



universidad
de león

GRADO UNIVERSITARIO EN RELACIONES LABORALES Y
RECURSOS HUMANOS

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

UNIVERSIDAD DE LEON

CURSO 2017/2018

**LA MUJER DENTRO Y FUERA DEL MERCADO
LABORAL: UNA LUCHA POR LA IGUALDAD REAL**

**WOMAN INSIDE AND OUTSIDE OF LABOR
MARKET: FIGHTING FOR REAL EQUALITY**

Realizado por el alumno D. Eduardo Pérez López

Tutorizado por la profesora Dña. Elena Aguado Cabezas

INDICE

RESUMEN/ABSTRACT	4
OBJETIVOS	6
METODOLOGÍA	8
INTRODUCCIÓN	10

CAPÍTULO I

SEXO, GÉNERO, PATRIARCADO	12
---------------------------------	----

CAPÍTULO II

LA INCORPORACION DE LA MUJER AL MERCADO LABORAL	14
---	----

1. Factores que favorecieron la incorporación
2. Situación particular de España

CAPÍTULO III

EL TRABAJO DE LA MUJER FUERA DEL MERCADO LABORAL	18
--	----

1. Infravaloración social
2. Éxodo rural
3. Inmigración

CAPÍTULO IV

LA SITUACION ACTUAL DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO	21
---	----

1. Tipos de discriminación
2. Segregación ocupacional

2.1 Segregación Horizontal

2.2 *Segregación Vertical*

3. Teorías que explican la segregación ocupacional

4. Desigualdad salarial

CAPÍTULO V

LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA
DE MUJERES Y HOMBRE EN MATERIA LABORAL 30

CONCLUSIONES 39

BIBLIOGRAFIA 41

RESUMEN / ABSTRACT

La incorporación de la mujer al mercado laboral no ha conseguido por si misma romper con los estereotipos de género. Tampoco la igualdad formal ante la ley ha provocado por si sola la erradicación de la discriminación sexual. La ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres lucha por corregir la desigual representación de mujeres y hombres tanto dentro como fuera del hogar.

En el ámbito de las relaciones laborales se hace imprescindible atacar tanto el problema de la segregación ocupacional como la brecha salarial. Además, son necesarios cambios y medidas de acción positiva para frenar el problema de la precariedad laboral femenina: alta temporalidad, bajos salarios, empleo inestable y mayor número de reducciones de jornada.

A su vez, es importante en el seno de la Administración pública, las empresas y las familias adoptar medidas que mejoren la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en búsqueda de una mayor corresponsabilidad que fomente una sociedad más igualitaria.

Palabras clave: mercado laboral, mujer, igualdad, discriminación.

The incorporation of woman into the labor market has not yet broken with gender stereotypes and formal equality before the law has not caused the eradication of sexual discrimination. The law 3/2007, march 22nd, for the effective equality of woman and men fights for the correction of the unequal representation of men and women either inside or outside the household.

In the field of labor relations attaching the problem is essential as much as attaching the occupational segregation such as the salary gap. In addition, to stop the problem female labor scarcity changes and positive action plans are necessary: high percentage of short-term contracts, low salaries, unstable jobs and a higher reduction of working hours.

Simultaneously, in the breast of the public Administration, companies, and families adopt improvement measures for the conciliation of personal, labor and family life in search of a larger joint responsibility that encourages a more equalitarian society.

Key words: labor market, women, equality, discrimination.

OBJETIVOS

El objetivo general de este trabajo es conocer mejor la situación actual de la mujer respecto al trabajo, tanto dentro como fuera del mercado laboral, su proceso histórico de incorporación al mercado y las características particulares del empleo femenino dentro del marco español y los países occidentales.

Además, se pretenden analizar las distintas formas de desigualdad que sufren las mujeres en comparativa con los hombres y las diferentes situaciones de discriminación a las que se ven expuestas tanto dentro como fuera del hogar debido a su condición.

También se desea tener un mayor conocimiento de la estructura y las medidas introducidas por la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres haciendo especial hincapié en los preceptos relativos a la igualdad de oportunidades en el derecho del trabajo y las medidas de acción positiva necesarias para romper con los estereotipos tradicionales.

- En cuanto a los objetivos específicos se pueden enumerar de la siguiente manera:
 1. Como primer objetivo, se desea conocer cuáles han sido los hechos históricos, sociales, económicos y políticos que incidieron en la mujer como trabajadora y contextualizarlos tanto en el espacio como en el tiempo.
 2. Se pretende conocer y poner de relieve los conceptos de sexo, género, y patriarcado para saber diferenciar la construcción cultural que suponen los estereotipos y los roles en comparativa con la condición puramente biológica.
 3. Analizar los factores históricos, demográficos, técnicos y sociales que contribuyeron a la progresiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y conocer en profundidad las características propias de estos factores en España teniendo en cuenta la tardía instauración de la socialdemocracia moderna.

4. Conocer las características propias del trabajo de la mujer fuera del mercado laboral como cuidadora y reproductora social, así como su infravaloración social, y analizar la situación específica de las mujeres provenientes de zonas rurales y otros países.
5. Distinguir brevemente cuales han sido los factores generales que han contribuido a la participación masiva de las mujeres en el mercado laboral.
6. Delimitar los conceptos de discriminación directa e indirecta
7. Comprender en que consiste la segregación ocupacional tanto horizontal como vertical y las características propias de la participación femenina en el mercado de trabajo.
8. Conocer las principales teorías que explican la desigual distribución de mujeres y hombres dentro del mercado de trabajo y los hogares.
9. Analizar el fenómeno de la brecha salarial y comprender las causas del mayor desempleo femenino.
10. Estudiar en profundidad la ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Conociendo en particular, lo relativo al derecho del trabajo.
11. Poner de manifiesto las medidas introducidas por dicha ley como pueden ser las acciones de discriminación positiva, los planes de igualdad en el seno de las empresas, o el principio de equilibrio en los consejos de administración y órganos directivos.

METODOLOGÍA

Para realización del presente trabajo de fin de grado se ha seguido un método de investigación académica y jurídica. Para ello se han seguido los siguientes pasos:

Para empezar se procedió a la elección de un tema para posteriormente solicitar el tutor más adecuado para guiarme en el proceso de elaboración. Entre los temas de mayor interés que se barajaban, decidí en colaboración con la tutora elegir uno de los que mayor relevancia e interés social despiertan en la actualidad: La mujer en relación con el trabajo y las diferencias existentes entre sexos.

Una vez concretado el tema, se procedió con la ayuda de la tutora a recopilar información de diversas fuentes para documentarme bien sobre el tema elegido, este proceso se llevó a cabo de la siguiente manera:

1. Primeramente se recurrió a rescatar el material utilizado en las diferentes asignaturas del Grado para refrescar la memoria como pueden ser Género y Trabajo, Historia contemporánea, las diferentes Sociologías o la propia Economía laboral. Además se revisó el contenido de las diferentes ponencias del seminario realizado en la facultad de Ciencias del Trabajo los días 7, 8 y 9 de Marzo de 2018 “La empleabilidad y la calidad en el empleo: apostando por la igualdad efectiva”.
2. En segundo lugar se buscaron diversos artículos académicos de bases de datos como Dialnet o Google académico para su posterior lectura como método de aprendizaje del tema escogido. También se leyeron algunas páginas web y revistas en internet. Del mismo modo, se procedieron a revisar algunos datos tanto de la Encuesta de Población Activa como del Instituto Nacional de Estadística. También se estudió en profundidad el contenido de la Ley 3/2007, de 22 de marzo en materia laboral.
3. Tras haberme empapado bien del tema elegido, se procedía a elaborar un esquema o índice inicial que me permitiera ver a grandes rasgos una estructura general de los apartados que iban a formar parte del trabajo.

