cuidados y los afectos y la parte productiva. Se nos exigen muchas más renunciaciones para poder acceder a los puestos de máxima responsabilidad. Debemos invertir el doble de dedicación y perfección para poder estar. Al final padecemos numerosos elementos limitantes.

5.- ¿Considera qué quedan muchos “techos de cristal” por romper?

Sí, porque, aunque haya presencia de mujeres en muchos ámbitos, cuesta mucho distribuir el poder entre hombres y mujeres. Siempre hay regateo, estamos, pero se nos cuestiona, estamos, pero tenemos que pedir perdón, estamos, pero tenemos que pedir permiso, es un estar relativo. Por lo tanto, se ha avanzado, se ha roto algún “techo de

cristal” o, mejor dicho, se ha empujado un poco, pero quedan muchos por romper.

BIBLIOGRAFÍA

A.- Libros y revistas especializadas.

- Aguilar Carrasco, P. 1998. *Mujer amor sexo en el cine de los 90*. Editorial Fundamentos. ISBN: 84-245-0785-1.
- Aldeguer Cerdá, B. 2016. *Democracia paritaria y cuotas electorales. El acceso de las mujeres a las instituciones públicas*. Universitat d'Alacant. Tirant lo Blanch. ISBN: 978-84-9119-294-7.
- Aldeguer Cerdá, B. 2020. “El impacto de las cuotas sobre la representación política de las mujeres en Les Corts (1995-2019)”. *Anuari de Dret Parlamentari* núm. 33, any 2020.
- Alfonso Mellado, C.L. Fabregat Monfort, G. 2007. *Los planes de igualdad en la Administración Pública*. Bomarzo. 978-84-96721-41-8.
- Alfonso Mellado, C.L. Fabregat Monfort, G. 2012. *Capítulo I. A modo de introducción. El tratamiento tradicional del acoso*. Dir. Fabregat Monfort, G. *Acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo: un tratamiento integral*. Bomarzo. ISBN 978-84-15000-79-2
- Altés Tárrega, J.A. 2002. *El acoso sexual en el trabajo*. Tirant lo Blanch. ISBN 84-8442-532-0. Pág 26, 41-42.
- Altés Tárrega, J.A. 2021. “La represión penal del acoso en el trabajo”. *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social* Vol. 2, Nº. 1, 2021. ISSN-e 2660-7360.
- Benlloch Domenech, C. Pérez Pérez, C. 25 de julio de 2010. “Esto es trabajo de mujeres: dos generaciones en el sector doméstico”. *BARATARIA Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales* Nº 11. ISSN: 1575-0825, e-ISSN: 2172-3184.

- Blasco Jover, C. 2023. “Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el RD Ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la Ley de familias”. *Lex Social, Revista de Derechos Sociales*. ISSN-e 2174-6419, Vol. 13, Nº. 2, 2023.
- Blay, E. González Sánchez, I. 2022. “El techo de cristal en la judicatura española: hipótesis explicativas a partir de las vivencias de las magistradas”. *Revista Española de Investigación Criminológica: REIC*, Vol. 20, Nº. Extra 2, 2022 (Ejemplar dedicado a: Género y Criminología). ISSN-e 1696-9219.
- Borrego Peña, R. 2023. “La protección social de la mujer migrante en España”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 11, Nº. 2, 2023. ISSN-e 2282-2313.
- Brandariz Portela, T. Sosa Sánchez, R. Marzo de 2022. “Caracterización del #MeToo en España. Una aproximación a través del análisis de la prensa y su impacto en la ciudadanía”. *Investigaciones Feministas*. ISSN-e: 2171-6080.
- Briones Vozmediano, E. Alonso Agudelo-Suárez, A. López Jacob, M^a J. Vives Cases, C. Ballester Laguna, F. Ronda Pérez, E. 2014. “Percepción de las trabajadoras inmigrantes del servicio doméstico sobre los efectos de la regulación del sector en España”. *Gaceta sanitaria: Órgano oficial de la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria*, Vol. 28, Nº. 2, 2014. ISSN 0213-9111.
- Cadoche, E. De Montarlot, A. 2021. *El síndrome de la impostora*. Ediciones Península. ISBN: 978-84-9942967-0.
- Carrera Garrosa, V. 2018. *La violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral: acoso sexual y acoso por razón de sexo* en el libro *El cincuentenario de los pactos internacionales de derechos humanos de la ONU: Libro homenaje a la profesora M.^a Esther Martínez Quinteiro*. Ed. Pando Ballesteros, M.P. Garrido Rodríguez, P.

Muñoz, Ramírez, A. Ediciones Universidad Salamanca. ISBN 978-84-9012-850-3. Pág. 1304.

- Carreras, A. Tafunell, X. 2005. *Estadísticas históricas de España: siglos XIX-XX*. La Enseñanza Primaria, 1832-2000. Fundación BBVA. ISBN: 84-96515-0-X. Pág. 208-210.
- Collado García, L. Romero Rodenas, M.J. 2023. *Algunas claves para entender la configuración jurídica de los planes de igualdad: alcance y contenido*. Revisitar parte de la obra de Carlos L. Alfonso desde una perspectiva actual: Homenaje al profesor Carlos L. Alfonso Mellado con ocasión de su jubilación como Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Coord. Bohigues Esparza, M.A. Fabregat Monfort, G. Tirant lo Blanch 2023. ISBN 9788411973847.
- Cruzado Rodríguez, A. 2015. *Las mujeres inmigrantes vistas por el cine español en los albores del XXI*. Dossiers feministes, ISSN 1139-1219, ISSN-e 2340-4930, N° 20, 2015. Pág. 43.
- Cuencas Piqueras, C. 2013. *El acoso sexual en el ámbito académico. Una aproximación*. Revista de Sociología de la Educación-RASE, ISSN-e 2605-1923, Vol. 6, N° 3, 2013 (Ejemplar dedicado a: RASE: Revista de la Asociación de Sociología de la Educación). Pág. 427.
- Cuencas Piqueras, C. 2014. “Incidencia en los tipos de acoso sexual en el trabajo en España”. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, vol. 21, núm. 66. ISSN-e 2448-5799, ISSN 1405-1435.
- Cuencas Piqueras, C. 2014. *Incidencia en los tipos de acoso sexual en el trabajo en España*.

- De Dios Fernández, E. 2016. *Sirvienta, trabajadora, empleada del hogar. Género, clase e identidad a través del servicio doméstico en el Gran Bilbao (1939-1985)*. Tesis doctoral.
- Díez-Ordas Berciano, E. 2018. “Implicaciones laborales en el techo de cristal”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, ISSN-e 2282-2313, Vol. 6, Nº. 4, 2018.
- Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. *El alcance del acoso sexual en el trabajo en España*. 2000. M-48175-2000.
- Espinar Ruiz, E. 2007. “Las raíces socioculturales de la violencia de género”. *EA, Escuela abierta: revista de Investigación Educativa*, Nº 10, 2007. ISSN-e 2603-5928, ISSN 1138-6908.
- Espuny Tomás, M.J. 2007. “Aproximación histórica al principio de igualdad de género (III): las reglamentaciones de Trabajo, observatorios de la desigualdad”. *IusLabor* 2/2007. ISSN-e 1699-2938.
- Esteve Segarra, A. 2022. “La limpieza en subcontratas de hostelería ¿”no es” del convenio de hostelería?”. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, Nº 85, 2022. ISSN 2386-8090, ISSN-e 2386-8112.
- Fabregat Monfort, G. 2007. *Los planes de igualdad como obligación empresarial: análisis de la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Bomarzo, 2007. ISBN 978-84-96721-14-2.
- Fabregat Monfort, G. 2008. *La discriminación de género en el acceso al mercado de trabajo: la posibilidad de una nueva tutela a la luz de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Tirant lo Blanch. ISBN 978-84-9876-066-8.

