

**Análisis y propuestas para la eliminación de las
Desigualdades de Género en el Empleo desde
los departamentos de Gestión de Personas y
Recursos Humanos**

Máster Universitario en Igualdad y Género en el Ámbito Público y
en el Ámbito Privado

Alumna: Isabel Conde García – Cuerva

Tutorización: Juana Aznar Márquez

Fecha de Presentación: 7 de Septiembre de 2016

ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Justificación del Trabajo y Objetivos	4
3. Metodología	6
4. Antecedentes: Estado de la Cuestión	6
4.1 Concepto de Trabajo remunerado y No remunerado.....	6
4.2 Discriminación y Desigualdad por cuestión de sexo.....	11
5. Análisis del Mercado Laboral desde la Perspectiva de Género	15
5.1 División Sexual del Trabajo y Segregación Ocupacional.....	15
6. Limitaciones de las mujeres para su desarrollo profesional	19
6.1 Suelo Pegajoso, Techo de Cristal, Escaleras de Cristal y Laberintos de Cristal.....	19
7. Impacto y consecuencias del mantenimiento de los estereotipos de género en el empleo	23
7.1 Brecha Salarial.....	24
7.2 Conciliación Laboral y Familiar.....	26
7.3 Transmisión intergeneracional de la pobreza.....	29
8. Ejercicios de Violencia hacia las mujeres en el empleo	30
8.1 Definición de Violencia en relación a la Discriminación y al empleo.....	30
8.2 Acoso Laboral.....	32
9. Conclusiones y Análisis de Necesidades	35
10. Conclusiones y Propuestas de mejora: ¿qué medidas pueden tomarse desde las instituciones y desde los departamentos de gestión de personas en las organizaciones?	38
10.1 Propuestas de Igualdad para los Departamentos de Gestión de Personas en las Organizaciones.....	38
11. Consideraciones Personales	45
12. Bibliografía	46

Resumen

El presente trabajo aborda un estudio sobre el concepto de trabajo, la división sexual del mismo, la segregación ocupacional, las limitaciones de las mujeres en el ámbito laboral, la existencia de brecha salarial, y la aparición de violencia en el empleo.

La situación de desventaja de las mujeres frente a los hombres en el ámbito laboral, hace necesario establecer este estudio, además de proponer diferentes orientaciones y actuaciones para equiparar la aparición de éstas desigualdades y erradicar algunas formas de violencia. Para ello se analizarán los principales factores que inciden sobre la discriminación por razones de sexo y género en el ámbito laboral, teniendo en cuenta las estructuras y los roles que desempeñan hombres y mujeres en la sociedad, tanto en el ámbito público como en el ámbito privado. Todo ello con el propósito de elaborar una serie de propuestas para introducir en las organizaciones a través de los departamentos de Gestión de Personas y Recursos Humanos, con el fin de garantizar la Igualdad de Oportunidades y prevenir la aparición de violencias contra el colectivo de mujeres.

1. Introducción

En primer lugar, cabe rescatar de manera muy general, las definiciones y diferencias entre sexo y género, con el fin de diferenciar y reestablecer las atribuciones que se han asignado a hombres y mujeres y la relación que la pertenencia a un sexo tiene en el ámbito laboral.

En general se define el término sexo en función de la biología de las personas, mientras que el concepto de género se refiere a las características psicológicas, sociales o culturales asignadas en función del sexo. Esta construcción cultural del concepto de género ha derivado en una división sexual del trabajo, es decir, en la diferenciación que se hace sobre las actividades asignadas a hombres y mujeres adjudicándoles diferentes espacios en función del sexo al que pertenecen. Esos espacios y funciones han sido definidos a lo largo de la historia y la cultura de cada país, donde generalmente, el ámbito privado o reproductivo ha pertenecido a las mujeres, y el ámbito público o productivo a los hombres. A partir de esta división del trabajo, se establecen dos principios organizadores: el principio de separación (hay trabajos de hombres y mujeres) y el principio jerárquico (un trabajo de hombre está más valorado que un trabajo de mujer).

En el siguiente trabajo se revisarán un conjunto de conceptos que permiten la caracterización de la relación de las mujeres con el mercado de trabajo. Para ello se distinguirá entre trabajo remunerado y no remunerado, poniendo especial atención a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado. Esta participación nos llevará a identificar la clara segregación ocupacional que hace que todavía sigan existiendo trabajos claramente feminizados y otros masculinizados. Por otra parte, y como no podía ser de otra manera en un trabajo fin de master de estudios de género, mostraremos algunos conceptos como los de suelo pegajoso, techo de cristal, escaleras de cristal o laberintos de cristal que condicionan las trayectorias profesionales de las mujeres. Se identificarán también estructuras y prácticas profesionales que obstaculizan la igualdad en el empleo, en especial la transmisión intergeneracional de la pobreza, la brecha salarial entre sexos, y la conciliación laboral y familiar. Finalmente, nos detendremos también en señalar la mayor muestra de discriminación posible dentro de las relaciones laborales, que no es otra que la aparición de violencia en el empleo, y que toma la forma de discriminación por razón de sexo y el acoso laboral.

2. Justificación del trabajo y Objetivos

La realización del presente trabajo, está motivada por el período de prácticas realizado en el Máster en Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado, en la Consultoría de Género y Recursos Humanos “Empieza Consultora” durante el curso académico 2015-2016. En este mismo período, pude aprender numerosas estrategias que pueden incluirse en las prácticas organizacionales con el fin de garantizar el concepto de igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en la empresa y las organizaciones.

La justificación de este trabajo se estructura bajo cinco ejes principales:

- La constatación de un aumento de la desigualdad de género en el entorno laboral a raíz de la actual crisis política, económica y social.
- La aparición de diferentes formas de violencia hacia las mujeres como consecuencia de la falta de medidas que promuevan la igualdad.
- Las diferencias entre el empleo que frecuentan las mujeres y los hombres, además de su tipología, tipo de jornada y sector.
- El mantenimiento de la brecha salarial entre sexos y la falta de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.

- La necesidad prioritaria de replanteamiento de algunas de las prácticas más comunes desde los departamentos de gestión de personas que pueden estar generando desigualdad.

Actualmente, diferentes entidades nacionales e internacionales, han estudiado y aportado numerosas evidencias y estudios respecto a la discriminación de género en el ámbito profesional y laboral. A través de los mismos, se han propuesto algunas posibles líneas de actuación desde las instituciones y los departamentos de gestión de personas que veremos más adelante en este trabajo.

El empleo, su acceso, tipología y mantenimiento, supone una garantía de autonomía económica, personal, y social, por lo que es de prioritaria importancia establecer un estudio del mismo con el fin de garantizar una igualdad de oportunidades real y efectiva independientemente de la pertenencia a un sexo u otro. Cualquiera de las esferas en las que se desarrollan las personas, puede teñirse de actitudes o prácticas violentas que dificultan la evolución y el crecimiento de las mismas, siendo por tanto necesario el análisis de los factores que generan y mantienen la violencia hacia las mujeres, en este caso, desde el ámbito laboral.

Bajo el interrogante de ¿por qué hay desigualdad de género en el empleo? Podemos encontrar cinco grandes categorías en las que se centrará este trabajo:

- Los estereotipos de género.
- La sobrecarga de responsabilidad doméstica y de cuidados.
- La falta de reconocimiento de autoridad y prestigio para la representación y la dirección.
- La cultura empresarial y de las organizaciones sexista.
- La ausencia de perspectiva de género de las políticas de empleo.

La finalidad y objetivo general de este trabajo, es analizar los factores que influyen directamente sobre las desigualdades de género en el empleo. Profundizando en su estudio, se persigue con este trabajo servir de guía para que estas desigualdades sean mejoradas, eliminadas o modificadas, estableciendo diferentes líneas de actuación mediante las que se consiga una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y profesional desde la perspectiva de género.

Por otra parte los objetivos específicos que se plantean son:

- Analizar el mercado laboral desde la perspectiva de género.
- Profundizar sobre las limitaciones que encuentran las mujeres a la hora de desarrollarse profesionalmente.
- Identificar las estructuras y las prácticas profesionales que obstaculizan el ejercicio de igualdad entre hombres y mujeres.
- Analizar y relacionar las prácticas de violencia en el empleo hacia las mujeres.
- Establecer propuestas de mejora para la aplicación del principio de Igualdad en los departamentos de gestión de personas y en las instituciones.

3. Metodología

El presente trabajo, tratará de establecer un análisis conceptual de las variables y factores que inciden directamente sobre las mujeres en el mercado laboral con la finalidad de abordar las complejidades y proponer mejoras desde las instituciones y los departamentos de gestión de personas dentro de las organizaciones.

La metodología elegida será el estudio del contexto a través de los puntos 4, 5, 6, 7 y 8 del trabajo, para posteriormente realizar análisis de necesidades en los puntos 9 y 10, se lanzarán propuestas de intervención y actuación. En el apartado 11, y último del trabajo, se aportan unas breves consideraciones personales.

4. Antecedentes: Estado de la Cuestión

4.1 Concepto de Trabajo remunerado y No remunerado

Aunque el presente trabajo está enfocado en la problemática actual, cabe señalar que las mujeres han trabajado desde el principio de los tiempos. Hasta el siglo XVIII la producción y la reproducción se llevaba a cabo principalmente en el entorno doméstico, y en este espacio interactuaban de forma clara hombres y mujeres. Las mujeres se dedicaban especialmente dentro de los trabajos relacionados con la agricultura y la ganadería, a la siembra, la recolección y el cuidado de rebaños. Este modo de vida no menoscaba el que había mujeres que trabajaran como criadas, lavanderas, taberneras...por un salario. En general podríamos decir que las tareas

que desempeñaban estaban relacionadas con el ámbito privado, como la limpieza, la costura, o el cuidado de mayores o menores.

Con el inicio de la expansión fabril derivada de la Revolución Industrial, se produce la separación entre producción y reproducción, haciendo que el concepto de trabajo quedara vinculado al concepto de empleo (aspecto que se desarrollara en párrafos posteriores), es decir, se utiliza la mano de obra en un espacio concreto fuera del hogar (o la granja) para recibir una remuneración concreta. La participación de las mujeres y los/as niños/as en las fábricas ha sido estudiado profusamente sobretodo porque su utilización llevaba asociado una remuneración inferior a la que recibían los hombres por el mismo trabajo. La competencia "desleal" que para los hombres suponían las mujeres junto con la aceptación en la sociedad de la idea ilustrada de la idoneidad de la permanencia en el espacio doméstico de las mujeres para que se encargaran de las tareas domésticas y de cuidados, ha llevado a que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado haya sido menor que la correspondiente a los varones.

El trabajo remunerado aparece diseñado y planteado para los hombres, teniendo en cuenta los atributos masculinos hegemónicos de cada época, mientras que a las mujeres les eran asignadas tareas domésticas y en el ámbito privado y por tanto, no remunerado. Sin embargo, las empresas continuaron empleando mano de obra femenina, lo que se vió acompañado inicialmente por la reivindicación por parte de las mujeres británicas y estadounidenses, en lucha por la igualdad, propulsando la regularización del empleo femenino en un mercado laboral dirigido y diseñado para hombres, dejando a las mujeres los trabajos más minuciosos, desagradables o asignados como propios al estereotipo de mujer imperante.

A día de hoy, numerosas mujeres han conseguido desarrollar sus carreras profesionales a pesar de numerosos obstáculos. Las luchas feministas en los últimos tres siglos, siendo la más significativa la primera Ola feminista a finales del siglo XIX y principios del XX, han jugado un importante papel aunque quedan muchas barreras que eliminar. De hecho, aun a día de hoy, existen roles sociales perpetuados y desigualdades que se mantienen a pesar de la evolución y el progreso histórico, social y económico.

Con el fin de analizar el paso entre el trabajo remunerado y no remunerado en el que se sitúan muchas mujeres, conviene concretar la definición de trabajo sostenida por las instituciones internacionales con el fin de clarificar qué es un trabajo y qué no lo es.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define el trabajo como *“conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”*. Mientras que el empleo es definido como *“trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, o pagos en especie) sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).”*

A partir de esta definición, algunos estudios apuntan que el mismo concepto de trabajo abarca numerosas y diversas formas de trabajo, así destacamos que Irene Padavic y Bárbara F. Reskin (1994) redefinieron el concepto incluyendo los términos de intercambio y ayuda: *“el trabajo consiste en la realización de actividades que producen bienes o servicios ya sea para sí mismo o para el intercambio por una remuneración o ayuda.”* Esta definición por tanto, incluye trabajo no remunerado para sí mismo/a (como el trabajo doméstico), el trabajo remunerado (sea por propia voluntad o forzoso), y el trabajo de mercado y remunerado.

Ambas definiciones nos indican que el trabajo como concepto, es referido al tiempo y el esfuerzo que se le dedica a una tarea sin que necesariamente ésta sea obligatoria y remunerada. El trabajo puede ser remunerado o no remunerado, obligatorio o voluntario, y de libre acción o forzoso.

Esta clasificación nos aporta una clara distinción entre trabajo remunerado y no remunerado, ya que tanto uno como otro son formas de trabajo a pesar de que su visibilidad y reconocimiento social sean diferentes.