4. Una vez seleccionada y organizada la información, se procedió a la redacción del trabajo.
5. Tras la redacción y elaboración de los apartados se incluyeron tanto la bibliografía y recursos utilizados como las referencias bibliográficas a pie de página.
6. Por último, se leyó el trabajo varias veces para corregir los errores y extraer las conclusiones del mismo.

En todo el proceso de investigación y elaboración del TFG de Relaciones Laborales y Recursos Humanos ha sido determinante el continuo asesoramiento y ayuda de mi tutora, la vicedecana de la facultad de Filosofía y letras Dña. Elena Aguado Cabezas.

INTRODUCCION

Describir la situación actual de la mujer como colectivo en el mercado de trabajo nos empuja directamente a ubicar la información disponible tanto en el espacio como en el tiempo. Este trabajo puede enmarcarse dentro de los países desarrollados -más concretamente en España- a finales del siglo XX y comienzos del siglo XXI, pues es en occidente donde se han conseguido los mayores logros sociales para la igualdad real y efectiva.

Tanto España como el resto de países de lo que consideramos occidente, a pesar de sus historias particulares, tienen en común la sociedad comercial y en mayor o en menor medida sus economías están regidas por las libertades individuales y el mercado. La igualdad jurídica formal de mujeres y hombres es un hecho

En España, debemos tener en cuenta que la conquista de los derechos civiles modernos y el desarrollo del Estado de bienestar son más tardíos que en otras democracias europeas debido al establecimiento de la dictadura franquista durante buena parte del siglo XX. Además, los restos de este régimen militar-católico perduraron durante varios años más a través del denominado franquismo sociológico.

El desarrollo del sistema de producción industrial a partir del siglo XIX consolidó la división sexual del trabajo. Este modelo se caracteriza por una asignación de roles diferentes a hombres y mujeres. Por un lado, los hombres participan en el ámbito público como proveedores, mientras que las mujeres quedan relegadas al ámbito privado como cuidadoras. Este sistema es denominado también como modelo del varón sustentador.

Es a partir de los años 60 del siglo anterior cuando se produce una ruptura de estos roles con la incorporación de las mujeres jóvenes españolas al mercado laboral. Sin embargo, en estos primeros momentos, su tarea principal seguía siendo el cuidado de la familia, pues sus derechos civiles permanecían estando restringidos hasta la instauración de la democracia. Desde entonces, la participación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo se ha incrementado enormemente.

Aunque en la actualidad la presencia de las mujeres en el mercado laboral es un hecho normalizado socialmente, encontramos diferencias respecto de la población

laboral masculina en cuanto a las trayectorias profesionales. Del mismo modo, la participación femenina en el mercado laboral tiene unas características propias que difiere en muchos aspectos de la participación masculina.

Con todo, es importante destacar que la inyección de ingresos femeninos – procedentes o no del trabajo asalariado- en los hogares es un buen indicativo en la lucha por la igualdad y es un importante elemento preventivo de la pobreza.

La ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres lucha para corregir estas desigualdades y erradicar el machismo de nuestra sociedad. La igualdad jurídica ante la ley no supone por sí misma una igualdad en la realidad. Del mismo modo, las medidas adoptadas por las empresas y las administraciones públicas para la conciliación de la vida laboral y familiar no son suficientes para abandonar los estereotipos tradicionales en pro de la corresponsabilidad.

Por último, destacar la gran influencia que tienen los ciclos económicos en la conquista de la igualdad real y efectiva. En épocas de recesión todos los logros conseguidos dan un paso hacia atrás, de tal forma que observamos como el nivel de desarrollo social y económico de los países está íntimamente ligado a la desigualdad y discriminación por razón de sexo.

CAPÍTULO I

SEXO, GÉNERO, PATRIARCADO

Antes de comenzar con el análisis de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y su participación en la esfera pública, debemos delimitar o al menos hacer una aproximación teórica de estos términos para situarnos conceptualmente en el tema a tratar.

En primer lugar, debemos saber que definimos sexo como todas aquellas características biológicas inmutables –salvo un cambio de sexo a través de tratamientos hormonales y salas de cirugía- que nos definen como mujeres y hombres (o más técnicamente, como varones y hembras)

Aunque en muchas ocasiones nos refiramos al sexo como elemento discriminatorio -véase la división sexual del trabajo, segregación sexual...- lo cierto es que la desigualdad y discriminación no va ligada por sí misma a nuestra propia condición biológica, si no que se pone de manifiesto en lo relativo a los patrones de comportamiento y conductas humanas asociados a los sexos.¹

Así, podemos definir género como el conjunto de comportamientos y conductas humanas asociados –en el imaginario social- a mujeres y hombres. De esta manera el género no es innato en los seres humanos, es decir, el género no es una condición natural sino una construcción cultural. Esta construcción cultural ha consistido en la asignación sistemática de diferentes roles en función del sexo (hombres productores y sustentadores, mujeres reproductoras y cuidadoras).

En la actualidad, gracias a que han comenzado a romperse estos estereotipos nos podemos encontrar que cada vez menos el género va ligado a nuestra condición sexual. Si mujeres y hombres comienzan a adoptar comportamientos típicamente masculinos o femeninos, esta dicotomía se diluye en favor de la heterogeneidad.

¹ FACIO, A: “Feminismo, género y patriarcado” págs. 3-7

El problema surge cuando todos los estereotipos ligados a los roles masculinos entran dentro de lo que consideramos “bueno” y todos los estereotipos ligados a los roles femeninos quedan fuera. Es decir, todas las actividades y comportamientos tradicionalmente femeninos han sido infravalorados y depreciados históricamente. Es con la ilustración cuando estos “estereotipos sexuales” comienzan a cuestionarse, y no es hasta el nacimiento de las democracias modernas cuando nos encontramos una igualdad jurídica que nos dotan, a mujeres y a hombres, de los mismos derechos y obligaciones.²

Esta subordinación de lo “femenino” respecto de lo masculino es lo que conocemos como patriarcado o sociedad patriarcal: una sociedad en la que la toma de decisiones es única y exclusivamente una labor de los hombres y en donde la mujer no deja de ser más que una propiedad más de estos, pues no tiene ningún tipo de independencia económica o jurídica.

Puesto que está más que demostrado que una mujer puede dedicarse a actividades productivas y los hombres tienen la misma capacidad para el cuidado de los hijos, por ejemplo, lo lógico es pensar que esta estructura social patriarcal no tiene ningún sentido al menos en nuestras sociedades postindustriales. La responsabilidad individual es una virtud que –independientemente de nuestro sexo- debemos cultivar.

