



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE
SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

**IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE
MUJERES Y HOMBRES EN LAS EMPRESAS**

Presentado por Alba Corredor López

Tutelado por Graciela López de la Fuente

Soria, noviembre de 2017

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA





INDICE



INDICE

INTRODUCCIÓN.....	11
--------------------------	-----------

PARTE PRIMERA: MARCO CONCEPTUAL

CAPÍTULO 1

EVOLUCIÓN DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL: CONCEPTOS Y SITUACIÓN HISTÓRICA

1.1. Panorama histórico de la desigualdad entre hombres y mujeres.....	19
1.1.1. Comienzos y la crisis económica	20
1.1.2. Situación actual.....	22
1.2. Marco legal.....	24
1.2.1. En el plano internacional.....	24
1.2.2. En el marco de la Unión Europea.....	26
1.2.3. En España.....	27
1.3. Conceptos básicos.....	31
1.3.1. Igualdad.....	31
1.3.2. Discriminación.....	32
1.3.3. Estereotipos y prejuicios.....	35
1.3.4. Techo de cristal.....	36

CAPÍTULO 2: CONCEPCIÓN GLOBAL DE LA DESIGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES: CLASIFICACIÓN Y COMPARACIÓN CON EL RESTO DE PAÍSES

2.1. Tipos de discriminación en material de la desigualdad de género.....	41
2.1.1. Discriminación en el acceso al mercado laboral.....	43
2.1.2. Discriminación ocupacional.....	47
2.1.3. Discriminación salarial.....	49

2.2. Comparación de la desigualdad de género en España con el resto de países.....	52
---	-----------

CAPÍTULO 3: LAS REFORMAS NORMATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

3.1. Medidas conciliadoras para promover la igualdad de género.....	59
3.1.1. Acción positiva.....	59
3.1.2. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.....	65
3.1.2.1. Concepto.....	65
3.1.2.2. Evolución histórica.....	65
3.1.2.3. Disposiciones conciliadoras para superar la discriminación contra las mujeres.....	66
3.1.2.4. Regulación de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.....	67
3.2. Políticas de mejora de la igualdad de oportunidades.....	69

PARTE SEGUNDA: ANÁLISIS DE UN CASO PRÁCTICO

CAPÍTULO 4: ANÁLISIS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN FUNCIÓN DE LOS ORGANISMOS. ESTUDIO DE LA EMPRESA FICO MIRRORS S.A.

4.1. Políticas sociolaborales para lograr una igualdad efectiva.....	81
4.1.1. Ámbito nacional.....	82
4.1.2. Ámbito autonómico.....	82
4.1.3. Ámbito provincial.....	82

4.2. Análisis de la igualdad de trato y oportunidades en la empresa FICO MIRRORS S.A.....	86
4.2.1. Características de la plantilla.....	86
4.2.2. Contratación y promoción de los empleados.....	87
4.2.3. Segregación ocupacional.....	87
4.2.4. Formación.....	88
4.2.5. Retribución.....	88
4.2.6. Conciliación de la vida familiar, laboral y personal.....	89
CONCLUSIONES GENERALES.....	93
Conclusiones generales.....	93
Conclusiones específicas	95
Recomendaciones futuras	96
Opinión personal	97
BIBLIOGRAFÍA	101

ANEXOS. ESTADÍSTICAS



INTRODUCCIÓN





Numerosos estudios e investigaciones realizadas desde el siglo XIX y el siglo XX, han demostrado que los roles de género han cambiado mucho a lo largo del tiempo y que no en todas partes ni en todas las épocas han sido los mismos.

Antiguamente, las mujeres se dedicaban exclusivamente a las tareas del hogar no remuneradas, es entonces cuando comienza a hacerse divisible una discriminación por razón de sexo. Esta concepción se mantuvo durante varios años hasta la Primera y Segunda Guerra Mundial, a partir de entonces, se le permite incorporarse de forma masiva y generalizada al mercado de trabajo. Surge un cambio de mentalidad para las mujeres como un giro en la sociedad, puesto que supone una mayor riqueza económica en la unidad familiar.

A pesar de que se han producido notables cambios, sigue existiendo una clara desigualdad entre mujeres y hombres en la mayoría de países. Esto es debido a las diferentes características entre hombres y mujeres, tales como; actitudes, comportamientos, capacidades, entre otras, lo cual ha originado las actuales creencias sobre la superioridad de un sexo respecto a otro que se traduce en peores condiciones principalmente laborales para las mujeres. Estas desigualdades han propiciado que las mujeres ocupen un papel de desprestigio, desvalorización y opresión.

Esta discriminación implica, que las instituciones públicas deben poner en marcha medidas y acciones para mejorar dicha situación, tales como, mejoras en el ámbito educativo, en las condiciones laborales y, en los prejuicios y estereotipos

cotidianos existentes en la sociedad, siempre cumpliendo las normas reguladas en la ley de igualdad de género.

Atendiendo a la discriminación de las mujeres en el mercado laboral, existen varios tipos. En primer lugar, la discriminación en el acceso al mercado laboral, esto es, la tasa de actividad de las mujeres en el mercado laboral en España en 2017 es de un 52.1%, 12,1 puntos porcentuales inferior a la de los hombres (64,2%)¹. En segundo lugar, la discriminación ocupacional, es decir, aunque la mujer haya conseguido un puesto de trabajo en el mercado laboral no quiere decir que ya no exista tal desigualdad, puesto que, los hombres suelen trabajar en altos puestos con mayor responsabilidad y retribución, ocupando los empleos más precarios y peor pagados las mujeres. Este último aspecto retributivo sería el último tipo de discriminación, ya que, según Eurostat las mujeres ganan en España un 35% menos que los hombres².

En este sentido, España se sitúa en el lugar 29 de 144 países en lo referente a la participación económica y política, y, en materia educativa y sanitaria. Una prueba más de que las cosas actualmente no se están haciendo bien, por lo que, hay que realizar políticas de mejora para solventar dicha situación.

Así las cosas, debido al actual protagonismo que está adquiriendo la desigualdad entre hombres y mujeres y, a la injusta discriminación que están sufriendo las mujeres, he decidido realiza el Trabajo Fin de Grado sobre la desigualdad de género, puesto que, considero que hay que imponer acciones más rigurosas para corregir dicha discriminación. Hemos decidido centrarnos en el estudio de una empresa de nuestra provincia y, para ello hemos tomado de ejemplo la empresa FICO MIRRORS S.A, a través de la cual analizaremos la igualdad de trato y oportunidades en Soria y por ende, en dicha empresa. El motivo de dicha elección ha sido debido al plan de igualdad que actualmente se ha realizado en la empresa, así como, al tamaño de la misma. Además, el gerente de la empresa nos ha facilitado los datos de este mismo año, con el objetivo de corroborar que FICO MIRRORS ha reducido la brecha de género que existía.

¹ Según los datos obtenidos en el informe de Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias del empleo femenino 2017, proveniente de la siguiente página web: <http://www.rtve.es/noticias/20170614/tasa-actividad-mujeres-espanolas-12-puntos-inferior-hombres/1564920.shtml>

² “Las mujeres ganan en España un 35% menos que los hombres según Eurostat”, El Español, consultado el 9 de noviembre de 2017. https://www.elspanol.com/economia/macroeconomia/20170307/198980718_0.html

Éste será nuestro objetivo general que podemos subdividir en otros más concretos:

- Estudiar la normativa en materia de igualdad de género desde sus primeras regulaciones hasta la actualidad, haciendo distinción entre los diferentes organismos, así como la evolución histórica que ha experimentado dicha material.
- Explicar algunos conceptos básicos que nos ayuden a comprender el concepto de desigualdad de género.
- Conocer y entender los tipos de discriminación existentes, y cómo éstos afectan al sexo perjudicado, en este caso, las mujeres.
- Comparar la desigualdad de género en España con el resto de países.
- Examinar los planes de mejora existentes para solventar la desigualdad actual.
- Analizar la normativa provincial en dicha materia y, el plan de igualdad de trato y oportunidades de una empresa soriana.

La metodología utilizada para la elaboración de este TFG ha sido el método del caso. Tras una revisión de la literatura que nos ha permitido plantear el marco teórico sobre el que se sustenta este Trabajo Fin de Grado, hemos procedido a aplicar los conceptos estudiados en el caso práctico, concretamente en la provincia de Soria.

El trabajo final que se recoge en estas páginas, viene estructurado en cinco capítulos. El primero de ellos se dedica a analizar la desigualdad de género desde sus orígenes hasta la actualidad, junto con la normativa existente en función de los diferentes organismos. Así como, a abordar los diferentes enfoques culturales, sociales y económicos que le afectan. Seguidamente, definiremos una serie de conceptos básicos para comprender la igualdad entre hombres y mujeres.

En el segundo capítulo, comenzaremos explicando la discriminación por razón de sexo y, seguidamente haremos una breve clasificación de la misma: discriminación en el acceso al mercado laboral, discriminación ocupacional y discriminación salarial. Después, abordaremos la desigualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en España, comparándola a su vez con el resto de países.

El tercer capítulo se centra en el estudio de las posibles medidas y acciones para solventar la desigualdad actual en España. Para ello, definiremos algunas intervenciones normativas y propondremos posibles políticas de mejora para lograr una igualdad efectiva entre hombres y mujeres.


En el cuarto capítulo analizaremos la normativa aplicable en la provincia de Soria, junto con el caso concreto de la empresa FICO MIRRORS S.A, comprobando que los datos obtenidos son favorables en tanto a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Para terminar, en el último capítulo mostraremos las principales conclusiones que hemos extraído de toda la investigación realizada. Primero, conclusiones generales sobre la parte teórica para, después, adentrarnos en las que se derivan del estudio y comparación del caso analizado. Además, creemos conveniente incorporar un apartado de recomendaciones sobre la normativa existente y sobre, el caso práctico de la empresa analizada, las cuales hemos podido proponer a través del diagnóstico realizado para culminar la parte empírica de este trabajo.

PARTE TEÓRICA







**CAPÍTULO 1. EVOLUCIÓN DE LA
DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL
MERCADO DE TRABAJO: CONCEPTOS
Y SITUACIÓN HISTÓRICA**



En este capítulo explicaremos la legislación en materia de igualdad de género desde sus primeras regulaciones hasta la actualidad, haciendo distinción entre los diferentes organismos y sus distintas normativas.

Seguidamente, detallaremos cuatro conceptos claves (igualdad, discriminación, estereotipos y prejuicios, y techo de cristal) necesarios para entender esta materia, así como, la concepción de la sociedad hacia la misma.

En último lugar observaremos la evolución histórica que se ha producido desde la Edad Media hasta la actualidad, haciendo mención en ésta última a datos reales sobre la retribución, el empleo y la ocupación en función del género. Confirmando, la desigualdad entre hombres y mujeres que sigue existiendo, si bien es cierto que se ha visto reducida respecto años anteriores.

1.1. Panorama histórico de la desigualdad entre hombres y mujeres

En este apartado analizaremos la evolución que ha experimentado esta materia. Desde sus primeros comienzos cuando había una notable desigualdad de la mujer, debido a que, era la única que se encargaba de las tareas domésticas.

Seguidamente, veremos cómo afectó la crisis económica a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Y, finalmente, nos adentraremos en explicar con datos reales la situación actual en lo relativo a dicha causa.

1.1.1. Comienzos y la crisis económica

Aunque efectivamente hoy la mujer participa activamente en el mundo laboral, hay que reconocer que si echamos la vista atrás, nos encontramos con un contexto en el que la mujer ha tenido que luchar para encontrarse en la situación en la que actualmente se encuadra.

Si hacemos una visión general sobre la evolución de este proceso de incorporación y nos remontamos a los tiempos de la prehistoria, era en esta época en la que las mujeres se encargaban de trabajos domésticos no remunerados como es la recolección de frutos mientras que, el hombre se encargaba de realizar las labores de caza para poder llevar a sus respectivos hogares la carne procedente de esa actividad. Es en este punto en el que ya se comenzaba a realizar una pequeña discriminación entre los dos sexos. Dicha discriminación se basaba en la diferencia física entre ambos ya que estaba mal visto que una mujer desempeñase trabajos de fuerza.

Más adelante, en la Edad Media es cuando la situación se enturbia y se relega a la mujer a las simples tareas de esposas y madres por la concepción social y religiosa de que *“el hombre es el centro de todo y son los únicos entendedores de la verdad revelada de Dios”*.

Este panorama cambia con la clase burguesa ya que permiten pequeños acercamientos de las mujeres a la actividad laboral remunerada como forma de ayuda al sustento del hogar. Esto se acentúa con la Primera Guerra Mundial a la que los hombres estaban obligados a acudir y que deja a la mujer al cargo de todas las actividades que anteriormente eran solo para los hombres.

Es importante remarcar que el punto clave de que sucedieran estas discriminaciones y posicionaran a la mujer en desventaja con respecto al hombre, es debido a la diferenciación entre el trabajo productivo y reproductivo.

El trabajo doméstico no se entiende como trabajo en el sentido estricto de la palabra. Habitualmente nos referimos al empleo como trabajo, sin embargo, no es común utilizar la palabra trabajo si nos referimos a actividades que no están remuneradas. Por tanto, la mujer no era considerada como un elemento productivo.

Esto se debe a un histórico reparto sexual en el que, según García *“la pertenencia a un género u otro determina las prácticas laborales: los hombres para la producción (trabajo remunerado) y las mujeres para la reproducción (trabajo no remunerado)”*. Esta clara exclusión femenina del trabajo remunerado, se debe a la subordinación que ha sufrido siempre la mujer.

EVOLUCIÓN DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO: CONCEPTO Y SITUACIÓN HISTÓRICA

Esta concepción se mantuvo durante muchas décadas hasta que tras esos primeros acercamientos surgidos antes de la Primera Guerra Mundial y con la Segunda, al requerirse a los hombres para ir a luchar a los frentes, las mujeres comienzan a entenderse como elemento productivo. Éstas comenzaron a realizar labores en la huerta y ganadería sustituyendo así a sus esposos y realizando las actividades que a ellos se les atribuían.

Con esto, se le confiere a la mujer un papel decisivo que, tras la guerra, se le permite incorporarse de forma masiva y generalizada al mercado de trabajo. Este trabajo comienza a ser reconocido gracias al esfuerzo que realizaban las diferentes asociaciones de mujeres y de economistas que manifiestan la importancia en el ámbito económico que reportan estas actividades.

Surge un cambio de mentalidad para las mujeres (autonomía y valoración social) como un giro en la sociedad, ya que supone una mayor riqueza económica en la unidad familiar.

En este sentido, la incorporación de la mujer al mundo laboral supone cambios importantes para la sociedad y en la estructura familiar como pueden ser:

- Disminución de la natalidad, como consecuencia de que su tiempo se había reducido.
- Retraso en la edad de matrimonio y concepción del primer hijo.
- Avances tecnológicos como los electrodomésticos. El lanzamiento de los electrodomésticos al mercado fue una gran ventaja para las mujeres, puesto que disponían de menos tiempo para desempeñar las tareas del hogar.
- Cambios en las necesidades económicas.
- Creación de nuevos puestos de trabajo, lo que trajo consigo un aumento del salario por unidad familiar y por tanto, mayor consumo.

Todo esto se traduce en un fomento del desarrollo económico, en definitiva comenzaremos a hablar del Estado del Bienestar.

La crisis que se inició en 2007 ha tenido efectos devastadores sobre la economía mundial. El PIB que mide la magnitud de toda la actividad económica, se ha desplomado en casi todos los países del mundo. No obstante, la evolución del PIB expresa solamente la marcha de la economía desde una perspectiva muy general, sin mostrar los efectos que produce sobre los diferentes sujetos o grupos sociales.

Seguidamente, se produjo la crisis de 2007 que, ha tenido efectos devastadores sobre la economía mundial, provocando un notable aumento de la tasa de desempleo en todos los Estados miembros; dicha crisis tiene consecuencias particularmente graves, en especial para las personas vulnerables y las mujeres, a las que afecta directamente, con dificultades para el acceso al mercado de trabajo por cuenta ajena y para el emprendimiento; mayor proporción de contratos temporales y a tiempo parcial; presencia reducida en los puestos de mando y responsabilidad, así como, inferiores oportunidades de promoción, empleos en peores condiciones laborales y peor remunerados, entre otras.

1.1.2. Situación actual

En la actualidad existe la concepción errónea de que la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral y el incremento de su matriculación universitaria hayan hecho que la situación laboral femenina cambie respecto a los años anteriores.

Pero realmente la equidad de género laboral no se cumple, y el género femenino sufre una desigualdad de oportunidades, salario o flexibilidad a la hora de compaginar con la vida familiar.

Esto ha obstaculizado el progreso de la mujer en el trabajo, lo que hemos definido anteriormente como “el techo de cristal”, un bloqueo que sufren las mujeres en el acceso a los niveles más altos de la vida pública y profesional.

Esto puede verse en una serie de indicadores que confirman esta desigualdad actual:

➤ En el IBEX 35: El 31.4% de las empresas del Ibex 35 (compuesto por 11 sociedades) tienen un 10% o menos de mujeres en sus consejos de administración.

Otras como la Red Eléctrica de España si que consigue tener en su consejo el 50% y próximas a esta se encuentran empresas con alrededor del 30%.

Pero por otro lado, aún existen en torno al 17,34% de las empresas del IBEX que en las que no hay representación femenina.

➤ La diferencia de salarios entre hombres y mujeres, con respecto a Europa, asciende en la actualidad a un 23,93% situándonos en niveles próximos a los del 2002.

