



---

**Universidad de Valladolid**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN EN PALENCIA**

**UNIVERSIDAD DE VALLADOLID**

**TRABAJO FIN DE GRADO:**

**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS  
HUMANOS**

**EL PLAN DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

PRESENTADO POR:

*César Abril Carrancio*

TUTELADO POR:

*Juan José Mediavilla Merino*

PALENCIA, JULIO 2022.



## **RESUMEN**

En este trabajo se ha recogido información relacionada con la mujer en el mercado laboral, su evolución y la situación actual en la que se encuentran. Se detallarán los parámetros más importantes que han interferido a lo largo del tiempo en su desarrollo y cómo se han ido equilibrando las medidas de igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo.

Destaca en interés e importancia el Plan de Igualdad, que es un instrumento que tienen las empresas para eliminar cualquier tipo de desigualdad o discriminación por razón de sexo, este consta de cinco fases a través de las cuales se equipara la situación laboral entre ambos sexos y se rechaza la discriminación o acoso por, sexo, raza, etc. en el trabajo.

**PALABRAS CLAVE:** igualdad, mujer, trabajo, plan de igualdad.

## **ABSTRACT**

This work has gathered information related to women in the labor market, their evolution and the current situation in which they find themselves. The most important parameters that have interfered over time in its development and how the labour balance between men and women has been balanced will be detailed.

Of particular interest and importance is the Equality Plan, is an instrument available to companies to eliminate any type of inequality or discrimination based on sex, which consists of five phases through which the labor situation between both sexes is equalized and discrimination or harassment for reasons of sex, race, etc. in the workplace is rejected.

**KEY WORDS:** equality, woman, job, equality plan.

# INDICE

<b>1. INTRODUCCION, OBJETIVOS Y METODOLOGIA:</b> .....	<b>4</b>
1.1. INTRODUCCION .....	4
1.2. METODOLOGIA .....	5
1.3. OBJETIVOS: .....	5
<b>2. MARCO TEORICO:</b> .....	<b>7</b>
2.1. SEGREGACION POR SEXO EN EL MERCADO DE TRABAJO: .....	7
2.2. LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA: .....	12
2.2.1. HISTORIA DE LA MUJER SOBRE EL MUNDO LABORAL: .....	12
2.2.2. ETAPA COVID 19: .....	15
2.2.3. ACTUALMENTE .....	17
2.3. PLAN DE IGUALDAD .....	19
2.3.1. EMPRESAS OBLIGADAS A ELABORAR Y APLICAR EL PLAN DE IGUALDAD. ....	20
2.3.2. FASES DE ELABORACION DE UN PLAN DE IGUALDAD .....	21
2.3.3. CONTENIDO DE UN PLAN DE IGUALDAD .....	26
<b>3. EL PLAN DE IGUALDAD EN LA RESIDENCIA SAN JOSE .....</b>	<b>28</b>
<b>4. CONCLUSIONES.....</b>	<b>35</b>
<b>BIBLIOGRAFIA: .....</b>	<b>36</b>

# **1. INTRODUCCION, OBJETIVOS Y METODOLOGIA:**

## **1.1. INTRODUCCION**

Durante el transcurso de este trabajo se desarrollará el tema de la mujer en el mercado laboral, dividido a su vez en tres categorías de suma importancia: la segregación por sexo en el mercado de trabajo, la mujer en el mercado de trabajo en España y el plan de igualdad.

La razón por la que se seleccionó este tema, fue debido a las prácticas que realicé en la residencia San José, situada en Palencia capital. En este lugar resalta el alto porcentaje de mujeres que hay, en comparación con el bajo porcentaje de hombres. Lo cual llama la atención, ya que en muy pocos casos podemos encontrarnos con centros en los que se destaque por ser trabajos feminizados. Por otro lado, el sexo femenino siempre ha tenido más dificultades para conseguir un puesto de trabajo y ascender en él, lo cual es muy injusto. Este es otro de los motivos por los que escogí este tema.

Con este documento se pretende explicar, como los derechos de las mujeres han evolucionado a lo largo de la historia en el trabajo, las dificultades que han ido surgiendo en la etapa del Covid – 19 y las estadísticas vigentes hoy en día que manifiestan su situación. También, detallar su representación, mayoritaria o minoritaria, en las diferentes ocupaciones y los motivos y consecuencias de la discriminación entre ambos sexos.

Además, se desarrollará el Plan de Igualdad de la residencia San José, que se trata de un conjunto de normas o medidas que se llevarán a cabo tras realizar un análisis de la situación laboral entre mujeres y hombres en empresas, con él se pretende erradicar la distinción por sexo, raza, acoso, discriminación... Este plan de igualdad se expondrá de forma general, explicando las cinco fases de las que consta para su implantación, los objetivos y las características. De forma más precisa se enfocará en el Plan de Igualdad de la Residencia San José, éste muestra aspectos más concretos a desarrollar en dicha empresa, como los objetivos, los medios para conseguirlos y las medidas empleadas.

## **1.2. METODOLOGIA**

Toda esta información ha sido recogida a través de una profunda y detallada investigación de diferentes artículos. Además, se han recogido datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadística con el fin de observar los niveles de empleo, ocupación, salario y realizar una comparación entre ambos sexos. Otro de los instrumentos empleados es el BOE, a través del cual se han buscado y revisado leyes relacionadas con los contenidos mínimos del plan de igualdad y para definir las medidas de implantación de éste.

## **1.3. OBJETIVOS:**

- ✓ Analizar la evolución de los derechos laborales de la mujer.
- ✓ Diferenciar las distintas situaciones de ocupaciones generales, niveles de formación, de inactividad durante la pandemia entre hombres y mujeres.
- ✓ Explicar el Plan de Igualdad a nivel general y de forma más específica el de la residencia San José.
- ✓ Detallar las fases de un Plan de Igualdad y que empresas han de aplicarlo.



## 2. MARCO TEORICO:

### 2.1. SEGREGACION POR SEXO EN EL MERCADO DE TRABAJO:

La segregación laboral por género hace referencia a la desigual participación de hombres y mujeres en el mercado laboral, debido a sus diferentes puestos y ocupaciones (Odriozola & Peña, 2016). Por lo tanto, hombres y mujeres «trabajan en sectores distintos y ocupan cargos diferentes» (Barberá et al., 2011). De esta forma, existen ocupaciones femeninas o masculinas, y diferentes ramas de actividad que están calificadas como femeninas o masculinas, acompañadas cada una de diferentes valoraciones sociales y económicas (Rubio, 2008).

