



universidad
de león



**FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE LEÓN
CURSO 2020 / 2021**

**DIFICULTADES EN LA PROMOCIÓN
PROFESIONAL DE LAS MUJERES:
SUPERANDO ROLES DE GÉNERO**

(DIFFICULTIES IN THE
PROFESSIONAL PROMOTION OF
WOMEN: OVERCOMING GENDER
ROLES)

GRADO EN DERECHO

AUTORA: DÑA. NOELIA ARIAS RODRÍGUEZ

TUTORA: DÑA. SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO

INDICE

RESUMEN	3
ABSTRACT	3
PALABRAS CLAVE.....	3
KEY WORDS	4
OBJETO DEL TRABAJO.....	4
METODOLOGÍA.....	5
1. LAS DENOMINADAS BRECHAS POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL CONTEXTO PRODUCTIVO ACTUAL	7
1.1. Brecha salarial	7
1.2. Brecha digital. Especial consideración a la pandemia del COVID-19.....	13
1.3. Brecha por razones de cuidado de familiares	16
2. SEGREGACIÓN LABORAL POR RAZON DE GÉNERO.....	17
2.1. Horizontal	18
2.2. Vertical	19
3. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO “TECHO DE CRISTAL”	21
4. ¿TECHO DE CRISTAL O TECHO DE CEMENTO?.....	25
5. POSIBLES HERRAMIENTAS PARA SU REVERSIÓN.....	26
5.1. Formación.....	27
5.2. Plan de igualdad.....	28
6. MEDIDAS DE ACCION POSITIVA	33
6.1. Ejemplos y repercusión en la práctica	35
6.2. Repaso de pronunciamientos judiciales.....	39
CONCLUSIONES	42
BIBLIOGRAFÍA	45
WEBGRAFÍA	49

RESUMEN

Las mujeres desde el comienzo de la historia, han sufrido todo tipo de discriminación solo por el hecho de serlo. Son muchos los factores que han influido en la creación de estereotipos de género, dando lugar a su asentamiento y arraigo, formando en consecuencia una sociedad marcada por prejuicios y atribución de roles. En el ámbito laboral, las féminas son objeto de numerosas exclusiones, directas e indirectas, cuyo hecho causante radica en el pensamiento erróneo sobre las capacidades de éstas, dando lugar a la imposición de todo tipo de trabas que obstaculizan el alcance de su éxito profesional y personal.

A lo largo del tiempo, el legislador (tanto a nivel nacional, como comunitario) se ha percatado de la situación, dictando normativa y adoptando medidas que pongan fin a la misma, pero sin embargo es necesario seguir dando pasos en la senda hacia la igualdad efectiva erradicando los estereotipos de género.

ABSTRACT

Women since the beginning of history, they have suffered all kinds of discrimination just because it was. Many factors have influenced the creation of gender stereotypes, getting their settlement and detention, creating a society marked by prejudices and role attribution. In the work environment, femines are subject to numerous exclusions, direct and indirect, whose causation lies in misthinking about their capabilities and that leads to the imposition of all sorts of obstacles that hamper the scope of their profesional personal success.

Over time, the legislator (both al national and Community level) has realised the situation, dictating regulations and taking measures top ut an end to it, but it is necessary to continue to take steps on the path to effective equality by eradicating gender stereotypes.

PALABRAS CLAVE

Mujer- Estereotipos de Género- Salario- Discriminación- Trabajo- Cuidados Familiares- Obstáculos- Segregación Laboral- Techo de Cristal y de Cemento- Formación- Plan de Igualdad- Acción Positiva

KEY WORDS

Woman- Gender Stereotypes- Wage- Discrimination- Work- Family care- Obstacles- Occupational Segregation- Glass and cement roofs- Formation- Equality Plan- Positive Action

OBJETO DEL TRABAJO

Existen una gran cantidad de teorías sobre el comienzo de la desigualdad de género, pero en pleno siglo XXI, aún no se ha podido conocer con certeza cuál ha sido el hecho causante de estas diferencias.

A pesar de que no haya constancia de la raíz del problema, de lo que se es consciente es de la conservación y acentuación del mismo actualmente, porque a pesar de haber sido un suceso originado en otro período, ha tenido cabida en una etapa posterior, dando lugar a la existencia de límites y condiciones para el género femenino, que en muchos casos son impuestos de una manera imperativa, pero en muchos otros, son víctimas de ellas mismas.

Las féminas se encuentran con diferentes obstáculos desde el momento en el que nacen; desde el momento en el que se produce el desprendimiento del seno materno, porque junto a ellas, también se provoca el alumbramiento de distintos estereotipos de género: “rosa para las niñas, azul para los niños, niñas con pendientes, niños sin pendientes” y que con el avance de los años, se van convirtiendo en inconvenientes cada vez de mayor envergadura, ya que poseen una presencia muy relevante en todos los aspectos del día a día y contra los que es necesario emprender una batalla para poder ganar la guerra.

Uno de los mayores campos en los que se produce esa desigualdad, es en el laboral, dando lugar a diferencias en las posibilidades de acceso a puestos de trabajo de alto prestigio; disparidad salarial entre hombres y mujeres; encuadramiento en distintas categorías de empleo por el rol que se posee... Todo ello, es fruto de un sistema patriarcal que es necesario derribar para que las mujeres puedan crecer profesionalmente y no se queden en el escalafón más bajo de la pirámide social.

La realización de este estudio tiene una finalidad muy concreta, consistente en la plasmación y visualización de aquellos problemas con los que se encuentra el género femenino en el ámbito laboral, no permitiendo su avance profesional y por consiguiente

la pérdida del talento e ingenio de las mujeres, además de la paralización en su desarrollo íntegro y personal.

Lo que se pretende es dar voz a aquellas trabas que ponen en duda las capacidades y competencias de las féminas, además de los mecanismos que se han creado para intentar eliminarlas, pero como muy bien se expone, se trata de una mera intención, porque a pesar de todas aquellas medidas que se han impuesto, la realidad fáctica es completamente diferente, demostrando que solo estamos ante el comienzo de un camino muy largo.

METODOLOGÍA

Se procede a un estudio cualitativo y cuantitativo de los inconvenientes de los que son partícipes las mujeres en España y en consecuencia, los efectos que provocan dichos obstáculos en la promoción personal y profesional de las mismas. El objeto del trabajo gira en torno a la cuestión planteada anteriormente y a la posible reversión de la misma, utilizando para ello todos los mecanismos específicos planteados en este ensayo, y exponiendo en cada apartado, las causas que motivan la implantación de cada figura, así como los diversos resultados que se dejan ver de su nacimiento, además de su incidencia en el ámbito personal y profesional de las mujeres.

Para la realización de esta investigación se han utilizado diferentes bases de datos entre las que se encuentran: “Aranzadi Instituciones”, o el propio buscador de Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, en relación a la obtención de información jurídica con la que contrarrestar los datos indagados y visibilizar los efectos que provocan las desigualdades en la práctica, poniendo de relieve incluso, el sentido de la interpretación de los tribunales ante estas situaciones. Asimismo, se ha utilizado legislación creada al efecto en esta materia, siendo ésta objeto de interpretación y aplicación posteriormente, habiendo sido adquirida del Boletín Oficial del Estado y otros relacionados con el caso en cuestión.

Concretamente, se ha manejado normativa laboral “general” en el plano de aplicación a todos los trabajadores, y “especial” cuyo origen ha sido precisamente el objeto de este trabajo, porque como muy bien se sabe, el derecho laboral es una rama del ordenamiento jurídico español que se caracteriza por su progresividad y adaptabilidad, y supone una respuesta para todos aquellos incidentes que acontezcan en la realidad material. También ha sido objeto de aplicación la norma suprema de nuestro Estado de Derecho, es decir, La Constitución de 1978. Su uso se justifica en la noción imperante de

salvaguardar los derechos fundamentales de los ciudadanos que conforman este país, y por ende, la cuestión que es analizada puede suscitar una vulneración de los mismos, por ello es necesario afrontar todos los aspectos desde el mandato constitucional.

En consonancia con los datos teóricos y prácticos introducidos durante el trabajo, se han empleado reiteradamente portales bibliográficos como “Dialnet”, o instituciones que apoyan el aprendizaje e investigación, como la biblioteca de la Universidad de Carlos III de Madrid, o la biblioteca de la Universidad de León, con los que se han obtenido diferentes revistas, anuarios, libros, tesis... que posteriormente serían participes en dicha investigación.

También se ha hecho uso de diferentes páginas webs que han contribuido a la síntesis de las ideas pertenecientes a los documentos escritos previamente, además de aportar una visión práctica de los mismos, ya que los autores de dichas entradas digitales son profesionales de la información y en muchas de las utilizadas, profesionales del derecho del ámbito laboral y por otro lado, expertos en economía que cooperan en su desarrollo, además de la visualización de los efectos y consecuencias que se crean en el propio mercado laboral.

Asimismo, se han recopilado documentos pertenecientes a la Administración General del Estado, por medio del Instituto de la Mujer, organismo adscrito al Ministerio de Igualdad, dando lugar al conocimiento de la perspectiva de género desde una posición gubernamental que complementa la lucha por el derribo de la lacra sufrida. Igualmente, se introducen datos pertenecientes a organismos universales, como la Organización Internacional del Trabajo o la Organización de las Naciones Unidas (ONU Mujeres) que ponen de relieve aquellos aspectos que inciden en su creación y asentamiento dentro del género femenino.

Con todo ello, lo que se persigue no es más que la captación del interés del lector, y su implicación en la causa pretendida, para que todos juntos podamos constituir una sociedad más igualitaria y rica en valores democráticos.

1. LAS DENOMINADAS BRECHAS POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL CONTEXTO PRODUCTIVO ACTUAL

El papel de la mujer trabajadora en el ámbito de la Unión Europea, tuvo su origen en la Primera Guerra Mundial, ante la necesidad de que éstas asumieran las tareas que en un principio estaban encomendadas a los hombres, por la partida de los mismos a los campos de lucha¹. En España, esta circunstancia fue en aumento con la llegada de la Segunda República², pero experimentó un retroceso muy importante ante la implantación de la dictadura franquista³ ya que las mujeres fueron objeto de todo tipo de discriminación por el bando nacional, obligando a las mismas a permanecer en sus hogares al cuidado de los demás y perdiendo todos aquellos derechos que habían obtenido previamente⁴. La entrada de la democracia supuso un enorme progreso en la situación laboral femenina respecto de la anterior, dando un margen de actuación y participación más amplia a las mujeres, hasta el que conocemos hoy en día. Muchos son los factores que contribuyen a aumentar la disparidad entre el género masculino y el género femenino, desde el lugar de procedencia de la persona, hasta el desempeño de determinadas tareas o empleos en los que predomina la presencia de la mujer, entre otros⁵. A continuación, se pondrán de relieve los distintos obstáculos (y los más importantes) a los que se enfrenta el género femenino en el ámbito laboral habitualmente:

1.1 Brecha salarial

Esta circunstancia se pone de manifiesto cuando un hombre y una mujer llevan a cabo la misma actividad laboral pero el primero obtiene una mayor retribución salarial que la segunda⁶.

¹NATIONAL GEOGRAPHIC. La mujer en la Primera Guerra Mundial ¿Un nuevo camino hacia la igualdad? *National geographic*. 2014.

²ELPERIODIC.COM. *El asociacionismo de mujeres trabajadoras en la Segunda República desarrolló su conciencia feminista* [en línea] [Fecha de consulta: 17/03/2021]. [https://www.elperiodic.com/valencia/asociacionismo-mujeres-trabajadoras-segunda-republica-desarrollo-conciencia-feminista_729258].

³GARCIA ALCÓN, Rosa. *La lucha de las mujeres durante el franquismo* [en línea] [Fecha de consulta: 17/03/2021]. [<https://www.lavozdelarepublica.es/2021/03/la-lucha-de-las-mujeres-durante-el.html>].

⁴RANZ ALONSO, Eduardo. La represión franquista contra la mujer. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*. 2019, Vol. 4, Núm. 3, páginas 53 a 70.

⁵ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. *La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?* [en línea] [Fecha de consulta: 15/03/2021]. [<https://ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro>].

⁶TABLADO, Fernando. *Brecha salarial: definición, datos y causas* [en línea] [Fecha de consulta: 15/03/2021]. [<https://protecciondatos-lopd.com/empresas/brecha-salarial/>].

Las causas que motivan este suceso tienen su origen en diferentes circunstancias, desde el tipo de jornada laboral que es ejercida por la mujer, (siendo frecuente que las mismas presten servicios o desarrollen una actividad profesional a tiempo parcial como consecuencia de la realización de las tareas del hogar); la menor probabilidad de acceso a altos cargos que experimentan fruto de la maternidad; el desconocimiento de los datos reales sobre los que se opera a la hora de la distribución salarial entre los empleados, o la clase de labor que se lleva a cabo, subsistiendo esa idea de que a la figura femenina le competen tareas relacionadas con el cuidado⁷.

En relación a la jornada laboral, las mujeres han adoptado la mayor parte de trabajos a tiempo parcial, ocasionando la percepción de una retribución más baja en comparación con el otro sexo, motivado por el cuidado de personas dependientes u otras obligaciones de carácter familiar o personal, ya que si la jornada laboral tiene una duración menor, es más sencillo coordinar la realización de las distintas tareas domésticas con el desarrollo de la actividad profesional⁸. En 2019, según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (En adelante, INE) en relación al número de trabajadores que se encontraban en una situación de empleo a jornada parcial, de un total de 329.900 personas que se hallaban en dicha condición, 301.000 son mujeres, lo que muestra claramente la tendencia del sexo masculino a alcanzar aquellos trabajos a jornada completa y por consiguiente la obtención de un salario mucho más elevado⁹.

En relación a la menor probabilidad de acceso a altos cargos que experimentan las féminas fruto de la maternidad, es importante mencionar que a menudo deben elegir entre la promoción en su propio puesto de trabajo, y la etapa maternal, por ello no debe hablarse de una exclusión sino, en numerosas ocasiones, de una autoexclusión de la que son meras víctimas y cuyo origen procede de la idea arraigada de que el género masculino es el que obtiene los ingresos con los que se satisfacen las necesidades familiares y el género femenino el que las atiende materialmente¹⁰.

⁷ONU MUJERES. *Causas de la brecha salarial* [en línea] [Fecha de consulta: 16/05/2021]. [<https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/causas-de-la-brecha>].

⁸BELTRAN FELIP, Reyes. Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España. Elemento para su análisis. *Cuaderno de Relaciones Laborales*. 2000, Vol. 17, páginas 139 a 161.