El trabajo remunerado abarca las tareas relacionadas con la vida económica, política y social. Este espacio ha sido ocupado y adjudicado, hasta hoy, mayoritariamente por y para los hombres. Tiene que ver con las actividades productivas de carácter mercantil y en las que se ejerce el poder y, por lo tanto, tiene un valor de cambio. Es de carácter visible y recibe un reconocimiento social positivo, otorgando así un determinado estatus social.

El trabajo no remunerado o trabajo doméstico, ha sido asignado históricamente a las mujeres, cabe destacar que abarca tareas relacionadas con la organización y atención a la familia y aquellas derivadas del cuidado del hogar (lavar, planchar, cocinar, cuidar a los hijos e hijas, atención a personas dependientes...). Por lo tanto implica una clara multiactividad y en demasidas ocasiones la simultaneidad de las mismas. Diane Elson (2000) apunta que se caracteriza por cuatro aspectos

comunes: son obligatorios, requieren de inversión de tiempo y esfuerzo, no son compensados por un salario y son necesarios para la continuidad social.

Pero a pesar de su necesidad, no solo para el mantenimiento sino también para el desarrollo de las sociedades, el trabajo doméstico queda fuera de las actividades mercantiles y, por tanto, permanece en un segundo plano ya que no se cambia por dinero. Este trabajo no remunerado ha permanecido invisible, se oculta porque se sabe que hacerlo visible generaría la necesidad de avanzar hacia una solución en esa desigualdad social y económica que sufren mayoritariamente las mujeres.

En esta línea, Soledad Murillo (2001) muestra el concepto de “ama de casa” que define como *“mujer que trabaja gratuitamente y sin reglamentación horaria en el cuidado de los/as hijos/as y el cuidado de personas dependientes si las hubiera; además de la preparación de los alimentos, la limpieza y las tareas del hogar”*. Todo este trabajo de gestión y administración de la casa queda infravalorado, no se considera trabajo y está bajo su responsabilidad. Además, hay que tener en cuenta que todo el trabajo que realiza el ama de casa, es un trabajo comunitario que la sociedad “se ahorra”. Por otro lado, las mujeres que desarrollan su actividad profesional en la agricultura/ganadería en la medida en que producen en el ámbito de la reproducción y en la medida en que tradicionalmente solo había una persona responsable última de la explotación, han quedado sistemáticamente fuera de las estadísticas de población ocupada. De hecho el término estadístico de ayuda familiar ha servido para aglutinar a las esposas e hijos/as del responsable de la explotación familiar que han trabajado en la explotación familiar (incluso a tiempo completo) sin necesidad de recibir remuneración alguna (ni en dinero ni en especie).

Por otra parte, las familias con posibilidades económicas y/o en la que las dos personas adultas trabajan de forma remunerada, suponen un nicho laboral para la contratación del servicio doméstico. Este servicio se ha ido consolidando a lo largo del tiempo y está ocupado principalmente por mujeres, con recientes aunque escasas incorporaciones masculinas.

Actualmente, aunque con un notable descenso en los últimos años, siguen existiendo asistentes de hogar o de servicio doméstico en régimen de internas en algunos hogares. Cabe mencionar este hecho dado que las características de este tipo de empleo frecuentado casi en su totalidad por mujeres, recibe también una connotación de cierta pérdida de libertad y autonomía.

A grandes rasgos podríamos resumir que el espacio público vinculado con el mercado de trabajo remunerado ha estado históricamente relacionado con los hombres mientras que a las mujeres les correspondía el espacio doméstico, invisible y que permitía el adecuado avance del sistema mercantil de mercado (aunque éste lo denostara).

Aunque la estructura familiar está cambiando se sigue esperando que las mujeres dispongan de todo su tiempo para atender al resto de la familia. Este fenómeno recibe el nombre de Doble Jornada, aunque en ocasiones puede ser incluso una Triple Jornada si tenemos en cuenta el cuidado a familiares mayores. Esta doble o triple carga de obligaciones de las mujeres es la causa fundamental de la desigualdad en el uso del tiempo entre mujeres y hombres (lo cual afecta directamente a la salud física, psíquica y a su calidad de vida en general, por el exceso de responsabilidad y presión).

María Ángeles Durán Heras, en su estudio sobre “El trabajo no remunerado en la economía global” (2012), concluye que la mayor parte del tiempo de trabajo producido en el mundo, no es trabajo formal regido por normas laborales, sino informal, no remunerado y producido y consumido en hogares, por tanto, trabajo no es sinónimo de empleo. Esta autora, estima que el trabajo doméstico y el trabajo reproductivo podrían aumentar el PIB hasta un 53%.

Como puede constatarse del análisis del concepto de trabajo realizado en párrafos anteriores, aparece una clara incongruencia entre el concepto trabajo y el escaso reconocimiento y tratamiento que se le otorga al trabajo doméstico y no remunerado que realizan muchas mujeres.

Existe una perspectiva que no podemos dejar de lado para el propósito de este trabajo y es que el trabajo doméstico y de cuidados se ha instalado en el proceso de socialización de forma que queda asignado a las mujeres como tarea de obligado cumplimiento o de “elección impuesta”. Tener en cuenta esta realidad y reconocerla a la hora de establecer condiciones para el desarrollo profesional de las mujeres dentro y fuera de las organizaciones, es por tanto una de las necesidades principales para que éstas puedan ejercer su derecho a la autonomía sin que suponga una sobrecarga, una limitación para el desarrollo de su carrera, o acabe afectando a su salud física o mental.

4.2 Discriminación y Desigualdad por cuestión de sexo

Para la comprensión de los conceptos de desigualdad y discriminación en cuestión de género, es imprescindible recuperar algunos textos de Gayle Rubin (1975). Desde la antropología, esta autora trató de analizar los factores que inciden sobre las relaciones asimétricas de poder entre los sexos, a lo que acuñó como el Sistema Sexo/Género. Con este concepto, hizo referencia al amplio conjunto de convenciones y creencias sociales a través de los cuales las diferentes sociedades han transformado la sexualidad biológica en producto de actividad humana. En este sistema, se establece una organización jerárquica de los géneros, reconociendo que cada uno de ellos tiene una posición y función social, manteniendo el funcionamiento de las estructuras de parentesco y haciendo que éste perdure en el tiempo, lo que provoca las asimetrías de poder entre los sexos.

Este concepto fue recuperado en 1996 por Wicky Meynen y Virginia Vargas para explicar la necesidad de satisfacer las necesidades que se generan a partir de esa transformación de la sexualidad biológica en productos de actividad. Según las mismas autoras *“el género no es una categoría aislada, en dos sentidos: es una relación social entre mujeres y hombres que modifica e influye estas relaciones y es a la vez influenciada y modificada por ellas. Es un elemento constitutivo de las relaciones sociales en general (cuando se fundan en diferencias percibidas entre los sexos) y que se expresa, a lo largo del tejido de las relaciones e instituciones sociales, en símbolos, normas, organización política y social y en las subjetividades personales y sociales. Es además una primera forma -persistente y recurrente- aunque no la única, de representar relaciones de poder”*.

Por tanto, la categoría de Género construida sobre el rol sexual, se compone de múltiples elementos que tienen como fundamento común las características específicas en cuanto a rasgos psicosociales vinculados a la dicotomía sexual, a partir de la cual, se establecen las relaciones de poder y discriminación. Esta diferenciación, prolongada histórica y culturalmente, ha mantenido a hombres y mujeres en diferentes estatus sociales generando asimetrías de poder, siendo el grupo de hombres el posicionado como privilegiado y el grupo de mujeres como el vulnerable.

La discriminación y la desigualdad por tanto, emergen por un lado desde las diferencias atribuidas a cada uno de los colectivos, y a los roles y funciones que les han sido asignados en la sociedad. En función de ellos existen variaciones en las oportunidades ofrecidas en el empleo y el disfrute de recursos y poder.

El Instituto de la Mujer y para la igualdad de Oportunidades (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad) establece que existen diferentes tipos de discriminación por razón de sexo:

a) Discriminación directa: definida como “la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable” (Artículo 6.1. de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). Por ejemplo: salarios diferentes, despidos por embarazo, etc. Entre las causas de la desigualdad y la discriminación, cabe destacar que los estereotipos asignados en función del sexo de pertenencia cumplen un papel de discriminación directa en materia de empleo, limitando en mayor medida a las mujeres dado que se discrimina poniendo en duda su valía y méritos propios, lo que pone en evidencia si realmente se están ofreciendo las mismas y las correctas oportunidades a ellos que a ellas.

b) Discriminación indirecta: situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (Artículo 6.2. de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). Esta definición es acorde con la realizada por la Organización Internacional del Trabajo (2003: 19-21).

Un ejemplo de discriminación indirecta sería una medida que introduzca la necesidad de realizar una carga horaria determinada para conseguir un ascenso profesional que, en principio, está a disposición de hombres y mujeres por igual, pero que en la práctica, por la asignación de roles y asunción de tareas de unas y otros se traduce en menor disponibilidad horaria de las mujeres frente a sus compañeros que tienen, entonces, más posibilidades de ascenso. Otro ejemplo sería establecer como requisito una altura de 1,75 para un puesto en el que no esta característica no tiene importancia, lo que eliminaría la posibilidad de presentarse a la mayoría de las mujeres.

Algunos de los ámbitos donde tienen lugar las discriminaciones indirectas hacia las mujeres pueden ser:

- **Ámbito privado:** respecto a la desigual distribución de las responsabilidades y tareas productivas.
- **Educación:** respecto al material escolar muy masculinizado, la orientación profesional basada en estereotipos de género, las actitudes, las prioridades deportivas...
- **Ámbito laboral:** en temas relacionados con las prácticas laborales, especialmente en la gestión de recursos humanos: contratación, formación, promoción, salarios, etc.
- **Medios de comunicación:** con el mantenimiento y fomento de estereotipos sexistas.

Las políticas de igualdad de oportunidades, parten de la identificación de estas discriminaciones indirectas, para a continuación adoptar medidas encaminadas a corregirlas y eliminarlas.

c) Discriminación múltiple (o concepto de interseccionalidad). Hace referencia a situaciones donde la intersección de distintos factores como: edad, sexo, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a una situación de discriminación cuando éstas se relacionan entre sí o se suman unas a otras. Existe discriminación cuando además de ser mujer, se pertenece a una minoría étnica o es practicante de alguna religión no mayoritaria en donde se encuentra.

La principal estrategia para su detección e intervención, reside en el uso de la perspectiva de género, con el fin de revisar hábitos, procedimientos y actitudes. Una herramienta válida, y a veces imprescindible para sacarlas a la luz, es la elaboración de datos estadísticos desagregados por sexo.

Por lo que al propósito de este trabajo se refiere nos centraremos en la discriminación en relación con el empleo y la profesión. En la línea mostrada por la clasificación mostrada en párrafos anteriores y dada la relevancia de las instituciones que las sustentan, apuntamos que la Organización Internacional del Trabajo define discriminar en el empleo y la ocupación como *“tratar a las personas de forma diferente y menos favorable debido a determinadas características como el sexo, el color de la piel, su religión, ideas políticas u origen social, con independencia de los requerimientos del trabajo”*.

Cabe pensar por tanto, que existen algunas acciones que no se consideran discriminación y otras sí. En la definición de un puesto de trabajo existen rasgos que son necesarios para desarrollar las funciones eficazmente, por lo que excluir a quienes no cumplen dichas características, no se estipula como un ejercicio ilegítimo de discriminación. Por otra parte, no pueden considerarse como ejercicio discriminatorio algunas de las medidas que tengan como finalidad garantizar la igualdad de oportunidades, como las que más adelante se definieron, como “Acciones Positivas”¹ (ILO, 2003: 21-22).

A modo resumen, podrían indicarse las siguientes acciones como discriminatorias o no discriminatorias:

Figura 1: Cuadro resumen de prácticas habituales y su relación o no con la discriminación en el puesto de trabajo

Es Discriminación	No es discriminación
No proporcionar mismas oportunidades en función de la pertenencia a un grupo social	Méritos individuales o evaluación del desempeño en la gestión de personas
Generar grupos sociales no diversos basados en preferencias o requisitos culturales, de pertenencia a un sexo, religión, o etnia.	Acciones Positivas con el fin de equiparar las desigualdades entre grupos aventajados y desaventajados. Ofrecer mismas condiciones y oportunidades a mujeres y hombres
Atribuir roles sociales y de género en función de la pertenencia a un determinado sexo para desarrollar un puesto de trabajo determinado	Seleccionar a personal que se ajuste a un determinado perfil cuando el perfil no es elaborado de manera sexista o discriminatoria
Considerar de las mujeres son menos válidas en puestos tradicionalmente ocupados por hombres	Crear políticas de igualdad que favorezcan la contratación a hombres y mujeres de manera igualitaria
Establecer criterios biológicos o físicos para desarrollar un empleo	Ofrecer horarios flexibles a mujeres que han sido madres y se encuentran en periodo de lactancia

Fuente: Elaboración propia

¹ Las Acciones positivas son medidas que pretenden paliar la desigualdad y la discriminación promoviendo la igualdad de oportunidades. Cumplirían la función de equiparar dicha desigualdad garantizando el desarrollo personal y profesional, siendo favorecedoras al grupo oprimido, que en este caso, es el de las mujeres. Tienen dos posibles interpretaciones: i) Acción que parte del hecho de desigualdad entre hombres y mujeres. ii) Acción que parte de una discriminación explícita entre hombres y mujeres.