- Fabregat Monfort, G. 2009. *El derecho a la conciliación en la Ley Orgánica 3/2007, para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*. Resumen de las novedades de la LOI en materia de conciliación. Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Hacia un respeto igualitario de las reformas parentales. Coord. Cardona Rubert, M.B. ISBN 978-84-96721-66-1.
- Fabregat Monfort, G. 2010. “El acoso laboral desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales”. *Revista de relaciones laborales*. ISSN 1575-7048, N° 23, 2010.
- Fabregat Monfort, G. 2011. “¿Es constitucional imponer cuotas en los Consejos de Administración? Obligatoriedad o voluntariedad en las medidas de acción positiva”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, N°. 26, 2011. ISSN-e 1696-9626.
- Fabregat Monfort, G. 2016. “El recargo por accidente de trabajo en las enfermedades consecuencia del acoso”. *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum*, ISSN 2386-7191, N°. 6, 2016.
- Fabregat Monfort, G. 2019. *La obligatoriedad del plan de igualdad tras el RDL 6/2019, de 1 de marzo*. Bomarzo. ISBN: 978-84-17310-71-4.
- Fabregat Monfort, G. 2019. “La obligada negociación del diagnóstico en planes de igualdad. Un cambio sustancial”. *Revista de derecho social* N° 86, 2019. ISSN 1138-8692.
- Fabregat Monfort, G. 2023. *Compliance Laboral en acoso y otras conductas contrarias a la libertad sexual e integridad moral. La responsabilidad empresarial*. Claves Prácticas Laborales. Sagardoy Francis Lefebvre. ISBN: 978-84-19896-20-9.
- Fonseca, C. 2017. *Trece Rosas Rojas y la rosa catorce: la historia más conmovedora de la guerra civil*. Margen libros. ISBN: 978-84-9998-621-0

- Galego Carrillo, V. 2015. *Autonomía personal y afrontamiento en mujeres en situación de maltrato*. Tesis doctoral. Premio de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género a Tesis Doctorales sobre Violencia de Género. NIPO Papel: 680-15-109-0 NIPO On line: 680-15-111-9 Depósito legal: M-29489-2015. Pág. 55.
- Galindo Sánchez, J. 2000. “Conciliación de la vida familiar y laboral”. *Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. ISSN 1575-3379, Nº 4.
- Gálvez Mozo, A.M^a. Junio de 2008. *Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con tecnologías de la información y la comunicación: una análisis psicosocial y cultural de las estrategias desplegadas*. Instituto de la Mujer. NIPO: 803-09-055-X. ISBN: 978-84-692-2854-8. Pág. 24 y 28.
- García Campá, S. Ventura Franch, A. 2021. “El nuevo concepto de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español. Su aplicación en el ámbito laboral a través de las acciones positivas y la corresponsabilidad”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 9, Nº. 2, 2021. ISSN-e 2282-2313.
- García Campá, S. Ventura Franch, A. 2023. *El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en materia retributiva*. Revisitar parte de la obra de Carlos L. Alfonso desde una perspectiva actual: Homenaje al profesor Carlos L. Alfonso Mellado con ocasión de su jubilación como Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Coord. Bohigues Esparza, M.A. Fabregat Monfort, G. Tirant lo Blanch 2023. ISBN 9788411973847.
- García de León Álvarez. M.T. 2002. *Herederas y heridas. Sobre las élites profesionales femeninas*. Madrid: Cátedra 2002. ISBN: 84-376-2017-1.

- Gete-Alonso y Calera, M^a C. Solé Resina, J. (2014). *Mujer y patrimonio (el largo peregrinaje del siglo de las luces a la actualidad)*. Anuario de derecho civil. Vol. 67, N° 3, 2014. ISSN 0210-301X.
- Grau Pineda, C. 2023. *La brecha pensional en España: algunos datos para la reflexión*. Eds. Ximo Noguera, C.X., Fernández Artiach, P., Romero-Crespo, J.A. Brechas de género y pensiones. Tirant lo Blanch. ISBN: 978-84-1169-2121-0.
- Grau Pineda, C., Merino Segovia, A. 2022. “Las kellys y la feminización de la precariedad”. *Documentación Laboral*, N° 125, 2022. ISSN 0211-8556.
- Guil Bozal, A. 2007. “Docentes e investigadoras en las universidades españolas. Visibilizando techos de cristal”. *Revista de investigación educativa, RIE*, Vol. 25, N° 1, 2007 (Ejemplar dedicado a: Investigación, género y educación). ISSN-e 1989-9106, ISSN 0212-4068,
- Idareta Goldaracena, F. 2023. “Concepción Arenal: pionera del trabajo social sanitario en España”. *Revista internacional de ciencias sociales* N° 44. ISSN: 0211-6707.
- Inbal, O. 2006. “La legislación de género de la Sección Femenina de la FET. Acortando distancias entre la política de élite y la de masas”. *Historia y política: Ideas, procesos y movimientos sociales*, núm. 15. ISSN-e 1989-063X, ISSN 1575-0361.
- Jiménez Sureda, M. 2009. “La mujer en la esfera laboral a lo largo de la historia”. *Manuscripts: Revista d'història moderna*, N° 27, 2009. ISSN-e 2014-6000, ISSN 0213-2397.

- Kahale Carrillo, D.T. 2016. *El acoso (laboral, sexual y por razón de sexo)*. Capítulo décimo en *El principio de igualdad en la negociación colectiva*. Dir. Sánchez Triguero, C. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. ISBN 978-84-8417-505-6.
- Leal González, D.A. diciembre de 2019. Reseña de: Rebecca Solnit. “Los hombres me explican cosas”. Madrid, Capitán Swing, 2016. *Feminismo/s* nº 34, ISSN 1696-8166, ISSN-e 1989-9998.
- Lozano, T. Méndez, Z. *Mansplaining*. Ser feministas: pensamiento y acción / Alicia H. Puleo García (ed. lit.), 2020. ISBN 978-84-376-4193-5.
- Manrique Tejedor, J. Fernández Cuesta, A. Echevarría Amado-Lóriga, P. Figuerol Calderó, M^a I. Teixidó Badia, J. Barranco Moreno, M^a P. 2014. *Historia de la profesión de matrona*. Col·legi Oficial d’ Infermeres i Infermers de Lleida.
- Marçal, M.M. 1977. Divisa. ISBN: 978-84-8256-659-7. Cau de llunes.
- Martín Guardado, S. 2020. “La necesaria construcción de una democracia paritaria para el Derecho Privado”. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 5, Nº. 2, 2020. ISSN-e 2530-2442.
- Martínez Moreno, C. 2019. “Brecha salarial de género y discriminación distributiva: causas y vías para combatirlas”. Bomarzo, Madrid, 2019. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 5, Nº. 2, 2020. ISSN-e 2530-2442.
- Mateos de Cabo, R. 2017. “Mujeres y liderazgo empresarial: explorando la brecha de género en la cima”. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, ISSN-e 2530-2442, Vol. 2, Nº. 2, 2017.
- Molas Font, M.D. 2006. *La violencia de género en la antigüedad*. Instituto de la Mujer (MTAS). NIPO: 207-06-091-0.
- Monteil, C. (2011). *Simone de Beauvoir et les femmes aujourd'hui*. Odile Jacob. ISBN-10: 2738126707. ISBN-13: 978-2738126702.