⁹CAÑAS, Óscar. *Más del 90% de los trabajadores a tiempo parcial para disponer de más tiempo para cuidados en 2019 eran mujeres* [en línea] [Fecha de consulta: 17/05/2021]. [<https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-mas-90-trabajadores-tiempo-parcial-disponer-mas-tiempo-cuidados-2019-eran-mujeres-20200327132352.html>].

¹⁰CARRILLO, Nereida. *Género y poder: ¿por qué no hay mujeres directivas?* [en línea] [Fecha de consulta: 17/05/2021]. [<https://www.uoc.edu/porta/es/news/actualitat/2017/033-genero-poder.html>].

En relación al desconocimiento de los datos reales sobre los que se opera a la hora de la distribución salarial entre los empleados, en 2015 según el INE, las remuneraciones brutas que percibían los hombres fueron de media 25.992,76 euros, mientras que los ingresos que obtenían las mujeres fueron de 20.051,58 euros. Según estos datos el sexo femenino cobra de media bruta un 23 por ciento menos que el masculino, es decir, por cada euro que ganen ellas, los hombres reciben 1,3 euros¹¹.



Tabla 1: Ganancia media anual por género y sector de actividad. Fuente: CCOO e INE

En relación a la clase de labor que se lleva a cabo, es indudable que sigue persistiendo esa idea errónea de que las féminas optan libremente por tareas que enlazan con el cuidado, la enseñanza, la psicología... el problema es el germen que da lugar a esa voluntad de acceso a esas determinadas profesiones. Con ello, se pretende poner de manifiesto que esa tendencia a realizar actividades de ese calibre, no es en muchos casos, espontáneo, ya que existe una percepción muy asentada de que las mujeres deben trabajar en un determinado sector y los hombres en otro, y por consiguiente, ellas optan por el tipo de trabajo que creen que es el que mejor se asimila a su rol de género¹². Además de todo

¹¹PASCUAL CORTES, Raquel. *Cuatro causas por las que las mujeres cobran un 30% menos* [en línea] [Fecha de consulta: 17/05/2021]. [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/02/13/midinerio/1518524661_975842.html].

¹²APRENDEMÁS. *Empleos femeninos: ¿sectores en los que la mujer lo tiene más fácil?* [en línea] [Fecha de consulta: 17/05/2021]. [https://www.aprendemas.com/es/blog/empleo/empleos-femeninos-sectores-en-los-que-la-mujer-lo-tiene-mas-facil]

lo expuesto previamente, hay que tener en cuenta que esta situación discriminatoria se acentúa mucho más cuando la mujer es discapacitada¹³. Esta exclusión puede ser traducida en cifras, ya que en 2016 el salario medio que percibían estas personas rondaban los 3.057 euros menos que los hombres, un dato muy preocupante¹⁴ y que es necesario modificar, porque si el colectivo femenino ya es objeto de exclusión por razón del género que poseen, cuando éstas ostentan algún tipo de minusvalía se produce una situación de vulnerabilidad extrema¹⁵.

Como medida de protección frente a esta brecha, se ha formulado el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres¹⁶. Esta norma viene a completar el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores¹⁷ (En Adelante, ET), que dispone lo siguiente:

“1. 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. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.”

Con la creación del Real Decreto mencionado anteriormente, se incluye la plasmación de un principio de igualdad de retribución entre ambos géneros, teniendo como finalidad garantizar la homogeneidad de oportunidades de acceso al mercado laboral entre el sexo femenino y el sexo masculino. Uno de los instrumentos que permiten

79643#:~:text=En%20la%20actualidad%2C%20entre%20las,de%20actividades%20sanitarias%20y%20de].

¹³BLAZQUEZ AGUDO, Eva María. Discriminación múltiple en el mercado laboral: ¿qué opciones tiene una mujer discapacitada de encontrar un puesto de trabajo?. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*. 2018, Vol. 3, Núm. 1, páginas 5 a 7.

¹⁴Ídem.

¹⁵Ídem.

¹⁶España. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 14 de octubre de 2020, núm. 272, páginas 87503 a 87513.

¹⁷España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 24 de Octubre de 2015, núm. 255, páginas 100224 a 100308.

alcanzar y cumplir este principio es el “*Sistema de valoración de puestos de trabajo con enfoque de género*”¹⁸, cuyo objetivo radica en la necesidad de dilucidar la importancia que poseen los diferentes puestos de trabajo que conforman la empresa, ya que éste factor debe ser el que determine la retribución obtenida por cada trabajador, y no otro diferente que pueda dar lugar a la existencia de discriminación por razón de sexo. Se trata de un sistema originado en base a los principios de la neutralidad y objetividad¹⁹ y pretende que los empleados se lucren de los beneficios que se obtengan por las características propias del puesto de trabajo y que no atienda a otros factores en los que la subjetividad y la injusticia tengan voz.

Además, ya en el propio artículo 28 ET se clarifica cuando éstos empleos serán de igual valor y por consiguiente, se desecha todo aquello que pueda resultar arbitrario: “*Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes*”. Por ello, a la hora de adjudicar un valor determinado, se deben analizar las características en relación a dicho precepto y otorgar una puntuación real que ensalce la importancia del empleo en el proceso productivo de la empresa²⁰.

A pesar de ello, aún queda un largo camino para que se produzca esa igualdad de manera efectiva, porque son demasiados los obstáculos que persisten en la realidad social, por lo tanto es de vital importancia tomar conciencia de ello y que los poderes públicos cumplan con el deber que les ha sido conferido. Debe ser objeto de mención, una resolución judicial que ha marcado un precedente en este país, demostrando así que la doctrina y jurisprudencia se muestran claras y en favor de los derechos fundamentales, persiguiendo y castigando todo tipo de discriminación que llegue a las salas judiciales cuando a través de toda la actividad probatoria necesaria, se evidencie la vulneración de los mismos. La sentencia núm. 246/2018 de 14 febrero²¹, dictada por el Tribunal Superior

¹⁸MARÍN MALO, Mirentxu. Discriminación salarial indirecta y los sistemas de valoración de puestos de trabajo. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*. 2021, Vol. 6, Núm. 2, páginas 34 a 60.

¹⁹Idem.

²⁰Idem.

²¹España. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala de lo Social, Sección 1ª) [Versión Electrónica. Base de datos ARANZADI INSTITUCIONES] Sentencia núm. 246/2018 (recurso 2089/2017) de 14 de Febrero [Consultado: 15/06/2021]. [ECLI: ES:TSJAND:2018:7].

de Justicia de Andalucía desestima el recurso de suplicación interpuesto por la empresa “ANDALUZA DE TRAMITACIONES Y GESTIONES S.A”. Este medio de impugnación pretendía esconder la discriminación salarial que estaba sufriendo una trabajadora por razón de sexo en dicha sociedad, ya que la misma se encontraba ejecutando un puesto del mismo valor que sus compañeros, pero la parte actora percibía una retribución salarial inferior que ellos, ostentando todos el título de “responsables de departamento”. La diferencia entre los sueldos observados es muy elevada, según relata el fundamento jurídico primero de la sentencia, la trabajadora debería haber ingresado un total de 48.950,16 euros al año, en lugar de los 33.672 euros que percibió realmente.

A lo largo de todo el documento, se exponen todos los argumentos en los que el mismo se basa. Esta mujer ha sufrido una discriminación en toda regla y el poder judicial se ha percatado poniendo fin a dicha desigualdad, obligando a la empresa a abonar las cantidades correspondientes del salario y además, una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados, fomentando y esclareciendo el imperativo constitucional de que nadie puede sufrir discriminación por razón de sexo.

También debe ser expuesta una resolución judicial muy reciente, “*Caso K y otros, contra Tesco Stores*”²². Esta sentencia data del 3 de junio de 2021, cuyo origen emana del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (En Adelante, TJUE).

Tesco, empresario minorista, fue demandado por aproximadamente 6.000 empleados (tanto del sexo femenino como del masculino), porque éstos alegaban el no cumplimiento del principio de igualdad retributivo ante trabajos del mismo valor²³. Las trabajadoras entendían que ambos géneros debían percibir el mismo salario porque realizaban labores de igual valor, mientras que la parte demandada entendía que éstas no podían ser objeto de comparación ya que no realizaban trabajos en las mismas condiciones y que la empresa no constituía una fuente única, como insinuaba la parte actora²⁴. El TJUE, por su parte, respondió a la cuestión prejudicial planteada ante el mismo, declarando que el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, es de aplicación directa, tanto si es “trabajo de igual valor”, como “el mismo trabajo”, y que por consiguiente esta cuestión puede ser planteada ante los órganos

²²Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia del 3 de Junio de 2021. Caso K y otros y otros, contra Tesco Stores, C-624/19.

²³Ídem.

²⁴Ídem.

jurisdiccionales nacionales, que tendrán que dirimir si existe esa distinción o no, en base a todos los elementos fácticos con los que cuenten²⁵.

1.2 Brecha digital. Especial consideración a la pandemia del COVID-19

La Constitución Española (En adelante, CE) dispone en su artículo 9.2, por un lado la obligación de los poderes públicos de promover la igualdad efectiva entre los individuos y por otro lado, la necesidad de suprimir cualquier tipo de inconveniente que imposibilite el ejercicio de dicha igualdad, además de fomentar la intervención de los propios sujetos en la vida política, económica, cultural y social²⁶. A pesar de ello, en el campo tecnológico, no se ha conseguido suprimir la totalidad de los obstáculos acaecidos hasta el momento. La disparidad existente entre las diferentes regiones a la hora de posibilitar el uso de las tecnologías de la información y comunicación, es muy grande y eso no deja lugar a dudas, ya que dependiendo del lugar en el que se resida se podrá tener mayor o menor acceso a estos sistemas, por ello se crea la noción de “Brecha Digital”. Como muy bien narra Julio Cabero Almenara, este concepto puede ser definido de la siguiente forma: *“en términos de la desigualdad de posibilidades que existen para acceder a la información, al conocimiento y la educación mediante las nuevas tecnologías²⁷”*. La consecuencia directa de esta situación es la marginación y exclusión que se fomenta entre el conjunto de individuos que conforman la sociedad, siendo imposible alcanzar el objetivo inclusivo que se pretende con el uso de dichos instrumentos²⁸. Es cierto que la brecha digital no solo se produce en términos generales sino que también puede darse entre hombres y mujeres, en relación por ejemplo, al acceso de las mismas a estas tecnologías²⁹.

Asimismo, y en concordancia con el objeto de este estudio, es de vital importancia hacer mención a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres³⁰ (En adelante, Ley de Igualdad), concretamente a su artículo 28, que dispone lo siguiente:

²⁵Ídem.

²⁶Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, páginas 29313 a 29424.

²⁷CABERO ALMENARA, Julio. Reflexiones sobre la brecha digital y la educación. *Tecnología, educación y diversidad: retos y realidades de la inclusión digital*. 2004, páginas 23 a 42.

²⁸Ídem.

²⁹ARENAS RAMIRO, Mónica. Brecha digital de género. *Anuario de la facultad de derecho de la Universidad de Alcalá*. 2011, Núm. 4, páginas 97 a 125.

³⁰Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 23 de Marzo de 2007, núm. 71.

“1. Todos los programas públicos de desarrollo de la Sociedad de la Información incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.

2. El Gobierno promoverá la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información mediante el desarrollo de programas específicos, en especial, en materia de acceso y formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones, contemplando las de colectivos de riesgo de exclusión y del ámbito rural.

3. El Gobierno promoverá los contenidos creados por mujeres en el ámbito de la Sociedad de la Información.

4. En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, se garantizará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas”.

La finalidad que se pretende con ello, es garantizar la integración del género femenino en la vida social, económica, política y cultural a través de la creación de diversos instrumentos que posibiliten el acceso de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres.

En relación con el ámbito laboral, se es consciente de que aquellos que pueden acceder a las tecnologías y hacer uso de ellas eficientemente, tienen mayor probabilidad de alcanzar puestos de mayor prestigio y un salario proporcional a los mismos, siendo el género femenino una gran víctima de ello, dando lugar a la pérdida de mano de obra necesaria para incrementar la productividad y la competitividad en el mercado laboral³¹.

La doctrina mayoritaria entiende como causas que han proliferado la brecha digital de género, las siguientes³²:

- Desde un punto de vista educativo: El desconocimiento de idiomas, creencias arraigadas en relación al papel de la mujer y el hombre originadas desde la época académica...
- Desde un punto de vista social y cultural: Aspectos influyentes como la época en la que se produce el nacimiento o los prejuicios adoptados en relación a determinados puestos de trabajo, entre otros.
- Desde un punto de vista económico: La brecha salarial mencionada en el apartado anterior, ausencia de un sistema adecuado de acceso a las tecnologías...
- Desde un punto de vista político y/o jurídico: La falta de legislación que proteja en mayor sentido la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

³¹ARENAS RAMIRO, Mónica. Brecha digital de género. *Anuario de la facultad de derecho de la Universidad de Alcalá*. 2011, Núm. 4, páginas 97 a 125.

³²Ídem.

La pandemia originada por la COVID-19, ha evidenciado y acentuado posteriormente, el gran problema que existe en torno a este aspecto³³. Como consecuencia de la imposición del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo³⁴, por el que se declara el estado de alarma, el mundo se detiene, y comienza una época en la que el teletrabajo³⁵ cobra su máximo esplendor, apostando por este método y desechando su práctica presencial. Si bien es cierto es que esta forma de prestación de servicios trae aparejada numerosas ventajas, como por ejemplo la reducción de la contaminación en el planeta o la disminución de los accidentes in itinere³⁶, pero también demuestra la realidad social existente y la ausencia de mecanismos que permitan una adaptación a los progresivos cambios sufridos. La contratación femenina en relación con la masculina, se ha desplomado en un 25.8 por ciento como consecuencia de la pandemia del COVID-19, siendo las menores de veinticinco años, las grandes perjudicadas con un 36.5 por ciento menos de contratación y las mujeres con una edad entre veinticinco y cuarenta y cinco años las que menos, con un 27.6 por ciento³⁷.

Con todo lo analizado anteriormente y en relación con la emergencia sanitaria actual, se ha demostrado que las mujeres son las grandes víctimas de la pandemia a nivel digital³⁸, ya que la brecha que ya existía previamente se ha visto agravada por la crisis presente, y que sin lugar a dudas, marcará un antes y un después en la vida social. Una vez analizadas las causas que dan lugar a la existencia de esta brecha, es necesario poner en marcha los instrumentos necesarios para vencer en esta lucha y cerrar la brecha digital por razón de género, consiguiendo de esta forma que las mujeres puedan tener las mismas oportunidades de acceso a las TICs que los hombres, porque sin ello, nunca se podrá producir una aplicación real y efectiva del artículo 28 de la Ley de Igualdad.