EVOLUCIÓN DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO: CONCEPTO Y SITUACIÓN HISTÓRICA

A pesar de tener una preparación superior las mujeres ganan en España un 17% menos que los hombres en su misma categoría, encontrándonos por debajo de la media europea que esta en 19% (es decir, unos 200 euros de diferencia). La separación según la OIT se mide en la capacidad humana, que se premia en los hombres pero si realmente se cobrase según este índice las mujeres deberían recibir un 2% más con respecto a los hombres.

➤ Con relación al desempleo, vemos que durante la recesión económica las más perjudicadas han sido las mujeres. El desempleo en mujeres se ha duplicado desde el inicio de la crisis económica y actualmente se encuentra en un 26,67%, casi el triple de la media europea.

Encontrándose las mujeres mayores de 45 años entre las más afectadas (ocupan en el 94% del desempleo femenino), siendo el grupo más vulnerable a la hora de encontrar trabajo debido principalmente a su escasa formación.

Tardando las mujeres desempleadas más de un año, en torno a unos 17,8 meses, en lograr encontrar un nuevo empleo.

➤ Además muchas de las mujeres que logran encontrar trabajo lo hacen mediante contratos a tiempo parcial.

El 72% de todos los contratos a tiempo parcial en nuestro país fueron ocupados por mujeres en 2014 según la EPA.

Datos que suelen ser explicados por el hecho de que ellas *prefieren* reducir su jornada fuera del hogar para así poder realizar tareas domésticas y de cuidado que tradicionalmente les han sido asignadas.

Aunque en realidad esa explicación no es del todo cierta dado que la mayoría de mujeres, en torno al 60%, aceptan este tipo de contratos cuando no les queda otro remedio y al no habérselas ofrecido ninguno a tiempo completo. Situación que se da en toda Europa, pero que destaca principalmente en nuestro país.

La carga del trabajo doméstico también es otro factor que dificulta el ascenso de la mujer en el mundo laboral, dado que ellas siguen dedicando muchas más horas al trabajo en el hogar que ellos.

Datos del INE nos indican que en el 2003 los hombres en situación laboral activa dedicaron, en media, 9,4 horas por semana a tareas domésticas, frente a las 34,7 horas dedicadas por las mujeres. Siete años más tarde, en 2010, estas cifras fueron 11,6 y 31,12 horas, respectivamente.

En la actualidad se ha avanzado en gran medida tanto en España como en la mayoría de países de Europa en los que cada vez el peso en las tareas del hogar es más equitativo.

Pero aun quedaría un largo camino, dado que según un estudio actual realizado a 16 países la igualdad dentro del hogar entre hombres y mujeres no se lograría alcanzar hasta el 2050.

Por lo que a pesar de este impulso en el acceso al mundo laboral de las mujeres, todavía se aprecian diferencias notorias respecto a los hombres, principalmente en aspectos como la promoción de ascenso a puestos de responsabilidad o en materia salarial. En definitiva, aún queda un largo recorrido para superar esta desigualdad.

1.2. Marco legal

En este epígrafe explicaremos las diferentes regulaciones en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, en función de los distintos organismos:

1.2.1. En el plano internacional

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos instrumentos internacionales:

- Desde la ONU, la discriminación de género de las personas fue prohibida, por lo que, el principio de igualdad de derechos entre hombres y mujeres quedó recogido en la **Carta de las Naciones Unidas** de 1945.
- **La Declaración Universal de los Derechos del Hombre en 1948.** Una vez más ratifica el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando toda forma de discriminación por razón de sexo., en su artículo 7. Además, establece el derecho de las personas a participar, en condiciones de igualdad, en la toma de decisiones políticas y acceder a las funciones de los asuntos públicos
- **La Convención de los Derechos Políticos de las Mujeres** en 1954, trata de poner en marcha el principio de igualdad descrito en la Carta de las Naciones Unidas, principalmente en sus 3 primeros artículos.

- **La Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial** en 1965, presenta una política encaminada a eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a promover el entendimiento entre todas las razas.

- En el **Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos** (1966) y en el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** (1966) los Estados Parte se comprometen a respetar y a garantizar a todos los individuos, los derechos reconocidos en dichos instrumentos, con independencia de la raza, sexo, nacionalidad, etc.

Entre ellos también cabe destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La Convención obliga a todos los Estados a adoptar una serie de acciones para eliminar la discriminación contra las mujeres y los estereotipos en los roles de hombres y mujeres. Es decir, su principal objetivo es la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Diez años más tarde, a través de la Ley 17 de 28 de marzo de 2001¹, se aprueba el protocolo facultativo sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. La CEDAW está regida por tres principios básicos:

1. Igualdad de resultados
2. No discriminación
3. Responsabilidad estatal

¹ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2001-23093>

1.2.2. En el marco de la Unión Europea

La igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, puesto que, en dicho tratado se establece el principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades como una de las directrices básicas de la política de la UE.

El Consejo se compromete a adoptar todo tipo de medidas y acciones contra la discriminación por motivos de sexo y fomenta la igualdad entre hombres y mujeres.

Se establecen una serie de tratados y directivas en materia de igualdad de género.

En el año 1957 se establece el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea que, establece el derecho a la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo puesto de trabajo. Además, también se prevé el establecimiento de normas que prohíban la discriminación en el empleo o la ocupación.

Posteriormente, en el año 1970, se implantó en la Directiva 75/117/CEE donde se plasmó dicha igualdad retributiva entre hombres y mujeres. Junto con, la Directiva 76/207/CEE donde se materializó la igualdad de trato en materia de empleo, la ocupación y las condiciones de trabajo del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea (modificada en 2002) y, Directiva 79/7/CEE relativa a la igualdad de trato en materia de seguridad social, incluyendo las prestaciones de la S.S relacionadas con los diversos regímenes profesionales.

En el año 1980, se aprobó la Directiva 86/378/CEE sobre la igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social, es decir, la igualdad de acceso y al pago de dichas prestaciones (modificada en 1996) y, la directiva 86/613/CEE relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, así como sobre la protección de la maternidad.

Seguidamente, en 1990, se regula la Directiva 92/85/CEE donde se establece la promoción de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o esté en período de lactancia, la Directiva 96/34/CE relativa al acuerdo marco sobre permiso parental y, la Directiva 97/80/CE donde se plasma la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.

Finalmente, desde el año 2000, se implantan la Directiva 2004/113/CE sobre la igualdad en el acceso a bienes y servicios y a su suministro y, la Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

1.2.3. En España

Las principales normas en el marco nacional son la Constitución Española y el Estatuto de los trabajadores.

La Constitución española consagra en sus artículos 9.2, 14 y 35 el principio de igualdad.

En relación con el primero, corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran, sean reales y efectivas, así como, facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, culturales y social.

El artículo 14, consagra el principio de igualdad en el ordenamiento jurídico español, al establecer, que 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.

Finalmente, el artículo 35, regula el deber de todos los españoles a trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

El estatuto de los trabajadores también recoge el principio de igualdad en algunos de sus artículos:

- Artículo 4 E.T: Dentro de los derechos laborales encontramos: derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.
- Artículo 17 E.T. En su apartado primero regula la prohibición de los preceptos reglamentarios, cláusulas de los convenios colectivos, pactos individuales y decisiones unilaterales del empresario que contengan disposiciones discriminatorias en las condiciones de trabajo. Y, en el apartado tercero consagra la posibilidad del Gobierno de establecer medidas de fomento de empleo de grupos específicos de trabajadores con especiales dificultades para acceder al empleo.
- Artículo 28 E.T. relativo a la igualdad de remuneración por razón de sexo.

En este sentido, también existen otro tipo de leyes que regulan el derecho de igualdad, como es; la Ley de Infracciones y sanciones en el orden social RDL 5/2000, de 4 de agosto:

- Artículo 8.12. Tipificaciones como infracción grave de las discriminaciones por razón de sexo.
- Artículo 16.2. Tipificaciones como infracción muy grave de la discriminación por razón de sexo en las condiciones establecidas, mediante publicidad, difusión o cualquier otro medio, para el acceso al empleo.

Además, el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres también viene regulado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo², siendo su finalidad, eliminar toda posible discriminación por razón de sexo. Lo cual viene recogido en el artículo 3 de esa misma ley: *“El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”*.³

Algunas de sus propuestas para mejorar esta situación son: los planes de igualdad en las empresas o los permisos de paternidad exclusivos abren la puerta a ese cambio hacia un modelo más igualitario y marcan, junto a las acciones positivas y la transversalidad, un marco normativo distinto a las políticas específicas, sólo para mujeres.

² https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-6115

³ [file:///C:/Users/Alba-pc/Downloads/Ley+Org%C3%A1nica+para+la+Igualdad+Efectiva+de+Mujeres+y+Hombres%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Alba-pc/Downloads/Ley+Org%C3%A1nica+para+la+Igualdad+Efectiva+de+Mujeres+y+Hombres%20(1).pdf)

Gráfico 1.1. Acciones positivas de la Ley de Igualdad de Oportunidades.



Fuente. Elaboración Propia

La aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 requiere de un Plan Estratégico que concrete los objetivos, ámbitos y medidas de actuación donde los poderes públicos deben centrar sus acciones, por ello el artículo 17 establece que el Gobierno aprobará periódicamente el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO).

El PEIO 2008-2011 desarrolló cuatro principios rectores: ciudadanía, empoderamiento, transversalidad e innovación, que están, además, relacionados entre sí.⁴

1. La redefinición del modelo de ciudadanía en concordancia con la igualdad de género, que entiende la igualdad más allá de la equiparación de lo femenino con lo masculino y afirma la libertad femenina.

⁴ http://www.empleo.gob.es/es/igualdad/Documentos/Informe_aplicacion_principio_igualdad_2012.pdf

2. El concepto de empoderamiento posee una doble vertiente, por una parte, se refiere a la capacidad de las mujeres para acceder a aquellos puestos donde se toman decisiones, por otra, a la revaloración de la aportación de las mujeres.

3. La transversalidad de la perspectiva de género, herramienta que busca modificar las formas actuales de la política, de modo que se tomen como referencia las experiencias y las aportaciones de las mujeres.

4. La innovación científica y tecnológica, como una de las principales fuerzas de cambio social.

Seguidamente, como podemos observar en la noticia (Véase anexo 5), el 7 de marzo de 2014, con motivo del día Internacional de las Mujeres, el Gobierno aprobó un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016. Siendo unos de los ejes prioritarios, el empleo y la lucha contra la discriminación salarial, la conciliación y la erradicación de la violencia de género. Asimismo, favorecerá la incorporación al trabajo de las mujeres después del periodo de inactividad por el cuidado de hijos o familiares.

Casi el 70% de este presupuesto se va a dedicar al empleo y a la conciliación, lo que también supone una novedad respecto al plan anterior (2008-2011), que dedicaba la mayor parte de su presupuesto (57%) a acción exterior y cooperación.

El Plan trata de mejorar la situación actual, en la que las mujeres aún sufren discriminación en los ámbitos laboral, familiar y social.

Es un hecho que la tasa de actividad de las mujeres está 13 puntos por debajo de la de los hombres. Ellas sufren en mayor medida el desempleo, pero además tienen que trabajar más para ganar el mismo salario: ganan un 22,9% menos al año que los varones por trabajos de igual valor.

Ante esta situación, los ejes prioritarios del Plan Estratégico son:

1. Empleo y lucha contra la discriminación salarial.
2. Conciliación y corresponsabilidad.
3. Lucha contra la violencia de género.

Nosotros nos centraremos principalmente en los dos primeros puntos.

En primer lugar, el Gobierno tratará de incorporar a las mujeres al mercado laboral después de un periodo de inactividad debido al cuidado de hijos u familiares (como hemos dicho anteriormente), promover el acceso y permanencia en el empleo de mujeres especialmente vulnerables y emprendimiento femenino.

En segundo lugar, en el ámbito del empleo público van a estudiarse nuevas medidas de flexibilidad horaria, que permitan disminuir, en determinados periodos y por motivos relacionados con la conciliación, la jornada semanal, recuperándose el tiempo en las jornadas siguientes. Lo que se conoce como “bolsa de horas”. Así como, un Plan de Apoyo a la Maternidad.

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, por último, contempla avanzando en otros ámbitos, como el de la cultura, la producción artística e intelectual y la defensa de los Derechos Humanos, para asegurar la igualdad de mujeres y hombres en todas las esferas de la sociedad.

1.3 Conceptos básicos

A continuación, definiremos cuatro conceptos necesarios para comprender todo lo relativo a la igualdad de género. Además, detallaremos una serie de datos reales sobre la situación actual, en relación con dichos conceptos.

1.3.1. Igualdad.

Igualdad es el trato idéntico a las personas sin que exista discriminación por raza, género, clase social, etc, es decir, todos tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto.

Relacionándolo con el tema que nos atañe, profundizaremos en el concepto de la igualdad retributiva, es decir, es un derecho a la igualdad salarial y no discriminación retributiva entre hombres y mujeres, reconocido en el artículo 35 de la CE en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y en el artículo 28 del ET:

“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.”

Un dato relevante que afecta indirectamente esta cuestión es, que tan sólo el 42% de las mujeres cobra una pensión en España, frente al 87% de los hombres, y es de media un 37% inferior a la de éstos.⁵

1.3.2. Discriminación.

Discriminar es diferenciar o excluir a una persona, o privarle de ciertos derechos por motivos de origen racial, el nivel económico, el sexo, entre otras.

La discriminación en el mercado de trabajo según el sexo, responde al menos a dos características.

Por una parte, a la existencia de empleos y categorías femeninas y masculinas, con prácticamente nula presencia de trabajadores del otro sexo.

Por otra parte, la mayoría de las mujeres ejercen su actividad en un pequeño número de empleo que a menudo están relacionados con el concepto tradicional de tareas femeninas, tales como, sanidad, enseñanza, limpieza, entre otras.

En este sentido, la discriminación de género podemos encontrarla también en las ofertas de empleo que establecen una preferencia por trabajadores de un determinado sexo, aún siendo conscientes de que éstas son ilegales. Algunas ofertas de empleo que confirman dicha discriminación⁶:

"Se busca secretaria personal para trabajo de exportación (...) Mandar correo con foto de cara y cuerpo entero. Gracias".

"Se busca peluquera y esteticista (...) Sin cargas familiares presentes ni futuras".

⁵ <http://www.atlantico.net/articulo/economia/menos-50-mujeres-espanolas-recibe-pension/20171113003620617386.html> consultado el 11 de noviembre de 2017.

⁶ <http://www.elmundo.es/economia/2015/10/23/561e134446163fa6228b4657.html>

Imagen 1.2. Ofertas de empleo discriminatorias.



Fuente: Periódico El Mundo.

En este sentido, la legislación europea en materia de igualdad de género distingue entre discriminación directa e indirecta.

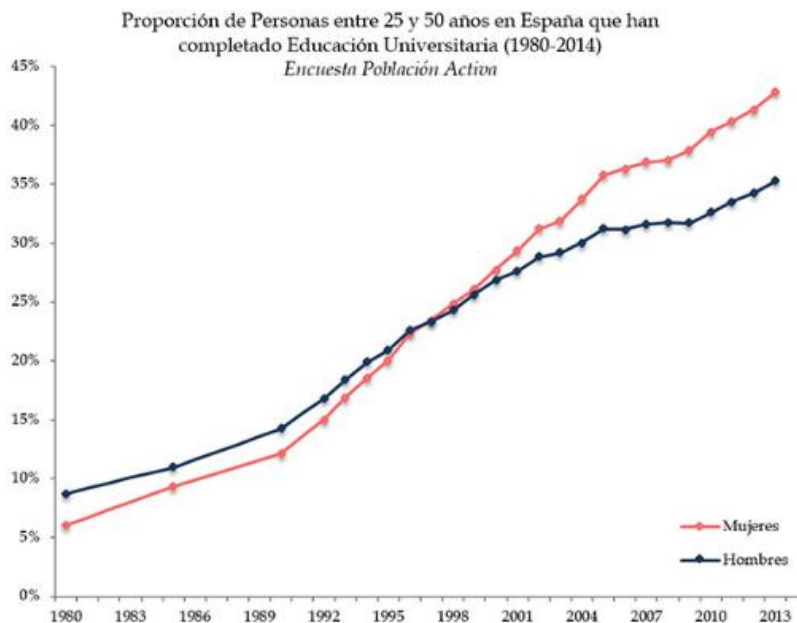
La discriminación directa aparece cuando es tratada de forma menos favorable en comparación con otra persona en situación semejante, por motivos de sexo. Por ejemplo, estaríamos hablando de un supuesto de discriminación directa, si a una mujer no se le contratara o se la despidiese de su puesto de trabajo por encontrarse en situación de embarazo.

La discriminación indirecta ocurre cuando algún criterio o práctica hiciera que las personas de un determinado sexo sufrieran una desventaja frente a las personas del sexo opuesto, excepto en el caso que dicha disposición estuviera objetivamente justificada legítimamente. Por ejemplo, se consideraría discriminación indirecta, cuando en una oferta de empleo uno de los criterios para poder acceder a la misma, fuera tener una altura mínima de 175 centímetros, puesto que sería mayor el número de mujeres que no podrían acceder a dicha oferta.

En estos tiempos no existe igualdad en los indicadores de avance profesional de los hombres y de las mujeres, obteniendo éstas menor retribución en los mismos puestos y, menor número de promociones en la empresa, debido a los estereotipos y prejuicios que explicaremos a continuación. A pesar, de que las mujeres consiguen mejores resultados en su carrera profesional.

Ya en 1998 el porcentaje de mujeres entre 25 y 50 años con estudios universitarios superó la proporción de hombres con dicho nivel educativo. Actualmente, el 42% de las mujeres entre estas edades ha completado estudios terciarios, frente a un 35% de los hombres (y la brecha continúa aumentando).⁷

Gráfico 1.2. Mujeres que han acabado estudios universitarios en España.