- Moraga García, M. M. 2006. “La igualdad entre hombres y mujeres en la Constitución española de 1978”. *Feminismo/s*. Nº 8. ISSN 1696-8166.
- Moraga García, M.A. (2008). “Notas sobre la situación jurídica de la mujer en el Franquismo”. *Feminismo/s* 12, diciembre 2008. *Revista del Instituto Universitario de Investigación de Estudios de Género de la Universidad de Alicante*. ISSN 1696-8166. Págs. 231-232.
- Morán Roa, S. 4 de julio de 2017. “Externalización en empresas multiservicios: la determinación del convenio colectivo aplicable”. *RTSS.CEF*, núm. 419 (febrero 2018). ISSN-e 2792-8322, ISSN 2792-8314.
- Moreno i Gené, J. 2021. “El derecho del otro progenitor al disfrute del permiso por nacimiento de hijo reconocido en Convenio colectivo tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019. A propósito de la STS de 27 de enero de 2021”. *Iuslabor*, nº. 2, 2021. ISSN-e 1699-2938.
- Moreno Márquez, A.M. 2023. “El convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo y sus implicaciones en el ordenamiento laboral español”. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Nº 166, 2023. ISSN 0213-0750.
- Nebreda Roca, Mª I. 2 de abril de 2009. *El trabajo social y las relaciones de género*. II Jornada de Trabajo Social: Hacia una intervención con perspectiva de género. Vitoria-Gasteiz: Escuela Universitaria de Trabajo Social de la Universidad del País Vasco.
- Nieto Rojas, P. 2023. “El complicado entramado normativo de planes de igualdad y protocolos en las empresas. Algunas reflexiones sobre protocolos anti-acoso y de gestión de la diversidad”. *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 4, Nº. Extra 0, 2023. ISSN-e 2660-7360.

- Oso, L. “Mujeres inmigrantes: bastiones de resistencia durante la crisis económica en España”. *Anuario cidob de la inmigración* 2018. ISSN: 2462-6732 – E-ISSN: 2462-6740 www.cidob.org.
- Otxoa Crespo, I. 2012. *La Seguridad Social del empleo doméstico: evolución y perspectivas*. Tesis doctoral.
- Pastor-Gosálbez, I. Belzunegui-Eraso, A. Calvo Merino, M. Pontón Merino, P. 2021. “La violencia de género en España: un análisis quince años después de la Ley 1/2004”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. ISSN 0210-5233.
- Peres Díaz, Daniel. 15 al 31 de octubre de 2020. *Mujer y trabajo durante el franquismo. Una aproximación jurídica*. [Comunicaciones 782-786]. XII Congreso virtual sobre Historia de las Mujeres.
- Pestaña Ruiz, C. 2016. “Evolución jurídica de la mujer casada en el sistema matrimonial español de la época preconstitucional”. *Revista de Estudios Jurídicos* nº 15/2015 (Segunda Época) ISSN-e 2340-5066.
- Quesada Segura, R. 2007. “La protección extrajudicial frente al acoso sexual en el trabajo”. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Nº 92, 2007. ISSN 0213-0750.
- Rivaya, B, 2021. 19. *Calle Mayor. Derecho y cine en 100 películas*. Tirant Lo Blanch. ISBN: 978-84-1378-118-1.
- Rivaya, B, 2021. 88. *Te doy mis ojos. Derecho y cine en 100 películas*. Tirant Lo Blanch. ISBN: 978-84-1378-118-1. Págs. 580-581.
- Rivaya, B. 2021. *Derecho y cine en 100 películas*. Editorial Tirant lo Blanch. ISBN: 978-84-1378-118-1.

- Rivero Recuenco, A. (Dir.) y otros. 2005. *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*. Instituto de la Mujer. NIPO: 803-09-030-9.
- Rodríguez Álvarez, A. (2021). “Una cuestión de género. Ruth Bader Ginsburg o la lucha por la igualdad”. Colección Cine y Derecho. Codirectores De Lucas, J. Flores, F. Editorial Tirant lo Blanch. ISBN: 978-84-1378-398-7.
- Rodríguez Llemosí, J.R. 15 al 31 de octubre de 2019. *Cien años de desigualdad. La situación legal de la mujer española durante el siglo XX*. [Comunicaciones 693-724]. XI Congreso virtual sobre Historia de las Mujeres.
- Rodríguez-Miñón Sala, E. 2017. “La mujer como profesional de trabajo social”. *Dossier Igualdad y género. TRABAJO SOCIAL HOY* 1er Cuatr. 2017, n.º 80 [23-44] ISSN 1134-099.
- Rojas Romero, E. Vera Roa, J. Lozano Salado, L. Gómez Vicente, M.I. 2017. *Mujeres emprendedoras entre los siglos XVI y XIX*. Ministerio de Economía, Industria y Competitividad. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. ISBN papel: 978-84-92546-35-0.
- Romero Burillo, A.M. Rodríguez Orgaz, C. 2018. *Trabajo, género e igualdad: un estudio jurídico-laboral tras diez años de la aprobación de la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombre*. Aranzadi, 2018. ISBN 978-84-9177-406-8.
- Romero Burrillo, A.M. 2021. “La discriminación por asociación por motivos de embarazo y alumbramiento. Comentario a la STSJ de Galicia de 16 de abril de 2021”. *Revista de Derecho Laboral vLex (RDLV)*, nº 4, 2021 (Ejemplar dedicado a: Monográfico: “El trabajo femenino, a examen jurídico”). ISSN-e 2696-7286.
- Romero Burrillo, A.M. 2023. *La discriminación refleja por razón de sexo*. Revisitar parte de la obra de Carlos L. Alfonso desde una perspectiva actual: Homenaje al

profesor Carlos L. Alfonso Mellado con ocasión de su jubilación como Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Coord. Bohigues Esparza, M.A. Fabregat Monfort, G. Tirant lo Blanch 2023. ISBN 9788411973847.

- Romero Rodenas, M.J. 2017. *Planes de igualdad*. Bomarzo. 978-84-16608-90-4.
- Romero Rodenas, M.J. 2019. *Violencia de género, acoso laboral y acoso sexual y por razón de género*. Igualdad. Coord. François Lefebvre. ISBN 978-84-17544-96-6.
- Romero Rodenas, M.J. 2021. *Planes de igualdad en la empresa privada y en sector público: guía práctica*. Bomarzo. 978-84-18330-59-9.
- Ruiz de la Cuesta Fernández, S. Bajo García, I. 2006. “Conciliación de la vida familiar y laboral”. *Feminismo/s*, N°. 8. ISSN 1696-8166, ISSN-e 1989-9998.
- Ruiz-Berdún D. 2020. “Las matronas, pioneras en la universidad desde 1845”. *Matronas Hoy* 2020.
- Sala Franco, T. Ballester Pastor, M.A. Baño León, J.M. Embid Irujo, J.M. Goerlich Peset J.M. 2008. *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Wolters Kluwer, 2008. ISBN 978-84-9725-886-9.
- Sánchez Trigueros, C. Sempere Navarro, A.V. 2008. *Comentarios a la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Aranzadi Thomson Reuters, 2008. ISBN 978-84-8355-507-1.
- Sanz Caballero, S. 2018. “La mujer migrante como grupo especialmente vulnerable en derecho internacional y europeo ¿resulta suficiente el actual marco de protección?” *Derecho y Economía de la Integración*, N°. 6, 2018. ISSN-e 2530-5093.
- Sarasua, C. 2005. “Trabajo y trabajadores en la España del siglo XIX”. *Working Papers (Universitat Autònoma de Barcelona. Unitat d'Història Econòmica)*, N°. 7.

