



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA
COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**La segregación y la discriminación de género en el mercado
de trabajo en España**

Presentado por Kelin Yojana Marín Cardona

Tutorizado por Antonio Nicolás Álvarez de Benavides

Segovia, [2017]

ÍNDICE

LA SEGREGACIÓN Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA	1
INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS	4
METODOLOGÍA.....	5
CAPÍTULO 1.....	9
LA DISCRIMINACIÓN	9
<i>1.1. DISCRIMINACIÓN Y TIPOS DE DISCRIMINACIÓN</i>	10
1.1.1. DISCRIMINACIÓN POSITIVA Y NEGATIVA	10
1.1.2. LA DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA	12
1.1.3. DISCRIMINACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL.....	13
1.1.4. DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE.....	14
<i>1.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.</i>	14
CAPÍTULO 2.....	17
INTRODUCCIÓN HISTORICA	17
<i>2.1. BREVE INTRODUCCIÓN HISTÓRICA</i>	18
CAPÍTULO 3.....	21
DISTINCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL	21
<i>3.1. DISCRIMINACIONES DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL</i>	22
3.1.1. DISCRIMINACIÓN SALARIAL.....	24
3.1.2. SEGREGACIÓN LABORAL.....	28
<i>3.2. CONCILIACIÓN LABORAL</i>	33
<i>3.3. OTRAS MEDIDAS PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL</i>	36
CONCLUSIONES	39
BIBLIOGRAFÍA	41
LEGISLACIÓN.....	43
ANEXO I.....	44

INTRODUCCIÓN

La discriminación de la mujer en el entorno laboral es un tema preocupante para la sociedad. Es algo que siempre ha existido. Y es un deber para todos formar parte de la solución a este problema. Es por esta razón, que este se puede considerar como un tema de interés para ser estudiado y presentado. A pesar de tantos años de lucha de la mujer por defender sus derechos y libertades, un alto porcentaje de ellas siguen siendo discriminadas, y mientras siga sucediendo esto, no será posible un completo desarrollo de nuestra sociedad, ni llegaremos a la plena igualdad entre ambos géneros. Este estancamiento en el pasado que tiene arraigado la sociedad, es una losa de la que debemos deshacernos, y para ello analizaremos distintas opciones que estudiaremos después más a fondo.

Con este Trabajo de Fin de Grado se busca comprender mejor los motivos que propician esta discriminación, cómo afecta esto a la mujer, así como proponer algunas de las soluciones planteadas para ello y conoceremos un estudio empírico, de un caso de estudio, de mujeres que hablan sobre este tema. El trabajo contará en todo momento con el protagonismo, en primera persona, de las mujeres entrevistadas, debido a que sus entrevistas reafirmarán teorías estudiadas en el documento.

En primer lugar haremos un análisis pormenorizado de la discriminación, que no es algo que solo existiera en el pasado, ni mucho menos, puesto que es un tema que está a la orden del día y nos afecta a todos de alguna manera. Antes de empezar, debemos conocer el significado de discriminación. ¿Qué es la discriminación? Según Reskin y Padavic (1994: 37-38), que definen discriminación como “tratar a la gente de forma desigual debido a características personales que no tienen relación con su actuación” (Citado en Bonet, 2004: 8). Analizando esta definición tenemos que tener claro que la discriminación puede afectar tanto a personas individuales como a colectivos enteros y que además también puede manifestarse en diversas situaciones y formas, puesto que no es un término fijo ni absoluto. La podemos encontrar en multitud de formas e incluso esta puede ocultarse para aparentar no serlo.

En segundo lugar pasaremos a analizar los distintos tipos de discriminación que se pueden encontrar en la sociedad, como son de raza, género, religiosos, etc. En el caso de este trabajo nos centraremos en la discriminación de género. Con esto podemos entender, que estudiaremos la discriminación centrada exclusivamente en la acción de discriminar a una persona o colectivo por motivo de pertenencia a un género en concreto, en nuestro caso el femenino.

Una barrera que se encuentra la mujer a la hora de acceder a un puesto de trabajo son las distinciones en el ámbito laboral entre hombres y mujeres, pues se ve rodeada de factores de desigualdad que afectan al mercado. Nosotros estudiaremos en esta investigación los tres factores que consideramos más importantes, como la diferencia salarial, la segregación del mercado de trabajo y la conciliación familiar. Por último se examinarán diversas medidas para la eliminación de estos impedimentos que encuentra la mujer.

Toda esta investigación teórica se reforzará con un análisis cuantitativo con datos secundarios. Para ello, se llevará a cabo el análisis de dichos datos y la elaboración de gráficos. Un análisis cualitativo a través de la realización de entrevistas en profundidad que servirá como método de ejemplificación de la realidad a la teoría estudiada.

OBJETIVOS

El objetivo principal es analizar la discriminación de la mujer en el mercado laboral español. Para ello se hará una aproximación general a partir de un estudio cuantitativo, realizado con datos secundarios, y un estudio de caso concreto, para analizar este tipo de discriminación laboral por género en el ámbito del trabajo de tipo administrativo, auxiliar administrativo y secretariado, en las oficinas de Segovia. Valorando los datos obtenidos con los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos hasta la actualidad.

Los objetivos específicos del trabajo son:

- Analizar los conceptos de discriminación y segregación.
- Valorar el alcance y la magnitud de la discriminación y segregación en nuestro mercado laboral.
- Analizar los datos secundarios del estudio cualitativo obtenidos para ver si efectivamente el impacto de esta problemática en el mercado laboral se corresponde con la literatura analizada.
- Realizar un caso de estudio en el mercado laboral de Segovia, en el sector servicio de las oficinas, para dar una visión real a la literatura analizada, con el uso de los discursos obtenidos de las entrevistas.
- Valorar las distintas actuaciones que se intentan implantar para la corrección de estas situaciones, es decir, las soluciones.

METODOLOGÍA

Con este trabajo se pretende plantear, estudiar y comprender uno de los problemas de nuestro mercado laboral, la discriminación y la segregación que sufren las mujeres. Es un problema globalizado, que podemos encontrar en mayor o menor medida en la totalidad de países, por tanto se puede decir que es un problema de actualidad y que viene encontrándose en nuestra sociedad a lo largo de la historia. Este problema afecta y repercute a un importante grupo de personas.

En la realización de este trabajo se ha buscado estudiar el problema que se nos planteaba desde distintos métodos de investigación, lo que nos ha llevado a usar la triangulación metodológica en su sentido más estricto, pues se ha usado el análisis bibliográfico, el análisis de datos cuantitativos y un análisis de datos cualitativos.

En el análisis bibliográfico realizado, se han utilizado diversas fuentes de autoridad, que ya se habían interesado en investigar este problema. Se ha llevado a cabo una recopilación de sus teorías o líneas de investigación. Toda la información obtenida ha surgido de diversas fuentes que se interesan por el mismo problema como: diversas instituciones públicas en sus revistas¹, varios artículos científicos y libros de distintos especialistas² representativos en el estudio de esta línea de investigación, e incluso se ha llevado a cabo la revisión de artículos periodísticos³. También se ha realizado un análisis de las diferentes normas, tanto nacionales como internacionales⁴, que regulan este problema, se han analizado normas estrictas, en las que se da el mandato directo de solucionar este problema, como recomendaciones, informes o estrategias que analizan el problema pero no tienen porque ser de cumplimiento estricto.

El análisis de los datos cuantitativos se lleva a cabo a través de datos estadísticos obtenidos de fuentes de datos secundarias que son usados, en algunas ocasiones, para crear gráficos que ilustren dichas estadísticas y ser comentados; en la elaboración de estos gráficos hemos empleado datos de encuestas realizadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en las Encuestas de la Población Activa, o en las estadísticas realizadas por la oficina de Estadísticas de la Unión Europea (Eurostat). En otras ocasiones nos hemos apoyado en los datos que diversos autores u organismos públicos han obtenido de sus propias investigaciones y análisis casuísticos o de análisis que han ejecutado de datos secundarios en los que se han apoyado. El uso de estos datos lo realizamos para fundamentar la investigación teórica y comprobar que efectivamente esta problemática está afectando a nuestra sociedad y qué repercusiones nos encontramos debido a la discriminación y la segregación laboral sufrida; como por ejemplo encontrar una tasa de actividad laboral más baja en mujeres que en los hombres, o que siga existiendo una importante brecha salarial entre hombres y mujeres.

Por último se ha realizado un estudio de caso de corte cualitativo a través de los datos obtenidos por la observación participante y las entrevistas en profundidad. Este análisis se realizó con la finalidad de conseguir un mayor refuerzo del primer análisis, es decir, el teórico que desarrolla esta problemática, e intentar ejemplificar las actuaciones y situaciones discriminatorias o

¹ Como por ejemplo: del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, del Instituto de la mujer o la Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social o del Ministerio de Trabajo y Asuntos Social.

² Como por ejemplo: Barberá, T., Dema, C. M., Estellés, S., & Devece, C. (2011)., Cáceres Ruiz, J. I., Escot Mangas, L., Fernández Cornejo, J. A., & Saiz Briones, J. (2004)., Iglesias Fernández, C., y Llorente Heras, R. (2010)., Ibáñez Pascual, M. (2008)., entre otros.

³ Como por ejemplo: un artículo del periódico El País.

⁴ Como por ejemplo: Nacionales como la Constitución Española (CE)., la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres., o el Real Decreto legislativo por el que se aprueba el texto de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET). Internacionales como Convenio nº100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Y su recomendación nº 90 o informes de Oficina Internacional del Trabajo (OIT).

segregacionistas que hoy en día siguen existiendo en nuestro mercado de trabajo y que tienen que soportar las mujeres de nuestra sociedad en el entorno laboral. También se muestra un interés por ver si realmente las empresas adoptan una actitud proactiva en el acogimiento de mediadas que favorezca el ingreso de las mujeres en las actividades laborales y la erradicación de las situaciones y actuaciones de desigualdad.

En este análisis se ha realizado un procedimiento de entrevistas, por el cual conocemos mejor las experiencias de las mujeres respecto al problema que estudiamos.

Se ha elaborado un modelo de entrevista semi-estructurada, que a continuación se ha realizado a diez mujeres en la población de Segovia, en diferentes empresas de la ciudad, a mujeres que trabajan en el sector servicios. Concretamente ocupan todos los puestos de trabajos realizados en despachos u oficinas de administrativas, auxiliares administrativas e incluso como secretarías, debido a que este constituye un sector muy “feminizado” y en el que la mayoría de los puestos de trabajo son de menor jerarquía y por tanto, de menor rango de responsabilidad, y están ocupados por mujeres.

Se ha realizado un muestreo estratégico, a partir de un análisis de los perfiles que se han considerado más representativos, teniendo en cuenta las distintas situaciones socio-laborales, rangos de edad, formación, situación familiar, nivel de ocupación. Con este estudio no se pretende realizar una representación exhaustiva de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral en España, ni si quiera podemos decir que en Segovia, sino que lo que se quiere es obtener ejemplos en primera persona de cómo se produce y cómo se vive la discriminación de las mujeres en el mercado laboral. Con la muestra estratégica de las diez mujeres obtenida se realiza la entrevista, siempre en un ámbito privado, anónimo y fuera del ambiente laboral. El procedimiento de realización de estas entrevistas ha sido llevado a cabo mediante un dispositivo de grabación de voz, posteriormente transcritas, para su análisis, de forma anónima a documentos informáticos presentados en los anexos.

Las entrevistas se han realizado a mujeres de distinto rango de edad que van desde los 22 hasta los 52 años, pero que actualmente todas están en el mercado laboral. Al seleccionar un muestreo con diferentes edades nos encontramos con mujeres que como es evidente han tenido distintas experiencias las unas de las otras en el ámbito laboral; han vivido etapas y situaciones políticas y sociales diferentes, y que han adquirido unos valores y comportamientos distintos por la educación que han recibido.

Con igual obviedad nos encontramos con diferentes situaciones familiares, algunas de ellas se encuentran solteras, otras casadas, o con pareja estable. Incluso varias de las mujeres entrevistadas ya han tenido hijos. El nivel educativo de estas mujeres es muy diverso, a pesar de desarrollar puestos de trabajo muy parecidos, unas tienen estudios pre-universitarios, es decir hasta bachillerato o ciclos formativos, y otras tienen estudios universitarios, alguna diversos títulos o los post-universitarios. Todas ocupan puestos en la jerarquía de la empresa de niveles inferiores o medios, es decir, tienen una persona en un nivel superior de la que dependen directamente, esta persona en muchos casos son hombres, y en alguna ocasión encontramos el caso de que sea una mujer.

A continuación se detallará las características principales de la muestra seleccionada y que son influyentes en el estudio de caso, para la ejemplificación de situaciones que podemos encontrar en el mercado laboral:

- Entrevistada 1 (E1): Mujer, edad 48 años, nacida y residente en Segovia, trabaja en una empresa segoviana, tiene dos hijos, está casada y con un nivel educativo universitario, ocupa un puesto de trabajo como administrativa.
- Entrevistada 2 (E2): Mujer, edad 24 años, nacida en Salamanca, residente en Segovia, trabaja en una empresa segoviana, no tiene hijos, soltera, vive con sus padres y con un nivel educativo universitario, ocupa un puesto de trabajo como auxiliar administrativo y también desempeña labores de secretaria.

La Segregación y la Discriminación de Género en el Mercado de Trabajo en España

- Entrevistada 3 (E3): Mujer, edad 27 años, nacida y residente en Segovia, trabaja en una empresa segoviana, no tiene hijos, con pareja estable y con un nivel educativo universitario, ocupa un puesto de trabajo como auxiliar administrativo.
- Entrevistada 4 (E4): Mujer, edad 24 años, nacida y residente en Segovia, trabaja en una empresa segoviana, no tiene hijos, con pareja estable y con un nivel educativo universitario, ocupa un puesto de trabajo como administrativa.
- Entrevistada 5 (E5): Mujer, edad 33 años, nacida y residente en Segovia, trabaja en una empresa segoviana, tiene un hijo, con pareja estable y con un nivel educativo universitario, ocupa un puesto de trabajo de secretaria.
- Entrevistada 6 (E6): Mujer, edad 39 años, nacida y residente en Segovia, trabaja en una empresa segoviana, no tiene hijos, con pareja estable y con un nivel educativo universitario, ocupa un puesto de trabajo de administrativa.
- Entrevistada 7 (E7): Mujer, edad 52 años, nacida y residente en Segovia, trabaja en una empresa segoviana, tiene tres hijos, casada y con un nivel educativo de bachillerato, ocupa un puesto de trabajo de auxiliar administrativa.
- Entrevistada 8 (E8): Mujer, edad 41 años, nacida en Logroño, residente en Segovia, trabaja en una empresa segoviana, no tiene hijos, divorciada y con un nivel educativo de grado superior, ocupa un puesto de trabajo como administrativa.
- Entrevistada 9 (E9): Mujer, edad 36 años, nacida en Madrid, residente en Segovia, trabaja en una empresa segoviana, tiene un hijo, soltera y con un nivel educativo universitario, ocupa un puesto de trabajo como auxiliar administrativo administrativa.
- Entrevistada 10 (E10): Mujer, edad 50 años, nacida y residente en Segovia, trabaja en una empresa segoviana, no tiene hijos, soltera y con un nivel educativo de grado superior, ocupa un puesto de trabajo como administrativa.

