

Máster Universitario en Gestión de Personal y Práctica
Laboral

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2015/2016



universidad
de león



DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

(SEXUAL DIVISION OF LABOR)

Realizado por la alumna Dña. Ana Vega Diez

Tutorizado por la Profesora Dña. Adelina Rodríguez Pacios

ÍNDICE:

RELACIÓN DE FIGURAS:.....	2
I.MEMORIA.	
1. RESUMEN.....	3
2. OBJETIVOS DEL TRABAJO.....	4
3. DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	4
II. DESARROLLO DEL TRABAJO.	
1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. HISTORIA DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.....	7
3. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.....	8
3.1. Segregación horizontal:	12
3.2. Segregación vertical.....	15
3.3. Trabajo doméstico.....	19
4. USOS DEL TIEMPO EN MUJERES Y HOMBRES.....	
5. DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER.....	24
5.1. Discriminación en el acceso al empleo.....	24
5.2. Discriminación salarial.....	25
5.3. Discriminación en la educación.....	33
6. ENFERMEDAD Y GÉNERO.....	35
7. BARRERAS PARA LA IGUALDAD EN EL MERCADO LABORAL.....	37
7.1. Empleo a tiempo parcial.....	37
7.2. Tasa de desempleo.....	39
7.3. Violencia de género en el ámbito laboral.....	40
7.4. Dificultad de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.....	43
8. CONSECUENCIAS DE LAS BARRERAS IMPUESTAS A LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL.....	47

9. MARCO LEGISLATIVO.	48
9.1. Acciones para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.	49
9.2. Progrmas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.	50
9.3. Planes de iguadad de oportunidades	51
9.4. Planes de igualdad en las empresas	52
III.CONCLUSIONES	55
IV.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57

RELACIÓN DE FIGURAS:

Gráfico 1: Segregación ocupacional por género en España (2015). Distribución por género para distintas ocupaciones. Pág.10.

Gráfico 2: Mujeres en la alta dirección. España. Pág.19.

Gráfico 3: Porcentaje de cargos directivos ocupados por mujeres. Comparativa entre España y la Unión Europea. Pág.20.

Gráfico 4: Duración media diaria dedicada a la actividad por las personas que la realizan. Pág.24

Gráfico 5: Brecha salarial en relación a la edad 2013. Pág.30

Gráfico 6: Brecha salarial en salarios medios brutos anuales en España 2008-2013. Pág.31

Gráfico 7: Razones del trabajo a tiempo parcial en España. Pág.39

Gráfico 8: Número de parados de la EPA en España por sexo y edad 2017. Pág.41

Tabla1: Estereotipos positivos y su relación con la segregación ocupacional. Pág.12

Tabla 2: Estereotipos de características masculinas y femeninas. Pág.14

Tabla 3: Ocupados/das por sector. Pág.15

Tabla 4: Evolución de la discriminación salarial en los sectores de actividad. Pág.29

Tabla 5: Características depresión, feminidad y masculinidad. Pág.36

Tabla 6: Duración media diaria dedicada por las personas que realizan actividades de trabajo no remunerado 2009/2010. Pág. 46

Figura 1: Pirámide organizativa. Pág.17

I. MEMORIA:

1. RESUMEN.

El presente trabajo tiene como objetivo principal tratar sobre la cuestión de la división sexual del trabajo, tanto el trabajo productivo como el trabajo reproductivo, buscando entender la relación entre la división de tareas del espacio doméstico de las mujeres y las tareas del trabajo asalariado.

Se realizará un análisis actual de los principales rasgos distintivos de las situaciones de discriminación laboral que sufren las mujeres, observándose una fuerte segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, a la vez que importantes desigualdades, como las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, las dificultades que presentan las mujeres a la hora de conciliar la vida familiar, laboral y personal o las dificultades que tienen las mujeres para promocionar o ascender en su carrera profesional.

ABSTRACT

The present project aims to discuss the question of the sexual division of labour both productive work and reproductive work, trying to understand the relationship between the tasks of the space division domestic women and paid work tasks.

Is held an analysis current of them main features distinctive of them situations of discrimination labor that suffer them women, observing is a strong segregation occupational, both horizontal as vertical, while important inequalities as them inequalities wage between women and men, them difficulties that presents them women at the time of reconcile the life family, labor and personal or them difficulties that have them women to promote or ascend in its career professional.

2. OBJETIVOS DEL TRABAJO.

El objetivo de este trabajo ha sido analizar, estudiar y explicar de forma clara y con cierta profundidad la división sexual del trabajo.

El presente trabajo tiene principalmente los siguientes objetivos a desarrollar:

- ✓ Dar a conocer la situación pasada y actual que presenta la mujer en el mercado laboral español.
- ✓ Analizar la división sexual del trabajo, tanto en el espacio productivo como en el espacio reproductivo.
- ✓ Describir las principales asimetrías que sufren las mujeres en el ámbito laboral y las medidas tomadas dentro del marco legislativo español.
- ✓ Citar las consecuencias que conlleva para el género femenino las diferencias laborales entre hombres y mujeres.

3. DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.

La metodología empleada en el presente trabajo tiene carácter descriptivo y analítico, intentando explicar la problemática actual que deriva la división sexual del trabajo. Para la realización del estudio, se han utilizado diversas fuentes bibliográficas, basadas tanto en manuales e informes, como a través de la página web de la Universidad de León (Dialnet). Además, para la realización de la estructura desarrollada a lo largo del trabajo se ha utilizado el temario impartido en la asignatura de “Prevención de asimetrías de género en el mercado laboral”, del máster en “Gestión de personal y práctica laboral”. Por consiguiente, la metodología empleada para este trabajo está basada fundamentalmente en una revisión bibliográfica sobre la división sexual del trabajo.

II. DESARROLLO DEL TRABAJO.

1. INTRODUCCIÓN.

La división sexual hace referencia al reparto social de tareas o actividades en relación al sexo-género, variando este reparto según las sociedades y las épocas, teniendo sus orígenes en el ámbito familiar. A los hombres se les asignan el trabajo productivo, el trabajo de proveedor del hogar, realizado en la esfera pública, mientras que a las mujeres se les asignan el trabajo reproductivo, el trabajo relacionado con el cuidado del hogar y familiar, realizado en la esfera privada, es decir, se atribuye una serie de roles tanto a las mujeres, como a los hombres¹:

- *Rol masculino*: al género masculino se le educa desde la infancia para que se incorpore en el ámbito público, puesto que es un ámbito que está bien considerado socialmente y remunerado, además es un rol más visible. Es un rol que permite la posibilidad de promoción, puesto que es un rol que permite incorporarse en un ámbito amplio y abierto. La educación de los hijos varones suele estar orientada a la obtención de resultados y no al ámbito emocional, como ocurre en género femenino.
- *Rol femenino*: al género femenino se le educa desde la infancia para que permanezca en el ámbito privado. Al contrario del rol masculino, es un rol poco prestigiado, puesto que no goza de un reconocimiento social ni de una remuneración económica, además es un rol menos visible.

Por consiguiente, los roles que son atribuidos a las mujeres favorecen a una mayor dificultad de reconocimiento del derecho a acceder a cualquier tipo de trabajo remunerado, es decir, tener la posibilidad de salir del ámbito doméstico.

¹ MONTESO CURTO, P. "La construcción de los roles de género y su relación con el estrés crónico y la depresión en las mujeres" Comunitania (Revista internacional de trabajo social y ciencias sociales) N°8, Julio 2014, pág.107.

La incorporación de las mujeres al trabajo laboral lleva consigo una serie de cambios en la organización social, provocando que muchas mujeres tengan que soportar una mayor sobrecarga de trabajo, por ello es importante una nueva reorganización y flexibilización del tiempo de trabajo.

Un ejemplo de la existencia de procesos de sexualización, es la segregación de las mujeres al trabajo doméstico no remunerado, su menor tasa de actividad laboral, la distribución diferencial entre varones y mujeres por ramas y sectores de actividad o la existencia de ocupaciones masculinas y femeninas. Esta división sexual del trabajo es universal, pudiendo variar los modelos de género y los roles, siendo un fenómeno dinámico y cambiante.

“La división del trabajo entre los varones y las mujeres forma parte de la división social del trabajo. Desde un punto de vista histórico, se observa que la actual estructuración de la división sexual del trabajo apareció simultáneamente con el capitalismo, y que la relación salarial no hubiera podido establecerse en ausencia del trabajo doméstico. Del nacimiento del capitalismo al período actual, las modalidades de esta división del trabajo entre los sexos, tanto en el salariado como en el trabajo doméstico, evolucionan en el tiempo de manera concomitante con las relaciones de producción” según Hirata y Kergoat².

En definitiva, podemos afirmar que existen diferentes argumentos para explicar la división sexual del trabajo, como la capacidad biológica de la mujer para procrear, las diferencias de aptitudes, preferencias laborales y capacidades que son atribuidas al género femenino.

Actualmente, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es considerada en todos los aspectos de la vida social y en el ámbito laboral, puesto que se encuentra plasmada en diferentes leyes, como en el estatuto de trabajadores y en los convenios colectivos de trabajo, sin embargo, los roles tradicionales establecidos por la sociedad siguen estando presentes, provocando la existencia de obstáculos en el desarrollo laboral de la mujer.

²HIRATA, H. Y KERGOAT, D. “*La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*”, Asociación Trabajo y Sociedad (Argentina), Centro de Estudios de la Mujer (Chile), Julio 1997, pág. 105.

La división sexual del trabajo es constitutiva de la división social y la esfera pública está ligada con la esfera privada, concretamente con la reproducción de la vida y de la organización familiar.

2. HISTORIA DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

El género femenino ha trabajado desde la prehistoria y su contribución a la economía de la sociedad ha ido variando según el momento social y siempre bajo la influencia del sistema, necesidades y costumbres de la sociedad a la que pertenece³.

En la prehistoria, se puede observar una igualdad real entre hombres y mujeres, ya que ambos trabajaban de manera igualitaria en la caza y en la búsqueda de alimentos, sin embargo, en la época industrial (S.XIX) inicialmente, la mano de obra femenina fue considerada una parte fundamental en la revolución industrial, pero la responsabilidad de la reproducción fue el argumento principal para expulsarlas del mercado de trabajo, habiendo una baja participación de las mujeres en el ámbito productivo⁴.

En la segunda mitad del S.XX, se produce una mayor incorporación de mujeres al mundo laboral en Europa, siendo un fenómeno mundial que ha cambiado el mercado de trabajo, mercado que está determinado por la presencia femenina en la mayoría de los sectores de trabajo. Este fenómeno ha venido ligado a una reivindicación de igualdad de libertad y autonomía personal de las mujeres, aunque siguen persistiendo los estereotipos que dificultan al avance hacia una sociedad más igualitaria.

El patriarcado ha estado presente en distintas épocas históricas y se caracteriza por una marcada dicotomía entre los sexos y la prioridad de uno sobre otro, estableciéndose una relación de dominación y sumisión entre los sexos⁵.

³DEPARTAMENTO DE LA MUJER U.G.T.- LEÓN "*Mujer y empleo*", Comisión ejecutiva U.G.T.- León, 2002, pág.14.

⁴RODRÍGUEZ, A. Y LARRAÑAGA, M. "*El trabajo de las mujeres. Claves para entender la desigualdad laboral*". Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea, pág.5

⁵CARRASCO, C. "*Tiempos y trabajos desde la experiencia femenina*", Papeles de relaciones escosociales y cambio global, nº108, 2009, pág.45.

Al interactuar la autoridad que realiza los hombres sobre las mujeres y sus hijos en la unidad familiar con la organización capitalista, provocó un aumento de control de los hombres sobre la tecnología, la producción y la comercialización, teniendo como consecuencia la segregación de los empleos en el mercado laboral con la utilización de asociaciones gremiales y el fortalecimiento de la asignación de las tareas domésticas a las mujeres⁶.

La sociedad patriarcal estableció los roles que debía de asumir las mujeres en el seno de la familia, teniendo como misión la procreación y la realización de las tareas propias del hogar familiar, siendo consideradas seres inferiores, extendiéndose esta estructura a la relación capital trabajo⁷.

3. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.

La segregación ocupacional por sexo es la preferencia a que mujeres y hombres realicen diferentes ocupaciones, separados unos de otros en la estructura ocupacional. Esta separación provoca un alejamiento social del género femenino, puesto que se sitúan en ocupaciones con menor estatus y con condiciones de trabajo más desfavorables⁸.

La salida de las mujeres del espacio doméstico para incorporarse al mercado laboral ha provocado la incorporación de las mujeres a sectores específicos del mercado. La ocupación de las mujeres en sectores específicos y la infrarepresentación en otros sectores más masculinizados, ha provocado una situación de segregación ocupacional, la cual no ha dejado de aumentar, a pesar del aumento de participación de las mujeres en el mercado laboral y de su mayor nivel académico. Además, cuando los hombres acceden a puestos feminizados suelen posicionarse en puestos de mayor responsabilidad y de toma de decisiones, en cambio las mujeres permanecen en puestos inferiores indiferentemente de que sean trabajos propiamente feminizados o masculinizados,

⁶CASTELLS, M. '*La era de la información: El poder de la identidad*'. Volumen II, México, Alianza, 2003, pág.215.