En cuanto a la segregación laboral encontramos 2 tipos:

#### 1) Segregación horizontal.

Los roles van evolucionando y ahora es más común encontrar a mujeres en puestos masculinizados, en el aspecto de los estudios formativos aún siguen quedando diferencias en cuanto al sexo, quedando así puestos ocupados por mujeres y declinados por hombres, esto también ocurre al contrario. Esto es lo que se llama segregación horizontal, más específicamente se refiere a una concentración de hombres y mujeres agrupados en diferentes sectores, las mujeres suelen agruparse en trabajos más feminizados como en sector de la sanidad, de la educación, servicios sociales... mientras que los hombres en trabajos más masculinizados como la mecánica, ingeniería, arquitectura... (Rubio, 2008).

El gráfico siguiente muestra los ocupados por sexo y ocupación en 2021.

Tabla 1: Ocupados según el puesto de trabajo y sexo en España en 2021. En miles de personas.



	Hombres	Mujeres
	2021	2021
<b>Total</b>	10.651,7	9.121,9
<b>1 Directores y gerentes</b>	546,8	273,2
<b>2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales</b>	1.620,0	2.228,1
<b>4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina</b>	655,4	1.419,2
<b>42 Empleados de bibliotecas, servicios de correos y afines</b>	40,3	35,9
<b>52 Dependientes en tiendas y almacenes</b>	256,6	571,9
<b>H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas</b>	283,9	1.007,3
<b>73 Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas y afines</b>	256,7	5,7
<b>P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes</b>	740,0	276,9
<b>0 Ocupaciones militares</b>	97,5	9,9

*Fuente:* (Instituto Nacional de Estadística).

En esta tabla se muestran las ocupaciones más conocidas. Aquí acabamos de ver es un ejemplo de “segregación horizontal” que nos muestra la ocupación de hombres y mujeres en España dependiendo los diferentes tipos de actividad.

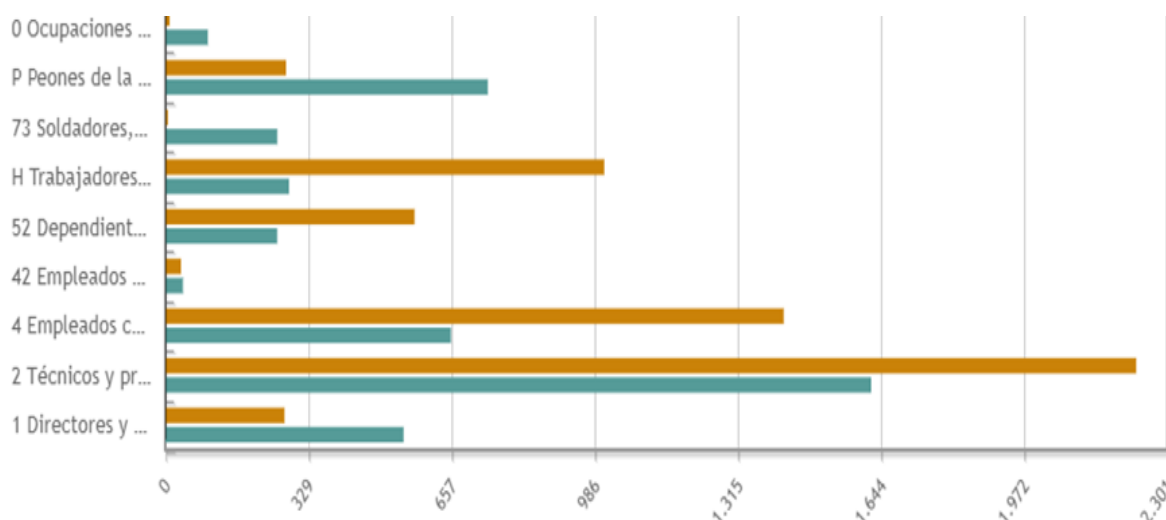
Como podemos observar en esta tabla las mujeres siguen estando segregadas en los sectores en los que antiguamente predominaban, como por ejemplo en trabajadores/as de salud y cuidados de personas, nos encontramos con que 1.007,300 son mujeres respecto a 283,900 hombres, es decir hay una diferencia muy notoria. También en el ámbito de técnicos y profesionales científicos e intelectuales (incluye el ámbito de la educación) hay un mayor porcentaje a favor de las mujeres ya que la diferencia entre ambos es de 608.100 mujeres más que hombres. En el sector de los empleos contables, administrativos y otros empleados de oficina muy superior las mujeres con 1.419.200 y en hombres con 655.400. Estos son los sectores más feminizados.

En cuanto a los sectores más masculinizados son los soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas y afines que cuentan con 256.700 hombres frente a 5.700 mujeres; más sectores como son la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes que casi triplica el porcentaje, 740.000 son hombres y 276.900 son mujeres y también muy masculinizado las ocupaciones militares donde 97.500 son hombres frente a 9.900 mujeres.

En los demás sectores que no hay una diferencia abismal entre ellos en los que podemos destacar los empleados de biblioteca, correos y afines, directores y gerentes, dependientes en tiendas y almacenes...

El siguiente gráfico contiene los porcentajes de ocupados entre hombres y mujeres, es decir, la feminización y masculinización según las ramas de actividad, que es el mismo gráfico de antes pero ambos sexos a la vez en gráfico de barras.

Gráfico 1: Ocupados según el puesto de trabajo y sexo en España en 2021.



*Fuente:* Instituto Nacional de Estadística.

## 2) Segregación vertical

Los puestos de rangos más superiores deben estar a su alcance debido a sus conocimientos, capacidades y esfuerzos, pero la realidad es inalcanzable para las mujeres en puestos de dirección (Sarrió et al., 2002, 56). A medida que ascendemos jerárquicamente, la pirámide laboral presenta una menor proporción de mujeres en comparación con los hombres. Por lo tanto el sexo femenino se encuentra en puestos que asumen menos poder y responsabilidades. Esta desproporción se encuentra en las diferentes categorías laborales en un mismo sector como en toda la población activa (Barberá Et al. 2002:56).

Incluso en los casos en los cuales los hombres deciden integrarse en sectores laborales más feminizados, estos llegan a puestos más altos que las mujeres, pese a que estas están más formadas y tienen más experiencia en ese ámbito (Reskin & Padavic, 1994:81 y ss).

De esta manera, pueden generarse dudas sobre por qué a las mujeres no se les permite acceder a los mismos niveles que a los hombres pese a que la formación que han alcanzado es mayor. A continuación se muestra una tabla en la cual se representa la información anterior más detalladamente.