La intencionalidad de esta investigación como ya dijimos es el refuerzo del análisis bibliográfico y la entrevista en su mayor parte, está enfocada a comprobar si en la población de Segovia son efectivos los tres factores más importantes de la desigualdad que sufre la mujer que vamos a estudiar. Son la discriminación salarial, la segregación del mercado laboral, y si hay una real aplicación de la conciliación familiar o nos encontramos en la situación contraria.

CAPÍTULO 1
LA DISCRIMINACIÓN

1.1. DISCRIMINACIÓN Y TIPOS DE DISCRIMINACIÓN

Como ya hemos comentado anteriormente, discriminar implica adoptar una actitud o ejecutar una acción parcial, injusta, o formular una distinción que sea contraria a algo o a alguien. Se podría decir que discriminar es ejercer un trato desigual que no puede mostrarse aceptable. (Rabossi, 1990: 179). Ya en la propia Constitución Española (CE) en su artículo 14 se utiliza el término discriminación de forma expresa y declara la inadmisibilidad de este acto al manifestar: " Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

Dicho de una manera sencilla, y según la Real Academia Española (RAE) discriminar es "seleccionar excluyendo", es decir, menospreciar a una persona o colectivo por cierta razón. Como ya se ha visto en la propia definición que se admite en la Constitución Española, describen la existencia de múltiples motivos por los que se pueden considerar discriminación, estos pueden ser: la raza, la región, condiciones o circunstancia que afecte a una persona en concreto o de forma grupal, e incluso el sexo al que pertenezcas. Este último motivo es el que ocupara nuestro estudio de la discriminación. Y si la razón es el género, la definición sería en este caso, un fenómeno social que está basado en los roles, comportamientos, actividades y atributos creados por la sociedad, y que ellos mismos ven adecuados para hombre o para mujeres. Aunque normalmente, quienes salen perjudicados en nuestra sociedad son las mujeres, pero hay que aclarar que esta definición hace referencia a ambos géneros. Así, ese menosprecio del que he hablado antes se le hace a la mujer por el único motivo de serlo (Ordóñez Yraolagoitia, 2015: 265-266).

En los países llamados del primer mundo, entre los que se encuentra España, este tipo de discriminación se mantiene a través de formas más sutiles, la coerción es sustituida por la incitación. (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad 2014: 11). Y por la persistencia de estas situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral, como ya se ha dicho, que se ha venido demostrando que este tipo de discriminaciones no han desaparecido a pesar de todos los medios que se están utilizando para evitarla. Ello ha motivado la necesidad de avanzar también en la definición del concepto de discriminación, que no se está manifestando del mismo modo a lo largo del tiempo, distinguiendo entre diferentes formas y ámbitos en las que podemos encontrar de alguna forma discriminación de género (Biencinto, Mallorca y Gómez, 2009: 34).

1.1.1. DISCRIMINACIÓN POSITIVA Y NEGATIVA

Se define la discriminación negativa como "el trato de inferioridad que se le da o demuestra a una persona o grupo y se le trata con desprecio tanto física como psicológicamente" (Borge, 2012: 2). Es la discriminación que se practica en la vida cotidiana, la discriminación negativa no es en nuestra sociedad algo indeterminado ni que este lejos de nosotros. Se ejercen a grupos muy reducidos y reconocibles y está instalada en los quehaceres diarios, en la cultura cotidiana y que la ejercemos permanentemente de manera inconsciente, aunque también conscientemente. Estas discriminaciones están incorporadas, entre otras, en lenguaje, en actitudes en el entorno laboral, en la forma de relacionarnos con algunas personas, en los grupos o clases sociales distintas a las que tenemos. Al estar las discriminaciones negativas admitidas a la vida cotidiana, están también integradas en las instituciones tanto públicas como privadas (Magendzo, 2007). La definición de discriminación negativa en comparación con la discriminación tradicional es similar, e igualmente se puede producir a diversos grupos y por diversas razones como pueden ser entre otros por sexo, por etnia a la que pertenezcas, o incluso por tener algún tipo de discapacidad. Más adelante nos vamos a centrar en la discriminación producida por el género, las razones de esta pueden ser infinitas, al igual que los múltiples casos de discriminación que se pueden dar, aunque la gran diferencia con la discriminación positiva,

La Discriminación

que luego vamos a estudiar, es que aquí siempre va a haber algún afectado de forma negativa. Este tipo de discriminación, al igual que todas las demás, está prohibida y así se establece en nuestra legislación, tanto la europea como la nacional, y se promulga adoptar medidas para eliminarlas, como por ejemplo, las siguientes medidas que se han planteado en algún momento con el fin de conseguir una mayor igualdad social sustantiva entre grupos sociales con problemas de discriminación o de desigualdad de oportunidades: “las subvenciones para la contratación laboral de jóvenes o de mayores, las becas de enseñanza para familias de escasos recursos, las políticas de integración social de los gitanos o las ayudas para la contratación de minusválidos; o, en relación con la igualdad de las mujeres, las ayudas para guardería, las campañas de publicidad para la igualdad sexual, el fomento de cursos especiales de especialización y promoción para mujeres o la facilitación de trabajos a tiempo parcial y con horarios flexibles”(Ruiz Miguel, 1996: 125-128).

En contra de las definiciones de discriminación negativa, hay que entender que no todas las distinciones pueden ser estimadas como discriminaciones negativas, ya que “el trato diferente basado en los requerimientos inherentes a un trabajo es una práctica perfectamente legítima”. Pues es una diferencia positiva para intentar ayudar. Las diferenciaciones basadas en las aptitudes y los valores individuales no son considerados discriminación (Bonet, 2004: 7)

Ni siquiera se pueden considerar que sea discriminación la propia discriminación positiva existente y legitimada que son “las medidas especiales adoptadas con el ánimo de asegurar la igualdad de trato y oportunidades en la práctica para individuos con requerimientos particulares o para grupos con desventajas como consecuencia de una discriminación pasada o presente en el mercado de trabajo. Las medidas especiales pueden ser divididas en dos categorías: las medidas especiales de protección o asistencia y las medidas de acción positiva” (Oficina Internacional del Trabajo (OIT), 2003: 21-22). Vemos como en esta definición las medidas que se proponen son para cualquier grupo que se vean afectados o estén en desventaja con respecto de otros, es decir, pueden pertenecer, entre otros, a grupos discapacitados, de minorías étnicas, de orientación sexual o religiosa.

Ahora es cuando pasamos a definir y analizar el concepto de discriminación positiva, que en España se llama así, pero que en el contexto anglosajón se conoce como acciones positivas. Este concepto ya va a ser específico para la discriminación positiva por género. Y nos encontramos con la descripción que la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, realiza para el concepto de discriminación positiva en su artículo 11. Ya en su primera parte la define y además explica el fin con el que se comente y este es “el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”. Igualmente añade que no solo los poderes públicos pueden y deben implicarse para conseguir este objetivo sino que “También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”.

Podemos ver en un informe escrito por Borgel, (2012) que la discriminación positiva trata de establecer ciertas políticas para dar un trato de preferencia por colectivos que históricamente han sufrido discriminación negativa, a la hora de repartir ciertos recursos o conseguir ciertos bienes o servicios. Con esto se busca mejorar la calidad de vida de los grupos afectados y compensarles por la discriminación que han recibido durante tanto tiempo para así intentar equilibrar la sociedad. Por consiguiente, lo que se intenta es incluir en la sociedad los problemas y necesidades de diferentes grupos con la intención de solucionarlos, mediante medidas a adoptar ayudándoles según sus características, pero nunca afectando a otras personas o colectivos. Algunas de estas medidas, como vemos a continuación, pueden resultar confusas:

Entrevistadora: ¿has notado en tu trabajo algún tipo de discriminación? E8: Sí, en un antiguo trabajo que tuve, se notó claramente una discriminación para ayudar a la mujer. Me presente a hacer una entrevista para un trabajo que normalmente era dedicado a hombres y la empresa

buscaba tener cierto número de mujeres en su plantilla. Me cogieron en ese empleo y me enteré después, por comentarios que se me hicieron en esa empresa, que habían rechazado a varios hombres mejor formados y preparados que yo, por intentar tener ese número de mujeres en la plantilla.

1.1.2. LA DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA.

Este es un problema global y generalizado que se ha ido transmitiendo de generación en generación y de sociedad en sociedad y es por esto que hasta La Organización Internacional del Trabajo (2003: 19-21) se ha ocupado de trabajar e intentar poner solución a este problema y así es como este organismo distingue la discriminación directa frente a la discriminación indirecta. “La discriminación es directa cuando las regulaciones, leyes y políticas excluyen explícitamente o sitúan en desventaja a trabajadores en base a características como la opinión política, el estado civil o el sexo”. Por el contrario, “la discriminación indirecta puede ocurrir cuando las normas y prácticas aparentemente neutrales tienen efectos negativos en un número desproporcionado de miembros de un grupo con independencia de si cumplen o no los requerimientos del trabajo”. La discriminación indirecta también puede ocurrir cuando se establece un trato diferente a categorías particulares de trabajadores (Bonet, 2004: 7).

Las discriminaciones directas por razón de sexo, son manifestadas de forma clara y explícita, este tipo de discriminación atenta directamente contra el ordenamiento jurídico vigente, y, por ello, son cada vez menos frecuentes, porque son fáciles de detectar y están directamente prohibidas por nuestra legislación. Así pues este concepto, está recogido explícitamente en nuestra legislación: (Biencinto et al, 2009: 32; Catalá, 2015: 135-137). Otra definición clara de discriminación directa la encontramos en el artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que la define como “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”.

En su identificación, las leyes referidas abordan específicamente algunas situaciones de discriminación directa recogidas en el texto normativo, que inciden directamente en las desigualdades entre mujeres y hombres en el entorno laboral (Biencinto et al, 2009: 32).

Son discriminaciones directas:

- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso por razón de sexo o sexual.
- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Cualquier trato adverso o efecto negativo, que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, dirigida a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Toda orden de discriminar directamente por razón de sexo.

Por lo contrario, se están produciendo otras modalidades de discriminación mucho menos visibles, más sutiles y difíciles de detectar, en la medida que no se pueden observar directamente a través de actitudes o comportamientos sino a través de los efectos que ciertas actuaciones o mecanismos de intervención han producido. La ausencia de discriminación directa por razón de sexo no garantiza necesariamente la igualdad entre mujeres y hombres. Pues esta empezó a aparecer en la sociedad a medida que los organismos intentaron hacer desaparecer la discriminación directa poniendo medidas reglamentarias que la prohibían en su totalidad, camuflando la discriminación abierta en una situación más sutil, es por ello que cuando se empezó a ver este cambio también se intenta definir y regular esta forma de discriminar.

La Discriminación

Como ya hemos introducido, este concepto alude a un tratamiento formalmente neutro pero que, sin embargo, resulta desfavorable para las mujeres. Aunque suele ser “involuntaria”, sin embargo, el efecto es el mismo: al no intervenir expresamente sobre las desigualdades de partida, contribuye a reproducirlas. Esta forma de discriminación está presente en todos los ámbitos de la vida, incluido el laboral, y en todos los entornos laborales, incluida la Administración Pública (Biencinto et al, 2009: 34).

En las leyes de igualdad encontramos definiciones de este tipo de discriminación. Discriminación indirecta es la “situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados” (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 6).

1.1.3. DISCRIMINACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL.

Entendemos esta discriminación como la separación de las personas en función de alguna condición. La forma más común es la sexual, la que se da entre hombres y mujeres en la familia, en el trabajo, en los usos de los tiempos. Por lo tanto, consiste en atribuir a las personas unas determinadas funciones y parcelas de trabajo en función de su sexo (EQUAL DIDO, Comisiones Obreras (CCOO) y FOREM, s.f.).

La discriminación sexual se puede dar de dos formas:

- Horizontal: Hace referencia a la diferente distribución de hombres y mujeres en las diferentes funciones que realiza la mujeres y los hombres en la sociedad, realizando por lo general distintas tareas cotidianas, estudios o sectores de actividad. Uno de los casos más representativos donde lo podemos encontrar con más facilidad es la segregación horizontal en las actividades laborales, que más adelante se estudiara más a fondo, Y es que las trabajadoras se concentran en un número determinado de profesiones, oficios o ramas de actividad. Se puede afirmar que se detecta una fuerte presencia de mujeres en sectores como el textil, la enseñanza, la sanidad pero de cuidados de enfermería, mientras que apenas están en sectores masculinizados como la automoción, la industria siderúrgica o la eléctrica, esta separación se deberían evitar por el planteamiento y aplicación de medidas que faciliten e impulsen la participación de las mujeres en los sectores masculinizados. Un ejemplo de esta discriminación que podemos encontrar de forma clara en el estudio de caso realizado es el siguiente:

Entrevistadora: ¿Has tenido que afrontar alguna vez algún comentario que consideres machista o discriminatorio? E7: Sí. En mi trabajo en una ocasión un hombre me dijo que me fuera a mi casa a fregar por un problema que hubo que no fue ni siquiera mío, eso a un hombre no se lo hubieran dicho jamás.

- Vertical: Que hace referencia a la diferente distribución de hombres y mujeres en la envergadura de los papeles desarrollados por la mujeres y por lo hombres en la sociedad como la ocupación de cargos públicos, la toma de decisiones de cuestiones importantes, los estudios más especializados son realizados por hombre o las categorías profesionales que ocupan en el mercado laboral. Al igual que en la discriminación horizontal un ámbito donde se puede encontrar con facilidad este tipo de discriminación es en el laboral, que también será estudiado más adelante y que podemos ver con claridad que las mujeres suelen ocupar los puestos más bajos y tienen una escasa presencia en puestos de decisión y organizativos. Por ejemplo en la agricultura las mujeres suelen ocupar los puestos de clasificación y envasado de frutas o verduras, mientras que las labores de supervisión son encomendadas a los hombres, o en sector servicio las mujeres suelen ocupar los puestos de trabajo de menor relevancia para las empresas como las secretarias, administrativas o auxiliares y los hombres suelen ocupar

cargos con más importancia para la empresa como la dirección o categorías más experimentados. En las medidas para combatir contra esto se incide poco en la promoción y cuando se hace se valoran criterios, como la dedicación o la disponibilidad que la suelen tener más los hombres ya que tradicionalmente tienen menores cargas familiares o a las tareas domésticas.

Este tipo de discriminación suele ser más perjudicial para las mujeres, aunque también la pueden sufrir los hombres y en diversos ámbitos, además de influir otros factores, vemos el ejemplo una persona discapacitada, estas suelen sufrir esta discriminación pues se las encasilla en la elaboración de funciones más bajas y si se le añade que esa discapacidad la tiene una mujer será una función típica de mujeres.