5 Análisis del Mercado Laboral desde la Perspectiva de Género

5.1 División Sexual del Trabajo y Segregación Ocupacional

La División Sexual del trabajo es la forma de dividir el trabajo socialmente necesario, sobre la base del sexo de las personas, construida histórica y socialmente. Se mantiene ya que actúa de manera implícita a las preferencias de las personas, y además define muchas de las bases de las estructuras sociales.

A partir de la definición del Sistema Sexo/Género, el mercado laboral se distribuye en las tareas asignadas a mujeres y a hombres en función de la pertenencia a un sexo biológico. Mientras que la Segregación Ocupacional (segregación horizontal) hace referencia a los sectores profesionales ocupados masivamente por mujeres o por hombres en función de los roles atribuidos socialmente. Este fenómeno repercute negativamente en el desarrollo y la autonomía de las personas a la hora de elegir las carreras profesionales en las que desarrollarse tanto para hombres como para mujeres.

La segregación horizontal, es referida a la presencia de mujeres en sectores profesionales propios y típicos de la división sexual del trabajo. En otras palabras, refiere a la presencia mayoritaria de mujeres o de hombres en los sectores asignados a su sexo. En el caso de las mujeres, la mayor concentración se da en los sectores de asistencia sanitaria, servicios sociales, educación, administración pública y venta al detalle. La tendencia parece no haber cambiado en los últimos treinta años, lo cual deja de manifiesto que los roles y estereotipos de género se mantienen.

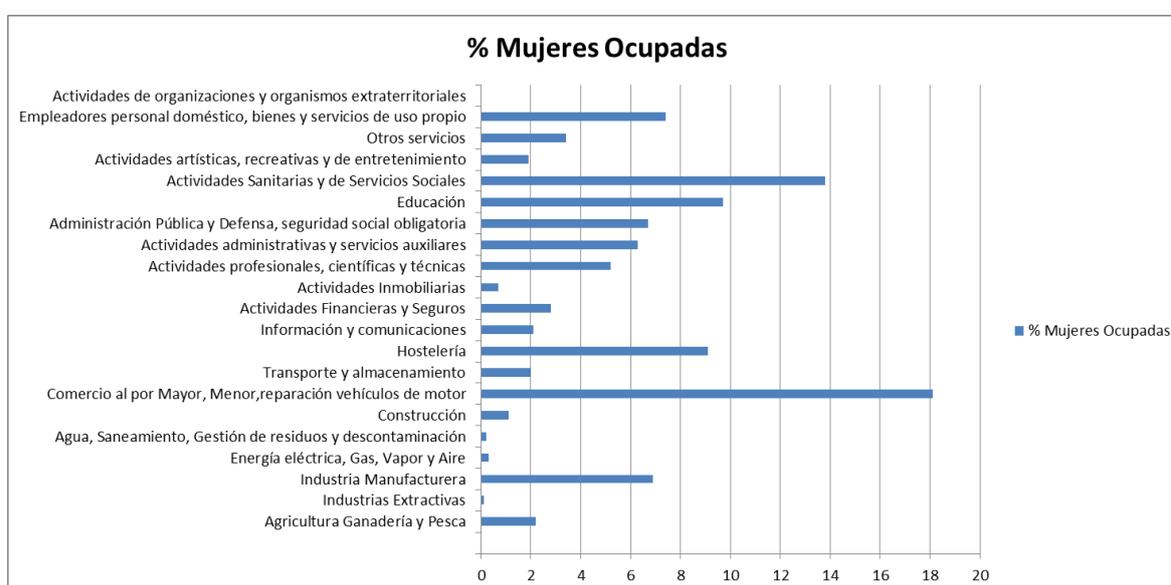
Según un estudio realizado por Sara Poggio (2000: 387 y ss.), en relación con la presencia de mujeres en sectores masculinizados y en empresas de diversos sectores, concluye que el sector de la construcción apareció como la cultura masculina que presenta mayor oposición a la presencia de las mujeres. A pesar de que existe un número creciente de mujeres cualificadas (con titulaciones como la topografía o la arquitectura) la mayoría ocupan puestos administrativos, contables, de dibujo o restauración (las cuales requieren un nivel alto de habilidad, estudios y precisión en el trabajo). Por el contrario, las mujeres son preferidas para la relación directa con los clientes, ya sea presencialmente o a través del teléfono, aunque para llegar a un puesto directivo se les exige más que a un hombre.

Según la misma autora, en las multinacionales se observan unas políticas de personal completas y una atención al desarrollo de los planes de la carrera

profesional de los/as trabajadores/as, aunque también se observan elementos de la cultura de género tradicional que generan formas de segregación (horizontal y vertical). A menudo incluso los títulos profesionales tienen connotaciones de género. La industria de la informática es joven, muy dinámica y cambiante, y a pesar de que la tecnología aparece como un sector dominado por los hombres, la tecnología informática se ha feminizado rápidamente.

Del estudio de la información estadística proporcionada por el INE a partir de la Encuesta Anual de Población Activa en 2015, se obtiene que más del 40% de las mujeres trabaja en sanidad, educación y administración pública (ver Figura 2). Esto es dos veces más que el porcentaje de hombres en los mismos sectores.

Figura 2: Porcentaje de Mujeres Ocupadas por Sectores



Fuente: Elaboración Propia a partir de datos INE 2015

A partir de los datos del INE, puede observarse que existe una clara tendencia de las mujeres a desarrollar su carrera profesional en determinados ámbitos laborales, como el Comercio, la Sanidad o los Servicios Sociales. Por el contrario, puede inferirse que los sectores en los que se concentran mayoritariamente los hombres son los menos frecuentados por mujeres, como las actividades industriales extractivas, la gestión de residuos o el saneamiento o la construcción.

El origen y mantenimiento de la Segregación Ocupacional viene dado por dos vías:

- La creencia subjetiva de hombres y mujeres en que sus valías y preferencias profesionales se ajustan a los roles sociales que desempeñan como mujeres

y como hombres. Ejemplo: es más probable que una mujer tenga preferencia por desarrollar su actividad profesional en el ámbito educativo o sanitario dado que las figuras sociales que encuentra en su entorno ocupan esos sectores mayoritariamente. Lo mismo sucede a los hombres en el ámbito de la ingeniería, matemáticas o logística.

- El reconocimiento social y la facilidad o dificultad que presentan las estructuras para que hombres y mujeres desarrollen sus carreras profesionales en función de su pertenencia a un sexo. Ejemplo: existe una alta probabilidad de que las mujeres que quieran desarrollar su carrera profesional en profesiones frecuentadas por hombres, encuentren mayores dificultades que si se orientan a carreras frecuentadas por mujeres. Este hecho ocurre en mujeres ingenieras, árbitros de fútbol, construcción, electricidad, mecánica etc.

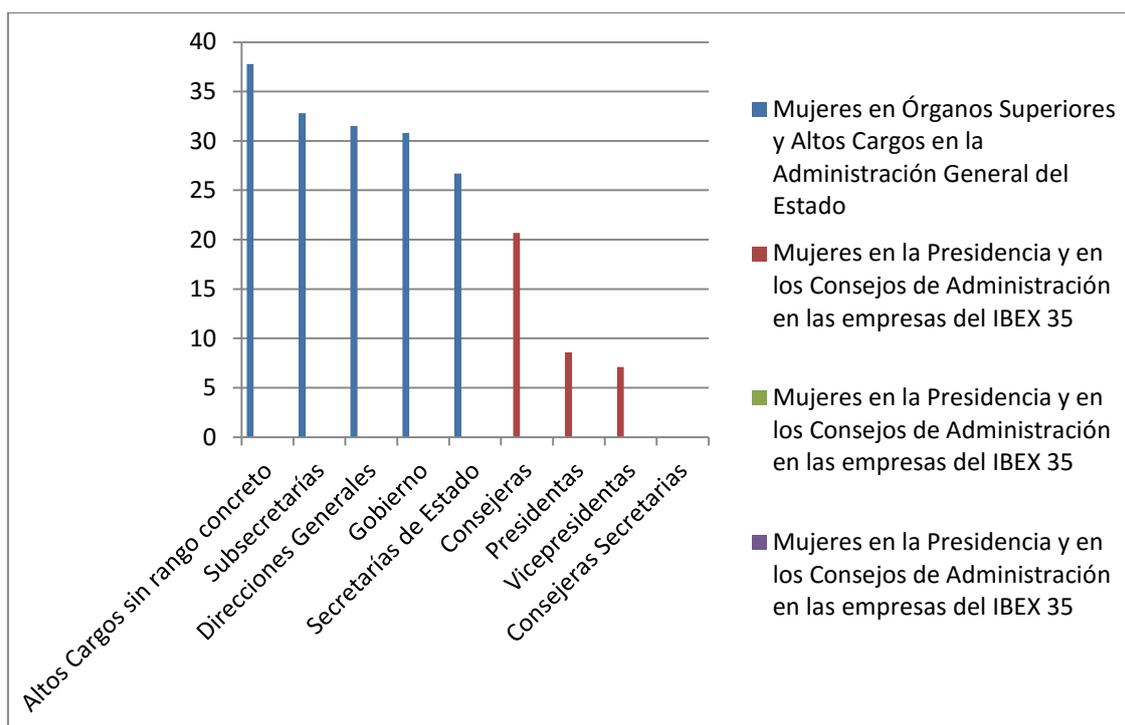
El cambio para la Segregación Ocupacional por tanto, depende de las acciones que se determinen en las dos direcciones expuestas.

La Segregación Vertical, se define como la dificultad que encuentran las mujeres para acceder a puestos con mayor responsabilidad y mejor remunerados, haciendo que tanto mujeres como hombres se acaben concentrando en grados y niveles específicos de responsabilidad, siendo los de ellas los peor remunerados, con menor responsabilidad, y peor valorados. El concepto de Segregación Vertical se da cuando existen mujeres y hombres con un mismo nivel formativo y de experiencia laboral, y sin embargo son ellas las que peores condiciones y puestos de trabajo tienen en términos relativos.

Como ejemplo de segregación vertical, el Instituto de la Mujer (2014) a través de los informes de Women in Bussiness (2014) indicó que *“Las mujeres ocupan el 22% de los cargos directivos en las empresas españolas de tamaño medio y grande (de 100 a 500 empleados). El porcentaje de mujeres en la directiva de las empresas aumentó 7 puntos porcentuales entre 2004 y 2009, pero se mantiene estancado desde entonces. Una de cada tres empresas españolas medianas y grandes no tienen ninguna mujer en sus cargos directivos”*.

En la Figura 3, puede observarse cómo a medida que aumenta la responsabilidad en el empleo (como ejemplo se ha utilizado el IBEX 35), disminuye la presencia de mujeres en altos cargos.

Figura 3: Presencia de Mujeres en Altos Cargos



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos en el Instituto de la Mujer por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas

A través de estos conceptos y en relación con los conceptos de desigualdad y discriminación, puede evidenciarse que las estructuras laborales y las condiciones que se establecen para los puestos de trabajo, están impregnadas de prejuicios y estereotipos atribuidos a la pertenencia de cada sexo. El tipo de trabajo femenino se ve más desvalorizado que el masculino, por tanto, las desigualdades radican en el los planteamientos, diseños, y descripciones de los puestos de trabajo, entendiendo que se realizan en base a atributos estereotipados y prejuicios que no necesariamente se encuentran en un sector u otro de la población.

En el Informe de la Federación de Mujeres Progresistas de 2014, encontramos dos definiciones que ayudan a comprender la realidad en España en cuanto a la ocupación y a la segregación horizontal y vertical:

- Los sectores feminizados son aquellos donde el porcentaje de mujeres (participación) supera al porcentaje de mujeres en el empleo total (que es un 41.30%) en un 15%. Es decir, son sectores feminizados aquellos sectores donde el porcentaje de mujeres es superior al 56.30%.

- Los sectores masculinizados son aquellos sectores en donde el porcentaje de hombres (participación) supera al porcentaje de hombres en el empleo total (que es un 58.70%) en un 15%. Se consideran sectores masculinos los sectores con un porcentaje de hombres superior al 73.70%.

Para concluir esta sección podemos decir que:

- Existen factores que condicionan la demanda de personal y la oferta de empleo, así como factores externos al mercado de trabajo (sociales, culturales) que determinan la segregación en diferentes sectores y ocupaciones de hombres y mujeres.
- Las mujeres representan un porcentaje muy elevado de la fuerza laboral en determinados sectores como sanidad, educación o comercio al por menor, y los hombres ocupan la mayoría de los puestos de alta dirección y los trabajos manuales.
- En la actualidad siguen existiendo considerables diferencias en las condiciones de trabajo de ambos sexos, que caracterizan y condicionan su oferta laboral determinando que se sigan produciendo brechas de género en: salarios, puestos de responsabilidad, reparto de cargas familiares, participación en el trabajo no remunerado, repercusión en el empleo de la existencia de hijos, etc.