- Sevilla Merino, J. Ventura Franch, A. García Campá, S. 2007. “*La igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde la teoría constitucional*”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Nº 67, 2007 (Ejemplar dedicado a: Derecho social Internacional y Comunitario). ISSN 1137-5868.
- Sevilla, J y Ruiz, J. 2023. *Igualdad y poder. Un reto tras 40 años de autonomía*. Federació Dones Progressistes Comunitat Valenciana.
- Sirvent Hernández, N. 2016. “El nuevo complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social”. *Noticias CIELO*, Nº. 2, 2016. ISSN-e 2532-1226.
- Sirvent Hernández, N. 2022. “El impacto de género en la reforma del sistema de pensiones: especial referencia a las cláusulas de jubilación forzosa para coadyuvar a superar la segregación ocupacional por razones de género”. *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2022*. ISBN 9788418433726.
- Solnit, R. 2015. *Los hombres me explican cosas*. Originalmente titulado Men Explain Things To Me. Capitán Swing Libros. Traducción Martín Ponz, P. ISBN: 978-1-60846-772-8. Pág. 13.
- Tatay Puchades, C. *Invisibilidad de la mujer en la regulación de la jubilación a edades inferiores a las ordinarias*. Eds. Ximo Noguera, C.X., Fernández Artiach, P., Romero-Crespo, J.A. Brechas de género y pensiones. Tirant lo Blanch. ISBN: 978-84-1169-2121-0. Págs. 67-105.
- Terrádez Salom, D. 2023. “Comentario introductorio y traducción de la sentencia del tribunal europeo de derechos humanos recaída en el caso Alonso Saura c. España de 8 de junio de 2023. Techo de cristal, desigualdad de género y politización en los

nombramientos de altos puestos judiciales”. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 13 (2), Vol. 13, Nº. 2, 2023. ISSN-e 2174-6419.

- Torner Ávalos, N. García Campá, S. 2020. “La participación política de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana durante el periodo 2007-2019”. *Revista de treball, economia i societat*, Nº. 97, 2020. ISSN-e 1137-0874, ISSN 1137-0874.
- Ventura Franch, A. García Campá, S. 2018. *El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres: una evaluación del primer decenio de la Ley Orgánica 3/2007*. Thomson Reuters Aranzadi. 978-84-9197-278-5.
- Verátegui Martínez, M. Abril de 2019. “La feminización de la enseñanza en España: ¿un objeto de estudio obsoleto?”. *Revista de Estadística y Sociedad*, Nº. 73, 2019 (Ejemplar dedicado a: Educación). ISSN-e 1696-9359.
- Vicente Pachés, F de. 2011. “Políticas públicas de igualdad y conciliación d la vida familiar y laboral en la Comunidad Valenciana”. *Revista de treball, economia i societat*, Nº. 59, 2011. ISSN-e 1137-0874, ISSN 1137-0874.

B.- Artículos de prensa, informes, estadísticas, estudios y páginas web.

- *Aborto en EE.UU.: qué es Roe vs. Wade y qué consecuencias tendrá su anulación por parte de la Corte Suprema.* 3 mayo 2022. Actualizado 24 junio 2022. BBC News Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-61314561>
- Acta del pleno del CGPJ de 29 de enero de 2015.
- Acta del pleno del CGPJ de 26 de mayo de 2016.
- Aguilar Carrasco, P. 31 de agosto de 2019. PUNTO DE VISTA / *Sesenta años después: una mirada feminista sobre “Calle Mayor” (Bardem, 1956).* Asociación de mujeres cineastas y de medios audiovisuales.
- Aimeur, C. 6 de marzo de 2018. *Mavi Mestre hace historia y será la primera mujer rectora de la Universitat en 500 años.* Valencia Plaza. <https://valenciaplaza.com/mavi-mestre-hace-historia-y-sera-la-primera-rectora-de-la-universitat-en-500-anos>
- Amiguet, T. 5 de agosto de 2019. *Ejecutadas las Trece Rosas, venganza y crueldad de la represión franquista.* La Vanguardia. <https://www.lavanguardia.com/hemeroteca/20190805/463861268710/ejecutadas-las-trece-rosas-venganza-y-crueldad-de-la-represion-franquista.html>
- Anuario de estadísticas del Ministerio de empleo y Seguridad social. 2012. <https://www.mites.gob.es/estadisticas/ANUARIO2012/welcome.htm>
- Asociación de la Prensa de Madrid. 2 de marzo de 2018. <https://www.apmadrid.es/manifiesto-8m-las-periodistas-paramos/>
- BBC Mundo. 13 de diciembre de 2017. *Marilyn Loden, la mujer que inventó la expresión “techo de cristal”.* <https://www.bbc.com/mundo/noticias-42338736>

- Belategui, O. 26 de marzo de 2022. *La vasca Alauda Ruiz de Azúa arrasa en Málaga con Cinco lobitos*. El correo.
<https://www.elcorreo.com/pantallas/cine/cinco-lobitos-arrasa-20220326142917-ntrc.html>
- Belategui, O. 26 de marzo de 2022. *La vasca Alauda Ruiz de Azúa arrasa en Málaga con Cinco lobitos*. El correo.
<https://www.elcorreo.com/pantallas/cine/cinco-lobitos-arrasa-20220326142917-ntrc.html>
- Belategui, O. 28 de octubre de 2017. “*Si no te acuestas conmigo, no vas a trabajar nunca más*”. La Voz de Galicia.
https://www.lavozdegalicia.es/noticia/sociedad/2017/10/28/acuestas-conmigo-vas-trabajar-nunca-/0003_201710G28P34991.htm
- Bertran, J. 5 de octubre de 2022. *Así nació el movimiento #MeToo: un artículo periodístico y un tuit*. Elperiódico. <https://www.elperiodico.com/es/ocio-y-cultura/20221005/too-movimiento-nacio-tuit-articulo-76224737>
- Borraz, M. Olías, L. 26 de mayo de 2020. *La justicia archiva el caso de la trabajadora de Iveco que se suicidó tras la difusión en su empresa de un vídeo sexual*. Eldiario.es.
https://www.eldiario.es/sociedad/justicia-archiva-trabajadora-iveco-difusion_1_5972443.html
- Cadenas, J.F. 5 de mayo de 2023. *Escasez de matronas en España: 75 profesionales por cada 100.00 mujeres en edad fértil*. Newtral.
<https://www.newtral.es/matronas-espana/20230505/>