1.1.4. DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE.

La idea de discriminación múltiple tiene un origen anglosajón, y también es comúnmente conocida como “interseccional”. Las personas que sufren discriminación múltiple pertenecen a varios grupos en desventaja al mismo tiempo, sufriendo discriminación de forma agravada y concreta. Nos referimos a aquellas circunstancias donde la unión de distintos factores como: sexo, edad, orientación sexual, etnia, religión o discapacidad, facilitan que se cree una situación de discriminación. Por ejemplo, pensemos en una mujer de una minoría étnica que puede ser objeto de discriminación por la relación que existe entre el hecho de ser mujer y con un determinado origen racial, que en muchos casos la experiencia para ellas es distinta a la de los hombres pertenecientes a la misma minoría étnica o del resto de las mujeres. Como vemos en el ejemplo, estas sufren múltiples barreras que no se deben comprender como consecuencias aisladas. Otro ejemplo que puede afectar de forma concreta a las mujeres que podemos tomar es el de un empresario que mantiene una política de contratación diferente para hombres y mujeres. Cuando la contratación de la mujer se basa en el ejercicio de un derecho fundamental, como el de contraer matrimonio o el de tener hijos. Esta supone una combinación de un rasgo o criterio protegido implícitamente por las normas contra la discriminación de sexo y otro aludido explícitamente como el matrimonio, la maternidad (Martínez, 2008: 255-258 ; Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014: 30). Un ejemplo que podemos encontrar en nuestro caso de estudio de discriminación múltiple es la sufrida por la unión del factor de ser mujer y joven como podemos comprobar en diversas experiencias de las mujeres entrevistadas:

Entrevistadora: ¿consideras que los clientes te han tratado diferente por ser mujer? E1: En mis comienzos sí, ahora no, todo lo contrario, me siento valorada. Al principio era distinto, y las veces que me paso algo eran con clientes con un nivel bajo de estudios.

Entrevistadora: ¿Has tenido que afrontar algún comentario que consideres machista o discriminatorio hacia ti por ser mujer? E2: Yo realmente creo que por ser mujer nunca, por la edad sí. En un par de ocasiones me hacían sentir como que eras tonta o no sabías de lo que estabas hablando porque eras mucho más joven que ellos, pero realmente nunca me han hecho sentirlo por ser mujer, aunque quién sabe.

1.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Actualmente el concepto de igualdad también ha evolucionado gracias a las reivindicaciones llevadas a cabo, haciendo relucir las contradicciones que se encuentran en el sistema como las desigualdades entre mujeres y hombres, las discriminaciones que toleraron y aún padecen las mujeres, aportando soluciones y reclamando a los poderes públicos que actúen.

Aunque con independencia de todos los avances legislativos que hemos vivido, la historia nos demuestra que el reconocimiento de la igualdad formal, aun habiendo implicado un paso

La Discriminación

decisivo, ha resultado ser insuficiente. La persistencia de situaciones de violencia de género en distintos ámbitos, la discriminación salarial, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en posiciones de representación social y toma de decisiones, las dificultades para conciliar la vida personal, laboral y familiar, entre otras situaciones de desigualdad que aún se resisten a desaparecer, deja ver que la igualdad real está lejos de ser lograda (Biencinto et al., 2009: 30 y 31).

Al principio, se planteó como un propósito principal que hubiese reconocimiento jurídico de la igualdad entre mujeres y hombres en las leyes y mandatos para resolver los obstáculos que habían y nos impedían avanzar. Y en España se reclama que se reconozca dicha igualdad ante las leyes llamada igualdad formal, es decir, que mujeres y hombres tengan los mismos derechos recogidos en los mandatos de la sociedad. Esa reivindicación aparece, por ejemplo, en el artículo 14 de la Constitución (CE) “Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Cuando se habla de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se está haciendo referencia a la necesidad de asegurar el acceso de los miembros de una sociedad, mujeres y hombres, a los bienes y servicios que dentro de la misma se producen como bienes económicos, materiales o como la educación y otros bienes culturales. Consecuentemente, es de necesidad que se garantice que mujeres y hombres tengan acceso e intervengan en las diferentes esferas sociales, políticas y económicas, como en las diferentes actividades culturales y laborales siempre sobre las bases de igualdad (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad 2014: 22-25).

Entendemos la igualdad efectiva o real, como el trato similar para mujeres y hombres, independientemente de su género y, con esta percepción, la Ley Orgánica, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dicta lo siguiente:

Artículo 1.1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución (CE), alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad 2014: 22-25).

Otro concepto importante es el de Equidad de género, la equidad es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Estas dos dimensiones se combinan para iniciar un concepto que define la equidad como una igualdad en las diferencias, la equidad incorpora como uno de sus fundamentos el respeto y seguro de los derechos humanos y de la igualdad de oportunidades (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad 2014: 25).

Para todo esto, es prácticamente obligatoria la implicación de los poderes públicos y esta circunstancia viene recogida, en el caso de España, en el artículo 9.2. de la Constitución (CE):

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Este artículo hace referencia a la actuación de los poderes públicos para la corrección de las desigualdades en general, aquí se incluyen las que se encuentran entre hombres y mujeres de la sociedad (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad 2014: 22-25).

CAPÍTULO 2
INTRODUCCIÓN HISTORICA

2.1. BREVE INTRODUCCIÓN HISTÓRICA

La discriminación y separación de algunos trabajos para la mujer no es un problema que solo sea de la actualidad, ni mucho menos, es algo que se puede decir que he existido desde que se tiene conciencia de historia, y es que ya en los inicios, las sociedades sustentaban la vida cultural y económica en la caza y la recolección. Las mujeres eran las encargadas de recolectar las cosechas mientras que los hombres eran los encargados de ir a cazar, y estos eran considerados los trabajos más duros. Esto hizo que las actividades que estuvieran relacionadas directamente con la fuerza se iniciaran a calificar como actividades de hombres, debido a esto se inició la diferencia física de los trabajos entre los dos géneros (Núñez, J. 2013).

De igual manera siguió ocurriendo en la Edad Media, aunque las cosas se pusieron más estrictas y definitivas para la historia de la mujer. El mundo se consolidó como un todo en el que los hombres eran el centro. Y el conocimiento se centralizó en los religiosos. El conocimiento se convirtió entonces en un arma poderosa en la que, combinada con la Iglesia, dejaron a la mujer relegada a ser esposa y madre. Con la aparición de la burguesía, se aproximó a las mujeres a un panorama algo diferente hasta entonces y que le daba pequeñas posibilidades de acercarse al trabajo fuera de sus hogares y como forma de ayudar en el sustento económico de su hogar (Núñez, J. 2013).

Podría decirse que la revolución francesa fue un hecho decisivo para la mejora de los derechos de la mujer. Y esto, sumado a la Revolución de 1868 y a la Revolución industrial provocó el surgimiento de los primeros movimientos feministas en España (Fuentes, 1995: 23).

La posición de la mujer española tiene la misma trayectoria que en otros países europeos y americanos, solo que, debido a la escasa industrialización, las ideas conservadoras del catolicismo, la escasa importancia de la ilustración y la estructura e intereses sociopolíticos, este camino es mucho más lento y tedioso. En el entorno europeo a mediados del siglo XIX ya había movimientos feministas organizados, en cambio en España no se organizan hasta 1910 mediante artículos y prensa con un claro programa de reformas (Fuentes, 1995: 24).

Durante los primeros treinta años del siglo XX en España, el feminismo tuvo poca relevancia y no fue hasta la llegada de la II República cuando la mujer consigue, en teoría, sus aspiraciones más elementales. Además se convivía con los ideales revolucionarios que valoraban a la mujer en igualdad de condiciones que los hombres, considerando la igualdad de derechos y deberes. Se trabajó a favor de la integración femenina en todos los ámbitos incluso se crearon ramas femeninas de trabajo como el servicio doméstico. En 1931 se crea la Asociación Femenina de Acción Nacional que tenía un enfoque político. En 1933 se funda la Falange Española que es una alternativa a la democracia y que rechazaba los avances concedidos a las mujeres en especial a los que son transgresores contra las “costumbres tradicionales de la patria” y que van en contra de la familia (Fuentes, 1995: 25-29).

Con el estallido de la Guerra Civil se realizó un cambio radical en la vida social, cultural, económica y política. La mujer pasó a ejercer las actividades que quedaban abandonadas prestando servicios de todo tipo, en este entorno la mujer trabajadora se hizo necesaria, las actividades que realizaron eran muy variadas e iban desde la producción de productos para la guerra a los servicios sanitarios necesarios en esta época de guerra. En 1939 desaparece la República y con la llegada del franquismo se vuelven a instaurar los ideales conservadores y tradicionales hacia la mujer, incluidos los avances y mejoras logrados. Los 40 se convirtieron en una época negra para las mujeres, bajo la obediencia masculina, sin ninguna libertad regresando a ocuparse plenamente del cuidado de la familia, de los hijos, del hogar (Fuentes, 1995: 31-40). Y no es hasta 1960 cuando vuelven a ser cuestionados estos ideales. En las últimas décadas existen variaciones muy importantes en la fuerza de trabajo, pues con la economía capitalista de la postguerra se crean las circunstancias necesarias para la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo y es cuando empieza a aumentar la participación en este mercado, aunque no ha sido bastante para igualarse con el resto de los países de el contexto de la Unión Europea, el

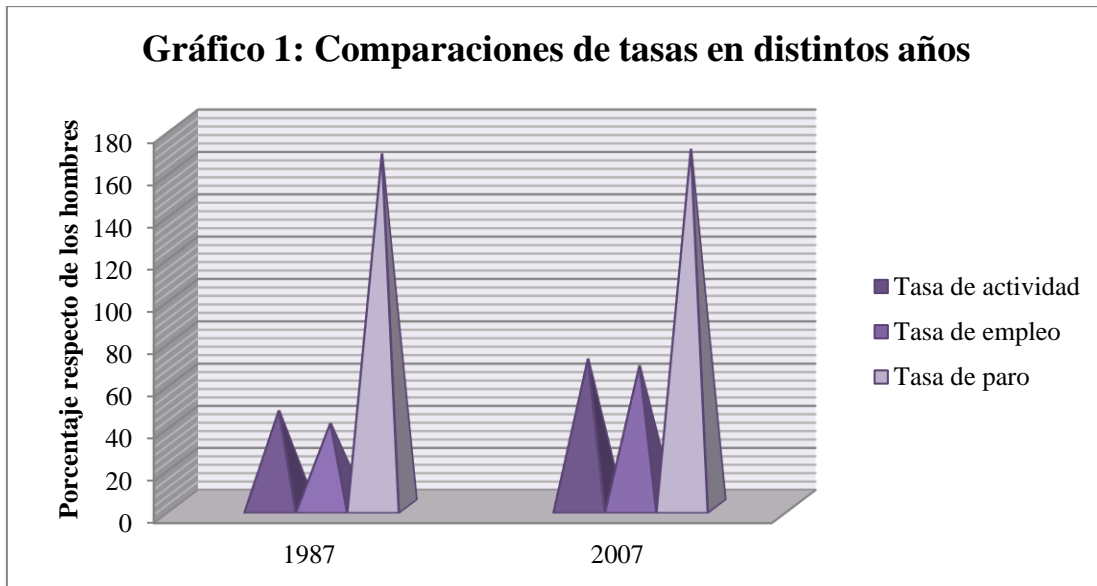
Introducción Histórica

resultado es que en España se sigue teniendo una de las tasa de actividad femenina más baja. El incremento de la participación en el mercado laboral femenina no supuso la eliminación de la discriminación, las mujeres trabajan en condiciones más precarias que los hombres, lo hacen por menos salario y, además, su empleo suele ser más vulnerable en períodos de recesión (Lunares, 1995: 41-44).

Es “a partir de 1960 cuando la mujer comenzó a ejercer tareas administrativas en las que no tenían poder y autoridad alguna”. Al tener la mujer atribuida el rol reproductivo y de cuidadoras de sus sucesores les resulta imposible centrarse en una actividad productora de bienes y servicios. En los años 70, es cuando se empieza a hablar de nuevo en la sociedad de una situación de desventaja económica de la mujer en comparación con el hombre y que va en aumento (Martínez, 2015: 66). De esta manera “surgió una nueva visión que trataba de integrar a la Mujer en el Desarrollo (MED), que contribuyó a establecer las desigualdades entre hombres y mujeres” (Bonet, 2004: 4).

Por todos estos problemas de gran índole para nuestra sociedad, los poderes públicos se interesan en intentar reparar esta desigualdad y es que ya en la Constitución Española (1978) en diversos artículos de esta, se le encarga a los poderes públicos el deber de solucionar estos problemas sociales. Por esta razón los poderes públicos toman medidas intentando combatir este problema en diferentes leyes como en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto legislativo por el que se aprueba el texto del Estatuto de los Trabajadores (ET) 2/2015, de 23 de octubre) que lucha para que no haya discriminación de ningún tipo. Incluso se crean leyes específicas para combatir la desigualdad y la segregación en el ámbito laboral como la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) que por ejemplo intenta garantizar la igualdad en el acceso al empleo, incluye protección frente al acoso ligado al género. Además, esta ley recoge medidas socio-laborales como la conciliación de la vida laboral y personal de las mujeres, introduciendo el favorecimiento de la partición de los hombres en dicha conciliación. A pesar de la existencia de estas leyes que intentan regular estas desigualdades utilizando medidas para reducir y controlar la situación, estas terminan siendo ineficaces por no ser correctamente aplicadas por diversos motivos, como por ejemplo, la persistencia del pensamiento machista arraigado en la sociedad o las dificultades administrativas que se presentan a la hora de intentar implantarlas.

Estos comportamientos se observan en España de una manera acentuada. Como se ilustra en el gráfico 1, mientras que en 1987 la tasa de actividad femenina era del 31.8%, en el segundo trimestre de 2007 esta cifra ascendía al 49%. Es decir, las mujeres españolas han aumentado en los últimos veinte años en nada menos que 17,2 puntos porcentuales. En un sentido similar, la tasa de empleo de la mujer en España prácticamente se ha duplicado, creciendo desde el 23% en 1987 hasta el 43.8% en 2007. Las diferencias con las tasas laborales básicas de los hombres se han reducido drásticamente. Mientras que en 1987 las tasas de actividad y empleo de las mujeres suponían, respectivamente, el 45.8% y el 39.7% de las de los hombres, en 2007 las distancias se han recortado, en la medida en que suponen el 70.4% y el 67.1%, respectivamente. Desde la perspectiva de la tasa de paro, sin embargo, las diferencias se muestran más persistentes. Si en 1987 la tasa de desempleo femenina era el 167.3% de la de los hombres, en 2007 supone el 169.5% (Iglesias Fernández y Llorente Heras, 2010: 2-3).



Fuente: Elaboración propia con información sacada de el texto de Iglesias Fernández y Llorente Heras, (2010).

CAPÍTULO 3

DISTINCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL

3.1. DISCRIMINACIONES DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL

Ya establecidas las diferentes formas en las que puede manifestarse la discriminación, es necesario aclarar que la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, resulta de una combinación de dos dimensiones a considerar: a quiénes y de qué ámbitos.

Y bien, según Reskin y Padavic, 1994 género “se refiere a la clasificación que las sociedades construyen para exagerar las diferencias entre hembras y varones y mantener la desigualdad sexual”. Y así es como definen la construcción social del género “el proceso de transformar varones y hembras que difieren mínimamente en términos biológicos en dos grupos que difieren notablemente en apariencia y oportunidades” (Citado en Bonet, 2004: 3).

Combinando ambas dimensiones, llegamos al concepto de discriminación laboral por razón de sexo. Se entiende el concepto de discriminación laboral en un sentido extendido, como: “toda práctica o procedimiento que, por acción u omisión, tiene como resultado la producción o reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral” (Biencinto et al, 2009: 30 -31).