6 Limitaciones de las mujeres para su desarrollo profesional

En cuanto al desarrollo profesional de las mujeres, son muchos los impedimentos que se presentan a causa de las categorías percibidas para cada sexo, limitando el acceso, la promoción, o la continuidad en determinados empleos por cuestiones ajenas a sus competencias, habilidades o talentos.

6.1 Suelo Pegajoso, Techo de Cristal, etc

Los obstáculos y limitaciones más frecuentes a los que se enfrentan las mujeres en el entorno laboral son los siguientes:

Llamamos “**suelo pegajoso**” a la base de la pirámide económica donde se encuentran numerosas mujeres. Está referido al trabajo como madres, cónyuges, y trabajo doméstico, que suponen para las mujeres una carga percibida como

obligación de la que cuesta un enorme esfuerzo salir. Como se ha visto en párrafos anteriores, socialmente supone una obligación hacia las mujeres el hecho de trabajar dentro del hogar, pero lamentablemente, ni es un trabajo reconocido, y además, impide el desarrollo profesional y la realización personal sobrecargando las vidas de las mujeres a través de los lazos afectivos y de responsabilidad adquirida y atribuida. Negarse a estas obligaciones, conlleva numerosos conflictos en todas las escalas: conflicto con una misma, con la familia cercana, cónyuge/ pareja, familia extensa, vecindario, barrio, comunidades cercanas (iglesia, colegio, etc), lo que en términos de Psicología Social, podría denominarse como un estado de esclavitud del que es difícil escapar. Los casos en los que esta realidad es más latente, son en el mundo rural y en mujeres inmigrantes.

Por otra parte, las posibilidades de ascenso para las mujeres dentro de una empresa u organización, se ven claramente disminuidas por tener que dedicar más tiempo a las tareas familiares y domésticas, ya sean una obligación social y familiar, o autoimpuesta desde los estereotipos y expectativas que tienen sobre ellas mismas en el ámbito privado. Obligaciones laborales como la asistencia a reuniones, pequeños viajes de negocio, o dedicar horas extra para proyectos o colaboraciones urgentes, suponen un conflicto para muchas mujeres, ya que sienten que no pueden dedicar tiempo a la familia o a las tareas del hogar, en ocasiones porque se lo exigen, y otras porque han asumido el rol social de tener que hacerlo y se sienten mal consigo mismas si no lo llevan a cabo. Por tanto, se dan dos fenómenos simultáneamente:

- Muchas mujeres acaban prefiriendo asumir puestos de media jornada, con escasas responsabilidades para no sobrecargarse, y con escasas posibilidades de promoción.
- Las propias empresas, acaban seleccionando hombres en vez de mujeres para que exista una amplia disponibilidad en el desarrollo de las responsabilidades.

El desarrollo profesional en las mujeres es alterado por las dobles jornadas y la falta de conciliación y corresponsabilidad por parte de las instituciones y de los varones, lo que supone una sobrecarga en las vidas de las mujeres que conlleva que abandonen sus puestos de trabajo o reduzcan sus jornadas.

Cualquiera de estas dos opciones (abandono del puesto o reducción de jornada), lleva consigo menos horas trabajadas, insatisfacción con la realización personal,

reducción de las aportaciones a la Seguridad Social, menores cotizaciones, y por tanto, disminución de la cuantía recibida en los períodos de desempleo y jubilación. Entonces, estaríamos hablando de feminización de la pobreza.

En otras palabras, como señala Amelia Valcárcel en su entrevista para el diario Público (2016): *“La feminización de la pobreza es un hecho. La falta de oportunidades de empleo acordes con la formación, otro. El acoso y, cuando cabe, la violencia, otro más. Todo ello para un colectivo cuyo único defecto visible parece ser el no haber tenido la previsión de nacer con otro sexo”*.

Como consecuencia del suelo pegajoso, existe también lo que se denomina como **“Ghetto de Terciopelo”**, referido a algunos sectores laborales y profesionales que acaban considerándose como aptos para mujeres o aptos para hombres (relacionado por lo tanto con la segmentación horizontal del mercado de trabajo).

Denominamos **“Techo de Cristal”** al máximo nivel impuesto que pueden alcanzar las mujeres en su carrera laboral. Es un techo que impide que se siga avanzando de carácter invisible, ya que no existen normas o códigos visibles que permitan actuar directamente sobre él. Por ello es difícil de detectar, y se define como una construcción social basada en rasgos atribuidos a lo femenino. Las percepciones sociales atribuidas a las mujeres, son las que definen este fenómeno. El modelo de mujer arraigado en la cultura patriarcal, sostiene convicciones como las siguientes:

- Las mujeres no pueden afrontar puestos de poder.
- Aspectos como la autoridad o el poder son asignados a hombres.
- Los puestos de responsabilidad son para personas que no se dejen llevar por las emociones y puedan comportarse con lógica y destreza (emociones como atributo femenino, lógica como atributo masculino).

Estas percepciones, tienen consecuencias globales a la hora de desarrollar determinadas profesiones o ascender a puestos de poder. La primera de ellas, es que las propias mujeres asumen este papel en la sociedad, sintiéndose válidas en unos entornos pero no en otros. La segunda, es que la propia cultura y las estructuras organizacionales, no facilitan el ascenso de las mujeres a puestos de mayor rango o responsabilidad. Por ello, hablar de techo de cristal es hablar de toda una serie de pensamientos sesgados, limitados, rápidos y carentes de reflexión, a la vez que se dan las estructuras que mantienen este techo por cultura, herencia,

métodos que defienden como que siempre han funcionado, y falta de reflexión sobre las desigualdades de género.

A raíz del Techo de Cristal, surgen otras definiciones explicativas al mismo hecho, como las “**Escaleras de Cristal**”, que se refieren a hombres que desarrollan su carrera profesional en profesiones estereotípicamente femeninas, como la educación, enfermería, o similares, y ascienden de responsabilidad y categoría a una velocidad mucho mayor que las mujeres. La peculiaridad de este fenómeno, es que las convicciones y estereotipos vienen marcados por las estructuras, y no tanto por el pensamiento individual y colectivo de que las mujeres no pueden ascender.

En esta misma línea, otro de los fenómenos descriptivos relacionados con el Techo de Cristal, son los **Laberintos de Cristal**, los cuales, hacen referencia a las dificultades y obstáculos que encuentran las mujeres para poder acceder a espacios de liderazgo o responsabilidad. Estos obstáculos, son asociados al hecho de ser mujeres dado que no se demanda lo mismo en el caso de los hombres: continuas demostraciones de la capacidad que se tiene para llevar a cabo una tarea bajo mil ojos que lo analizan porque se desconfía de la capacidad de una mujer para tomar decisiones, masculinizar determinadas conductas para que su autoridad sea percibida como más eficaz o aspectos como la vestimenta, eliminando los elementos que resalten los atributos femeninos con el fin de disminuir la percepción erótica y/o sexual del cuerpo de la mujer.

La Fundación Mujeres en la Guía para la Igualdad de Oportunidades de 2009 elaborada para el Instituto de la Mujer, apunta que existen otros factores que también contribuyen al mantenimiento de las desigualdades y dificultan el acceso de las mujeres a puestos de decisión o responsabilidad:

- En las organizaciones de la industria, los hombres ocupan prácticamente todos los puestos de decisión aun siendo su estructura jerárquica. Gran parte de esos puestos apuntan a que son elegidos por el principio de cooptación (elección propia sin atender al reglamento o a los méritos).
- La incorporación de la mujer a los ámbitos laborales masculinizados, se ve limitada por las atribuciones que se realizan sobre ellas. Las principales atribuciones son la afectividad y la emocionalidad, considerando esos rasgos como negativos para puestos de poder, siendo éstos particularmente rasgos asignados a las mujeres. Los puestos de poder son relacionados con características como la racionalidad o la autoridad, siendo éstos atributos

masculinos. El comportamiento de las mujeres en estos ámbitos, es observado y analizado exigiendo así mayor excelencia que a cualquiera de sus compañeros masculinos.

- Los estereotipos masculinos y femeninos, determinan el nivel máximo que pueden alcanzar tanto hombres como mujeres. Las atribuciones subjetivas a esos estereotipos, juegan un papel coercitivo y obstaculizador, haciendo prácticamente imposible que por ejemplo, una mujer, pueda acceder a un puesto de poder y autoridad si compite con compañeros masculinos.
- La asunción de los mismos estereotipos, limita la realidad de las mujeres estancando su trayectoria laboral por la convicción y las percepciones propias de sus limitaciones y lo que socialmente se espera de ellas. Suelen encontrarse con temores y auto desconfianza de su propia profesionalidad o eficacia. Estos valores aun que son de carácter social, son interiorizados limitando sus posibilidades y creyendo que no podrán alcanzar una meta profesional cuando ésta requiere introducirse en profesiones masculinizadas.
- La doble carga o doble jornada, ejerce una presión adicional a la carga de trabajo remunerado, ya que en la mayoría de ocasiones, la carga doméstica es unilateral y exclusiva de las mujeres.

La presión social para eliminar estas limitaciones aun no ha sido lo suficientemente fuerte, por lo que se hace necesario impulsar el ascenso de mujeres a puestos de dirección o poder para alcanzar un impacto o influencia en las organizaciones y empresas.

7. Impacto y consecuencias del mantenimiento de los estereotipos de género en el empleo

En este apartado se desarrollaran tres aspectos que se derivan directamente de la persistencia de los estereotipos de género en el mercado de trabajo. De esta manera, en primer lugar se detallará que la permanencia de las mujeres en determinados sectores genera un brecha salarial, para posteriormente observar que la vida plena de las personas implica su realización profesional, familiar y personal para lo cual todos los agentes que participan del sistema económico deben ser conscientes de la necesidad de algunos cambios que benefician tanto a las empresas como a sus plantillas. Finalmente, destacar que las responsabilidades

familiares junto con sectores feminizados llevan a que las familias, sobre todo las monomarentales puedan verse inmersa en un proceso de empobrecimiento relativo: lo que ha pasado a llamarse feminización de la pobreza.

7.1 Brecha Salarial

El concepto de brecha salarial, es el indicador que mide la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de los hombres y de las mujeres en base a los ingresos brutos medios por hora de los hombres en todos los sectores de la economía (Eurostat).

La Comisión Europea indica que por término medio, las mujeres ganaron un 16,4% menos que los hombres en 2013. Para el caso español, se situó en el 19,3% (agravándose esta diferencia desde el inicio de la crisis). Los datos del INE para 2014, nos indican que ha habido una reducción de la brecha salarial (ver Figura 4) sin embargo esta tendencia se produjo ante los menores salarios promedio percibidos por los hombres que no por la mejora de la retribución de las mujeres.

Figura 4: Evolución de la Brecha Salarial en España:

Año	Brecha Salarial en % por hora trabajada	Brecha Salarial en % por salario anual
2008	16,1%	21,87%
2009	16,7%	22,00%
2010	16,2%	22,55%
2011	17,9%	22,99%
2012	19,3%	23,93%
2013	19,3%	23,93%
2014	16,05%	21,75%

Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos recogidos en la Comisión Europea, INE y Eurostat

La tendencia en la mayoría de los países de la UE es inversa a la que sucede en España, la brecha salarial se va reduciendo en la mayoría de países, mientras que los últimos estudios apuntan que en España aún tardaremos 70 años en eliminar por completo la brecha salarial entre sexos según la OIT (Marzo 2016).

Buscando las causas que originan esta desigualdad, desde la Comisión se punta especialmente el no valorar el trabajo en términos de talento, objetivos, o desempeño de tareas y la escasa presión política y económica para sancionar dicha desigualdad y promover medidas que la erradiquen.

Según la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2012 y cuyos datos se facilitaron en 2014, la brecha salarial en España se dispara hasta el 24% cuando se toma en consideración el salario anual bruto y, si además, se añade la variable del tiempo parcial, la diferencia es aún mayor: Las mujeres con este tipo de contratos ganan un 33,7% menos que los hombres en las mismas circunstancias. Por otra parte, si se considera solo dos sectores claramente feminizados (un 80% de las personas que trabajan allí son mujeres) como es el de la salud y el trabajo social, tenemos que las mujeres tuvieron un salario inferior al de los hombres en todas ellas. Las trabajadoras cobraron ese año de media 19.537 euros anuales, 6.144 euros menos que los hombres (que percibieron una media de 25.682 euros), por lo que las mujeres deben trabajar 79 días más que un hombre para cobrar lo mismo.

Las diferencias encontradas en el salario percibido por ambos sexos, se estipula en términos de salario medio bruto anual, definido éste como la cantidad total referente al pago por el trabajo realizado antes de aplicarle impuestos o deducciones en el período de 12 meses. Esta cantidad aparece reflejada en cada nómina como “devengos” o “total devengados”. Por otra parte, el salario neto es el monto que realmente recibe un trabajador en forma de sueldo una vez que se le aplican las retenciones de tasas de la Seguridad Social y el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (IRPF). Esta cantidad también es conocida como sueldo líquido y es la cantidad final que percibe cada persona empleada una vez aplicadas las respectivas tasas al salario bruto.