La idea general es que este patriarcado y estos estereotipos sexuales perviven de manera residual en nuestro tiempo y es esencialmente negativo y discriminatorio para las mujeres pero también lo es para los hombres, pues en muchas ocasiones deben adaptarse más a lo que se espera de ellos que a sus propios deseos.³

² FACIO, A: “Feminismo, género y patriarcado” págs. 10-11

³ FACIO, A: “Feminismo, género y patriarcado” págs. 22-23

CAPÍTULO II

LA INCORPORACION DE LA MUJER AL MERCADO LABORAL:

Desde comienzos de siglo XX hasta las década de los 70, la situación de la mujer ha experimentado grandes cambios en casi todos los países occidentales. Estos cambios suponen una progresiva incorporación al mercado laboral. A partir de entonces esta incorporación crecerá de forma exponencial convirtiéndose en una participación masiva.

1. Factores que favorecieron la incorporación

Son varios los factores que han influido en esta participación de la mujer en la población activa durante este periodo.

- Históricos
- Demográficos
- Técnicos y económicos
- Sociales

1.1. Históricos

Aunque de las guerras podemos extraer pocas cosas positivas, lo cierto es que tanto la primera como la segunda guerra mundial favorecieron la participación de la mujer en el mercado de trabajo. Puesto que en su mayoría los ejércitos estaban formados por hombres y estas guerras causaron innumerables bajas, la mano de obra masculina descendió durante estos periodos dando lugar a una mayor población activa femenina.

De todos modos, tras la finalización de las guerras mundiales, la mayoría abandonaron o fueron relegadas de estos puestos de trabajo, siendo así, una variable del mercado de trabajo. No obstante, las cuotas de población activa femenina siguieron siendo superiores a las alcanzadas antes del comiendo de estas guerras.

1.2. Demográficos

Son tres los factores demográficos que más contribuyeron al aumento de la población activa femenina.

1. Decrecimiento de la tasa de natalidad
2. Envejecimiento de la población
3. Aumento en la edad de escolarización media.

Por un lado, unas menores tasas de natalidad liberan a la mujer de la maternidad, lo que le permite una mayor participación en actividades productivas. Por otro, el envejecimiento de la población supone una elevación de las expectativas de vida. Por último, un aumento en la edad de escolarización provoca una mayor formación profesional entre las mujeres.

1.3. Técnicos y económicos

Gracias a los grandes avances técnicos producidos, los trabajos físicos, en su mayoría embrutecedores, se reducen de forma considerable. Este tipo de trabajos han sido realizados tradicionalmente por hombres. Estos avances tecnológicos han dado lugar al desarrollo de un tipo de trabajo con mayores características intelectuales que no suponen esfuerzo físico, equiparando las posibilidades de ambos sexos.

Por otro lado, los bienes y servicios producidos en el ámbito doméstico, principalmente elaborados por mujeres, dejan de aportar rentabilidad en favor de su adquisición en el mercado tanto por su coste como por el tiempo invertido en su elaboración.

Además, el gran crecimiento de la industria de los electrodomésticos ha liberado a la mujer de algunos trabajos, tiempo que emplean en actividades productivas.

1.4. Sociales

Son los relacionados con la conquista de los derechos civiles y las libertades individuales:

- Derecho al voto
- Impacto de los movimientos feministas
- Conciencia de los problemas de la mujer trabajadora
- Hábitos de consumo que producen el deseo de obtener ingresos personales

2. Situación particular de España

En España, a diferencia del resto de los países europeos industrializados, la incorporación de la mujer al mercado laboral no fue tan masiva debido principalmente a la guerra civil y la dictadura, que supuso un peculiar desarrollo respecto de otras democracias europeas.

1. En cuanto a los factores históricos, las consecuencias de la guerra civil no son las mismas que las producidas por las guerras mundiales en Europa. El descenso de la mano de obra masculina no fue repuesto por mano de obra femenina. Tras la guerra, la población activa femenina en los principales sectores productivos –servicios, industria y agricultura- es incluso inferior a la existente anteriormente. Es a partir de los años 50 cuando comienza a observarse un aumento.

2. En el aspecto demográfico cabe destacar también el gran efecto que supuso la guerra civil tanto en la mortalidad como en la natalidad. Por esta razón, uno de los principales objetivos en los años 40 fue la apremiante necesidad de un rápido crecimiento de la población. Esto provocó el alejamiento de las mujeres de las actividades productivas para dedicarse en exclusividad a la maternidad y las tareas domésticas.

También es importante destacar las dificultades de las mujeres para acceder a la enseñanza media y superior: existe una segregación sexual en las escuelas con asignaturas solo para mujeres (costura, cocina...) que suponen una obstaculización para que las mujeres sigan estudiando. Por un lado, el número de hombre que acceden a la cultura superior es mayor y por otro, las mujeres que siguen estudiando lo hacen en escuelas típicamente femeninas (peluquería, enfermería...)

Por último, España sigue siendo un país muy ruralizado, evidenciándose las diferencias entre las zonas urbanas y rurales.

3. Cabe mencionar, en cuanto a los aspectos de carácter económico y técnico, que aunque los trabajos que van acompañados de un gran esfuerzo físico disminuyeron, el equipamiento electrodoméstico de los hogares es inferior al de los países europeos más industrializados.

4. Para finalizar, en cuanto a los factores sociales, podemos ver que el problema de la mujer ya era un tema de preocupación durante la segunda república. Durante este periodo sus derechos mejoran enormemente, tal es así, que consiguen acceder al voto, se prohíbe el despido por causa del matrimonio, entre otros.

Sin embargo, durante el régimen franquista, caracterizado por una fuerte influencia de las doctrinas católicas, todas estas conquistas se desvanecen. La mujer durante la dictadura es relegada al cuidado familiar y solo es valorada socialmente si opta por la educación espiritual.⁴

⁴ MARTÍN LÓPEZ, C: “La mujer en el mercado de trabajo” *Anales de Economía Aplicada*. XIV Reunión ASEPELT-España. Oviedo, 22 y 23 de Junio de 2000. Págs. 2-7

CAPÍTULO III

EL TRABAJO DE LA MUJER FUERA DEL MERCADO LABORAL

Partimos de la base de que la mujer en términos generales ha cumplido el papel histórico de cuidadora y reproductora social, esto es, la mujer ha sido a lo largo del desarrollo humano la encargada de la educación de los hijos, la asistencia sanitaria y el trabajo doméstico.

Es con el desarrollo industrial, y el establecimiento del capitalismo como sistema económico y social, que ha desembocado en la actual sociedad moderna, cuando se rompe esta tradicional división sexual del trabajo.

Aunque en muchas ocasiones las mujeres si han realizado trabajos productivos - véase la participación de las mismas en las tareas agrícolas o ganaderas en sociedades campesinas- los roles de género han estado hasta hace no mucho bien diferenciados. Es más, ha existido siempre amplia argumentación tanto filosófica como biológica que fundamenta la idea de que el deber y la función de estas era la maternidad y que el lugar al que correspondían se encontraba fuera de la vida pública: su función es ser madre y esposa. Tanto es así, que tanto ética como legislativamente, las normas para hombres y mujeres han sido distintas. Esta infravaloración social persiste de manera residual en la actualidad.