Por todo esto, es necesario saber identificar las manifestaciones de discriminación por razón de sexo, concretamente en el ámbito laboral en el que nos estamos centrando, y promover la igualdad real entre mujeres y hombres. Pues nos estamos refiriendo a un tipo de discriminación fundamentada en el sexo y que se ejerce sobre las mujeres que es la parte discriminada y el ámbito del que se excluye, o se “diferencia negativamente” es el ámbito laboral (Biencinto et al, 2009: 29).

Teniendo en cuenta que nos centraremos en las distinciones hacia las mujeres que podamos encontrar en el mercado laboral hay que diferenciar que existen varias formas de discriminación que podemos encontrarnos en este ámbito. En este trabajo se va a analizar en profundidad y se va a diferenciar más adelante algunos de los factores más importantes que contribuyen a crear un ambiente de discriminación laboral en el mercado de trabajo de las mujeres. Estos factores pueden encasillarse en discriminaciones negativas como son la brecha salarial y la segregación laboral y por otro lado discriminaciones positivas como son la conciliación laboral y las otras medidas que se intentan instaurar para combatir esta discriminación.

La brecha salarial y la segregación laboral se pueden considerar discriminaciones negativas porque lo que realmente es considerado como discriminatorio, y está prohibido por nuestro ordenamiento jurídico, son aquellas distinciones de trato que se basan en distinciones sin un motivo que la justifique aparentemente. De hecho las diferencias de trato están permitidas y respaldadas por nuestras normas, siempre y cuando las situaciones de inicio sean iguales dentro de sus desiguales y que además, pueda sospecharse un agravamiento de estas desigualdades si no se interviene para repararlas (Biencinto et al, 2009: 34-35).

Y la conciliación laboral y las otras medidas pueden considerarse discriminaciones positivas porque son aquellas prácticas y procedimientos que, aunque se basan en una diferencia de trato entre personas de distinto sexo, no han de considerarse discriminatorias. De hecho, la aplicación del principio de igualdad no excluye estas distinciones entre personas o situaciones, sino todo lo contrario, se puede decir que para intentar conseguir esta igualdad son necesarias (Biencinto et al, 2009: 34-35). Y es así cuando en nuestra legislación se aclara que no es discriminatorio emplear “(...) una disposición, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados” (Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Artículo 3).

Las medidas igualatorias que sean acordes con una de las principales finalidades del estado de derecho, que tienen la finalidad de garantizar la igualdad efectiva entre las ciudadanas y los ciudadanos pueden ser:

Distinciones en el Ámbito Laboral

Las medidas especiales de carácter temporal, también conocidas como políticas de acción positiva o afirmativa son una variedad de intervenciones «temporales», que no tienen por qué ser «de corto plazo», (...) abarcan diferentes etapas y aspectos de la relación de empleo, y pueden vincularse a la contratación, la formación, la promoción o los contingentes (...) Cualesquiera sean estas variantes, todas las medidas de acción afirmativa estriban en el reconocimiento de que el mero hecho de poner coto a la discriminación no basta de por sí para nivelar completamente las condiciones de igualdad (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2007).

Entonces, las distinciones pueden ser negativas o positivas porque depende de la finalidad que se persiga a la hora de instaurar un trato diferente; porque si lo que se intenta es conseguir hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres, es positivo para las personas que están intentando ayudar, pero no estamos ante “ventajas” para las personas que se encuentran en el otro lado de la situación, es decir, en la situación desfavorable.

En algunos casos estas medidas adoptadas para favorecer la igualdad de las mujeres en ambiente laboral pueden resultar confusas o incluso considerarse perjudiciales para ello, ocasionando el efecto contrario, o incluso se puede llegar a crear desventajas o “discriminaciones” directas hacia los hombres trabajadores. Algunos de estos casos pueden verse en las distintas medidas como pueden ser (Biencinto et al, 2009: 38-40):

- Las medidas que establecen una cuota mínima para las mujeres en ciertos puestos de trabajo. Esta medida puede poner en duda si solo se trata de favorecer a la mujer para el acceso al empleo o si va más allá y perjudica directamente a los hombres. La siguiente afirmación detalla cómo una entrevistada ve perjudicial dichas medidas:

Entrevistadora: ¿Te gustaría añadir alguna cosa más a la entrevista? E10: "Sí, que no me gusta la discriminación positiva de la mujer. Porque por ejemplo en muchos ámbitos están forzando crear plazas exclusivas para las mujeres y yo no quiero que a la mujer le den una plaza por ser mujer. No me parece justo por ejemplo que una mujer bombero se le exija menos que a un hombre en cuanto a pruebas físicas o que a una mujer directiva que valga más que un hombre no la den ese puesto.

- La medida que no permitía que la mujer realizara trabajos con nocturnidad, aunque esta ya no está vigente, es una clara medida que no favorece a la mujer sino todo lo contrario, la discrimina directamente de estos puestos de trabajo.
- Medidas que ofrecen ayudas para las mujeres para el cuidado de hijos menores o mayores con discapacidad, pues estas están favoreciendo a que solo las mujeres se dediquen al cuidado familiar, y se siga con los estereotipos que siguen dándose en la sociedad.

Estas discriminaciones y distinciones que sufre la mujer en el entorno laboral impiden que la mujer pueda incorporarse y desarrollarse completamente en su puesto, estando en un entorno hostil e incomodo. Esto es un gran problema para la mujer en el entorno laboral pero no es el único, puesto que, a raíz de esto, se han ido formando ciertas costumbres y comportamientos arraigados en la sociedad que dificultan la entrada de la mujer al entorno laboral, como puede ser la brecha salarial, segregación laboral e incluso, la resistencia que pone el mercado laboral para la conciliación de la vida familiar con la laboral. Estas dificultades se pueden denominar como factores de desigualdad, que como vemos, estos factores pueden afectar con mayor o menor intensidad en el mercado de trabajo (Alonso, Biencinto, Gómez, González, y Soliva, 2009).

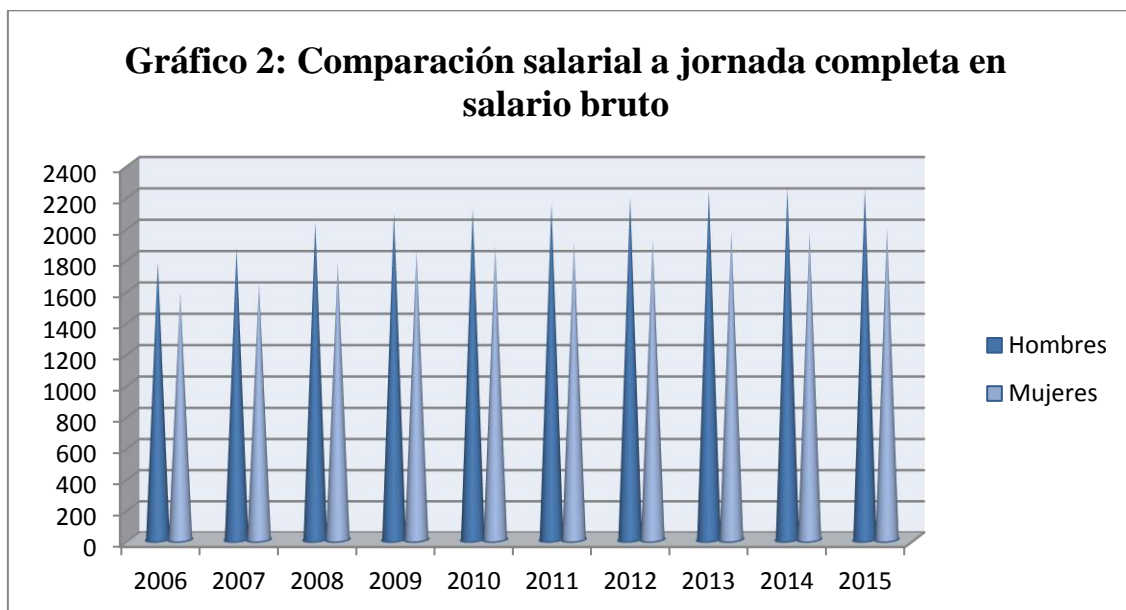
Entendiendo que los factores de desigualdad son “todos aquellos elementos que pueden ser considerados como “causas”, razones o motivos que están en el origen de algo y, por tanto, contribuyen a explicarlo” (Alonso et al. 2009). A continuación pasaremos explicar los factores que consideramos como los más importantes en la discriminación laboral que encontramos en el mercado de trabajo.

3.1.1. DISCRIMINACIÓN SALARIAL

La emancipación económica es una condición previa para que mujeres puedan dirigir sus vidas y obtengan la auténtica libertad para elegir. La forma para conseguir esta independencia más extendida es la de poder tener unos ingresos derivados del trabajo que realicen ellas mismas. Por esto la implicación de la mujer en el mercado de trabajo progresó en la década pasada y los niveles de empleo de la mujer creció, y el gracias a este aumento de la participación se ha contribuido al crecimiento económico (Vidal, 2015: 105-106).

La desigualdad salarial entre hombres y mujeres es una realidad que se deduce de las encuestas y mediciones estadísticas realizadas en España, así como en muchos otros países desarrollados, entre ellos los de la unión europea. Estas desigualdades han perdurado en el tiempo y se pueden constatar en la historia, sin que esas desigualdades hayan podido ser corregidas ni por las autoridades pertinentes que tienen esta obligación, ni por la sociedad. Por eso esta situación necesita que se realicen las investigaciones necesarias para permitir dilucidar su dimensión y los factores que son determinantes para que siga existiendo, además de intentar resolver estas desigualdades con las medidas correctoras que se puedan proponer porque al menos en el caso de España las mujeres forman un grupo de población que podemos decir que la mayoría está bien formado, por lo que su contribución al crecimiento y a la competitividad de nuestro mercado laboral es fundamental. A pesar de esto no se consigue llegar a la igualdad.

Como podemos observar en el gráfico 2, la desigualdad salarial entre hombres y mujeres existe, y de alguna manera aunque con el paso de los años el salario percibido por ambos sexos sea mayor, dicha desigualdad se mantiene en prácticamente el mismo porcentaje. Así podemos comprobar que en el año 2006 esta diferencia es de un 11% y en el 2015 es de 12 %. Durante estos años la variación ha sido mínima, y no se ha conseguido reducir con el paso del tiempo.



Fuente: Elaboración propia desde datos obtenido del INE.

Como ya se ha expuesto anteriormente, la igualdad de remuneración en el ámbito laboral entre hombres y mujeres es una obligación que debe ser cuidada por autoridades y la sociedad, en ella encuadramos que las empresas también tienen responsabilidades en esta situación. Justamente, se puede comprobar cómo se encomienda a los empresarios, según el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, la obligación

A pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o

Distinciones en el Ámbito Laboral

extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

El principio de igualdad en la remuneración, no es solo una cuestión nacional, sino que también se manifiesta en el artículo 141.1 del Tratado de la Comunidad Europea, también deja claro que no pueden existir diferencias en las remuneraciones de un hombre y una mujer por realizar el mismo trabajo. Sin embargo si deja claro que se permite la discriminación positiva. Además, el Convenio núm. 100 y la Recomendación núm. 90, presentados por la OIT, enumera una serie de medidas para fomentar y garantizar la aplicación del «principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor» (Ordóñez Yraolagoitia, 2015; Catalá, 2015).

Igualmente, la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece las sanciones correspondientes y políticas de apoyo orientadas a alcanzar una igualdad salarial entre hombres y mujeres (Lucio, del Valle, y Valero, 2012: 12-14).

La exclusión de la discriminación en la remuneración es necesaria para alcanzar una igualdad de género y promover la equidad social y el trabajo decente. No se puede esperar progresos en la situación económica de la mujer y de otros colectivos también discriminados mientras el mercado de trabajo remunere su tiempo de trabajo en menor medida que el del grupo dominante, en este caso el de los hombres. El Convenio núm. 100 y su Recomendación complementaria de la OIT facilitaron una orientación normativa acerca de cómo se tiene que suprimir la discriminación salarial por razón de sexo y como se podría fomentar el principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor. Este es uno de los Convenios de la OIT que mayor número de ratificaciones ha motivado y que seguirá motivando en el futuro (Catalá, 2015: 138-139).

Podemos definir la discriminación salarial debido al género como la diferencia percibida por las mujeres y por los hombres que se manifiestan cuando el empresario retribuye menos a las mujeres en comparación con los hombres realizando el mismo trabajo o uno distinto pero de igual valor, es decir, cuando esta diferencia no es únicamente por la productividad (OIT 2003; Ordóñez Yraolagoitia, 2015; Bonet, 2004). Esa diferencia recibida es lo que se denomina brecha salarial, que según la Encuesta de la Estructura Salarial del INE se obtiene una brecha salarial en contra de las mujeres de casi el 75%, algo que también ocurre, aunque no con el mismo porcentaje, en la mayoría de las economías desarrolladas (Alba, 2000: 203). En la elaboración de nuestro estudio cualitativo también contamos con información a cerca de la existencia en alguna empresa, de dicha distinción salarial:

Entrevistadora: ¿Crees que las mujeres actualmente siguen sufriendo algún tipo de discriminación? E3: “Sí, por ejemplo yo lo noto en temas salario, yo lo noto en mi empresa, que hay un porcentaje de salario por ser mujeres inferior a un hombre, por desarrollar la misma actividad”. Entrevistadora: ¿Tienes conocimiento de que esto está sucediendo en tu empresa? E3: “Sí, vamos pero esto se sabe en toda la empresa”. Entrevistadora: ¿Y esa diferencia es muy notable? E3: “No, a lo mejor no es mucha la diferencia pero lo que sí que no sé porque una persona puede tener una diferencia en el salario realizando exactamente la misma actividad que otra, con el mismo horario, categoría y demás”.

El análisis de la repercusión de dicha brecha salarial se realiza a través de un indicador: que es el promedio de las retribuciones brutas por hora de las mujeres como porcentaje del promedio de las retribuciones brutas por hora de los varones (Roldán García, Leyra Fatou, y Contreras Martínez, 2012: 46). En el análisis de la brecha salarial entre hombres y mujeres hay que plantearse los motivos de esas distinciones en la retribución y si esas diferencias salariales estén fundamentadas o no; como las posibles características y capacidades diferentes que pueden presentarse entre un trabajador y una trabajadora o los puestos de trabajo que ocupan en la empresa, en este caso dichas diferencias sí que están fundamentadas pero otra situación sería que la distinción salarial radique simplemente a razón del sexo al que se pueda permanecer, es decir, que no se tenga en cuenta en ningún momento tus cualidades como trabajador o las

peculiaridades del puesto de trabajo que estés ocupando. Así pues, se puede entender que no toda diferencia salarial constituye discriminación (Lucio et al. 2012: 17).