En España, la diferencia salarial anual media entre hombres y mujeres en los contratos de jornada completa para todos los sectores profesionales, durante el año 2013, alcanzaba los 6.161 euros. Es decir, los hombres percibían una ganancia anual media de 25.675,17 euros frente los 19.514,17 de las mujeres.

El Informe Mundial de Salarios de la OIT durante el año 2010 revela una disparidad salarial considerable entre hombres y mujeres en una muestra de 38 países, en los que incluye los pertenecientes a la Unión Europea además de Rusia, Brasil, Suiza, Mónaco, y Turquía entre otros. El mismo informe concluye que los salarios promedios de las mujeres son entre 4 y 36% inferiores a los de los hombres y la brecha salarial aumenta en términos absolutos para las mujeres que ganan más. Asimismo, la OIT demanda en el documento una remuneración igual para un trabajo de igual valor a fin de garantizar un crecimiento inclusivo.

El mantenimiento de la Brecha Salarial entre mujeres y hombres, parece estar relacionado con numerosas causas tanto dentro como fuera de las empresas y

organizaciones. La existencia de Brecha Salarial entre hombres y mujeres en la actualidad, se compone de múltiples factores de obligatoria reflexión con el fin de ser erradicadas. Algunos de ellos son:

- Las diferencias en los índices de participación de la población activa: los indicadores escogidos para las estadísticas no contemplan la realidad de las mujeres, ya que muchas de ellas se encuentran al margen de los estándares de cotización y representación en el empleo, como ocurre con el servicio doméstico o el cuidado esporádico de menores y mayores.
- Las diferencias en las profesiones y actividades que tienden a estar dominadas por la presencia de hombres o mujeres: debido a la segregación horizontal que se comentaba en párrafos anteriores.
- Las diferencias en el grado en el que hombres y mujeres trabajan a tiempo parcial, así como la actitud de los departamentos de personal de los organismos públicos y privados hacia el desarrollo de carreras profesionales y las excedencias o los permisos de maternidad.
- Los ascensos salariales aplicados a hombres y no a mujeres debido al poco énfasis en la promoción de las mujeres en puestos directivos y por tanto, en el ascenso.
- La segregación sectorial y profesional.
- La educación y formación.
- Escasa sensibilización sobre las diferencias salariales entre mujeres y hombres y la necesidad de reflexión y revisión de las mismas.
- Falta de transparencia en los valores organizacionales.
- Falta de perspectiva de género a la hora de reconocer las responsabilidades familiares de las mujeres y la obligada doble jornada.
- La falta de planes de Igualdad reales y efectivos y políticas adecuadas de Conciliación

7.2 Conciliación Laboral y Familiar

A partir de los conceptos de brecha salarial, trabajo remunerado y no remunerado, existencia de doble jornada para las mujeres, corresponsabilidad, y desigualdad entre otros muchos, surge el concepto de Conciliación como una necesidad de compaginar la vida laboral con la familiar.

A día de hoy, este concepto está en la mesa de debate de muchas organizaciones, instituciones y empresas, donde en el mejor de los casos, se están intentando llevar a cabo propuestas para que las personas empleadas dispongan del tiempo suficiente para desarrollar su carrera profesional además de su vida familiar sin que esto suponga renunciar a ninguna de ellas.

La conciliación personal, familiar y laboral puede definirse como la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.

La Ley para la Igualdad de Oportunidades de 2007, eleva a la categoría de derechos los diferentes instrumentos de conciliación de la vida personal familiar y laboral a los trabajadores y a las trabajadoras para fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. La regulación de los derechos específicos de conciliación está establecida en el Estatuto de los Trabajadores para toda persona trabajadora en el ámbito privado, y para el personal al servicio de las administraciones públicas en el Estatuto Básico del Empleado Público, instrumentos a los que habrá que acudir para conocer con exactitud cómo se concretan los citados derechos. Los convenios colectivos pueden, en su respectivo ámbito de aplicación, ampliar estos derechos y en algunas ocasiones los mismos exigen su concreción en los acuerdos colectivos.

La Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral de 1999, incluida en la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres en 2007, fue el primer paso para adaptarse a la nueva situación que suponía para las empresas y organizaciones la incorporación de las mujeres al mercado laboral. A medida que se daba esa transformación social, se evidenciaba que las organizaciones no estaban aún en garantías de ofrecer un correcto funcionamiento para las trabajadoras y los trabajadores de compaginar su vida privada con la laboral. A partir de este momento, fue cuando se impulsó la formación en las empresas para que cualquier persona independientemente de su situación familiar o personal, pudiera optar por conciliar su vida personal con la laboral.

Este concepto pronto se planteó como insuficiente, ya que el modelo de familia nuclear también ha tenido numerosas transformaciones y actualmente nos

encontramos en una sociedad en la que existe gran diversidad en los modelos de familia, además de las necesidades personales como las formativas o las de ocio.

La necesidad de ampliar la conciliación a cualquier persona y no sólo a las mujeres, es de prioritaria importancia con el fin de no perpetuar los roles de género asignados al ámbito reproductivo y de las mujeres, suponiendo también un avance desde las estructuras laborales, facilitando la corresponsabilidad entre hombres y mujeres y no asignando esas funciones solo al colectivo femenino.

Por parte de las diferentes organizaciones empresariales, el compromiso en materia de Igualdad ha comenzado a mostrarse a través de la necesidad de conciliación de la vida laboral y familiar, donde se ha comprobado que la mejora de los servicios en este campo, impacta positivamente sobre el rendimiento económico y sobre el prestigio empresarial. Incidir en que la conciliación incumbe tanto a hombres como a mujeres, supone un avance importante en cuanto a la corresponsabilidad y la conciliación.

La necesidad de incluir políticas de Conciliación por tanto, implica a todas las personas, tanto hombres como mujeres, al que se deben sumar las empresas y organizaciones con el fin de garantizar igualdad tanto en la vida pública como en la vida privada.

Desde los Estatutos de los Trabajadores, se hace necesario ampliar el concepto para no recaer en jornadas laborales imposibles de compaginar con ninguna otra actividad, y con la necesidad de tiempo para emplear en la vida privada.

Algunos estudios de las causas que subyacen a la necesidad de incluir la Conciliación a todas las personas son las siguientes:

- Hasta un 39 por ciento de las trabajadoras afirma haber renunciado a un empleo o ascenso laboral por tener hijos o personas a su cargo, frente al 12 por ciento de los hombres, según se desprende de las conclusiones del estudio 'Conciliación y Familia' elaborado en 2014 por Fundación Pfizer.
- La escasez de oferta de empleo y el aumento del paro, ha incrementado la contratación en jornadas a tiempo parcial y contratos por horas, siendo este tipo de contratos más frecuentados por mujeres que por hombres ya que son sobre ellas sobre las que recae la Doble Jornada y las que más presente tienen la necesidad de conciliar.
- Los estudios realizados sobre absentismo laboral, también han demostrado que la Igualdad en la empresa y las facilidades para la corresponsabilidad y la

conciliación, suponen una mayor productividad por parte del personal empleado favoreciendo el rendimiento y el sentimiento de pertenencia. El estudio que en 2009 realizaron la Fundación Másfamilia, EOI Escuela de Negocios y la Consultora Tatum “Absentismo Laboral: el colesterol de la empresa”, concluía que las empresas que facilitan la flexibilidad, apenas presentaban un 3% de absentismo frente al 5,3% que presentan el resto. El mayor motivo de absentismo registrado en el 23% de los casos, son por visitas al médico/a, seguido por el 21,4% de atenciones a la vida personal. En gran parte de las ocasiones son las mujeres las que se ocupan de resolver los problemas familiares, presentando un absentismo medio de 4,4 jornadas para poder conciliar su vida personal con la familiar. El absentismo masculino, se relaciona con la salud, presentando un porcentaje de 8,4 jornadas de absentismo frente a las 6,3 que faltan las mujeres. En caso de accidente, los hombres ocupan el primer puesto con 2,8 días, mientras que las mujeres presentan 1,8 jornadas.

7.3 Transmisión intergeneracional de la pobreza

Los factores socioeconómicos y culturales de la población, son también estructuras que determinan en gran medida las opciones laborales y formativas de la población. La pertenencia a una determinada ciudad, barrio, comunidad, o familia, ejerce gran influencia sobre el desarrollo personal y profesional deseado, pudiendo ser éste más coercitivo y limitado, o más generador de oportunidades y expectativas.

Los estudios anuales de FOESSA, nos hablan de la Transmisión Intergeneracional de la Pobreza (2015), donde encontramos algunas de las variables que inciden directamente sobre la población en general, y en específico de las mujeres, y sobre las limitaciones que repercuten en su desarrollo personal y profesional. En este informe, destacan las siguientes variables:

- Educación.
- Situación Laboral y Ocupación.
- Renta.
- Debilidad de las inversiones públicas (en educación, ámbito psicoeducativo, salud, vivienda, prestaciones etc).
- Políticas europeas y nacionales en migración.

Se concluye que la suma de esas variables cuando suceden en entornos empobrecidos, influye y determina en gran medida las preferencias, estilos de vida,

expectativas y desarrollo profesional de sus descendentes. La transmisión intergeneracional de la pobreza (TIP) “se refiere a las dificultades que tiene una generación que ha vivido sus primeros años en un hogar en situación de pobreza para generar un cambio ascendente en el estatus socioeconómico con relación a la generación anterior.”

En términos poblacionales, las desigualdades sociales y estructurales, impactan directamente sobre los grupos en mayor vulnerabilidad social. Es necesario por tanto, hacer mayor énfasis en la oferta de recursos para las sociedades en mayor vulnerabilidad en condiciones de igualdad de oportunidades. Garantizar que la transmisión intergeneracional de la pobreza no sea un factor limitador para el acceso y el mantenimiento del empleo, empeorando las desigualdades de género, es uno de los objetivos que deberían estar planteados en primer orden por las Instituciones y las políticas estatales y comarcales.

En otro orden de cosas cabe destacar que el nivel salarial, puede verse afectado dado que las formas de discriminación y desigualdad se dan en mayor porcentaje en mujeres que en hombres. Jornadas de menos horas, en un contexto donde sigue existiendo brecha salarial, donde se presentan carencias en el ascenso y la promoción del empleo femenino y con falta de corresponsabilidad y conciliación son factores que inciden directamente sobre el riesgo de vulnerabilidad social. El empobrecimiento femenino por tanto es uno de los riesgos posibles si no se aplican prácticas que aboguen por la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Es por tanto crucial la introducción de la perspectiva de género, ya que la complejidad de las vidas de las mujeres debe ser contemplada desde los diferentes ámbitos de desarrollo de las mismas.

8. Ejercicios de Violencia hacia las mujeres en el empleo

8.1 Definición de Violencia en relación a la Discriminación y al empleo

Llegado a este punto, podríamos preguntarnos si existe relación o una causa - efecto entre discriminación directa y violencia o ejercicio de violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral, dado que existen numerosos obstáculos y discriminaciones que subyacen en el hecho de atribuir rasgos características estereotipadas a cada sexo.

La Organización Mundial de la Salud en 2002, define la violencia como: *“el uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho o como amenaza, contra uno*

mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones. La naturaleza de los actos de violencia puede ser: física, sexual, psíquica, trastornos del desarrollo, privaciones o descuido.” En el mismo documento, establece las siguientes tres categorías como actos de violencia:

- La violencia autoinfligida (comportamiento suicida y autolesiones),
- la violencia interpersonal (violencia familiar, que incluye menores, pareja y ancianos; así como violencia entre personas sin parentesco), y
- la violencia colectiva (social, política y económica).

Desde disciplinas como la Psicología Social en las que se estudian los comportamientos y fenómenos sociales de diferentes colectivos, numerosas autoras y autores han estudiado la violencia social y estructural desde el ámbito organizacional y social. En muchos de estos trabajos, se concreta que el ciclo de violencia constituye un proceso de interacción social intencionado con un fin concreto, donde la violencia acaba siendo una estrategia de control.

Entendemos por tanto, ubicando estas definiciones al presente trabajo, que la violencia es un mecanismo de control patriarcal hacia las mujeres, presentándose diferentes tipos de violencia: estructural, social o interactiva, sean éstas directas, indirectas, activas o pasivas. Por tanto, cabe pensar que el ejercicio de violencia de los grupos de poder frente a los grupos excluidos o en vulnerabilidad de serlo, consiste en una forma de control que utiliza la violencia y el miedo como estrategia para conseguir uno o diferentes fines.

La falta de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral por tanto, supondría un ejercicio de violencia hacia las mujeres en tanto que supone una limitación para su desarrollo individual, se mantiene por la existencia de estructuras sexistas, y supone daños psicológicos al estar relacionado con la baja autoestima que supone no promocionar o no acceder a determinados empleos, inseguridades en tanto a la valía cuando ésta no está reconocida en las estructuras sexistas, y el miedo a la pérdida de empleo si no se acogen a salarios más bajos y peores o reducidas jornadas. Las situaciones de acoso también son más frecuentes en las mujeres, y la violencia colectiva (social, política y económica) se relaciona con la brecha salarial, las políticas que generan desigualdad, y la desigualdad social que supone trabajar y cotizar menos horas para los períodos de desempleo y jubilación.