1. Infravaloración Social

La idea principal de esta infravaloración es la consideración de que todo aquel trabajo reproductivo tradicionalmente realizado por mujeres no es propiamente un trabajo: no es remunerado, ni crea ningún tipo de valor en el mercado, es más, aunque este trabajo si este mercantilizado, –véase los servicios de limpieza- el hecho de que entre dentro del imaginario servil hace que sea un tipo de trabajo que nadie quiere hacer y por ello sea, a menudo, muy precario.

Puesto que este tipo de trabajo es infravalorado y su realización va ligada a las mujeres, es fácil deducir que las mujeres se encuentren en una situación de subordinación respecto a los hombres debido al tipo de actividades que realizan.

2. Éxodo rural e inmigración

La tendencia general es que con la incorporación de la mujer al mercado laboral, la mayoría de éstas desean abandonar sus roles tradicionales y liberarse de todo tipo de tareas domésticas para dedicarse plenamente al trabajo productivo y la obtención de ingresos. Debemos destacar como han influido estos dos fenómenos.⁵

2.1 Éxodo rural

La mayoría de mujeres provenientes de las zonas rurales en el masivo éxodo rural acaecido en España durante el siglo XX, eran mujeres con bajos niveles culturales y no contaban con una educación o una formación profesional que las permitiera acceder a puestos de trabajo en el mercado. Muchas de ellas, sirvieron de ejército de reserva para sustituir el vacío que dejaron las mujeres ciudadanas en los hogares.

Estas eran contratadas en muchas ocasiones en calidad de internas. Este fenómeno, a día de hoy, prácticamente ha desaparecido.

2.2 Inmigración

Este fenómeno es similar al de las mujeres provenientes de las zonas rurales, la diferencia es que en la actualidad, la mayoría de mujeres españolas son ya ciudadanas con formación, y son mujeres inmigrantes las que cumplen el papel de ejército de reserva para realizar el trabajo reproductivo. Principalmente son mujeres provenientes de los países de América Latina, pero también de África. Sufren una tripla discriminación: Mujer, inmigrante y trabajadora.⁶

⁵ TORNS, T: "El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género" *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*. Nº 15, enero-junio, 2008, pp. 53-73. Universidad de Barcelona, 2008. Págs. 7-8

⁶ PARELLA, S: "Mujer, inmigrante y trabajadora. La triple discriminación", *Anthropos*. Barcelona, 2003. Págs. 1-2

En ambos casos, este tipo de trabajo suele ser muy precario, no está bien regulado y forma parte de la economía sumergida que hace que estas mujeres no tengan ninguna protección frente a los riesgos derivados del trabajo.

CAPÍTULO IV

LA SITUACION DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO

Es un hecho contrastable que en los últimos cuarenta años, tanto en España como en el resto de occidente, las mujeres han sido protagonistas de una masiva incorporación al mercado de trabajo y una importante participación social.⁷

Algunos de los factores que han favorecido este hecho son:

- *Reducción del número de nacimientos:* En España, comienza a observarse alrededor de los años 70 como la drástica reducción de la tasa de natalidad propicia la liberación de muchas de las obligaciones domésticas.
- *Formación en la universidad:* Tanto es así que, actualmente, en muchas carreras universitarias el porcentaje de mujeres es superior al de los hombres y su rendimiento es, incluso, mayor.
- *Expansión del sector servicios.*

Estos factores han contribuido a mejorar su situación tanto dentro como fuera del hogar. Ahora bien, las tasas de desempleo de las mujeres son, todavía, significativamente más altas que las de los hombres y en el mercado de trabajo aún existe una cierta segregación y desigualdad salarial de carácter discriminatorio provocadas por las diferencias en el sistema educativo, la formación profesional y la sistemática asignación de roles de género.

Además, la participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo es muy distinta en cuanto a los usos del tiempo: en líneas generales, los empleos de estas están sujetos a una mayor temporalidad, su participación es más intermitente y sus jornadas laborales suelen ser más reducidas.

La realidad es que aunque, en su mayoría, las mujeres participen en el mercado de trabajo, su función doméstica y familiar sigue teniendo una gran relevancia, pues son

⁷ MARTÍN LÓPEZ, C: “La mujer en el mercado de trabajo” *Anales de Economía Aplicada*. XIV Reunión ASEPELT-España. Oviedo, 22 y 23 de Junio de 2000. Pág. 8

las primeras en abandonarlo cuando se las necesita, de tal forma que el número de horas que realizan se incrementa cuando compaginan su actividad dentro y fuera del mercado.

Esta situación es denominada doble jornada laboral⁸: a la vez que desarrollan su actividad profesional se encargan del cuidado y las tareas domésticas. En la lucha por alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres se han establecido tanto medidas de discriminación positiva como acciones para conciliar la vida familiar y laboral.

En la actualidad, lo que se está tratando de conseguir es sustituir esta conciliación, destinada principalmente a las mujeres, por la corresponsabilidad, haciendo que los hombres participen del mismo modo que ellas en las tareas del hogar, el cuidado de los hijos y las personas dependientes.

1. Tipos de discriminación

La Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres nos habla, en el artículo 6 de su Título I, de dos tipos de discriminación con una definición precisa.

-Estos dos tipos de discriminación son la directa y la indirecta.⁹

- ❖ Discriminación directa: “Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable”.

- ❖ Discriminación indirecta: “Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en

⁸ CARRASQUER, P; TORNS, T; TEJERO, A; ROMERO, A: “El trabajo reproductivo” Universidad autónoma de Barcelona. Pág. 3

⁹ BARBERÁ, T; M DEMA, C; ESTELLÉS, S; DEVECE, C: “Las (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal” *5th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management XV Congreso de Ingeniería de Organización Cartagena*, 7 a 9 de Septiembre de 2011. Págs. 2-3

atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.”¹⁰

En el ámbito laboral, discriminación directa sería, por ejemplo, todo trato desfavorable motivado por el embarazo o la maternidad, así como una desigual remuneración por un trabajo de igual valor.

Un caso de discriminación indirecta sería el hecho de que para una determinada categoría profesional, el salario de hombres y mujeres es el mismo, sin embargo, puede contrastarse que las mujeres predominan en las categorías inferiores.

2. Segregación ocupacional

La segregación ocupacional puede definirse como la desigual distribución de mujeres y hombres dentro del mercado laboral¹¹. La incorporación de la mujer al mercado laboral no ha venido de la mano de una mayor igualdad, por el contrario, aunque si se han conseguido logros como la independencia económica o el desarrollo de la identidad dentro del ámbito público, la representación desigual de hombres y mujeres mantiene los estereotipos de género y perpetúa la división sexual del trabajo. Nos encontramos con dos tipos de segregación ocupacional:

- Segregación horizontal (sectores de actividad)
- Segregación vertical (jerárquica)

La segregación horizontal, a grandes rasgos, es la segregación existente por sectores de actividad, poniéndose de manifiesto que la tendencia general es que las

¹⁰ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*. Art.6

¹¹ BARBERÁ, T; M DEMA, C; ESTELLÉS, S; DEVECE, C: “Las (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal” *5th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management XV Congreso de Ingeniería de Organización Cartagena*, 7 a 9 de Septiembre de 2011. Pág. 3

mujeres ocupen los sectores más inestables, peor remunerados y con una mayor infravaloración social.