**Tabla 2:** Ocupados por nivel de formación alcanzado y sexo. En miles de personas. En 2021.

	Total						
	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
<b>Hombres</b>							
Analfabetos	35,0	26,5	24,1	23,2	26,4	25,1	27,1
Estudios primarios incompletos	98,2	102,7	115,6	119,2	112,1	119,9	120,2
Educación primaria	450,2	464,7	535,9	564,4	589,8	594,6	607,5
Primera etapa de educación secundaria	3.144,7	3.138,4	3.329,5	3.304,2	3.201,0	3.139,4	3.022,5
Segunda etapa de educación secundaria	1.459,6	1.429,6	1.512,2	1.447,7	1.455,0	1.451,4	1.429,8
Segunda etapa de educación secundari	1.115,5	1.063,6	1.042,0	1.038,9	998,7	945,2	908,0
Educación superior	4.348,5	4.204,2	4.186,3	4.034,3	3.883,3	3.725,1	3.645,2
<b>Mujeres</b>							
Analfabetos	13,0	14,9	14,2	10,0	14,2	18,0	16,9
Estudios primarios incompletos	49,3	47,0	62,1	73,4	68,0	68,0	82,2
Educación primaria	252,0	274,8	314,7	349,1	357,7	376,5	385,6
Primera etapa de educación secundaria	1.829,0	1.813,5	1.993,1	1.959,5	1.955,2	1.893,2	1.869,6
Segunda etapa de educación secundaria	1.235,0	1.188,8	1.244,8	1.226,0	1.224,4	1.149,5	1.111,6
Segunda etapa de educación secundari	948,6	906,0	928,6	916,9	829,9	839,4	804,5
Educación superior	4.795,0	4.527,7	4.476,2	4.260,8	4.109,1	3.996,2	3.835,4

*Fuente:* Instituto Nacional de Estadística

Comprobando la tabla anterior (INE, 2021) son muchas el número de mujeres que adquieren una educación superior con respecto a los hombres al que ahora entraremos en detalles.

En la tabla lo que se pretende ver es la diferencia de ocupados por nivel de formación alcanzada entre el hombre y la mujer, así como hemos elegido el primer trimestre de los últimos años para analizarlo.

En cuanto a los analfabetos podemos ver que son más los hombres que las mujeres y este último año 2021 con diferencia notable, duplicando la estadística. En el caso de los hombres 2021 ha sido el año con más analfabetos, siendo el de la mujer, el caso contrario, el que menos.

En los estudios primarios incompletos, pasa lo mismo que con el anterior, son más los hombres que no han realizado por completo sus estudios primarios que las mujeres. A medida que han ido avanzando los años los números han descendido para ambas partes, siendo así 2021 el año con menor número de personas que no han completado sus estudios en relación con los demás años.

En la educación primaria hay más hombres que mujeres que han realizado esta etapa, siendo esta de una gran diferencia entre ambos. Cabe destacar que a medida que han transcurrido los años ha ido descendiendo el número de hombres y mujeres que han completado la educación primaria.

En la educación secundaria, en la primera y en la segunda etapa es el hombre el que destaca sobre la mujer, y en la tercera etapa es la mujer la que tiene mayores números. En cuanto al transcurso de los años, suele haber diferencias, varían los números de año en año pero con diferencias mínimas.

En la educación superior también en todos los cuatrimestres es superior la tasa en las mujeres que en los hombres. Hace décadas había más hombres que mujeres matriculados y graduados en educación superior, pero un aumento de nivel educativo en las mujeres ha hecho que las mujeres superen a los hombres. Este ascenso permitió a las mujeres superar a los hombres en el nivel de educación superior y generó una creciente brecha de género entre mujeres y hombres en el nivel de la educación superior (Plötz, 2017).

## **2.2. LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA:**

### **2.2.1. HISTORIA DE LA MUJER SOBRE EL MUNDO LABORAL:**

La incorporación de la mujer al mundo laboral ha sido uno de los cambios más conmemorativos de la historia contemporánea. Todo esto surge debido al estallido de dos guerras mundiales, lo que provocó un desplazamiento abrumador de los hombres a la guerra, por lo que las mujeres empezaron a ocupar dichas plazas libres.

En el caso de España, la evolución de la mujer no ha sido de forma lineal, sino que se han producido paralizaciones, la primera es la llegada del franquismo, está a parte de frenar por completo el proceso, también supone un indudable retroceso donde las mujeres pierden su libertad, están obligadas a pedir permiso a sus maridos para poder firmar un contrato y para poder abrirse una cuenta de banco (Piñeiro, Calderón, Morado & Varela, 2010). Cuando se funda la Sección Femenina, con un único fin de que fuesen "buenas patriotas, buenas cristianas y buenas esposas". En España en la época del franquismo se restablece un modelo de patriarcado donde en los países vecinos habían quedado anticuados (Molinero, 1998).

En 1958 y 1961 se divulgan leyes novedosas como la no discriminación por razones de sexo en relación a la capacidad jurídica de las mujeres. (Solo era válido para las mujeres que estuvieran solteras). Hasta 1961 ser un matrimonio era una difícil elección ya que te suponía el despido en casi todas

las empresas y se prohibía el acceso a puestos de dirección. A pesar de las anteriores prohibiciones, la mujer casada necesitaba el permiso de su marido para poder firmar los contratos. La Ley del año 1961 del 22 de Julio prohibió todas formas de discriminación laboral (Ortiz Heras, 2006). A partir del año 1961 a las mujeres que contraían matrimonio podían escoger entre seguir trabajando, pedir una excedencia de una educación de entre 1 y 5 años o una excedencia para recibir una indemnización permanente. En 1966 se aprueba una ley en la cual se permite a la mujer incorporarse en carreras de magistral, judicial y fiscal. Más tarde se crean movimientos feministas, por ejemplo, en 1965, se crea el Movimiento Democrático de Mujeres, con el objetivo de movilizar a las mujeres españolas para luchar por la democracia y por los problemas más propios de la mujer (Piñeiro, Calderón, Morado & Varela, 2010).

El próximo gran paso que se da es el 20 de Agosto de 1970, se amplían cambios novedosos; a la mujer se la puede contratar a partir de los 18 años, la excedencia matrimonial queda reducida ente 1 y 3 años, la excedencia voluntaria queda ampliada a la maternidad en la cual hay posibilidad de volver a incorporarse. Las madres que sean familias numerosas pueden recibir un subsidio del salario total por maternidad, también cabe la posibilidad de que las mujeres que se trasladen por motivos de trabajo de su marido, puedan ocupar un puesto similar si la empresa de donde viene tiene una oficina cerca del nuevo domicilio (Molinero, 1998).