El informe de la OMS de 2002 apunta también que *“La violencia se presenta en distintos ámbitos, por ejemplo, la violencia en el trabajo, que incluye no sólo el maltrato físico sino también psíquico. Muchos trabajadores son sometidos al maltrato, al acoso sexual, a amenazas, a la intimidación y otras formas de violencia psíquica. En investigaciones efectuadas en el Reino Unido se ha comprobado que 53% de los empleados han sufrido intimidación en el trabajo, y 78% han presenciado dicho comportamiento. Los actos repetidos de violencia desde la intimidación, el acoso sexual y las amenazas hasta la humillación y el menosprecio de los trabajadores pueden convertirse en casos muy graves por efecto acumulativo. En Suecia, se calcula que tal comportamiento ha sido un factor en 10% a 15% de los suicidios.”* A partir de esta definición, se concluye que el acoso se enmarca como una forma de violencia dentro de las organizaciones.

La aparición de acoso es la manifestación más grave, pero antes de llegar a ese punto, las propias estructuras y la falta de adaptación del mercado laboral a la incorporación de las mujeres al trabajo en el ámbito público y remunerado, son generadoras de violencias en tanto que excluyen, limitan, y generan consecuencias para el desarrollo independiente y autónomo de las mujeres y en su papel en la sociedad del trabajo y el empleo.

8.2 Acoso Laboral

Dos de las formas más graves de discriminación por razón de sexo son el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge en su articulado en su referencia al ámbito laboral.

La mencionada Ley Orgánica 3/2007 en el artículo 7.1 considera acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Mientras que el acoso por razón de sexo recogida en el artículo 7.2, sería cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Por otra parte se hace relevante introducir también el concepto de acoso Laboral o Mobbing. Se trata de un acoso en el lugar de trabajo en el que una persona o grupo

de personas se comportan abusivamente, ya sea con palabras, gestos o de otro modo, atentando contra la persona, con la consiguiente degradación del clima laboral. En definitiva, un maltrato psicológico en el trabajo reiterado y con un objetivo determinado: que la persona que lo sufre abandone el trabajo. Normalmente se inicia con ataques suaves, pero cada vez se va convirtiendo en conductas más violentas, con gritos, amenazas...etc.

Estos tres conceptos, suponen una clara violación de los derechos fundamentales de las personas, y las mujeres los sufren en mayor porcentaje que los hombres.

Detectar que se está siendo víctima de acoso sexual no siempre es sencillo ya que son conductas difíciles de especificar. De igual modo, cualquier comportamiento claramente sexual de naturaleza impuesta, que no sea recíproco por la otra persona llegando a intimidarla o resultando molesta, podría considerarse como una situación de acoso. En ocasiones aparecen conductas de chantaje para que la víctima acceda, incluyendo amenazas relacionadas con la permanencia en el puesto que desempeña o con cualquier consecuencia no deseada por la víctima.

Cabe también hacer hincapié en el acoso Sexual Ambiental. Éste se define como el desarrollo de un comportamiento de naturaleza sexual de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto laboral negativo para una persona trabajadora, lo que supone que no pueda desarrollar su trabajo en un ambiente adecuado. Este tipo de acoso puede estar presente en cualquier organización.

Existen algunas formas comunes de discriminación que alertan de la posible aparición de acoso. El hecho de que exista cierta habituación a las discriminaciones patriarcales, invisibiliza algunas de sus prácticas, siendo por tanto, más difíciles de detectar.

Desde el Instituto de la Mujer para el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en su primer Informe para el Acoso Sexual (2004) con la colaboración de INMARK, se han estudiado algunas de las discriminaciones más comunes que pueden originar la aparición de acoso en empresas y organizaciones:

- Menores sueldos para trabajos de una misma categoría.
- Dificultad de acceso de las mujeres a puestos de mayor nivel.
- Asignación de las tareas menos cualificadas a las mujeres.
- Trato verbal discriminatorio en el puesto de trabajo.
- Mayores dificultades para el acceso, mantenimiento y promoción para las mujeres en sectores masculinizados.

- Despido por embarazo.
- Contratos menos estables y duraderos para las mujeres.
- Menor valoración profesional.
- Inexistencia de ayudas para poder atender a la familia.
- Mayor cantidad de horas trabajadas y peor remuneración respecto al colectivo de hombres.

En el mismo informe, añaden que el acoso sexual en el ámbito laboral, se inscribe en tres grandes ejes:

- Un contexto social en el que existe violencia contra las mujeres como forma de control social. En este sentido, se defiende que su carácter sexual sería secundario, al tratarse sobre todo de un abuso de poder masculino.
- El entorno laboral puede considerarse sexista cuando: las tareas laborales son asignadas en función del sexo al que se pertenece o existen diferencias de salario por el mismo empleo entre hombres y mujeres. De manera secundaria, se asocia también a otros tipos de acoso que se producen en el ámbito laboral, tales como el psicológico o moral.
- En tercer lugar, se produce en un marco de abuso de poder, y por lo tanto puede acompañar a otro tipo de conductas abusivas, no sólo sexistas, sino también racistas, homófobas, etc. En este sentido, el acoso sexual vertical se considera más grave que el ejercido entre personas del mismo nivel jerárquico, puesto que en el primer caso el acosador se aprovecha de una doble posición de ventaja: la que le proporciona ser jefe y que de él dependen la continuidad en la empresa de la víctima, su sueldo y su promoción-, y la que emana de su género.

La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, en los artículos del 173 a 177 y 184 del Código Penal articulan el acoso sexual, acoso por razón de sexo, o Mobbing como delito ya sean cometidos por la directiva de una organización o por cualquier compañero o compañera, incluso cuando lo permitan a terceras personas relacionadas con la empresa, y como tal será necesario, presentar denuncia ante la Policía, Guardia civil, o Juzgado de Guardia, para que sea juzgada la persona agresora por la vía penal.

La complejidad del acoso en cualquiera de sus manifestaciones, viene dada por la comprobación del delito y las pruebas otorgadas para su enjuiciamiento. Son actos en los que no suelen existir testigos, y si no se presentan razones objetivas se puede dudar de la credibilidad de quien las expresa. Ante esta circunstancia, el artículo 13 de

la Ley de Igualdad de Oportunidades 2002, recoge que la parte demandada es quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas que hayan adoptado y en su proporcionalidad.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, son hechos que atentan contra la dignidad de las trabajadoras y suponen un ejercicio de discriminación y violencia hacia ellas. Dentro de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) ambas son calificadas como faltas muy graves. Son tratadas como infracciones laborales sancionables entre 3.000 y 90.000 euros en los supuestos de acoso sexual, ya sea por acción, o por omisión (no evitar que se produzca).

En el acoso por razón de sexo, tanto por acción del empresario o empresaria, como por omisión, se aplica la misma sanción solo si la situación ha sido conocida por los mismos pero no hubieran adoptado las medidas necesarias para impedirlo. Además, existen sanciones como la pérdida de ayudas, bonificaciones y en general de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, así como del acceso a tales beneficios durante seis meses.

El conocimiento de la Ley para la Igualdad de Oportunidades resulta clave para que tanto la organización como la plantilla, puedan desarrollarse libres de violencia y detectando las estructuras o medidas que puedan generarla.

Las consecuencias que tiene la aparición de estas violencias, se da a nivel organizacional y a nivel individual de quienes son víctimas o quienes las sufren muy de cerca. De esta manera se detecta que en estos entornos disminuye la satisfacción laboral, baja la productividad, aumentan las bajas laborales, existe una menor motivación en la plantilla lo que redundará en una menor cantidad y calidad del trabajo...etc. Y a nivel de víctimas y personas cercanas a ellas se aprecia un serio deterioro de su calidad de vida, lo que se traduce en: apatía, desgana, baja autoestima, palpitaciones, pesadillas con el trabajo, insomnio, aumento de enfermedades, dificultad para respirar y despertares nocturnos entre otras.

9. Conclusiones y Análisis de Necesidades

Como primera conclusión, que se transforma directamente en una necesidad, siendo la más general de todas las posibles, es la necesaria aplicación de la perspectiva de género al ámbito laboral y del empleo.

Para la inclusión de la perspectiva de género se debe tener en cuenta lo siguiente:

- Análisis de género: Necesidad de estudiar las diferencias que existen entre mujeres y hombres en cuanto a sus necesidades, condiciones, índices de participación, poder en la toma de decisiones, nivel y control de la economía, acceso y uso de los recursos etc. Esta necesidad surge a partir de los roles que le han sido asignados a cada sexo y las diferencias que subyacen entre los mismos.
- Seguimiento y evaluación de incluir la perspectiva de género: Evaluar el impacto como medida previa, durante, y post. Analizar cómo ese impacto y su puesta en marcha afectarán a hombres y mujeres con el fin de minimizar los efectos discriminatorios fomentando la igualdad.
- Establecer variables como indicadores de género que no se hayan tenido en cuenta en otras actuaciones: Deben contemplarse como indicadores aspectos como la realidad social, laboral, económica, formativa etc. A través de ellos los estudios comparativos entre mujeres y hombres serán más sencillos y nos ofrecen información más relevante en cuanto al mantenimiento de estereotipos, contexto de aparición, presencia de ellas y ellos en las organizaciones etc. Categorizar las variables de estudio incluyendo sus posibles dicotomías e incluyendo las diferentes realidades sociales, garantiza que los estudios que se generen a partir de esos datos serán una aproximación más real que si no se tienen en cuenta.

Incluir la Perspectiva de Género a las acciones de cualquier organización, nos permite conocer la realidad desde un punto de vista mucho más completo y por tanto, más eficaz a la hora de plantear posibles políticas o intervenciones. La perspectiva de Género también supone una herramienta de cambio con el objetivo de conseguir la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres impulsando que existan las mismas garantías entre ambos.

En segundo lugar, tras el análisis realizado a lo largo de todo el trabajo sobre las limitaciones y obstáculos que dificultan el desarrollo profesional de las mujeres, se ha elaborado un cuadro sobre las necesidades encontradas para posteriormente poder realizar un plan de acción para cada uno de los epígrafes.

Análisis de Necesidades en las Desigualdades de Género en el Empleo

La existencia de Doble Jornada para muchas mujeres, lleva consigo numerosas consecuencias que dificultan el desarrollo laboral de las mujeres en igualdad de oportunidades respecto a los hombres: Elección de jornadas parciales, sobrecarga de responsabilidades tanto en el ámbito público como en el privado, obligación de tener que elegir entre pasar más tiempo en el hogar o en el trabajo a consecuencia de la falta de políticas de conciliación etc.

Se enmarcan dos posibles necesidades:

- Necesidad de incluir la perspectiva de género dentro de las políticas de las organizaciones contemplando esta realidad y favoreciendo acciones positivas que lo regulen, como horarios flexibles, facilidades para la conciliación, posibilidad de teletrabajo en los puestos de oficina etc. Estas medidas son necesarias tanto para hombres como para mujeres, sin distinción, ya que de otro modo estaríamos delegando las responsabilidades del ámbito privado sólo a uno de los sexos.
- Necesidad de reconocer esta realidad desde el punto estatal e institucional reconociendo el trabajo en el ámbito privado como un hecho que perdura en el tiempo y que necesariamente debe contribuir al sistema de cotizaciones incrementando así el PIB y garantizando unas condiciones laborales que, o bien pueden contratarse, o bien pueden realizarse de manera autónoma.

En cuanto a la discriminación y los diferentes tipos en los que se manifiesta dentro del entorno laboral, las organizaciones deben estructurar sus políticas en torno al eje estratégico de la No Discriminación por cuestiones de sexo, etnia, religión, o cualquier otro que no sea motivo objetivo y cuantificable para discriminar a cualquier persona por sus atributos personales y no por su valía y talentos.

En cuanto a la Segregación Ocupacional y las limitaciones que encuentran las mujeres en su desarrollo profesional (suelo pegajoso, techo cristal etc.) se detectan dos necesidades en dos vertientes:

- Necesidad de potenciar la promoción de las mujeres a través de acciones positivas.
- Necesidad de impulsar políticas internas que favorezcan la contratación por talento y no por tareas asignadas tradicionalmente a hombres y mujeres.

Los estudios relacionados con la transmisión generacional de la pobreza, evidencian la necesidad de intervenir desde las instituciones y el sistema público con el fin de garantizar las mismas condiciones y garantías en igualdad de oportunidades.

La brecha salarial por su parte, presenta diferentes necesidades relacionadas con las políticas organizacionales que la mantienen. Se requiere verificar las nóminas y los pluses adicionales y de retención que se mantienen en el tiempo sin ser revisadas ni actualizadas.

La conciliación laboral, se presenta como una de las soluciones a los problemas relacionados con las dobles jornadas y la asignación de las tareas domésticas y reproductivas única y exclusivamente a las mujeres. La conciliación y las medidas que se apliquen, tienen como prioridad incluir a los hombres en igualdad de condiciones que las mujeres.

Las prácticas de violencia en sí mismas, engloban todas las situaciones anteriores cumpliendo así las condiciones que definen el concepto de violencia. En cuanto al Acoso Laboral en todas sus manifestaciones, deben estar incluidos en todos los planes de Riesgos Laborales en primera instancia. Además, dentro de las organizaciones deben existir planes de actuación contra el acoso laboral, el cual debe ser conocido por la plantilla en su totalidad con el fin de poder ser detectado e intervenido desde las fases previas de su aparición.