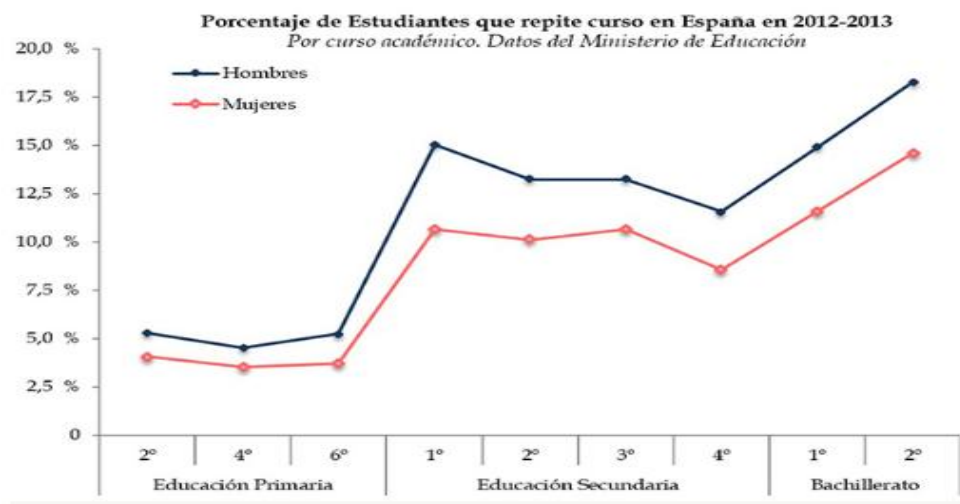


Fuente: EPA

Además, las mujeres tienen, capacidades que se valoran más en nuestro sistema educativo, con mayores notas que los hombres, por lo que tienden a suspender menos y, por lo tanto, es más improbable que se desvinculen del sistema educativo. Como vemos en la gráfica siguiente el porcentaje de mujeres que repite curso es inferior al de hombres a lo largo de toda la enseñanza obligatoria y el Bachillerato.

⁷http://www.eldiario.es/zonacritica/Diferencias-Genero-Educacion_6_460613947.html

Gráfico 1.3. Estudiantes que repiten curso en España.



Fuente: EPA

1.3.3. Estereotipos y prejuicios.

Por un lado⁸, los estereotipos son percepciones o ideas sobre las características pertenecientes a un determinado colectivo (en este caso las mujeres): aspecto físico, ocupaciones, capacidades profesionales, etc. Es decir, se pueden definir como creencias generalistas que tenemos acerca de los demás, compartidas por un grupo social.

En el caso que nos atañe, el estereotipo masculino describe a los hombres como fuertes, prácticos, fríos, líderes, es decir, con capacidades profesionales para ejercer altos puestos directivos con responsabilidad y mando. Sin embargo, los estereotipos femeninos detallan a las mujeres sensibles, cálidas, débiles, entre otras, esto es, “sin” capacidades profesionales para ejercer el liderazgo.

Por otro lado, los prejuicios son sentimientos y emociones negativas sobre los miembros de un grupo, y las personas que lo forman.

⁸ <https://psicologiaymente.net/social/estereotipos-prejuicios-discriminacion> consultado el 11 de noviembre de 2017.

La gran diferencia entre ambos es, que el prejuicio es similar a una evaluación emocional sobre un grupo social, sin embargo, el estereotipo son ideas o creencias que se adquieren previamente, nos inclina en contra de una persona con base sólo en su identificación con un grupo particular.

Numerosos autores encuentran la causa principal de la desigualdad de género, concretamente, de la discriminación a la mujer, en los estereotipos y prejuicios que se tienen sobre ellas.

En este sentido, Eagly y Karau (2002), desarrollan la “Teoría de congruencia de rol del prejuicio hacia líderes femeninos”. Su punto de partida es que el prejuicio hacia las mujeres que ocupan puestos de trabajo con responsabilidad, surge de la incongruencia que las personas perciben entre las características femeninas y el liderazgo. Y estas incoherencias pueden estar motivadas por las expectativas descriptivas asociadas al rol social, creencias sobre los atributos, roles y conductas que caracterizan a hombres y mujeres, o debido a las expectativas injuntivas, es decir, creencias sobre los atributos, roles y conductas a las que deben conformarse hombre y mujeres.

Para concluir, la erradicación de los estereotipos y prejuicios es un proceso largo y costoso que implica compromiso por parte de todos los sectores de la sociedad.

1.3.4. Techo de cristal.

Se define como techo de cristal, la posible existencia de barreras invisibles que encuentran las mujeres con capacidades profesionales, para acceder al mercado, a altos puestos directivos y promocionar dentro de ellos. Todo esto se ve reflejado, en la diferencia salarial en función del género.

Las teorías sobre el techo de cristal son variables, pero nosotros nos centraremos en la tesis de Burn (1996) para comprender el significado de este concepto:

- La creencia extendida de que la mujer ofrece menos capital humano a la organización.

EVOLUCIÓN DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO: CONCEPTO Y SITUACIÓN HISTÓRICA

- Creencia de que la mujer no dirige tan bien como los hombres (asumiendo que los hombres y las mujeres utilizan estilos de liderazgo, es más efectivo el usado por el hombre).
- Existencia de estereotipos que hacen percibir a las mujeres como menos capacitadas personal y profesionalmente para las posiciones directivas. Las normas existentes en algunas organizaciones pueden favorecer la contratación y promoción de los hombres.
- En determinadas organizaciones las mujeres no pueden acceder a las experiencias necesarias para poder avanzar en la organización.
- Las responsabilidades que las mujeres asumen en la casa y en la familia pueden impedirles la movilización en la organización, esto es, la conciliación de la vida familiar y laboral.
- La percepción por parte de los hombres, pero también de las propias mujeres, de que su compromiso primario está en la casa y en la familia.



**CAPÍTULO 2. CONCEPCIÓN GLOBAL
DE LA DESIGUALDAD DE TRATO
ENTRE MUJERES Y HOMBRES:
CLASIFICACIÓN Y COMPARACIÓN
CON EL RESTO DE PAÍSES**





2.1. Tipos de discriminación en material de la desigualdad de género

El tema que nos atañe en este apartado es la discriminación, definida en el capítulo anterior. En este caso, nos centraremos en la discriminación en el empleo y la ocupación, consiste en tratar a las personas con un trato desfavorable y diferente al resto de personas, con motivo de determinadas características como pueden ser: el color de piel, ideas políticas, estatus social, género, etc, sin prestar atención a la cualificación y las características propias del puesto del trabajo.

La cuestión que analizaremos será la discriminación por razón de sexo. Es decir, como las mujeres teniendo calificaciones y características similares a las de los hombres y, realizando trabajos de igual valor, la retribución y las condiciones laborales son más precarias.

Todo ello, impide al colectivo desfavorecido lograr el trabajo al que aspiran, y a su vez, repercute a su desarrollo profesional y laboral, lo que supone, desigualdades en el mercado de trabajo y por consiguiente, en la retribución y promoción del mismo, generando una desventaja para este colectivo, en este caso, las mujeres.

La discriminación laboral puede ser directa o indirecta. Se trata de discriminación directa cuando las normas o leyes existentes en ese momento son las que excluyen al colectivo desfavorecido. Sin embargo, la discriminación indirecta es cuando ciertas prácticas de carácter neutral perjudican a las personas que integran un determinado colectivo, con independencia de que éstos cumplan o no las condiciones establecidas para ocupar el puesto de trabajo.

Actualmente, como observamos en esta noticia de marzo de este mismo año, la mitad de las mujeres sienten un trato desigual en el mercado laboral, concretamente 5 de cada 10 mujeres reconocen haber sufrido algún tipo de discriminación en el trabajo. Además, el 79% cree que el Estado no protege a las mujeres que sufren violencia de género.

Imagen 2.1. Discriminación laboral hacia las mujeres.

≡ MENÚ LA NACION [Discriminación](#) SEGUIR +

Discriminación laboral: la mitad de las mujeres se sienten postergadas

Según una encuesta, es el ámbito donde más perciben la desigualdad

MARTES 07 DE MARZO DE 2017 [Evangelina Himittian](#) SEGUIR + LA NACION

     42

En las libertades sexuales, en los medios de comunicación, en el círculo familiar y en la política. Las mujeres sienten un trato desigual en distintos ámbitos, pero es en el trabajo donde la desigualdad de género está más presente que en ningún otro terreno. Cinco de cada diez mujeres dicen haber sufrido algún tipo de discriminación laboral, según una encuesta de la Universidad Abierta Interamericana (UAI) realizada en vísperas del paro internacional por el Día de la Mujer, que se hará mañana.

Hoy, en la Argentina, las mujeres ganan 27% menos que los hombres en el mismo puesto. Tienen 25% más riesgo de caer en empleos informales y, aun con un mayor nivel educativo, tienen 19 veces menos chances de llegar a los puestos más altos.

Apoyándonos en dicha noticia¹, a continuación explicaremos la discriminación laboral en el acceso al empleo, durante el mismo, y como repercute el mismo en la remuneración, de tal manera, que una persona puede ser excluida del trabajo por razones de género.²

2.1.1. Discriminación en el acceso al mercado laboral

Una manera de comprobar si existe discriminación en el acceso al empleo es, analizando la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral. Según la información extraída de la OIT en el año 2000, dicha participación fue desigual en los diferentes países³. En países como América Latina y el Caribe y la mayoría de los países industrializados, la participación se fue incrementando, sin embargo, en economías de transición como África, fue disminuyendo, si bien es cierto, que afecto tanto a mujeres como a hombres. En este sentido, la mayoría de la población de España es femenina (23.654.467 frente a 22.813.635 hombres, según el Instituto Nacional de Estadística). A pesar de ello, según los datos obtenidos del informe de la participación laboral de las mujeres en España, elaborado por el Consejo Económico y Social, la población activa de mujeres sigue siendo minoría: 10.609 por 12.214 hombres.

Además, la tasa de paro femenina en nuestro país es superior a la de los hombres. Concretamente, la participación de mujeres en el mercado laboral aumentó, desde una tasa de ocupación en 1982 del 22,7% hasta un 35,5% en 2002. Actualmente, la tasa de empleo femenina del 53,5% frente a un 63,7% para los hombres. El número se reduce entre las mujeres con menor formación: a menor nivel educativo, menor participación laboral. Por sectores, la mayoría trabaja en enseñanza comercial y administración (14,7%), salud (9,7%), educación y formación de personal docente (6,5%) y servicios personales (4,1%). Por el contrario, tienen menor presencia que los hombres en mecánica, electrónica y otras áreas de formación técnica.

¹ <http://www.lanacion.com.ar/1990677-discriminacion-laboral-la-mitad-de-las-mujeres-se-sienten-postergadas> consultado el 12 de noviembre de 2017.

² <https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/22/22044/ponenciasmgb.pdf> consultado el 12 de noviembre de 2017.

³ <http://www.elmundo.es/economia/2017/03/05/58b956ebe5fdea615f8b45f5.html> Consultado el 14 de noviembre de 2017.

Gráfico 2.1. Proporción de ingresos en los países de la Eurozona.



Fuente: Eurostat

Todo ello, supone un obstáculo no sólo para el acceso al mercado de trabajo, sino también para su permanencia en el mismo. En este sentido, el colectivo más perjudicado son las mujeres de mayor edad y con escasos nivel de estudios, siendo complicado en muchas ocasiones reincorporarse a su puesto de trabajo, en comparación con los hombres.

En general, las tasas de desempleo de las mujeres han sido más altas que para los hombres, salvo algunos casos, como pueden ser Australia, Canadá, Japón, Nueva Zelanda, entre otras. Esto supone que, las mujeres acepten unas condiciones más precarias y con retribuciones inferiores a los hombres. En este sentido, las mujeres representan un alto porcentaje de los trabajos a tiempo parcial. En España, el informe del CES revela que trabajan a tiempo parcial más del triple de mujeres que de hombres: un 25,2% y un 7,9%, respectivamente. Además, ellas trabajan una hora más y dedican un 20% más de tiempo a trabajo no remunerado cada día.

De hecho, en Japón y los Estados Unidos, a finales de la década pasada casi el 70% del total de los trabajadores a tiempo parcial eran mujeres, mientras que en España esa proporción llegaba al 76%.

El problema de esta discriminación por razón de sexo radica en los prejuicios y estereotipos que tiene la sociedad, nombrados anteriormente. Se relaciona los puestos de alta dirección y con mayor responsabilidad con los hombres, y por ende, los mejor remunerados y, sin embargo, a las mujeres se les vincula con puestos de menor responsabilidad, es decir, puestos más inseguros y con menor prestigio. Además, existen mayores obstáculos en la promoción de trabajadoras, dudando se de progreso profesional.

A continuación adjunto una serie de noticias sobre la discriminación laboral.

En primer lugar, analizaremos la siguiente noticia de marzo de este mismo año.⁴ Como vemos, para poder acceder a un puesto de trabajo no es suficiente con tener una adecuada cualificación y experiencia. En España, hay 2,5 millones de mujeres que están buscando trabajo sin éxito, sin embargo todas ellas dicen sufrir discriminación por su aspecto físico. Explican, que el hecho de cumplir con las condiciones profesionales ofertadas es insuficiente, puesto que, algunas mujeres son descartadas únicamente por su peso y talla.

Imagen 2.2. Discriminación laboral femenina debido al aspecto físico.



⁴https://www.elconfidencial.com/espana/2017-03-13/dia-mujer-trabajadora-mujeres-discriminacion-gordofobia_1345407/ consultado el 13 de noviembre de 2017.

En segundo lugar, hemos escogido una noticia menos actualizada, ya que corresponde a enero del 2015⁵. En ella, observamos que las empresas pymes preferían contratar a hombres en vez de a mujeres, concretamente, 4 de cada 5 nuevos empleados incorporados al mercado laboral eran hombres.

Imagen 2.3. Preferencia de las empresas por contratar a los hombres.

Las pymes prefieren contratar hombres antes que mujeres

• Cuatro de cada cinco nuevos empleados que se incorporaron al mercado laboral durante el pasado año fueron hombres

5D
IVÁN GARCÍA IGLESIAS

f t in ✉

Madrid | 13 ENE 2015 - 09:47 CET

Los hombres lo han tenido un poco más fácil que las mujeres a la hora de **conseguir un empleo** a lo largo del pasado año. **Cuatro de cada cinco nuevos empleados que se han incorporado al mercado laboral han sido hombres**, según los datos aportados por Randstad. En términos absolutos implica que de los 550.000 nuevos trabajadores, 444.000 son hombres frente a las 113.000

En tercer y último lugar hemos elegido una noticia de julio de este mismo año⁶, donde vemos que el gobierno está tomando medidas para tratar de eliminar la discriminación.

⁵ https://cincodias.elpais.com/cincodias/2015/01/12/pyme/1421079825_438324.html consultado el 13 de noviembre de 2017.

⁶ https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/07/20/companias/1500563460_496363.html consultado el 14 de noviembre de 2017.

Imagen 2.4. Curriculum ciego para evitar la discriminación laboral por razón de género.



2.1.2. Discriminación ocupacional

Una vez analizada la discriminación en el acceso al empleo, estudiaremos la discriminación ocupacional, esto significa que, aunque la mujer haya logrado superar la barrera del acceso al mercado de trabajo, puede continuar existiendo desigualdad en el mismo.

Los hombres suelen trabajar en puestos de alta dirección, por el contrario, las mujeres ocupan los trabajos más precarios y con poca responsabilidad. De igual modo, si nos centramos en una única ocupación, las trabajadoras forman la mayor parte de la plantilla de obreros de la producción y, los varones tienden a predominar en supervisión de la producción.

Como hemos dicho, las mujeres predominan en los empleos peor remunerados, más precarios, menos privilegiados, entre otras, ocupando puestos más bajos y con menores posibilidades de promoción. Por ello, podemos afirmar que las mujeres son las más perjudicadas en lo que respecta a la segregación ocupacional.

Actualmente, todavía es muy difícil romper el “techo de cristal”. De hecho, a lo largo del tiempo vemos como se ha incrementado la participación de las mujeres en las actividades administrativas y de gestión, sin embargo, no suelen ascender a puesto de dirección. Es decir, los niveles de dirección más bajos suelen estar ocupados por trabajadoras y no en cargos ejecutivos con alto mando y responsabilidad. Por tanto, se constata que la adopción de decisiones es una de las áreas en que más cuesta lograr la igualdad de género.

Por ello, para tratar de reducir la segregación, sería necesario hacer un cambio en la estructura ocupacional. En la mayoría de los países occidentales, la mayor parte de la fuerza de trabajo está relacionada con el sector servicios. En la actualidad, la proporción de mujeres en este sector es superior a la de hombres, concretamente, entre un 20% y un 30% mayor. No obstante, el mayor porcentaje de mujeres están presentes en el comercio minorista, restaurantes y hoteles, y en servicios de salud y educación. Sin embargo, los empleos mejor remunerados del sector servicios, como son los servicios financieros, y la administración pública, están en manos de hombres.

Si bien es cierto que, las mujeres suelen ocupar “nuevos” puestos de trabajo, relacionados con las TICs (Tecnologías de la Información y Comunicación), lo cual puede suponer un gran avance para lograr la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Lo que debemos tener en cuenta es que, cambiar la estructura del mercado laboral y eliminar los obstáculos que existen actualmente, es un proceso largo y lento. Es cierto que se han observado algunas mejoras en la segregación ocupación por razón de género, pero aun sigue existiendo una notable desigualdad entre mujeres y hombres. Esto es debido a que los antiguos prejuicios y estereotipos en el género seguirán existiendo, al menos que se proponga programas de mejora en apoyo a las mujeres.