³³BUSTELO, Montserrat. *Brechas digitales de género en tiempos de COVID-19* [en línea] [Fecha de consulta: 12/06/2021]. [<https://www.innovaspain.com/brechas-digitales-de-genero-en-tiempos-de-covid-19/>].

³⁴España. Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Boletín Oficial del Estado, 14 de Marzo de 2020, núm. 67, páginas 25390 a 25400.

³⁵ALVAREZ CUESTA, Henar. Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*. 2020, Núm. 43, páginas 175 a 201.

³⁶Idem.

³⁷J.L.M. *La contratación de mujeres cayó en 2020 por la crisis de la Covid-19* [en línea] [Fecha de consulta: 14/06/2021]. [<https://www.soziabile.es/contratacion-de-mujeres-cayo-en-2020-por-la-pandemia/>].

³⁸CASTAÑO, Cecilia. DÍAZ, Capitolina. OLIVER, Nuria. *Mujeres, sociedad digital y COVID-19* [en línea] [Fecha de consulta: 12/06/2021]. [<https://www.elmundo.es/ciencia-y-salud/salud/2020/06/13/5ee3813cfc6c83586b8b4714.html>].

1.3 Brecha por razones de cuidado de familiares

Este tipo de brecha está estrechamente relacionada con la brecha salarial, ya que las mujeres son el grupo social imperante en las excedencias por cuidado de familiares, con unos datos preocupantes del 87.17 por ciento de las 54.723 solicitudes que han sido objeto de tramitación en 2020³⁹.

Las excedencias pueden ser definidas como aquellas situaciones en las que se encuentran los trabajadores, cuando se produce una suspensión del contrato laboral (de una manera forzosa o voluntaria) por algún tipo de motivo⁴⁰. Vienen reguladas en el artículo 46 ET⁴¹ y cuyo apartado tercero, relata la situación cuando ésta ha sido motivada por el cuidado de familiares, de esa manera dicho precepto contiene lo que se dispone a continuación:

“Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida”.

Por lo tanto, la finalidad de esta figura persigue que los trabajadores y trabajadoras lleven a cabo todo el cuidado que sea necesario en vista del bienestar físico y psíquico de los familiares, sin que pueda producirse la eliminación de dicha persona dentro del mundo laboral⁴². Este fenómeno se aplica de manera independiente del género de la persona que la solicita, pero se desprende de la realidad social el uso continuado del mismo por las féminas, volviendo al punto de partida y enlazando con la atribución de roles o estereotipos de género, dando lugar una vez más a la discriminación entre sexos, pero en este sentido se trata de una figura encubierta (discriminación indirecta⁴³); una figura que

³⁹CORTÉS, Helena. *Los hombres que piden excedencia por cuidados son todavía una excepción* [en línea] [Fecha de consulta: 14/06/2021]. [https://www.abc.es/familia/mujeres/abci-hombres-piden-excedencia-cuidados-todavia-excepcion-202102040114_noticia.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F].

⁴⁰CONCEPTOSJURIDICOS.COM. *Excedencia* [en línea] [Fecha de consulta: 14/06/2021]. [<https://www.conceptosjuridicos.com/excedencia/>].

⁴¹España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 24 de Octubre de 2015, núm. 255, páginas 100224 a 100308.

⁴²RÓDRIGUEZ ESCANCIANO, Susana. La excedencia por razones familiares: una realidad jurídica necesitada de mayor protección social. *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*. 2007, Núm. 11, páginas 855 a 884.

⁴³SÁEZ LARA, Carmen. Las discriminaciones indirectas en el trabajo. *Cuadernos de relaciones laborales*. 1995, Vol. 6, páginas 67 a 80.

corre un velo transparente con el que se pretende ocultar las carencias y desigualdades arraigadas en este Estado y sociedad⁴⁴.

A pesar de la auténtica red normativa creada al efecto, existen casos en los cuales ésta se ve vulnerada, dando lugar al inicio necesario de un proceso judicial con la que poder dilucidar la veracidad de unos hechos, obteniendo con ello una resolución judicial que ponga fin a los abusos que se proyectan.

Cabe mencionar la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Valencia⁴⁵, cuyo objeto consistía en un despido improcedente por parte de una empresa a una trabajadora, que tuvo que ausentarse de su puesto de trabajo porque necesitaba cuidar a sus hijas menores, ya que esta situación tuvo su origen durante la pandemia y las mismas no podían asistir al colegio. La empleada comunicó a la empresa la situación y ésta, tramitó directamente su parte de baja, sin que en ningún caso la voluntad de la parte actora fuera dar por concluido y extinguido el contrato laboral. El fallo de esta resolución esclareció un despido improcedente porque no quedaba justificada de ninguna manera, ni expresa ni tácita, esa voluntad que abogaba la parte demandada y por ello, se dio luz verde a la activación del artículo 56 del ET⁴⁶, obligando a la empresa a optar entre la readmisión de la trabajadora o por el contrario al pago de la indemnización correspondiente.

Con este ejemplo se pone de manifiesto el problema existente en relación a esta brecha por razón de cuidado de familiares, en las que las mujeres ven peligrar sus puestos de trabajo por atender aquellas necesidades que deben ser paliadas para el alcance de una vida plena, y para ello deben ser de aplicación las herramientas efectivas que consigan destruir esta grieta de una vez por todas y más concretamente, las medidas de acción positiva que serán objeto de análisis próximamente.

2. SEGREGACIÓN LABORAL POR RAZON DE GÉNERO

A la hora de comenzar con el estudio de la segregación laboral por razón de género, es conveniente dejar unas bases previas perfectamente asentadas. La Carta

⁴⁴RODRIGUEZ ESCANCIANO, Susana. La excedencia por razones familiares: una realidad jurídica necesitada de mayor protección social. *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*. 2007, Núm. 11, páginas 855 a 884.

⁴⁵España. Juzgado de lo Social núm. 2 de Valencia. [Versión electrónica. Base de datos ARAZANDI INSTITUCIONES] Sentencia núm. 296/2020 de 16 noviembre [Consultado el 14 de Junio de 2021]. [ECLI: ES: JSO: 2020: 4899].

⁴⁶España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 24 de Octubre de 2015, núm. 255, páginas 100224 a 100308.

Magna establece en su artículo 14⁴⁷ que nadie puede sufrir discriminación de ningún tipo, atendiendo al caso que nos ocupa se pondrá en relación con la exclusión por razón de sexo. Si bien es cierto que la propia CE compele a la ejecución de la norma; a la igualdad entre los distintos sexos, la realidad fáctica demuestra todo lo contrario. Normalmente se vincula el género masculino con determinados sectores profesionales, en los que la fuerza física cobra mucho peso (entre otros) y al femenino con tareas domésticas, dando lugar al desperdicio de capital humano, que aun teniendo las capacidades y aptitudes suficientes para desempeñar la actividad, nunca tendrá la oportunidad de plasmarlo⁴⁸.

En relación a lo expuesto anteriormente, las mujeres se encuentran con un obstáculo que es necesario derribar, consistente en la responsabilidad interiorizada de priorización de las tareas de cuidado frente a la consecución de sus objetivos profesionales, obligando a éstas a abandonar sus propias aspiraciones laborales⁴⁹. Esta figura proyecta la cantidad de hombres y mujeres que se aglutinan en los diversos puestos de trabajo⁵⁰, extrayendo de esta definición dos tipos de segregación: la horizontal y la vertical.

2.1 Horizontal

Hace referencia a aquellos puestos laborales en los que el género femenino tiene una mayor presencia; bien sea por las destrezas inherentes a esa persona o bien por la predilección de las mismas, ya que existe una tendencia generalizada de aceptación consistente en la noción de que las mujeres deben realizar determinadas tareas porque son más “adecuadas” para las mismas; consideración que ha asentado las bases de la segregación laboral por razón de género⁵¹. El sistema patriarcal ha conseguido que se conciben dos tipos de trabajos: en primer lugar “los realizados por ellos” y en segundo lugar, “los realizados por ellas”⁵². Es una idea que se ha apoderado de las mentes de

⁴⁷Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, páginas 29313 a 29424.

⁴⁸SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO. CONSEJERIA DE EMPLEO. *La segregación ocupacional* [en línea] [Fecha de consulta 17/03/2021]. [http://www.juntadeandalucia.es/empleo/recursos/material_didactico/comun/transversalidad/M2/M2_Texto/M2_T02.pdf].

⁴⁹BLANCO GARCIA, María Monserrat. *Mujer, formación y empleo*. Facultad de educación de la Universidad Complutense de Madrid. 2013. Madrid.

⁵⁰FATIMAMG. *La segregación laboral por razón de género* [en línea] [Fecha de consulta: 17/03/2021]. [<https://generoyeconomia.wordpress.com/author/fatimamgblog/>].

⁵¹BLANCO GARCIA, María Monserrat. *Mujer, formación y empleo*. Facultad de educación de la Universidad Complutense de Madrid. 2013. Madrid.

⁵²GOMEZ BUENO, Carmuca. Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. *Papers: revista de sociología*. 2001, Vol. 63-64, páginas 123 a 140.

miles de personas; de una sociedad en general, que en vez de expulsar esa adjudicación de roles, colocan cada vez más rápido los bloques que dificultan la plena igualdad de género.

Es objeto de mención, la tendencia continuada del hombre a escoger las distintas ramas de ciencias como alternativas en su futuro laboral, mientras que las mujeres se dirigen a puestos de trabajo que estén relacionados con la rama humanística⁵³. Ésta práctica tiene su origen en la época infantil, en la creación y plasmación de diversos estereotipos que marcan diferencias entre los niños y las niñas⁵⁴, y que posteriormente van en aumento hasta conseguir la creación de perfiles que se atribuyen en relación al género que cada persona posee desde su nacimiento.

Además de ello, también es un género influyente en esta distribución, el hecho de que muchas mujeres a lo largo de la historia, hayan conseguido proliferar innumerables descubrimientos científicos pero no han conseguido el reconocimiento de los mismos, debido al marco (no) jurídico en las que se veían inmersas.

Es vital hacer referencia al caso de Rosalind Franklin⁵⁵ ya que asentó un precedente en la ciencia y no pudo lucrarse de su trabajo por el régimen patriarcal del que formaba parte.

A pesar de todos los inconvenientes con los que se ha encontrado el género femenino en el pasado y los que sobrevienen en el futuro, es hora de luchar contra todos ellos haciendo uso de la formación y educación para conseguir derribarlos y darle el papel a la mujer que realmente se merece en todos los ámbitos, proporcionando la misma igualdad de oportunidades entre ambos géneros y conseguir ensalzar la presencia femenina en aquellos puestos de trabajo caracterizados por su ausencia.

2.2 Vertical

La segregación vertical, está estrechamente relacionada con la ocupación de aquellos puestos que se encuentran en la cúspide empresarial, que actualmente están

⁵³TORRES GONZALEZ, Obdulia. La segregación horizontal: el riesgo de los agregados estadísticos. *En Feminismo/s*. 2018, Núm. 31, páginas 231 a 250.

⁵⁴SOLÍS ESPALLARGAS, Carmen. *¿Por qué hay menos mujeres en carreras de ciencias?* [en línea] [Fecha de consulta: 08/06/2021]. [<https://theconversation.com/por-que-hay-menos-mujeres-en-carreras-de-ciencia-111282>].

⁵⁵JUSTO SUAREZ, Cristina. *Mujeres y hombres en la ciencia española. Una investigación empírica* [en línea]. [2006]. [Fecha de consulta: 08/06/2021]. [<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/mujeresYHombresCiencia.pdf>]

desempeñados mayoritariamente por varones⁵⁶, dando lugar a la expresión imperante de “Techo de cristal”, que próximamente será objeto de estudio en profundidad.

A continuación, se pondrán de relieve los diferentes obstáculos con los que se encuentra el género femenino, impidiendo su acceso a los altos cargos en los diferentes sectores.

CONTEXTO EUROPEO	CONTEXTO ESPAÑOL
<ul style="list-style-type: none"> -Existencia de estereotipos. -Falta de visibilidad en los altos cargos. -Falta de experiencia. -Compromiso con sus vidas personales. -Barreras sociales relacionadas con la conciliación de la vida profesional y personal. -Percepción psicológica de la idoneidad de los puestos directivos. 	<ul style="list-style-type: none"> -La segregación ocupacional por sexo del propio mercado laboral. -Los pactos entre varones o pactos entre iguales. -Estereotipo gerencial existente en la cultura organizacional con pautas asociadas con: el rol masculino, el compromiso con la organización, el éxito en la carrera y la dedicación al trabajo. -La división del trabajo productivo/reproductivo. -El “techo de cemento”

Tabla 2: Obstáculos en la promoción de las mujeres en el contexto europeo y español. Fuente: “Las (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal”, Autores: Teresa Barberá, Carlos M. Dema, Sofía Estellés

Como bien se ha explicado a lo largo del punto anterior sobre la “Segregación Horizontal”, diversos factores son los que dañan la ocupación femenina en el empleo, pero debe ponerse en relación además, con la desventaja que sufren a la hora de liderar, controlar o encabezar determinadas posiciones dentro del centro de trabajo de las que son participes. Uno de los aspectos más relevantes viene de la mano de la posibilidad que tiene el hombre de dedicarse con mayor profundidad a sus tareas, ya que ellos, como se ha demostrado a lo largo de este estudio, pocas veces abandonan sus puestos de trabajo a diferencia de las mujeres, dando lugar a su especialización en el mismo y como consecuencia a la obtención del éxito en su propia carrera. A modo de ejemplo, la

⁵⁶RODRIGUEZ ESCANCIANO, Susana. El acceso de la mujer a puestos de liderazgo en la empresa: principales obstáculos. *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*. 2020, páginas 23 a 80.

Universidad de León constituye uno de los organismos en los que esta figura cobra vida. En 2006 solo había un 15.79 por ciento de catedráticas⁵⁷ dentro de los docentes con dicha condición, por ello el puesto de Rector de la Universidad era muy poco probable que fuera desempeñado por una mujer, y en 2014, es decir, solo ocho años más tarde, se ha conseguido aumentar a un 20.7 por ciento⁵⁸. Estos datos resultan sorprendentes ya que la mayor parte del alumnado graduado son mujeres, pero como será destacado próximamente, existen diferentes obstáculos que marcan el futuro laboral de las féminas independientemente del título que obtengan.

3. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO “TECHO DE CRISTAL”

El techo de cristal puede ser definido como la barrera invisible que no permite la entrada de las mujeres en puestos de alta responsabilidad, impidiendo como consecuencia, la promoción de las mismas en el ámbito laboral⁵⁹. Se trata de la consecuencia directa de la segregación laboral vertical. Si bien es cierto, es que esta expresión tuvo lugar en el año 1978, de la mano de Marilyn Loden, pero ello no quiere decir que su origen se repercuta en dicho momento, sino que se manifestó por primera vez en esa época⁶⁰.

Las causas que dan lugar a este fenómeno han sido un acopio de todas las nociones que en este trabajo se han querido acentuar, sin embargo, y para ayudar al lector a la mejor comprensión del mismo, a continuación se plantea de una manera muy sintetizada los motivos y los efectos que se originan como consecuencia del mismo:

CAUSAS	EFFECTOS
-Esteriotipos de género comúnmente aceptados	-Puestos inalcanzables para el género femenino.
-Pensamiento erróneo sobre las capacidades de liderazgo y responsabilidad de las mujeres	-Menor poder adquisitivo
	-Pensiones más reducidas

⁵⁷RODRIGUEZ PACIOS, Adelina. Educación superior y segregación de género: órganos unipersonales de la Universidad de León. *Cuestiones de Género*. 2006, Núm. 1, páginas 137 a 153.

⁵⁸RODRIGUEZ PACIOS, Adelina. La segregación docente en la Universidad de León. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*. 2018, Vol. 3, Núm. 1, páginas 161 a 182.

⁵⁹BERNARDO, Ángela. *¿Qué es el techo de cristal?* [en línea] [Fecha de consulta: 05/05/2021]. [<https://hipertextual.com/2017/02/techo-cristal>].

⁶⁰BBC MUNDO. *Marilyn Loden, la mujer que inventó la expresión "techo de cristal"* [en línea] [Fecha de consulta: 05/06/2021]. [<https://www.bbc.com/mundo/noticias-42338736>].

Tabla 3: Causas y efectos del techo de cristal. Fuente: Elaboración propia a través de información recogida de GrupoAtico34: ¿Qué es el techo de cristal y como eliminarlo?.

El gran obstáculo con el que se encuentran las mujeres es el contrato laboral. Según el artículo 1254 del Código Civil: “*El contrato existe desde que una o varias personas consienten en obligarse, respecto de otra u otras, a dar alguna cosa o prestar algún servicio*”, por lo tanto en virtud de dicho precepto, se desprende que ambos sujetos están sometidos a una relación de la cual se extraen diversos derechos que se convierten en obligaciones para la contraparte. Con todo ello, es lógico que se pretenda alcanzar un equilibrio entre ambos individuos que no siempre será obtenido realmente, sobretodo en relación al ámbito privado ya que el empresario es el que marca las pautas de selección de los trabajadores (en virtud del derecho legal a la autonomía contractual)⁶¹.

En el ámbito público rige, por el contrario, la contratación a través de concurso y oposición, basados en los méritos y en las capacidades del propio sujeto⁶², garantizando de esa manera la igualdad efectiva entre los diferentes individuos sin que se pueda producir ningún tipo de discriminación hacia los mismos⁶³. Por lo tanto, en el sector privado existe una mayor probabilidad de exclusión.

Sin embargo y como complemento a la legislación en materia de contratación que ya se ha visto, debe mencionarse de nuevo la Ley de Igualdad, recogiendo en su artículo 5 la siguiente disposición:

“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado⁶⁴”.

⁶¹RODRIGUEZ ESCANCIANO, Susana. El acceso de la mujer a puestos de liderazgo en la empresa: principales obstáculos. *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*. 2020, páginas 23 a 80.

⁶²España. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Boletín Oficial del Estado, 31 de Octubre de 2015, núm. 261.

⁶³Ídem.

⁶⁴España. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 14 de octubre de 2020, núm. 272, páginas 87503 a 87513.

La finalidad de este precepto es indudable, así viene declarado expresamente en el enunciado de dicho artículo: “*Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo*”⁶⁵, pero dista mucho de los objetivos que se pretenden conseguir, ya que no siempre se produce esa igualdad en los procesos de selección en el ámbito público. Es necesario hacer referencia a la sentencia dictada por el Tribunal Constitucional de 30 de Septiembre de 2019⁶⁶ que declaró la vulneración del derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo a la demandante por motivos de maternidad.

Asimismo, también hay que aludir a la directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que da lugar a la posibilidad de adopción de diferentes medidas para garantizar la equidad entre los individuos, prohibiendo en su caso los diferentes tipos de discriminación que existen y que se explican dentro de la misma norma (Artículo 2) y por consiguiente la aplicación de sanciones que castiguen aquellas conductas que sean objeto de las mismas.

Otro de los grandes inconvenientes con los que se encuentran las féminas se plantea en relación a la promoción profesional de las mismas dentro de la empresa. Es necesario partir desde unas bases para poder proceder a su explicación y por consiguiente, su comprensión.

El conjunto de todas aquellas funciones, labores, obligaciones...que rigen o caracterizan un puesto de trabajo conforman los llamados “Grupos Profesionales”, que deben ser creados atendiendo a condiciones igualitarias para que no se produzca discriminación entre géneros (Artículo 22 ET), por lo tanto, una vez procedido a la contratación de la persona, ésta formará parte de un grupo profesional diferente. Para poder escalar dentro de dicha colectividad se atenderá a diversas cuestiones, como muy bien expone el artículo 24 ET: “*los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario*”, es decir, lo que se pretende es garantizar el uso de criterios objetivos en la promoción profesional de los trabajadores y no aludir a valoraciones subjetivas que

⁶⁵Ídem.

⁶⁶España. Tribunal Constitucional (Pleno). [Versión Electrónica. Base de datos de Iberley] Sentencia núm. 108/2019 de 30 septiembre [Consultado el 16 de Junio de 2021]. [ECLI: ES: TC: 2019:108].

puedan dañar la obtención de la paridad entre los empleados y empleadas que constituyen la empresa, pero también hay que tener en cuenta que la última parte de dicho precepto puede ser la llave que utilice el empresario para abrir esa discriminación, ya sea directa o indirecta⁶⁷, por ello en virtud del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (En Adelante, LISOS), se castiga en su artículo 7.13, como infracción muy grave la decisión unilateral del empresario que implique una desigualdad entre géneros.

Sin embargo, a pesar de que esa promoción profesional debe atender a esos méritos, formación... en muchas ocasiones, el ascenso responde a reglas subjetivas y es así porque se tiene en cuenta la actitud de los mismos y como responden personalmente ante las cuestiones que se le plantean, sin que ello pueda justificar el nacimiento de disparidad, ya que solo debe darse uso a esta posibilidad cuando se haya tenido en cuenta previamente las competencias adquiridas por los trabajadores⁶⁸.

Existe una solución para poner fin al techo de cristal existente; una figura que garantiza la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (Artículo 14 CE), y es el llamado: “Plan de igualdad”⁶⁹, cuyo origen se remonta a la Ley de Igualdad⁷⁰. Este instrumento será explicado en profundidad posteriormente, pero se deja claro que se trata de la herramienta más efectiva en la lucha contra la discriminación, ya que pretende dar conocimiento de aquellas situaciones o aquellos puntos en los que se deja rienda suelta a la disparidad, teniendo como finalidad la supresión total de todos los inconvenientes que se produzcan dentro de la empresa y logrando de esa manera que las mujeres alcancen el éxito de una vez por todas.

Además, como se verá próximamente, los planes de igualdad pueden ser obligatorios o voluntarios, pero ello no es excusa para que no se tomen medidas contra la discriminación, ya que la negociación colectiva⁷¹ cobra mucho peso y puede resolver muchas de las dudas planteadas.

⁶⁷FABREGAT MONFORT, Gemma. Criterios y sistemas de promoción profesional y ascensos y no discriminación por razón de género. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*. 2021, Vol. 6, Núm. 2, páginas 12 a 33.

⁶⁸Ídem.

⁶⁹Ídem.

⁷⁰Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 23 de Marzo de 2007, núm. 71, páginas 12611 a 12645.

⁷¹FABREGAT MONFORT, Gemma. Criterios y sistemas de promoción profesional y ascensos y no discriminación por razón de género. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*. 2021, Vol. 6, Núm. 2, páginas 12 a 33

Pero, pese a toda la normativa en materia de igualdad efectiva existente, las mujeres siguen siendo víctimas de un sistema patriarcal, definido por los antropólogos como: “*un sistema de organización social en el que los puestos clave de poder (político, económico, religioso y militar) se encuentran, exclusiva o mayoritariamente, en manos de varones*”⁷², y para poner fin al mismo, es necesario luchar contra la raíz del problema, observando la educación que es ofrecida y eliminando aquellos aspectos que den lugar a la aparición de estereotipos de género, para que las mujeres puedan acceder sin ningún tipo de problema a los diferentes puestos de trabajo, atendiendo a la cualificación que posean y no a su sexo.

4. ¿TECHO DE CRISTAL O TECHO DE CEMENTO?

En el apartado anterior, se abordaban cuestiones relativas al “Techo de Cristal”: las causas, los efectos y la normativa que rige en su lucha, pero en este punto se hará referencia al mismo en relación a la existencia de otro fenómeno, el “Techo de Cemento”. Se analizarán las diversas figuras para dilucidar si realmente son independientes una de la otra o si por el contrario, son complementarias.

El Techo de Cemento puede ser definido como el conjunto de límites que las propias mujeres se imponen así mismas, condiciones intrínsecas que marcan su propio futuro laboral⁷³. Éste fenómeno debe ser eliminado por cada mujer en particular, ya que se trata de un noción inherente a la figura personal, a diferencia de lo que ocurre con el Techo de Cristal, en la que la lucha debe ser impulsada por la sociedad en su conjunto, ya que es un aspecto que afecta a la colectividad de mujeres en general. Una de las principales causas que dan lugar al nacimiento de esta situación, está estrechamente relacionado con la maternidad⁷⁴, ya que las féminas poseen un pensamiento arraigado consistente en la dificultad de conciliación de la vida laboral y la vida familiar, dando lugar en numerosas ocasiones, a la obligación de elegir entre trabajar o ser madres. Otra de las principales causas viene cogida de la mano de la presión⁷⁵ que se ejerce sobre este

⁷²PULEO, Alicia h. *El patriarcado: ¿una organización social superada?* [en línea] [Fecha de consulta: 09/06/2021]. [<https://www.mujeresenred.net/spip.php?article739>].

⁷³MASSÓ DE PABLO, Natalia. *Techos de cristal y cemento: Los frenos del talento femenino* [en línea] [Fecha de consulta: 09/06/2021]. [<https://www.generandoigualdad.com/techos-de-cristal-y-cemento-los-frenos-del-talento-femenino/>].

⁷⁴GÓMEZ COTTA, Carmen. *Techo de cristal... y de cemento.* [en línea] [Fecha de consulta: 09/06/2021]. [<https://ethic.es/2016/04/techo-de-cristal-y-de-cemento/>].

⁷⁵BARBERA RIVERA, Teresa, ESTELLÉS MIGUEL, Sofía, M. DEMA PEREZ Carlos. *Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El “techo de cristal”* [en línea]. 3rd International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management, XIII Congreso de Ingeniería de

género, a diferencia de lo que acontece con los hombres, las mujeres a la hora de alcanzar puestos de trabajo de alto prestigio, se sienten más condicionadas por la facultad de liderazgo que los demás.

Todo ello da lugar a la creación de un cúmulo de inseguridades, falta de confianza, puesta en duda de las capacidades que cada persona posee... dando luz verde a la creación de otro fenómeno llamado “síndrome del impostor⁷⁶”, del que muchas personas acaban siendo víctimas.

Las consecuencias que se originan de este Techo de Cemento, son ²⁷⁷:

- Rehusar la idea de acceso a grandes puestos directivos y por lo tanto la pérdida del salario que viene aparejado a los mismos
- Privación y ausencia del intelecto femenino en las empresas

En vista del análisis que se ha llevado a cabo de esta figura, se plasma la idea de la complementariedad entre los distintos techos; mientras que el de cristal atiende a razones externas, el de cemento alude a barreras internas. Por lo tanto, y teniendo en cuenta el estudio que se está realizando, hay que poner en marcha todos los mecanismos que sean indispensables para que la mujer pueda desarrollarse profesionalmente y dejar de lado todos aquellos pensamientos equívocos de que el género femenino carece de las competencias necesarias para desempeñar cargos de alto nivel y ostentar las responsabilidades que los mismos desprenden. Se han puesto de relieve los principales problemas que provocan la dilación en la promoción de las mujeres, prácticas que se han conservado a lo largo del tiempo y que solo podrán ser eliminadas cuando se desechen absolutamente todos los prejuicios que rodean a la mujer, pero en vista de todo lo relatado y expuesto, el primer paso es que ellas mismas dejen de poner en duda sus propias capacidades y alcen su talento, además de las competencias que las caracterizan, porque solo será en ese momento cuando nadie ponga en duda lo que ellas saben y conocen.

5. POSIBLES HERRAMIENTAS PARA SU REVERSIÓN

Después de haber abordado en profundidad los diferentes inconvenientes con los que se encuentran las mujeres dentro del ámbito laboral, es hora de reflejar los

Organización Barcelona-Terrassa, 2009. [Fecha de consulta: 09/06/2021]. [http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2009/133-142.pdf].

⁷⁶CHINCHILLA, Nuria. El nuevo liderazgo. Ayudando a la mujer a romper barreras. *Nuestro tiempo*. 2018, Núm. 699, páginas 24 a 35.

⁷⁷Ídem.

instrumentos que influyen y colaboran para lograr su reducción, teniendo como máxima finalidad la supresión total de los mismos en un futuro.

5.1 Formación

La formación profesional se trata de la primera gran herramienta de lucha contra todo tipo de discriminación. Se considera una pieza clave en las políticas de empleo⁷⁸ y lo que pretende es aumentar la presencia femenina en cualquier tipo de trabajo, y no solo en los puestos con menor retribución y con una jornada más reducida (obligación que se desprende del Artículo 61 de la Ley de Igualdad⁷⁹). Este instrumento aboga por la implantación de una serie de valores en las empresas, intentando que las mismas velen por el cumplimiento de los derechos humanos facilitando la obtención de la igualdad entre ambos géneros⁸⁰. Es necesario mencionar que si la sociedad estuviera formada en este aspecto, no sería necesario implantar ningún tipo de medida adicional, ya que esa desigualdad de la que se parte, no tendría cabida alguna⁸¹.