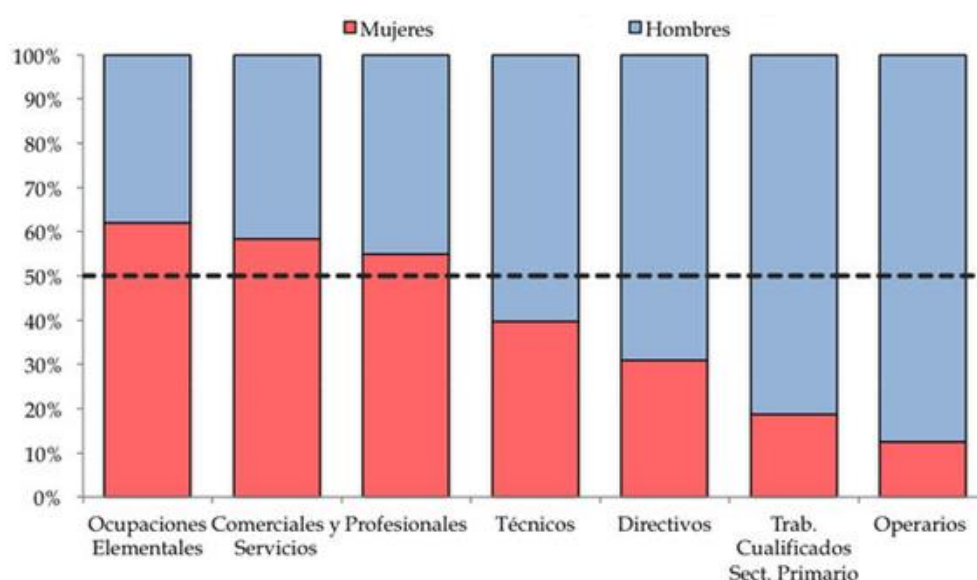
⁷BEAUVOIR, S. '*El segundo sexo*', Vol. II, Ediciones Cátedra –Universidad de Valencia, 1999, pág.180

⁸GUZMÁN GALLANGOS, F. '*Segregación ocupacional por género*', UNAM, Demos, N° 15, 2002, pág 27

y por lo tanto, las ocupaciones femeninas representan una menor proporción del total de las ocupaciones, con pocas oportunidades de ascenso, con una mayor movilidad e inestabilidad, generando una desigualdad salarial entre hombres y mujeres, limitando las condiciones de autonomía que el trabajo puede proporcionar.

La segregación ocupacional está fuertemente ligada al simbolismo de género y no afecta únicamente a la diferente dedicación de las actividades tanto económicas como no económicas, sino también a la distribución de mujeres y hombres en dichas actividades.

Gráfico 1: Segregación Ocupacional por Género en España (2014). Distribución por Género para Distintas Ocupaciones.



Fuente: <http://www.eldiario.es>

Como se observa en el anterior gráfico, las ocupaciones con una mayor presencia femenina, son las ocupaciones elementales, es decir, las ocupaciones para cuyo desempeño se requiere conocimientos y experiencia necesaria para desempeñar funciones sencillas y rutinarias, las cuales superan más de un 60% de la población española femenina, seguida de las ocupaciones comerciales, servicios y profesionales. En cambio, las ocupaciones con mayor presencia masculina son los operarios con un

10% de la población femenina, seguida de los trabajos cualificados del sector primario. Por consiguiente, las ocupaciones con mayor responsabilidad y cualificación tienen mayor presencia el género masculino.

A pesar del aumento de los índices de actividad laboral femenina de los últimos años, todavía no se ha conseguido eliminar la segregación por sexos en la mayoría de las organizaciones. Esta segregación se manifiesta tanto en los distintos sectores laborales en los que trabajan tanto hombres como mujeres, como en los niveles ocupacionales desempeñados en la jerarquía organizacional.

La estructura ocupacional manifiesta los espacios sociales en los cuales se reproducen los patrones tradicionales. Concretamente, en el caso de las mujeres, la vulnerabilidad se ve incrementada por la rigidez de parámetros tradicionales de distribución de actividades entre los géneros, que conllevan consigo la restricción a las oportunidades que tienen las mujeres de insertarse en el mundo laboral⁹.

La segregación ocupacional por sexos supone una ineficiencia en la asignación de recursos laborales en ciertos sectores. Esta ineficiencia está asociada con la discriminación indirecta que sufre las mujeres en el mercado laboral, percibiendo menores recompensas salariales.

La segregación se manifiesta de dos formas diferentes, por una parte la *segregación horizontal* y por otra la *segregación vertical*. La segregación laboral, tanto la vertical como la horizontal, sigue siendo uno de los problemas que presenta el mercado laboral, donde las mujeres predominan en trabajos de oficina, ventas, servicios domésticos, mientras que los hombres lo hacen en la industria y en el transporte. Además las mujeres se encargan de la enseñanza, la agricultura de subsistencia y los servicios de atención a las personas¹⁰.

⁹FERNÁNDEZ HASAN,A. ‘‘Desigualdad de género. La segregación de las mujeres en la estructura ocupacional’’, revista de estudios de género: LaVentana, Vol. 3, Núm. 25/2007, pág.140.

¹⁰IBAÑEZ PASCUAL,M.‘‘Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo’’, Vol.68, Núm.1, Enero, 2008, pág.146.

En la sociedad occidental, hay una serie de ideas aceptadas por la sociedad en relación con las características que supuestamente posee las mujeres para desempeñar determinadas ocupaciones, como podemos observar en la siguiente tabla:

Tabla1: Estereotipos y su relación con la segregación ocupacional.

ESTEREOTIPOS RELATIVOS A LAS CARACTERÍSTICAS FEMENINAS	EFEECTO SOBRE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL DE LA MUJER	EJEMPLO DE OCUPACIONES FEMENINAS	REFLEXIONES PARA LA ACCION ORIENTADORA
1. Inclinação a ocuparse de los demás	Colocar a las mujeres en cuidados de niños, ancianos, enfermos...	Maestra Enfermera Asistente social	Supuesta inclinación biológica
1. Destreza y experiencia en trabajos del hogar	Ubicar a la mujer en trabajos no remunerados de entrega a la familia	Sirvienta Limpiadora Ama de cas Lavandera Costurera Modista	Son destrezas de fácil adquisición y no son significativas al buscar un trabajo
2. Mayor habilidad manual	Colocar a la mujer en trabajos que requieren mucha habilidad manual	Hilandería Tejedora Mecanógrafa	Creencia basada en la diferenciación biológica sexual. Fácil de adquirir
3. Mayor honradez	Se considera que la mujer es más fiable en puestos en los que se maneja dinero o requiere personal de confianza	Cajera Dependiente Vendedora	Ocupaciones de niveles superiores (contables) se reservan a los hombres
4. Aspecto físico atractivo	Se busca que la mujer desempeñe trabajos en los que hay que atraer a la clientela	Recepcionista Vendedora de cosméticos Azafata	Se cree que el aspecto físico va unido a un carácter agradable y complaciente.

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis realizado por Kanter (1977), sobre la relación entre diferentes estereotipos y la segregación ocupacional.

3.1. SEGREGACIÓN HORIZONTAL:

La *segregación horizontal* hace referencia a la distribución no uniforme de hombres y mujeres en un sector. Las mujeres generalmente suelen estar concentradas en puestos de trabajo concretos, produciéndose la feminización de estas ocupaciones, puesto que el porcentaje de mujeres supera al porcentaje de mujeres en el empleo total, es decir, donde el porcentaje de las mujeres es mayor de 56.30%. Además, se congregan en puestos que se caracterizan por una baja remuneración, valor social y cualificación¹¹.

La segregación horizontal está determinada por una serie de estereotipos y prejuicios sexista, es decir, cuáles deben de ser los comportamientos y las actitudes de las mujeres y de los hombres, fijando unos roles y unas tareas de acuerdo al sexo.

Más del 75% de las mujeres ocupadas se sitúan en servicios, educación y sanidad, mientras que los hombres se concentran en sectores como la industria, aéreas energéticas y químicas, metalurgia, construcción, defensa, transporte y telecomunicaciones.

Esta asignación de ocupaciones se ha establecido en base a una serie de características estereotipadas, tanto femeninas como masculinas, como podemos observar en la siguiente tabla, en la cual se aprecia que los estereotípicos que configuran al género masculino son más numerosos y se corresponde con una mayor madurez psicológica y aceptación social que el género femenino. Por ejemplo, a los hombres se les atribuyen independencia, actividad o dominio mientras que las mujeres se les identifican con la afectividad, rasgos como la expresividad, la calidez y la sensibilidad.

¹¹FEDERACIÓN MUJERES PROGRESISTAS ‘‘Situación de las mujeres en los sectores más feminizados’’ Departamento de empleo y formación. pág.17

Tabla2: Estereotipos de características masculinas y femeninas.

CARACTERÍSTICAS MASCULINAS ESTEREOTIPADAS	CARACTERÍSTICAS FEMENINAS ESTEREOTIPADAS
<p style="text-align: center;"> Agresividad Independencia No emocional No fácil de influir Muy dominante Interés por las matemáticas y ciencias naturales No excitable en pequeñas crisis Muy activo Muy competitivo Muy diestro en los negocios Sabe desenvolverse por el mundo Muy aventurero Toma decisiones con facilidad Actúa casi siempre como líder Tiene gran confianza en sí mismo Muy ambicioso </p>	<p style="text-align: center;"> Tiene mucho tacto Amabilidad Conoce muy bien los sentimientos de las personas Tiene costumbres elegantes Gran necesidad de seguridad Disfruta con el arte y la literatura Expresa con facilidad sentimientos </p>

Fuente: Elaboración propia a partir de la clasificación que establece Ruble (1983) y Rosenkrantz (1968)

Las *ocupaciones femeninas* son aquellas ocupaciones en las que el porcentaje de mujeres es superior al porcentaje de mujeres en el empleo total en un 25%, es decir, son ocupaciones donde la representación de las mujeres es superior al 46,2%¹².

Existen más de treinta y cinco ramas de actividad económica, de las cuales dos tercios de las mujeres empleadas están concentradas en cinco de esas ramas, según las estadísticas oficiales españolas.

¹²CÁCERES RUIZ J.I, ‘‘La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español’’, Departamento de Economía General, Universidad San Pablo CEU, pág.3.

Estas ramas son las siguientes¹³:

- Comercio.
- Agricultura.
- Servicios personales y domésticos.
- Educación.
- Sanidad.

Dentro de estas ramas de actividad, las mujeres se encuentran empleadas como dependientas de comercio, limpiadoras, empleadas administrativas, trabajadoras cualificadas del sector servicios y profesiones de grado medio (profesoras y enfermeras). Por consiguiente, las ocupaciones feminizadas son aquellas que se corresponden en su mayoría al sector servicios, siendo uno de los sectores más dinámicos y generadores de empleo. En cambio las ocupaciones masculinizadas se corresponden con actividades relacionadas con la industria.

Tabla 3: Ocupados/das por sector.

	MUJERES			HOMBRES		
	Participación (a)	Representación (b)	Concentración (c)	Participación (a)	Representación (b)	Concentración (c)
Total	38.97%	1	100.00%	63.03%	1	100.00%
P Hogares que emplean personal doméstico	89.20%	2.41	6.35%	10.77%	0.17	0.45%
N Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	73.15%	1.98	10.32%	26.86%	0.43	2.22%
DB Industria textil y de la confección	63.99%	1.73	2.91%	36.01%	0.57	0.96%
M Educación	62.59%	1.69	9.54%	37.41%	0.59	3.34%
O Otras act. sociales y de serv. prestados a la comunidad; serv. personales	49.89%	1.35	5.23%	50.11%	0.80	3.08%
K Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	48.59%	1.31	10.10%	51.41%	0.82	6.27%
H Hostelería	47.15%	1.28	7.87%	52.85%	0.84	5.17%
G Comercio; repar. veh. de motor, motocicl. y artíc. personales y de uso doméstico	45.33%	1.23	19.50%	54.67%	0.87	13.79%
DC Industria del cuero y del calzado	42.17%	1.14	0.62%	57.83%	0.92	0.49%
J Intermediación financiera	38.80%	1.04	2.80%	61.40%	0.97	2.43%
L Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	38.20%	0.98	6.08%	63.80%	1.01	6.28%
DG Industria química	32.03%	0.87	0.91%	67.97%	1.08	1.13%
DL Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	31.90%	0.86	1.00%	68.10%	1.08	1.25%
DA Industria de la alimentación, bebidas y tabaco	31.74%	0.86	2.34%	68.26%	1.08	2.96%
DE Industria del papel; edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados	28.40%	0.77	1.10%	71.56%	1.14	1.63%
A Agricultura, ganadería, caza y selvicultura	26.50%	0.72	4.34%	73.50%	1.17	7.06%
DH Industria de la transformación del caucho y materias plásticas	24.98%	0.68	0.46%	75.02%	1.19	0.81%
I Transporte, almacenamiento y comunicaciones	20.30%	0.55	3.33%	79.70%	1.28	7.68%
DN Industrias manufactureras diversas	17.92%	0.48	0.75%	82.08%	1.30	2.01%
DF Coquerías, refino de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares	15.83%	0.43	0.03%	84.17%	1.34	0.10%
B Pesca	15.61%	0.42	0.17%	84.39%	1.34	0.55%
DI Industrias de otros productos minerales no metálicos	14.85%	0.40	0.50%	85.15%	1.35	1.68%
DK Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	14.14%	0.38	0.53%	85.82%	1.36	1.89%
DM Fabricación de material de transporte	13.41%	0.36	0.69%	86.59%	1.37	2.63%
E Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	13.01%	0.35	0.22%	87.09%	1.38	0.87%
DD Industria de la madera y del corcho	10.75%	0.29	0.23%	89.25%	1.42	1.11%
Q Organismos extraterritoriales	9.68%	0.26	0.01%	90.32%	1.43	0.03%
CB Extracción de otros minerales excepto productos energéticos	9.07%	0.25	0.05%	90.93%	1.44	0.32%
DJ Metalurgia y fabricación de productos metálicos	9.04%	0.24	0.66%	90.96%	1.44	3.92%
CA Extracción de productos energéticos	6.48%	0.18	0.03%	93.52%	1.48	0.27%
F Construcción	4.86%	0.13	1.53%	95.14%	1.51	17.62%

Fuente: Encuesta de la Población Activa (EPA),2015

¹³GÓMEZ BUENO, C. "Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis", revista *Papers* 63/64, 2001, pág.12.