10. Propuestas de mejora: ¿qué medidas pueden tomarse desde las instituciones y los departamentos de gestión de personas en las organizaciones?

10.1 Propuestas de Igualdad para los Departamentos de Gestión de Personas en las Organizaciones

Los Departamentos de Recursos Humanos y Gestión de Personas, tienen por objetivo entre otros, garantizar el desarrollo profesional de la plantilla, determinando líneas estratégicas y de actuación con el fin de garantizar la concordancia del trabajo de la plantilla con los objetivos y líneas generales de la organización.

En este sentido, se entiende que en muchas de las cuestiones planteadas en este trabajo, el papel que pueden tomar desde este departamento puede ser de gran

utilidad e impacto con el fin de erradicar gran parte de las desigualdades a las que se ven expuestas las mujeres.

A continuación, se muestra cada una de las problemáticas con las necesidades detectadas y las posibles actuaciones:

1. Discriminación

1.1 La primera de las acciones posibles, es establecer la No Discriminación por razón de sexo (entre otras) como línea estratégica dentro de los departamentos de gestión de personas, estando presentes por tanto, en las políticas de contratación y acceso a cualquier organización. El hecho de que la No Discriminación aparezca como línea estratégica junto a la misión y visión de las organizaciones, promueve lo siguiente:

- el cumplimiento con las Leyes vigentes.
- La mejora de la imagen corporativa.
- La optimización de los Recursos Humanos.
- El aumento de la llegada de nuevos talentos a la organización.
- El enriquecimiento de la cultura empresarial gracias a la diversidad y mejora del clima laboral.
- La disminución de costes puesto que la inversión en acciones positivas es menor que los costes que puede acarrear no realizarlas
- La mayor capacidad de innovación y adaptación al cambio para las empresas al reducir las desigualdades.
- Las ventajas competitivas a nivel empresarial al contar con pluralidad dentro de la organización aprovechando el talento de mujeres y hombres por igual.

1.2 En segundo lugar, la discriminación hacia las mujeres también sucede en otros aspectos como la contratación, el tipo de jornadas o el salario recibido. En concreto, el acceso al empleo a través de los criterios de contratación dentro de las organizaciones, es una de las medidas de mayor importancia a la hora de poder establecer la Igualdad de Oportunidades desde el acceso al empleo. Algunas

medidas que pueden plantearse desde los departamentos de gestión de personas y recursos humanos son:

- Establecer directrices en las organizaciones y empresas en las que se fijen qué es discriminación y qué no lo es. Esto supone un gran avance en materia de contratación y selección de personal.
- La oferta de empleo, los formularios de acceso, las imágenes utilizadas para representar la oferta, y las solicitudes previas a las entrevistas, deben estar redactadas y representadas con lenguaje no sexista y sin apelar a cuestiones derivadas de la pertenencia a un sexo. Ofertas de empleo descritas como “buscamos chica de 25 a 35 años preferiblemente para puesto de cara al público” lleva consigo una forma clara de discriminación entre sexos, y en este caso, también en cuanto a la edad. ¿Realmente son factores relevantes para el puesto? ¿O son criterios que poco o nada tienen que ver para llevar a cabo las tareas pero se prefiere porque se considera que es un puesto para mujeres jóvenes sin que eso sea relevante? Estableciendo la edad como criterio, ¿se está apelando a su situación civil o la presencia de hijas e hijos? Las capacidades de las personas que envían su candidatura no deben ser un requisito para el acceso al empleo.
- La Descripción o Diseño de puestos de trabajo desglosada en conocimientos, habilidades, y aptitudes, y a partir de ahí buscar las candidaturas acordes al puesto sin tener en cuenta aspectos como el sexo de pertenencia, edad, y otras variables personales que dan lugar a la discriminación. Supone una medida que llevada a la práctica no deja lugar a la discriminación ni a cualquiera de sus manifestaciones.
- Utilizar vías de contratación donde existe mayor presencia de mujeres, es una de las acciones positivas que se pueden utilizar para equiparar las desigualdades de género. La publicación de ofertas en centros formativos o bolsas de empleo donde existe gran segregación horizontal, puede ser una medida favorable para ello.
- Realizar un seguimiento sobre el número de candidaturas recibidas desglosadas por sexo, además de las contrataciones realizadas, puede darnos un indicador de algunas cuestiones que podemos estar pasando por alto a la hora de establecer vínculos laborales en las contrataciones.
- Dentro del personal encargado de la selección de personal, es importante que exista la misma presencia de hombres que de mujeres, y que exista una

formación en el departamento en cuanto a las técnicas de entrevista desde una perspectiva de igualdad de oportunidades.

- Las pruebas psicométricas que se utilizan para selección de personal, deben contemplar la incorporación de las mujeres al mercado laboral.
- Incluir acciones positivas para la equiparación entre hombres y mujeres en la plantilla genera una visión positiva de la organización, comprometiéndose con una realidad social que incumbe a todas y todos.

2. Segregación Ocupacional

- En el establecimiento de la No Discriminación como eje estratégico en las políticas de Recursos Humanos en sintonía con los objetivos generales de la organización, cabe explicitar el compromiso ético y práctico respecto a la Igualdad de Oportunidades.
- Establecer un seguimiento de las acciones positivas y de las acciones para la equiparación de sexos en la plantilla, desglosada por categorías profesionales y por sexos, es una de las prácticas más efectivas a la hora de detectar la segregación y tomar medidas para intervenirla.
- Nuevamente, la descripción de puestos de trabajo definida por talentos, habilidades, aptitudes y conocimientos, de manera cuantificable y objetiva, supone una medida que no da cabida a las valoraciones sexistas o discriminatorias. Por tanto, contribuye también a que mujeres y hombres no se concentren en los mismos departamentos.
- Reestablecer los objetivos de los departamentos más feminizados con el fin de revalorizarlos al nivel que le corresponde.
- Incluir acciones positivas para el fomento del empleo de las mujeres en las categorías más masculinizadas en las que se ven menos representadas.
- La definición de las ofertas de empleo libres de categorías de sexo y género, supone una medida que atrae el talento de hombres y mujeres por igual sin verse en situación de discriminación para ninguno de ellos.
- Tipificar los puestos de trabajo porque tradicionalmente lo hayan desempeñado hombres o mujeres suele ser uno de los prejuicios más arraigados a la hora de la contratación y la segregación. Por tanto, eliminar las categorías de la pertenencia a un sexo ofreciendo empleo libre de categorías sexistas tanto en su definición como en las competencias y tareas a desarrollar, supone una garantía de igualdad de oportunidades que afecta tanto al acceso al empleo como a la segregación.

- Equiparar las plantillas de los departamentos tanto los masculinizados como los feminizados, supone la creación de equipos mixtos y multidisciplinares que mejoran en productividad y clima laboral en toda la empresa o la organización.
- Para los aspectos relacionados con la promoción interna en igualdad de oportunidades, es interesante hacer valoraciones del desempeño de las personas que se consideran aptas para la promoción, además de establecer criterios de trabajo por objetivos, donde a mayor cantidad de objetivos cumplidos mayores posibilidades de promoción y ascenso. Objetivar y cuantificar los métodos de promoción interna, supone igualar las condiciones de promoción. Esta misma medida, debe complementarse con acciones positivas que lo posibiliten, ya que como hemos visto, no se dan las mismas condiciones para hombres que para mujeres por los roles asignados a cada sexo. Por tanto, es interesante que dentro de esta medida, se incluya la perspectiva de género para impulsar a las mujeres a la promoción, ya sea ofreciendo un número concreto de plazas para ellas, o un plan de desarrollo de carreras que tenga en cuenta la realidad de las mujeres.

-

3. Brecha Salarial

La incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral, ha supuesto una transformación del mercado, el cual parece no haberse dado una efectiva adaptación a ese cambio social. Los puestos tradicionalmente asignados a mujeres y hombres tienen establecidas sus políticas retributivas que en muchos casos, no han sido actualizadas y renovadas.

Este concepto presenta diferentes categorías de análisis, por lo que las propuestas de actuación repercuten a diferentes niveles de la organización.

3.1 Primer Bloque: Nóminas

- Revisar las políticas retributivas de los puestos más feminizados y analizar si están cumpliendo la normativa en cuanto a los salarios estipulados en el Estatuto de los Trabajadores y los Convenios Colectivos. En ningún caso pueden darse retribuciones por debajo de lo estipulado legalmente por los Convenios Colectivos para cada una de las categorías profesionales.
- Organizar las retribuciones desde la línea de la Transparencia en las cuentas de la organización, supone una estrategia que mejora la imagen de la

empresa y además afecta directamente para la erradicación de la brecha salarial.

- El sistema retributivo “sujeto a convenio” o “fuera de convenio”, puede dar lugar a irregularidades salariales a pesar de ser legal y estar contemplado como un ejercicio libre en la empresa. La desigualdad comparativa aparece en este tipo de prácticas ya que no existe ninguna transparencia en los salarios a nivel organizacional suponiendo un ejercicio de discriminación directa por cuestiones de género. Además, los salarios percibidos suelen ser un tema de debate dentro de la plantilla, por lo que se acaba conociendo si existen brechas salariales y acaba afectando al clima laboral, cultura empresarial, productividad, trabajo en equipo etc.
- Las modalidades de contratación y sus subtipos, determinan en gran medida las percepciones o beneficios sociales que van ligadas a esa modalidad de contratación. Es importante por tanto revisar los beneficios de cada tipo de contrato, y valorar en qué medida se dan diferentes pluses o percepciones a los contratos de la misma categoría profesional entre hombres y mujeres. La plantilla propuesta para esta acción, que podría aplicarse para las personas contratadas bajo una misma categoría profesional, sería la siguiente:

	Mujeres	Hombres	Diferencia Salarial
Nº de Contratos en Jornada Parcial	-	-	-
- Total percibido	-	-	-
Nº de Contratos en Jornada Completa	-	-	-
- Total percibido	-	-	-
Nº de Contratos en otros subtipos	-	-	-
- Total percibido	-	-	-

Según los datos obtenidos en cada bloque, se analizará cada contrato para ver en qué medida los pluses, beneficios y percepciones salariales son diferentes entre sí.

- Definir y argumentar claramente cada uno de los pluses que se aplican para cada puesto. Supone una estrategia de no discriminación que no permite la variación de salarios para los contratos de las mismas categorías profesionales. Estas variaciones salariales suelen darse en el caso de diferentes horas trabajadas por cada contrato, en el que los complementos

salariales son variables... La definición y argumentación de cada plus en igualdad de condiciones garantiza equidad en materia salarial.

- Los incentivos salariales deben ser medibles, objetivos, y proporcionales y aplicables a todos los puestos de la misma categoría. Cuando éstos no son igualmente aplicables y varían en las cuantías para cada miembro de la plantilla, debe estar argumentado desde la consecución de objetivos cumplidos (plus nominativo por desempeño) hasta la cuantía. De no hacerse así, se corre el riesgo de proporcionar incentivos desde un criterio subjetivo produciendo así situaciones de discriminación y comparación social que agravan la situación de brecha salarial.

4. Conciliación Laboral

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral no es un problema de las mujeres, no es un tema privado, sino que es un problema de hombres y mujeres y es un tema que preocupa a toda la sociedad y, por lo tanto, debe obtener una respuesta social, implicando a todas/os las/os agentes:

- Desde las Administraciones Públicas, pueden impulsarse servicios públicos de apoyo a través de convenios con entidades privadas para la creación de infraestructuras y espacios que faciliten la conciliación.
- Desde las entidades privadas y los sindicatos, deben aunar esfuerzos con el fin de establecer facilidades para que la plantilla pueda compaginar de manera adecuada su jornada laboral con el ámbito personal o familiar. Algunas de las medidas que ya están en funcionamiento, son los horarios flexibles, los convenios de entidades privadas con guarderías y otros servicios a la infancia, posibilidades de trabajar desde casa en función del puesto de trabajo (teletrabajo), establecer jornadas laborales compatibles etc. El objetivo final, es garantizar una mejor calidad de vida, ya que se ha comprobado que cuando las empresas realizan estas adaptaciones, mejora la productividad, el sentimiento de pertenencia a la empresa, el clima laboral y la eficacia en las tareas.
- Desde los cambios en las percepciones subjetivas, algunos estudios apuntan a que los cambios y las transformaciones sociales pueden darse “de arriba hacia abajo” en el sentido en el que cambiando las estructuras, cambian también los comportamientos y las actitudes. En este sentido, cuando las empresas cambian sus políticas y estructuras posibilitando la conciliación

tanto para hombres como para mujeres, el concepto de corresponsabilidad puede venir dado a partir de ahí.

11. Consideraciones subjetivas

Tras el período de prácticas realizadas en “Empieza Consultora”, pude enfrentarme a numerosas situaciones donde observé, que tanto entidades públicas como empresas de carácter privado, presentaban poca sensibilización o grandes dudas referidas a la Igualdad entre géneros y la puesta en práctica de medidas que promovieran una Igualdad real y efectiva.