Con la entrada en vigor del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, mencionado anteriormente, se incluye una medida con la que se pretende obtener una información precisa y adecuada, que posteriormente será utilizada para proceder al impulso de la formación profesional. Esta medida consiste en la creación de un registro salarial⁸² de carácter imperativo para todas las empresas, con independencia del número de trabajadores con los que cuente cada una de ellas. Con la implantación de esta norma se lleva a cabo el desglose de los salarios (además de cualquier otro tipo de retribución que se produzca) obtenidos por los empleados haciendo una distinción por género para conocer la realidad de los mismos⁸³. El fundamento de esta figura responde al principio de transparencia retributiva⁸⁴ (Artículo 3), cuya razón de

⁷⁸GARCÍA DIAZ, Margarita. Igualdad de la mujer. Acceso al empleo, formación profesional y condiciones de trabajo. *Acciones e investigaciones sociales*. 1991, Núm. 1, páginas 115 a 140.

⁷⁹Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 23 de Marzo de 2007, núm. 71, páginas 12611 a 12645.

⁸⁰PADIAL GARCÍA, Álvaro. *La formación como herramienta para ser iguales* [en línea] [Fecha de consulta: 11/06/2021]. [<https://diarioresponsable.com/opinion/30755-la-formacion-como-herramienta-para-ser-iguales>].

⁸¹Ídem.

⁸²España. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 14 de Octubre de 2020, núm. 272, páginas 87503 a 87513.

⁸³RAMIREZ, Helena. *Registro salarial obligatorio. Todo lo que necesitas saber para implantarlo* [en línea] [Fecha de consulta: 12/06/2021]. [<https://protecciondatos-lopd.com/empresas/registro-salarial-obligatorio/>].

⁸⁴España. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 14 de Octubre de 2020, núm. 272, páginas 87503 a 87513.

ser aspira a velar por su cumplimiento. Lo que se pretende es tener conocimiento de aquellas desigualdades que se reportan en el ámbito laboral para poder ponerles fin.

El documento en el que se recojan los datos pertinentes debe ser fácilmente accesible tanto para los representantes de los trabajadores, como para la autoridad laboral y en consecuencia también lo será para los propios empleados⁸⁵, pero cuando no exista esa representación, todas aquellas personas que sufran discriminación por razón de sexo y emprendan un proceso jurídico, podrán tener acceso a ese documento sin perjuicio de llevar a cabo medidas que permitan salvaguardar la intimidad y el honor de las personas restantes⁸⁶.

Asimismo, y en relación con otro aspecto, todas las empresas que posean más de 50 trabajadores, también tienen la obligación de hacer una auditoría retributiva cuyo análisis pretende averiguar todo aquello que pueda ser un género influyente en la disparidad salarial⁸⁷. Es necesario señalar que éste fenómeno no tuvo su origen en la mencionada Ley, sino que hay que resaltar su aparición junto con la Recomendación de la Comisión de 7/03/2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres por medio de la transparencia⁸⁸.

5.2 Plan de igualdad

Estos proyectos pueden ser definidos como el conjunto de medidas que son adoptadas por las empresas, cuyo fin radica en la delimitación de aquellos aspectos que producen desigualdades entre ambos géneros dentro de las mismas, para proceder posteriormente a su análisis y finalmente a su eliminación total⁸⁹. Estarán formados por todo tipo de tácticas, propósitos y procedimientos que sean pertinentes para el cumplimiento efectivo de su finalidad⁹⁰.

⁸⁵Ídem.

⁸⁶BLAZQUEZ AGUDO, Eva María. El registro salarial: una simple obligación con una gran implicación. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*. 2019, Vol. 4, Núm. 3, páginas 5 a 10.

⁸⁷AMALTEA. *Auditoría Retributiva. Análisis del sistema retributivo* [en línea] [Fecha de consulta: 12/06/2021]. [<https://www.planigualdadempresas.es/auditoria-retributiva/>].

⁸⁸Unión Europea. Recomendación (UE) 2014-80437 de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. Diario Oficial de la Unión Europea, 8 de Marzo de 2014, páginas 112 a 116.

⁸⁹ALFONSO MELLADO, Carlos. Algunas claves para entender la actual configuración jurídica de los planes de igualdad: alcance y contenido. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*. 2020, Vol. 5, Núm. 2, páginas 33 a 55.

⁹⁰Ídem.

En vista de la imposición constitucional del principio de igualdad de género (Artículo 14 CE), se vienen desarrollando diferentes planes de igualdad⁹¹ a lo largo de toda la democracia, siendo objeto de afectación a todos los trabajadores que conformen la empresa (incluso a aquellos que estén en régimen de cesión que presten una actividad profesional por medio de empresas de trabajo temporal)⁹², produciéndose el nacimiento del primero en 1988. Este programa tenía como finalidad la adopción de 120 medidas que garantizaran el progreso de la situación en la que se encontraban las mujeres de la época, finalizando en 1999. Posteriormente se produjo la creación de diferentes planes, hasta que en 2007 se aprobó la Ley de Igualdad, mediante la cual se pretende dar voz a la ausencia de normativa efectiva en esta materia. Además dentro de esta Ley, se impone al Estado una cuestión imperativa consistente en la realización y actualización periódica de diferentes planes estratégicos que eliminen las desigualdades entre ambos géneros⁹³.

Asimismo, todos estos proyectos deben estar inscritos en el Registro de Planes de Igualdad⁹⁴, junto con las modificaciones que sufran y la clara diferenciación si los mismos son de ejecución obligatoria o meramente voluntarios⁹⁵.

Tendrán carácter imperativo cuando las empresas ostenten alguna de las condiciones⁹⁶ que se expondrán a continuación:

- Dentro de la empresa haya por lo menos 50 personas trabajadoras
- Por disposición obligatoria de un convenio colectivo
- Por orden de la autoridad laboral pertinente

Con ello se entiende que existen empresas que no tienen la obligatoriedad de ejecución de dichos planes, pero para fomentar la implantación de los mismos de una manera voluntaria, se prevé la adopción de medidas que resulten atractivas para las

⁹¹INSTITUTO DE LA MUJER. *Historia* [en línea] [Fecha de consulta: 11/06/2021]. [<https://www.inmujeres.gob.es/elInstituto/historia/home.htm>].

⁹²RAMO HERRANDO, María José. Dudas en torno a la negociación de los planes de igualdad: la respuesta de los tribunales. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*. 2020, Vol. 5, Núm. 2, páginas 215 a 235.

⁹³Ídem.

⁹⁴España. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Boletín Oficial del Estado, 14 de Octubre de 2020, núm. 272, páginas 87476 a 87502.

⁹⁵BOLETIN DE IGUALDAD EN EL EMPLEO. *Aspectos clave de la nueva normativa sobre planes de igualdad e igualdad retributiva*. [en línea] NIPO: 049-20-026-9, Madrid, 2020. [Fecha de consulta: 11/06/2021]. [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/BIE_2_Aspetos_clave_nuevos_reglamentos.pdf].

⁹⁶Ídem.

compañías y en consecuencia que lleven a cabo su promulgación, como por ejemplo subvenciones para las mismas⁹⁷.

Existe un plazo de aprobación de estos planes, que según la Disposición transitoria décima segunda de la Ley De Igualdad⁹⁸ atiende al siguiente esquema:

- Las empresas de más de 150 trabajadores y hasta 250, contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad
- Las empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación
- Las empresas de 50 a 100 trabajadores dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación

Pieza a resaltar, es el “Plan de formación en igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer⁹⁹” creado por el Ministerio de Sanidad, servicios sociales e igualdad, a través del Instituto de la Mujer en 2013. Este proyecto está formado por un conjunto de medidas¹⁰⁰ que pueden ser sintetizadas en 3 puntos:

- Fomento del conocimiento de la normativa (nacional y comunitaria) en materia de igualdad
- Impulso de las capacidades y competencias de la mujer, así como la visualización de los aspectos en los que éstas sufren discriminación
- Formación e integración de la perspectiva de género como práctica habitual en el ámbito laboral.

Además, también se incorporan una serie de jornadas y seminarios que complementan las actividades anteriormente mencionadas, para así conseguir una aplicación más efectiva de las mismas.

Una vez obtenidos los datos pertinentes que den lugar a la obligatoriedad de ejecución del plan de igualdad, se pone en marcha el procedimiento para su negociación, activando el artículo 4 y siguientes del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el

⁹⁷NIETO ROJAS, Patricia. La implantación y efectividad de los planes de igualdad en las empresas. *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid*. 2008, Núm. 17, páginas 119 a 140.

⁹⁸Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 23 de Marzo de 2007, núm. 71, páginas 12611 a 12645.

⁹⁹INSTITUTO DE LA MUJER. *Plan de formación en igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer* [en línea]. Madrid, 2013. [Fecha de consulta: 11/06/2021]. [<https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/formacion/docs/PLANFORMACION2013DEFINITIVO.pdf>].

¹⁰⁰Ídem.

que se regulan los planes de igualdad y su registro. Estos preceptos desprenden 2 grandes obligaciones¹⁰¹:

- Por un lado la necesaria creación de una comisión negociadora en un plazo de 3 meses (regla general) contados a partir del momento en el que las empresas posean los trabajadores oportunos. Dentro de la misma, deberán participar la representación de la empresa y las personas trabajadoras, garantizando que en su constitución, se velará por el equilibrio entre los hombres y las mujeres que son partícipes, además de que éstos cuenten con los conocimientos debidos en materia de igualdad.
- Por otro lado, las empresas deben tener negociado, aprobado y presentada la solicitud para la inscripción en el registro pertinente, en un plazo de un año contado desde el momento en el que concluye el periodo de inicio del procedimiento de negociación.

La totalidad de las competencias de la comisión negociadora, por su parte, vienen recogidas en el artículo 6 de la misma Ley, debiendo ser resaltadas dos: la negociación y creación del diagnóstico necesario y la promoción del plan creado en la propia empresa. Para esta última competencia, se prestará ayuda mediante el Instituto de la Mujer, contribuyendo a la aplicación de medidas que faciliten el impulso de los planes elaborados (Disposición adicional segunda¹⁰²) y con ello la consecución de los fines planteados.

Es necesario resaltar, que en aquellas empresas en las que resulte obligatorio la elaboración de dicho plan si no se cumplen con las garantías establecidas legalmente, el proyecto será declarado nulo¹⁰³ y por consiguiente la empresa incurrirá en una infracción grave castigada por la LISOS, concretamente en su artículo 7.13.

En virtud de las negociaciones efectuadas, la vigencia y revisión de estos proyectos atienden a la voluntad de las partes, sin perjuicio de la imposición de un límite temporal, que para el primer caso es de 4 años, mientras que para el segundo, en determinados casos

¹⁰¹España. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Boletín Oficial del Estado, 14 de Octubre de 2020, núm. 272, páginas 87476 a 87502.

¹⁰²Ídem.

¹⁰³SELVA PENALBA, Alejandra. Aplicación y gestión de los planes de igualdad. La asignatura pendiente. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*.2020, Vol. 5, Núm. 2, páginas 81 a 99.

se verá comprometido por la existencia de diferentes circunstancias, como por ejemplo cuando se produce un cambio sustancial en la plantilla de la empresa, a tenor de lo dispuesto en el artículo 9¹⁰⁴.

Ahora bien, los planes de igualdad deben ser elaborados con la mayor diligencia posible, ya que si esto no se lleva a cabo de esta manera, la efectividad de estos proyectos podría verse mermada¹⁰⁵. Debe producirse un diagnóstico previo a la elaboración del plan de igualdad en la empresa (competencia que como bien se mencionó anteriormente, le corresponde a la comisión negociadora y constituye la primera fase del análisis¹⁰⁶), que debe ser real y profundo, localizando todos los puntos en los que se produce ese desequilibrio entre géneros, y atacarlos desde la raíz, ya que sino no tendrá sentido su elaboración y por consiguiente no cumplirá con su objetivo principal que es eliminar cualquier tipo de discriminación existente. Además, es necesario mencionar que la comisión negociadora deberá establecer los tiempos en los que se va a ejecutar cada fase del diagnóstico y anunciar el marco temporal que será utilizado en el análisis¹⁰⁷.

La segunda fase que debe ser llevada a cabo para la realización del estudio consiste en la obtención de los datos pertinentes sobre los que posteriormente se realizará una valoración objetiva, cualitativa y cuantitativa¹⁰⁸ de cada centro de trabajo existente, para poder proceder más tarde al análisis de la empresa en su conjunto. Las cuestiones sobre las que versará dicho diagnóstico atienden a una lista *numerus apertus*, por lo tanto, a pesar de que algunas de ellas vienen expresadas de una manera imperativa, también se deja un margen de actuación a la comisión para que, en caso de que lo estimen pertinente, puedan añadir materias que entienden generadoras de discriminación¹⁰⁹. En el artículo 46 de la Ley de igualdad, (esta fase fue incorporada junto con el Real Decreto-ley 6/2019¹¹⁰), se disponen las cuestiones que deben ser analizadas dentro del diagnóstico:

“a) Proceso de selección y contratación. b) Clasificación profesional. c) Formación. d) Promoción profesional. e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres. f) Ejercicio

¹⁰⁴Ídem.

¹⁰⁵GRAU PINEDA, Carmen. Los enemigos que amenazan la efectividad real de los planes de igualdad. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*. 2020, Vol. 5, Núm. 2, páginas 8 a 32.

¹⁰⁶DOMINGUEZ MORALES, Ana. El diagnóstico de la situación como fase previa a la elaboración de planes de igualdad. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*. 2020, Vol. 5, Núm. 2, páginas 56 a 80.

¹⁰⁷Ídem.

¹⁰⁸Ídem.

¹⁰⁹Ídem.

¹¹⁰España. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Boletín Oficial del Estado, 7 de Marzo de 2019, núm. 57, páginas 21692 a 21717.

corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. g) Infrarrepresentación femenina. h) Retribuciones. i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo”.

Además, atendiendo al artículo 28 ET: “El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.”, por lo tanto, el diagnóstico también tendrá que extenderse a esta cuestión. Se obtendrán las conclusiones¹¹¹ que sean necesarias en relación a estos aspectos para conseguir localizar aquellos puntos en los que se produce la discriminación y conocer las medidas que deben ser implantadas para erradicarlas. La última fase del diagnóstico viene marcada por la elaboración de un informe final en el que precisamente se manifestaran dichas acciones y los efectos que las mismas provocan¹¹², así como la realidad que muestra la empresa, como por ejemplo, desprenderse de los datos reflejados la preferencia en la contratación masculina, frente la femenina. Una vez elaborado por completo el plan de igualdad, es necesario comprobar su funcionamiento, por ello entra en juego la evaluación intermedia¹¹³ del mismo, cuyo objetivo pretende hacer ver cualquier punto que deba ser modificado o cualquier medida que tiene que ser sustituida o reformada, y por último la evaluación final que es la que se lleva a cabo, como muy bien dice Gómez Merayo: “una vez se alcance el tiempo estipulado para la aplicación del Plan de Igualdad en la empresa”.