La segregación vertical, por su parte, hace referencia a la desigual distribución a lo largo de la jerarquía empresarial, ocupando las mujeres puestos de menor responsabilidad, y encontrando grandes dificultades para acceder a los equipos directivos que toman las decisiones.

2.1. Segregación horizontal

Si nos detenemos a analizar el concepto de segregación horizontal con detenimiento caeremos en la cuenta de que la sobrerrepresentación de la mujer en sectores de actividad y categorías profesionales determinados está justificada en el imaginario social con la máxima de que hay trabajos, tanto para mujeres como para hombres, que les son impropios.¹²

Resaltar en este punto, que esta desigual distribución afecta negativamente a ambos sexos, pues tampoco es apropiado socialmente para los hombres ocuparse en actividades típicamente femeninas.

A priori, esta desigual representación no es discriminatoria, sin embargo, si lo es en tanto en cuanto estos empleos van aparejados de una mayor precariedad laboral: alta temporalidad, salarios más bajos, mayores tasas de desempleo...

Mientras que los hombres se concentran mayoritariamente en sectores como el transporte o la construcción, las mujeres prioritariamente se encuentran representadas en el sector servicios y todas aquellas actividades reproductivas mercantilizadas. Más concretamente su presencia es significativa en cinco sectores de actividad:¹³

¹² ROLDÁN GARCÍA, E; LEYRA FATOU, B; CONTRERAS MARTÍNEZ, L: "Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español" *Portularia*, vol. XII, núm. 2, 2012, pp. 43-56 Universidad de Huelva, 2012. Pág. 4

¹³ BARBERÁ, T; M DEMA, C; ESTELLÉS, S; DEVECE, C: "Las (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal" *5th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management XV Congreso de Ingeniería de Organización Cartagena*, 7 a 9 de Septiembre de 2011. Págs. 3-4

1. Asistencia sanitaria
2. Educación
3. Administración pública
4. Venta al detalle
5. Servicios sociales

Puesto que todas estas actividades feminizadas están íntimamente ligadas al ámbito privado y las mujeres tienen mayores dificultades para acceder a empleos con mejores condiciones –o al menos que tengan un mayor recorrido dentro del ámbito público- se produce un efecto madeja que dificulta la ruptura de su rol tradicional. Este fenómeno es conocido como suelo pegajoso.

2.2. Segregación vertical

Por su parte, la segregación vertical, atiende a la escasa o nula representación femenina en los puestos de mando, ocupaciones de mayor autoridad y responsabilidad, que a su vez, son las mejor remuneradas, las de mayor prestigio social y estabilidad. A medida que ascendemos en la jerarquía empresarial, observamos que el número de mujeres en estos puestos directivos desciende bruscamente.¹⁴

Es más, incluso en aquellos sectores más feminizados –servicios, educación infantil- este fenómeno se mantiene. Ni si quiera el aumento de los niveles de estudios ha alterado esta situación y las posiciones de poder siguen estando masculinizadas. Por tanto, el argumento de que estas no acceden a la cima de la pirámide empresarial debido a su menor preparación no se sostiene: su nivel formativo, sobre todo entre las mujeres jóvenes, es igual o superior al de los hombres.

¹⁴ BARBERÁ, T; M DEMA, C; ESTELLÉS, S; DEVECE, C: “Las (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal” *5th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management XV Congreso de Ingeniería de Organización Cartagena, 7 a 9 de Septiembre de 2011*. Pág. 4

Las causas por las que las mujeres encuentran tantas dificultades para acceder a los equipos directivos y los consejos de administración son similares a las de la segregación horizontal:

- Mantenimiento de los estereotipos sexuales
- Plan de vida ligado a la familia
- Dificultades para conciliar la vida laboral y familiar.
- Interrupción de la carrera profesional por la maternidad
- Ausencia de corresponsabilidad...

Esta situación provoca un sentimiento en las propias mujeres de que las actividades que realizan son subsidiarias o complementarias a las que realizan los hombres, perpetuándose así la creencia de que las mujeres no tienen el mismo interés que los hombres en desarrollarse profesionalmente.

La metáfora del techo de cristal trata de explicarnos de una forma muy clara y elocuente esta segregación vertical: la mujer con aspiraciones y deseos de promocionar dentro de la empresa, observa impotente a través de este techo de cristal los puestos superiores pero es incapaz de romperlo.¹⁵

3. Teorías que explican la segregación ocupacional

Esta segregación ha sido bien documentada por diferentes autores, de hecho existen varias teorías económicas que tratan de explicar estos dos fenómenos. Las más importantes son:

2.1 Teoría del capital humano

La teoría del capital humano argumenta que las mujeres, en general, están peor cualificadas que los hombres para ciertas profesiones, lo que explica que exista tal segregación. El capital humano, en este sentido, está formado por los conocimientos, habilidades, destrezas, inteligencia, personalidad...

¹⁵ BARBERÁ HEREDIA, E: "Más allá del «techo de cristal» Diversidad de género" *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, pp. 55-68 Universidad de Valencia, 2000. Pág. 4

La premisa es que las mujeres invierten en su desarrollo profesional de forma diferente a los hombres: puesto que la trayectoria laboral de estas es más discontinua y a lo largo de su vida dedica mayor tiempo a la familia, su predisposición a invertir en educación y formación profesional de cara a la contratación laboral es menor. Del lado de la demanda, los empresarios son más reticentes a la contratación femenina por este mismo motivo.

2.1 Segmentación del mercado de trabajo

Por su parte, la segmentación del mercado de trabajo nos dice que el mercado laboral está dividido en segmentos.

Por ejemplo, sin tener en cuenta el sexo del trabajador, esta teoría divide en trabajadores de cuello azul a aquellos que ocupan los lugares más bajos en la jerarquía empresarial (trabajos manuales de baja cualificación) y trabajadores de cuello blanco a aquellos que ocupan los lugares más altos en la jerarquía empresarial (trabajos intelectuales de mayor cualificación). Esta clasificación general del mercado de trabajo lo divide principalmente en dos segmentos: mercado primario y secundario.

Desde el punto de vista de la segmentación por razón de sexo existe un segmento denominado trabajos de cuello rosa (puestos de tipo administrativo) donde se concentran las mujeres y conllevan una baja responsabilidad, unos menores salarios y pocas oportunidades de especialización y ascenso.¹⁶

4. Desigualdad salarial

Según la encuesta de estructura salarial de 2016 publicada en el INE, el salario medio anual por trabajador en España fue de 20.131,41 € para las mujeres, mientras que para los hombres fue de 25.924,43 €.¹⁷

¹⁶ MARTÍN LÓPEZ, C: “La mujer en el mercado de trabajo” *Anales de Economía Aplicada*. XIV Reunión ASEPELT-España. Oviedo, 22 y 23 de Junio de 2000. Págs. 8-10

¹⁷ INE. (2016). *Encuesta de Estructura salarial*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística

La diferencia entre el salario de las mujeres y de los hombres es lo que conocemos como brecha salarial¹⁸. En principio, esta desigualdad no es discriminatoria en tanto en cuanto ambos sexos perciban un salario similar por un trabajo de igual valor.