Las mujeres suelen estar más concentradas en las ocupaciones femeninas que los hombres en las ocupaciones masculinas, es decir, las mujeres alcanzan porcentajes más elevados en las ocupaciones femeninas. Los hombres se distribuyen de manera más homogénea a lo largo de las ocupaciones, incluso en las ocupaciones donde hay una gran presencia de mujeres, mientras que en las ocupaciones más masculinas apenas hay presencia de mujeres.

La concentración de mujeres en las ocupaciones femeninas implica la existencia de un nivel de segregación ocupacional importante, donde recae sobre todo las mujeres, las cuales contribuyen a un importante volumen de fuerza de trabajo que queda excluido de una gran parte significativa de ocupaciones. Esto conlleva a una situación injusta para las mujeres, puesto que no existe una igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a la hora de poder elegir una ocupación a desarrollar.

Las ocupaciones feminizadas suelen relacionarse con una serie de estereotipos y roles que les son asignados a la mujer, como la delicadeza y sensibilidad, su destreza manual, sus ventajas para realizar actividades de cuidado de personas y tareas relacionadas con el cuidado del hogar, etc.

3.2. SEGREGACIÓN VERTICAL.

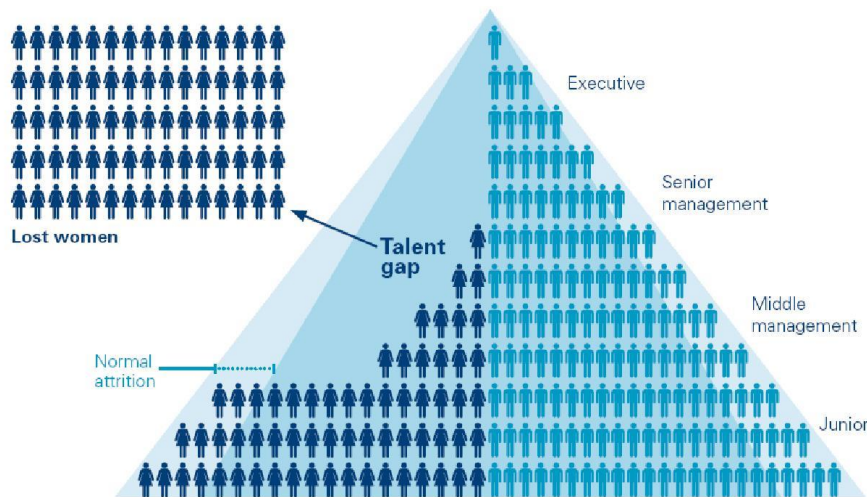
La *segregación vertical* hace referencia a la distribución no equilibrada en diferentes niveles de actividades. Las mujeres se concentran en puestos de baja cualificación, provocando consigo que la proporción de mujeres disminuya conforme se asciende en la jerarquía piramidal y por consiguiente, la presencia femenina es mínima en las posiciones de poder, donde las responsabilidades y la toma de decisiones son mayores.

Esta última situación se ha intentado explicar a través de la expresión ‘techo de cristal’, la cual trata de explicar la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de poder y toma de decisiones.

En la actualidad, pese a que las mujeres han conseguido alcanzar los mismos, e incluso en algunos casos superiores niveles de formación académica que los hombres y teniendo cada vez más presencia en el mundo laboral remunerado, sigue habiendo determinados estereotipos de género.

Por ello a la hora de tomar decisiones y ocupar puestos con mayor responsabilidad, preferentemente son los varones quienes ocupan estos puestos de "prestigio social".

Figura 1: Pirámide organizativa



Fuente: www.data24.com

Se trata de un fenómeno que en los estudios de género, se denomina "*techo de cristal*", término que apareció por primera vez en el artículo de Wall Street Journal en 1986 en los Estados Unidos, donde se describía las barreras invisibles a las que están expuestas las mujeres cualificadas que les impedía alcanzar los puestos jerárquicos más altos en el mercado laboral, por consiguiente, "Se denomina así a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar" según Mabel Burrin¹⁴. Es decir, se trata de un techo que limita las carreras profesionales de las mujeres, difícil de traspasar y que les impide avanzar, no existiendo ningún tipo de leyes, dispositivos sociales establecidos

¹⁴ BURÍN, M. es Doctora en Psicología Clínica, especialista en Estudios de Género y Salud Mental. Directora del Área de Género y Subjetividad de la Universidad Hebrea Argentina Bar Ilan.

oficialmente que les impidan a las mujeres expresamente progresar en su carrera laboral, de ahí, su carácter de invisibilidad del término, estando constituido sobre la base de otros elementos difíciles de detectar.

El concepto de "techo de cristal" ha sido descrito por numerosos estudios de la sociología y de la economía relacionado al trabajo femenino, particularmente en los países anglosajones, donde a mediados de los 80 del siglo pasado se plantearon el por qué las mujeres estaban sub-representadas en los puestos de responsabilidad y de poder, a pesar de tener altas calificaciones en su formación educativa de nivel superior.

En relación a la Unión Europea, un estudio publicado por la Comisión de la Unión Europea (2008) afirma que las mujeres representan un 44 % de los trabajadores, aunque tiene más probabilidad de estar empleadas en puestos de trabajo de menor relevancia. Según este estudio las mujeres ocupan solo el 32% de las posiciones de liderazgo en la Unión Europea, como las posiciones de presidentes ejecutivos, directivos y gerentes de pequeñas empresas. Esta baja representación de las mujeres en los niveles más altos de decisión es más notable en las grandes empresas donde los hombres tienen una representación del 90% en los puestos de dirección. La representación de las mujeres en los parlamentos es de un 24%, encontrándose por debajo de la llamada masa crítica del 30% que se considera el mínimo necesario para que las mujeres puedan ejercer influencia significativa en la política.

Las mujeres tienen dificultades a la hora de acceder a puestos directivos a nivel mundial, debido a los siguientes factores¹⁵:

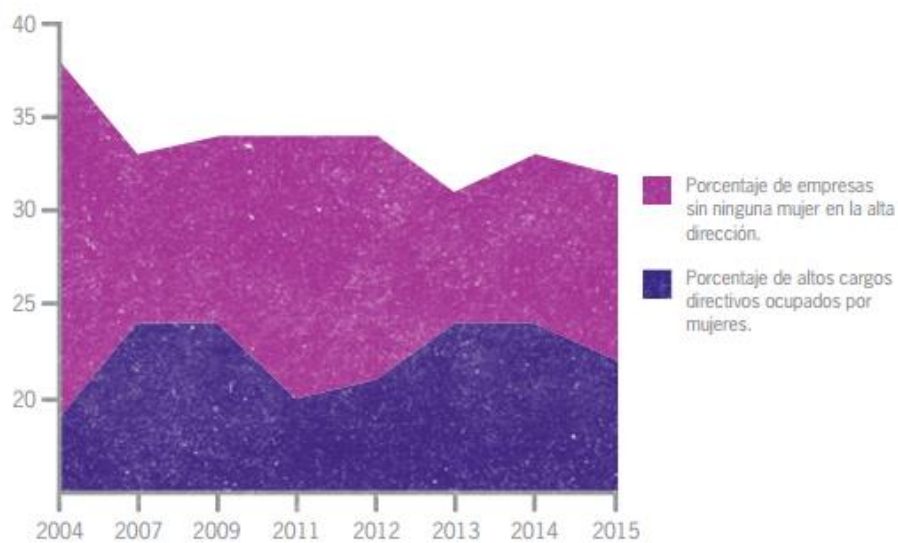
1. *La maternidad y el cuidado de la familia*: el avance de las mujeres hacia los puestos de mayor responsabilidad se ve limitado por el cuidado familiar, siendo la maternidad una importante barrera para el progreso de las mujeres. Según Sian Sinclair, socia de Grant Thornton Australia, afirma que “las mujeres se retira del mundo laboral cuando son madres porque se vuelve difícil de compaginar una carrera con los compromisos familiares y que cada pareja tiene que decidir quién sacrificara su carrera y la mayoría de las veces acaba siendo la mujer”.

¹⁵ THORNTON,G. “*Mujeres directivas: En el cambio hacia la alta dirección*”. International Business Report, 2015, pág. 10 y 13.

2. *Los estereotipos y los prejuicios sexuales:* los prejuicios sexuales suelen establecerse en las preguntas que se realizan en las entrevistas de trabajo, el robo de ideas de las mujeres o la realización de comentarios sexistas. Estos prejuicios son más significativos en los procesos de selección y en la capacidad de las mujeres para optar a puestos con mayor responsabilidad, debido a los arraigados estereotipos de liderazgo relacionados con el género masculino.

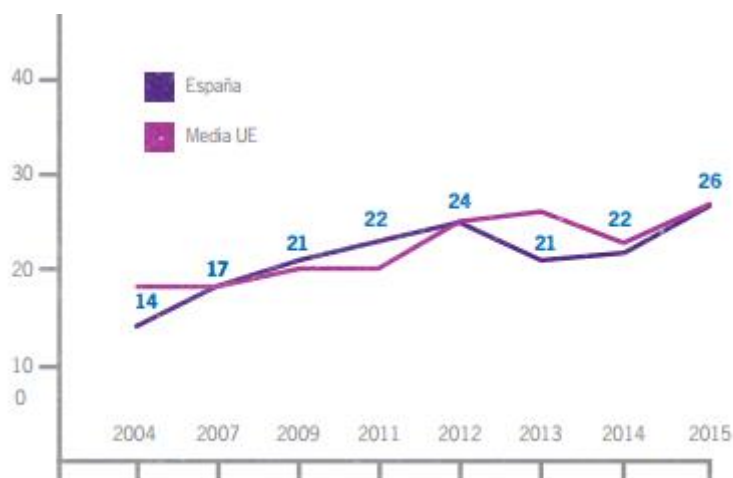
En la actualidad la presencia de mujeres en puestos directivos en las empresas no supera el 24%, por otro lado el número de empresas que no tienen ninguna mujer en sus equipos directivos ha descendido del 38% al 32%, disminuyendo esta cifra hasta el 26% entre las empresas de mayor crecimiento.

Gráfico 2: Mujeres en la alta dirección. España



Fuente: www.granthornton.es

Gráfico 3: Porcentaje de cargos directivos ocupados por mujeres. Comparativa entre España y la Unión Europea.



Fuente: www.granthornton.es

Desde el 2004 hasta el 2009, ha habido un aumento del porcentaje del número de mujeres que ocupan puestos directivos, del 14% al 21%. A partir del 2009 ha habido ligeras subidas y bajadas de las medianas y mayores empresas españolas, por consiguiente, ha habido un pequeño estancamiento en la presencia del género femenino en puestos de responsabilidad durante los últimos años, habiendo un 31% de las empresas donde no hay ninguna presencia femenina en la dirección.

3.3. TRABAJO DOMÉSTICO.

El *trabajo doméstico*, se presenta no como un conjunto de tareas que se pueden catalogar, sino como un conjunto de necesidades que hay que satisfacer¹⁶.

El trabajo doméstico tiene como objetivo el cuidado de la vida y del bienestar de las personas del hogar, por ello, desde este punto de vista, las mujeres no son personas secundarias y dependientes sino que son personas activas, creadoras de culturas y con valores de trabajo distintos a los modelos masculinos¹⁷.

¹⁶CARRASCO,C. "Tiempos y trabajos desde la experiencia femenina", *Papeles de relaciones escosociales y cambio global*, nº108, 2009, pág.47.

¹⁷AMOROSO,Mª. I. ET AL., "Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajo" Barcelona, Icaria, 2003, pág.36.

Por ello, se planteó la necesidad de dar valor a esta actividad, puesto que es un trabajo esencial para el desarrollo de la vida humana, que permite a las personas crecer, desarrollarse y mantenerse como tales.

Desde los pensadores clásicos, las distintas escuelas de economía, se han caracterizado por excluir de sus cuadros analíticos el trabajo doméstico y de cuidado, es decir los procesos de reproducción social y los trabajos de sostenibilidad de la vida humana o para la cohesión social, centrándose únicamente en estudios relacionados con la producción de mercado¹⁸.

En los últimos sesenta años, se ha empezado a cuestionar la invisibilidad del trabajo doméstico y el papel que ejerce en la reproducción de la fuerza de trabajo. Uno de los primeros debates fue el intento de dar valor a la actividad doméstica, argumentándose que el trabajo realizado en el hogar familiar respondía a las características propias de trabajo, puesto que requería tiempo y energía para poder realizarse, forma parte de la división del trabajo y producía bienes y servicios.