Todo lo explicado en este epígrafe lo podemos comprobar con esta noticia que tiene lugar en julio de este mismo año⁷. Como vemos, una vez más vuelve a producirse una situación de discriminación laboral, es decir, debido a la situación de embarazo y por consiguiente, el correspondiente permiso de maternidad la mujer es considerada no apta para continuar trabajando en el puesto de trabajo en el que venía prestando sus servicios.

⁷ https://elpais.com/ccaa/2017/07/14/valencia/1500052766_918848.html consultado el 14 de noviembre de 2017.

Imagen 2.5. Barreras a las que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral.



El juzgado de lo Contencioso-administrativo 5 de València ha estimado el recurso de una monitora a la que la [Universidad Politécnica de Valencia](#) declaró no apta para trabajar en la escuela de verano por encontrarse en un estado avanzado de su embarazo.

2.1.3. Discriminación salarial

Se pueden emplear varios criterios para estudiar la existencia de discriminación salarial por razón de género.

En primer lugar, analizaremos las desigualdades salariales vinculadas con las características propias de la persona y, las desigualdades originadas únicamente por discriminación, en este caso, discriminación por razón de sexo.

En segundo lugar, otro de los criterios en el que nos centraremos, se trata de examinar las desigualdades por grupos, esto es, discriminación salarial de las mujeres en determinadas ocupaciones y sectores, o de mujeres con determinadas cualificaciones o niveles de pensiones, normalmente es más baja que la de los hombres.

Para tratar de lograr la igualdad de género, y por consiguiente, eliminar la discriminación en la retribución, la OIT redactó un convenio en 1951 sobre “la igualdad de remuneración”, en donde enumera una serie de medidas para promover 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”. A partir de la ratificación de este convenio, la discriminación salarial se fue reduciendo con el paso de los años. A pesar de ello, actualmente siendo muy elevada.

El principal motivo de esta desigualdad está motivado por el inferior capital humano de la mujer y las trayectorias intermitentes de su carrera profesional, lo cual, es una razón contradictoria puesto que las mujeres presentan el mayor número de matriculados en universidades, además de, obtener mayor cualificaciones que los hombres. Sin embargo, las mujeres ocupando un puesto de igual valor, cobran una retribución inferior a los hombres. Por tanto, parece que los poderes públicos no representan un escenario neutral en el mercado de trabajo, sino que reflejan relaciones de poder.

A continuación analizaremos posibles determinantes de la discriminación salarial de las mujeres:

- La concepción de ellas como colaboradoras secundarias de los ingresos familiares, con lo que, en su caso, el acceso a las prestaciones del Estado está limitado.
- La débil representación en el mercado laboral, puesto que la mayoría de las veces tienen su representación delegada en los hombres, con lo que se convierten en un sector difícil de organizar.
- La existencia de segregación en el mercado de trabajo, lo que conlleva un exceso de candidatas para los trabajos feminizados.
- La valoración social de las calificaciones, ya que se asigna poco valor al trabajo de asistencia (trabajo mayoritariamente feminizado).
- La actuación de muchos representantes sindicales, que no llegan a considerar este hecho como un problema prioritario. De hecho, tanto los empleadores como los sindicatos suelen otorgar menos prioridad a la igualdad de remuneración que a otros asuntos, como la cuantía de la remuneración y el empleo.

En este sentido, según un documento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que en las últimas décadas se ha reducido la brecha salarial de género pero muy lentamente, a este ritmo se necesitarán muchos años para lograr una igualdad laboral real.

En resumen, actualmente sigue existiendo discriminación salarial por razón de género. Si bien es cierto que, las mujeres más jóvenes y con mayor nivel de educación representan menores diferencias retributivas. Pero, estas desigualdades se van ampliando a medida que van envejeciendo.

Además, la maternidad es un factor determinante de la desigualdad entre los sexos e incluso entre las mujeres como hemos visto en la noticia del antiguo epígrafe, lo que demuestra la importancia de adoptar medidas para conciliar la familia y el trabajo a fin de facilitar la participación de las mujeres en el trabajo remunerado.

Hoy en día, como hemos dicho, las mujeres siguen sufriendo discriminación salarial, lo cual lo podemos comprobar en la siguiente noticia del mes de marzo de 2017.⁸

Imagen 2.6. Discriminación retributiva

Las mujeres ganan en España un 35% menos que los hombres según Eurostat

La brecha salarial es del 15%, pero no es el único factor de desigualdad de ingresos en el mercado laboral.

8 marzo, 2017 - 02:27

EN: [DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER](#) [SALARIOS](#) [DESIGUALDAD SOCIAL](#) [EMPLEO](#) [DESEMPLEO](#) [TASA DE PARO](#) ...

Javier G. Jorrín • 

Aprovechando el [Día Internacional de la Mujer](#) se han publicado muchas estadísticas sobre la desigualdad en el mercado laboral en función del sexo. Las estadísticas de **Eurostat** sobre la brecha salarial son las más completas a nivel internacional, y las más actualizadas, por lo que es normal que sea la fuente más citada. Según esta estadística, los hombres en la Unión Europea **ganan**

⁸

https://www.elspanol.com/economia/macroeconomia/20170307/198980718_0.html
consultado el 15 de noviembre de 2017.

Según los datos obtenidos de las estadísticas de Eurostat, los hombres en la Unión Europea ganan un 16,3% más que las mujeres por cada hora trabajada. En España, la brecha es algo inferior, del 14,9% y, también la más baja desde que existen datos, en el año 2002. Tras analizar estas cifras se corrobora una vez más la desigualdad real que existe en el mercado de trabajo.

Finalmente, la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres se situó en el 35,7% en España en 2014, considerándose una brecha muy amplia. Todo eso indica que las instituciones tienen que tomar las medidas necesarias para solventar dicha situación. Es cierto que, en España se ha producido un progreso notable en los últimos años con la incorporación de las mujeres al mercado laboral, pero, a pesar de ello, aun queda mucho camino que recorrer.

Gráfico 2.2. Evolución salarial en España (2002-2014).



Fuente: Eurostat

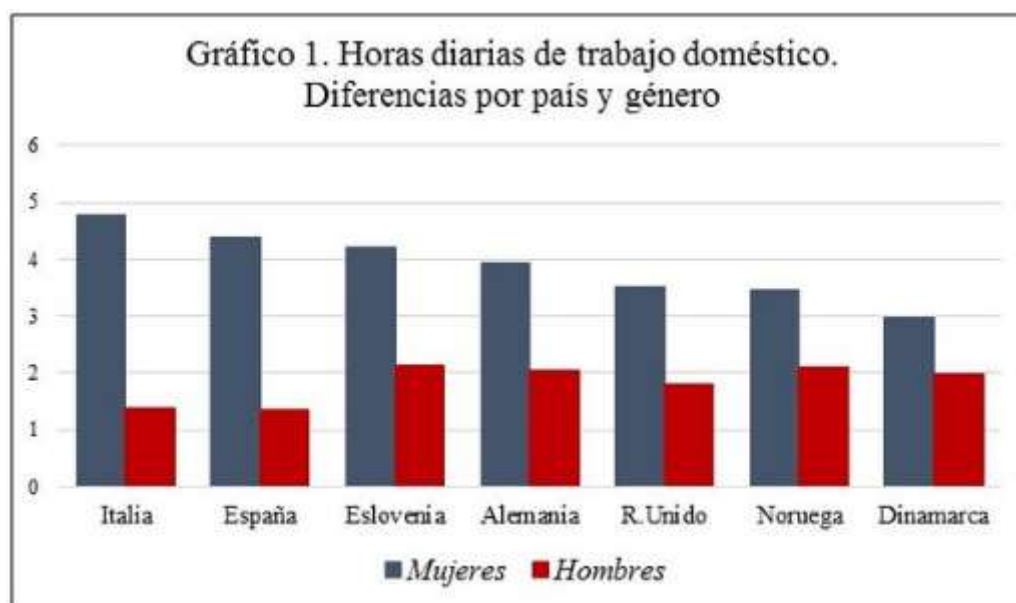
2.2. Comparación de la desigualdad de género en España con el resto de países

Las desigualdades entre hombres y mujeres han existido durante mucho tiempo en la mayor parte de los países de todo el mundo. A continuación estudiaremos las diferencias existentes entre España y el resto de países en materia de desigualdad de género, profundizando en algunos ámbitos como son: sanidad, educación, tareas del hogar, entre otras.

En primer lugar, veremos si efectivamente existe desigualdad entre mujeres y hombres en lo que respecta al trabajo doméstico. Para ello, utilizaremos una serie de datos obtenidos del [Harmonised European Time Use Survey](#) (HETUS) de Eurostat, recogidos por el *Multinational Time Use Study* (MTUS), mediante los cuales compararemos la situación del trabajo domésticos en España con el resto de países.⁹

El Gráfico 1. Horas diarias que dedican hombres y mujeres al trabajo doméstico en los distintos países.

Gráfico 2.3. Horas dedicadas por las mujeres a las tareas del hogar.



Fuente: Datos del 'MTUS-HETUS' (2000-2005) para individuos con edades entre 25 y 59 años.

Como observamos en el gráfico, existen claras diferencias entre los países en lo que respecta al reparto doméstico entre hombres y mujeres. Por un lado, los países con mayor desigualdad de género en el trabajo doméstico son España e Italia, dedicando las mujeres entre 4 y 5 horas diarias a dichas tareas, mientras que los hombres emplean poco más de 1 hora a estas actividades. Por el otro lado, los países con mayor igualdad de género en el trabajo doméstico son Reino Unido, Noruega y Dinamarca, respectivamente. Y, en un punto intermedio, se encuentran Alemania y Eslovenia, con una participación superior a España e Italia.

⁹ http://www.eldiario.es/piedrasdepapel/Desigualdad-genero-domestica-Espana-Europa_6_326227387.html consultado el 15 de noviembre de 2017.

Es decir, España muestra unos elevados niveles de desigualdad de género en el trabajo doméstico, superiores a la media europea. Las mujeres españolas, junto a las italianas, son las que más tiempo extra dedican a labores domésticas respecto a los hombres, según un estudio sobre 19 países de la Universidad de Oxford. En España, las mujeres trabajaron 139 minutos más (2 horas 19 minutos) que los hombres en 2009.

Dicha situación se podría combatir mediante políticas públicas que fomenten la participación laboral y la conciliación de la vida familiar y laboral, consiguiendo así, reducir el desempleo y la desigualdad social, así como fomentar el desarrollo económico y social de un país. Para conseguir implementar la igualdad de género en la sociedad, hace falta más conciencia ciudadana, pero claramente también un cambio en las políticas familiares.

En segundo lugar, analizaremos la desigualdad de género en varios países, concretamente en aspectos como la educación, salud o la participación en la economía, existiendo grandes diferencias entre hombres y mujeres.¹⁰

Gráfico 2.4. Desigualdad por razón de género en los distintos países.

Country	GLOBAL INDEX		ECONOMIC PARTICIPATION AND OPPORTUNITY		EDUCATIONAL ATTAINMENT		HEALTH AND SURVIVAL		POLITICAL EMPOWERMENT	
	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score
Iceland	1	0.874	9	0.896	1	1.000	104	0.970	1	0.719
Finland	2	0.845	16	0.794	1	1.000	1	0.980	2	0.607
Norway	3	0.842	7	0.818	28	1.000	68	0.974	3	0.576
Sweden	4	0.815	11	0.802	36	0.999	69	0.974	6	0.486
Rwanda	5	0.800	8	0.817	110	0.958	89	0.972	8	0.452
Ireland	6	0.797	49	0.709	1	1.000	54	0.979	5	0.502
Philippines	7	0.786	21	0.780	1	1.000	1	0.980	17	0.386
Slovenia	8	0.786	19	0.784	25	1.000	76	0.973	18	0.385
New Zealand	9	0.781	24	0.765	40	0.999	104	0.970	16	0.390
Nicaragua	10	0.780	92	0.632	1	1.000	1	0.980	4	0.506
Switzerland	11	0.776	30	0.745	61	0.993	72	0.974	15	0.391
Burundi	12	0.768	1	0.866	124	0.917	66	0.974	29	0.314
Germany	13	0.766	57	0.691	100	0.966	54	0.979	10	0.428
Namibia	14	0.765	20	0.781	35	0.999	1	0.980	31	0.295
South Africa	15	0.764	63	0.677	55	0.985	1	0.980	13	0.404
Netherlands	16	0.756	76	0.659	60	0.994	103	0.970	14	0.401
France	17	0.755	64	0.676	1	1.000	1	0.980	19	0.365
Latvia	18	0.755	18	0.785	1	1.000	1	0.980	38	0.255
Denmark	19	0.754	34	0.735	1	1.000	106	0.970	29	0.309
United Kingdom	20	0.752	53	0.700	34	0.999	64	0.974	24	0.335
Mozambique	21	0.750	13	0.796	129	0.871	113	0.968	21	0.361
Estonia	22	0.747	50	0.703	53	0.995	1	0.980	30	0.308
Bolivia	23	0.746	98	0.619	98	0.970	1	0.980	11	0.415
Belgium	24	0.745	37	0.731	1	1.000	64	0.974	35	0.275
Lithuania	25	0.744	25	0.757	1	1.000	40	0.979	43	0.239
Moldova	26	0.741	15	0.795	52	0.996	40	0.979	58	0.196
Cuba	27	0.740	114	0.578	1	1.000	61	0.975	12	0.407
Barbados	28	0.739	4	0.825	1	1.000	1	0.980	78	0.150
Spain	29	0.738	72	0.668	43	0.998	91	0.972	26	0.316
Belarus	30	0.737	5	0.823	29	1.000	40	0.979	80	0.146

Fuente: Informe The Global Gender Gap Report 2016, pág. 18.

¹⁰ <http://bibwp.ulpgc.es/bcsentrecorchetes/2016/11/21/la-desigualdad-de-genero-en-el-mundo-en-2016/> consultado el 15 de noviembre de 2017.

Los tres países con mayor igualdad de género en 2016 son europeos. España presenta una brecha del 73,84% e incrementa la diferencia entre hombres y mujeres respecto al año 2015.

En este aspecto, Islandia, Finlandia y Noruega son los países con mayor igualdad entre hombres y mujeres en 2016, además de ser las primeras posiciones en el ámbito de liderazgo político, mostrando buenos resultados en participación económica e igualdad de oportunidades. En el lado opuesto se sitúa Chad, Pakistán y Yemen, con las mayores diferencias.

Concretamente, Islandia lleva desde 2009 ocupando el primer lugar de la clasificación, presentando este último año una brecha del 87,37%.

Finlandia, se sitúa desde 2006 entre los tres primeros puestos, del mismo modo que Noruega, que en 2008 consiguió liderar la clasificación.

Yemen, es el último país en el ranking. A pesar de ello, su situación ha mejorado notablemente respecto al año 2016.

En cuanto a España, se sitúa en el lugar 29 de 144 países, comparándolo con la posición 11 que ocupaba hace 10 años, por lo que, es una prueba verídica de que efectivamente no se están haciendo bien las cosas. Respecto al año pasado, España ha perdido cuatro posiciones. Los mejores puestos los ha ocupado en 2007, 2010 y 2011.¹¹

Gráfico 2.5. Brecha de género en España.



Fuente: datosmacro.com

¹¹ <http://www.expansion.com/economia/2017/01/07/5864d53746163fa1378b45f0.html> consultado el 16 de noviembre de 2017.

Este índice analiza la participación y oportunidades económicas (salarios, participación en el empleo, etc), España cae a la posición 72, cinco menos que el año pasado. El nivel de educación (acceso a niveles de educación básicos y elevados) asciende al puesto 43 desde el 47 de 2015. Y la participación política, se sitúa en el 26, la misma posición del año pasado. Con todo ello, observamos que la lucha por la igualdad no es un tema prioritario en las políticas sociales.

Centrándonos en el ámbito laboral, recientemente se ha hecho público un estudio “Brechas de género en el mercado laboral español”, elaborado por la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea).

De acuerdo con los datos, como media, las mujeres dedican diariamente a las tareas del hogar algo más de dos horas al día que los hombres, incluyendo el cuidado de los hijos. Lo que se traduce en una mayor diferencia en la distribución de tareas domésticos, y por tanto, una mayor brecha en la participación en el mercado laboral.

Tras analizar estos datos vemos, que se ha producido una mejora en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres pero, demasiado lento para lograr el pleno desarrollo de la mujeres en todos los ámbitos.

CAPÍTULO 3. REFORMAS NORMATIVAS





3.1. Medidas conciliadoras para promover la igualdad de género

Tras analizar los datos actuales relativos a la igualdad de oportunidades en el mercado, constatamos la existencia de diferencias en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo y en la retribución entre mujeres y hombres.

Para tratar de solucionar esta situación, es necesario que los poderes públicos intervengan, regulando dicha desigualdad y minimizando los perjuicios que dicha discriminación pueda causar.

Centrándonos en el tema que nos atañe, la discriminación por motivos de sexo, deberían llevarse a cabo medidas que se conocen como “ acción positiva”, que explicaremos en este apartado, junto con el desarrollo de normas que regulen la conciliación laboral y profesional.

3.1.1. Acción positiva

Se entiende por acción positiva, al conjunto razonable de medidas de origen temporal, cuyo principal objetivo es lograr una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, evitando cualquier situación o comportamiento cultural y social objeto de discriminación por razón de sexo.