Es lógico pensar, que si un trabajador/a tiene unos mayores niveles de productividad, su remuneración sea mayor. Es el caso de la teoría del capital humano - puesto que las mujeres invierten menos en educación y formación, su salario medio es menor-. Sin embargo, cuando se producen diferencias salariales por un trabajo de igual valor por razón de sexo, religión o raza observamos una verdadera discriminación directa. Pero, lo que verdaderamente nos interesa en este apartado es poner de manifiesto la discriminación indirecta que sufren las mujeres. Esta discriminación salarial por razón de sexo está íntimamente ligada con la segregación ocupacional y las características propias de la participación femenina en el mercado laboral.

A continuación vamos a analizar los factores que colaboran al mantenimiento de estas diferencias salariales:

1. Trabajos con mayor presencia femenina:

Tanto por sectores de actividad (horizontal) como por nivel de jerarquía empresarial (vertical). Como se ha explicado anteriormente, en ambos casos el salario medio es menor para las mujeres. Por un lado, los sectores de actividad con mayor partición femenina están peor remunerados y por otro, los puestos inferiores en la pirámide empresarial están peor remunerados que los puestos superiores.

2. Interrupciones en la carrera profesional:

Principalmente por la maternidad: embarazo, parto y lactancia. Pero también observamos que la tramitación de excedencias por cuidado de hijos, familiares y personas dependientes es significativamente mayor en las mujeres por la escasa corresponsabilidad en los hogares.

3. Temporalidad y jornadas parciales:

¹⁸ ACTIS DI PASQUALE, E; ATUCHA, AJ: “Brechas salariales o diferencias de productividad”. *Momento económico*. Mar de Plata, 2008

En general, la contratación laboral de la mujer está sujeta a una mayor temporalidad y el número de horas que realizan es menor. Debido a la ausencia de corresponsabilidad real, el uso social del tiempo es distinto en mujeres y hombres: las estadísticas nos muestran que el grueso de las jornadas parciales está ocupado por la población femenina, es habitual entre ellas las reducciones de jornada y su participación en el mercado laboral es más intermitente.

CAPÍTULO V

LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES EN MATERIA LABORAL

Vamos a analizar a continuación las novedades jurídicas que introduce esta ley centrándonos principalmente en lo relativo al acceso al empleo y a la igualdad de trato en el trabajo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dedica su título IV a la igualdad de oportunidades en el derecho al trabajo pero ya desde el primer párrafo de la exposición de motivos nos hace referencia a los artículos de la Constitución Española, a Directivas de la UE y tratados internacionales en esta materia que motivan el desarrollo de esta Ley cuya última modificación se produjo el 27 de Julio de 2013.

Por un lado, el art. 14 CE proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el art. 9.2 CE hace referencia a la obligación de los poderes públicos de promover que esta igualdad sea real y efectiva.

En el ámbito internacional destacan la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 y ratificada por España en 1983 y las conferencias mundiales de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

Del lado comunitario, tanto el tratado de Ámsterdam como el de Roma introducen cuestiones relativas a la igualdad entre sexos.

- Destaca la Directiva 2002/73/CE en lo relativo a la igualdad de trato entre sexos en el acceso al empleo, la formación y promoción profesionales y las condiciones de trabajo.¹⁹

En la propia exposición de motivos se reconoce que la igualdad jurídica formal de mujeres y hombres ante la ley ha resultado ser insuficiente en diferentes ámbitos:

- Discriminación salarial

¹⁹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*. Disposición de motivos I

- Desempleo femenino mayor
- Discriminación ocupacional (horizontal y vertical)
- Conciliación de la vida persona, laboral y familiar
- Violencia de genero
- Pensiones de viudedad

Por ello, se hace imprescindible el desarrollo de esta ley de igualdad para erradicar los estereotipos sociales que provocan situaciones tanto de discriminación directa como indirecta, considerando también los supuestos de doble discriminación y otorgando una especial protección a las mujeres más vulnerables como pueden ser las migrantes, las pertenecientes a minorías o aquellas que sufren alguna discapacidad. Con todo se contribuye al desarrollo de la propia sociedad y el enriquecimiento de la economía y las relaciones laborales.²⁰

El grueso de esta ley está dirigido principalmente a la prevención de estas conductas y a la puesta en práctica de políticas activas en pro de la antidiscriminación tanto a nivel estatal como autonómico y local.

Para que sea de aplicación el principio de igualdad desde la perspectiva de género se hace necesario el abordaje de políticas públicas desde todos los flancos: educación, sanidad, cultura, deporte, vivienda...

Para llevar a cabo estas encomendaciones en el ámbito de la Administración General del Estado se prevén varios instrumentos básicos de actuación:

- ✓ Desarrollo de un Plan Estratégico de Igualdad de oportunidades
- ✓ Creación de una Comisión Interministerial de Igualdad coordinadora
- ✓ Informes de impacto de género
- ✓ Evaluaciones periódicas sobre la efectividad del principio de igualdad

Además del aseguramiento del propio principio de igualdad se prevén también medidas de acción positiva en aquellas situaciones no corregibles por la mera puesta en

²⁰ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*. Disposición de motivos II

práctica de este. Así, se establecen las disposiciones necesarias para asegurar la licitud constitucional de estas acciones de discriminación positiva.

La conquista de la igualdad real y efectiva requiere, además del compromiso de los poderes públicos, la implicación de las empresas privadas y la integración de las conductas antidiscriminatorias en las relaciones entre particulares.

Las previsiones generales que se establecen para la corrección de las desigualdades en el ámbito de las relaciones laborales incluyen el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el impulso de una mayor corresponsabilidad en el hogar. Además, en lo relativo al empleo, la ley adopta medidas para que se impulse la igualdad en las empresas dentro del ámbito de la negociación colectiva. La lucha por la igualdad se extiende también al empleo público y a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Finalmente, otro de los objetos que motivan esta ley es conseguir que los órganos y puestos de responsabilidad política estén caracterizados por tener una composición equilibrada de mujeres y hombres para mejorar la calidad de esta representación política y la salud de la propia democracia.²¹

A continuación vamos a repasar brevemente el contenido de los distintos títulos de la ley poniendo especial atención en el título dedicado al derecho del trabajo en igualdad de oportunidades, pues la propia ley le da una gran importancia desde su exposición de motivos y es la materia que más nos interesa para el tema que nos ocupa en este trabajo.

La ley está compuesta de varios títulos, incluido uno preliminar y diversas disposiciones adicionales, transitorias, derogatorias y finales.²²

- El **título preliminar** nos habla del objeto de la ley –hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres eliminando la discriminación en el

²¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*. Disposición de motivos III

²² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*. Disposición de motivos IV

desarrollo de los arts. 9.2 y 14 CE a través de la responsabilidad de los poderes públicos y las empresas privadas- y su ámbito de aplicación – cualquier persona física o jurídica en territorio español-.²³

- El **título I** tiene como objeto delimitar el principio de igualdad en lo referente a la discriminación directa e indirecta, al acoso sexual y acoso por razón de sexo, a la discriminación por embarazo o maternidad, y al acceso al empleo, promoción y condiciones de trabajo.