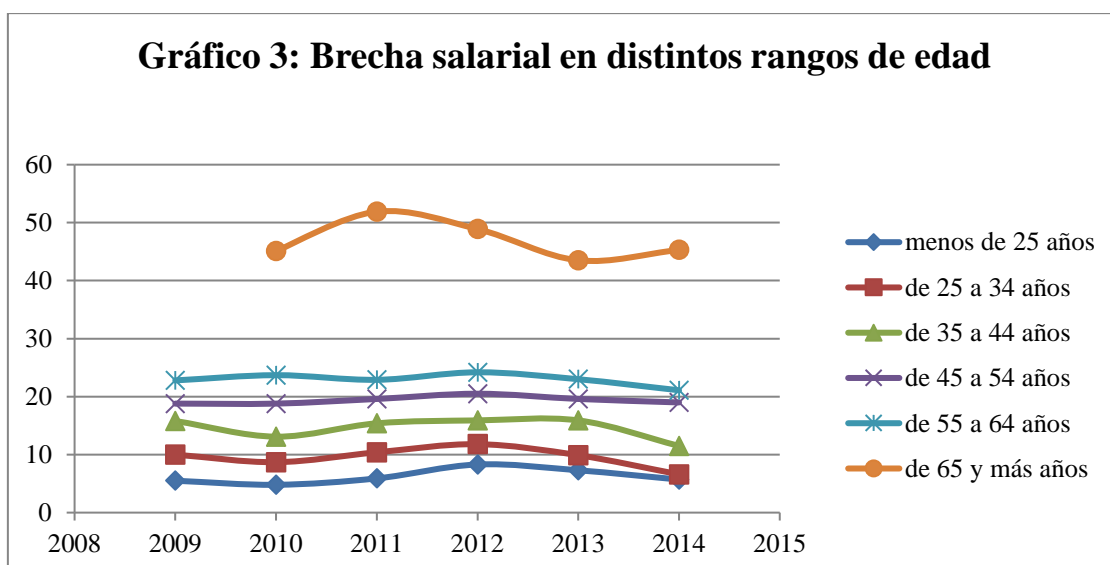
Localizar este tipo de discriminación es difícil y para ello se han aplicado diversos criterios. Uno de ellos es distinguir entre las desigualdades relacionadas con las particularidades de la persona, como el nivel de educación, las calificaciones y la antigüedad, y las desigualdades causadas por la discriminación. El segundo se centra en las desigualdades dentro de los grupos y revela que la remuneración de la mujer en determinadas ocupaciones, determinados sectores, son generalmente más bajos que los de los hombres. Según esto la única explicación a este tipo de situaciones es la discriminación (OIT, 2003: 53).

Las estadísticas relacionadas con la remuneración suelen estar separadas más por sexos y no parece existir una tendencia lineal uniforme en cuanto a las desigualdades de remuneración aunque la diferencia de este tipo suele ser más reducida en el sector público que en el privado. Las desigualdades en el salario medio de los hombres y las mujeres varían según los sectores debido a (Alba, 2000; Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad 2014; Lucio et al. 2012; Ordóñez Yraolagoitia, 2015):

- En el desempeño de un trabajo de igual valor. Por ejemplo, puestos de trabajo trabajos que tienen la misma categoría, pero en ciertos casos hay puestos que la mayoría son ocupados por mujeres peor valorados y suelen recibir menores salarios que en los casos que la mayoría son ocupados por hombres.
- Son reforzadas por la segregación del mercado laboral, la distribución de los trabajos en el mercado laboral reúne a mujeres y a hombres en distintos sectores. Esa segregación está fuertemente unida a los estereotipos, estos pueden influir, por ejemplo, en la elección de las trayectorias educativas y, por lo tanto, en las carreras profesionales que desarrollan las mujeres.
- Otros factores que acrecientan esta brecha salarial son la educación, la edad y experiencia que puedan aportar en sus puestos de trabajo, en la Encuesta de la Estructura Salarial del INE se analiza que la diferencia incrementa con la edad, por la mayor intermitencia de la vida laboral de las mujeres; e incluso pueden verse influenciados por la comunidad autónoma en la que se trabaje.

Podemos observar en el gráfico 3, que existe una tendencia de disminución de la brecha cuanto menor rango de edad exista. Es decir, un hombre y una mujer de más de 65 años tendrán una diferencia salarial, que un hombre y una mujer de menos de 25 años. Esto coincide con las explicaciones dadas sobre cómo la mujer aparta de la vida laboral para dedicarse un poco más a la familiar y así obtiene menores recompensas e incluso afecte a la promoción laboral y está no pueda aspirar a puestos de trabajo de mayor rango y con ello recibir una mayor remuneración.

Distinciones en el Ámbito Laboral



Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos Eurostat.

Muchas de estas causas la podemos ver reflejadas en el estudio llamado Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y el Consejo Superior de Cámaras con los siguientes ejemplos:

- Los hombres ganan un 20% más que las mujeres en salario fijo, pero la brecha es mucho más notable cuando se trata de la remuneración variable. En incentivos las mujeres cobran un 37% menos que sus compañeros.
- Son los puestos de mayor responsabilidad los que presentan un porcentaje más alto de desigualdad salarial. Las mujeres cobran un 25,9% de media menos que en los de baja responsabilidad con un 12,9%. Los de dirección ocupados por mujeres se retribuyen con un 33,2% de media menos, mientras que en administración o servicios técnicos la diferencia es un 29,9% y un 20,3% menos, respectivamente.
- Es evidente que la diferencia aumenta conforme al nivel de estudio y cuánto mayor preparación presente el empleado. Mientras el porcentaje diferenciador en personas sin estudios o con educación secundaria es del 17,7% y del 25,3%, respectivamente, esta es mayor cuando se trata de personas con una titulación de formación profesional de grado superior 26,7% o con licenciatura universitaria o doctorado 30,3%.
- Incluso la comunidad autónoma en la que se desarrolle el trabajo muestra discrepancias salariales. Las mayores desigualdades se observan en la Comunidad de Madrid, Asturias, Cataluña, Cantabria y Aragón. Por el contrario, las comunidades donde hay mayor igualdad son Murcia, Ceuta y Melilla, Canarias y Andalucía (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad 2014: 33-41).

Al final podemos dilucidar que la igualdad en el salario no solo hace referencia a la esencia del trabajo, también lo hace a su valor. Y es aquí donde surge el problema, pues muchas veces, no se le da el interés necesario al trabajo que realizan las mujeres, o directamente no se les contrata para realizar trabajos de gran valor. Hay que añadirle que, las mujeres son las que suelen tener contratos a tiempo parcial, debido a la conciliación familiar con la vida laboral. Y por todo esto, no es de extrañar tener a una cantidad mayor de hombres en puestos especializados y de alto rango en la jerarquía, haciendo que todas estas circunstancias contribuyan a la diferencia salarial salario.

3.1.2. SEGREGACIÓN LABORAL

La noción del trabajo “femenino” surgió a finales del siglo XIX en torno a aquellas profesiones que se entendían como una extensión de las tareas vinculadas con las domésticas, con los cuidados de la familia o la crianza de los hijos, idea sigue vigente en nuestros días y esa idea de separación de trabajos sólo se ha visto alterada en momentos muy puntuales, como en las situaciones de las dos guerras mundiales, en donde las que las mujeres accedieron de forma importante a ocupaciones en el sector industrial, debido a la necesidad en los países que participaron de seguir produciendo bienes y servicios, porque la mayor parte de los hombres estaban en la guerra durante años. Sin embargo, cuando esto acabo los hombres regresaron ocupando los mismos puestos de trabajo y las mujeres fueron en gran parte otra vez apartadas de estos puestos de trabajo (Vidal, 2015: 106-107).

Los puestos de trabajo que ocupan las mujeres suelen agruparse en un número limitado de ocupaciones, existiendo así trabajos clasificados como femeninos o masculinos. Esta tendencia, al igual que la brecha salarial, se da con mayor o menor intensidad en todos los países, y se conoce como segregación ocupacional por sexo, se ha incrementado en España en la última década, pese al aumento de la oferta de trabajo femenina y a la evolución en la educación de las mujeres (Nicolás Martínez, López Martínez, y Riquelme Perea, 2010; Alba 2000).

La centralización de las mujeres en diferentes entornos laborales es ya una situación que se puede constatar con el paso del tiempo básico de la distribución del empleo. También constituye uno de los factores más representativos en los que se presenta la desigualdad de género en el mercado de trabajo (Cáceres Ruiz, Escot Mangas, Fernández Cornejo, y Saiz Briones, 2004: 39). Además, como ya comentamos en el apartado anterior es un factor directo que forma parte importante de la brecha observada de ingresos entre hombres y mujeres.

Las actividades feminizadas se pueden definir como aquéllas en que se aglutinen un mayor número de mujeres, como en una reducida variedad de profesiones y sectores, que a su vez se encuentra en los niveles retributivos más bajos, o con las cualificaciones inferiores. Por ejemplo, podemos encontrar que las mujeres se concentran en empleos administrativos y de servicios, y los hombres en los de obreros cualificados, directivos y jefes, siempre con salarios más altos. Además, los hombres tienden a concentrarse en las profesiones más lucrativas como medicina, derecho, ingenierías. Y las mujeres en las actividades peor pagadas como enfermeras, profesoras de enseñanza primaria y secundaria. Los empleos masculinos requieren experiencia, formación en el puesto de trabajo, responsabilidades de supervisión y control, fuerza física, horarios incómodos. Y los empleos femeninos requieren que tengan estudios reglados, paciencia, minuciosidad, habilidades comunicativas, de comprensión y comunicación. (Castaño, Iglesias, Mañas, y Sánchez-Herrero, 1999: 6-7). Así lo podemos observar en la entrevista realizada, donde todas las mujeres que la han realizado, ocupan puestos de trabajo como administrativas, auxiliares e incluso tareas de secretarías:

Entrevistadora: ¿En qué sector estas trabajando actualmente? E1: “En el sector servicios”. Entrevistadora: ¿Consideras que ese sector está segregado o estigmatizado actualmente? E1: “Sí, donde yo trabajo somos la mayoría mujeres y en otras empresas que se dedican a lo mismo también. No sé si será porque las mujeres somos más meticulosas en este tipo de trabajos, no sé”.

Entrevistadora: ¿En qué sector estas trabajando actualmente? E8: “Trabajo en el sector servicios en una administración pública, como administrativa”. Entrevistadora: ¿Consideras que ese sector está segregado o estigmatizado actualmente?, E8: “Sí por supuesto, la mayoría de los puestos de trabajo administrativos o de auxiliares administrativos están ocupados por chicas”.

El análisis de la segregación ocupacional de género a lo largo del último siglo ha provocado gran interés por la investigación sobre este tema, a partir de las aportaciones de estos estudios se ha ido manifestando una importante literatura empírica y teórica. El trabajo de Anker (1998)

Distinciones en el Ámbito Laboral

ponía en evidencia que la segregación ocupacional por sexo es común a todos los países del mundo y que se podría explicar este fenómeno a través de varios fundamentos teóricos con las siguientes teorías, entre otras: la teoría del capital humano Brown y Corcoran (1997); en las versiones del modelo de preferencia por la discriminación de Becker (1957) en las que, o bien los empleados o bien los clientes de la empresa tienen prejuicios respecto del trabajo femenino; en el “modelo del amontonamiento” de Bergmann (1986); o en la teoría del mercado de trabajo dual de Goldin (1986), y Bulow y Summers (1986). Este interés se complementa con la creciente preocupación de las autoridades políticas por desarrollar políticas públicas encaminadas a combatir las desigualdades de género en el mercado de trabajo (Cáceres Ruiz et al. 2004; Barberá, Dema, Estellés, y Devece, 2011).

La segregación laboral, es un fundamento que puede plasmar “una pérdida de oportunidades de elección por parte de las mujeres, perjudicando su imagen social e introduciendo distorsiones tanto en el funcionamiento del mercado de trabajo como en las decisiones sobre educación y participación”. Tal y como se ha sido mencionado la discriminación por sexo en la distribución de las ocupaciones de la población que trabaja es un origen de discriminación en el mercado laboral si los empresarios prefieren de forma automática a los hombres cuando se tenga que contratar, sin embargo, estas distinciones por género podrían ser consecuencia de las formas de elección de estudio o profesión realizadas por mujeres, y en esta cuestión es probable que persista la discriminación, pero entonces ya estaríamos planteando que el origen radica en el proceso de socialización y por tanto no en el mercado de trabajo, por lo que la existencia de segregación ocupacional no siempre conlleva discriminación laboral (Otero Giráldez, y Gardín Lago, 2001: 1-3).

La segregación laboral es un elemento que podemos considerar que es “estructurado”, y al mismo tiempo también podemos considerar que es “estructurante” de los mercados de trabajo. Es un elemento “estructurante del mercado de trabajo”, porque podría decirse que ordena de forma natural este mercado, ya que como las características de los puestos de trabajo y de los trabajadores que se requieren para unos puestos u otros son diferentes, este de forma innata según se cumplan esas características, que en muchas ocasiones se pueden referir a características femeninas, masculinas o neutras. Y por otro lado, Es también “estructurado” a medida que las actividades productivas y de servicios se han ido ampliando y las mujeres han ido engrosando la fuerza de trabajo, aunque lo están haciendo en su mayor parte en actividades o sectores que ya ocupaban (Ibáñez Pascual, 2008: 89-90).

Ahora bien hay que tener claro que la “segregación laboral por sexos del mercado de trabajo es sinónimo de división sexual del trabajo” (Ibáñez Pascual, 2008: 102), ya que “la mayoría de mujeres o hombres trabajan en ramas de actividad en las que prevalece su propio género” (Vidal, 2015: 112), y dicha división la podemos encontrar en el mercado de trabajo de dos formas diferentes.

La segregación horizontal se da cuando las mujeres se agrupan en ciertos sectores de producción y empleos específicos, mientras que en otros no tienen apenas presencia (Ordóñez Yraolagoitia, 2015: 268). Un claro ejemplo de esto se da cuando el “40% de las mujeres trabaja en sanidad, educación y administración pública. Esto es dos veces más que de hombres en los mismos sectores. Si consideramos únicamente los sectores de salud y trabajo social, un 80% son mujeres” (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad 2014: 33-41). Por ejemplo se puede ver que esto se plasma en la sociedad con la siguiente declaración:

Entrevistadora: ¿Actualmente en qué estás trabajando? E2: "Trabajo como secretaria, también llevo el departamento de administración de una empresa de Segovia y bueno, hago desde labores administrativas a secretaria como tal".

La segregación horizontal podemos encontrar que aparezca; según la categoría profesional y esto tendrá relación con los sueldos, puesto que las profesiones donde hay mayoría de mujeres, son de menos remuneración y por otro lado según el sector, es decir, la agricultura, la industria y los servicios, podemos comprobar que la mujer, en el sector servicio tiene una mayor presencia

y lo ocupan más mujeres incluso que los hombres. En el sector de la industria siguen siendo completamente de los hombres y va a ser muy difícil cambiar esa idea, aunque poco a poco se vaya integrando mujeres en la industria. Por último, en el caso del sector de la agricultura a pesar del detrimento de este sector aun sigue siendo mayor el número de hombres (Ordóñez Yraolagoitia, 2015: 268-270).

Una posible justificación para la concentración de mano de obra femenina es que tradicionalmente existen trabajos que se definen como masculinos y otros femeninos por las propias tareas atribuidas a uno u otro género, fundamentando que hay trabajos remunerados “femeninos”, cuyo ejercicio es adecuado para las mujeres, mientras que otros son impropios de ellas. Las posibles causas de este tipo de segregación hay que buscarlas en la resistencia de los prejuicios sobre la capacidad, no solo de las mujeres; También las capacidades de los hombres para realizar determinadas actividades; estos prejuicios que se traducen en una escasa presencia de mujeres en determinados sectores considerados masculinos y viceversa (Roldán García et al. 2012: 48).