Con ello, se pretendía que las actividades “invisibles” realizadas por el género femenino se reconocieran como trabajo mercantil¹⁹. Posteriormente, surge el término de “trabajo de cuidados” siendo la actividad que da respuesta a nuestras dependencias y vulnerabilidad y más recientemente, ligada a esta idea surge el concepto de “sostenibilidad de la vida” siendo el proceso que no solo hace referencia a la posibilidad de que la vida continúe, sino a que se desarrolle en condiciones de humanidad²⁰.

¹⁸CARRASCO, CRISTINA ‘‘Tiempos y trabajos desde la experiencia femenina’’, Papeles de relaciones escosociales y cambio global, nº108, 2009, pág.47.

¹⁹ S. HIMMELWEIT, «The Discovery of “Unpaid Work. The Social Consequences of the Expansion of Work”», *Feminist Economics*, vol. 1, núm. 2, 1995, pp. 1-19 y S. Himmelweit, «Making Visible the Hidden Economy: The Case for Gender- Impact Analysis of Economic Policy», *Feminist Economics*, vol. 8, núm. 1, 2002, pp. 49-70.

²⁰A. BOSCH, C. CARRASCO Y E. GRAU, ‘‘Verde que te quiero violeta. Encuentros y desencuentros entre feminismo y ecologismo’’, en Enric Tello, *La historia cuenta*, El Viejo Topo, Barcelona, 2005.

Los primeros debates giraron en torno a intentar valorar la actividad desarrollada en los hogares, pretendiendo que esta actividad “invisible” se reconociera como “trabajo”, un trabajo asalariado masculino importado desde el mercado para ser utilizado en el hogar familiar, es decir, lo que se estaba pretendiendo es que las tareas domésticas se reflejaran en otras actividades que previamente se habían definido y reconocido como trabajo mercantil²¹.

4. USOS DEL TIEMPO EN MUJERES Y HOMBRES.

El *tiempo* es una construcción sociocultural en la cultura occidental, donde se considera su dimensión física y cronometrable²².

El tiempo centrado en el trabajo mercantil, es transformado en dinero en las sociedades industrializadas bajo una organización de producción y masculina. En esta sociedad, el tiempo está representado en horarios y jornadas laborales, las cuales han organizado la vida de las personas obligando que el resto del tiempo se ajuste a las exigencias de una producción industrial.

En las últimas décadas ha ido evolucionando la visión del tiempo, incluyendo lo no monetario, es decir, se recupera el tiempo no mercantilizado, el cual era invisible por estar fuera de las relaciones de empleo. Se empieza a estudiar los llamados “tiempos de la reproducción” donde se considera los tiempos que están fuera de los tiempos mercantilizados, es decir, los tiempos necesarios para la vida, como los cuidados, gestión y administración doméstica, las relaciones etc. que son tiempos vividos, donados y generados, que son difíciles de cuantificar y por consiguiente, no se puede traducir en dinero.

²¹C. BORDERÍAS, ‘Entre líneas. Trabajo e identidad en la España Contemporánea’, Icaria, Barcelona, 1993; C. Borderías y C. Carrasco, «Introducción», en C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany (comps.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Fuhem-Icaria, Barcelona, 1994, pp. 17-109; S. Himmelweit, *op. cit.*, 1995 y C. Wood, «The First World/Third Party Criterion: A Feminist Critique of Production Boundaries in Economics», *Feminist Economics*, vol. 3, núm. 3, 1997, pp. 47-68.

²²T. TORNS, ‘El tiempo de las mujeres: entre la invisibilidad y la necesidad’ en C. Carrasco (ed.), *Tiempos, trabajos y género*, Publicacions Universitat de Barcelona, Barcelona, 2001, pp. 133-147 y T. Torns, «Las políticas de tiempo: un reto para las políticas del estado del bienestar», *Trabajo. Revista de la asociación Estatal de RRLL y CCTT*, 2004, núm. 13.

En la organización socio –económica se ha seguido manteniendo sin cambios significativos, puesto que se sigue funcionando bajo la premisa de que “hay alguien en el hogar” que atiende a todas las tareas domésticas y el cuidado de los miembros de la misma, asumido mayoritariamente por las mujeres y por lo tanto, se ha producido una continua presión sobre el tiempo de las mujeres. Según la ONU²³, la utilización del tiempo de hombres y mujeres es más similar cuando son más jóvenes y no se han casado. En el momento que se cansan o forman una familia se aprecian mayores diferencias a la hora de realizar las tareas domésticas y de cuidado, recayendo en mayor proporción la responsabilidad de estas tareas a las mujeres.

A pesar, de las diferencias de participación de trabajos entre hombres y mujeres en el mercado laboral y en el trabajo doméstico, en los últimos años, se observa que las mujeres cada vez se resisten más a interrumpir su carrera profesional por motivos familiares e incluso cuando las mujeres son más jóvenes participan en mayor medida en el mercado laboral, cambiando de esta forma los patrones familiares, es decir, aumentando las familias donde trabajan fuera del hogar familiar el hombre y la mujer. Sin embargo, las mujeres siguen siendo las primeras responsables de cuidar a los niños, y a las personas mayores, soliendo ser quienes renuncian a sus empleos en favor de los trabajos de los hombres. Además, los hombres suelen trabajar a jornada completa en el mercado de trabajo, en cambio las mujeres reparten su tiempo entre el trabajo doméstico y el trabajo asalariado a jornada parcial. Los contratos a tiempo parcial, corresponde a su mayoría a mujeres, siendo trabajos en su mayoría trabajos precarios, con menores beneficios sociales, sin responsabilidades y sin posibilidades de promoción, convirtiéndose estos trabajos a tiempo parcial en una forma de discriminación.

²³ONU (1995): ‘*La situación de la mujer en el mundo 1995: Tendencias y estadísticas*’. 2ª Edición, División de Estadística de las Naciones Unidas, Nueva York, citado en Carrasco (1996), pág. 33.

Gráfico 4: Duración media diaria dedicada a la actividad por las personas. Horas: minutos



Fuente: Encuesta de empleo de tiempo. INE. 2009/2010

Como se observa en la gráfica, la distribución de actividades en un día promedio de hombres y mujeres que realizan las actividades mencionadas, los hombres en su conjunto, dedican más tiempo al día a todas las actividades, excepto a las actividades relacionadas con el hogar y la familia. En cambio, las mujeres dedican en promedio 1 hora y 57 minutos diarios más que los hombres al conjunto de las actividades de hogar y familia. El 38,7% de los hombres trabaja de forma remunerada y dedican al trabajo una media diaria de 7 horas y 55 minutos, frente al 28,2% de las mujeres que dedican al trabajo 6 horas y 43 minutos diarios.

El 91,9% de las mujeres, realizan tareas domésticas y se ocupan del cuidado de los hijos, ancianos y personas dependientes durante 4 horas y 29 minutos diarios, frente al 74,7% de los hombres que dedican un promedio de 2 horas y 32 minutos.

5. DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER.

La definición de discriminación por razón de sexo viene recogida en la Convención de la O.N.U de 18 de diciembre de 1979: “ Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”

La *discriminación en el mercado laboral*, hace referencia a la diferente oferta de trabajo para uno u otro sexo. Partiendo de la hipótesis de la igualdad de género, se considera que existe discriminación en contra de la mujer cuando la oferta de trabajo para el género femenino es menor que la oferta para el género masculino, es decir, suele haber más ofertas de empleo para los hombres que para las mujeres, puesto que se tiende a contratar antes a un hombre que a una mujer, aun teniendo ambos la misma formación y cualificación profesional²⁴.

5.1. DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO.

El acceso al empleo lo podemos definir como el ingreso de la población activa desempleada a la población ocupada.

El acceso al empleo es la primera fase del mundo laboral donde las mujeres se hallan con una discriminación por razón de sexo para acceder a un puesto de trabajo. En esta fase, se encuentran con diversas barreras derivadas de su condición sexual, sin embargo no existe ningún tipo de profesión específica donde las mujeres no puedan acceder por condición de género, puesto que las mujeres tienen derecho por ley a ejercer cualquier profesión u oficio.

²⁴DEPARTAMENTO DE LA MUJER U.G.T.- LEÓN “*Mujer y empleo*”, Comisión ejecutiva U.G.T.- León, 2002, pág.50

En el acceso al empleo nos encontramos con *discriminaciones directas e indirectas*, siendo más frecuente las discriminaciones indirectas²⁵.

- La *discriminación directa*, es fácilmente detectable, ejerciéndose tanto en mujeres como en hombres. La encontramos en las etapas previas a la contratación, siendo un claro ejemplo las ofertas de empleo que excluyen a las mujeres directamente en determinados puestos de trabajo, pero también la encontramos en los procesos de selección de trabajadores en los que se descarta candidaturas de un determinado sexo.
- La *discriminación indirecta*, es más difícil de probar por la falta de datos, es decir es una discriminación camuflada que no se puede comprobar directamente, un ejemplo de ello es que en las categorías con peor remuneración suelen estar representadas mayoritariamente por mujeres.

La discriminación en el acceso al empleo es uno de los temas más difíciles de detectar y combatir, puesto que las trabajadoras se encuentran en una situación más desfavorecida y con menor protección para defender sus derechos a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo.

5.2. DISCRIMINACIÓN SALARIAL.

“La *discriminación salarial* ocurre cuando la principal base para la determinación de las remuneraciones no es el contenido del trabajo realizado, sino el sexo, el color u otros atributos personales de la persona que lo realiza”²⁶. Por consiguiente, la discriminación salarial por razón de sexo, aparece cuando los empresarios retribuyen menos a las mujeres que a los hombres por el desarrollo de un mismo trabajo o por un trabajo distinto pero de igual valor.

La diferencia salarial entre hombres y mujeres refleja la discriminación y las desigualdades que presenta el mercado laboral, que afectan principalmente al género femenino.

²⁵DEPARTAMENTO DE LA MUJER U.G.T.- LEÓN “*Mujer y empleo*”, Comisión ejecutiva U.G.T.- León, 2002, pág.51

²⁶CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 91ª reunión 2003, pág.4

Los hombres suelen ganar más dinero que las mujeres a igual profesión, lo que conlleva que la carga de las actividades domésticas recaea sobre el miembro de la familia que menos ingresos recibe, soliendo ser la mujer.

La brecha salarial tiene efectos negativos para las mujeres, puesto que obtienen menos ingresos a lo largo de su vida, lo que conlleva a pensiones más bajas y a un mayor riesgo de pobreza en la tercera edad.

En los últimos años en España, de los casi dos millones de trabajadores que perciben una remuneración máxima de 645 euros brutos mensuales, un 67% son mujeres, acentuándose aún más la brecha salarial entre hombres y mujeres, puesto que se sitúa en un 24% siendo la más alta de los últimos seis años, teniendo que trabajar las mujeres 88 días a mayores para percibir el mismo salario que los hombres²⁹. La distancia entre las remuneraciones que perciben las mujeres y los hombres, se hace más notable en los sectores muy feminizados y con salarios más bajos, incluso en el caso de los trabajadores no cualificados la brecha aún es mayor, llegándose a agrandar hasta un 30%. La diferencia salarial entre los salarios masculinos y los femeninos en la industria, tiende a reducirse progresivamente, profundizándose la diferencia en función de la calificación, es decir, en el nivel 1, los hombres perciben un 13% más que las mujeres, contra el 22% en el nivel 7, siendo este el más alto²⁷.

El valor asignado al trabajo femenino y la segregación ocupacional que sufren las mujeres, son unas de las razones fundamentales por la cuales se produce la discriminación salarial por razón de género. El trabajo productivo realizado por las mujeres, en general es retribuido de forma desigual e inferior al masculino.

²⁷DEPARTAMENTO DE LA MUJER U.G.T.- LEÓN "*Mujer y empleo*", Comisión ejecutiva U.G.T.- León, 2002, pág.52.

La discriminación salarial se manifiesta de forma directa o indirecta²⁸.

- La *discriminación salarial indirecta*, se manifiesta en diferentes situaciones por distintas causas:
 - Forma inadecuada de determinar el valor del trabajo.
 - La segregación profesional, por la cual las mujeres ocupan mayoritariamente determinados puestos de trabajo de inferior categoría y con menor retribución.
 - Las mujeres están concentradas en los sectores de actividad económica con un salario menor.
 - Aprobación de complementos salariales en la negociación colectiva que benefician mayoritariamente a los hombres.
 - Utilización de criterios no objetivos en la promoción y ascenso, siendo beneficiarios en gran medida los hombres.
 - La clasificación profesional en los convenios colectivos se fijan salarios inferiores en las categorías profesionales ocupadas mayoritariamente por mujeres.
 - Existencia de sistemas de retribución no transparentes, donde es difícil de apreciar las diferencias salariales entre mujeres y hombres.
 - Establecimiento de condiciones salariales que no están determinadas en los convenios colectivos.
 - Establecimiento de complementos salariales personales a trabajadores.

- La *discriminación salarial directa*, se manifiesta en las cláusulas de los convenios colectivos, es decir, cuando una persona recibe un salario inferior únicamente por razón de su sexo.

²⁸OIT 3 "Informe sobre el empleo en el mundo: Adaptación de la formación a la nueva situación", 1998-99, pág. 145.

²⁹UGT, Secretaría de Igualdad "La igualdad salarial, un objetivo pendiente" 22 de febrero de 2016, pág.25.