Del mismo modo, pone de manifiesto las consecuencias jurídicas por la violación de este principio y las garantías judiciales que lo refuerzan. Además, prevé la puesta en marcha de acciones positivas proporcionadas en pro de la efectividad y la tutela del principio de igualdad.²⁴

- El **título II** está formado por dos capítulos. En el primero de ellos se exponen los principios generales de actuación de los poderes públicos y la forma en la que deberán llevarse a cabo estas actuaciones (con carácter transversal).

Además se define el principio de equidad de mujeres y hombres en las listas y en los nombramientos con las consecuentes modificaciones en la Ley Electoral para la presencia equilibrada en los puestos de responsabilidad y el contenido por el que debe estar formado el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades –Informes, colaboración entre administraciones, planificación...-.²⁵

El segundo capítulo desarrolla las pautas de actuación administrativa a llevar a cabo para alcanzar la igualdad en materias como educación, sanidad, producción artística, vivienda, deporte...

²³ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*. Arts. 1-2

²⁴ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*. Arts. 3-13

²⁵ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*. Arts. 14-35

- El **título III** encomienda a los medios de comunicación públicos velar por la difusión de una información exenta de discriminación y de contenido estereotipado contrarias al principio de igualdad entre mujeres y hombres. En particular, menciona los principios que deben seguir RTVE y la Agencia EFE. Además, dispone las obligaciones generales para los medios privados y prohíbe el contenido discriminatorio en la publicidad.²⁶
- El **título IV** de la presente ley, como hemos dicho anteriormente, está dedicado a la asunción del principio de igualdad en lo relativo al derecho del trabajo tanto en el acceso al empleo como al desarrollo profesional y la conciliación.²⁷

El primer capítulo del título nos dice que las políticas de empleo tenderán al aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo para avanzar en la igualdad potenciando su formación y la estabilidad en el empleo. Por convenio colectivo se podrán establecer medidas de acción positiva para lograr estos fines.

El capítulo segundo está dedicado a los derechos de conciliación en la vida personal, familiar y laboral. En él, se pone especial cuidado en el fomento de la corresponsabilidad en el ámbito familiar para un equitativo reparto de tareas entre mujeres y hombres y se reconoce un derecho de paternidad, además del de maternidad en los términos previstos en la normativa de seguridad social.

El primer artículo del Capítulo III hace referencia a la obligación de las empresas de cumplir el principio de igualdad y de adoptar medidas antidiscriminatorias a través de planes de igualdad en el seno de las mismas. Por convenio se podrán acordar estos planes de igualdad y las empresas de

²⁶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*. Arts. 36-41

²⁷ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*. Arts. 42-50

más de 250 trabajadores deberán contar con él- también han de elaborarlo y aplicarlo cuando la autoridad laboral sustituya una sanción por la aplicación de dicho plan.

El segundo artículo aclara el concepto y el contenido de los planes de igualdad: deberán estar formados por un diagnóstico previo, unos objetivos concretos, un plan de actuación y un sistema de evaluación y control atendiendo a las características propias de cada empresa y centro de trabajo. Algunas de las materias que puede contener son: acceso al empleo, salario, conciliación, promoción, prevención del acoso...

Los últimos artículos del tercer capítulo nos adentran en la transparencia con la que deben contar estos planes de igualdad mediante la puesta a disposición de toda la información disponible a los propios trabajadores o sus representantes. Además prevé medidas concretas para prevenir el acoso y se ponga especial atención en esta materia.

Se incluyen, también, un par de artículos para que por parte del Gobierno se impulse a las PYMES a adoptar estos planes de forma voluntaria dándoles el apoyo necesario para su implantación.

Finalmente, el capítulo IV del título IV de la presente ley, reconoce a las empresas el derecho a recibir un distintivo, que pueden usar con usos publicitarios y comerciales, por la calidad de sus planes de igualdad. Para ello, podrán presentar al Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales un informe de sus prácticas.

- El **título V** de la ley de igualdad desarrolla el principio de igualdad en el empleo público. Los criterios generales de las administraciones, en su actuación, son similares a los de la empresa privada –evitar la discriminación, proteger frente al acoso, presencia equilibrada, formación y acceso al empleo, conciliación, acciones positivas, provisión de puestos de

trabajo- . Asimismo, se establece la elaboración de informes y la aplicación de planes de igualdad.²⁸

La administración general del Estado respetará el principio de presencia equilibrada en los órganos directivos, en los organismos públicos vinculados a ella, en los órganos de selección de personal y en los comités de valoración de méritos. Del mismo modo se respetará este principio en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe.

La protección del principio de igualdad se extiende, también, a las Fuerzas Armadas y a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

- El **título VI** regula el principio de igualdad en el acceso a bienes y servicios y su suministro, protegiendo, en particular, la discriminación en situaciones de parto y embarazo y haciendo una referencia especial a los seguros: se prohíbe la celebración de contratos de seguros que tengan en cuenta el sexo como factor diferencial para el cálculo de primas o prestaciones frente a la protección de los riesgos.

Específica, además, que el embarazo y el parto no pueden ser un factor diferencial de generación de costes adicionales y las consecuencias derivadas del incumplimiento (ajuste, daños y perjuicios).²⁹

- El **título VII** nos habla de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en materia de igualdad: ateniendo a la normativa laboral, las empresas podrán tomar, voluntariamente, medidas a favor de la igualdad que afecten tanto a la propia empresa como a su entorno. Las empresas podrán hacer publicidad de sus acciones en esta materia.

²⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*. Arts. 51-68

²⁹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*. Arts. 69-72

Las sociedades mercantiles tendrán la obligación de procurar alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres, en el plazo de ocho años tras la entrada en vigor de esta ley, en sus Consejos de Administración.³⁰

- El **último título** de esta ley está formado por disposiciones organizativas que establecen la creación de:³¹
 - Una Comisión Interministerial coordinadora
 - Unidades de Igualdad actuadoras.
 - Un consejo de Participación de la Mujer

Las disposiciones adicionales se encargan de recoger todas las modificaciones que han sido necesarias en las leyes a las que afecta la entrada en vigor de esta ley Orgánica. Algunas de las leyes modificadas son:

- Ley Orgánica de Régimen Electoral General
- Ley Orgánica del Poder Judicial
- Ley de Enjuiciamiento Civil
- Ley Reguladora de la jurisdicción Contencioso-administrativa
- Estatuto de los Trabajadores
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales
- Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social
- Ley de Empleo
- Ley General de Seguridad Social

³⁰ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*. Arts. 73-75

³¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*. Arts. 76-78

Además las disposiciones adicionales recogen otros preceptos relativos a la definición de la presencia equilibrada o nuevos supuestos de nulidad en la extinción del contrato de trabajo.³²

Se establecen también unas disposiciones transitorias³³ para aclarar dudas sobre la actuación antes y después de la entrada en vigor de esta ley y disposiciones finales³⁴ que establecen la relación de la ley con la normativa comunitaria, su fundamento constitucional, fecha de entrada en vigor...

³² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*. Disposiciones adicionales

³³ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*. Disposiciones transitorias

³⁴ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*. Disposiciones finales

CONCLUSIONES

Nuestra sociedad está caracterizada por un sistema patriarcal residual que conlleva que tanto hombres como mujeres –especialmente estas últimas- se encuentren en situación de desigualdad y/o discriminación. Esta diferente representación de mujeres y hombres, tanto dentro como fuera del hogar (mercado de trabajo, espacio público...) perpetúa los estereotipos sexuales y pone de relieve los roles tradicionales.

Factores como el desarrollo técnico dentro de los hogares, la necesaria mano de obra femenina por las bajas causadas por las guerras, la reducción de las tasas de natalidad, la mejora de la calidad de vida y el aumento de la esperanza de vida han facilitado enormemente la participación y desarrollo de las mujeres en el mercado laboral.

Existe una conexión entre el desarrollo cultural de las mujeres y las actividades que realizan: cuanto mayor es su nivel formativo y académico, las actividades en las que se enfocan se alejan más de los cuidados y la reproducción social. Por ello, es frecuente que las mujeres inmigrantes provenientes de países subdesarrollados, y aquellas que se trasladaron del medio rural a la ciudad, sirvan de ejército de reserva para ocupar el lugar de aquellas que han abandonado sus roles tradicionales y dedican su tiempo al desarrollo de sus carreras profesionales e identidad dentro de la esfera pública y el mercado.

En la lucha por la igualdad, la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral no ha ido acompañada, de forma tan significativa, por una mayor participación de los hombres en el cuidado de los hijos y las tareas del hogar. De esta manera, es frecuente que muchas de ellas compaginen el trabajo productivo y reproductivo, teniendo este último una escasa valoración social.

La tendencia general en el mercado de trabajo es que las mujeres ocupen los sectores que representan la mercantilización de las tareas reproductivas. Estos empleos están caracterizados por unas mayores tasas de desempleo y unos contratos ligados a la precariedad: intermitencia en la participación, temporalidad, jornadas parciales y una menor remuneración. Además, las mujeres tienen dificultades para promocionar dentro de la jerarquía empresarial y es poco frecuente encontrarnos un equilibrio en los equipos

directivos y puestos de responsabilidad. Todo ello, provoca que exista una brecha salarial que afecta directamente a la independencia económica y personal.

La Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres lucha para corregir esta discriminación en lo relativo al empleo, pero también aborda la desigualdad desde otros ámbitos (medios de comunicación, RSC...). Entre las medidas que introduce esta ley, podemos destacar, por ejemplo, la integración de planes de igualdad dentro de las empresas con un distintivo para aquellas que destaquen en su implantación, el principio de equilibrio en los consejos de administración o las medidas de conciliación que fomenten la corresponsabilidad.

BIBLIOGRAFIA

Artículos académicos:

ACTIS DI PASQUALE, E; ATUCHA, AJ: “Brechas salariales o diferencias de productividad”. *Momento económico*. Mar de Plata, 2008

<http://www.ejournal.unam.mx/moe/no126/MOE12604.pdf>

AJENJO COSP, M; GARCIA ROMAN, J: “El tiempo productivo, reproductivo y de ocio en las parejas de doble ingreso” Universidad Autónoma de Barcelona, 2011.

<https://core.ac.uk/download/pdf/39001373.pdf>

BARBERÁ HEREDIA, E: “Más allá del «techo de cristal» Diversidad de género” *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, pp. 55-68 Universidad de Valencia, 2000.

http://www.ffyl.uach.mx/pdf/publicacion_01_2015.pdf

BARBERÁ, T; M DEMA, C; ESTELLÉS, S; DEVECE, C: “Las (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal” *5th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management XV Congreso de Ingeniería de Organización Cartagena*, 7 a 9 de Septiembre de 2011.

http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2011/organizacion_del_trabajo/986-995.pdf

CANTÓ, O; DEL RIO, C, GRADÍN, C: “Pobreza y discriminación salarial por razón de género en España” *Hacienda Pública Española / Revista de Economía Pública*, 184- (1/2008): 67-98 Universidad de Vigo, 2008.

<https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/coral/pobreza.pdf>

CARRASQUER, P; TORNS, T; TEJERO, A; ROMERO, A: “El trabajo reproductivo” Universidad autónoma de Barcelona

<https://www.raco.cat/index.php/Papers/article/viewFile/25507/25340>

FACIO, A: “Feminismo, género y patriarcado”

<http://centreantigona.uab.es/docs/articulos/Feminismo,%20g%C3%A9nero%20y%20patriarcado.%20Alda%20Facio.pdf>

MARTÍN LÓPEZ, C: “La mujer en el mercado de trabajo ” *Anales de Economía Aplicada*. XIV Reunión ASEPELT-España. Oviedo, 22 y 23 de Junio de 2000.

<https://www.asepelt.org/ficheros/File/Anales/2000%20-%20Oviedo/Trabajos/PDF/177.pdf>

MEDIALDEA, B: “Discriminación laboral y trabajo de cuidados: el derecho de las mujeres jóvenes a no elegir” *ATLANTICAS. Revista Internacional de Estudios Feministas*, 2016

http://revistas.udc.es/index.php/ATL/article/download/arief.2016.1.1.1792/pdf_3

NIELFA CRISTOBAL, G: “Trabajo, legislación y género en la España contemporánea: los orígenes de la legislación laboral” Universidad Complutense, 1996.

http://pmayobre.webs.uvigo.es/06/arch/profesorado/lina_galvez/nielfa.pdf

PARELLA, S: “Mujer, inmigrante y trabajadora. La triple discriminación ”, *Anthropos*. Barcelona, 2003.

<https://papers.uab.cat/article/view/v79-martinez>

QUINTANILLA NAVARRO, B: “La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual” *Cuadernos de relaciones laborales*. Universidad Complutense de Madrid, 2005.

<https://core.ac.uk/download/pdf/38812175.pdf>

RODRIGO ROJO, C: “La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo: ¿Diferencia o discriminación?” Universidad de Zaragoza, 2006.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2284095>

ROLDÁN GARCÍA, E; LEYRA FATOU, B; CONTRERAS MARTÍNEZ, L:
“Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español”
Portularia, vol. XII, núm. 2, 2012, pp. 43-56 Universidad de Huelva, 2012.

<https://recyt.fecyt.es/index.php/PORT/article/download/19646/11075>

TORNS, T: “El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género” *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*. N° 15, enero-junio, 2008, pp. 53-73. Universidad de Barcelona, 2008.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2686273.pdf>

TORNS, T; RECIO CÁCERES; C: “Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación” Universidad Autónoma de Barcelona, Septiembre de 2012.

<http://www.revistaeconomicacritica.org/sites/default/files/revistas/n14/Semimonografico-4.-Torns-Recio.pdf>

Fuentes estadísticas

INE. (2016). *Encuesta Población Activa (EPA)*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística

INE. (2016). *Encuesta de Estructura salarial*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística

Leyes

Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978 (BOE-A-1978-31229)

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE-A-2007-6115). *Boletín Oficial del Estado*. Última modificación: 27 de Julio de 2013