Se trata de acciones colectivas tendentes a ofrecer ciertas ventajas o preferencias a los grupos más desfavorecidos, en este caso las mujeres, consiguiendo la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

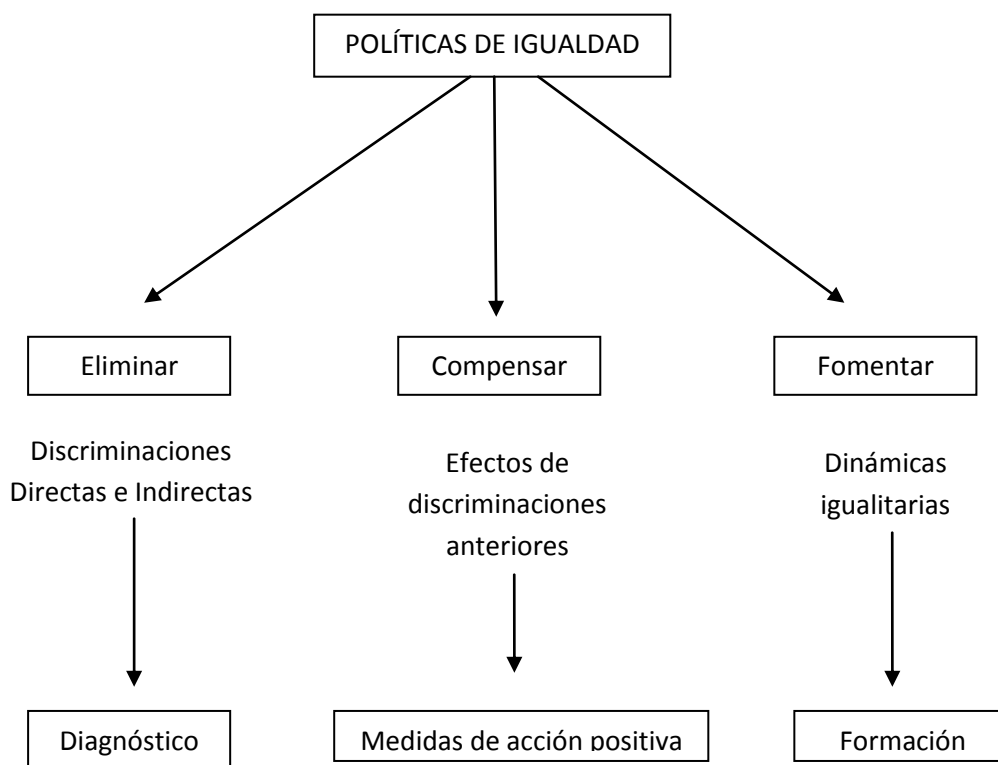
Se pueden desarrollar a través, de programas y medidas correctoras, tales como, los planes de igualdad que, permiten identificar y eliminar cualquier discriminación, así como subsanar los efectos de las mismas. En ellas, se señalan objetivos y plazos para incrementar el grado de representación y el porcentaje de puestos determinados a los miembros de los grupos beneficiarios y, se indican las medidas pertinentes para su aplicación.

El Consejo de las Comunidades Europeas recomienda a los Estados miembros que adopten políticas de acción positiva para eliminar *“las desigualdades que sufren las mujeres en su vida profesional y conseguir una participación equilibrada en las profesiones y niveles jerárquicos”*.

Para conseguir que la igualdad de oportunidades sea efectiva y eficaz, la acción positiva debe seguir una serie de objetivos:

- Eliminar los obstáculos existentes para lograr de la igualdad real.
- Compensar los efectos que la discriminación histórica padecida por las mujeres ha producido.
- Fomentar la participación de las mujeres en ámbitos de los que hasta ahora ha sido excluida, como por ejemplo, la participación política.

Imagen 3.1. Medidas para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.



Fuente: Elaboración propia

La consecución de estos objetivos generales exige que la acción positiva se articule en dos niveles:

a) Medidas de acción positiva: Son actuaciones puntuales cuya finalidad es la eliminación a corto plazo de algún obstáculo concreto.

b) Programas de acción positiva: Son actuaciones complejas cuya finalidad es conseguir, a medio y largo plazo la igualdad real entre hombres y mujeres en un marco específico.

Finalmente, presentaré algunas acciones positivas que hacen referencia a los distintos tipos de discriminaciones que pueden sufrir las mujeres en el ámbito laboral¹:

¹ http://www.empleo.gob.es/uafse_2000-2006/equal/ProductosEqual/archivos/AD_444_producto_1.pdf consultado el 15 de noviembre de 2017.

1. Difusión de la política de igualdad.

Se trata de que, el tema de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres esté en el orden del día de las reuniones de dirección, así como, su publicación en folletos, con el objetivo de que todo el personal directivo este informado para que sea consciente de la responsabilidad de su aplicación.

Esta medida supone una concienciación social de la importancia y la práctica de dicha igualdad, fomentando un cambio cultural en las empresas.

2. Procedimientos de reclutamiento, selección y contratación de mujeres.

Ofertar mediante un lenguaje no sexista los puestos de trabajo disponibles, detallando claramente que el acceso a dicho empleo es tanto para hombres como para mujeres.

Promover la participación de mujeres y hombres en los comités de selección de personal.

Garantizar el acceso al empleo sin discriminación por razón de sexo, mediante pruebas de selección objetivas y controladas por los sindicatos.

Estas medidas obligan a las empresas a admitir tanto a hombres como a mujeres en todos los puestos de trabajo, con el único objetivo de garantizar una distribución paritaria entre ambos sexos.

3. Procedimientos de promoción.

Arbitrar procedimientos de promoción transparentes, objetivos y no sexistas.

Revisar los sistemas de clasificación profesional. En las clasificaciones de los convenios no se hará distinción entre femenino y masculino.

Esta medida implica revisar desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades y trato entre ambos sexos, los procedimientos de promoción existentes. Además de comprobar todos los procesos previos como: selección, contratación, formación, etc, y, que ninguno de ellos puedan influir negativamente en dicha igualdad.

4. Formación.

Formar al personal encargado de la gestión de recursos humanos, en materia de igualdad de oportunidades.

Garantizar que los recursos de formación continua se realicen en horario laboral permitiendo la asistencia de mujeres con responsabilidades familiares.

Posibilitar la asistencia a los cursos de formación de quienes disfruten de excedencia para cuidado de hijos, durante el último año.

Estas medidas son necesarias para orientar las políticas en materia de recursos humano que se lleven a cabo en las empresas. Concretamente, apuesta por la participación de las mujeres en todo el proceso de formación, evitando que dichos programas de formación se impartan fuera del horario laboral, con el objetivo de que puedan asistir el mayor número de mujeres, incluso quienes estén en periodo de excedencia.

5. Política salarial.

Establecer criterios y plazos para igualar salarios por trabajo de igual valor.

Eliminar las categorías feminizadas (atención a la discriminación oculta).

Con esta medida se pretende que todos los trabajadores tengan derecho a percibir igual remuneración por un trabajo de igual valor. Esto es, evitar toda discriminación por razón de sexo y, que la retribución se determine en función de las capacidades, experiencia y el puesto de trabajo del trabajador/a, evitando salarios inferiores en el caso de las mujeres.

6. Manifestaciones sexistas en el lenguaje, imagen y trato.

Evitar un tratamiento diferenciado en función del sexo, tal como nombrar a los varones por el apellido y a las mujeres por el nombre, distinguir entre señora y señorita, etc.

Evitar la fetichización del cuerpo de las mujeres, así como imágenes estereotipadas en la publicidad de la empresa.

Esta medida pretende valorar de igual modo el trabajo de las mujeres y de los hombres, evitando distinción alguna y, que se desprestigie la actividad realizada por las mujeres, por el simple hecho de ser mujeres.

Para concluir este epígrafe, sabemos que la organización del mercado de trabajo, cada vez más exigente en cuanto a dedicación de tiempo, y la escasez de permisos para conciliar la vida familiar y profesional.

Como podemos observar, la jornada laboral está vinculada con la compatibilidad de las responsabilidades tanto familiares como profesionales. Por ello, algunas posibles acciones que se podrían llevar a cabo serían las siguientes:

1. Flexibilidad de la jornada laboral siempre que sea posible.
2. Participación de la representación de los trabajadores/as en los procesos de movilidad, impidiendo su utilización como elementos discriminatorios contra las mujeres.
3. Ampliación de las condiciones aplicadas en la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar.
4. Posibilidad de ampliar permisos por maternidad, lactancia, etc.
5. Ampliación de las excedencias por cuidado de hijos/as y familiares.

En cualquier caso, dado el carácter temporal de este tipo de medidas, es necesario realizar una valoración periódica y objetiva de los programas de acción positiva con objeto de determinar su eficacia, redefinir su alcance y contenido y, determinar cuándo procede darlos por concluidos.

3.1.2. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

3.1.2.1. Concepto

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal se define como la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, consiguiendo la igualdad efectiva entre ambos. Se trata de la reestructuración y reorganización del sistema social y económico, donde mujeres y hombres puedan compatibilizar las diferentes facetas de la vida, tales como, empleo, familia, ocio y tiempo personal. Para conseguirlo, se requiere una serie de requisitos:

- El desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado de las personas dependientes: menores o de edad avanzada y, personas enfermas o con cierta discapacidad.
- La reorganización de los tiempos y espacios de trabajo.
- El establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que posibilitem a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes facetas de su vida.
- La modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, hogar y el trabajo.

Todo esto, sólo es posible mediante la intervención de los agentes sociales, junto con la participación de los mismos en el desarrollo de diferentes medidas y estrategias dirigidas a conseguir un equilibrio entre los intereses y las necesidades de las personas, en concreto, entre mujeres y hombres.

3.1.2.2. Evolución histórica

El tiempo que las mujeres dedican a las tareas domésticas y al cuidado de familiares, es un indicador central de la discriminación laboral de las mujeres en el mercado de trabajo, teniendo mayores dificultades en el acceso al empleo y en la promoción a otros puestos de trabajo. Además, las mujeres trabajan en condiciones más precarias y con una remuneración menor que los hombres.

Durante todos estos años, las tareas relacionadas con el hogar y con el cuidado de los niños, han sido consideradas un asunto al que debían dedicarse únicamente las mujeres en la privacidad del hogar. Es cierto que, en los 10 últimos años la participación de las mujeres en el mercado laboral se ha incrementado notablemente en todo el mundo, debido a la intermediación del Estado en una cuestión tan importante como es la conciliación de la vida laboral y profesional.

Actualmente, en una sociedad donde los índices de fecundidad se están reduciendo, la esperanza de vida se está incrementando y, se multiplican las políticas restrictivas de inmigración en muchos países europeos, es necesario incluir a las mujeres dentro del mercado laboral, para contrarrestar así, la escasez de trabajadores y para el pago de las contribuciones ineludible para financiar las prestaciones sociales de las personas de avanzada edad y de los enfermos.

3.1.2.3. Disposiciones conciliadoras para superar la discriminación contra las mujeres

Es importante identificar qué disposiciones conciliatorias de trabajo y familia que son más propensas a superar la discriminación contra las mujeres y, a conseguir la igualdad de trato y oportunidades en el mercado de trabajo entre mujeres y hombres. Para ello, propondré una serie de medidas para tratar de reducir dicha discriminación:

- Una forma de solventar esta situación y, lograr compaginar trabajo y familia, consistiría en la reducción de la jornada para uno de los progenitores, o modificar sus horarios de trabajo de acuerdo con sus responsabilidades paternas. Una de las posibles alternativas sería flexibilizar la jornada laboral mediante la modalidad del trabajo a tiempo parcial. Este tipo de trabajo permite a las madres que trabajan conciliar las tareas domésticas con el trabajo remunerado.
- Otra manera de conseguir la plena participación de las mujeres en el mercado de trabajo y, por consiguiente, un pilar fundamental de las políticas de igualdad de oportunidades es la protección de la maternidad. Ello supone, no sólo la concesión del tiempo necesario para recuperar su estado físico, sino mantener su puesto de trabajo cuando la trabajadora esté en condiciones de volver a su puesto de trabajo.

Para concluir, otra alternativa para ayudar a eliminar la discriminación actual entre hombres y mujeres, sería mediante la incorporación de los hombres al ámbito doméstico, lo que conllevaría, que los permisos para el cuidado de niños/as y otros familiares de distribuyeran de forma equitativa, no únicamente a las mujeres como ocurre en la actualidad.

3.1.2.4. Regulación de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Desde la Unión Europea se han desarrollado una serie de directivas que obligan a los Estados Miembros a incorporar en su legislación, medidas destinadas a mejorar las condiciones de vida y empleo para los trabajadores/as. Estas directivas establecen requisitos mínimos de obligado cumplimiento, que deberían ser mejoradas por las legislaciones de los Estados Miembros.²

La normativa española sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral viene regulada a partir de dos leyes:

- Ley 39/1999 de de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.³
- La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En ambas leyes se regulan los derechos de la conciliación laboral, familiar y personal que, desempeñan un papel importante en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres. Algunas medidas de conciliación son las siguientes:

²http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal_.pdf consultado el 16 de noviembre de 2017.

³<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568> consultado el 16 de noviembre de 2017.

PERMISOS RETRIBUIDOS

Maternidad

El permiso de maternidad son 16 semanas, ampliables a 2 semanas más en casa de nacimiento, adopción o acogida de hijos/as con discapacidad. El padre podría hacer uso de este permiso en caso de fallecimiento de la madre. Asimismo, se puede hacer uso de éste en caso de que el hijo/a fallezca.

En el caso de nacimientos prematuros, el permiso se hace efectivo a partir de la salida del hospital y hasta un máximo de 3 semanas.

Paternidad

El permiso de paternidad es de 13 días interrumpidos en caso de nacimiento, adaptación o acogida, que se suman a los dos días reconocidos por convenio colectivo.

La prestación económica equivale al 100% de la base reguladora.

En caso de parto, adopción o acogimiento múltiple, se amplía en 2 días más por cada hija o hijo, a partir del segundo.

A partir del 1/1/2009 el permiso se ha ampliado a 20 días en los casos de familia numerosa. Además, el permiso se podrá ampliar 22 días por cada hijo/a, a partir del segundo, si alguno de ellos nace con discapacidad.

A partir de 1/1/2011, el permiso se ampliará a 4 semanas.

Puede disfrutarse simultáneamente con el permiso de maternidad o finalizado el mismo, a tiempo parcial o completo.

Además, se reconoce el derecho a lactancia, equivalente a una hora diaria, que puede ser acumulada en días libres, incrementándose proporcionalmente en los casos de parto múltiple. En este sentido, cuando el padre y la madre trabajen, puede ser disfrutado indistintamente por una u otro.

Finalmente, también tiene derecho al disfrute de vacaciones fuera de los períodos de incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia, y en caso de coincidencia con la suspensión por paternidad o maternidad.

PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Reducción jornada

Para el cuidado de menores de 8 años de edad o personas con discapacidad que no desempeñen actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que no pueden valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

La jornada puede ser reducida, con disminución del salario, entre 1/8 y la mitad de la misma.

Excedencias

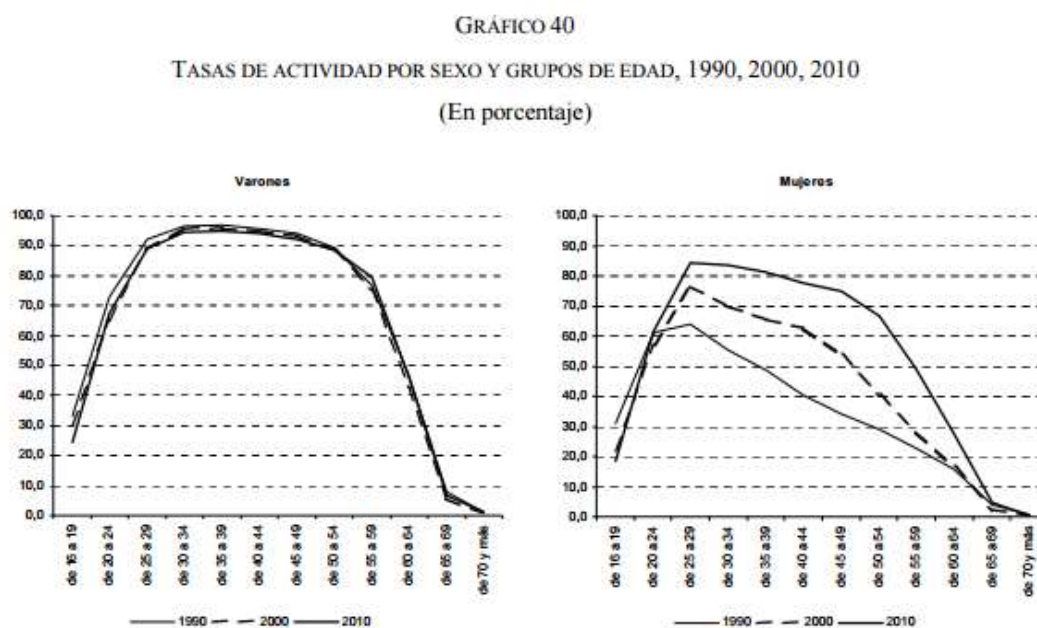
- Guarda legal: de duración no superior a los 3 años para atender el cuidado de cada hijo/a (natural, adopción o acogida) a contar desde la fecha de nacimiento.
- Cuidado de familiares: de duración no superior a 2 años para atender el cuidado de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.
- Voluntaria: con al menos un año de antigüedad en la empresa y por un plazo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años.

En los casos de guarda legal y cuidado de familiares se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año, considerándose los 2 primeros años de excedencia como tiempo cotizado a efectos de Seguridad Social.

3.2. Políticas de mejora de la igualdad de oportunidades

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo remunerado fue una de las principales transformaciones sociales experimentadas en el siglo XX. A lo largo del proceso de acceso de las mujeres al trabajo, las políticas sociolaborales de género han ido contribuyendo a la mejora de la situación entre mujeres y hombres.