6. MEDIDAS DE ACCION POSITIVA

Las acciones positivas por razón de género son definidas como “el conjunto de estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades, por medio de medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales”, según el Comité de la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Consejo de Europa¹¹⁴. Estas acciones vienen reguladas en la Ley de Igualdad, más concretamente en su artículo 11, que dispone lo siguiente: “Con el fin de hacer efectivo

¹¹¹DOMINGUEZ MORALES, Ana. El diagnóstico de la situación como fase previa a la elaboración de planes de igualdad. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*. 2020, Vol. 5, Núm. 2, páginas 56 a 80.

¹¹²Idem.

¹¹³GÓMEZ MERAYO, Raquel. *La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad* [en línea]. Primera Edición: febrero 2017. Madrid. Blázquez Agudo, Eva María, 2017-02. [Fecha de consulta: 25/06/2021]. [<http://hdl.handle.net/10016/24101>].

¹¹⁴RAMIREZ, Helena. *Acciones positivas en materia de igualdad: Qué son, tipos y ámbitos de aplicación* [en línea] [Fecha de consulta: 12/06/2021]. [<https://protecciondatos-lopdc.com/empresas/acciones-positivas/>].

el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.”

Asimismo, poseen diferentes características¹¹⁵ que serán objeto de análisis a continuación:

- **Carácter temporal:** Las acciones son interpuestas con motivo de la desigualdad existente, por lo tanto, una vez que se haya eliminado ese tipo de discriminación, deben caer en desuso.
- **Carácter finalista:** El propósito de estas medidas radica en la consecución de la igualdad de oportunidades entre ambos géneros, siendo de aplicación de una manera directa a aquellas situaciones generadoras de segregación.
- **Carácter modificable:** Son objeto de revisión en tanto de que sea necesario para garantizar la efectividad de las mismas.

Una vez abordado los aspectos generales de las acciones positivas, como muy bien relata Macarena Iribarde, éstas pueden ser clasificadas de dos maneras diferentes¹¹⁶:

- **Medidas de Concienciación**
- **Medidas de Promoción**

Las primeras tienen como objetivo ofrecer un conocimiento de aquellos aspectos que deben ser modificados, y las segundas enmendar las anomalías que se den en aquellos procesos de selección marcados por prejuicios inconscientes, en los que las víctimas siguen siendo los grupos socialmente marginados¹¹⁷.

Las medidas de promoción, a su vez pueden ser clasificadas en medidas de incentivación y medidas de trato preferente, estando las primeras destinadas al aumento y mejora de las condiciones competitivas de las que posteriormente se nutrirán los colectivos, como por ejemplo una subvención, y las segundas tienen su razón de ser en la

¹¹⁵Ídem.

¹¹⁶IRIBARNE GONZÁLEZ, María de la Macarena. Acción Positiva. *Eunomía: Revista en Cultura de la Legalidad*. 2014, Núm. 6, páginas 211 a 216.

¹¹⁷Ídem.

insuficiencia del bien perseguido, por ejemplo la puntuación extra en favor de una persona por formar parte de un determinado grupo¹¹⁸.

6.1 Ejemplos y repercusión en la práctica

Es necesario resaltar diferentes medidas de acción positiva en el campo de igualdad que tienen mucha relevancia a nivel práctico y que son resultado de la aplicación de la política de discriminación positiva¹¹⁹:

- Con la creación de las “Cuotas de paridad” (o de género), se pretende conseguir que en aquellos puestos de trabajo en los que existe una escasez de presencia femenina, la situación se modifique y se plasme un equilibrio entre ambos géneros a través de la adopción de medidas que fomenten la contratación femenina¹²⁰. El origen de esta acción se remonta a la Ley de Igualdad¹²¹, siendo el artículo 75 el precepto que impone el plazo a cumplir (8 años desde la entrada en vigor de la norma); los artículos que componen el Capítulo II (preceptos 52,53,54) que ensalzan el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres; y la disposición adicional primera, cuyo discurso esclarece la definición de composición equilibrada: “*se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento*”¹²². Existe una controversia social en relación a estas cuotas, porque diferentes colectivos entienden que la implantación de las mismas, provoca un pensamiento general negativo sobre las capacidades que poseen las mujeres, ya que esa necesidad de inserción de “ventajas” hacia ellas, da lugar a una reflexión de si éstas serían contratadas realmente en base a sus competencias, o si por el contrario lo harían atendiendo a una exigencia¹²³. Se trata de una conjetura que viene arraigada desde el pasado, y está estrechamente relacionado

¹¹⁸Ídem.

¹¹⁹URTEAGA, Eguzki. Las políticas de discriminación positiva. *Revista de Estudios Políticos (nueva época)*. 2009, Núm. 146, páginas 181 a 213.

¹²⁰RODRIGUEZ ESCANCIANO, Susana. El acceso de la mujer a puestos de liderazgo en la empresa: principales obstáculos. *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*. 2020, páginas 23 a 80.

¹²¹Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 23 de Marzo de 2007, núm. 71, páginas 12611 a 12645.

¹²²Ídem.

¹²³CONDE RUIZ, J. Ignacio. *A favor de las cuotas para las mujeres* [en línea] [Fecha de consulta: 13/06/2021]. [https://www.eldiario.es/opinion/zona-critica/favor-cuotas-temporales-representacion-mujeres_129_4259814.html].

con el techo de cristal que fue objeto de análisis anteriormente, ya que no es posible y bien se ha demostrado a lo largo de este estudio, que no existe esa igualdad de oportunidades de acceso al empleo, y por lo tanto no se puede poner en duda las capacidades y competencias de las que disponen las mujeres, sino que por el contrario, hay que atender especialmente a la inseguridad ofrecida por los poderes públicos y privados, que obligan a la interposición de medidas en defensa de esa desidia de la que forman parte.

Los beneficios que son obtenidos a través la implantación de las cuotas son notables y cada vez van más en aumento. Por un lado, se ha aumentado la presencia femenina en la contratación, dando pequeños pasos hacia la consecución de la igualdad de género en un futuro, y por otro lado, se han incrementado las condiciones competitivas en el mercado laboral, obteniendo de esa manera una mayor eficiencia y desarrollo del potencial personal¹²⁴.

La rentabilidad que se obtiene de la aplicación de estas medidas puede ser traducida en cifras. La Comisión Nacional de Mercados y Valores (En adelante, CNMV) tenía como objetivo alcanzar un porcentaje del 40 por ciento de mujeres en 2020 que fueran participes de los consejos de las sociedades, pero a pesar de ese propósito marcado, la realidad fáctica impide la consecución del mismo, y por lo tanto, se ha tenido que retrasar el alcance de esa finalidad hasta 2022¹²⁵. Pero ello no quiere decir que nuestro país no avance, sino que caminamos con pasos cortos y lentos, pero esperanzados, de esta manera a finales de 2019 (a pesar de no haber podido cumplir con las exigencias de la CNMV), hemos alcanzado un 27.5, valor cercano al 30 por ciento que se estimaba para 2020, y un aumento considerable respecto del año 2018 (23.9 por ciento)¹²⁶. Es objeto de mención, que de las 35 empresas que conforman el Ibex 35, 15 de ellas superan el 30 por ciento, proporcionando una perspectiva positiva y alentadora¹²⁷.

¹²⁴Ídem.

¹²⁵HERNANDEZ, M. *La CNMV retrasa dos años el objetivo de lograr el 40% de mujeres en los consejos de las empresas españolas* [en línea] [Fecha de consulta: 14/06/2021]. [<https://www.elmundo.es/economia/empresas/2020/06/02/5ed63831fdddf38aa8b45c0.html>].

¹²⁶COMISION NACIONAL DE MERCADOS Y VALORES. (2020, 8 de Julio). *La presencia de mujeres en los consejos de administración sube casi cuatro puntos en 2019, hasta el 23.7 por ciento* [Comunicado de Prensa]. <http://www.cnmv.es/Portal/verDoc.axd?t=%7B8e231ab6-4d7a-4617-98d4-ff41b22aca64%7D>

¹²⁷Ídem.

Actualmente, el sistema de cuotas de género no da lugar a la imposición de ningún tipo de sanción en caso de incumplimiento, situación que pretende ser modificada, pero en cambio, sí se efectúa ese principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres se producirá la aplicación de diversos alicientes que servirán de estímulo atractivo para el impulso del mismo¹²⁸.

- Bonificaciones en la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social. Esta medida de fomento del empleo indefinido, viene regulado en el Real Decreto Ley 8/2019¹²⁹. Este beneficio tiene su razón de ser en la conversión de un contrato de carácter temporal en indefinido, antes del día 1 de Enero de 2020 y que será de aplicación durante los 2 años siguientes a la formalización del contrato de trabajo (Artículo 7).

Dicho precepto dispone en su apartado primero las deducciones objeto de disfrute, que en relación a las trabajadoras, el porcentaje será diferente (consecuencia de la finalidad que persiguen las acciones positivas). De esa manera, cuando se efectúe la transformación contractual, por un lado, sobre trabajadoras con una base de cotización mensual inferior a 1.800 euros, las deducciones serán de 53,33 euros al mes (640 euros al año) a diferencia de lo que ocurre si una de las partes del pacto se trata de un hombre, cuya reducción consistirá en 40 euros al mes (480 euros al año)¹³⁰. Por otro lado, cuando esas empleadas ostenten una base de cotización diaria inferior a 81 euros, la bonificación será de 2, 66 euros al día, mientras que a los hombres se aplica una bonificación de 2 euros¹³¹.

- Otra de las medidas creadas se pone en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar. Esta figura fue modificada gracias a la Ley 39/1999¹³² (norma que supuso un avance en la consecución de la conciliación, ya que transformó varios aspectos del Estatuto de los Trabajadores para cumplir con el mandato

¹²⁸EUROPA PRESS. *Un estudio aboga por establecer sanciones a quienes no cumplan con las cuotas de género en los consejos* [en línea] [Fecha de consulta: 14/06/2021]. [<https://www.europapress.es/economia/finanzas-00340/noticia-estudio-aboga-establecer-sanciones-quienes-no-cumplan-cuotas-genero-consejos-20200507150615.html>].

¹²⁹España. Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Boletín Oficial del Estado, 12 de Marzo de 2019, núm. 61, páginas 23156 a 23181.

¹³⁰Ídem

¹³¹Ídem.

¹³²España. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Boletín Oficial del Estado, 6 de noviembre de 1999, núm. 266, páginas 38934 a 38942.

comunitario), estableciendo diferentes permisos que pueden ser disfrutados por los trabajadores y trabajadoras (independientemente del régimen por cuenta propia o ajena en el que se encuentren inmersos)¹³³. Debe hacerse referencia a la reducción de la *jornada laboral* (Artículo 2), que permite a las trabajadoras ausentarse de su puesto laboral durante una hora con la posibilidad de producir su fraccionamiento en dos cuando así lo estimen pertinente; *suspensión del contrato por nacimiento de menor* dando derecho a dieciséis semanas una vez producido el parto (o en su caso resolución judicial o decisión judicial o administrativa), siendo las primeras seis semanas de disfrute obligatorio, continuado e ininterrumpido (Artículo 5); o la suspensión del mismo por *riesgo durante el embarazo*, cuyo hecho causante podrá ser modificado cuando se produzca el nacimiento del menor y como consecuencia se producirá la finalización de esa suspensión para proceder a otra nueva (Artículo 6)¹³⁴.

Hay que tener en cuenta que todas las acciones que se lleven a cabo tienen como finalidad favorecer a las mujeres, pero hay determinadas situaciones en las que la adopción de medidas debe ir dirigida a los hombres, ya que fomentando que ellas puedan conciliar más fácilmente la vida laboral y la familiar, se está aplicando una política de discriminación indirecta, ya que se procede a la adjudicación de dicha responsabilidad de una manera absoluta al género femenino¹³⁵. Por ello, con la llegada del Real Decreto-ley 6/2019, se concede a los hombres un permiso de doce semanas, cuyas cuatro primeras deben ser disfrutadas de una manera ininterrumpida y obligatoria inmediatamente posterior al momento en el que se produce el desprendimiento del seno materno, y además se crea la posibilidad de transmitir, por parte de la mujer, un periodo de hasta dos semanas de su permiso al progenitor, siempre y cuando no se trate del ciclo obligatorio que debe cursar ésta (Disposición transitoria decimotercera)¹³⁶.

¹³³CAPELLAS Y ASSOCIATS. *¿Qué medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar están a tu disposición?* [en línea] [Fecha de consulta: 14/06/2021]. [<https://www.capellas.com/que-medidas-para-la-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar-estan-a-tu-disposicion/>].

¹³⁴España. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Boletín Oficial del Estado, 6 de noviembre de 1999, núm. 266, páginas 38934 a 38942.

¹³⁵BLAZQUEZ AGUDO, Eva María. Más allá de la conciliación: hacia la corresponsabilidad. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*.2017, Vol. 2, Núm. 2, páginas 5 a 8.

¹³⁶España. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Boletín Oficial del Estado, 7 de marzo de 2019, núm. 57, páginas 21692 a 21717.

Lo que pretende dicha norma es dejar atrás el concepto de conciliación para dejar paso al de corresponsabilidad, ya que éste último supondría la aplicación real y efectiva de la igualdad de género.

6.2 Repaso de pronunciamientos judiciales

En vista de las acciones positivas explicadas anteriormente, deben ponerse de manifiesto diferentes resoluciones judiciales en relación a las mismas que han tenido una incidencia efectiva en la práctica. Son las siguientes:

En primer lugar, es vital hacer referencia a la sentencia dictada por el Tribunal Constitucional número 128/1987, de 16 de julio, también conocida como “*Caso Guarderías infantiles*”¹³⁷. El objeto de esta controversia se fundamenta en que uno de los trabajadores que forman parte del Hospital “Nuestra Señora de Sonsoles”, casado y padre de una menor, no percibe un suplemento salarial reconocido en su centro de trabajo, cuyo requisito de acceso radica en ser mujer trabajadora y madre de menor/es de seis años, o por el contrario ostentar un estado civil caracterizado por la viudedad. Claros son los hechos causantes de dicho complemento y no deja lugar a dudas que el demandante carecía de los mismos. El órgano enjuiciador declaró que no se encontraba ante una vulneración de derechos fundamentales, ya que el principio de igualdad no se ve afectado en ningún momento, sino que por el contrario, se trata de una medida que pretende favorecer la satisfacción de los mismos. El fundamento jurídico cuarto de esta resolución evidencia la distinción entre las situaciones objeto de discusión, ya que no es lo mismo ser madres trabajadoras con hijos que padres, realidad poco deseada por el colectivo femenino pero que constituye un suceso verídico, por lo tanto se incurriría en una falsedad si se expresara lo contrario.