El avance de las condiciones de la mujer trabajadora es más que obvio, lo que no está igualado sigue siendo los sueldos aun siendo los mismos puestos de trabajo; una mujer que trabajaba en industrias textiles, si está realizara las funciones que desempeñaba un varón recibiría un 70% del sueldo (Fernández, 1998). Se aprueba una nueva ley en 1972, que reforma el artículo 321 del Código Civil; tanto el sexo femenino como el sexo masculino van a ser considerados como mayores de edad con 21 años (Ortiz Heras, 2006).

El año 1975 es conocido como el Año Internacional de la Mujer, este año fue foco de analizar la situación de la mujer a nivel global. Esto sirvió de utilidad para grupos feministas, ya que sentían sentirse escuchados. El año 1975 fue un punto de inflexión, los movimientos feminizados se organizaron tanto a nivel

organizativo como a nivel ideológico. El movimiento fundamental fue las Jornadas Nacionales por la Liberación de La mujer, que se hizo hueco poco tiempo después de la muerte de Franco. Los temas tratados fueron muy amplios, destacan la mujer y la sociedad, la mujer y la educación, la familia... Cabe destacar esta resolución política:

*“La necesidad de un Movimiento Feminista revolucionario y autónomo en nuestro país, que defienda las reivindicaciones específicas de la mujer en todo momento, a fin de evitar su discriminación en cualquier aspecto: legal, laboral, familiar o sexual, conscientes de que la poca envergadura política que revista la situación de la mujer es la causa de la continua marginación de sus intereses en las esferas de decisión del país.”* (González Madrid & Ortiz Heras, 2017)

En el año 1978 se firma la Constitución Española, este momento marca un antes y un después en la igualdad de derechos de hombres y mujeres. Destacar el artículo 14: *“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”* (Gómez, 2008) también el artículo 32; se consigue una igualdad jurídica de los cónyuges al contraer matrimonio y el artículo 35: *“Todos los españoles tienen el deber de 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”*.

En 1981 se producen unas importantes reformas del Código Civil donde destacan el reconocimiento de la igualdad en las mujeres casadas y se regula la nulidad, el divorcio y la separación. En relación al Estatuto de los Trabajadores también introdujo un derecho básico de la no discriminación por género. Se puede decir que se ha alcanzado a una igualdad formal, pero aún quedan metas por conseguir, ya que las mujeres siguen teniendo dificultades en relación a lo laboral; mayor tasa de desempleo femenino, ocupan categorías inferiores, tienen salarios más bajos... (Gómez, 2008).

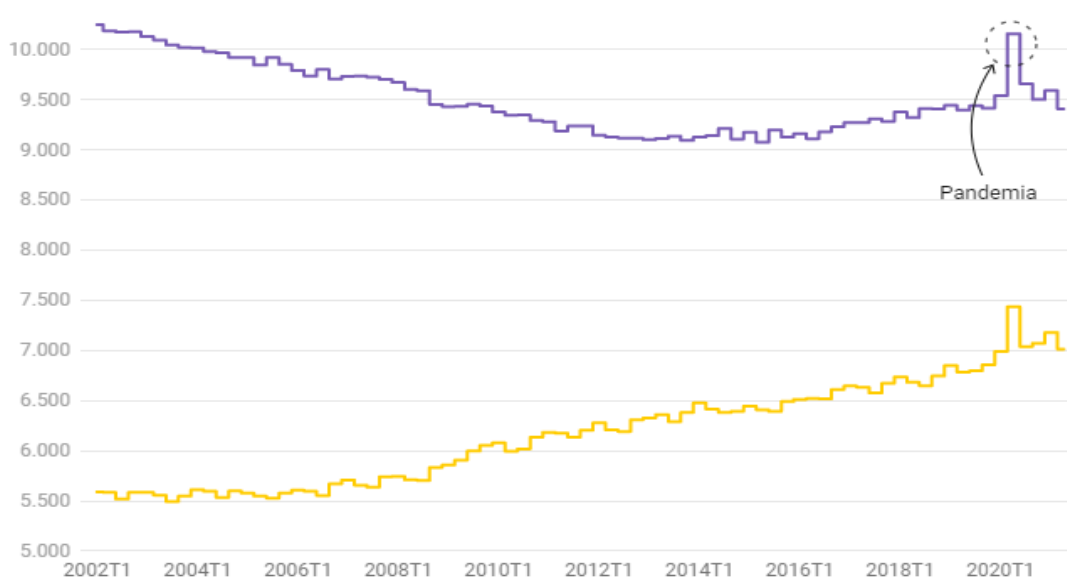
### 2.2.2. ETAPA COVID 19:

La pandemia tuvo un impacto muy negativo sobre todo en las mujeres, causo en ellas más paro y más precariedad, si hablamos de ámbito social, con más riesgo de caer en la pobreza y de ser víctimas de violencia de género.

España en 2020 fue el país europeo donde más creció el paro femenino, donde 6 de cada 10 parados con una duración bastante larga son mujeres, Ana Bujaldón dice que “Sin trabajo ni independencia económica, somos más vulnerables” (Recio, F.J. 2021, Marzo 8; El País).

En el último trimestre del año 2020, la tasa de paro de las mujeres estaba situada en un 19,3% y la de los hombres con un 14.1. Ha impactado mucho más en las mujeres que en los hombres porque los sectores más afectados han sido los de turismo, hostelería, ocio... empleos donde la mayor presencia son mujeres, a diferencia de la crisis de 2008 donde la destrucción del empleo fue en el sector de la construcción, sector donde es en su totalidad masculino (Recío, F.J. 2021, Marzo 8; El País).

Gráfico 2: Mujeres y hombres en situación de inactividad.