Durante este período, comprendí que el verdadero reto de las personas que tenemos por objetivo llevar el concepto de Igualdad al empleo, está en ponerlo en práctica en las pequeñas y medianas empresas.

La aparición de diferentes tipos de violencia en pequeñas organizaciones, es de más difícil concreción y estudio, por tanto, es imprescindible contar con personal con formación en Igualdad y Género que contemple la realidad de las mujeres y pretenda erradicar la aparición de desigualdades de manera prioritaria en la esfera del empleo.

12. Bibliografía

ANTÓN, Antonio, “*La desigualdad social*”. Madrid, Diciembre 2013. Colección Informes, núm 99 ISSN: 1989-4473. *Revistas UAM*. (Consultado 13/07/2016). Disponible en: https://www.uam.es/personal_pdi/economicas/aanton/publicacion/2014/desigualdad_social.htm

ALONSO, Cuervo, Isabel; BIENCINTO López, Natalia; GÓMEZ Torralbo, Rosa; GONZÁLEZ González Ángeles; SOLIVA Bernard, Miriam: “*Los Factores de desigualdad de género en el empleo La transferencia de buenas prácticas para la igualdad de género en el empleo*”. Madrid, 2006. Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades UAFSE. Estructura de Apoyo EQUAL-Eje 4. Editado por Unidad Administradora del Fondo Social Europeo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. NIPO: 201-07-293-9 (Consultado 13/07/2016). Disponible en: http://www.empleo.gob.es/uafse_2000-2006/equal/descargas/Folleto2-Igualdadgenero-empleo.pdf

ARAGÓN MEDINA, Jorge; CRUCES AGUILERA, Jesús; MARTÍNEZ POZA, Alicia; ROCHA SÁNCHEZ, Fernando: “*El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España*.” Madrid 2012. En colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Consultado 12/08/2016). Disponible en: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/TiempoTrabajo.pdf>

ARTAZCOZ, Lucía; ESCRIBÁ-AGÚIR, Vicenta; CORTÉS. Inma: “*Género, trabajos y salud en España*”. Barcelona, 2003. Agència de Salut Pública de Barcelona. Universitat Pompeu Fabra. Barcelona. España. Red de Investigación de Salud y Género. (Consultado 01/08/2016). Disponible en: <http://www.scielosp.org/pdf/gsv18s2/revision3.pdf>

BANANTE GISMERO, Almudena. “*El trabajo doméstico: Análisis económico desde una perspectiva de género*”. País Vasco, 2003. Recursos y Ficheros Digitales Emakumeak. (Consultado 01/08/2016). Disponible en: <http://cdd.emakumeak.org/recursos/380>

BANCO MUNDIAL: “*Datos evolución del desempleo en mujeres de 1991 a 2014*”. Banco Mundial, 2014. (Consultado 06/06/2016). Disponible en: bancomundial.org/país/espana/y/datos.bancomundial.org/tema/genero

COMISIÓN EUROPEA. 2016. "*What are the causes of discrimination women's work*". Comisión Europea, 2016. (Consultado 02/08/2016). Disponible en: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index_es.htm

DE PABLOS ESCOBAR, Laura. "*Participación Laboral Femenina. Análisis de los factores determinantes. La importancia de la Educación*". 2002. Universidad Complutense de Madrid. (Consultado 02/08/2016). Disponible en: <file:///C:/Users/carrefour/Downloads/DialnetPARTICIPACIONLABORALFEMENINAA NALISISDELOSFACTORESD-3133167.pdf>

DURÁN HERAS, María Ángeles: "*El trabajo remunerado en la economía global*", Bilbao, 2012 Ed. Fundación BBVA. (Consultado 02/08/2016).

EAPN España. Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español (EAPN): "*El Estado de la Pobreza. Seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España*" 2009 – 2014'. Madrid, 2015. V Informe. (Consultado 06/07/2016). Disponible en: http://eapn.es/ARCHIVO/documentos/recursos/1/1444833751_20151015_el_estado_de_la_pobreza_seguimiento_del_aroape_2014_pdf.pdf

ELSON, Diane: "*Gender at the Macroeconomic Level*" en Joanne Cook, Jennifer Roberts y Georgina Waylen (eds.), 2000. *Towards a Gendered Political Economy*. Basingstoke: Macmillan Press.

FEDERACIÓN MUJERES PROGRESISTAS: "*Situación de las Mujeres en los Sectores más feminizados*". Departamento de Empleo y Formación. Madrid, 2014. (Consultado 06/08/2016). Disponible en: http://www.portalsolidariocajaburgos.org/portalsolidario/PUBLICACIONES/84_sector es%20feminizados.pdf

FOESSA. Estudios anuales: "*Transmisión Intergeneracional de la Pobreza*". 2016. (Consultado 08/07/2016).

FUNDACIÓN PFIZER Conciliación Laboral Personal y Familiar. Estudio sobre conciliación, 2014. (Consultado 13/07/2016).

GÁLVEZ MUÑOZ, Lina y RODRÍGUEZ MADROÑO, Paula. "*La desigualdad de Género en las crisis económicas*". Sevilla, 2012. Universidad Pablo de Olavide. Investigaciones feministas 2011, vol 2, 113 – 132 ISSN 2171-6080. (Consultado 06/08/2016). Disponible en: <http://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/viewFile/38607/37332>

España. GOBIERNO DE ESPAÑA. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, Reguladora de la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, vigente hasta 01/01/2017. Boletín Oficial del Estado, BOE-A-2007-6115, p. 12611-12645. (Consultado 02/08/2016). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>

España. GOBIERNO DE ESPAÑA. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, Reguladora de Acoso Laboral. Boletín Oficial del Estado, BOE-A-1995-25444, art. 173 a 177 y 181, p. 33987-34058. (Consultado 02/08/2016). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-25444>

España. GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad: "Evolución Brecha Salarial España". 2012. Estudios y Documentos de Interés. Colección EME 2012. (Consultado 02/08/2016). Disponible en: http://www.msssi.gob.es/va/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Igualdad_salarial/Estudios_y_documentos_de_interes.htm

España. GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Dirección General para la Igualdad de Oportunidades: "*Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España: Análisis de la retribución en función de las características personales, empresariales y de la competitividad de la empresa*". 2012. Colección EME 2012. (Consultado 06/08/2016). http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/monograficos/docs/determinantes_de_la_brecha_salariade_genero_en_espana.pdf

INSTITUTO DE LA MUJER: "*Guía de Sensibilización y Formación en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres*". Estadísticas, Mujeres en cifras. (Consultado 01/08/2016). Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/portada/home.htm>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). 2012. Evolución del Desempleo en Mujeres, 2014. Tasas de Ocupación por sexos, 2012. Encuesta Población Activa 2015. (Consultado 06/08/2016).

LOMBARDO, Emanuela. "*Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica*". 2015. Revistas UCM. (Consultado 01/08/2016). Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Revistas/ANALITICAS/DEA0285.pdf>

MARTÍN, Ángel; SÁNCHEZ, Laura; MARTÍNEZ, Javier. FUNDACIÓN MÁSFAMILIA: “*Absentismo laboral: El colesterol de la empresa*”. Informe junto a Observatorio EFR. Madrid, 2009. (Consultado 09/08/2016).

MEYNEN, Vicky y VARGAS, Virginia: “*La Autonomía como estrategia para el desarrollo desde los múltiples intereses de las mujeres*”. Perú, 1991. (Consultado 02/08/2016).

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. Instituto de la Mujer. “*El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*”. Madrid, 2004. (Consultado 02/07/2016).

Disponible en:
http://pmayobre.webs.uvigo.es/textos/varios/1informe_acoso_sexual.pdf

MURILLO, Soledad: “*Pacto social o negociación entre géneros en el uso del tiempo laboral*”. Salamanca, 2001. Universidad de Salamanca. (Consultado 03/08/2016).

Disponible en: <http://www.soledadmurillo.es/articulo/pacto-social-o-negociacion-entregeneros-en-el-uso-del-tiempo-laboral>

MUÑOZ VICENTE, José Manuel, y LÓPEZ OSSORIO, Juan José. “*Valoración psicológica del riesgo de violencia: alcance y limitaciones para su uso en el contexto forense*”. Madrid, 27 Mayo 2016. Colegio Oficial de Psicología. Recursos Bibliográficos. (Consultado 06/08/2016) Disponible en:

<http://apj.elsevier.es/index.php?p=watermark&idApp=UINPBA00005C&piitem=S1133074016300083&origen=apj&web=apj&urlApp=http://apj.elsevier.es&estadotem=S300&idiomaltem=es>

NUÑO, Laura. “*Situación y pronóstico de la Desigualdad de Género en España*”. Madrid. 2013. Universidad Rey Juan Carlos. (Consultado 02/07/2016). Disponible en: <http://nuriavarela.com/desigualdad-de-genero-en-espana/>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: “*Informe mundial de salarios*”. Suiza, Ginebra, 2010. (Consultado 10/07/2016).

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS) . *Violencia y Salud Mental*. Suiza, Ginebra, 2009. (Consultado 02/08/2016). Disponible en: <http://www.uv.mx/psicologia/files/2014/11/Violencia-y-Salud-Mental-OMS.pdf>

PADAVIC, Irene; F. RESKIN Bárbara: “*Women and Men at Work. Sociology for a new century*”. (Estados Unidos, 1994). ISBN 0-8039-9022-7. P.57-64. (Consultado

02/07/2016). Disponible en:
http://isites.harvard.edu/fs/docs/icb.topic155590.files/ReskinPadavic_WomenAndMenAtWork.pdf

POGGIO, Sara: “*Migración y cambio en las relaciones de género: salvadoreñas en las áreas metropolitanas de Washington y Baltimore*”. Migración femenina hacia EUA. Cambio en las relaciones familiares y de género como resultado de la migración. EDAMEX, S.A. México, 2000. (Consultado 20/06/2016).

RIBAS BONET, María Antonia, “*Desigualdades de Género en el Mercado Laboral: un problema actual*”. Islas Baleares. 2014. Departament d’Economia Aplicada Universitat de les Illes Balears. (Consultado 20/06/2016). Disponible en:
http://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260_4.pdf

RIBAS BONET, María Antonia y SAJARDO MORENO, Antonia. “*Desigualdad de Género en tiempos de crisis: análisis comparativo de la economía social*”. Valencia, 2013. (Consultado 20/06/2016). Disponible en:
<http://pendientedemigracion.ucm.es/info/revesco/txt/REVESCO%20N%20105.2%20Maria%20Antonia%20RIBAS%20y%20Antonia%20SAJARDO.htm>

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz: “*Claves de género de la crisis económica en España*” en *Actas del IV Congreso de la Red Española de Política Social: “Las políticas sociales entre crisis y post-crisis”*, (6 y 7 de junio de 2013) en la Universidad de Alcalá de Henares. Págs. 428-439. ISBN 978-84-616-7693-4. (Consultado 20/06/2016). Disponible en:
<http://www3.uah.es/congresoreps2013/Paneles/panel3/MariaLuzRodriguezFernandezluzrf1@hotmail.com/TCClavesdegenero.pdf>

RODRÍGUEZ SANTOS, Estefanía. “*Políticas de Igualdad de Género en las Relaciones de Trabajo y las Comunidades Autónomas*”. Sevilla, 2011. Universidad Pablo de Olavide (Consultado 22/06/2016).

SÁNCHEZ PADILLA, Isabel; ORDAZ SANZ, José Antonio; GUERRERO CASAS, Flor M^a. “*El servicio doméstico en España: un estudio econométrico*”. Sevilla, 2013. Universidad de Pablo de Olavide. (Consultado 20/06/2016). Disponible en:
<http://www.reunionesdeestudiosregionales.org/Oviedo2013/htdocs/pdf/p741.pdf>

TORTOSA, José María. “*Feminización de la pobreza y perspectiva de género*”. Universidad de Alicante. 2009. Revista Internacional de Organizaciones (RIO). 2009, 71-89. (Consultado 20/06/2016). Disponible en:

file:///C:/Users/carrefour/Downloads/DialnetFeminizacionDeLaPobrezaYPerspectivaDeGenero-3342231.pdf

Notas de prensa

Amelia Varcárcel “*La Misoginia es una constante de nuestra cultura*”. 2016.
<http://www.publico.es/culturas/amelia-valcarcel-misoginia-constante-nuestra.html>

España es el país de la OCDE donde más avanzó la desigualdad durante la crisis. 2016.

<http://www.expansion.com/sociedad/2016/01/18/569c939246163f280a8b45bf.html>

El País. La brecha salarial de género en España, la sexta más alta de la Unión Europea. 2016.

http://economia.elpais.com/economia/2016/03/07/actualidad/1457378340_855685.html

Instituto de la Mujer. 2014.

<http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/mujeresHombres/docs/2014/Mujeresyhombres2014.pdf>

<http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/mujeresHombres/docs/mujeresHombres2010.pdf>

Intermón Oxfam – Informe 18 de Enero 2016: “Una economía al servicio del 1%”
https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/bp210-economyone-percent-tax-havens-180116-es_0.pdf

La Vanguardia. El mapa de la brecha salarial entre hombres y mujeres en la UE. 2015.
<http://www.lavanguardia.com/vangdata/20151017/54438154485/mapa-brechasalarial-hombres-mujeres-ue.html>