En segundo lugar, es necesario aludir a la sentencia dictada por el Tribunal Constitucional número 269/1994, de 3 de octubre de 1994¹³⁸. Esta resolución se origina en virtud de un proceso de selección de plazas ofertadas por el Gobierno Autónomo de las Islas Canarias. La demandante superó las pruebas que eran objeto de examen, obteniendo una puntuación de 6.34 puntos sobre el total, y por consiguiente el disfrute de

¹³⁷España. Tribunal Constitucional (Pleno). [Versión Electrónica. Base de datos del Tribunal Constitucional de España] Sentencia núm. 128/1987, de 16 de julio [Consultado el 15 de Junio de 2021]. [ECLI:ES:TC:1987:128].

¹³⁸España. Tribunal Constitucional (Pleno). [Versión Electrónica. Base de datos del Tribunal Constitucional de España] Sentencia núm. 269/1994, de 3 de Octubre [Consultado el 15 de Junio de 2021]. [ECLI:ES:TC:1994:269].

la última plaza ofertada. Pero sin embargo, se vio privada de la misma ya que otro aspirante formaba parte del colectivo minusválido y a pesar de haber superado la primera prueba, no consiguió ningún punto en el examen que debía hacer posteriormente y alcanzar la puntuación requerida. El demandado alegó que fue escogido en base a la obligación de reserva para minusválidos que debe existir, dando lugar a que el Tribunal dictará el fallo en su favor.

Sin embargo, no creo que fuese una resolución acertada, ya que el propio aspirante era consciente de que, aunque hubiera esa reserva de plazas, debía formar parte de un colectivo preparado y formado, realizando las diferentes pruebas que se le impongan con la obtención de sus correspondientes puntuaciones en base siempre a sus capacidades, pero por el contrario se encuentra disfrutando de una plaza poco favorecida por la igualdad de oportunidades y dejando de la lado los principios de mérito y capacidad.

En tercer lugar, y en relación con el ámbito Comunitario, el asunto “*Kalanke*¹³⁹” (1995) ha tenido mucha relevancia. El litigio versa entre dos personas, un hombre y una mujer, que ostentan el mismo título profesional de Ingeniería y entre los que se disputaban un puesto de jefe de sección del Servicio de Parques y Jardines de la ciudad de Bremen. Los trabajadores además, se encontraban desarrollando igual ocupación laboral, “técnicos de planificación de jardines”. El fundamento de este pleito radica en la interpretación, y posteriormente aplicación del artículo 4 de la “*Landesgleichstellungsgesetz*” (Ley de igualdad de trato entre hombres y mujeres en la función pública¹⁴⁰), cuya disposición traslada la preferencia de la mujer sobre el género masculino cuando haya menos representación de las primeras (En España serían las Cuotas de Género que fueron objeto de análisis en el apartado anterior) llevando a cabo la adjudicación del puesto a la mujer, en virtud de la interpretación de la norma. En este caso, ambos candidatos no partían de la misma experiencia, ya que Kalanke comenzó a trabajar dos años antes que su rival, obtuvo el título de ingeniería con anterioridad y en épocas anteriores tuvo la oportunidad de ejercer como adjunto dentro del puesto laboral que pretendía conseguir, por ello el TJUE declaró que no se cumplían con los requisitos pertinentes para favorecer al género femenino, estimando la demanda interpuesta por el

¹³⁹Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 17 octubre 1995. Kalanke, C-450/93.

¹⁴⁰MILLAN MORO, Lucía. Igualdad de trato entre hombres y mujeres respecto a la promoción profesional en la jurisprudencia comunitaria: igualdad formal versus igualdad sustancial. *Revista de derecho comunitario europeo*. 1998, Núm. 3, páginas 171 a 204.

hombre, pero sin embargo asentó la idea de aplicación automática de esa preferencia cuando de los datos extraídos de cada caso en concreto, se demuestre que ambos parten de la misma raíz.

Por último, pero no menos importante, el asunto “*Marschall*¹⁴¹” llega dos años después de la polémica causada por el caso “*Kalanke*” descrito previamente. El hombre pretendía conseguir un ascenso en el centro escolar Schwerte (Alemania), pero en virtud de la norma legal sobre la preferencia de la contratación de mujeres cuando se den las mismas capacidades y méritos, además de la ausencia de este colectivo en el sector, no se le concedió dicho ascenso porque fue otorgado a una mujer, por ello el litigio fue trasladado al TJUE. Sin embargo, este tribunal entendía que en este caso, a diferencia de lo ocurrido con el anterior, los candidatos sí que portaban las mismas competencias y por lo tanto la aplicación de la normativa era legal, por ello como consecuencia, el otorgamiento de ese puesto de trabajo era totalmente lícito y contaba con plenas garantías¹⁴². La discriminación positiva en este supuesto por lo tanto, acentuó la finalidad pretendida con la misma y dio voz al problema existente en relación a las diferencias por razón de género.

¹⁴¹Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia del 11 de Noviembre de 1997. *Marschall*, C-409/95

¹⁴²MILLAN MORO, Lucía. Igualdad de trato entre hombres y mujeres respecto a la promoción profesional en la jurisprudencia comunitaria: igualdad formal versus igualdad sustancial. *Revista de derecho comunitario europeo*. 1998, Núm. 3, páginas 171 a 204.

CONCLUSIONES

El objetivo de esta investigación consiste en averiguar la posición que ostentan las mujeres en el ámbito laboral, y las consecuencias que en las mismas provoca.

Una vez procedido al análisis profundo y exhaustivo de los diferentes puntos que desarrollan este estudio, la indagación demuestra que existen 3 cuestiones que despejan su propio resultado, y son las siguientes:

En primer lugar, a las féminas desde el comienzo de los tiempos, se les han adjudicado roles que posteriormente se han convertido en estereotipos de género, estableciendo como consecuencia una serie de obstáculos que destacan la disparidad entre el hombre y la mujer. Estos inconvenientes no son estáticos en el tiempo, sino que se produce una evolución constante de los mismos, y claro ejemplo de ello, es el aumento de la brecha digital durante la pandemia del COVID-19. A pesar de que hayan experimentado sus comienzos en otros períodos, la realidad fáctica muestra que son arrastrados por la sociedad a otros diferentes, fomentando por lo tanto su adjudicación y asentamiento.

Todas las piedras que se interponen durante el camino, hacen ver que las mujeres no ostentan la misma condición que los hombres en muchos aspectos, y que ello se refleja de una manera ulterior en el ámbito laboral, no dando el mismo valor a los trabajos que se caractericen por ser iguales, simplemente porque la persona que lo realiza es de un sexo u otro, o no permitiendo que las féminas puedan crecer y promocionar su futuro laboral en el que posteriormente se albergaran. Además, dejando de lado esa pérdida de poder adquisitivo que se experimenta, es necesario destacar que no solo influye a nivel material, sino que también contribuye a generar una lesión a nivel personal, introduciendo una idea equívoca de las competencias que se poseen, elaborando como consecuencia una pared intrínseca que imposibilita la visión de todo aquello en lo que se destaca, y no permitiendo su desarrollo profesional, pero sobre todo personal.

En segundo lugar, se observa una clara ausencia de mujeres en la cúspide empresarial, siendo los hombres los que ocupan la mayor parte de estos puestos de trabajo. Una vez más, esta situación viene originada de la distribución de roles entre géneros, ya que una de las causas más relevantes que dificultan el ascenso de las féminas en el mercado laboral tiene su razón de ser en la maternidad, y en la conciliación con la vida familiar. Al producirse esa circunstancia, los hombres logran alcanzar el éxito laboral

ya que poseen mayor tiempo para dedicárselo a sus ocupaciones y conseguir su especialización, además de ejecutarlo con la eficacia y la eficiencia requerida, mientras que las mujeres quedan relegadas al papel reproductivo; función que ha hecho que muchas de ellas tengan que ponerse en la tesitura de decidir si prefieren ser madres o por el contrario, obtener el progreso de su vida profesional. Igualmente, hay que tener en cuenta que la maternidad no solo da lugar a que los hombres disfruten de un tiempo mayor en sus quehaceres con las consecuencias positivas que el mismo conlleva, sino que, por un lado a las mujeres se les confieren la mayor parte de contratos a jornada parcial y ello supone un impedimento desmedido a la hora de ocupar diferentes labores, y por otro lado, en el sector privado en virtud del principio de autonomía contractual, los encargados de las compañías se condicionan mucho a la hora de contratar mujeres, ya que no quieren que su vida personal influya de una manera negativa en sus empresas.

Es cierto que a raíz de la visualización de dicho obstáculo, se ha intentado poner fin a esa disparidad existente, pero todavía no se puede hablar ni de una promoción profesional en igualdad de condiciones, ni de una contratación en base a las cualidades y capacidades intrínsecas, sino que por el momento seguirá cobrando mucho peso la vida personal propia de cada uno.

En último lugar, se deja claro que los poderes públicos y privados, son los máximos instrumentos de lucha contra estas discriminaciones, sin embargo a pesar de todos los esfuerzos que se han llevado a cabo, todavía no se han conseguido eliminar todas las trabas que motivan la desigualdad existente, porque no solo es necesario dictar normativa que regule y sancione la disparidad de géneros, sino que es imprescindible atacar estos prejuicios desde la raíz, proporcionando a la sociedad una educación en la cual se vele por el respeto y cumplimiento de los derechos humanos y por la aplicación efectiva del principio de igualdad que tanto anhela la carta magna. La realidad demuestra que desde el primer momento en el cual el legislador es consciente de la lacra laboral que sufren las mujeres, ha intentado poner punto a final a la misma, con diferentes medidas que han proliferado el aumento de la equidad entre géneros pero que dista mucho del propósito real de eliminación absoluta.

Si bien es cierto es que los poderes son las herramientas más eficaces de lucha, también hay que mencionar que no siempre se aboga por el cumplimiento de esa intención, ya que sí es cierto que, por un lado se interponen medidas que pretendan

suprimir todas las huellas dejadas del pasado y conservadas en el presente, para que en un futuro no vuelvan a ser objeto de desarrollo, pero por otro lado, no sería necesario tener que engendrarlas si los mismos organismos cumplieran con ética empresarial y profesional, ejemplo de ello son los planes de igualdad o las cuotas de paridad, ya que si los responsables contratarán por las cualidades y capacidades de la persona y no realmente por el género que se posee, no se tendría que hacer uso de dichas políticas.

A modo de interpretación personal, estamos muy lejos de conseguir la igualdad absoluta entre hombres y mujeres, pero con la realización individual de pequeños pasos a corto plazo, conseguiremos en un futuro obtener dicha paridad, de la que al final, la sociedad en general se encontrara beneficiada y con los que se producirá un desarrollo pleno personal y profesional. Es hora de dar rienda suelta a nuestro talento e ingenio, y luchar por nosotras mismas para conseguir la supresión de todos los obstáculos de los que somos partícipes y dejar de fomentar que el sexo opuesto es superior al nuestro, porque se trata de una noción equivocada, ya que esa supremacía es totalmente falsa, y debemos combatir la misma haciendo ver que somos una sociedad formada por personas y no por géneros. Nosotras podemos.

BIBLIOGRAFÍA

ALFONSO MELLADO, C. (2020). Algunas claves para entender la actual configuración jurídica de los planes de igualdad: alcance y contenido. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 5, Núm. 2, páginas 33 a 55. <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5383>

ALVAREZ CUESTA, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, Núm. 43, páginas 175 a 201. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21722>

ARENAS RAMIRO, M. (2011). Brecha digital de género. *Anuario de la facultad de derecho de la Universidad de Alcalá*. Núm. 4, páginas 97 a 125. https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/9843/brecha_arenas_AFDUA_2011.pdf?sequence=1

BARBERA RIVERA, T., ESTELLÉS MIGUEL, S., M. DEMA PEREZ C. (2009). Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El “techo de cristal”. *3rd International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management, XIII Congreso de Ingeniería de Organización Barcelona-Terrassa*. Páginas 133 a 142. <http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2009/133-142.pdf>

BELTRAN FELIP, R. (2000). Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España. Elemento para su análisis. *Cuaderno de Relaciones Laborales*. Vol. 17, páginas 139 a 162. [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/33612-Texto%20del%20art%C3%ADculo-33628-1-10-20110610%20\(2\).PDF](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/33612-Texto%20del%20art%C3%ADculo-33628-1-10-20110610%20(2).PDF)

BLANCO GARCIA, M. (2013). *Mujer, formación y empleo*. [Monografía]. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/22387/1/T34656.pdf>

BLAZQUEZ AGUDO, E. (2017). Más allá de la conciliación: hacia la corresponsabilidad. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 2, Núm. 2, páginas 5 a 8. <https://doi.org/10.20318/femeris.2017.3755>

BLAZQUEZ AGUDO, E. (2018). Discriminación múltiple en el mercado laboral: ¿qué opciones tiene una mujer discapacitada de encontrar un puesto de trabajo?. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 3, Núm. 1, páginas 5 a 7. <https://doi.org/10.20318/femeris.2018.4070>

BLAZQUEZ AGUDO, E. (2019). El registro salarial: una simple obligación con una gran implicación. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*. Vol. 4, Núm. 1, páginas 5 a 10. <https://doi.org/10.20318/femeris.2019.4925>

BOLETIN DE IGUALDAD EN EL EMPLEO. (2020). Aspectos clave de la nueva normativa sobre planes de igualdad e igualdad retributiva. [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/BIE_2 Aspectos clave nuevos reglamentos.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/BIE_2_Aspectos_clave_nuevos_reglamentos.pdf).