Tabla 4: Evolución de la discriminación salarial en los sectores de actividad 2008-2013.

Evolución de la discriminación salarial en los sectores de actividad 2008-2013						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Todas las secciones	21,87	22,00	22,55	22,99	23,93	24,00
B: Industrias Extractivas	14,54	3,35	13,88	12,36	10,01	7,03
C: Industria Manufacturera	24,42	22,15	21,90	23,18	22,63	22,39
D: Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	17,28	19,14	17,14	13,46	17,64	19,89
E: Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	21,97	22,09	19,36	21,18	16,87	17,23
F: Construcción	4,66	9,32	9,22	7,70	6,41	10,54
G: Comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos de motor y motocicletas	29,62	29,63	28,69	29,59	27,55	26,07
H: Transporte y almacenamiento	19,09	16,52	11,77	9,06	10,08	9,07
I: Hostelería	21,91	21,47	24,07	22,02	18,20	19,39
J: Información y comunicaciones	19,69	22,59	17,61	18,65	19,97	19,87
K: Actividades financieras y de seguros	26,78	27,64	23,70	24,39	23,27	26,16
L: Actividades inmobiliarias	29,25	29,13	28,77	25,51	25,11	26,82
M: Actividades profesionales, científicas y técnicas	34,62	34,24	30,47	30,54	31,69	30,73
N: Actividades administrativas y servicios auxiliares	28,73	31,76	34,71	32,97	33,21	33,07
O: Administración pública y defensa seguridad social obligatoria	14,35	12,09	12,21	13,48	12,36	14,23
P: Educación	4,18	3,50	11,01	10,63	11,83	12,21
Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales	24,31	24,90	27,96	28,03	30,33	29,48
R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	22,12	18,03	25,63	20,29	22,75	19,95
S: Otros servicios	34,10	31,68	35,47	35,82	36,10	35,19

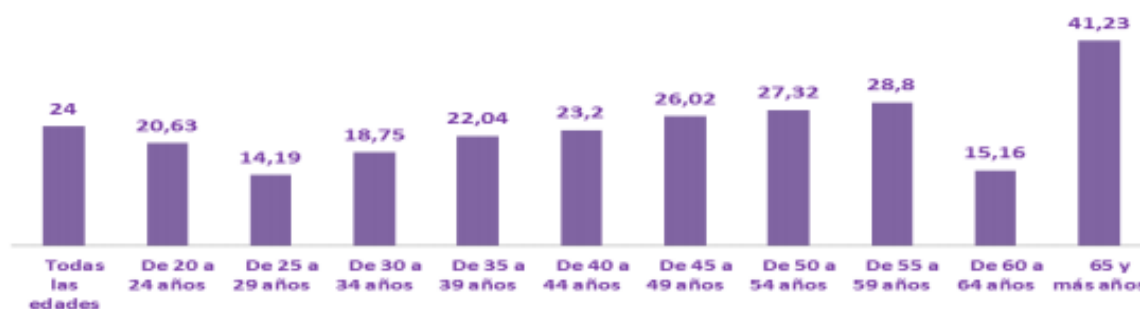
Fuente: Secretaria de Igualdad UGT, a partir de datos de la EAES.

Como se observa en el cuadro, la brecha salarial es más elevada en ‘‘Otros servicios’’ con un 35,19%, seguido el sector de las ‘‘Actividades Administrativas y de Servicios Auxiliares’’ con un 33,07%. En las ‘‘Actividades profesionales, científicas y técnicas’’ la brecha salarial se sitúa en un 30,73% es decir, las mujeres perciben 9.416,91 euros anuales de media menos. Sin embargo, las mujeres trabajadoras que ejercen empleos en el ‘‘Sector de Actividades Sanitarias y de Servicio Sociales’’ por el número de asalariadas que agrupa, más de un millón de mujeres, están afectadas por la brecha salarial con un 29,48%, es decir, perciben casi diez mil euros anuales menos que los hombres.

Según los datos de la última Encuesta Anual de Estructura Salarial, el salario medio anual de los hombres fue de 25.675,17 euros, mientras que el de las mujeres fue de 19.514,58 euros, es decir, 6.160,91 euros menos al año de la media.

La brecha salarial aumenta progresivamente a la vez que aumenta la edad de las trabajadoras, debiéndose a las responsabilidades familiares y a la maternidad, siendo condicionantes importantes para la búsqueda de empleo, según Almudena Fontecha, secretaria para la igualdad de UGT³⁰.

Gráfico 5: Brecha Salarial en relación a la edad 2013.

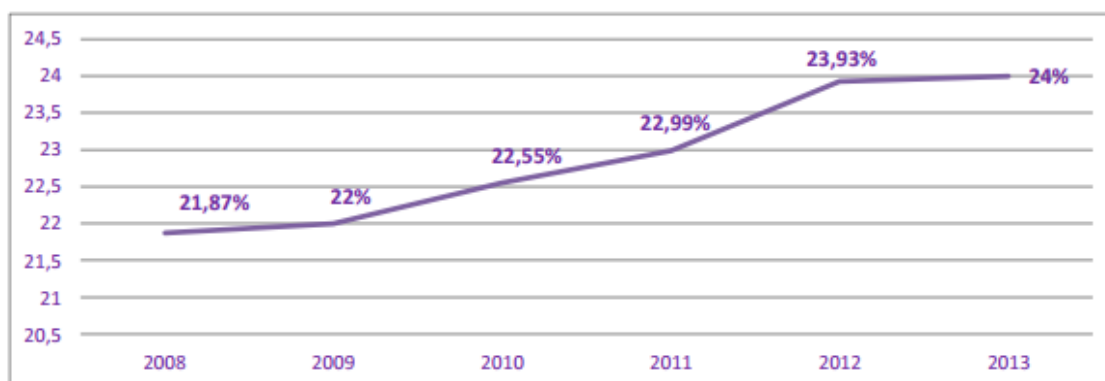


Fuente: Secretaría de Igualdad UGT, a partir de datos de la EAES

Según el gráfico, las mujeres más afectadas por la brecha salarial son las que se encuentran en el rango de edad pasados de los 65 años, con una brecha salarial del 41,23%, percibiendo de media 12.502,44 euros anuales menos que los hombres de misma edad. En cambio, en el tramo de edad de 60 a 64 años, la brecha salarial se reduce al 15,16%, siendo similar al grupo de edad de 25 a 29 años, con un 14,19%. El siguiente rango de edad con mayor brecha salarial, es el de 55 a 59 años, donde las mujeres perciben 9.127,47 euros menos que los hombres, es decir, una diferencia del 28,80%.

³⁰SECRETARIA DE IGUALDAD “La igualdad salarial, un objetivo pendiente” UGT, 2016, pág.22

Gráfico 6: Brecha salarial en salarios medios brutos anuales en España 2008-2013.



Fuente: Secretaria de Igualdad UGT, a partir de datos de la Encuesta Anual Estructura Salarial (EAES) Y Encuesta Estructura Salarial (EES) (INE)

Como se observa en el gráfico, desde que comenzó la crisis económica en nuestro país en el 2008, la brecha salarial ha aumentado un 2,13% en cinco años. En el 2008, la brecha se situaba en un 21,87% mientras que, en el 2013 aumento hasta situarse en un 24%.

El salario medio anual de las mujeres fue de 19.514,58 euros, mientras que el de los hombres fue de 25.675,17 euros, es decir, la diferencia fue de 6.160,91 euros anuales que dejan de percibir el género femenino.

Para la Unión General de Trabajadores, la explicación de que la brecha salarial sea tan elevada es por “la alta concentración de mujeres con salarios bajos o muy bajos y la escasa presencia de mujeres en los tramos de retribuciones salariales más altas”.

5.2.1. PRINCIPALES CAUSAS DE LA BRECHA SALARIAL.

La brecha salarial entre hombres y mujeres presenta un problema en el que intervienen diversas causas que están interrelacionadas entre sí³¹.

³¹COMISIÓN EUROPEA “Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea”, 2014, pág.5

1. *La discriminación en el lugar de trabajo:* mujeres y hombres no perciben el mismo salario, a pesar de realizar el mismo trabajo o trabajos de igual salario, existiendo una discriminación directa. Esto se debe a ciertas políticas o prácticas que conducen a una desigualdad de trato entre hombres y mujeres.
2. *Diferentes empleos, diferentes sectores:* mujeres y hombres realizan trabajos diferentes y en sectores diferentes. En los sectores donde las mujeres predominan, la remuneración es más baja que en los sectores donde predominan los hombres. Las mujeres tienden a desempeñar trabajos con contrato a tiempo parcial y suelen ser contratadas en empleos con menor remuneración. Esto se debe a que las mujeres soportan la responsabilidad del trabajo no remunerado del hogar y del cuidado de los hijos.
3. *Prácticas laborales y sistemas salariales:* A las mujeres y a los hombres no se les aplica las mismas prácticas laborales, tanto en el ámbito de la formación como en el desarrollo profesional. Las diferentes formas de remuneración para los trabajadores y la estructura real de los sistemas salariales, suele dar lugar a distintas remuneraciones entre mujeres y hombres. Esta discriminación se debe a los diversos factores culturales e históricos que influyen en la forma de fijar los salarios, impidiendo a las mujeres alcanzar puestos de trabajo con mayor retribución.
4. *La infravaloración del trabajo y las capacidades de las mujeres:* Las competencias y las capacidades de las mujeres suelen estar infravaloradas en las ocupaciones donde predominan, puesto que se considera que reflejan características femeninas, en vez de capacidades y competencias adquiridas. Esto conlleva que las mujeres tengan peores condiciones de remuneración. En las ocupaciones más feminizadas, las mujeres perciben una menor retribución que los hombres en ocupaciones más masculinizadas, teniendo capacidades equivalentes en dichas ocupaciones.
5. *La escasa presencia de mujeres en puestos de liderazgo y de alto nivel:* Las mujeres tienen una baja presencia en los puestos relacionados con la política y la economía, ya que solo un tercio de los científicos e ingenieros de Europa son mujeres. En los sectores donde predominan las mujeres, estas se encuentran infrarrepresentadas en los puestos con mayor responsabilidad, es decir en los puestos de alto nivel. En el 2013, las mujeres constituyeron solo el 17,8% de los

miembros de juntas directivas de las mayores empresas y solamente ocuparon el 4,8% de los puestos de dirección de dichas juntas.

6. *Tradiciones y roles de género*: Tanto las tradiciones como los roles de género determinan el papel que las mujeres y los hombres desempeñan en la sociedad. Estas tradiciones y roles pueden influir en la elección de los estudios y se ven influidas por suposiciones y valores tradicionales a cerca de los trabajos que deben de desarrollar las mujeres y los hombres.
7. *Conciliación de la vida laboral y familiar*: Las mujeres suelen trabajar menos horas que los hombres y a menudo lo suelen hacer a tiempo parcial, para compatibilizar las responsabilidades familiares y domesticas con el trabajo remunerado. La brecha salarial entre mujeres y hombres tiende a ser mayor cuando las mujeres tienen hijos y tienen una jornada a tiempo parcial.

5.2.2.BENEFICIOS QUE TENDRÍA ELIMINAR LA BRECHA SALARIAL.

Los beneficios que conllevaría la eliminación de la brecha salarial serian los siguientes³²:

1. *La creación de una sociedad más justa e igualitaria*: una igualdad entre mujeres y hombres produciría numerosos beneficios para la economía y para la sociedad. Con la eliminación de la brecha salarial se aumentaría los ingresos que perciben las mujeres y por consiguiente, se reduciría notablemente los niveles de pobreza, tanto a lo largo de su vida laboral como tras la jubilación.
2. *La creación de empleos de calidad*: Es importante la creación de empleos de calidad y el fomento de una mano de obra motivada, por ello las empresas deben de fomentar la igualdad en el empleo si quieren atraer a los mejores talentos, puesto que las mujeres cada vez tienen mayores expectativas relacionadas con su carrera profesional.

³²COMISIÓN EUROPEA ‘‘Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea’’, 2014, pág.6.

3. *Se beneficiarían las empresas, los trabajadores y la economía:* Las empresas pueden obtener numerosos beneficios si emplean los talentos y capacidades de las mujeres de forma más eficaz, es decir, valorando las capacidades de las mujeres, diseñando políticas de conciliación de la vida laboral y familiar y fomentando la formación y el desarrollo profesional. Las empresas si potencian las capacidades y talentos de las mujeres obtendrán mayor número de ideas y por lo tanto, podrán hacer frente a la falta de ideas. Además, si aplican planes y estrategias de igualdad en sus lugares de trabajo fomentarán un mejor ambiente para los trabajadores.
4. *La disminución del número de procesos judiciales y reclamaciones:* Las empresas que garantizan la igualdad retributiva por un trabajo del mismo valor, los empresarios evitarán las reclamaciones por discriminación y prácticas laborales injustas.
5. *Una base para la recuperación y el crecimiento económicos:* Mantener las cuestiones de igualdad de género y de la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres, contribuye a la creación de empleo, la competitividad y la recuperación económica.

5.3. DISCRIMINACIÓN EN LA EDUCACIÓN.

En el ámbito educativo se presenta diversas situaciones de discriminación hacia la mujer, puesto que en la escuela se continua transmitiendo valores patriarcales, cierto es que en los últimas décadas gracias al acceso de las mujeres en el sistema educativo ha habido cambios hacia la igualdad de género. Además, la educación ha permitido que las mujeres sean más libres y tengan una formación para el trabajo.