Fuente: El Diario; a través de EPA E INE. (2019)

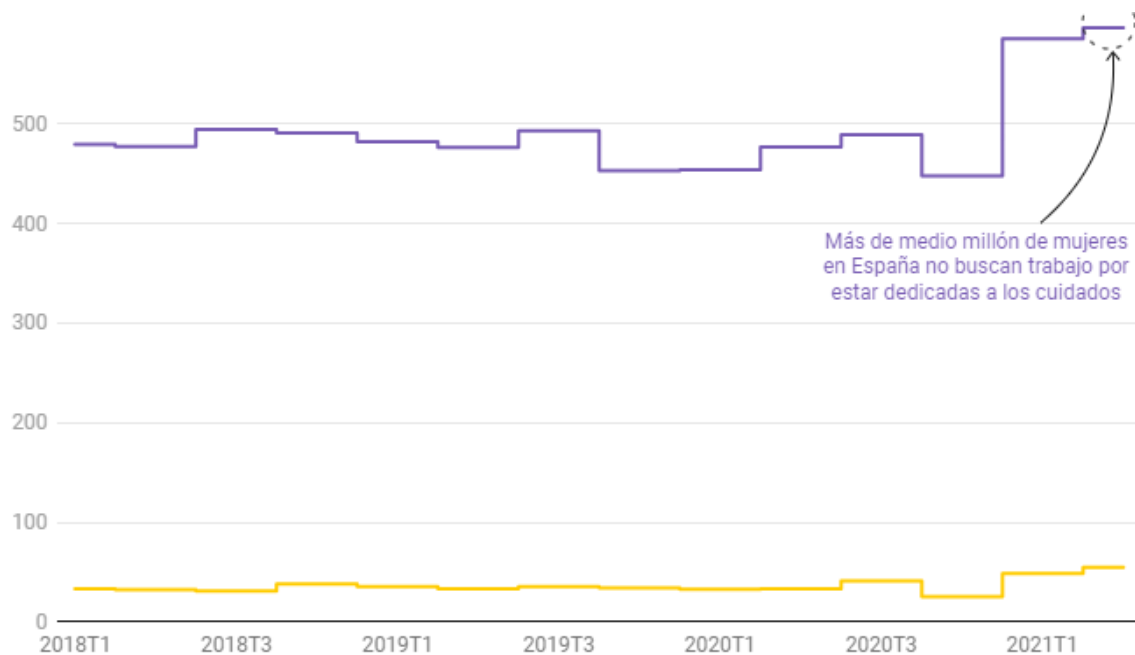


Esta gráfica presenta una evolución trimestral del número de mujeres y hombres en situación de inactividad desde 2002. Los datos se dan en miles de personas

En esta gráfica se puede observar como durante el periodo de pandemia la inactividad laboral por parte de las mujeres aumentó a 10 millones en comparación con los años anteriores. Además, se aprecia que el número de hombres que se encontraban inactivos sobre el año 2020 (en pandemia) era de 7 millones y medio, también aumentó en comparación con los años anteriores.

Por lo tanto se deduce que el número de mujeres inactivas durante ese periodo era bastante superior al de hombres, por lo tanto se vieron más afectadas a nivel laboral que el sexo masculino.

**Gráfica 3:** Población inactiva por dedicarse a tareas de cuidado.



*Fuente:* El Diario; a través de EPA E INE.(2019)

Esta gráfica muestra una evolución trimestral de mujeres y hombres en situación de inactividad y que no buscan trabajo por dedicarse a los cuidados de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores. Los datos abarcan miles de personas.

Al realizar un análisis breve de la gráfica podemos determinar que 500.000 mujeres en España no buscan trabajo por estar dedicadas a cuidados. En cambio los hombres superan de forma leve los 50 mil en relación a estos cuidados.

Por tanto se deduce que las mujeres se ven más ocupadas en ámbitos de cuidado y que por tanto al invertir el tiempo en esas actividades se ven más afectadas a nivel laboral que los hombres.

### 2.2.3. ACTUALMENTE

En las siguientes gráficas vamos a analizar brevemente la situación de la mujer, del Primer Trimestre de 2022, ya que estamos haciendo un estudio reciente.

Tabla 3: Población de 16 años y más en relación con la actividad económica del Primer Trimestre de 2022.

<b>MUJERES</b>	
<b>Población de 16 años y más</b>	20.449,8
Activas	10.990,9
- Ocupadas	9.293,4
- Paradas	1.697,5
Inactivas	9.458,9
Tasa de actividad	53,75
Tasa de paro	15,44
<b>Población de 16 a 64 años</b>	15.300,0
Tasa de actividad (16-64)	70,91
Tasa de paro (16-64)	15,55
Tasa de empleo (16-64)	59,89

Fuente: EPA

Los datos reflejan que el número de mujeres consideradas dentro de la población activa es de 10.990.900 millones. Dentro de esta sección encontramos una subdivisión, en la cual se encuentran:

- Mujeres ocupadas: con un total de 9.293.400 millones.
- Mujeres paradas: con un total de 1.697.500 millones.
- Tasa de actividad es de las mujeres de un 70,91%
- Tasa de paro de las mujeres es de un 15,55%
- Tasa de empleo de las mujeres es de un 59,89%

En relación al número de mujeres consideradas dentro de la población inactiva se observa que son 9.458.900 millones.

La conclusión que se obtiene sobre estos datos es que el número de mujeres activas está muy equiparado al de mujeres inactivas, lo cual nos indica que se encuentran afectadas a nivel laboral.

Por otro lado un aspecto positivo a resaltar de estos datos, es que la proporción de mujeres ocupadas es muy superior al de mujeres en paro, con una diferencia de 7.595.900 millones. Por lo tanto dentro de la población activa la mayoría sí que poseen empleo.

Tabla 4: Ocupados por duración de jornada del Primer Trimestre de 2022.

POR DURACIÓN DE LA JORNADA	
Ocupados a tiempo completo	17.275,5
- Hombres	10.094,1
- Mujeres	7.181,4
Ocupados a tiempo parcial	2.809,3
- Hombres	697,3
- Mujeres	2.112,0

Fuente: EPA

En esta tabla se puede observar el tiempo de ocupación de hombres y mujeres en la jornada laboral. Los datos se dividen en dos duraciones por jornada:

1. Ocupación a tiempo completo:

En este caso se puede determinar que el número de mujeres que trabajan a tiempo completo es de 7.181.400 millones en relación con el estudio de un total de 17.275.500 millones de personas (hombres y mujeres) que trabajan a tiempo completo, esto sugiere que 10.094.100 millones son hombres.

La diferencia entre hombres y mujeres no es excesivamente alta pero si es superior lo cual nos sigue indicando que existe una diferencia entre hombres y mujeres a la hora de realizar una jornada completa.

2. Ocupación a tiempo parcial:

El total de personas estudiadas entorno a este tipo de jornada laboral es de 2.809.300 millones, de este total 2.112.000 millones son mujeres y 697.300 son hombres.

Como se puede observar el número de mujeres es muy superior al de hombres, por lo que se deduce que a la mujer se la contrata preferiblemente en este tipo de jornada en comparación con el hombre. Lo cual indica cierta desventaja a nivel económico y laboral.