- Cámara, S. 10 de junio de 2022. *“Intimidad” de Laura Sarmiento y Verónica Fernández*. Escribir en serie. <https://escribirenserie.com/intimidad-de-laura-sarmiento-y-veronica-fernandez/>
- Carmona Vergara A. 2015. *10 años desde la creación de los Juzgados de violencia sobre la mujer*. Observatorio contra la violencia doméstica y de género. Consejo General del Poder Judicial.
- Casas, M. 23 de noviembre de 2020. *La historia de “Las Trece Rosas”, mujeres que plantaron al franquismo*. La Vanguardia.
<https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20200805/482683292771/la-historia-de-las-trece-rosas-mujeres-que-plantaron-cara-al-franquismo.html>
- Causas de la brecha salarial entre mujeres y hombres. 23 de febrero de 2022.
<https://www.observatorioigualdadyempleo.es/causas-de-la-brecha-salarial-entre-mujeres-y-hombres/>
- CRUE Universidades españolas. 6 de junio de 2023. *La rectora Eva Alcón, nueva presidenta de Crue Universidades Españolas*.
<https://www.crue.org/2023/06/rectora-eva-alcon-nueva-presidenta-crue/>
- D.V. 20 de enero de 2022. *Mavi Mestre, reelegida como rectora de la Universidad de Valencia*. ABC C.Valenciana.
https://www.abc.es/espana/comunidad-valenciana/abci-mavi-mestre-reelegida-como-rectora-universidad-valencia-202201201744_noticia.html
- De los Ríos, E. 21 de agosto de 2023. *¡Todos en contra! Las reacciones internacionales al beso forzado de Luis Rubiales a Jenni Hermoso: «El sexismo es una plaga en el fútbol femenino»*. Mujer Hoy.
<https://www.mujerhoy.com/actualidad/luis-rubiales-pide-perdon-polemica-beso->

[jenni-hermoso-mundial-reaccion-internacional-machismo-20230821161945-nt.html](https://www.jenni-hermoso-mundial-reaccion-internacional-machismo-20230821161945-nt.html)

- *Diana Morant, la ministra con alma de alcaldesa y primera mujer al frente del PSPV-PSOE.* 23 de marzo de 2024. Valencia Plaza.
<https://valenciaplaza.com/diana-morant-ministra-alma-alcaldesa-primer-mujer-ppv-psoe>
- *El acoso sexual y el acoso por razón de género en el ámbito laboral en España.* 2021. Ministerio de Igualdad, realizado por la confederación sindical de Comisiones Obreras (CCOO). NIPO: 048-21-009-9.
- *El género en la profesión del trabajo social.* 9 de marzo de 2023. Consejo General del Trabajo Social.<https://www.cgtrabajosocial.es/noticias/el-genero-en-la-profesion-del-trabajo-social/9158/view>
- Elices, R. 2 de septiembre de 2021. *Por qué “El mundo sigue” es la obra maestra de Fernando Fernán Gómez.* RTVE.
<https://www.rtve.es/television/20210902/mundo-sigue-fernan-gomez-pelicula-rtve-play/2167595.shtml>
- Elices, R. 3 de junio de 2022. *Calle Mayor. El rodaje gafado de Juan Antonio Bardem: detenciones a lo Al Capone, censura y contrabando.* RTVE.
<https://www.rtve.es/television/20220603/juan-antonio-bardem-rodaje-calle-mayor-gafado-palencia-logrono-pelicula-centenario/2357870.shtml>
- Estadística de Víctimas Mortales por Violencia de Género. 2022. Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.
<http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/violenciaEnCifras/home.htm>

- *Estas son las carreras mejor pagadas en España*. 15 de junio de 2023. El independiente. <https://www.elindependiente.com/economia/2023/02/15/estas-son-las-carreras-mejor-pagadas-en-espana/>
- Estudio sobre el Tiempo que Tardan las Mujeres Víctimas de Violencia de Género en Verbalizar su Situación. 2019. Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Fundación Igual a Igual.
- EUROPA PRESS. 25 de noviembre de 2018. *El elenco de Te doy mis ojos celebra en Toledo su 15 aniversario: “Hay más consciencia, pero las mujeres siguen muy solas”*. 20 minutos. <https://www.20minutos.es/noticia/3500908/0/elenco-te-doy-mis-ojos-celebra-toledo-su-15-aniversario-hay-mas-conciencia-pero-mujeres-siguen-muy-solas/>
- Ferrandis, Joaquín. 18 de octubre de 2010. *Necrológicas: Mari Carmen Cuesta, compañera de las trece rosas*. El País. https://elpais.com/diario/2010/10/18/necrologicas/1287352802_850215.html
- G.C. 13 de enero de 2024. *Olvido Hormigos rompe su silencio sobre su vídeo íntimo: «No creo que me pueda perdonar nunca»*. El Correo. <https://www.elcorreo.com/gente-estilo/olvido-hormigos-rompe-silencio-video-intimo-confesion-20240113181955-nt.html>
- Gaitero, A. 7 de enero de 2008. *Cautiva por ser madre soltera*. Asociación para la recuperación de la memoria histórica. <https://memoriahistorica.org.es/cautiva-por-ser-madre-soltera/>

- García, A. 26 de enero de 1987. *La película 'Calle Mayor', de Bardem, sigue 'resistiendo' después de 30 años*. El País.
https://elpais.com/diario/1987/01/26/cultura/538614009_850215.html
- García, Rosa. 7 de agosto de 2021. *¿Quiénes condenaron a las 13 Rosas y los 43 claveles?* Público.
<https://blogs.publico.es/verdad-justicia-reparacion/2021/08/07/quienes-condenaron-a-las-13-rosas-y-los-43-claveles/>
- Generalitat de Catalunya. Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada y Poder Judicial. 2011. *Estudio sobre la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.
- Goitia, F. 16 de diciembre de 2022. *Ellas acabaron con Harvey Weinstein*. La Voz de Galicia. <https://www.lavozdeg Galicia.es/xlsemanal/personajes/weinstein-hollywood-me-too-periodistas-jodi-kantor-megan-twohey.html>
- González, M. 3 de diciembre de 2020. *Amparo Navarro da la sorpresa y será la primera rectora de la Universidad de Alicante*. Alicante Plaza.
<https://alicanteplaza.es/AmparoNavarrodalasorpresayserlaprimera rectora de la Universidad de Alicante>
- Gutiérrez Pérez, A. 18 de mayo de 2023. *Radiografía de la presencia femenina como rectoras*. Red social educativa. <https://reds social.rededuca.net/presencia-femenina-como-rectoras>
- Hernández Cabrero, C. 4 de junio de 2020. *Las “manadas”: causas de las agresiones sexuales en grupo*. Equipo de voluntariado del Observatorio de Violencia.
<https://observatorioviolencia.org/las-manadas-causas-de-las-agresiones-sexuales-en-grupo/>

- Historial Alcaldía de Bilbao. <https://www.historiaelectoral.com/mbilbao.html>
- https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigacion/es/2019/estudio/Tiempo_Tardan_Verbalizar_Situacion.htm
- Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing 4 al 15 de septiembre de 1995. NNUU.
- Instituto Nacional de Estadística. Activos por sexo y ocupación. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada ocupación. Epígrafe 92. Otro personal de limpieza. Datos 2º trimestre 2023.
- Instituto Nacional de Estadística. Curso 2020-2021.
https://www.ine.es/ss/Satellite?c=INESeccion_C¶m3=1259924822888&p=1254+35110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&cid=1259925481851&L=0
- Instituto Nacional de Estadística. (22 de junio de 2022). Nota de prensa.
- Kohan, M. 8 de febrero de 2021. *Las cineastas advierten de que sin apoyo institucional será difícil un #MeToo de las actrices españolas*. Público.
<https://www.publico.es/sociedad/metoo-cineastas-advierten-apoyo-institucional-sera-dificil-metoo-actrices-espanolas.html>
- La Moncloa. 3 de abril de 2019. Nota de prensa.
<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/justicia/Paginas/2019/030419-tribunaleuropeoddh.aspx>
- La Moncloa. 8 de marzo de 2021. Nota de prensa.
<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/territorial/Paginas/2021/080321-mujerescorporaciones.aspx>
- La Moncloa. 20 de noviembre de 2023. Actividad del presidente.