Gráfico 3.1. Tasa de actividad en función del sexo y la edad.



Como podemos observar en los gráficos, en la última etapa de expansión de la economía española, la tasa de actividad femenina ha ido incrementando de manera significativa, debido fundamentalmente al crecimiento de la economía española y del empleo y, en concreto, al auge del sector servicios, que ha supuesto nuevas oportunidades de empleo para las mujeres.

Sin embargo, como veremos a continuación, los avances conseguidos no son suficientes, ya que, la participación laboral de las mujeres en España sigue siendo mucho más baja que la de los hombres, por lo que, aun no se ha logrado la igualdad efectiva entre hombres y mujeres como aparece en la legislación. Para ello, analizaremos la situación actual de la mujer española.

El porcentaje de formación de la mujer supera a la tasa masculina, ya que actualmente el 66% de la población universitaria es femenina, no sólo en estudios con orientación femenina sino también en otros como pueden ser las ingenierías o las ciencias técnicas. Sin embargo, la retribución salarial desarrollando el mismo tipo de puesto, tareas y funciones la mujer percibe un 33% menos de salario que los hombres y, la tasa de paro es mayor llegando a ser el doble como refleja la última encuesta de la EPA publicada procedente del primer trimestre del 2004.

Otros elementos de discriminación de negativa a tener en cuenta en contra de las mujeres:

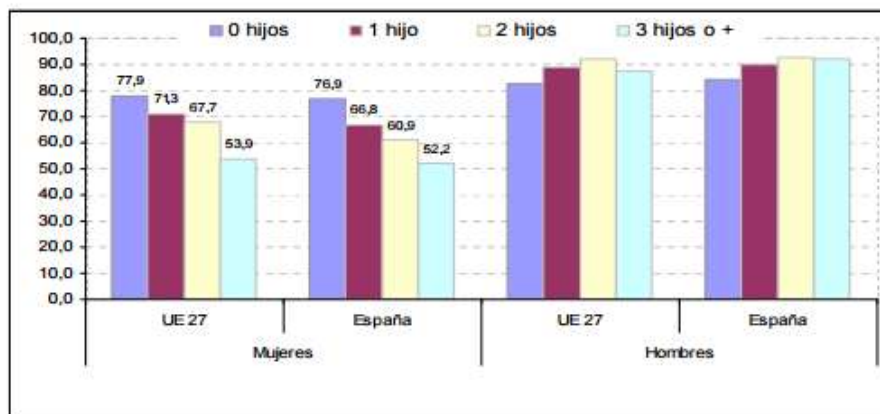
- Las mujeres sufren un mayor grado de presión y enfermedades psicológicas de origen laboral.

- Elementos de presión familiar donde la carrera profesional de la mujer supone un añadido a sus cargas familiares (cuidado de hijos, ancianos, tareas domesticas, etc).

En este sentido, una de las mayores dificultades de las mujeres es compaginar el ámbito familiar y laboral, ya que, en España, al igual que en la UE, la tasa de ocupación femenina disminuye a medida que aumenta el número de hijos como podemos observar a continuación:

Gráfico 3.2. Tasa ocupacional de hombres y mujeres en 2007.

GRÁFICO 42
TASA DE EMPLEO DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE 20 Y 49 AÑOS, SEGÚN NÚMERO DE HIJOS, 2007



Fuente: Eurostat, *Labour Force Survey*.

A nivel general, la mujer española sigue encontrándose en una situación de exclusión laboral, debido a la existente precariedad laboral puesto que los contratos de la mujer son de menor calidad, esto es, contrato de carácter temporal, a tiempo parcial, contratos de obras y servicios, etc.

Por todo ello, el mercado laboral actual muestra una notable desigualdad, que se pretende corregir mediante planes de actuación de intervención política, creando empleo y mejorando las condiciones laborales de todas las mujeres que se encuentran en exclusión social, consiguiendo la igualdad efectiva de oportunidades y no discriminación. Es decir, estos programas permitirán incrementar la empleabilidad de la mujer, protegiendo sus derechos como trabajadora y ciudadana.

Resumiendo, los principales objetivos de estos planes de desarrollo son los siguientes:

- Lograr un alto nivel de empleo en la economía en general y en todos los sectores del mercado laboral.
- Sustituir el desempleo por la empleabilidad y la creación de empleo sostenido.

- Ofrecer un marco de igualdad de oportunidades, de tal manera, que todos los ciudadanos puedan participar y acceder a un empleo digno.

PROGRAMAS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL

Las políticas que han impulsado la igualdad de género, desde que se creó el Instituto de la Mujer en 1983, contribuyen a mejorar la situación de las mujeres con respecto a la de los hombres en la sociedad. Pero, sin embargo, los avances conseguidos todavía no son suficientes ni están representados como referencia la promulgación legislativa.

Por este motivo, desde el Instituto de la Mujer, se han llevado a cabo programas que ayudan en temas como la migración, mujeres víctimas de violencia de género, minorías étnicas, personas de edad avanzada y diversidad funcional.

A continuación, analizaremos el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, aportando la explicación necesaria para el entendimiento de su objetivo.

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016

En la actualidad, nuestra sociedad tiene tres retos fundamentales para alcanzar la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres:

1. Mejorar de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo en el mercado laboral, y en el emprendimiento.
2. Apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
3. Erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo.
4. Mejorar la participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social.
5. Impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo.
6. Integrar plenamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas y acciones del Gobierno.

A continuación explicaremos en detalle algunos de ellos.

En primer lugar comenzaremos con el primer objetivo, la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial.

Según los datos obtenidos de la EPA, en 2013 la participación de las mujeres en el mercado laboral continúa siendo menor a la de los hombres.

Aunque las mujeres cuentan con un nivel de formación algo superior a la de los hombres (el 52% de las personas con estudios de 2.º ciclo finalizados son mujeres) y, obtienen mejores cualificaciones que sus compañeros. Todo ello no se ve reflejado en el ámbito laboral, estando lejos la tasa de empleo de alcanzar los objetivos de la estrategia “Europa 2020”.

En este sentido, también es necesario hablar de la segregación ocupacional, ya que, el mayor porcentaje de contratos a tiempo parcial está protagonizado por las mujeres. Además, las mujeres se concentran en un número más reducido de sectores y ocupaciones, con unas retribuciones menores a sus compañeros. Esto se denomina brecha salarial de género, situándose en 2011 según el INE en un 16,3%, como promedio de la diferencia de los ingresos brutos por hora trabajada de hombres y mujeres, incurriendo en muchas ocasiones en discriminación por razón de sexo, cuando ambas realiza el mismo trabajo percibiendo distintas remuneraciones.

Asimismo, las mujeres no suelen ocupar puestos de responsabilidad, a pesar de que sus niveles educativos son, actualmente y en general, superiores. Tampoco es significativo el papel de las mujeres como empresarias y emprendedoras, según los datos de la EPA en 2013, la opción de ser empresaria sin personal asalariado o trabajadora autónoma (9%) o empleadora (3,4%) es elegida por una minoría y, aunque el número de empresarios con o sin personal asalariado o autónomos, en relación con el total de hombres ocupados, no sea muy elevado, prácticamente dobla al de mujeres.

Por todo lo explicado anteriormente es evidente la necesidad de que los poderes públicos actúen en el ámbito laboral combatiendo todas las insuficiencias normativas descritas anteriormente, con el objetivo de corregir la discriminación por razón de sexo que podemos observar en muchos ámbitos (ocupación, retribución, promoción...). Para tratar de resolver todos los problemas nombrados anteriormente, expondremos una serie de objetivo, líneas de actuación y medidas para corregir dichas deficiencias:

1. Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo. Para ello, es necesario que los poderes públicos favorezcan la inclusión e integración transversal de la igualdad de trato y oportunidades en el diseño, implantación y evaluación de las políticas públicas de empleo, así como, su reactivación económica, facilitando la participación de mujeres y hombres en programas de formación y empleo.

2. Promover la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas. Las Administraciones deben poner en práctica el valor de la igualdad, como elemento principal de una reorganización y reestructuración social y económica, como factor de crecimiento económico.

3. Combatir la brecha salarial del género, fomentando la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

4. Fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo, así como, la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público. Para ello, la principal línea de actuación implicará, implantar medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, tanto para el sector público como para el emprendimiento.

5. Estudiar la fiscalidad y el sistema de algunas prestaciones públicas desde la perspectiva de la mujer trabajadora como segundo perceptor de rentas, puesto que, pueden influir en el grado de desarrollo de la actividad laboral de las mujeres y perspectivas profesional, afectando directamente a sus niveles de renta y prestaciones económicas.

En segundo lugar, participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social y, en la educación.

En los últimos años, el acceso de las mujeres al poder político, económico, social y educativo ha aumentado, pero es un tema en el que hay que seguir avanzando, puesto que, aun sigue existiendo desigualdad por razón de género en estos ámbitos. En la presente legislatura, el 36% de los escaños del Congreso de los Diputados y el 33,3% de los del Senado están ocupados por mujeres. En cuanto al Gobierno, cuenta con un 30,77% de mujeres.

En los órganos más altos del poder judicial y, aunque el número de mujeres licenciadas en Derecho es mayor, sigue habiendo notables diferencias. En este sentido, entre los miembros del Tribunal Supremo, según los datos de 2012 incluidos en el Informe de Impacto de género a los Presupuestos 2014 del Consejo General del Poder Judicial, las mujeres sólo suponen el 12,35%, mientras que, en el Tribunal Constitucional, y según los datos del Fichero de Altos Cargos de 2013, alcanzan el 16,7%.

Además, según los últimos datos disponibles de “Mujeres en Cifras”, en 2012, las mujeres suponían el 32,6% de los altos cargos de la Administración General del Estado. A pesar de esto, las diferencias son aún mayores en el ámbito cultural. En 2012, tan sólo el 8,6% de los académicos y académicas numerarios, en las Reales Academias, eran mujeres. De igual modo ocurre en el ámbito universitario; en el curso 2011-2012, el número de profesoras en las Universidades españolas alcanzaba el 38,64%. En este

sentido, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas, ya que apenas alcanzan el 39% del total de personas empleadas en I+D.

En 2012, las mujeres que formaban parte de los Consejos de Administración de las empresas del IBEX-35 suponían el 13,27%. Asimismo, según los datos obtenidos por la EPA, en 2013, el porcentaje de mujeres ocupadas en puestos de dirección y gerencia (30,4%) continúa siendo muy inferior al de los hombres (69,6%).

Para lograr una mayor participación de las mujeres en los ámbitos explicados anteriormente, exponemos una serie de medidas con el objetivo de lograr una igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en lo que a este tema se refiere:

1. Incrementar la participación de las mujeres en el ámbito económico y político, fomentando el acceso a puestos directivos y de responsabilidad.

2. Favorecer el movimiento asociativo de las mujeres, consiguiendo una mayor participación de las mujeres en los distintos sectores sociales.

Finalmente, los instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno.

La igualdad de trato y de oportunidades debe incluirse en el diseño y ejecución de todas las políticas y acciones públicas. Dicha integración depende de las actuaciones y las medidas que lleven a cabo los poderes públicos.

Por ello, es necesario definir una serie de objetivos y actuaciones para reforzar la aplicación de este principio:

1. Favorecer la generación de conocimiento, con el objetivo de visibilizar el papel de las mujeres en la sociedad y en su participación en el mercado laboral.

2. Promover la formación y la sensibilización.

3. Mejorar la evaluación del impacto normativo y de la presupuestación con perspectiva de género.





PARTE PRÁCTICA





**CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE LA
DESIGUALDAD DE GÉNERO EN
FUNCIÓN DE LOS ORGANISMOS:
ESTUDIO DE LA EMPRESA**

FICO MIRRORS S.A.



En este capítulo haremos una breve mención a la normativa nacional y autonómica, explicando más en detalle la normativa provincial, es decir, desde lo general a lo particular. Y, a continuación, analizaremos la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en una empresa de la provincia de Soria, esto es, Fico Mirrors S.A.

4.1. Políticas sociolaborales para lograr una igualdad efectiva

A lo largo de las últimas décadas se han puesto en marcha diferentes estrategias y políticas dirigidas a lograr una igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y por ende, eliminar cualquier tipo de traba, desigualdad o discriminación por razón de género.

No obstante, el pleno reconocimiento de una igualdad formal, tal y como viene regulada en la propia Ley Orgánica de igualdad, ha resultado insuficiente para la consecución de la igualdad efectiva. Por ello, es necesario la adopción por parte de los Estados miembros de normativas específicas en materia de igualdad, con el objetivo de suprimir los obstáculos que dificulten el acceso, permanencia y promoción de las mujeres en las empresas, es decir, fomentar la igualdad de género en todas las políticas comunitarias, en las políticas nacionales de los Estados miembro y luchar contra la discriminación por razón de sexo. De tal forma, que obligue a todos los países integrantes a adaptar en sus normativas las directivas que se aprueben a nivel comunitario.

4.1.1. Ámbito nacional

En el ámbito nacional, tenemos como referencia la Ley Orgánica 3/2007, cuyo principal objeto social es, la determinación de que los hombres y mujeres tienen los mismos derechos y deberes, es decir, debe existir la igualdad efectiva de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, así como, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo. Todo ello, supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. ¹

Paralelamente, se han elaborado actualmente dos herramientas de planificación:

- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, orientado a eliminar las discriminaciones de género que existan en la sociedad y lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer, trata de la lucha contra esta lacra a través de diferentes medidas de actuación estipuladas por los poderes públicos.

4.1.2. Ámbito autonómico

En Castilla y León la igualdad de oportunidades viene recogida en el Estatuto de Autonomía. De igual forma que en el ámbito nacional, existe una ley para regular esta materia, la ley 1/2003, encargada de la promoción de la igualdad desde diferentes puntos de vista (laboral, económico, educativo, etc).

Paralelamente, también se ha incluido el Plan Autonómico para la igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género, promoviendo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

4.1.3. Ámbito provincial

En el ámbito provincial, la igualdad de género viene recogida en la Ley 7/1985, de Bases del Régimen Local, y concretamente, en la ley 16/2010, de 20 de diciembre, de Servicios Sociales de Castilla y León.

¹ <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf> Página 6

Con el mismo objetivo, la Diputación de Soria se ha venido dotando de diferentes instrumentos estratégicos de planificación para reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en la provincia. Para ello, realizaremos un análisis de los datos reales de Soria y de sus posibles necesidades.

En primer lugar, comenzaremos estudiando el porcentaje de mujeres y de hombres en la provincia de Soria. En 2015, contaba con una población masculina del 53% y el 47% mujeres. Además, la provincia de Soria registra una de las cifras más altas de toda España. Según las últimas cifras registradas en el INE en 2012, la esperanza de vida al nacer de las mujeres sorianas es de 87,18 años y la de los hombres de 80,76 años. La media nacional en ese mismo año era de 85,13 para las mujeres y 79.38 para los hombres.

En segundo lugar, examinaremos los cambios que se han ido produciendo en el mercado laboral. Según la Encuesta de Población Activa (EPA), desde 2005 hasta el último trimestre de 2013 la población activa de la provincia de Soria se ha incrementado en 3800 personas. La tasa de actividad de la provincia ha pasado del 51% en 2005 al 57,4% en el último trimestre de 2013. Concretamente, la población femenina ha experimentado un incremento en este periodo. Mientras que en el año 2005 la tasa de actividad femenina era de 39,4%, en 2013 alcanza el 51,2%.

Es cierto que siguen existiendo diferencias pero, la brecha de género se ha ido reduciendo notablemente. En 2005 la diferencia de tasas superaba los 20 puntos porcentuales, mientras que en 2013 se reduce a 12.

En la tabla (véase Anexo 1) podemos observar que la tasa de actividad² se incrementó notablemente desde 2005 a 2013. Además, el componente femenino experimentó un gran aumento en 2013, pasando de un 39,4% a un 51,2%, fue entonces, cuando empezó a disminuir la desigualdad de género que existía entonces.

Cómo vemos en la tabla (véase anexo 2), el número de parados en Soria también se vio afectado por la crisis económica, ya que, en el año 2005 tenía una tasa de paro del 5,1%. En el cuarto trimestre de 2013, la tasa de paro en la provincia de Soria fue del 16,45%. Con todo ello, Soria se posicionó como la tercera provincia de España con menor tasa de paro, precedida de Lleida (16,23%) y Guipúzcoa (12,75%). Además, en relación con el resto de provincias castellanoleonesas, Soria es la menos azotada por la destrucción de empleo, puesto que, la tasa del conjunto de Castilla y León es del 22,03%. En Soria las mujeres siguen presentando tasas de paro más altas que la de los hombres.

En 2005 la tasa de paro femenina era 5,6 puntos superior a la masculina, mientras que en el año 2013 las diferencias son de 2,7 puntos.

² Es el cociente entre la población activa y la población en edad de trabajar.

En tercer lugar hablaremos de la retribución. Según el “estudio sobre la diferencia salarial por razón de género” llevado a cabo por el Observatorio Regional de Empleo del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, en 2010 la brecha salarial se situaba en torno al 33,5%, superior a la media nacional, donde las diferencias salariales entre los hombres y mujeres eran ese mismo año del 29%.

En Castilla y León los hombres tienen una retribución superior que las mujeres en todos los grupos de edad, situándose las mayores diferencias salariales entre los 45 y los 54 años, tramo en el que los hombres perciben un sueldo un 36% superior al de las mujeres y a partir de los 55 años, en el que cobran un 44% más que las mujeres.

Tomando como indicador el salario medio anual, Castilla y León es la segunda comunidad española con las peores remuneraciones salariales femeninas después de Canarias.