CABERO ALMENARA, J. (2004). Reflexiones sobre la brecha digital y la educación. *Tecnología, educación y diversidad: retos y realidades de la inclusión digital*. Páginas 23 a 42. <https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO22178/reflexiones.pdf>

CHINCHILLA, N. (2018). El nuevo liderazgo. Ayudando a la mujer a romper barreras. *Nuestro tiempo*. Núm. 699, páginas 24 a 35. <https://nuestrotiempo.unav.edu/es/grandes-temas/nuevo-liderazgo-ayudando-mujer-romper-barreras>

COMISION NACIONAL DE MERCADOS Y VALORES. (2020, 8 de Julio). *La presencia de mujeres en los consejos de administración sube casi cuatro puntos en 2019, hasta el 23.7 por ciento* [Comunicado de Prensa]. <http://www.cnmv.es/Portal/verDoc.axd?t=%7B8e231ab6-4d7a-4617-98d4-ff41b22aca64%7D>

DOMINGUEZ MORALES, A. (2020). El diagnóstico de la situación como fase previa a la elaboración de planes de igualdad. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*. 2020, Vol. 5, Núm. 2, páginas 56 a 80. <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5384>

FABREGAT MONFORT, G. (2021). Criterios y sistemas de promoción profesional y ascensos y no discriminación por razón de género. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 6, Núm. 2, páginas 12 a 33. <https://doi.org/10.20318/femeris.2021.6134>

GARCÍA DIAZ, M. (1991). Igualdad de la mujer. Acceso al empleo, formación profesional y condiciones de trabajo. *Acciones e investigaciones sociales*, Núm. 1, páginas 115 a 140.

GOMEZ BUENO, C. (2001). Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. *Papers: revista de sociología*, Vol. 63-64, páginas 123 a 140. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v63n0.1210>

GÓMEZ MERAYO, R. (2017). Cap. 2. Los planes de igualdad. En *La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad*. (Páginas 24 a 34) Madrid, España. Universidad Carlos III de Madrid.

GRAU PINEDA, C. (2020). Los enemigos que amenazan la efectividad real de los planes de igualdad. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 5, Núm. 2, páginas 8 a 32. <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5382>

INSTITUTO DE LA MUJER, MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. (2013) *Plan de formación en igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer*. (NIPO en línea: 685-13-015-X) [Plan formación 2013]. <https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/formacion/docs/PLANFORMACION2013DEFINITIVO.pdf>

IRIBARNE GONZÁLEZ, M. (2014). Acción Positiva. *Eunomía: Revista en Cultura de la Legalidad*, Núm. 6, páginas 211 a 216.

JUSTO SUAREZ, C. (2006). Mujeres y ciencia. Contexto teórico. *Mujeres y hombres en la ciencia española. Una investigación empírica*, páginas 231 a 247. Instituto de la Mujer. <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/mujeresYHombresCiencia.pdf>

MARÍN MALO, M. (2021). Discriminación salarial indirecta y los sistemas de valoración de puestos de trabajo. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Núm. 8, páginas 34 a 60. <https://doi.org/10.20318/femeris.2021.6135>

MILLAN MORO, L. (1998). Igualdad de trato entre hombres y mujeres respecto a la promoción profesional en la jurisprudencia comunitaria: igualdad formal versus igualdad sustancial. *Revista de derecho comunitario europeo*, Núm. 3, páginas 171 a 204. [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-IgualdadDeTratoEntreHombresYMujeresRespectoALaProm-195252%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-IgualdadDeTratoEntreHombresYMujeresRespectoALaProm-195252%20(1).pdf)

NATIONAL GEOGRAPHIC. (2014). La mujer en la Primera Guerra Mundial ¿Un nuevo camino hacia la igualdad? *National geographic*.

<https://www.nationalgeographic.es/historia/la-mujer-en-la-primera-guerra-mundial-un-nuevo-camino-hacia-la-igualdad>

NIETO ROJAS, P. (2008). La implantación y efectividad de los planes de igualdad en las empresas. *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, Núm. 17, páginas 119 a 140. <http://hdl.handle.net/10016/24338>

PULEO GARCÍA, A. (2005). El patriarcado: ¿una organización social superada?. *Temas para el debate*, Núm. 133, páginas 39 a 42. <https://www.mujeresenred.net/spip.php?article739>

RAMO HERRANDO, M. (2020). Dudas en torno a la negociación de los planes de igualdad: la respuesta de los tribunales. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 5, Núm. 2, páginas 215 a 235. <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5392>

RANZ ALONSO, E. (2019). La represión franquista contra la mujer. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 4, Núm. 3, páginas 53 a 70. <https://doi.org/10.20318/femeris.2019.4929>

RODRIGUEZ ESCANCIANO, S. (2007). La excedencia por razones familiares: una realidad jurídica necesitada de mayor protección social. *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, Núm. 11, páginas 855 a 884. <https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/2529/AD-11-49.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

RODRIGUEZ ESCANCIANO, S. (2020). El acceso de la mujer a puestos de liderazgo en la empresa: principales obstáculos. *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*, páginas 23 a 80. (En prensa).

RODRIGUEZ PACIOS, A. (2006). Educación superior y segregación de género: órganos unipersonales de la Universidad de León. *Cuestiones de Género*, Núm. 1, páginas 137 a 153. <http://dx.doi.org/10.18002/cg.v0i1.3857>

RODRIGUEZ PACIOS, A. (2018). La segregación docente en la Universidad de León. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 3, Núm. 1, páginas 161 a 182. <https://doi.org/10.20318/femeris.2018.4080>

SÁEZ LARA, C. (1995). Las discriminaciones indirectas en el trabajo. *Cuadernos de relaciones laborales*, Vol. 6, páginas 67 a 80. [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/33764-Texto%20del%20art%C3%ADculo-33780-1-10-20110610%20\(1\).PDF](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/33764-Texto%20del%20art%C3%ADculo-33780-1-10-20110610%20(1).PDF)

SELVA PENALBA, A. (2020). Aplicación y gestión de los planes de igualdad. La asignatura pendiente. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*.2020, Vol.5, Núm.2, páginas 81 a 99. <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5385>

TORRES GONZALEZ, O. (2018). La segregación horizontal: el riesgo de los agregados estadísticos. *En Feminismo/s*, Núm. 31, páginas 231 a 250. <https://doi.org/10.14198/fem.2018.31.11>

Unión Europea. Recomendación (UE) 2014-80437 de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. Diario Oficial de la Unión Europea, 8 de Marzo de 2014, páginas 112 a 116.

URTEAGA, E. (2009). Las políticas de discriminación positiva. *Revista de Estudios Políticos (nueva época)*, Núm. 146, páginas 181 a 213. [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LasPoliticadeDiscriminacionPositiva-3091251%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LasPoliticadeDiscriminacionPositiva-3091251%20(2).pdf)

WEBGRAFÍA

AMALTEA. (14 de Abril de 2021). *Auditoría Retributiva. Análisis del sistema retributivo*. Amaltea. Recuperado el día 12 de Junio de 2021 de <https://www.planigualdadempresas.es/auditoria-retributiva/>

APRENDEMÁS. (10 de Abril de 2018). *Empleos femeninos: ¿sectores en los que la mujer lo tiene más fácil?*. Aprendemás. Recuperado el día 17 de Mayo de 2021 de <https://www.aprendemas.com/es/blog/empleo/empleos-femeninos-sectores-en-los-que-la-mujer-lo-tiene-mas-facil-79643>

BBC MUNDO. (13 de Diciembre de 2017). *Marilyn Loden, la mujer que inventó la expresión "techo de cristal"*. BBC mundo. Recuperado el día 5 de Junio de 2021 de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-42338736>

BERNARDO, Á. (8 de febrero de 2017). *¿Qué es el techo de cristal?*. Hipertextual. Recuperado el día 5 de Mayo de 2021 de <https://hipertextual.com/2017/02/techo-cristal>

BUSTELO, M. (6 de Mayo de 2020). *Brechas digitales de género en tiempos de COVID-19*. Innovaspain. Recuperado el día 12 de Junio de 2021. <https://www.innovaspain.com/brechas-digitales-de-genero-en-tiempos-de-covid-19/>

CAÑAS, Ó. (27 de Marzo de 2020). *Más del 90% de los trabajadores a tiempo parcial para disponer de más tiempo para cuidados en 2019 eran mujeres*. Europapress. Recuperado el día 17 de Mayo de 2021 de <https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-mas-90-trabajadores-tiempo-parcial-disponer-mas-tiempo-cuidados-2019-eran-mujeres-20200327132352.html>

CAPELLAS Y ASSOCIATS. (28 de Febrero de 2020). *¿Qué medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar están a tu disposición.?*. Capellas y associats. Recuperado el día 14 de Junio de 2021 de <https://www.capellas.com/que-medidas-para-la-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar-estan-a-tu-disposicion/>

CARRILLO, N. (15 de Febrero de 2017). *Género y poder: ¿por qué no hay mujeres directivas?*. Universitat Oberta de Catalunya. Recuperado el día 17 de Mayo de 2021 de <https://www.uoc.edu/portal/es/news/actualitat/2017/033-genero-poder.html>

CASTAÑO, C. DÍAZ, C. OLIVER, N. (13 de Junio de 2020). *Mujeres, sociedad digital y COVID-19*. El mundo. Recuperado el día 12 de Junio de 2021 de <https://www.elmundo.es/ciencia-y-salud/salud/2020/06/13/5ee3813cfc6c83586b8b4714.html>

CONCEPTOSJURIDICOS.COM. *Excedencia* [en línea] [Fecha de consulta: 14/06/2021]. <https://www.conceptosjuridicos.com/excedencia/>.

CONDE RUIZ, J. (21 de Noviembre de 2015). *A favor de las cuotas para las mujeres*. Eldiario.es. Recuperado el día 13 de Junio de 2021 de https://www.eldiario.es/opinion/zona-critica/favor-cuotas-temporales-representacion-mujeres_129_4259814.html

CORTÉS, H. (4 de Febrero de 2021). *Los hombres que piden excedencia por cuidados son todavía una excepción*. ABC. Recuperado el día 14 de Junio de 2021 de

https://www.abc.es/familia/mujeres/abci-hombres-piden-excedencia-cuidados-todavia-excepcion-202102040114_noticia.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F

ELPERIODIC.COM. (15 de Febrero de 2021). *El asociacionismo de mujeres trabajadoras en la Segunda República desarrolló su conciencia feminista*. Elperiodic.com. Recuperado el día 17 de Marzo de 2021 de https://www.elperiodic.com/valencia/asociacionismo-mujeres-trabajadoras-segunda-republica-desarrollo-conciencia-feminista_729258

EUROPA PRESS. (7 de Mayo). *Un estudio aboga por establecer sanciones a quienes no cumplan con las cuotas de género en los consejos*. Europa Press. Recuperado el día 14 de Junio de 2021 de <https://www.europapress.es/economia/finanzas-00340/noticia-estudio-aboga-establecer-sanciones-quienes-no-cumplan-cuotas-genero-consejos-20200507150615.html>

FATIMAMG. (28 de Abril de 2017). *La segregación laboral por razón de género*. Género y Economía. Recuperado el día 17 de Marzo de 2021 de <https://generoyeconomia.wordpress.com/author/fatimamgblog/>

GARCIA ALCÓN, R. (15 de Marzo de 2021). *La lucha de las mujeres durante el franquismo*. La voz de la república. Recuperado el día 17 de Marzo de 2021 de <https://www.lavozdelarepublica.es/2021/03/la-lucha-de-las-mujeres-durante-el.html>

GÓMEZ COTTA, C. (9 de Abril de 2016). *Techo de cristal... y de cemento*. Ethic. Recuperado el día 9 de Junio de 2021 de <https://ethic.es/2016/04/techo-de-cristal-y-de-cemento/>

HERNANDEZ, M. (2 de Junio de 2020). *La CNMV retrasa dos años el objetivo de lograr el 40% de mujeres en los consejos de las empresas españolas*. El mundo. Recuperado el día 14 de Junio de 2021 de <https://www.elmundo.es/economia/empresas/2020/06/02/5ed63831fdddff38aa8b45c0.html>

INSTITUTO DE LA MUJER, MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. *Historia*. Instituto de la Mujer. Recuperado el 11 de Junio de 2021 de <https://www.inmujeres.gob.es/elInstituto/historia/home.htm>].

MASSÓ DE PABLO, N. (3 de Noviembre de 2016). *Techos de cristal y cemento: Los frenos del talento femenino*. Generando igualdad. Recuperado el día 9 de Junio de

2021 de <https://www.generandoigualdad.com/techos-de-cristal-y-cemento-los-frenos-del-talento-femenino/>

ONU MUJERES. *Causas de la brecha salarial*. ONU mujeres. Recuperado el día 16 de Mayo de 2021 de <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/causas-de-la-brecha>

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. (Enero de 2018). *La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?*. Organización internacional del trabajo. Recuperado el día 15 de Marzo de 2021 de <https://ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro>

PADIAL GARCÍA, Á. (1 de Marzo de 2021). *La formación como herramienta para ser iguales*. Diario responsable. Recuperado el día 11 de Junio de 2021 de <https://diarioresponsable.com/opinion/30755-la-formacion-como-herramienta-para-ser-iguales>

PASCUAL CORTES, R. (13 de Febrero de 2018). *Cuatro causas por las que las mujeres cobran un 30% menos*. Cinco días. Recuperado el día 17 de Mayo de 2021 de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/02/13/midiner/1518524661_975842.html

RAMIREZ, H. (25 de Enero de 2021). *Acciones positivas en materia de igualdad: Qué son, tipos y ámbitos de aplicación*. Grupo Ático 34. Recuperado el día 12 de Junio de 2021 de <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/acciones-positivas/>

RAMIREZ, H. (7 de Agosto de 2020). *Registro salarial obligatorio. Todo lo que necesitas saber para implantarlo*. Grupo Ático 34. Recuperado el día 12 de Junio de 2021 de <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/registro-salarial-obligatorio/>

SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO. CONSEJERIA DE EMPLEO. *La segregación ocupacional*. Servicio andaluz de empleo, consejería de empleo. Recuperado el día 17 de Marzo de 2021 de http://www.juntadeandalucia.es/empleo/recursos/material_didactico/comun/transversalidad/M2/M2_Texto/M2_T02.pdf

J.L.M. (8 de Marzo de 2021). *La contratación de mujeres cayó en 2020 por la crisis de la Covid-19*. Soziable.es. Recuperado el día 14 de Junio de 2021 de <https://www.soziable.es/contratacion-de-mujeres-cayo-en-2020-por-la-pandemia>

SOLÍS ESPALLARGAS, C. (10 de Febrero de 2019). *¿Por qué hay menos mujeres en carreras de ciencias?*. The Conversation. Recuperado el día 8 de Junio de 2021 de <https://theconversation.com/por-que-hay-menos-mujeres-en-carreras-de-ciencia-111282>

TABLADO, F. (4 de Febrero de 2021). *Brecha salarial: definición, datos y causas*. Grupo Ático 34. Recuperado el día 15 de Marzo de 2021 de <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/brecha-salarial/>