### **2.3. PLAN DE IGUALDAD**

Los Planes de Igualdad son *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y*

*prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.*  
(Art.46.1 LOIEMH)

### **2.3.1. EMPRESAS OBLIGADAS A ELABORAR Y APLICAR EL PLAN DE IGUALDAD.**

Deben de elaborar y aplicar el Plan de Igualdad las empresas en los siguientes plazos: (Instituto De La Mujer, 2020).

- Empresas que cuenten entre 151 y 250 personas trabajadoras, deben de tener aprobado el Plan de Igualdad desde el 7 de Marzo de 2020.
- Empresas que cuenten entre 101 y 150 personas trabajadoras, deben de tener aprobado el Plan de Igualdad a partir del 7 de Marzo 2021.
- Y por último este año supuso la que es de momento la última modificación la cual es para empresas que cuenten entre 50 y 100 personas trabajadoras, deberá de tener aprobado el Plan de Igualdad a partir del 7 de Marzo de 2022.

¿Y qué ocurre con el resto de las empresas que no están incluidas en la obligación de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad?

“La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras” (45.5 LOIEMH)

### 2.3.2. FASES DE ELABORACION DE UN PLAN DE IGUALDAD

Gráfico 4: Fases de un Plan de Igualdad.



*Fuente:* Elaboración propia a partir del Instituto de La Mujer.

#### 1.- COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN:

Esta es la primera fase a la hora de elaborar un Plan de Igualdad, el compromiso de la organización cuyo objetivo es el de respetar la igualdad de trato y oportunidades entre todas las personas que integran la empresa.

Este principio es imprescindible, donde la dirección y los altos cargos se comprometen con la igualdad de oportunidades, realizando un plan de igualdad conforme a la normativa, deben de ser transparente durante el proceso (Manso, 2021).

## 2-CREACION DE LA COMISION NEGOCIADORA:

En esta segunda fase, se establecen unas normas para un funcionamiento correcto, organizando un cronograma, presentando metodología para realizar el Plan de Igualdad así como saber que datos se necesitan para elaborar dicho Plan (Manso, 2021).

En esta fase es necesaria la constitución de una comisión negociadora debido a que en todas las organizaciones ya sea legalmente o convencionalmente pueden estar obligadas a crear y aplicar un Plan de Igualdad (Instituto De La Mujer, 2020).

“Una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras” (Artículo 5 RD 901/2020).

“Como regla general, participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité” (Artículo 5 RD 901/2020).

“Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral” (Artículo 5 RD 901/2020).

“Durante el proceso de negociación, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario” (Artículo 5 RD 901/2020).

### 3- DIAGNOSTICO:

*“Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento” (Art7.1 901/2020).*

Resumiendo, un diagnostico puede ser sintetizado en estos objetivos:  
(Domínguez Morales, 2020).

- Obtener información muy detallada sobre características que tiene la organización con perspectiva de género.
- Conocer que método usan el personal de Recursos Humanos y la incidencia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Descubrir los diferentes tipos de discriminación (directo, indirecto, sistemático...).
- Proponer mejoras para intentar lograr una correcta igualdad de trato y oportunidades (Domínguez Morales, 2020).

Además con un buen diagnóstico te permite lograr ciertos objetivos como una mejoría en el rendimiento, eficiencia y productividad, lo que esto significa unos buenos resultados y sobre todo económicos para la empresa (Domínguez Morales, 2020).

*“El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales, en que este se preste” (Art. 7.2 901/2020)*



#### 4- Diseño, Aprobación y Registro del Plan de Igualdad

“Diseñar el plan de igualdad implica definir la política de la empresa sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación. Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, tienen como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa. Con esta finalidad se definirán objetivos específicos, cuantitativos y cualitativos, necesarios para dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico” (Instituto de la mujer, 2021).

Suele ser la parte más fácil de los Planes de Igualdad, es un resumen de “esto es lo que pasa” y “esto es lo que se va a realizar para solucionarlo”. Claramente esto debe ser realizado con profesionalidad y con una gran solvencia por parte de la empresa para poder ser ejecutado correctamente (Sandra Manso, 2021).

Una vez que se sabe que objetivos específicos van a ser usados para cada materia, se procederá a continuación con una serie de medidas para su consecución (Instituto de la Mujer, 2021).

#### Gráfico 5: Objetivos



*Fuente:* Instituto De La Mujer

## 5- Implantación, evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad

Esta última fase “cierra el proceso de elaboración e implantación de un plan de igualdad en la empresa. A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, esta fase permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas” (Instituto de la Mujer, 2021).

Esta fase tiene objetivo, el de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto (Innovatica, 2022):

- Sabiendo el grado de cumplimiento del plan y su desarrollo.
- Comprobando que el plan si ha conseguido lograr los objetivos propuestos.
- Valorando los recursos, métodos, herramientas que han empleado en su implementación
- Identificando zonas de mejora.

### APUNTE GENERAL SOBRE LAS FASES DEL PLAN DE IGUALDAD:

*“Los pasos descritos a lo largo de las diferentes Fases del plan no tienen por qué ser exactamente lineales en el tiempo. La implantación de un plan de igualdad no es un proyecto que empieza y acaba, sino que exige un proceso de adaptación paralelo y una evolución constante que se define según las nuevas necesidades que se detecten. Es, en definitiva, un proceso circular y continuo que enlaza la finalización de la vigencia de cada plan, y su evaluación, con el arranque del nuevo plan”* (Instituto de la Mujer 2021).

### 2.3.3. CONTENIDO DE UN PLAN DE IGUALDAD

El art. 8 del RD 901/2020, de 13 de octubre, establece que los Planes de Igualdad, como un conjunto de medidas destinadas a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, que deberán contener, al menos, el siguiente contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa o un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo
- d) Resultados de la auditoría retributiva, su vigencia y periodicidad.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución del Plan.
- g) Identificación de los medios y recursos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la Comisión Negociadora.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir durante los procesos de elaboración del Plan de Igualdad.

El artículo 46.2 LOIEMH recoge que” *los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

*Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: (proceso de selección y contratación, clasificación personal, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo)”.*

### **3. EL PLAN DE IGUALDAD EN LA RESIDENCIA SAN JOSE**

En este apartado se desarrollara el Plan de Igualdad establecido en la Residencia San José, ubicada en Palencia capital. Al comenzar las prácticas en esta empresa, observé que había entrado en vigor el Real Decreto 901/2020, en el cual las empresas que tengan más de 50 trabajadores deben realizar un Plan de Igualdad a partir del 7 de Marzo de 2022, además este tema ha sido muy visto y comentado con el tutor que supervisaba mis prácticas, por lo tanto decidí compaginar el TFG con las prácticas con el fin de relacionar ambos conceptos.