<https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Paginas/2023/201123-sanchez-anuncia-composicion-gobierno.aspx>

- La Moncloa. Gobierno. Gobiernos de la VII Legislatura.
<https://www.lamoncloa.gob.es/gobierno/gobiernosporlegislaturas/Paginas/VII%20Legislatura.aspx>
- La Moncloa. Gobierno. Gobiernos de la VIII Legislatura.
<https://www.lamoncloa.gob.es/gobierno/gobiernosporlegislaturas/paginas/VIIILegislatura.aspx>
- La Moncloa. Gobierno. Gobiernos de la IX Legislatura.
<https://www.lamoncloa.gob.es/gobierno/gobiernosporlegislaturas/paginas/IXLegislatura.aspx>
- La Moncloa. Gobierno. Gobiernos de la X Legislatura.
<https://www.lamoncloa.gob.es/gobierno/gobiernosporlegislaturas/Paginas/XLegislatura.aspx>
- La Moncloa. Gobierno. Gobiernos de la XII Legislatura.
<https://www.lamoncloa.gob.es/gobierno/gobiernosporlegislaturas/Paginas/xii-legislatura.aspx>
- La Moncloa. Gobierno. Gobiernos de la XII Legislatura.
<https://www.lamoncloa.gob.es/gobierno/gobiernosporlegislaturas/Paginas/xii-legislatura.aspx>
- La Vanguardia. 25 de junio de 2020. *Trabajo dicta que la difusión del vídeo sexual de la trabajadora de Iveco no influyó en su suicidio.*
<https://www.lavanguardia.com/vida/20200625/481946782843/inspeccion-trabajo-trabajadora-iveco-suicidio-video-sexual.html>

- Larrayeta, A. 30 de noviembre de 2021. Nueve de cada 10 padres se toman el permiso de paternidad de 16 semanas de forma simultánea con la madre. 20 minutos. <https://www.20minutos.es/noticia/4905609/0/la-gran-mayoria-de-los-padres-se-toma-el-permiso-de-paternidad-de-16-semanas-de-forma-simultanea-con-la-madre/>
- *Las mujeres serán mayoría en el Consell por primera vez en la historia.* 14 de mayo de 2022. Europa Press. <https://www.europapress.es/comunitat-valenciana/noticia-mujeres-seran-mayoria-consell-primera-vez-historia-20220514144949.html>
- López Ayala, A. López Ayala, B. *Mujer y trabajo*. Biblioteca Gonzalo de Berceo. <https://www.vallenajerilla.com/berceo/lopezayala/mujerytrabajo.htm#:~:text=La%20mujer%20ser%C3%A1%20part%C3%ADcipe%20de,o%20incluso%20propietarias%20de%20tierras>
- Macroencuesta de violencia contra la mujer. 2019. Ministerio de Igualdad. NIPO: 048-20-020-9.
- Maqueda, A. 12 de mayo de 2022. *Del 92% en Educación Infantil al 14% en Informática: el porcentaje de mujeres en cada carrera universitaria.* Newtral. <https://www.newtral.es/porcentaje-mujeres-universitarias/20220512/>
- Marcos Barba, L. Marzo 2021. *Esenciales y sin derechos.* Oxfam Intermon.
- Marmisa, J. 25 de mayo de 2021. “*No me da la vida*”, *el corto que lanza un órdago al debate sobre la conciliación familiar.* El País. <https://elpais.com/videos/2021-05-25/no-me-da-la-vida-el-corto-que-lanza-un-ordago-al-debate-sobre-la-conciliacion-familiar.html>
- Marmisa, J. 25 de mayo de 2021. “*No me da la vida*”, *el corto que lanza un órdago al debate sobre la conciliación familiar.* El País. <https://elpais.com/videos/2021-05-25/no-me-da-la-vida-el-corto-que-lanza-un-ordago-al-debate-sobre-la-conciliacion-familiar.html>

[05-25/no-me-da-la-vida-el-corto-que-lanza-un-ordago-al-debate-sobre-la-conciliacion-familiar.html](#)

- Marta Barrachina, primera presidenta de la historia de la Diputación de Castellón. 5 de julio de 2023. Radio Castellón. <https://cadenaser.com/comunitat-valenciana/2023/07/05/en-directo-sigue-el-pleno-de-investidura-de-la-nueva-diputacion-provincial-en-el-que-marta-barrachina-se-convertira-en-la-primer-presidenta-de-la-historia-de-la-institucion-radio-castellon/>
- Martín, M. 7 de febrero de 2019. *El 70% de las Kellys tiene que automedicarse para “soportar” la carga de trabajo, según un estudio de CCOO*. El diario.es https://www.eldiario.es/economia/kellys-automedica-soportar-analisis-ccoo_1_1714871.html#:~:text=El%2070%25%20de%20las%20'Kellys'%20consume%20f%C3%A1rmacos%20habitualmente%20para,de%20Salud%20Laboral%20del%20sindicato.
- Mediavilla, J. Punzano, D. 7 de marzo de 2022. *La feminización de la Enfermería no se refleja en sus puestos de mando*. Redacción médica. <https://www.redaccionmedica.com/secciones/enfermeria/la-feminizacion-de-la-enfermeria-no-se-refleja-en-sus-puestos-de-mando-4740>
- Ministerio de Ciencia e Innovación. 2023. *Científicas en cifras 2023*. NIPO 831230051
- Ministerio de Interior. Elecciones locales 2007. Impacto de la L.O. 3/2007. NIPO: 126-07-111-9.
- Ministerio de Política territorial y memoria democrática. Delegaciones de gobierno. Información del 16 de abril de 2024. https://mpt.gob.es/delegaciones_gobierno/delegaciones.html

- Ministerio de política territorial y memoria democrática. Subdelegaciones de gobierno. Información del 16 de abril de 2024.
https://mpt.gob.es/delegaciones_gobierno/subdelegaciones-di.html
- Ministerio de Universidades. Estadística del personal de universidades. Curso 2021-2022.
https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2023/02/NOTA_EPU_21_22.pdf
- Mira Abat, A. Moreno Seco, M. Mayo de 2010. *Españolas exiliadas y migrantes: encuentros y desencuentros en Francia. Les Cahiers de Framespa.*
<https://journals.openedition.org/framespa/383>
- Monfort, C. 2 de julio de 2022. “Intimidación” el devastador caso real que inspiró la serie. Espinof. <https://www.espinof.com/netflix/intimidacion-devastador-caso-real-que-inspiro-serie-netflix>
- Moncloa. 29 de abril de 2021. Nota de prensa.
https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/igualdad/Paginas/2021/290421-acoso_sexual.aspx
- <https://monofamilias.es/ayudas/>
- Morales, E. 14 de marzo de 2022. *Un 30% de empleadas del hogar no tiene contrato y el resto no puede cobrar el paro.* LA INFORMACIÓN.
<https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/paro-despido-requisitos-empleada-hogar-fraude/2862134/>
- Morente, A. 24 de noviembre de 2022. *25 años del asesinato de Ana Orantes, la mujer que puso rostro a la violencia machista: “Su testimonio hizo caer muchos velos”.* https://www.eldiario.es/andalucia/25-anos-asesinato-ana-orantes-mujer-puso-rostro-violencia-machista-testimonio-hizo-caer-velos_1_9740149.html