La segregación ocupacional es uno de los factores que más influyen en la brecha salarial, pero el estudio también constata que las mujeres obtienen salarios más inferiores a los de los hombres en las mismas ocupaciones y con el mismo tipo de formación.

Aunque las diferencias salariales se vienen reduciendo (en el año 2006 la brecha salarial de Castilla y León era del 39%), el estudio sigue siendo pesimista en el corto y medio plazo.

Es cierto que las mujeres son las que hacen mayor uso de las medidas para la conciliación (permisos, excedencias, reducción de jornada, etc.). Además de la disminución en salarios y cotizaciones, para muchos/as empleadores esto supone un obstáculo para la contratación de mujeres.

Sólo una redistribución del trabajo doméstico y de las responsabilidades familiares permitirá a las mujeres competir con los hombres en igualdad en el mercado de trabajo y les permitirá, en definitiva, superar su histórica debilidad en el mercado de trabajo, que es la causa última de la discriminación salarial.

Finalmente, una vez analizada la desigualdad de género en el acceso al mercado laboral y, en materia demográfica y salarial, complementaremos el estudio con los resultados de la Consulta Ciudadana llevada a cabo por la Diputación de Soria en el año 2014. El 68,4% de la población soriana considera que en su entorno cercano existen desigualdades entre mujeres y hombres, concretamente un 49% de los hombres percibe dichas desigualdades, mientras que el porcentaje de mujeres se eleva al 75,4%.

Uno de los principales problemas que los encuestados consideran que afectan negativamente a las mujeres son: desigual reparto de las tareas domésticas entre mujeres y hombres y la dificultad para conciliar trabajo y familia. Esto es lo que ocasiona una mayor dificultad para acceder al mercado, y en mayor medida a puestos de mando y responsabilidad. Concretamente, el 73% de las personas encuestadas cree que los empresarios/as de la provincia de Soria prefieren hombres para ocupar los puestos de responsabilidad.

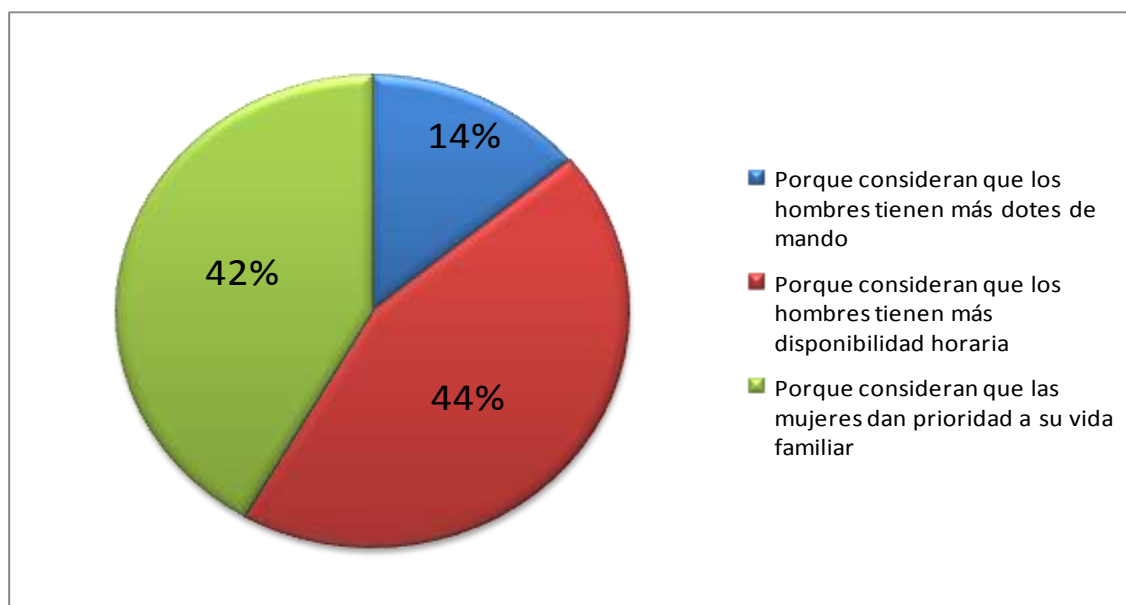
Seguidamente, estudiaremos cómo afecta la existencia de barreras para la promoción laboral de las mujeres en la provincia de Soria según dicha encuesta, lo que en capítulos anteriores denominamos techo de cristal, reflejado en las siguientes tablas.

En la 1ª tabla, podemos observar que la mayor percepción de la existencia de techo de cristal en Soria se encuentra en el rango de edad de 45 a 64 años. Por el contrario, el rango de 65 o más años piensan con un 46,2% que no existe dichas barreras.

En la 2ª tabla (veáse anexo 3 y 4), analizamos la percepción del techo de cristal en función del nivel de estudios, siendo los universitarios los que mayor porcentaje experimentan, con un 81%, y un 19% son los que no creen que existan barreras que dificulten a las mujeres el acceso al mercado laboral.

Entre las personas que consideran que los/as empleadores/as prefieren a los hombres para ocupar los altos cargos y con elevada responsabilidad, la mayoría creen que esto es debido a que los hombres tendrán mayor disponibilidad horaria (44,3%) o que las mujeres darán prioridad a su vida familiar (41,7%).

¿POR QUÉ CREEN QUE LOS/AS EMPLEADORES/AS DE LA PROVINCIA PREFIEREN HOMBRES PARA PUESTOS DE RESPONSABILIDAD



Fuente: Diputación de Soria.

Para concluir el estudio en la provincia de Soria, la Diputación de Soria ha realizado el III Plan para la igualdad entre mujeres y hombres de Soria 2015-2020, cuyo principal objetivo es integrar plenamente el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la provincia de Soria, eliminando las posibles trabas y barreras que tienen las mujeres para acceder al mercado laboral y a puestos con responsabilidad y mando, así como, cualquier aspecto que suponga alguna discriminación, tanto directa o indirecta, en materia de género y que, perjudique a la igualdad de género.

Tras analizar la situación de la provincia de Soria en materia de la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, vamos a pasar a estudiar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa Fico Mirrors S.A de Soria.

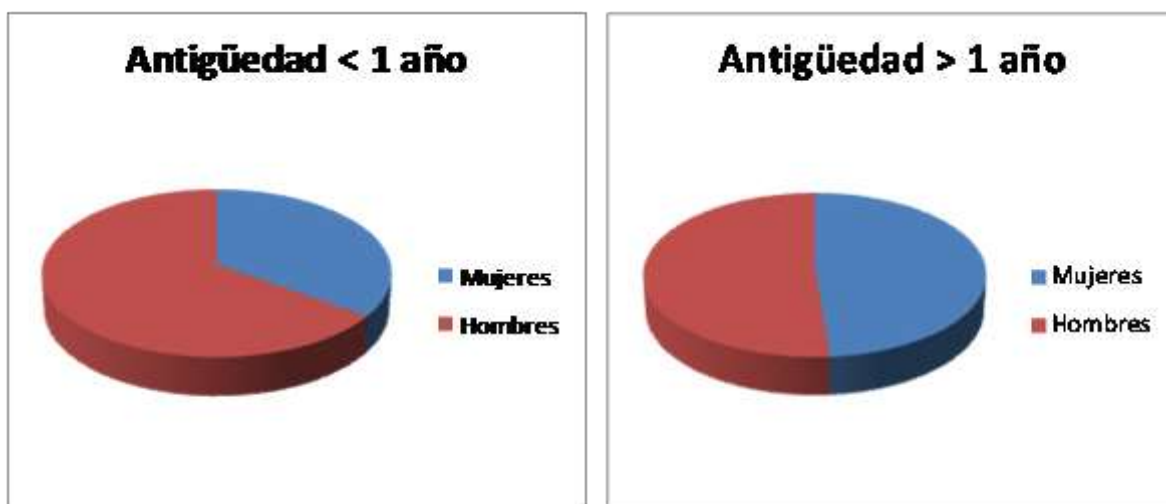
4.2. Análisis de la igualdad de trato y oportunidades en la empresa fico mirrors s.a.

4.2.1. Características de la plantilla

FICO MIRRORS S.A. cuenta con un total de 418 hombres y 349 mujeres, dentro de los cuales más del 70% son trabajadores con una antigüedad superior al año.

Del total de hombres, un 28% son trabajadores con una antigüedad < 1 año y un 72% tienen una antigüedad superior al año.

Del conjunto de mujeres, un 18% cuentan con una antigüedad inferior al año y, un 82% tienen una antigüedad > 1 año.



Como observamos, la distribución por sexo de los trabajadores con una antigüedad > 1 año es homogénea, a diferencia de los trabajadores < 1 año, cuya distribución es desigual, siendo un 65% hombres y un 35% mujeres.

4.2.2. Contratación de empleados

En cuanto a la contratación de los trabajadores podemos distinguir: contrato indefinido y contrato temporal. La distribución es equitativa en los contratos indefinidos, siendo desigual en el contrato temporal, con un 72% mujeres y 28% hombres.

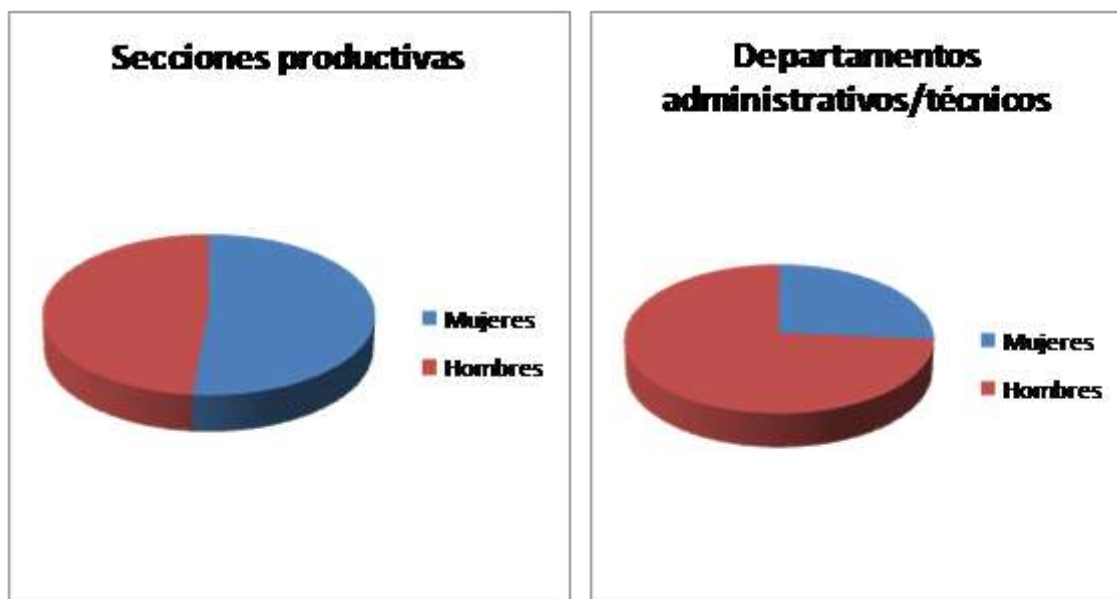


La deflación salarial se ha concentrado en los contratos temporales y, a tiempo parcial, afectando especialmente a las mujeres.

En lo que respecta a las promociones en este mismo año, no se tiene en cuenta el género, solo criterios profesionales, experiencia y desempeño en su puesto de trabajo.

4.2.3. Ocupación de los empleados

En las secciones productivas, con menor mando y responsabilidad, la distribución es similar: hombres 284 y mujeres 301. Sin embargo, en los altos cargos y departamentos administrativos/técnicos, la desigualdad es más visible: hombres 134 y mujeres 48.



4.2.4. Formación

En la empresa existe un Plan de formación anual que recoge todas las acciones formativas que se realizan en la planta, en función del puesto de trabajo de cada trabajador/a, y sin tener en cuenta el sexo a la hora de establecer dicho plan de formación.

Por lo que, no se aprecian diferencias significativas en el número de cursos realizados por el personal de uno y otro sexo respecto del lugar y el horario realizado, sin conocer qué cursos se han ofertado y la distribución por sexo en cada uno de ellos así como el número de horas dedicadas a la formación.

4.2.5. Retribución

La retribución salarial se fija en la planta a través del Convenio Colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Soria, que no hace distinción en cuanto a sexo a la hora de establecer los mínimos salariales a aplicar.

No obstante, seguimos insistiendo en que las categorías de Ingeniero Superior, Encargado, Maestro 2ª, Tec. Organización 1ª, Jefe 2ª Admón., Oficial 1ª Admón. Y Jefe de Taller, no están ocupadas por ninguna mujer lo que supone una distribución muy desigual entre los dos sexos.

El resto de la retribución que percibe el trabajador/a por encima de esos límites se fija según criterios de equidad, mérito, capacidad y evolución del mercado.

4.2.6. Conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Según los datos facilitados por la empresa referida, los permisos retribuidos para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, tanto de hombres como mujeres, son los que legalmente les corresponden por paternidad y maternidad, regulados en el Convenio Colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Soria.

No obstante, de los permisos no retribuidos podemos afirmar que estos son utilizados masivamente por mujeres, lo que indica que la conciliación de la vida familiar y laboral, están en manos, casi exclusivamente, de mujeres, continuando con un rol tradicional en nuestra sociedad, que lleva a una mayor carga de trabajo personal para este sexo.

Actualmente, como podemos observar en los datos obtenidos en este mismo año en la empresa FICO MIRRORS S.A, aun sigue existiendo desigualdades en contratación, segregación ocupacional, retribución, etc, pero bien es cierto, que ha ido disminuyendo con el paso de los años. Esto es debido, a la implantación del Plan de Igualdad del 19 de febrero de 2015, en el cual se determinaron una serie de medidas para mermar la desigualdad de trato y oportunidades que existía entre mujeres y hombres.

A continuación explicaré brevemente los aspectos relevantes del Plan de Igualdad de la empresa FICO MIRRORS S.A.:

- **Selección y reclutamiento.** El objetivo del Plan es conseguir una participación equilibrada en todos los departamentos para ello, en la selección de personal se indicará de manera expresa que la oferta va dirigida a ambos sexos y se utilizará un lenguaje genérico y no sexista.
- **Desarrollo profesional y promoción.** Se trata de mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de alto mando y responsabilidad. Una de las medidas que se propusieron fue, formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar candidaturas para las promociones, con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva y sin estereotipos de género.

- **Política retributiva.** La finalidad del Plan es promover la igualdad de retribución para trabajos de igual valor. Para lograrlo, FICO MIRRORS S.A garantizará una correcta aplicación de todos los conceptos salariales definidos en el Convenio Colectivo de aplicación en función de la categoría profesional del trabajador/a y de su puesto de trabajo, funciones, responsabilidades y disponibilidad.
- **Formación.** El objetivo es introducir la dimensión de género en el plan de formación anual para integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, para ello Incluirán módulos de igualdad en la formación dirigidos a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluido el personal de mando.
- **Conciliación y corresponsabilidad.** Se trata de dar a conocer la totalidad de los derechos laborales para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar existentes en la empresa, analizando nuevas necesidades que hagan partícipes a los hombres, para lo cual, difundirán entre todos los empleados/empleadas, un documento con los derechos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional que resulte aplicable en Fico Mirrors, S.A.
- **Salud laboral.** El propósito es Analizar las condiciones laborales del personal de Fico Mirrors S.A. Soria para velar por el cumplimiento de la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género, por lo que se realizará la formación necesaria en perspectiva de género dirigida a personas responsables de la prevención de riesgos laborales.

CONCLUSIONES





Tras estudiar a lo largo del Trabajo Fin de Grado la desigualdad existente entre hombres y mujeres y, el estudio de la igualdad de oportunidades y de trato en la provincia de Soria, en este apartado explicaremos las conclusiones generales extraídas del marco teórico y otras específicas obtenidas a partir del análisis del caso práctico. Finalizaremos, con un breve comentario sobre posibles recomendaciones, además de añadir una opinión personal.

Conclusiones generales.

Como sabemos, desde sus primeros comienzos, en la etapa de la prehistoria, ha existido una notable desigualdad de la mujer frente al hombre, encargándose la mujer únicamente de las tareas domésticas no remuneradas y el hombre se dedicaba al trabajo productivo, como era la caza. En ese momento comienza a hacerse visible una pequeña discriminación entre ambos sexos. Dicha desigualdad se ha ido minorando con el paso de los años, puesto que, cada vez son más las mujeres que compaginan la vida laboral con la familiar, pero actualmente sigue existiendo desigualdad entre hombres y mujeres.

Esto podría solventarse con una redistribución del trabajo doméstico y de las responsabilidades familiares, lo que permitirá a las mujeres competir con los hombres en igualdad en el mercado de trabajo y, en definitiva, superar su histórica debilidad en el mercado de trabajo, que es la causa última de la discriminación salarial.

Como hemos visto, la igualdad es un principio fundamental que debe cumplirse en todos los países de la Unión Europea, cuya regulación comenzó con el tratado de Ámsterdam en 1999 pasando por diferentes normativas hasta llegar a la actualidad. Si bien es cierto que desde entonces, se han promulgado diferentes leyes, pero hasta ahora dichas acciones normativas han sido insuficientes.

El camino por recorrer hasta llegar al momento en el que la brecha desaparezca, es largo, pero será imposible de realizar sin el compromiso de los distintos estamentos políticos, sociales, y de la ciudadanía.

La lucha de la mujer durante tantos años, tiene que convertirse en una lucha de todos y de todas y en un tema fundamental de las agendas políticas. Y debe saltar de ahí, a la realidad, a los pequeños cambios de cada día. Los logros deben sepultar la desigualdad como un tema caduco e innecesario de plantear, entonces será señal de que lo hemos conseguido y de que nuestra sociedad es más justa y equilibrada.