#### **FASES DE UN PLAN DE IGUALDAD:**

##### **1) COMPROMISO DE LA EMPRESA Y CREACION DE LA COMISION DE IGUALDAD:**

HHAADD (Hermanitas de Los Ancianos Desamparados) declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización.

En todos los ámbitos en lo que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de Igualdad.

Se acuerda la constitución de la comisión de igualdad de oportunidades que, con carácter general se ocupara de promocionar la igualdad de oportunidades, en la empresa HHAADD estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre

mujeres y hombres y, que además, posibilite una conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La composición será paritaria entre trabajadores y trabajadoras de la propia empresa formada por 1 integrante por parte de la empresa y 1 representante legal de los trabajadores del sindicato.

Cada sindicato podrá estar asistido por asesores que se podrá aumentar el número de asesores presentes dependiendo de la materia a tratar, disponiéndose sobre ello en el seno de la comisión de igualdad preavisando a las partes de forma adecuada que tiene que ser mínimo 48 horas.

De forma ordinaria se tiene que reunir al menos una vez cada mes, quedando así auto convocadas las partes de una a otra reunión y de manera extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 10 días de antelación.

## 2) DIAGNOSTICO

En la fase de diagnóstico se hace un análisis de género en todos los departamentos con los que cuenta la empresa, tomando como referencia datos de años anteriores para saber cuáles son los puntos débiles tanto internamente como externamente y poner en marcha acciones de mejora.

(Todas las gráficas han sido elaboración propia sacadas a través del Plan de Igualdad de la Residencia San José).

Tabla 5: PLANTILLA DESGREGADA POR SEXO:

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO	182	97.85%	4	21.5%	186

Tabla 6: PLANTILLA CON CONTRATO INDEFINIDO DESAGREGADA POR SEXO:

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO	48	92.3%	4	7.7%	52

Tabla 7: PLANTILLA CON CONTRATO TEMPORAL DESAGREGADA POR SEXO:

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO	134	100	0	0	134

Tabla 8: DISTRIBUCION DE LA PLANTILLA POR EDADES:

RANGO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
20 O MENOS	4	100			4
20 A 30	29	100			29
30 A 40	29	100			29
40 A 50	32	100			32
50 A 60	57	93.44	4	6.56	61
60 O MAS	31	100			31

**Tabla 9:** DISTRIBUCION DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD:

ANTIGÜEDAD	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
0 A 1	112	100			112
1 A 3	26	100			26
10 A 15	9	100			9
3 A 5	11	100			12
5 A 10	15	93.75	1	6.25	16
>15	9	72.73	3	27.27	12
<b>TOTAL</b>	<b>182</b>	<b>97.85</b>	<b>4</b>	<b>2.15</b>	<b>186</b>

**Tabla 10:** DISTRIBUCION DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATOS:

TIPO DE CONTRATO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO-ORDINARIO	15	83.33	3	16.67	18
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO- TRANSFORMACION CONTRATO TEMPORAL	30	96.77	1	3.23	31
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO- EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION	51	100			51
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO- FOMENTO CONTRATACION INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE	1	100			1
DURACION DETERMINADA TIEMPO COMPLETO- INTERINIDAD	66	100			66
DURACION DETERMINADA TIEMPO PARCIAL- EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE PRODUCCION	10	100			10
DURACION TIEMPO PARCIAL- INTERINIDAD	4	100			4
DURACION TIEMPO PARCIAL- TRANSFORMACION CONTRATO TEMPORAL.	1	100			1
DURACION TIEMPO PARCIAL - JUBILACION	1	100			1
DURACION DETERMINADA TIEMPO COMPLETO - DISCAPACITADOS	1	100			1
INDEFIIDO TIEMPO PARCIAL- DISCAPACIDATOS TRANSFORMACION CONTRATO TEMPORAL	1	100			1
DURACION DETERMINADA TIEMPO PARCIAL- DISCAPACITADOS	1	100			1
<b>TOTAL</b>	<b>182</b>	<b>97.85</b>	<b>4</b>	<b>2.15</b>	<b>186</b>



**Tabla 11:** DISTRIBUCION DE LA PLANTILLA POR HORAS SEMANALES:

JORNADA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
COMPLETA	164	97.62	4	2.38	168
PARCIAL	18	100			18
TOTAL	182	97.85	4	2.15	186

**Tabla 12:** DISTRIBUCION DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES SIN COMPENSACIONES EXTRASALARIALES:

BANDAS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
ENTRE 12001€ Y 14000€	66	98.51%	1	1.49%	67
ENTRE 7200€ Y 12000€	97	97%	3	3%	100
MENOS DE 7200€	6	100%			6
ENTRE 14001€ Y 18000€	13	100%			13
TOTAL	182	97.85%	4	2.15%	186

**Tabla 13:** DISTRIBUCION DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES CON COMPENSACIONES EXTRASALARIALES:

BANDAS SALARIALES	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
ENTRE 12001€ Y 14000€	16	100%			16
ENTRE 14001€ Y 18000€	132	98.51%	2	1.49%	134
ENTRE 18001€ Y 24000€	29	93.55%	2	6.45%	31
ENTRE 24001€ Y 30000€	3	100%			3
ENTRE 72001€ Y 12000€	1	100%			1
MAS DE 36000€	1	100%			1
	182	97.85%	4	2.15%	186

### **3-4) ELABORACION Y APROBACION DEL PLAN E IMPLANTACION DE LAS MEDIDAS.**

HHAADD, a través de este proyecto de igualdad, pretende integrar la igualdad en el trato y oportunidades entre hombres y mujeres dentro de las políticas de la empresa, a través del departamento de Recursos Humanos.