En nuestra sociedad, a principios del siglo XX, la educación era reservada exclusivamente para los hombres, es decir, no se negaba explícitamente la educación a las mujeres, pero no había una necesidad para educarlas como a los hombres. Mientras que a las mujeres se les transmitían conocimientos relacionados con la preparación de ser madre y esposa, a los hombres se les proporcionaban conocimientos que les facilitarían el acceso al mercado laboral.

El 8 de marzo de 1910, se reconoció a las mujeres españolas el derecho de cursar estudios universitarios, dejándolas matricularse libremente en todos los centros de enseñanza oficial. A partir de 1970, el número de analfabetas fue disminuyendo, debiéndose al establecimiento de la "Ley General de Educación" de 1970 en España, donde se declara una enseñanza obligatoria y gratuita y el derecho a todos los ciudadanos españoles a la educación, la cual no podrá ser objeto de discriminación³³.

Actualmente, las mujeres representan más de la mitad de los estudiantes universitarios, siendo el 60,9% de los graduados, y alcanzan mejores rendimientos académicos que los hombres en todos los niveles educativos, además abandonan menos que los chicos el sistema educativo, es decir, permanecen durante más tiempo en los estudios obteniendo antes una titulación universitaria³⁴.

En estos últimos años, las mujeres han tenido claro que quieren estudiar, puesto que a mayor nivel de estudios hay mayor posibilidad de introducirse en el mercado laboral. Según los datos de OCDE, el índice de ocupación entre las mujeres con educación primaria se situaba en el 32%, ascendiendo este índice hasta el 80% entre las que alcanzan el doctorado. También las diferencias salariales entre mujeres y hombres, son mayores cuando las mujeres realizan trabajos poco cualificados que requieren escasa formación académica³⁵.

Con una mejor educación de las mujeres, existe un techo de cristal que constituye una injusticia para el género femenino, puesto que supone un desperdicio de talento. Las mujeres suelen obtener buenos resultados académicos, son mayoría entre los graduados y los doctores, sin embargo, la mujer sigue teniendo una menor representación en los altos cargos de decisión de las empresas, tanto en la dirección como en los altos cargos de las instituciones y en los puestos directivos de la investigación.

³³CIDE (Centro de investigación, documentación y evaluación) "Las desigualdades en la Educación en España", Ministerio de Educación y Ciencia, 1992, pág.111.

³⁴CRUZ DEL AMO DEL AMO, M. "La educación de las mujeres en España. De la amiga de la Universidad" monográfico, 2009, pág.8

³⁵OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) "Panorama de la Educación". Informe español, 2008, pág. 28.

Las diferencias tanto en la escuela como en el mercado laboral, son fundamentalmente en el ámbito privado donde todavía queda asuntos pendientes para lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

6. ENFERMEDAD Y GÉNERO.

Los roles de género contribuyen a que la mujer tenga una peor salud mental, aumentando el riesgo de padecer depresión.

Los trastornos depresivos y de ansiedad son tres veces mayores en las mujeres que en los hombres, es decir, a mayor feminidad en el entorno cultural, mayor depresión.

Hay una mayor disposición de padecer depresión en las mujeres que reúnen las siguientes características:

Tabla 5: Características depresión, feminidad y masculinidad.

Depresión	Feminidad	Masculinidad
Dependencia	Dependencia	Actividad
Pasividad	Pasividad	Autonomía
Falta de firmeza o asertividad	Falta de firmeza o asertividad	Asertividad
Gran necesidad de apoyo afectivo	Gran necesidad de apoyo afectivo	Baja necesidad de apoyo afectivo
Baja autoestima	Baja autoestima	Capacidad para asumir riesgos y decisiones
Indefensión	Indefensión	Agresividad
incompetencia	incompetencia	Como efecto se desarrolla alta autoestima, seguridad y competencia

Fuente: Pérez, F.2004. "Estrés y salud mental" Ateneo 4: 103-107

Las mujeres que comparten el trabajo doméstico con el trabajo fuera de casa, poseen una peor salud, puesto que tienen un gran malestar debido a que sienten que no pueden abarcar todo.

Las mujeres casadas tienden a deprimirse más que los hombres casados, por los siguientes motivos³⁶:

- Los hombres tienen dos fuentes que le suelen ser satisfactorias, es decir la familia y el trabajo, mientras que las mujeres solo tienen una fuente de satisfacción, la familia. Esto es debido a que si el hombre encuentra uno de los dos roles insatisfactorios, puede centrar su interés en el otro, en cambio la mujer no, siendo el rol de ama de casa poco prestigioso.
- El trabajo doméstico es un trabajo poco visible y con poca estructuración, lo que conlleva que las mujeres queden centradas en sí mismas, provocando la neurosis del ama de casa.

Las mujeres cuando realizan trabajos extradomésticos reciben beneficios, tanto económicos como psicológicos, sin embargo cuando agregan las tareas domésticas puede repercutir en su salud.

Las mujeres que se encuentran con altos niveles de satisfacción familiar, es porque cuentan con la participación de sus maridos en las actividades del hogar.

El desempeño de varios roles simultáneamente suele generar estrés y problemas de salud, debido a las dificultades en el manejo del tiempo, sentirse incapaz, tener muchas cosas por hacer y no contar con el apoyo de la pareja, y tener mucha carga de trabajo laboral y tener poco control sobre ellas.

Ciertos tipos de trabajo como técnico científico-intelectuales, directivos y empleados administrativos se asocian con una presión y un estrés en exceso, puede conllevar a la depresión, disminuyendo este porcentaje en los trabajadores que realizan tareas con sobrecarga física.

³⁶MONTESO CURTO,P. *“La construcción de los roles de género y su relación con el estrés crónico y la depresión en las mujeres ”Comunitania (Revista internacional de trabajo social y ciencias sociales) N°8, Julio 2014, pág.112.*

Las mujeres que desempeñan exclusivamente tareas domésticas y no trabajan fuera de casa, padecen depresiones más severas que las mujeres que si trabajan fuera del hogar familiar, puesto que el empleo suele ser un factor positivo, porque mejora la situación económica, aumenta los contratos, disminuye el aburrimiento, refuerza el sentido del logro y de la autoestima.

El mensaje dominante que se encuentra en nuestra sociedad, es que las mujeres no solo son diferentes sino que son inferiores físicamente, psicológicamente y socialmente, por ello, muchas mujeres encuentran difícil desarrollar sus sentimientos de competencia y autoestima ligadas con una salud mental positiva.

7. BARRERAS PARA LA IGUALDAD EN EL MERCADO LABORAL.

7.1. EMPLEO A TIEMPO PARCIAL.

En España, dentro de la población ocupada entre 25 y 49 años, el 30% de las mujeres con hijos tienen un contrato a tiempo parcial, en cambio un 6% de los hombres con hijos tiene ese tipo de contrato laboral³⁷.

Los contratos de trabajo a tiempo parcial son mayoritariamente de mujeres debido a los roles y estereotipos de género que se han asignado y se sigue asignando a las mujeres la tarea de cuidar de la familia, es decir, a la mujer se le ha asignado el “trabajo de cuidar” y la realización de tareas domésticas, condicionando el empleo de muchas mujeres y su desarrollo de una carrera profesional dentro de la empresa.

Según datos del INE del 2015, el 56% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial lo hacen porque no encuentran trabajo a tiempo completo y el 14,8% de las mujeres, reduce su jornada laboral para cuidar de los hijos/os o de personas dependientes.

³⁷EUROSTAT NEWSRELEASE, “Part-time employment of women in the EU increases drastically with number of children”, 8 de Marzo 2016.

El empleo a tiempo parcial, conlleva una reducción de salario y por lo tanto, un menor poder adquisitivo, además contribuye a la perpetuación de los roles domésticos y supone la marginación del género femenino en los puestos de responsabilidad y de poder³⁸.

Aunque los contratos a tiempo parcial suelen ser considerados parte de las políticas activas de empleo y por consiguiente, son una oportunidad para la incorporación al mercado de trabajo de personas o colectivos con determinadas dificultades, suelen ser una trampa para el logro de la igualdad de género en todos los tipos de trabajo.

Gráfico 7: Razones del trabajo a tiempo parcial en España. 2014.



Fuente: Encuesta de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat.

³⁸GÓMEZ BUENO, C. "Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis", *Papers revista*, 63/64, 2001, pág. 131.

En España en 2014, los motivos principales de las mujeres para tener un contrato a tiempo parcial eran los siguientes:

- No poder encontrar trabajo de jornada completa (61,8%).
- Otros motivos no especificados (14,6%).
- El cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores (13,5).

Entre los hombres, los principales motivos eran los siguientes:

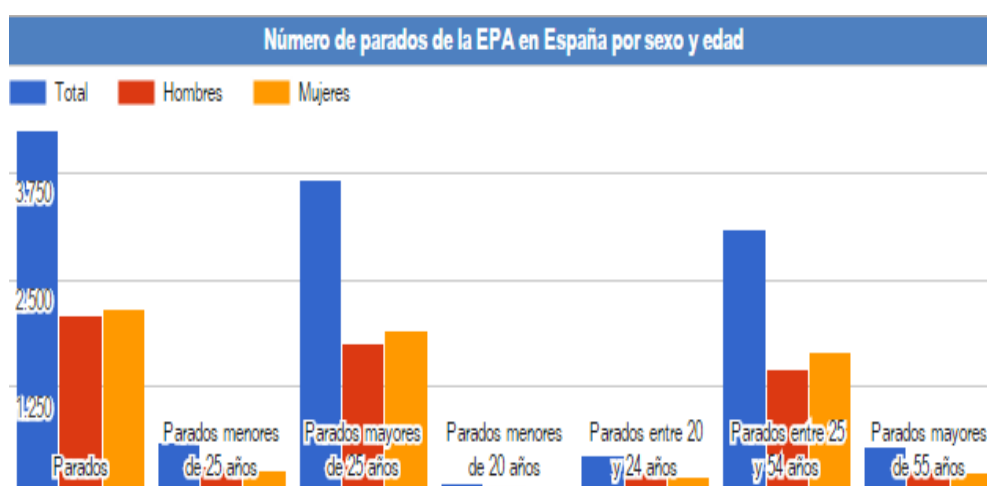
- No poder encontrar trabajo de jornada completa (70,0%).
- Otros motivos no especificados (19,5%).
- Seguir cursos de enseñanza o formación (7,5%).

7.2. TASA DE DESEMPLEO.

Según la última Encuesta de Población Activa (EPA) del primer trimestre de 2017, el número total de parados se situó en 4.255.000, de los cuales, 2.164.500 son mujeres, incrementándose el paro para el género femenino en 21.700 en este trimestre, mientras que el paro entre los hombres se situó en 2.090.600 bajando el desempleo en 4.500 para el género masculino, es decir, la tasa de paro femenina crece 25 centésimas, situándose en el 20,51%, mientras que la masculina se sitúa en el mismo nivel que en el trimestre anterior, 17,22%.

Esta tasa de desempleo se debe a una presencia cada vez mayor del empleo temporal y la contratación a tiempo parcial de las mujeres. Por consiguiente, el crecimiento económico y la recuperación del empleo, no está afectando igual a hombres que a mujeres, es decir, hay una disminución continua del empleo femenino.

Gráfico 8: Número de parados de la EPA en España por sexo y edad 2017.



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Primer trimestre de 2017.

7.3. VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

La participación femenina en la vida laboral ha crecido en las últimas décadas, sin embargo, sigue existiendo diversas formas de violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral, ocasionando problemas de salud y seguridad en el trabajo.

Dentro del ámbito laboral diferenciaremos tres tipos de acoso laboral en función de los sujetos activos³⁹.

- *Acoso laboral descendente*: Este acoso lo realiza una persona que se encuentra en un nivel jerárquico superior. Suele ser la situación más habitual, ya que la víctima es más vulnerable por su nivel inferior jerárquicamente. La persona que ejerce el poder lo hace para destacar frente a sus subordinados, para mantener su posición en la jerarquía laboral o es una estrategia cuyo objetivo es eliminar a esa persona forzando el abandono "voluntario", ya que así la empresa no tendrá que asumir los costes de un despido impropio.

³⁹GASCO GARCÍA, E. 'Documentos de Trabajo. Seminario Permanente de Ciencias Sociales', ISSN-e 1988-1118, Nº. 23, 2011.

- *Acoso laboral horizontal*: Este tipo de acoso se produce entre compañeros de trabajo del mismo nivel jerárquico, aunque normalmente el acosador tiene un poder superior que la víctima, aunque este poder no sea oficial. Este tipo de acoso suele deberse a problemas personales, a la no aceptación de las pautas del resto del grupo, celos, competencias o por pura envidia del acosador hacia la víctima.

- *Acoso laboral ascendente*: El acoso lo produce una persona con un nivel jerárquico menor. Esta situación no es habitual, pero puede ocurrir. En general suele ocurrir cuando una persona externa a la empresa, se incorpora a un puesto directivo. Los trabajadores no aceptan sus nuevos métodos y su estilo de mando. Esto suele ocurrir cuando un trabajador quería obtener el puesto de la víctima, y no lo ha conseguido. Otra modalidad dentro de este acoso es que el nuevo jefe, sea un trabajador ascendido, en este caso sus antiguos compañeros no aceptan su nuevo status.