- Muñoz, F. 21 de marzo de 2024. *El corazón de Nevenka en las manos de Iciar Bollaín: una parte de la sociedad no se pone del lado de la víctima*. ABC.
<https://www.abc.es/play/cine/noticias/corazon-nevenka-manos-iciar-bollain-parte-sociedad-20240321033448-nt.html>
- Nuño, A. 10 de marzo de 2020. *Historia de las cigarreras: el origen de las primeras sindicalistas españolas*. El Confidencial.
https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2022-03-10/cigarreras-espanolas-sindicalistas-mujeres_3387160/
- OIT. *España ratifica los convenios de la OIT sobre el trabajo en la pesca y sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos*. 1 de marzo de 2023.
https://www.ilo.org/madrid/prensa-y-medios/noticias/WCMS_869765/lang-es/index.htm
- Olías, L. 29 de mayo de 2019. *CCOO denunciará a Iveco por el suicidio de una trabajadora tras la difusión de un vídeo sexual*. Eldiario.es.
https://www.eldiario.es/economia/ccoo-denunciara-iveco-suicidio-trabajadora_1_1534826.html
- Organización Internacional del Trabajo. *Convenio sobre la violencia y el acoso*, 2019 (nº190).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Pacto mundial red española. 22 de febrero de 2023.
<https://www.pactomundial.org/noticia/la-brecha-salarial-de-genero-es-mas-del-28-en-espana/>
- Pérez, J. 28 de noviembre de 2019. *María Félix Tena, segunda mujer presidenta de un tribunal superior de Justicia*. Público.

- <https://www.publico.es/politica/maria-tena-aragon-segunda-mujer-presidenta-tribunal-superior-justicia.html>
- Pitarch, M. 16 de mayo de 2018. *La Universitat Jaume I elige a su primera rectora en 27 años de historia*. EL PAÍS.
https://elpais.com/ccaa/2018/05/16/valencia/1526450946_641680.html
 - Población, F. 4 de mayo de 2018. *Queipo de Llanos y la violación como propaganda del terror en la guerra civil*. El Salto.
<https://www.elsaltodiario.com/los-nombres-de-la-memoria/queipo-de-llano-y-la-violacion-como-propaganda-del-terror-en-la-guerra-civil>
 - Poder Judicial España. 8 de marzo de 2021. *8 M: mujeres pioneras en el poder judicial*.<https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/En-Portada/8-M--Mujeres-pioneras-en-el-Poder-Judicial>
 - Poder Judicial España. Altos cargos.
<https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Consejo-General-del-Poder-Judicial/Informacion-Institucional/Como-functiona-el-CGPJ/Altos-Cargos/>
 - Principales indicadores estadísticos igualdad. Febrero de 2023. Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad.
 - Ramírez, M. 25 de agosto de 2023. #SeAcabó. ElDiario.es.
https://www.eldiario.es/opinion/seacabo_129_10466142.html
 - Ramón Pérez, J. 24 de diciembre de 2022. *¿Cuánto se cobraba en España en 1970? Así ha cambiado el salario mínimo en los últimos 50 años*. EL DEBATE.
https://www.eldebate.com/economia/20221224/cuanto-cobraba-espana-1970-asi-cambiado-salario-minimo-ultimos-50-anos_81615.html

- Real, A. 15 de enero de 2023. *Los escándalos de Plácido Domingo: denunciado públicamente por acoso sexual y los audios de la “secta del horror” en Argentina.* Newtral. <https://www.newtral.es/escandalos-placido-domingo/20230115/>
- Redacción Radio Valencia. 19 de mayo de 2022. *La Cadena SER entrevista en exclusiva a las seis síndicas de Les Corts Valencianes. Radio Valencia ha logrado reunir a las seis síndicas de Les Corts Valencianes, único parlamento de España, y probablemente del mundo, cuyas portavoces son todas mujeres.* <https://cadenaser.com/comunitat-valenciana/2022/05/19/la-cadena-ser-entrevista-juntas-en-exclusiva-a-las-seis-sindicas-de-les-corts-valencianes-radio-valencia/>
- Requena Aguilar, A. 31 de diciembre de 2021. *España es desde hoy pionera en permisos por nacimiento iguales y pagados al 100%: “Con mi primera hija tuve 15 días, esta vez serán 16 semanas”.* https://www.eldiario.es/nidos/espana-hoy-primer-pais-mundo-permisos-nacimiento-equipados_1_6628768.html#:~:text=Espa%C3%B1a%20es%20desde%20este%201,pagado%20al%20cien%20por%20cien.
- Romero, V. 19 de julio de 2023. *Carlos Mazón cierra un Consell paritario y Vox aprieta para rebañar más competencias.* https://www.elconfidencial.com/espana/comunidad-valenciana/2023-07-19/mazon-vox-consell-competencias-paritario_3703082/
- Sánchez-Silva, C. 6 de marzo de 2024. *Las mujeres ocupan el 34,5 de los puestos de los consejos de administración en las cotizadas.* EL PAÍS. <https://elpais.com/sociedad/dia-de-la-mujer/2024-03-06/las-mujeres-ocupan-el-345-de-los-puestos-de-los-consejos-de-administracion-en-las->

[cotizadas.html#:~:text=DE%20LA%20MUJER-
Las%20mujeres%20ocupan%20el%2034%2C5%25%20de%20los%20puestos
%20de,de%20administraci%C3%B3n%20en%20las%20cotizadas](#)

- Sangiao, S. 2 de agosto de 2023. *Sin paridad en la política local: solo una de cada cuatro municipios tiene alcaldesa*. Público.
- Scarpellini, P. 23 de febrero de 2023. *Harvey Weinstein condenado a otros 16 años en prisión por violar a una modelo*. El Mundo, LOC. <https://www.elmundo.es/loc/2023/02/23/63f7c473fdddffc17f8b45c3.html>
- Silvente, A. 11 de agosto de 2021. *Solo dos mujeres han logrado ascender a la cúpula del ejército español en la historia de las Fuerzas Armadas*. Newtral. <https://www.newtral.es/cuantas-mujeres-ejercito-espanol-militares-fuerzas-armadas/20210811/>
- *Solo el 15% de los directores de cine en España son mujeres, según un estudio*. 2 de mayo de 2022. GPS audiovisual radio. <https://gpsaudiovisual.com/2022/05/02/solo-el-15-de-los-directores-de-cine-de-espana-son-mujeres-segun-un-estudio/#:~:text=De%2063%20profesionales%20de%20la,frente%20al%2085%25%20de%20hombres>
- Suelo pegajoso. 30 de julio de 2020. <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/suelo-pegajoso-techo-de-cristal-y-con-las-manos-atadas/>
- TAQUILLA ESPAÑA. Información a 22 de mayo de 2024. <https://www.taquillaespana.es/estadisticas/peliculas-espanolas-mas-taquilleras-de-todos-los-tiempos/>