Seguidamente, hablaremos de algunas barreras que se encuentran las mujeres en el acceso al mercado, en el transcurso del mismo y en su retribución, puesto que, la mitad de las mujeres reconocen haber sufrido algún tipo de discriminación en el mercado laboral.¹

En primer lugar, nos centraremos en la discriminación en el acceso al empleo en España. Por una parte, la incorporación de las mujeres de 15 a 64 años al mercado laboral ha pasado del 35% en 1985 al 68% en 2016, un porcentaje que se encuentra por encima de la media en la UE y de países como Francia y EEUU. Sin embargo, las mujeres españolas generalmente sufren mayores tasas de desempleo que los varones (seis puntos de diferencia en promedio durante los últimos 15 años) y, además tienen más empleos temporales y parciales, cobrando en muchas ocasiones, las chicas de 15 a 24 años salarios inferiores, en torno a un 20% por debajo de los varones.² En este sentido, según los datos obtenidos del informe de Brechas de género en el mercado laboral español publicado por la Fedea (Fundación de Estudios de Economía Aplicada) de 2016, la brecha salarial entre mujeres y hombres se sitúa en el 24%, la más alta de los seis últimos años.

¹ <http://www.lanacion.com.ar/1990677-discriminacion-laboral-la-mitad-de-las-mujeres-se-sienten-postergadas> La Nación, “Discriminación laboral: la mitad de las mujeres se sienten postergadas”, publicado el 7 marzo de 2017.

² <http://www.elmundo.es/sociedad/2016/10/24/580e03d3ca4741391c8b45e7.html> El mundo, “Las mujeres están más formadas pero sufren más desempleo”, publicado el 24 octubre 2016.

En último lugar, hablaremos de la discriminación ocupacional, es decir, las mujeres además de tener obstáculos para acceder al mercado laboral, también sufren discriminación ocupacional en el propio puesto de trabajo, puesto que, los hombres suelen ocupar los altos cargos con mayor responsabilidad, quedando los trabajos más precarios y peor pagados para las mujeres. Además, un factor perjudicial para la mujer es la maternidad, puesto que, en muchas ocasiones ha sido causa de despido, como podemos observar en la siguiente noticia del periódico El País publicado en julio de 2017.³

En este sentido, comparándolo con el resto de países, España ocupa una posición baja respecto al resto de países en lo relacionado con la educación, sanidad, participación política, etc. Por lo que, los organismos públicos, como hemos dicho anteriormente, tienen que tomar medidas para lograr equipararse a los países de la Unión Europea.

Para conseguir solucionar dicha situación, es necesario que las instituciones públicas adopten políticas de mejora y de inserción sociolaboral para tratar de reducir la desigualdad actual entre hombres y mujeres y, promover la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Conclusiones específicas

Desde el año 2001 la Diputación de Soria se ha ido dotando de planes específicos para reducir las desigualdades entre hombres y mujeres en la provincia y, analizar la problemática concreta de las mujeres en situación de vulnerabilidad.

A partir del diseño del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Soria en el año 2007 hasta la actualidad, se han producido importantes cambios demográficos y socioeconómicos en nuestra provincia. Fue, un periodo marcado por la crisis económica lo que tuvo repercusiones sociales importantes, tales como, el crecimiento de la desigualdad de género.

³ https://elpais.com/ccaa/2017/07/14/valencia/1500052766_918848.html

A principios de 2013, la provincia de Soria contaba con el 83,6% de personas ocupadas y tan sólo un 16,4% en paro. Por una parte, el factor femenino tiene una tasa de paro mayor que la de los hombres (17,96% frente al 15,26%). Por otra parte, la tasa de actividad femenina de la provincia ha pasado de ser un 51% en 2005 a un 57% en 2013. Por lo que, a pesar de seguir existiendo desigualdades entre hombres y mujeres, la brecha de género se está reduciendo con el paso de los años.

En este sentido, la brecha salarial regional en 2010 era superior a la media nacional, con un 34% aproximadamente, dentro de las cuales, las diferencias retributivas entre hombres y mujeres eran del 29%.⁴

Seguidamente, hare una breve mención al caso práctico analizado de la empresa FICO MIRRORS S.A. La empresa cuenta con 418 hombres y 349 mujeres, dentro de los cuales, la gran mayoría de ambos sexos tiene una antigüedad mayor al año.

En lo que respecta a la contratación, la mayor disparidad radica en los contratos temporales, siendo ocupados en un 72% por mujeres, y el resto por hombres. En este sentido, en la ocupación ocurre algo similar, en los puestos de trabajo de alto mando y con mayor responsabilidad, las mujeres disponen de un porcentaje más reducido, concretamente 48 mujeres frente a 134 hombres. Esto corrobora lo explicado anteriormente, es decir, las mujeres ocupan puestos precarios y peor retribuidos.

Finalmente, FICO MIRRORS S.A desarrolla un plan de igualdad para tratar de reducir las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, implantando medidas de mejora, con el objetivo de lograr una igualdad de trato y oportunidades entre ambos sexos.

Recomendaciones futuras

En primer lugar, es necesario tratar de eliminar los prejuicios y estereotipos que tiene la sociedad en relación con la discriminación de género. Desde que nacen, los niños y niñas reciben un trato diferente por parte de su entorno social, y aprenden las diferencias que existen entre los niños y las niñas y, por ende, entre las mujeres y los hombres.

⁴ “Estudio sobre la diferencia salarial por razón de género” realizado por el Observatorio Regional de Empleo del Servicio Público de Empleo de Castilla y León en 2013.

Con el paso del tiempo, esta diferencia es mayor, puesto que, los estereotipos siguen estando muy presentes en nuestra sociedad, podemos encontrarlos en los medios de comunicación, en el lenguaje que utilizamos diariamente, en la asignación de responsabilidades y obligaciones dentro de la familia.

Es pues un elemento que es necesario modificar desde niños, es decir, se trata de eliminar todas las dificultades que existen actualmente (lo que anteriormente hemos denominado techo de cristal) para acceder las mujeres al mercado laboral, con el objetivo de conseguir que todas las personas sean libres.

En este sentido, el mayor problema radica en la distribución de las tareas domésticas. Hoy en día, las mujeres son las que mayor tiempo dedican a las tareas domésticas y por tanto, la mayor proporción de excedencias y permisos son cubiertas por las ellas.

La solución sería una redistribución del trabajo doméstico y de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, lo que supondrá que las mujeres puedan competir con los hombres en igualdad de condiciones en el mercado laboral. Para ello, imprescindible que las instituciones y organismos públicos modifiquen la normativa actual en lo referente a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y propongan políticas de mejora y planes de igualdad de oportunidades, como por ejemplo, el plan estratégico de igualdad de oportunidades de 2014-2016.

Opinión personal

Analizando la evolución que la mujer ha tenido a lo largo de la historia, se podría afirmar que efectivamente con respecto a la prehistoria o Edad Media sí ha conseguido avanzar en el terreno laboral pero el problema es, que no lo suficiente. Vemos graves dificultades actuales que no han sido solventados ni con los programas fomentados por el Estado y otras instituciones públicas ni por la propia sociedad.

Efectivamente, las reformas laborales han impulsado que la mujer se incorpore a ciertas actividades pero en menor medida que los hombres. Un vez que la mujer accede al trabajo presenta, en muchas ocasiones, problemas a la hora de la conciliar la vida laboral y familiar, a lo que se le suma la dotación de salarios más bajos por ser infravaloradas y además, presentan jornadas laborales más irregulares y temporales.

En lo referente a la calidad de vida de este género femenino sus oportunidades de mejora y de ascenso en la escala social siguen siendo reducidas, además de ser las que siempre salen peor paradas en las situaciones de exclusión social.

La situación empeora ya que si extrapolamos todo esto a un nivel internacionales, se puede observar que en muchos casos ni si quiera se les reconocen unos derechos básicos que deberían ser esenciales.

En conclusión, cabe destacar que continuamos inmersos en una sociedad que a pesar de mostrar avances se encuentra en situación de desigualdad. Es cierto que, aun habiendo cambios en los modelos sociopolíticos seguimos encontrándonos en una realidad que sesga, diferencia y trata de diferente manera a las personas que las compone en función de la procedencia, nivel académico, sexo o género.

BIBLIOGRAFÍA





LIBROS

AGRUPACIÓN DE DESARROLLO EQUAL JEREZ. *Acciones positivas para la igualdad*. http://www.empleo.gob.es/uafse_2000-2006/equal/ProductosEqual/archivos/AD_444_producto_1.pdf

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2003). *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres*.

DIPUTACIÓN DE SORIA (2015). *III Plan para la igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en la provincia de Soria 2015-2020*. Soria.

FIRTH-COZENS, J (1920). *La mujer en el mundo del trabajo. Perspectivas psicológicas y organizativas*.

FUNDACIÓN DE MUJERES (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Ministerio de Igualdad. Madrid.

GÁLVEZ MUÑOZ, L. Y TORRES LÓPEZ, J. (2010): *Desigualdades. Mujeres y hombres en la crisis financiera*.

INSTITUTO DE LA MUJER, MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. FUNDACIÓN LARGO CABALLERO Y FUNDACIÓN FRIEDRICH EBERT (1989). *Mujer e igualdad de oportunidades en el empleo*. Madrid.

RAMOS TORRES, R (1990). *Uso del tiempo y desigualdad entre mujeres y hombres en España*. Instituto de la Mujer. Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.

PRADOS VELASCO, M.J. Y DÍAZ CAUÑAGO, E. (2000). *Situación Socioeconómica de las Mujeres Rurales en España*. Universidad de Sevilla.

SAN JOSÉ SEVIÁN, B (1989). *Democracia e Igualdad de Derechos Laborales de la Mujer. Por un consenso social sobre la necesidad de una política contra la discriminación de las mujeres en el empleo*. Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. Madrid.

DOCUMENTOS ELECTRÓNICOS, INFORMES Y PÁGINAS WEBS

AGENCIAS (2017). *El Gobierno impulsa el curriculum ciego para combatir la discriminación*. El País.

BIBLIOTECA DE CIENCIAS SOCIALES (2016). *La desigualdad de género en el mundo en 2016*. <http://bibwp.ulpgc.es/bcsentrecorchetes/2016/11/21/la-desigualdad-de-genero-en-el-mundo-en-2016/>

CANO, R. (2017). *Expulsadas del mercado laboral por su peso: "Estás demasiado gorda para este trabajo"*. El Confidencial.

- CONDE RUIZ, J.I. (2015). *Diferencias de género en Educación*. El Diario.
- CONDE RUIZ, J.I. (2015). *¿Cómo son los 'techos de cristal' en España?*. El Diario.
- CONDE RUIZ, J.I. (2015). *¿Cómo son los 'techos de cristal' en España?*. El Diario.
- FRANCESCA, C. (2017). *Condenada la Politécnica de Valencia por discriminar a una embarazada*. El País.
- GARCÍA IGLESIAS, I. (2015). *Las pymes prefieren contratar hombres antes que mujeres*. El País.
- GONZÁLEZ BETANCOR, S. (2004). *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral*. Las Palmas de Gran Canaria.
- GRACIA, P. *¿Desigualdad de género doméstica? España y Europa*. El Diario.
- HIMITIAN, E. (2017). *Discriminación laboral: la mitad de las mujeres se sienten postergadas*. La Nación.
- INFORME SOBRE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. El gobierno de España.
http://www.empleo.gob.es/es/igualdad/Documentos/Informe_aplicacion_principio_igualdad_2012.pdf
- INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. *Plan estratégico de la igualdad de oportunidades 2014-2016*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Madrid.
- JORRÍN, J (2017). *Las mujeres ganan en España un 35% menos que los hombres según Eurostat*. El Español
- MAYO, M. (2017). *Mapa de la desigualdad de género: así es la brecha entre hombres y mujeres en el mundo*. Expansión.
- MENÉNDEZ CALVO, R (2015). *Balance actual de la igualdad de género en el mercado de trabajo: crisis y reformas legislativas*. Madrid.
https://dspace.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/24207/balance_menendez_AFDU_A_2015.pdf?sequence=1
- RAMÍREZ LAGO, R. *Estereotipos, prejuicios y discriminación: ¿por qué debemos evitar prejuzgar?*. <https://psicologiymente.net/social/estereotipos-prejuicios-discriminacion>
- REYNO ACHARTE, S (2010). *Discriminación laboral de la mujer*.
- SANCHEZ, E. (2017). *Paso atrás en la igualdad de género*. El Mundo.

LEGISLACIÓN

España. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*.

España. Ley 1/2003, de 3 de marzo de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Castilla y León. *Boletín Oficial del Estado*.

España. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. *Boletín Oficial del Estado*.



ANEXO. ESTADÍSTICAS





ANEXO 1. EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD POR GÉNERO

	2005				2013			
	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia
Ávila	49,6%	62,1%	37,0%	-25,1%	55,5%	65,0%	46,2%	-18,8%
Burgos	56,0%	67,4%	44,8%	-22,6%	60,1%	67,6%	52,9%	-14,7%
León	48,8%	59,1%	39,0%	-20,1%	47,3%	53,9%	41,5%	-12,45
Palencia	52,8%	66,8%	39,0%	-27,8%	52,7%	59,2%	46,2%	-13,0%
Salamanca	52,4%	63,5%	42,2%	-21,3%	54,3%	57,4%	51,1%	-6,3%
Segovia	57,0%	69,1%	44,5%	-24,6%	60,2%	67,2%	53,3%	-13,9%
Soria	51,0%	61,6%	39,4%	-22,2%	57,4%	63,6%	51,2%	-12,4%
Valladolid	56,6%	68,5%	45,0%	-23,5%	59,8%	67,1%	52,8%	-14,3%
Zamora	44,5%	57,1%	32,0%	-24,1%	45,1%	51,8%	38,3%	-13,5%
CASTILLA Y LEÓN	52,5%	64,1%	41,2%	-22,9%	54,6%	61,3%	48,3%	-13,0%
ESPAÑA	57,4%	68,8%	46,4%	-22,4%	59,4%	66,0%	53,3%	-12,7%

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa, Media anual de 2005 y 2013.

ANEXO 2. EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE PARO POR GÉNERO ENTRE 2005 Y 2013

	2005				2013			
	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia
Ávila	8,8%	5,2%	14,8%	9,6%	26,3%	23,6%	30,0%	6,4%
Burgos	6,7%	3,3%	11,7%	8,4%	18,3%	16,5%	21,5%	5,0%
León	10,8%	6,9%	16,4%	9,5%	24,2%	24,9%	23,2%	-1,7%
Palencia	7,5%	3,8%	13,6%	9,8%	21,1%	17,7%	25,5%	7,8%
Salamanca	9,1%	6,8%	12,3%	5,5%	23,1%	19,0%	27,7%	8,7%
Segovia	6,8%	5,0%	9,7%	4,7%	17,5%	15,3%	20,2%	4,9%
Soria	5,1%	3,0%	8,6%	5,60%	16,5%	15,3%	18,0%	2,7%
Valladolid	9,2%	6,2%	13,7%	7,5%	22,4%	22,2%	22,6%	0,4%
Zamora	10,0%	5,9%	17,1%	11,2%	25,6%	27,0%	23,8%	-3,2%
CASTILLA Y LEÓN	8,7%	5,5%	13,5%	8,0%	22,3%	21,0%	23,7%	2,7%
ESPAÑA	9,2%	7,0%	12,2%	5,2%	26,0%	25,3%	26,9%	1,6%

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa, Media anual de 2005 y 2013.

ANEXO 3. PERCEPCIÓN DE EXISTENCIA DE TECHO DE CRISTAL EN LA PROVINCIA DE SORIA SEGÚN GRUPO DE EDAD

	MENOS DE 30 AÑOS	DE 31 A 44 AÑOS	DE 45 A 64 AÑOS	65 O MÁS AÑOS	TOTAL
Si	73,2%	75,8%	77,3%	53,8%	73,4%
No	26,8%	24,2%	22,7%	46,2%	26,6%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

ANEXO 4. PERCEPCIÓN DE EXISTENCIA DE TECHO DE CRISTAL EN LA PROVINCIA DE SORIA SEGÚN EL NIVEL DE ESTUDIOS

	PRIMARIOS O MENOS	SECUNDARIOS	UNIVERSITARIOS	TOTAL
Si	63,5%	68,4%	81,0%	73,0%
No	36,5%	31,6%	19,0%	27,0%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

ANEXO 5. PLAN ESTRATEGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2014-2016

[Inicio](#) / Gabinete de Prensa

GABINETE DE PRENSA

[Inicio](#)
[Agenda de actos](#)
[Notas de prensa](#)
[Discursos e intervenciones](#)
[Campañas informativas](#)
[Biografías](#)
[Fotografías](#)
[Videoteca](#)
[Audioteca](#)
[Contacto del Gabinete de Prensa](#)
[La Reforma de la Sanidad](#)

Notas de Prensa

El Gobierno aprueba el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 dotado con 3.127 millones de euros

- **Acuerdo en el Consejo de Ministros**
- **El empleo y la lucha contra la discriminación salarial, la conciliación y la erradicación de la violencia de género, ejes prioritarios del Plan presentado por la ministra Ana Mato**
- **Cuenta con el mayor presupuesto de cuantos planes de igualdad se han puesto en marcha en España, que se dedicará, en un 70%, a empleo y conciliación**
- **Se facilitará la incorporación al trabajo de las mujeres tras un período de inactividad por cuidado de hijos u otros familiares**
- **Las medidas de vigilancia e inspección para evitar la brecha salarial se reforzarán, se ofrecerá asesoramiento a las mujeres que la sufren y se diseñarán herramientas informáticas para que las empresas detecten si están incurriendo en discriminación**