Otro motivo para dar una posible explicación a esto es la exigencia del trabajo. Pues hay que tener en cuenta que normalmente las mujeres se encargan de la casa y la familia y eligen profesiones de menor tiempo y responsabilidad de ahí que tenga más repercusión en la remuneración, optando desde jóvenes por la formación que corresponde a estos trabajos. Los hombres, sin embargo, tienen mayor presencia en profesiones más valoradas, consiguiendo a su vez mejor formación que es la indicada para ello. El problema es que esto dentro de la nuestra sociedad se considera como lo normal, y hoy en día es una diferenciación que hacemos sin darnos cuenta. Una prueba de que la sociedad asume que hay tareas “femeninas” se puede encontrar en lo siguiente:

Entrevistadora: ¿En situaciones familiares alguna vez tu madre te ha dado un trato diferente a ti que a los hombres de tu familia por ser chica? E2: Sí, Es decir, me ha mandado tareas a mí en vez de a él o cosas así por el hecho de que ella tiene asumido que somos las mujeres de la casa y que de alguna manera es lo que nos toca.

Entonces, podemos expresar que se manifiestan claramente dos factores importantes que impulsan la segregación horizontal “las actitudes sociales y culturales respecto a una profesión u otra, y la diferencia de género que existe en la enseñanza y formación” (Ordóñez Yraolagoitia, 2015: 270). Siguiendo con las declaraciones de la anterior entrevistada:

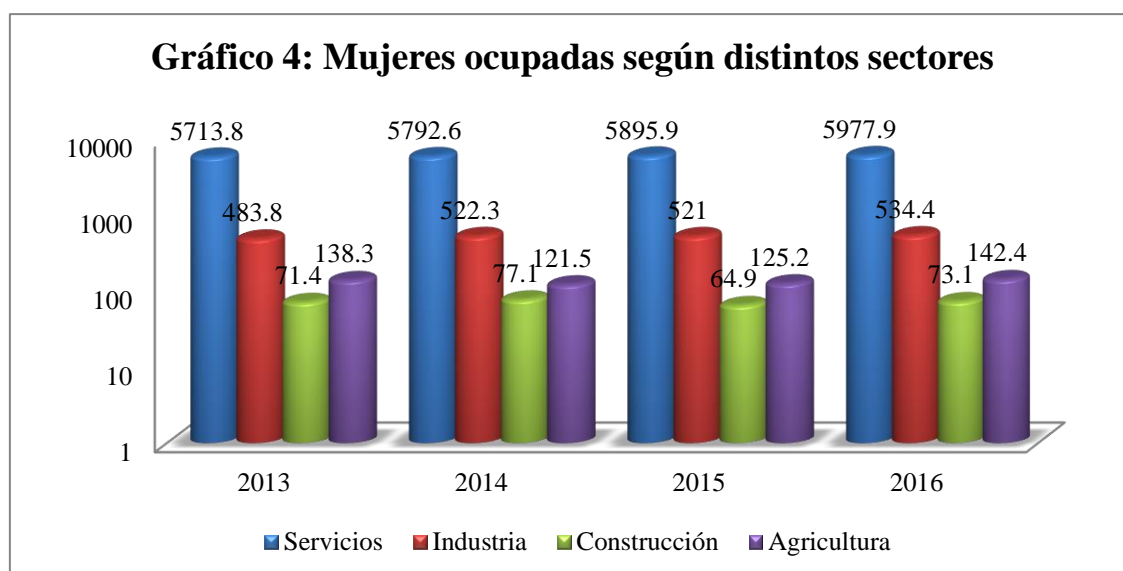
Entrevistada: ¿Crees que hay segregación hoy en día en el mercado de trabajo? E2: “Sí, yo creo que todavía sigue habiendo. Por ejemplo las otras empresas con las que podemos trabajar sin ir más lejos, el administrativo con el que hablas o la secretaria siempre son mujeres pero bueno también hay de todo pero rara vez te encuentras un hombre, con lo cual podría decirse que en mi perfil profesional corresponde más a mujeres porque esta así establecido”.

Los estereotipos de las mujeres que se relacionan con a la segregación horizontal no tienen por qué verse obligatoriamente como negativos para la posición de las mujeres en el mercado laboral. Por un lado, pueden ser producto de las propias preferencias de las mujeres. Por otro lado, pueden funcionar de grupos de empleo femenino en los que a las mujeres les viene muy bien, ya que evitan la competencia con los hombres, de forma que en momentos de retroceso en los trabajos femeninos se proporcionen una cierta protección contra el desempleo. Las dudas aparecen cuando estos trabajos participan de un estereotipo positivo para los empresarios pero sean negativos para las trabajadoras como “la idea de que las mujeres tienen una mayor tendencia a obedecer órdenes, mayor docilidad y menor probabilidad de quejarse sobre el trabajo o las condiciones laborales”. Dichas actitudes en las trabajadoras a la hora de afrontar un trabajo estarían relacionadas a una “menor probabilidad de sindicación, una mayor aceptación de trabajos monótonos o repetitivos y una mayor aceptación de bajos salarios asociada al estereotipo de que las mujeres tienen una menor necesidad de ingresos” (Anker, 2001. Citado en Ibáñez Pascual, 2008). Aquí se aprecia ya la unión con los elementos de discriminación laboral,

Distinciones en el Ámbito Laboral

pues se plantea como hipótesis que los trabajos feminizados y estereotipados van a tener peores condiciones laborales y peores salarios (Ibáñez Pascual, 2008: 95)

Podemos corroborar la segregación en los diferentes sectores en el gráfico 4, puesto que se observa claramente predominio de las mujeres en el sector servicio, frente a la poca participación de las mujeres en los otros sectores, aunque viéndose un ligero aumento de la participación en el sector de la industria a lo largo de los años analizados, de este modo podemos ver que en el 2013 la participación de las mujeres en la industria es de 483.800 mujeres y en 2016 ha aumentado hasta 534.400 mujeres.



Fuente: Elaboración propia desde datos obtenidos del INE y EPA.

La segregación vertical se produce cuando hay concentración en determinados grados y niveles de responsabilidad. Es decir, las mujeres sistemáticamente se encuentran concentradas en aquellas ocupaciones que presentan una mayor inestabilidad, menor retribución y menor reconocimiento (Barberá et al. 2011: 988).

Este tipo de segregación responde a la subestimación de las mujeres en los niveles más altos de las escalas profesionales, establecidas en función de retribución, prestigio, estabilidad profesional, responsabilidad. Un informe de la Comisión Europea de 2009 utiliza la expresión segregación jerárquica, para referirse a este tipo de segregación que aparta a las mujeres de las posiciones más elevadas, en términos de responsabilidad y autoridad, en una determinada ocupación (Roldán García et al. 2012: 45). Pues en la actualidad, hay más hombres en puestos de dirección o altos cargos, mientras que las mujeres ocupan puestos de categorías más bajas. Además, teniendo que las mujeres adaptarse al estilo masculino de esos puestos, ya que son trabajos que se relacionan con hombres y lo que se espera de las que llegan a poder ocuparlos es que actúen como lo realizarían ellos. Así podemos comprobar cómo “las mujeres ocupan el 22% de los cargos directivos en las empresas españolas de tamaño medio y grande y no se producen muchas variaciones en este porcentaje” (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad 2014: 33-41). También, puede pasar que exista un prejuicio respecto a las mujeres y los altos cargos, y pensar que estas no pueden canalizar todo su tiempo y sus esfuerzos hacia ese trabajo, puesto que las responsabilidades que tienen fuera de la vida laboral son más grandes e incompatibles (Ordóñez Yraolagoitia, 2015: 271). Podemos ver esto reflejado en un mercado laboral real con el siguiente comentario:

Entrevistadora: Tú que me comentas que has trabajado con muchas empresas, ¿Sabes decirme si en Segovia hay muchas mujeres emprendedoras o que desarrollen cargo de dirección en las empresas? E2: “A ver mi trabajo está muy relacionado con otras empresas de Segovia y te

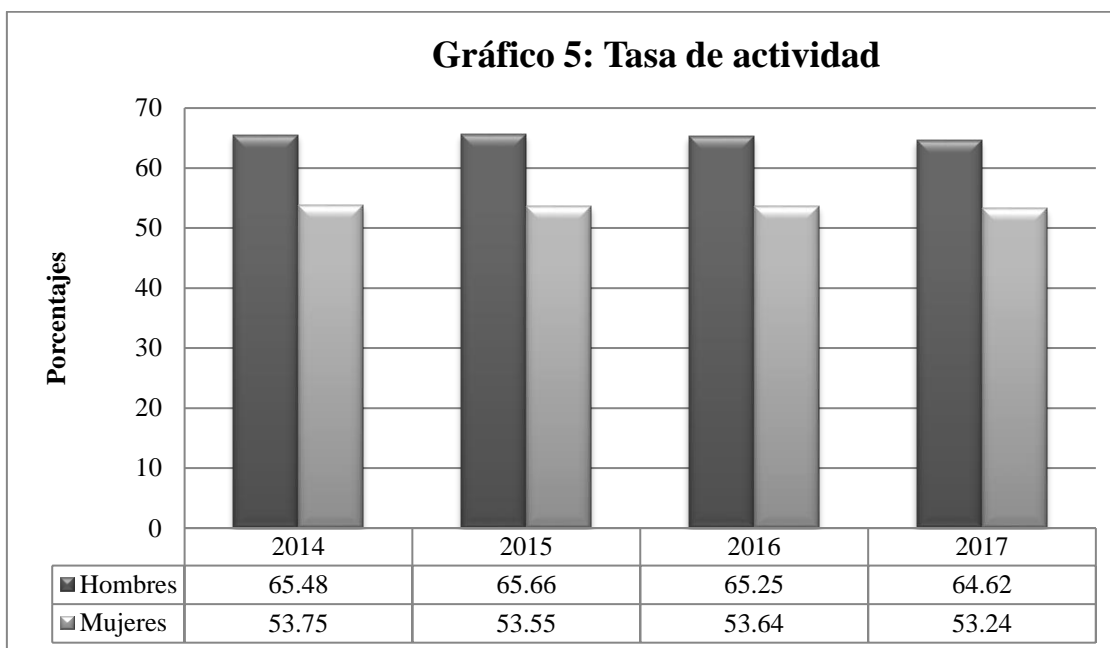
puedo asegurar que mujeres que tengan empresas, ahora mismo, solo tres mujeres de entre unas veinticinco personas, el resto son hombres”.

Respecto al empleador, debería implantar políticas concretas. Por un lado, para la igualdad de oportunidades y para la no discriminación, y por otro lado, políticas a favor de la familia. De esta manera puede ser más fácil que ocurra un cambio de ambiente, ya que es algo que impulsa la mayor autoridad dentro de la empresa. Además es una manera de dejar de ver la conciliación como un problema.

3.2. CONCILIACIÓN LABORAL

El panorama familiar europeo ha cambiado en las últimas décadas. El modelo de familia biparental, donde los roles de género estaba muy diferenciados y sustentados en fuertes raíces patriarcales está cambiando, aunque muy lentamente, pues ya que el único modelo no es solo el biparental y además los roles se están alterando, ya no se vive en el orden patriarcal. Con el simple hecho de la inserción de las mujeres el mercado de trabajo esto ha cambiado (Morgado Camacho, Díez López, López Gaviño, y González Rodríguez, 2015). En este apartado se va analizar que es la conciliación en el ámbito laboral y sus efectos.

Aunque hoy en día la tasa de actividad de hombres es mayor que la de mujeres, no es menos cierto que la brecha de participación laboral entre unos y otras se ha ido reduciendo notablemente. Si se comprueban las tasas de actividad de hombres y mujeres en la unión europea, se ha pasado de un 16% de diferencia en 2003 a un 11% de diferencia en 2013. Y si concretamos en el mercado laboral español podemos ver que en 1960, las tasas de actividad respectivas de mujeres 13.49% y hombres eran de 64.24%, había por tanto, 50 puntos de diferencia entre unas y otros. En 2013, estos valores son del 50.3% en el caso de las mujeres y en el de los hombres de 59.2% quedando la diferencia aminorada a un 8.9% según datos de Eurostat (Morgado Camacho et al. 2015). Si analizamos el gráfico 5, podemos ver que ha aumentado la brecha en la tasa de actividad en estos últimos años, aunque la de ambos sexos ha aumentado también. Observamos que en 2014 les separaba un 11.73%, en 2015 este porcentaje paso a ser de 12.11% y en 2016 esta retrocedió hasta quedarse en 11.7%. Hay que aclarar que los datos obtenidos son trimestrales y se están comparando en todos los periodos los del primer trimestre.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del INE

Las medidas para facilitar el equilibrio entre vida familiar y laboral pueden tener un impacto positivo en la sociedad. Para lograr la finalidad de Europa 2020 de conseguir que “el 75 % de la población de entre 20 y 64 años debería estar empleada” (Comisión Europea 2010) hay que prestar especial atención a los colectivos que tienen bajas tasas de empleo como las mujeres, que además pueden verse afectadas por otros motivos como pertenecer a minorías étnicas, ser discapacitadas. Y es que en la actualidad aun el impacto de tener hijos en la participación en el mercado laboral es muy distinto para las mujeres que para los hombres, porque las mujeres

siguen teniendo más carga y desproporcionada de las responsabilidades que entraña la vida familiar. Muchas mujeres se encuentran en la situación de tener que elegir entre trabajar y conseguir avanzar en la vida laboral y tener hijos y formar una familia, aunque no solo es ocuparse del cuidado de los hijos sino también muchas asumen automáticamente el cuidado de las personas mayores de su familia. Un ejemplo de la dificultad que tienen las mujeres a la de conciliar la vida familiar con la laboral podría ser el relato de la siguiente mujer entrevistada:

Entrevistadora: ¿Crees que la participación de la mujer ha avanzado en la sociedad? E5: “Yo creo que avanza en unas cosas y en otras retrocede, laboralmente estoy segura que avanza y que hay mujeres muy preparadas, demostrando más, estando en puestos competitivos en muchas empresas. A lo mejor en la mía casualmente no pero yo creo que se avanza. Lo que sí que es verdad o al menos es una realidad en mi empresa es que no se concilia, para mi compaginar mis tareas laborales con la familia me resulta imposible”.

“La expresión conciliación de la vida laboral y familiar se hace referencia a la necesidad de compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares” (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad 2014: 78-83). Pero esta compatibilización también está relacionada con el poder tener tiempo libre para el desarrollo personal del individuo y, entonces, hablamos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral no es un problema solamente de las mujeres, no es un tema reservado para la esfera privada, sino que es un problema de hombres y mujeres y es un tema que debe preocupar a toda la sociedad y, por lo tanto, debe obtener una respuesta de implicación; primeramente la administración pública, a través de la puesta en marcha de ayudas y la creaciones de nuevas infraestructuras que faciliten la conciliación. Después de las empresas y sindicatos, investigando y adoptando nuevas formas de organización del trabajo con el objetivo de garantizar una mejor calidad de vida. Y por último, de mujeres y los hombres, a través de un cambio de mentalidad que permita avanzar en el reparto de las tareas asumiéndolas como responsabilidad de todo el grupo familiar (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad 2014: 78-83). Un ejemplo real de la conciliación familiar podríamos verle aquí:

Entrevistadora: ¿Te han puesto algún problema tus superiores alguna vez, en el tema de compatibilizar tu vida familiar con el trabajo? E1: nunca jamás nos han puesto pegas, todo lo contrario, muchas facilidades. A la hora de conciliación familiar me han dado muchas facilidades. Incluso me he tenido que coger más días que por convenio me corresponden por enfermedad de un familiar y no me les han cobrado.