- Vallbona, X. 30 de marzo de 2023. ICEX. <https://www.icex.es/es/quienes-somos/mujer-e-internacionalizacion/experiencias-mujer/techo-cristal>
- Viana, I. 31 de enero de 2023. *La intrahistoria del salario mínimo en España: la medida de Franco que llegó 40 años tarde*. ABC Historia. <https://www.abc.es/historia/intrahistoria-salario-minimo-espana-medida-franco-llego-20230130124824-nt.html#:~:text=El%20primer%20salario%20m%C3%ADnimo%20interprofesional,hoy%20a%2010%2C8%20euros>
- *Violencia contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE*. 5 de marzo de 2014. Nota de prensa. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-media-memo-violence-against-women_es.pdf
- Web Universitat de València. Facultat de Dret. 3 de febrero de 2020. *Pilar de la Oliva Marrades. Presidenta del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana*. <https://www.uv.es/uvweb/derecho/ca/estudiaren-aci/pilar-oliva-marrades-presidenta-tribunal-superior-justicia-comunitat-valenciana-1286049718188/Gaseta.html?id=1286115793912>
- Web Universitat Jaume I. Noticias. 12 de mayo de 2022. *Eva Halcón revalida el Rectorado de la UJI con el 81,4% de los votos*. <https://www.uji.es/com/noticies/2022/5/1q/resultat-eleccions/?urlRedirect=https://www.uji.es/com/noticies/2022/5/1q/resultat-eleccions/&url=/com/noticies/2022/5/1q/resultat-eleccions/>
- Web Corts Valencianes. Diputados y diputadas. Información a 22 de abril de 2024. <https://www.cortsvalencianes.es/es/composicion/diputados>
- Web Corts Valencianes. La Junta de Síndics. Información a 22 de abril de 2024.

<https://www.cortsvalencianes.es/ca-va/composicio/organs/junta-sindics>

- Web Corts Valencianes. La Mesa. Información a 22 de abril de 2024.

<https://www.cortsvalencianes.es/es/composicion/organos/mesa>

- Web Diputación de Alicante. Corporación provincial 2023-2027.

<https://www.diputacionalicante.es/la-diputacion/corporaciones-provinciales/corporacion-provincial-2023-2027/>

- Web Diputación de Castellón. Corporación.

<https://www.dipcas.es/es/corporacion.html>

- Web Diputación de Valencia. Composición política.

<https://www.dival.es/es/presidencia/content/composicion-politica-1>

- Web Generalitat Valenciana. Portal de información argos.

<https://argos.gva.es/es/distribucio-per-sexe>.

C.- Legislación.

- Código Penal.
- Constitución Española de 1931
- Constitución Española de 1978.
- Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Estatuto de los Trabajadores.
- Fuero del Trabajo de 1938.
- Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.
- Ley de 23 de septiembre de 1939 relativa al Divorcio
- Ley de 24 de enero de 1941 para la protección de la natalidad contra el aborto y la propaganda anticoncepcionista.
- Ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges.
- Ley de Derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer de 1961.
- Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.
- Ley de prevención de riesgos laborales.
- Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 16 de octubre de 1942.
- Ley del contrato de 1931.
- Ley General de la Seguridad Social.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
- Ley Orgánica de Régimen Electoral General.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley reguladora de la jurisdicción social.
- Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres
- Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar.
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
- Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.
- Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre.
- Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para de la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.
- Reglamento 1/2010 que regula la provisión de plazas de nombramiento discrecional en los órganos judiciales.

D.- Filmografía.

- *¡Cómo está el servicio!*, película dirigida por Mariano Ozores y estrenada en 1968.
- *Amador*, película dirigida por Fernando León de Aranoa y estrenada en 2010.
- *Calle Mayor*, película dirigida por Juan Antonio Bardem y estrenada en 1956.
- *Cinco lobitos*, película dirigida por Alauda Ruiz de Azúa y estrenada en 2022.
- *Cómo ser infeliz y disfrutarlo*, película dirigida por Enrique Urbizu y estrenada en 1994.
- *Cómo ser mujer y no morir en el intento*, película dirigida por Ana Belén y estrenada en 1991.
- *Chica para todo*, película dirigida por Mariano Ozores y estrenada en 1963.
- *El buen patrón*, película dirigida por Fernando León de Aranoa y estrenada en 2021.
- *El jefe*, película dirigida por Sergio Barrejón y estrenada en 2018.
- *El Pisito*, película dirigida por Isidoro M. Ferry y Marco Ferreri, estrenada en 1959.
- *El señor está servido*, película dirigida por Sinesio Isla y estrenada en 1975.
- *Españolas en París*, película dirigida por Roberto Bodegas y estrenada en 1971.
- *Espejo, espejo*, película dirigida por Marc Crehuet y estrenada en 2022.
- *Flores de otro mundo*, película dirigida por Icíar Bollaín y estrenada en 1999.
- *Hola, ¿estás sola?*, película dirigida por Icíar Bollaín y estrenada en 1995.
- *Hotel Explotación: Las Kellys*, película dirigida por Georgina Cisquella y estrenada en 2018.
- *Intimidad*, serie dirigida por Jorge Torregrossa, Ben Gutteridge, Koldo Almandoz y Marta Font y estrenada en 2022.
- *La boda de Rosa*, película dirigida por Icíar Bollaín y estrenada en 2020.

- *La Estrella*, película dirigida por Alberto Aranda y estrenada en 2013.
- *La punta del iceberg*, película dirigida por David Cuevas y estrenada en 2016.
- *La vida alegre*, película dirigida por Fernando Colomo y estrenada en 1987.
- *La voz dormida*, película dirigida por Benito Zambrano, basada en la novela homónima de Dulce Chacón y estrenada en el año 2011.
- *Las 13 Rosas*, película dirigida por Emilio Martínez-Lázaro y estrenada en 2007
- *Las chicas de la sexta planta*, fue dirigida por Philippe Le Guay y estrenada en 2010.
- *Los peores años de nuestra vida*, película dirigida por Emilio Martínez-Lázaro y estrenada en 1994.
- *María (y los demás)*, película dirigida por Nely Reguera y estrenada en 2016.
- *Mataharis*, película dirigida por Icíar Bollaín y estrenada en 2007.
- *Me he hecho viral*, película dirigida por Jorge Coira y estrenada en 2023.
- *Nadie hablará de nosotras cuando hayamos muerto*, película dirigida por Agustín Díaz Yanes y estrenada en 1995.
- *Nevenka*, dirigida por Maribel Sánchez Maroto y estrenada en 2021.
- *No me da la vida*, corto dirigido por Alauda Ruiz de Azúa y estrenado en 2021.
- *Padre no hay más que uno*, película dirigida por Santiago Segura y estrenada en 2019.
- *Princesas*, película dirigida por Fernando León de Aranoa y estrenada en 2005.
- *Salsa rosa*, película dirigida por Manuel Gómez Pereira y estrenada en 1992.
- *Solo mía*, película dirigida por Javier Balaguer y estrenada en 2001.
- *Te doy mis ojos*, película dirigida por Icíar Bollaín y estrenada en 2003.
- *Todos los hombres sois iguales*, película dirigida por Manuel Gómez Pereira y estrenada en 1994.

- *Un novio para Yasmina*, película dirigida por Irene Cardona y estrenada en 2008.
- *Una cuestión de género*, película dirigida por Mimi Leder y estrenada en 2018.
- *Vuelve San Valentín*, película dirigida por Fernando Palacios y estrenada en 1962.