7.3.1. ACOSO SEXUAL.

El *acoso sexual* se entiende como el 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 (insinuaciones, proposiciones, toqueteos, comentarios ofensivos)⁴⁰.

El acoso sexual es una de las formas de violencia a las que se pueden enfrentar las mujeres en alguna etapa de su vida laboral. Como todo tipo de acoso laboral puede ser llevado a cabo en el centro de trabajo por el superior jerárquico hacia su subordinada, llegando incluso a presionar sobre su estancia en la empresa o institución si no cede ante sus pretensiones; pero también puede darse por compañeros del mismo puesto o similares. Esta conducta no deseada para la mujer pone en riesgo su calidad de vida laboral y personal.

⁴⁰CONFEDERACIÓN NACIONAL MUJERES EN IGUALDAD. '*Manual Prevención del acoso por motivo de género en el trabajo: las mujeres como víctimas*'. Madrid, 2012.

Desgraciadamente, existe baja denuncia del problema, porque en reiteradas ocasiones este tipo de acciones provoca en la víctima un sentimiento de culpabilidad, creyendo de manera errónea que tuvo alguna conducta que propició el hostigamiento. “En el acoso sexual el agresor entiende que la mujer acosada sexualmente está a su disposición ésta debería aceptar, y debería incluso sentirse halagada, y sentirse enaltecida, por haber sido elegida. El agresor suele decir que es ella la que lo ha provocado a él.”⁴¹.

Las consecuencias que provoca el hostigamiento sexual en las mujeres son diversas, tiene lugar una disminución de la autoestima, se limita el desarrollo de sus capacidades profesionales, pues al estar en constante tensión se producen problemas de concentración, aumentando los riesgos de trabajo. Asimismo, presentan estrés y baja laboral, ya sea por despido o por renuncia. En reiteradas ocasiones el hostigamiento sexual también es utilizado como medio de disuasión para impedir que una mujer ocupe un puesto importante o para denigrar su imagen dentro de la institución.

Se considera imprescindible que se atienda y prevenga el acoso sexual en los centros de trabajo, ya que afecta la productividad de las empresas, creando un ambiente hostil, causando bajas laborales y obstaculizando el desarrollo de las mujeres y el avance hacia la equidad de género.

De modo que a pesar de la importancia que tiene la ley laboral ante este tipo de conductas que impiden el desarrollo laboral de las mujeres en óptimas condiciones, no es suficiente, pues es de suma importancia la resolución de estos problemas en el interior de las empresas, pudiendo formularse políticas internas, reglamentos de los centros de trabajo, y guías para formular denuncias. De este modo la víctima no se vea desprotegida y se advierte al acosador que su conducta no quedará impune.

⁴¹DE PAIVA MEDEIROS DE OLIVEIRA, F. ‘*El acoso laboral*’. Dirigida por María Belén Cardona Rubert. Tesis doctoral inédita. Universitat de Valencia. Departamento de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, 2005, págs. 297-310 y 520-540.

7.3.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

El acoso por razón de sexo consiste en cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo⁴².

El acoso laboral, es el hostigamiento de una o varias personas del entorno laboral a un trabajador. Este acoso se da de forma sistemática al menos semanalmente, es prolongado en el tiempo durante varios meses o años, y atenta contra la integridad psicológica de la persona e incluso con la integridad física con "accidentes fortuitos" y hasta agresiones físicas, en los casos más graves⁴³.

En España, en los dos últimos años, el acoso laboral ha aumentado un 43%, siendo en su mayoría mujeres, según la encuesta realizada por el Barómetro Cisneros sobre el acoso laboral. En concreto, el 95% de los casos de acoso son mujeres, mientras que el 5% restante son hombres acosados en su mayoría por personas de su mismo género⁴⁴.

7.4. DIFICULTAD DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

“La igualdad de derechos, de oportunidades y de acceso a los recursos, el reparto igualitario de las responsabilidades y una relación armoniosa entre mujeres y hombres son críticas, tanto para su bienestar y el de sus familiares, como para la consolidación de la democracia”⁴⁵.

⁴²CONFEDERACIÓN NACIONAL MUJERES EN IGUALDAD. *“Manual Prevención del acoso por motivo de género en el trabajo: las mujeres como víctimas”*. Madrid, 2012.

⁴³RIVAS SÁNCHEZ, L. J. *“Mobbing, Terrorismo psicológico en el trabajo”*. España: Entrelíneas Editores, 2003, pág. 55.

⁴⁴VICESECRETARÍA GENERAL-DEPARTAMENTO CONFEDERAL DE LA MUJER TRABAJADORA, UGT, *“Erradicar la violencia contra las mujeres, objetivo prioritario para la unión general de trabajadores”* 21 de noviembre de 2016, pág.8

⁴⁵CONFERENCIA DE PEKÍN, 1995.

Las mujeres trabajadoras siguen asumiendo el papel tradicional de cuidadoras “papel que se revela como una actitud constante de observación, de previsión y planificación, con independencia del desempeño de un rol paralelo como trabajadoras en el sistema productivo”⁴⁶, por consiguiente, la distinta percepción del tiempo en relación con las tareas domésticas por parte de ambos cónyuges, constituye una mayor barrera para la viabilidad de la conciliación desde un punto de vista personal e institucional.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es uno de los retos más importantes de la sociedad española actualmente, puesto que la mayor parte del reparto de las responsabilidades familiares recae mayoritariamente en las mujeres, condicionando su participación y permanencia en el mercado laboral.

Actualmente, se sigue asignando a la mujer el ámbito de la familia, la maternidad y lo afectivo, es decir el ámbito tradicionalmente asignado a lo femenino, a la vez de la existencia del ámbito de desarrollo vital de la mujer, que se caracteriza por la exterioridad a la familia, por su carácter público y por un empleo remunerado. Ambos ámbitos permanecen activos en la vida de la mujer, sin que el segundo sustituya al primero, teniendo estos dos ámbitos una relación entre sí de tensión y de contradicción. En cambio, para los hombres no tienen esa tensión entre su desarrollo vital con el ámbito familiar, puesto que tradicionalmente tiene una responsabilidad menor⁴⁷.

⁴⁶EMPRESAS Y CONCILIACIÓN “*Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestras empresas*” Madrid, 2014, pág.20.

⁴⁷ RIVERO RECUESTO, A. “Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas.” Instituto de la mujer (Ministerio de Igualdad), 2005, pág.9.

Tabla 6: Duración media diaria dedicada por las personas que realizan actividades de trabajo no remunerado. 2009/2010

	Horas y minutos	
	Varones	Mujeres
Hogar y familia	2:32	4:29
Actividades para el hogar y familia no especificadas	1:22	1:37
Actividades culinarias	0:55	1:44
Mantenimiento del hogar	0:53	1:17
Confección y cuidado de ropa	0:35	1:08
Jardinería y cuidado de animales	1:54	1:08
Construcción y reparaciones	1:51	1:22
Compras y servicios	1:04	1:07
Gestiones del hogar	0:57	0:46
Cuidado de niños	1:46	2:22
Ayudas a adultos miembros del hogar	1:41	1:40
Trabajo voluntario y reuniones*	2:17	2:07
Trabajo voluntario al servicio de una organización	2:34	2:40
Ayudas informales a otros hogares	2:13	2:03

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE

Como se observa en la anterior tabla, las mujeres dedican a las actividades familiares y domésticas un promedio de 4:29 horas frente a los hombres que dedican 2:32 horas, es decir las mujeres dedican el doble que los hombres al ámbito doméstico y familiar.

Por consiguiente, una de las principales barreras que se encuentra la mujer en el mundo laboral es el cuidado familiar y la falta de reparto de responsabilidades familiares. Por ello, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia para facilitar la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta estrategia tiene como finalidad conseguir una nueva organización del sistema social y económico, donde las mujeres y los hombres puedan compatibilizar el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

Para ello, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal requiere una serie de aspectos⁴⁸:

- La reorganización de los tiempos y espacios de trabajo.
- La modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres.

⁴⁸MINISTERIO DE IGUALDAD, “Conciliación de la vida laboral familiar y personal”, Madrid, 2010, pág. 4.

- El desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y atención de las personas dependientes.
- El establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que faciliten a las personas trabajadoras desarrollarse en las diversas facetas de su vida.

Las medidas de conciliación se han dirigido en gran medida a las mujeres, puesto que se ha considerado que la conciliación es un problema exclusivo de las mujeres, sin embargo, la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar implica una actitud sensible por parte de las organizaciones hacia la conciliación, debiendo abordarse desde una perspectiva de igualdad de oportunidades.

Para ello, es necesario un cambio social donde se introduzcan nuevos modelos de organización, donde haya una participación activa de todos los agentes sociales desde una corresponsabilidad, además debe de haber una serie de actitudes colaborativas por parte del hombre en las tareas domésticas, en el caso de que ambos trabajen fuera del hogar familiar. Sin embargo, entre las aptitudes y los comportamientos, existe una notable diferencia a la hora de colaborar, puesto que la mujer a parte de realizar el trabajo remunerado en su jornada laboral, dedica más de cuatro horas diarias a las tareas domésticas, aumentando así el número total de horas de trabajo, frente a los hombres, quienes invierten una hora de su tiempo a la realización de estas tareas⁴⁹.

Las barreras que les son impuestas a las mujeres para el desempeño de una carrera profesional, en gran medida tienen origen en el reparto de ‘roles sociales’, ya que las mujeres han quedado ligada a la realización de las labores domésticas, mientras que el hombre se han dedicado al trabajo remunerado y a la vida pública.

Esto se ve reflejado en un estudio realizado reciente por el Instituto de la Mujer en el año 2015, donde se verifica que los hombres realizan el 72% del trabajo asalariado y el 25% de los labores sin sueldo, frente a las mujeres las cuales realizan el 25% del trabajo remunerado y el 75% de las tareas domésticas.

⁴⁹REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 34.8.

El reconocimiento y la toma de medidas de igualdad significaría una mejora de la calidad de vida de todas las personas, por ello es necesario encontrar soluciones en la pareja, en las empresas, en los sindicatos y en las decisiones políticas, que permitan que tanto hombres como mujeres repartan y compartan las responsabilidades de la vida familiar y las oportunidades del trabajo remunerado.

A partir de la *LO 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, ha habido varios mecanismos creados para conciliar la vida laboral, personal y familiar:

- Adaptación de la jornada.
- Permisos laborales.
- Reducciones de jornada.
- Vacaciones.
- Excedencias.
- Suspensión por maternidad.
- Suspensión por paternidad.
- Suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia.

8. CONSECUENCIAS DE LAS BARRERAS IMPUESTAS A LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL.

Actualmente, numerosas mujeres luchan de forma continúa contra las barreras en el ámbito laboral, tanto en el acceso a determinados sectores profesionales como en la promoción dentro de la organización, sin embargo en muchas ocasiones las mujeres suelen verse perjudicadas en los siguientes aspectos⁵⁰:

- *Mayores índices de autocrítica*: las mujeres se consideran poco preparadas, por ello son muy exigentes con la calidad de su trabajo a la hora de realizarlo, lo que conlleva a que dejen pasar oportunidades de promoción.

⁵⁰COLEGIO OFICIAL DE PSICOLOGÍA DE ANDALUCÍA "Diagnóstico y autodiagnóstico de barreras de género, posicionamiento de la mujer ante el empleo", 2007, pág. 43.

- *Niveles elevados de estrés:* las mujeres en muchas ocasiones se sienten presionadas por la socialización en el trabajo, las políticas y estructuras organizacionales., los conflictos de identidad de género, el trabajo, la inseguridad y la autodesconfianza al sentirse permanentemente evaluadas.
- *Altos índices de depresión:* muchas mujeres de mediana edad sufren depresión cuando se encuentran con el “techo de cristal”.
- *Desmotivación:* las mujeres sienten desmotivación para buscar, aceptar y mantenerse en cargos de responsabilidad, así como insatisfacción respecto a su vida cotidiana en la organización y su desarrollo de carrera, puesto que sus metas se ven truncadas y su esfuerzo y dedicación muy poco reconocidos, además de no sentirse integradas en la cultura empresarial.

9. MARCO LEGISLATIVO.

Actualmente la legislación Internacional y Estatal reconoce la igualdad de hombres y mujeres, reconociendo a las mujeres como agentes de desarrollo económico, social y político. Sin embargo, en la actualidad aún no se respetan los derechos y sigue habiendo situaciones de discriminación sexual en perjuicio de la mujer.

La igualdad es un principio jurídico universal reconocido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y en los distintos tratados internacionales en materia de derechos humanos ratificados. En materia laboral, el principio de igualdad es un derecho de los trabajadores como se refleja en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, “ *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*”. Por lo comentado anteriormente, se entenderán nulos y sin efectos las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales, los preceptos reglamentarios y las decisiones unilaterales del empresario a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de sexo, según lo previsto en el artículo 17 del Estatuto de Trabajadores.

En materia de igualdad entre hombres y mujeres, el legislador considero necesaria una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, dictando la LO 3/2007, de 22 de marzo.

Respecto a la diferencia retributiva entre hombres y mujeres, el ordenamiento laboral establece que *“el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.”* según lo establecido en el artículo 28 del estatuto de los trabajadores, es decir, igual salario, no solo por igual trabajo sino también por distinto trabajo pero de igual valor, con el fin de evitar las diferencias retributivas provocadas por grupos profesionales feminizados o masculinizados.