Esta igualdad quiere cumplirlo a través de unos ejes de intervención y para cada una de ellas se han establecido unas medidas y acciones para su evaluación:

- **Compromiso de igualdad en la empresa:** promover y comprometer a cada uno de los trabajadores/as de la empresa en materia de igualdad e informar de todas las medidas implantadas en el plan de igualdad.
- **Desarrollo y promoción profesional:** implantar un protocolo para el acceso a la promoción e informar a los empleados sobre el protocolo para el acceso a la promoción.
- **Selección y contratación:** asegurar una igualdad real de acceso y oportunidades entre los sexos en los procesos de selección.
- **Política retributiva:** alcanzar una composición equilibrada de ambos géneros en todas las bandas salariales.
- **Formación:** contar con una gran variedad de recursos accesibles a todos sus trabajadores/as, en cuanto a actividad de alta responsabilidad se refiere y fomentar su participación.
- **Prevención del acoso sexual:** revisión del protocolo de acoso sexual y posibles modificaciones si las hubiese.
- **Conciliación de la vida familiar y laboral:** informar sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos, específicamente al comité para garantizar una mejor conciliación de la vida familiar y laboral.
- **Riesgos laborales y salud laboral:** introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales e informar a la comisión de seguimiento sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo.

## **5) EVALUACION**

Los sistemas de evaluación y seguimiento se articulan en torno a los procedimientos y protocolos derivados de la actividad de la unidad de igualdad, su cumplimiento y su vigilancia se lleva a cabo desde los órganos encargados del mismo por medio de indicadores, informes y registros de las acciones realizadas, que, en cualquier caso deben usar las fuentes de información que sean necesarias para garantizar un buen desempeño de su misión.

## 4. CONCLUSIONES

Tras realizar este trabajo se ha concluido que la evolución por la que ha pasado la mujer desde que se inició en el mercado laboral hasta la situación actual es bastante notable. Hemos visto muchos cambios positivos a lo largo de la historia en relación a los estudios, empleos, salarios y puestos de trabajo en diferentes sectores, no obstante aún quedan facetas por mejorar.

Uno de los cambios más importantes es cómo la mujer ha sido capaz de llegar a destacar en determinados sectores. Si es cierto, que en sectores masculinos en los que han predominado tradicionalmente hombres, se sigue contando con más hombres y en los puestos de trabajo más femeninos tradicionales, se sigue contando con más mujeres. No obstante, la diferencia que existe actualmente en relación a este aspecto es mucho menor que hace unos años.

Otro punto a destacar es que durante la pandemia han salido las mujeres más perjudicadas que los hombres, ya que las tasas de inactividad y de cuidados en el hogar son bastante más superiores en mujeres que en hombres. Es por esto por lo que aún quedan muchas medidas que aplicar para equiparar las igualdades entre el hombre y la mujer debido a que la diferencia ha sido muy dispar.

El Plan de Igualdad es un muy buen instrumento para poder equiparar los derechos laborales y personales entre el hombre y la mujer, ya que su objetivo es que ambos tengan la misma representación en plantillas de trabajo y así prevenir la discriminación y acoso por razones de sexo.

Desde mi punto de vista, las reformas que se están realizando para integrar a la mujer se están llevando a cabo de una forma apropiada, aunque tienen un proceso muy lento. Por ello creo que los Planes de Igualdad van a acelerar estos proyectos, ya que con las nuevas medidas de implantación que se han efectuado ya incluye a casi todas las empresas.

## BIBLIOGRAFIA:

Domínguez Morales, A. (2020). El diagnóstico de la situación como fase previa a la elaboración de planes de igualdad. *FEMERIS Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 5(2), 56. <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5384>

Manso, S. (2021, June 20). Fases para elaborar un buen plan de igualdad. Grupo Binternacional. <https://grupobinternacional.com/fases-para-elaborar-un-buen-plan-de-igualdad/>

*Planes de Igualdad paso a paso: 5. Evaluación del Plan de Igualdad.* (n.d.). INNOVATICA. Retrieved July 11, 2022, from <https://www.innovatica.es/planes-de-igualdad-paso-a-paso-5-evaluacion-del-plan-de-igualdad/>

BARBERÁ HEREDIA, Ester y otros (2002): “Más allá del techo de cristal”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Nº 40, pp. 55-68.

Piñeiro, C., Calderón, L., Morado, M. L., & Varela, M. C. (2010). *Cambios en el rol de la mujer desde 1945*. A Coruña: Senior University Ferrol.

RESKIN, Barbara F. & PADAVIC, Irene (1994): *Women and Men at Work*. Pine Forge Press, Thousand Oaks, California.

Gómez, P. C. (2008). MUJER Y CONSTITUCIÓN: LOS DERECHOS DE LA MUJER ANTES Y DESPUÉS DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978. *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, 73-103.

Rubio, F. (2008). *La Bastida. Desigualtats de gènere. Mercat de treball*. Barcelona / Fundació Surt.

Odriozola, L. A., & Peña, B. E. (2016). Segregación laboral por género en España y en el País Vasco. Un análisis de cohortes. *Estudios de economía aplicada*, 34(1), 133-153

Plötz, J. S. (2017). Gender gap developments in tertiary education: a cross-country timeseries analysis on European level.

Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A., y Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres Revista de Psicología Social, Vol. 2, No 40, pp. 167-182.

González Madrid, D., & Ortiz Heras, M. (2017). La Historia, lost in translation? Actas del XIII Congreso de la Asociación de Historia Contemporánea. Ciudad Real : Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.

Molinero, C. (1998). Mujer, franquismo, fascismo. La clausura forzada en un mundo pequeño. Historia Social, 97-117.

Ortiz Heras, M. (2006). MUJER Y DICTADURA FRANQUISTA. Aposta. Revista de Ciencias Sociales, 1-26.

#### OTROS BUSCADORES:

INE: [www.ine.es](http://www.ine.es)

BOE: <https://www.boe.es/>

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007->

[6115https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-)

[12214https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229)

Instituto De La Mujer: <https://www.inmujeres.gob.es/>

#### Noticias de periódicos:

La Vanguardia: Fernández, A. (2018, January 29). Mujeres en el mundo laboral. La Vanguardia. <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20180129/44376132844/mujeres-mundo-laboral.html>

Recio, F. J. (2021, March 8). *La nueva realidad de la mujer en el trabajo*. Ediciones EL PAÍS S.L. <https://elpais.com/economia/estar-donde-estes/2021-03-08/la-nueva-realidad-de-la-mujer-en-el-trabajo.html>

Aguilar, A. R ( 2021, Septiembre 5). España afronta el inicio de curso con una conciliación lastrada por la brecha de género y la pandemia. EL DIARIO.ES

[https://www.eldiario.es/sociedad/espana-afronta-inicio-curso-conciliacion-lastrada-brecha-genero-pandemia\\_1\\_8269152.html](https://www.eldiario.es/sociedad/espana-afronta-inicio-curso-conciliacion-lastrada-brecha-genero-pandemia_1_8269152.html)