Desde otra perspectiva podemos entender que la conciliación es un componente que ayuda al mantenimiento de la discriminación laboral de las trabajadoras, pues estas tienen mayores dificultades para acceder al empleo y aun mayores para promocionar dentro de sus empresas, trabajan en condiciones más precarias y con una retribución menor que sus compañeros. Un ejemplo de esta situación la encontramos en:

Entrevistadora: ¿has tenido que realizar algún tipo de entrevista de trabajo, y si es así has tenido que afrontar alguna pregunta que consideres discriminatoria? E7: “Sí, he realizado varias y en una ocasión me preguntaron si me planteaba ser madre en un corto periodo”.

A esto se le añade que el mercado de trabajo es cada vez más severo en cuanto al tiempo dedicado al trabajo, y los permisos para conciliar hace que podamos hablar de una penalización de la maternidad y el cuidado de la familia, que se convierten en un mecanismo para situar en desventaja a quienes lo ejercen, que suelen ser las mujeres. La utilización por parte de los hombres de los permisos que existen para el cuidado de niños/as y otros familiares, es una forma de ayudar a la eliminación de la discriminación de género. También las movilidades funcional y geográfica, influyen decisivamente en las posibilidades de mantenimiento del empleo de las mujeres con responsabilidades familiares. Y la jornada de trabajo está directamente relacionada con la compatibilidad de las responsabilidades familiares y

Distinciones en el Ámbito Laboral

profesionales, por eso ellas normalmente están encasilladas por unas jornadas laborales parciales que a su vez afectan tanto a la promoción como al salario (González, 2016 y Proyecto EQUAL DIDO, 2004). Vemos como las responsabilidades familiares afectan negativamente a la mujer en la siguiente afirmación:

Entrevistadora: ¿Crees que la mujer aún sigue sufriendo situaciones discriminatorias? E4: “Sí, creo que a pesar de la evolución que ha habido sigue sufriendo discriminación, por ejemplo una compañera mía (aunque perteneciente a otro centro de trabajo) tuvo un hijo y le denegaron la reducción de jornada que solicitó, entonces ese es un tipo de discriminación, se la denegaron porque decían que había mucho trabajo aunque yo sé que se la podía haber concedido perfectamente por que el volumen era de trabajo el mismo”.

Hay que resaltar que a pesar de la incorporación de las mujeres al mercado laboral no ha sido bastante para que se produzca una equiparada incorporación de los hombres al trabajo doméstico y de atención y cuidado a las personas dependientes. Esto provoca un grave problema para de vida de las mujeres se desarrolle con un mínimo de calidad, porque tienen que soportar una excesiva carga de trabajo, si consideramos la suma del trabajo productivo y reproductivo. La denominada doble o triple jornada. Además, no existe un reparto equitativo de tareas domesticas, no solo de cuidados a familiares.

Dentro de estas generalidades, hay que tener en cuenta que cuanto más joven son los miembros de la pareja y/o mayor nivel educativo tienen, este reparto suele ser más igualado. Aún así muchas veces la actitud desde la que abordan estos trabajos domésticos es más de ofrecer una ayuda y no de asumirlas como una responsabilidad. Por lo tanto es de necesidad que haya un cambio de mentalidad en la intervención de los hombres pues:

La corresponsabilidad o el reparto de responsabilidades se define como la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos. Esto requiere una negociación entre los distintos intereses que se plantean en el propio hogar. Es decir, decidir quién va a hacerse cargo de las diferentes responsabilidades y cuándo pactar alternancias y respetar los compromisos (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad 2014: 78-83).

Con la respuesta de una de las entrevistadas se puede comprobar que esto ocurre:

Entrevistadora: ¿Consideras que en tu familia ha habido un buen reparto de las tareas domésticas? E1: En casa éramos dos chicas y un chico y sí que ha habido discriminación, mi abuela no consentía que mi hermano fregara o barriera. Sin embargo en mi casa mi marido no me ofrece ayuda porque cada uno tiene sus labores y lo tenemos asumido, a veces él hace más que yo en casa. Cada uno tiene sus tareas y jamás he tenido problemas de ese tipo, y llevo treinta años casada.

3.3. OTRAS MEDIDAS PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL

Los poderes públicos tienen encomendado por diversos mandatos adoptar medidas para combatir estas actuaciones de discriminación. Entre estas medidas encontramos las de educación o las acciones positivas, aunque se puede decir que ambas son imprescindibles, es decir no puede darse la una sin la otra.

En nuestra sociedad, la educación escolar tiene gran importancia porque es un intermediario que nos ayuda con la socialización, que funciona como transmisor de cultura, de valores y comportamientos que debemos aprender e interiorizar, posibilitando que nos integremos en la sociedad. Aparentemente, hoy en día ya no hay diferencias de trato en la educación pero si se analizan las cuestiones ocultas, como que se enseñe a las niñas desde que son pequeñas a decantarse por trabajos estereotipados, es donde podemos comprobar que siguen apareciendo “las discriminaciones por razón de sexo, que permiten perpetuar el patriarcado” (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad 2014: 61). O puede que no se perpetúe como se demuestra en el caso una participante de la investigación, cuando habla en relación a la educación que a ella su familia la intentaba transmitir:

Entrevistadora: ¿Entonces se podría decir que tu abuela no te ha transmitido esa mentalidad y por lo tanto tú no se la has transmitido a tus hijos? E1: No, yo me revelaba contra esa situación y mis hijos hacen lo mismo el chico que la chica.

Los sistemas educativos han ido cambiando conforme la sociedad lo ha hecho, la legislación educativa también ha cambiado. En La Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE), es la primera vez que se regula la actividad educativa con los principios de igualdad de oportunidades entre los sexos. La educación no sexista se basa en el aprendizaje y desarrollo de una serie de habilidades, capacidades y valores, que permitan al alumnado, independientemente de su sexo, enfrentarse a una sociedad. Pero como aun no se consigue esto, “se puede afirmar que un sistema educativo formalmente igualitario no garantiza la igualdad real cuando persiste la transmisión de esos valores y actitudes”. La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE) desarrolla el artículo 27 de la Constitución Española y apuesta por una educación no sexista basada en la coeducación; lo recoge dentro de sus objetivos. Esta es modificada después por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. Y además, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, encontramos que una referencia al sistema educativo, mencionando la importancia que tiene para la eliminación de las discriminaciones por razón de sexo y el fortalecimiento de la sociedad (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad 2014: 63).

Por otro lado, las acciones positivas se definen como "estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales". Dentro de estas podemos distinguir, por una parte, acciones que permitan que las mujeres puedan alcanzar los mismos recursos y en igualdad condiciones que los hombres, como medidas temporales que promueven su incorporación y mantenimiento en el mercado laboral; y que inciden en el inicio y en el recorrido pero que no garantizan el resultado positivo de las medidas. Por otra parte, las acciones que tienen una función correctora y actúan en el final, garantizando los resultados como por ejemplo en los procesos de selección a igual mérito y capacidad o que una persona cuyo sexo esté poco valorado en una categoría o función determinada (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad 2014: 63).

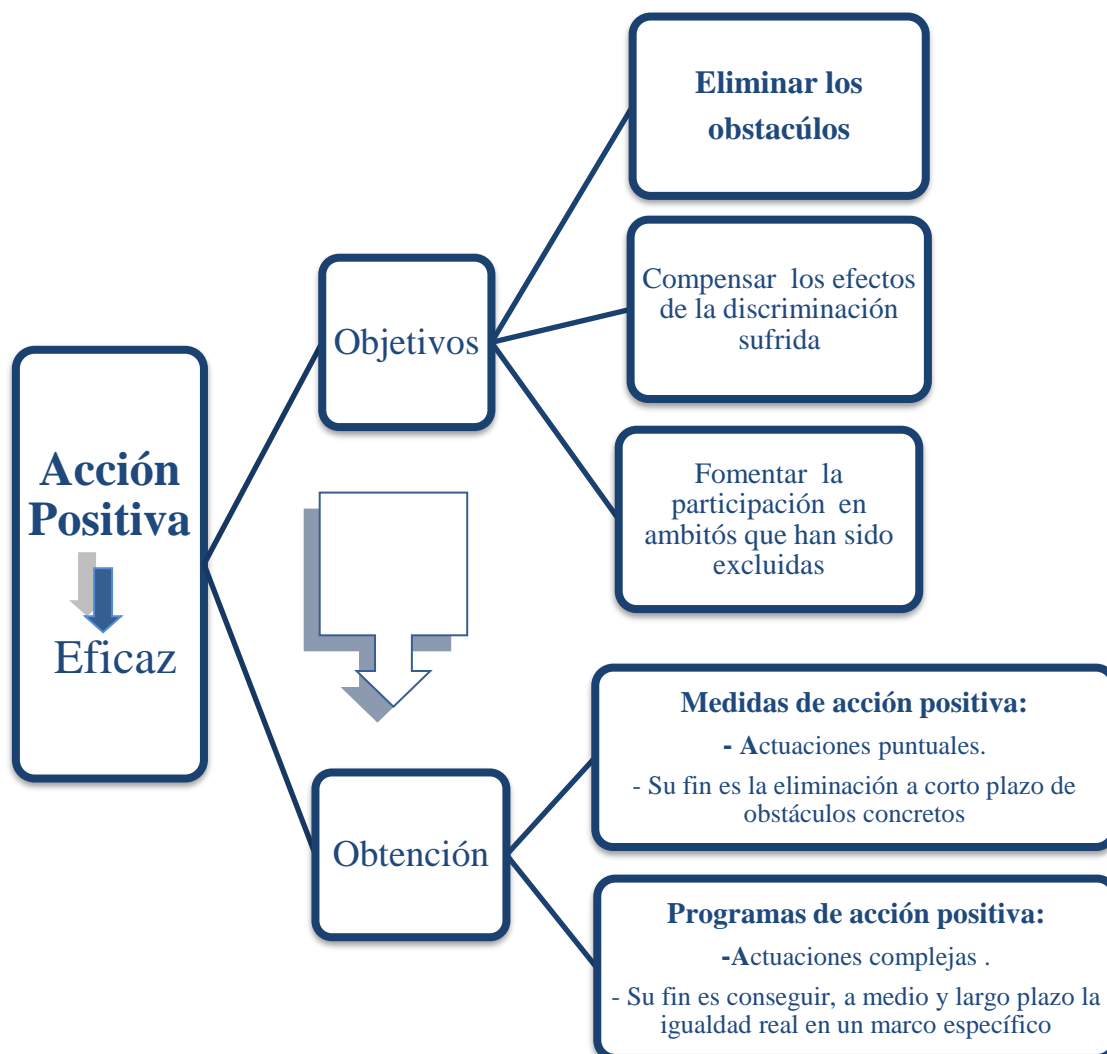
Las acciones positivas, de las que antes se ha hablado, “pueden ser efectivas pero, por sí solas, son medidas estanco”. Los poderes públicos han de tener en cuenta, tanto en el diseño y

Distinciones en el Ámbito Laboral

planificación, como la ejecución y evaluación de sus políticas. En resumen, hablamos de la incorporación transversal de la perspectiva de género o Mainstreaming que pretende “movilizar también explícitamente a favor de la Igualdad el conjunto de acciones y políticas generales, introduciendo en su concepción de forma activa y visible la atención a los posibles efectos sobre las distintas situaciones de mujeres y hombres”. En definitiva, podemos decir que intentan hacer de la igualdad una realidad precisa y definida. Hay que señalar “la creación de la Red Europea de Mainstreaming de Género, en la que participa el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades” (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad 2014: 46-52).

Las medidas de acción positiva tienen que establecerse donde sean necesarias por ausencia de igualdad real. Puesto que son necesarias y legales deben de aplicarse. Además estas acciones debemos encontrarlas aplicadas en todo el ciclo laboral, es decir, en el acceso al empleo, en la promoción de los puestos de trabajo, en la formación que reciben los trabajadores e incluso en la conciliación. Y para que sean eficaces han de cumplir unos objetivos y para la consecución de estos se debe llevar a cabo por las medidas y programas de acción positiva (Proyecto EQUAL DIDO, 2004: 8)

Figura 1: Acción Positiva



Fuente: Elaboración propia de datos obtenidos de Proyecto EQUAL DIDO, 2004.

Para la obtención de unos mejores resultados, es necesaria la aplicación de buenas prácticas, como pueden ser (Oficina Internacional del Trabajo (OIT), 2014):

- Identificar, registrar y promocionar las empresas que desarrollan acciones para promover la igualdad, como los servicios de cuidado infantil, flexibilidad de horarios para la conciliación de la vida familiar y laboral o contratación de mujeres en trabajos tradicionalmente masculinos.
- Sensibilizar sobre los problemas que generan la desigualdad entre mujeres y hombres y la importancia de la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidado de la familia.

CONCLUSIONES

La mitad de la población sufre discriminación, además esta se produce sin sentido, pues el motivo que la produce es simplemente por su sexo. Como tal, es necesario promover, lograr y mantener la igualdad de la mujer en todos los ámbitos sociales y en especial en el ambiente laboral, para un desarrollo correcto de la sociedad.

La discriminación múltiple es también un problema que afecta directamente al colectivo femenino, pues se refleja en muchas ocasiones desigualdades hacia la mujer que se le añaden diversos factores. En el ámbito concreto que ha sido de estudio podemos ver como en muchas ocasiones aparte de recibir ese trato desigual por pertenecer al colectivo de las mujeres, nos discriminan por ser demasiado jóvenes, considerar que tenemos menos experiencia que los hombres con la misma edad, y por tanto hacer una valoración negativa del desarrollo de nuestro trabajo.

Los factores de desigualdad que hemos analizado son muy visibles y los que más acrecientan las distinciones hacia las mujeres. Además todos tienen parte de responsabilidad de que sigan produciéndose y nos e puedan eliminar unos u otros, porque la segregación laboral horizontal y vertical son evidentes en nuestro mercado de trabajo, es decir, se suelen emplear a mujeres en puestos de trabajo de bajas categorías. A esto hay que añadir que son las mujeres las que suelen compatibilizar su vida familiar con la laboral y por tanto, suelen tener jornadas laborales parciales, poco especializados y como dedican menos tiempo al mundo laboral muy bajos en la jerarquía de la empresa. Todos estos elementos a su vez hacen que la brecha salarial siga existiendo y no aminore o se mantenga, y debido a esta diferencia salarial que encuentran los empleadores en el mercado, estos intentan aprovechar esa mano de obra más barata para obtener menos costes y por tanto quizás más beneficio.

Por todo esto proponer medidas de igualdad, sancionar tratos discriminatorios, compensar acciones igualitarias y fomentar la participación, son en muchas ocasiones buenas medidas para paliar o reducir algunos efectos de la discriminación, pero si de verdad queremos erradicar esta plaga no podemos conformarnos con reducirlos, tenemos que eliminarlos. En ocasiones dichas medidas no calan profundamente en la sociedad debido a las costumbres arraigadas que en mayor o menor medida, con conocimiento o no de ello y siempre sin justificación, hacen permanecer a la mujer un escalón por debajo de su igual en especie pero distinto en género, el hombre.