9.1. ACCIONES PARA FAVORECER LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL.

Los distintos gobiernos han adoptado una serie de medidas destinadas a eliminar las barreras con las que se encuentran las mujeres a la hora de acceder al mercado laboral. Estas medidas se centran en las medidas de igualdad de oportunidades, como la formación específica de las mujeres, potenciar el reparto de responsabilidades familiares, fomentar la contratación de mujeres etc. Sin embargo, estas medidas han sido insuficientes, por ello en muchas ocasiones se recurre a las acciones positivas que pretenden aumentar la participación y representación de la mujer como forma de eliminar la discriminación por razón de sexo.

El artículo 17.2 del estatuto de trabajadores establece que *“podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente”*. Además el gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan como objetivo facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

La negociación colectiva, también tiene la potestad de establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones, pudiendo establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación, es decir, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia el sexo con menos representación de cualquier grupo o categoría profesional, siendo una medida instrumental y temporal.

9.2. PROGRAMAS DE MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES.

Las políticas de empleo tienen como finalidad aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, mejorando la empleabilidad y la permanencia de las mujeres en el mundo laboral, a través de su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos que demanda el mercado laboral, mediante los siguientes instrumentos⁵¹:

- Aumento de las cuantías de las bonificaciones a la Seguridad Social cuando se trata de mujeres en contratos de primer empleo joven o trabajadoras cuando se trate de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos.
- Bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones de las cuotas de recaudación conjunta, los contratos de interinidad celebrados con personas desempleadas para sustituir tanto a trabajadores como a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por causas de maternidad o paternidad, adopción y acogimiento, preadopción, y por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante el periodo de lactancia natural (RD-Ley 11/1998)

⁵¹FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. Y ÁLVAREZ CUESTA, H. “*Principios básicos de políticas socio laborales*”, 3ª edición, Eolas ediciones, 2014, págs. 240 y 241.

9.3. PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Castilla y León (2013-2018) tiene como objetivo hacer de manera efectiva el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la eliminación de la discriminación en todos los ámbitos de la vida, en la esfera política, civil, laboral, económica, social y cultural. Para ello este plan pone en marcha una serie de medidas que fomenten⁵²:

- Fomentar el reparto de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.
- Formación específica de la mujer para la incorporación y permanencia en el mundo laboral y aumento de su participación en la empresa.
- Inversión en la formación específica de la mujer.
- Fomentar la contratación de la mujer a través de contratos específicos o incentivos económicos, contrato a tiempo parcial y bonificaciones.
- Formación y promoción de las mujeres a través de acciones de información, orientación, formación e inserción laboral.
- Facilitar la permanencia de la mujer en el mercado laboral tras su maternidad.
- Apoyar la participación activa de las mujeres en los puestos de responsabilidad.
- Favorecer las condiciones para la mejora de la calidad de vida de las mujeres.

La igualdad de oportunidades se caracteriza por ser una cuestión meramente de justicia social, puesto que las mujeres actualmente representan más de la mitad de la población mundial. Además es una contribución de las sociedades más justas y democráticas, pero aún todavía se sigue manteniendo la infrarrepresentación de las mujeres en las estructuras sociales.

⁵² "Plan autonómico para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Castilla y León" pág.65, 2013-2018.

En conclusión, es un mecanismo para facilitar la plena incorporación de las mujeres en el ámbito social, económico y político, favoreciendo así el enriquecimiento personal y la mejora de la convivencia.

9.4. PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Los planes de igualdad son *“Son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”*⁵³.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, debiendo de adoptar medidas que vayan dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Estas medidas deberán de ser negociadas y acordadas con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la manera que establezca la legislación laboral⁵⁴.

No todas las organizaciones empresariales están obligadas a realizar un plan de igualdad, puesto que la norma solo lo impone en los siguientes casos:

- En las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores.
- Cuando lo establezca el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos establecidos por el mismo.
- Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la situación de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación del plan.

En el resto de las organizaciones empresariales, la elaboración e implantación de planes de igualdad será de manera voluntaria con previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

⁵³LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículo 46.

⁵⁴LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículo 45.

Los planes fijarán los objetivos de igualdad que se deberán alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar, y el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos establecidos.

Los planes de igualdad podrán contemplar los siguientes aspectos⁵⁵:

- Materias de acceso al empleo.
- Clasificación profesional Promoción y formación.
- Retribuciones;
- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres,
- Conciliación laboral, personal y familiar
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

⁵⁵MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD ” *Igualdad de oportunidades y planes de igualdad*”, pág. 64, 2014-2016.

III. CONCLUSIONES:

La incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo en las últimas décadas, ha supuesto un gran avance para el género femenino, sin embargo, todavía queda un largo recorrido para la igualdad entre mujeres y hombres, puesto que la feminización en el mercado laboral sigue siendo un proceso incompleto y sin consolidar.

Mujeres y hombres están presentes en el mercado de trabajo de una manera diferente, puesto que, la socialización es diferente, vinculada a una visión patriarcal, es decir, lo masculino es superior a lo femenino, habiendo desigualdades entre mujeres y hombres en relación al acceso, promoción y condiciones laborales. Otro de los rasgos diferenciadores destacable es la sectorización de las ocupaciones, estando las ocupaciones femeninas más ligadas a los empleos relacionados con los cuidados, siendo menos reconocidos socialmente, con menor prestigio social y con salarios menores que las ocupaciones más masculinizadas. La existencia de esta segregación, implica una situación de desventaja para el género femenino, puesto que no existe una igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Además en estos sectores feminizados, en los espacios de toma de decisiones y responsabilidad siguen estando presentes los hombres, es decir, cuando más altos son los poderes menos mujeres están presentes. Esta desigualdad de ocupaciones nos dice mucho acerca de los valores y de las creencias que la sociedad tiene hoy en día, siendo una sociedad que todavía tiene rasgos patriarcales.

La mujer no emplea su tiempo de la misma manera que los hombres, ni tampoco realiza las mismas tareas. Situándose la mujer de forma subordinada, tanto en la sociedad, como en la familia, especialmente en relación con el reparto de las tareas domésticas, las cuales sigue siendo responsabilidad de la mujer, siendo un condicionante a su participación en el mercado de trabajo, puesto que, esta asignación de las tareas en razón del género, conlleva la negación de la posibilidad de realizar otras tareas, como la búsqueda de empleo. Por lo tanto, a diferencia de los hombres, las mujeres tienen que valorar aspectos, como la jornada laboral, el tipo de contratación, etc., que los hombres no tienen que tener en cuenta debido a la construcción social de la identidad masculina, para poder compaginar el trabajo reproductivo con el trabajo productivo.

La situación familiar, laboral y económica de las mujeres suele ser más precaria que la de los hombres, frenando de esta manera el avance hacia una igualdad entre mujeres y hombres. Por consiguiente, podemos afirmar que las atribuciones más precarias son asignadas a las mujeres en el mundo laboral, ya que se relaciona el trabajo femenino a un trabajo de menor valor que el masculino en virtud de sus supuestos rasgos naturales.

Para establecer una relación de igualdad laboral y familiar entre mujeres y hombres, es necesaria una profunda reorganización, no solo en el ámbito laboral sino también en el ámbito doméstico. Para ello, en el ámbito privado, se requiere asegurar la corresponsabilidad y redistribución de manera equitativa del trabajo reproductivo en el hogar familiar y en el ámbito público, asegurar la corresponsabilidad de la comunidad en la reproducción social a través de políticas que favorezcan una mayor permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, con estructuras flexibles, heterogéneas y adaptables. Además de informar y sensibilizar a la ciudadanía, a los empresarios, instituciones públicas y privadas, medios de comunicación etc. para acabar con los estereotipos y prejuicios sociales, instaurar políticas de recursos humanos tanto en las empresas como en las organizaciones, que favorezcan la conciliación personal, social y personal, facilitar el desarrollo de las mujeres dentro de las empresas, abriendo nuevos canales de participación en la toma de decisiones a las mujeres, e incorporar y desarrollar las propuestas de las mujeres en las agendas políticas.

En conclusión, eliminando las desigualdades entre mujeres y hombres, conseguiremos generar sinergias positivas y enriqueceremos de manera positiva las nuevas formas de relaciones sociales, comerciales y económicas, mejorando también el funcionamiento de los mercados y de la actividad empresarial de forma eficiente.

IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

MONTESO CURTO, P. “*La construcción de los roles de género y su relación con el estrés crónico y la depresión en las mujeres*” Comunitania (Revista internacional de trabajo social y ciencias sociales) N°8, Julio 2014.

HIRATA, H. Y KERGOAT, D. “*La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*”, Asociación Trabajo y Sociedad (Argentina), Centro de Estudios de la Mujer (Chile), Julio 1997.

RODRÍGUEZ, A. Y LARRAÑAGA, M. “*El trabajo de las mujeres. Claves para entender la desigualdad laboral*”. Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea.

CARRASCO, C. “*Tiempos y trabajos desde la experiencia femenina*”, Papeles de relaciones escosociales y cambio global, n°108, 2009.

CASTELLS, M. “*La era de la información: El poder de la identidad*”. Volumen II, México, Alianza, 2003.

BEAUVOIR, S. “*El segundo sexo*”, Vol. II, Ediciones Cátedra –Universidad de Valencia, 1999.

GUZMÁN GALLANGOS, F. “*Segregación ocupacional por género*”, UNAM, Demos, N° 15, 2002.

FERNÁNDEZ HASAN, A. “*Desigualdad de género. La segregación de las mujeres en la estructura ocupacional*”, revista de estudios de género: La Ventana, Vol. 3, Núm. 25/2007.

IBAÑEZ PASCUAL, M. “*Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo*”, Vol.68, Núm.1, Enero, 2008.

CÁCERES RUIZ J.I, “*La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español*”, Departamento de Economía General, Universidad San Pablo CEU.

GÓMEZ BUENO, C. “*Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis*”, revista Papers 63/64, 2001.

THORNTON,G. “*Mujeres directivas: En el cambio hacia la alta dirección*”. International Business Report, 2015.

CARRASCO, C. *“Tiempos y trabajos desde la experiencia femenina”*, *Papeles de relaciones escosociales y cambio global*, nº108, 2009.

AMOROSO, M^a. I. *ET AL.*, *“Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajo”* Barcelona, Icaria, 2003.

CARRASCO, CRISTINA *“Tiempos y trabajos desde la experiencia femenina”*, *Papeles de relaciones escosociales y cambio global*, nº108, 2009.

A. BOSCH, C. CARRASCO Y E. GRAU, *“Verde que te quiero violeta. Encuentros y desencuentros entre feminismo y ecologismo”*, en Enric Tello, *La historia cuenta*, El Viejo Topo, Barcelona, 2005.

C. BORDERÍAS, *“Entre líneas. Trabajo e identidad en la España Contemporánea”*, Icaria, Barcelona, 1993.

T. TORNS, *“El tiempo de las mujeres: entre la invisibilidad y la necesidad”* en C. Carrasco (ed.), *Tiempos, trabajos y género*, Publicacions Universitat de Barcelona, Barcelona, 2001.

CRUZ DEL AMO DEL AMO, M. *“La educación de las mujeres en España. De la amiga de la Universidad”* monográfico, 2009.

MONTESO CURTO, P. *“La construcción de los roles de género y su relación con el estrés crónico y la depresión en las mujeres”* *Comunitania* (Revista internacional de trabajo social y ciencias sociales) N°8, Julio 2014.

GÓMEZ BUENO, C. *“Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis”*, *Papers revista*, 63/64, 2001.

GASCO GARCÍA, E. *“Documentos de Trabajo. Seminario Permanente de Ciencias Sociales”*, ISSN-e 1988-1118, N°. 23, 2011.

CONFEDERACIÓN NACIONAL MUJERES EN IGUALDAD. *“Manual Prevención del acoso por motivo de género en el trabajo: las mujeres como víctimas”*. Madrid, 2012.

DE PAIVA MEDEIROS DE OLIVEIRA, F. *“El acoso laboral”*. Dirigida por María Belén Cardona Rubert. Tesis doctoral inédita. Universitat de Valencia. Departamento de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, 2005.

RIVAS SÁNCHEZ, L. J. *“Mobbing, Terrorismo psicológico en el trabajo”*. España: Entrelíneas Editores, 2003.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. Y/ ÁLVAREZ CUESTA, H. “*Principios básicos de políticas socio laborales*”, 3ª edición, Eolas ediciones, 2014.

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, de 23 de octubre.

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. Recuperado el 10 de Febrero de 2017 de: <http://www.inmujer.gob.es>

NACIONES UNIDAS. Recuperado el 26 de Febrero de 2017 de: <http://www.un.org>

DIALNET. Recuperado el 18 de Marzo de 2017 de: <https://dialnet.unirioja.es/>

FEDERACIÓN MUJERES PROGRESISTAS. Recuperado el 15 de Abril de 2017 de: <http://www.fmujeresprogresistas.org>

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. Recuperado el 15 de Abril de 2017 de: <https://www.msssi.gob.es>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Recuperado el 5 de Mayo de 2017 de: <http://www.ilo.org>

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS, PANORAMA DE LA EDUCACIÓN (OCDE). Recuperado el 24 de Mayo de 2017 de: <http://www.oecd.org>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). Recuperado el 25 de Mayo de 2017 de: <http://www.ine.es>

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT). Recuperado el 8 de Junio de 2017 de: <http://www.ugt.es>