Y bien, si dichas costumbres castigan la posición de igualdad de la mujer, ¿Qué podemos hacer para evitarlo? Podemos concluir que para lograr este objetivo es necesario tiempo y se tiene que atacar directamente a los pilares de dicho problema, es decir desde la educación. Con la resistencia que presenta este problema se hace necesario un cambio en la forma de educar, desde la infancia, a la sociedad en la que no haya distinciones entre personas por el mero hecho de ser hombre y mujer, ni se estableces estereotipos sobre los géneros, esto acompañado con las medidas mencionadas antes, harán que, en un futuro, esperemos no muy lejano, dichas medidas se vean innecesarias y obsoletas. Vemos como una de las entrevistadas comparte esta misma opinión:

E1: "Educación, lo que hace falta es educación. Si a un niño le educas en la igualdad él dará igualdad. Es una cuestión de educación desde la cuna".

Si trasladamos dicha idea al entorno laboral, podemos decir que tenemos la necesidad de eliminar los estereotipos que ponen a la mujer en trabajos de menor categoría, menor responsabilidad, menos capacitados, que los hombres. Esto es un lastres que venimos arrastrando a lo largo del tiempo en la sociedad y que ayuda a la subsistencia de la mentalidad del patriarcado.

Centrándonos en la investigación que hemos realizado para la fundamentación de esta problemática, concluimos que es evidente que la discriminación de la mujer en el entorno laboral es una realidad, al menos así ha quedado reflejado con los testimonios de las mujeres entrevistadas que alguna vez han visto directa o indirectamente algún tipo de discriminación en sus empresas. Y aunque no en todos los casos se manifiestan los tres factores, podemos afirmar que siempre alguno de ellos sí existe, sin ir más lejos en todos los caso encontramos directamente la segregación del mercado, puesto que todas ocupan puestos de administrativos o auxiliares, que están feminizados y además suelen ocupar niveles jerárquicos bajos.

Una afirmación que podemos extraer del análisis de las entrevistas es que en muchas ocasiones son las propias mujeres las que no identifican y normalizan diversas situaciones que se pueden considerar discriminaciones, esto quizás se puede entender desde el punto de vista de que en la educación que han recibido o siguen recibiendo está muy influenciado por las ideas de una sociedad patriarcal y por tanto han interiorizado esos valores.

Otro dato que podemos sacar en claro de este estudio es, que la mayoría de los casos que se conoce de discriminación son producidos por personas mayores en general, siendo más difícil que esto suceda en personas jóvenes. Esto quizás se pueda explicar por la interiorización que tienen esas personas de la desigualdad de trato que se debe tener con la mujer. También se demuestra que en la sociedad aun existen pensamientos que están arraigados en ella, como que las mujeres tendrían que dedicarse a las labores domésticas, porque son las que saben hacer, y no las labores productivas del mercado de trabajo, y se piensa que desarrollan el trabajo de forma diferente que a los hombres por el hecho de ser mujer. Esto se comprueba en una experiencia real relatada por una mujer que ha sido entrevistada para esta investigación.

E3: “En el tema laboral, por ejemplo me he sentido discriminada por parte de un cliente con el que nosotros pues trabajamos, le he tenido que atender y ofrecerle un servicio, en el que yo tenía que hacerle unas gestiones administrativas, yo se lo hice como se supone que se tiene que hacer, y él no estaba de acuerdo con la realización de este y me ha dicho “anda revisalo otra vez no sea qué te hayas equivocado, y si no, se lo dejo a algún chico(refiriéndose a algún compañero), para que me lo haga bien”, mi respuesta fue decir “vamos a ver yo te lo he hecho como se debe hacer y el chico te lo va hacer igual y va a tener el mismo resultado” y él me dice “ya bueno, pero a lo mejor él puede mejorarlo, porque ya se sabe como sois vosotras así de tiquismiquis”, sabes el tema es como que te tratan de otra manera, se puede decir que inferior a un hombre, que en este caso este señor cree que puede trabajar un hombre mejor que una mujer”.

Otra cuestión de la que podemos obtener una conclusión fehaciente con nuestra investigación es que a pesar de la existencia de desigualdad y la no adopción de medidas para ayudar a disminuir esta, se puede decir, que una mayoría de las empresas están adoptando medidas para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. En gran parte de las entrevistas elaboradas las empresas no oponen resistencia a esta medidas, al contrario suelen ofrecer facilidades para conseguir conciliar, lo más comentado al respecto es que las empresas les suelen brindar cierta flexibilidad en los horarios para desarrollar sus trabajos, aunque siempre con un límite para perjudicar lo mínimo a la empresa, y de esto son muy conscientes estas mujeres. Esta flexibilidad de suele ser obtenida por las mujeres que tienen responsabilidades familiares a cargo, pero en ocasiones también se comenta que ha habido ayuda por parte de sus superiores para objetivos personales, como lo es una formación académica extra que han decidido realizar, como se puede comprar en la siguientes entrevistas:

E2: “Mi jefe directo es hombre y nos llevamos de maravilla, es una persona que lo que intenta en todo momento es ayudarte, jamás te verás discriminada, me ha puesto muchas facilidades para poder compaginar los estudios, no tengo queja”

E3: “Yo note el apoyo tanto de mi empresa, porque me daba facilidades para compaginarlo, me dieron quizás un poco más de flexibilidad”

BIBLIOGRAFÍA

- Alba, A. (2000). *La riqueza de las familias: mujer y mercado de trabajo en la España democrática*. Editorial Ariel.
- Alonso, I., Biencinto, N., Gómez, R., González, A., & Soliva, M. (2009). *Los factores de desigualdad de género en el empleo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Social.
- Barberá, T., Dema, C. M., Estellés, S., & Devece, C. (2011). *Las (des) igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal*.
- Biencinto López, N. Mallorca Donaire, M y Gómez Soler, S. (2009). *Hacia un entorno laboral igualitario*. Instituto Andaluz de la Mujer.
- Bonet, M. A. (2004). *Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual*. Departament d'Economia Aplicada-Universitat de les Illes Balears. Disponible en la Web: http://dea.uib.es/digitalAssets/136/136587_w6.pdf.
- Borge, M. (2012). *La discriminación positiva ¿Acción afirmativa o acción segregacionista? Éxito empresarial*. nº 204.
- Cáceres Ruiz, J. I., Escot Mangas, L., Fernández Cornejo, J. A., & Saiz Briones, J. (2004). *La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español*.
- Castaño, C., Iglesias, C., Mañas, E., & Sanchez-Herrero, M. (1999). *Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información*. Colección Estudios, Consejo Económico y Social.
- Catalá, R. P. (2015). *El tratamiento legal de la discriminación salarial por razón de sexo en los momentos actuales*. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, vol.15, nº135.
- Comisión Europea (2010). “*EUROPA 2020. Una Estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*”. COM2010. Brusela.
- EQUAL DIDO, Comisiones Obreras (CCOO) y FOREM (sf). *Manual didáctico sobre Negociación Colectiva e Igualdad de Oportunidades*. Instituto andaluz de la Mujer.
- Fuentes, J. M. D. (1995). *República y primer franquismo: la mujer española entre el esplendor y la miseria, 1930-1950*. Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social, 23-40.
- González, S. J. (25 de octubre 2016) *Los diez datos que demuestran que las mujeres sufren discriminación laboral*. El país. Madrid. Disponible en: http://economia.elpais.com/economia/1477310236_972254.html
- Ibáñez Pascual, M. (2008). *La segregación ocupacional por sexo a examen Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas*. Revista española de investigaciones sociológicas, nº 123.
- Iglesias Fernández, C., y Llorente Heras, R. (2010). *Evolución reciente de la segregación laboral por género en España*.
- Lucio, J., del Valle, M., y Valero, M. (2012). *Determinantes de la brecha salarial de género en España. Un análisis de la retribución en función de las características personales*. Coordinación desde la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades.
- Lunares, M. J. (1995). *La tipificación sexual del trabajo mercantil. El caso valenciano*. Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social, nº 3, 41-62.

- Magendzo, A. (2007). *Discriminación negativa: una práctica social cotidiana y una tarea para la educación en derechos humanos*. Material del Curso de Diplomado en Educación y DDHH organizado por el Instituto Interamericano de DDHH.
- Martínez, F. R. (2008). *La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo*. *Revista española de derecho constitucional*, vol. 28, n° 84, 251-283.
- Martínez, S. B. (2015). *Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales*.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2014). *Conceptos Básicos en torno a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres* (6ª ed). Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades. Curso: "Sensibilización en Igualdad de Oportunidades". Unidad didáctica 1. Recuperado de: <http://www.inmujer.gob.es/>
- Morgado Camacho, B. M., Díez López, M., López Gaviño, F., & González Rodríguez, M. D. M. (2015). *Conciliación y satisfacción vital: El papel de los recursos de cuidado infantil: Un estudio comparativo en tres regiones europeas*. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n° 116, 57-74.
- Nicolás Martínez, C., López Martínez, M., y Riquelme Perea, P. J. (2009). *La segregación ocupacional entre hombres y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España*.
- Núñez, J. (2013). *Las mujeres y su evolución en la historia*. La actualidad de la Historia. Disponible en: <http://arquehistoria.com/las-mujeres-y-su-evolucion-en-la-historia-18067>
- Ordóñez Yraolagoitia, L. (2015). Discriminación laboral por razón de género. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (32), 262-277.
- Otero Giráldez, M. y Gardín Lago, C. (2001). *Segregación ocupacional en España, una perspectiva territorial*. *Hacienda Pública Española*, 159(4), 163-190.
- Proyecto EQUAL DIDO (2004). *Acciones positivas para la igualdad*. Sevilla, Junta de Andalucía.
- Rabossi, E. (1990). *Derechos Humanos: El principio de igualdad y la discriminación*. *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, (7), 175-192.
- Roldán García, E., Leyra Fatou, B., & Contreras Martínez, L. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español.
- Ruiz Miguel, A. (1996). *La discriminación inversa y el caso Kalanke*.
- VIDAL, M. M. (2015). *Mujeres en mundos de hombres: La segregación por género y las barreras en el acceso y el mantenimiento de la ocupación de mecánica/o en el subsector de reparación de vehículos a motor*. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, (116), 105-134.
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Disponible en: <http://www.ine.es/>
- Estadísticas Oficiales de la Unión Europea (EUROSTAT). Disponible en: https://europa.eu/european-union/documents-publications/statistics_es

LEGISLACIÓN

- Constitución Española (CE). *Boletín Oficial del Estado*, nº 311, 1978, 29 de diciembre. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229
- Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 29 de junio de 1951, núm. 100). Ginebra, 34ª reunión. El Convenio puede ser denunciado: 23 mayo 2023 - 23 mayo 2024. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. *Boletín Oficial del Estado*, nº 38, 2008, de 13 febrero. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-2492>
- Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo). *Boletín Oficial del Estado*, nº 71, 2007, 23 de diciembre. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>
- Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE). (Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre). *Boletín Oficial del Estado*, nº 238, 1990, 4 de octubre. Disponible en: https://boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1990-24172
- Ley Orgánica de Educación (LOE). (Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo). *Boletín Oficial del Estado*, nº 106, 2006, 4 de mayo. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-7899>
- Ley Orgánica para la mejora de la calidad educativa. (Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre). *Boletín Oficial del Estado*, nº 295, 2013, 10 de diciembre. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-12886
- Real Decreto legislativo por el que se aprueba el texto de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET). (Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre). *Boletín Oficial del Estado*, nº 225, 2015, de 23 de octubre. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Recomendación sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. (R090 - Recomendación sobre igualdad de remuneración, 29 de junio 1951, núm. 90). Ginebra, 34ª reunión. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R090
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). (2003). “*La hora de la igualdad en el trabajo*”. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. *Conferencia internacional del trabajo 91ª reunión, 2003*. Ginebra.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). (2007). “*La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*”. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, *Conferencia internacional del trabajo 96ª reunión, 2007*. Ginebra.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). (2014). “*Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo*”. Guía para la acción. 2014. Costa Rica.

ANEXO I

ENTREVISTA SEMI- ESTRUCTURADA.

FECHA: dd/mm/aa.

PREGUNTAS DE INTRODUCCIÓN E INFORMACION DE LA MUESTRA.

¿Cuál es su edad?

¿Cuál es su lugar de nacimiento?

¿Tienes hijos?

¿Estás o has estado casada? o en una situación similar, es decir, pareja de hecho. (*Se puede preguntar a lo largo de la entrevista*)

- ¿Qué nivel educativo tienes?
- ¿Qué estudiaste/estas estudiando?
- ¿Qué te llevo a estudiar esto?
- ¿Notaste/ o notas alguna diferencia de trato con respecto de tus compañeros de estudio? (*Se puede preguntar a lo largo de la entrevista*)
- ¿Crees que la participación de la mujer ha mejorado, avanzado en nuestra sociedad?
- ¿Crees que la mujer aún sigue sufriendo situaciones discriminatorias?
- ¿Has afrontado algún comentario (*generalizado en la sociedad*) que consideres discriminatorio?
- ¿Crees que hay segregación/ estigmatización laboral (separación entre hombre y mujeres)?
- ¿Consideras que tu trabajo forma parte de dicha segregación/estigmatización (separación entre hombre y mujeres) sectorial?
- Tengo entendido que trabajas/ has trabajado en una oficina/despacho. ¿No?
- En qué consiste/consistía su trabajo
- ¿llevas mucho tiempo dedicándote a trabajar en este sector?
- ¿Cómo definirías tu relación con tu entorno laboral *con tus compañeros*?
- ¿Has sentido en alguna ocasión alguna diferencia de trato respecto de tus compañeros *por ser mujer*? ¿Y en qué consistió este diferencia?
- ¿Cómo definirías la relación/es que tienes con tus superiores (si los tuviera)?
- ¿Has sentido en alguna ocasión que tus superior/es den un trato diferente a tus compañeros *por ser mujer*?
- ¿Cómo consideras que es la relación con tus compañer@s?
- ¿Sientes que tus compañeros se relacionan de forma diferente con sus superiores *por ser mujer*?
- ¿Has tenido alguna vez un problema/s con algún compañero por sentir un trato diferente hacia tu persona por el hecho de ser mujer? ¿Cómo se soluciono el problema?

- ¿Cómo crees que es la relación que tienes con los “clientes” o (personas a las que atiendes) en tu trabajo?
- ¿Notas que se comportan de forma diferente si quien les atiende es un compañero?
- ¿Has tenido algún problema con algún cliente por el hecho de ser atendido por una mujer? ¿Te ha pedido en algún momento algún cliente ser atendido por un compañero por creer que va a tener un servicio mejor?
- ¿Te has sentido apoyada por tu familia en lo relacionado con tu situación laboral?
- ¿Sientes que tu marido/pareja te apoya en tu trabajo?
- ¿Consideras que tienes un buen reparto de actividades “familiares” o que tienes la suficiente ayuda por parte de tu marido/pareja en dichas actividades para compatibilizar tu vida laboral?
- ¿Crees que tus superiores reaccionarían/reaccionaron bien si supieran que vas/eres madre?
- ¿Cómo se tomarían tus superiores que pidieras una excedencia o reducción de jornada para tener una mayor conciliación/compatibilización familiar?
- ¿Te has planteado/plantearías que estas medidas las pidiera tu marido/pareja?
- Y por último. ¿Sabes o tienes constancia de que se implanten medidas para evitar estas situaciones en tu empresa?

Ya ha finalizado la entrevista pero ¿Quieres aportar alguna información que consideres interesante o acorde con el tema que hemos tratado?