



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo

Facultad de Derecho

DOBLE GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS Y
DERECHO

TRABAJO FIN DE GRADO

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE
SEXO: ESPECIAL ATENCIÓN A LA FORMACIÓN Y EL
ACCESO AL MERCADO LABORAL.

Realizado por: Patricia Menéndez Álvarez.

Convocatoria: Ordinaria segundo semestre, junio de 2018.

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	1
2.	LA DESIGUALDAD POR RAZÓN DE SEXO/ GÉNERO	2
2.1.	Marco socioeconómico	3
2.1.1.	Clases de discriminación	6
3.	MARCO NORMATIVO	9
3.1.	REGULACIÓN EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL.....	9
3.1.1.	Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.....	9
3.1.2.	Convenio Europeo de Derechos Humanos.....	9
3.1.3.	Los Pactos de 1996: El Pacto internacional de derechos civiles y políticos y el Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales	11
3.2.	REGULACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA	12
3.2.1.	Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea	12
3.2.2.	Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.....	12
3.2.3.	Directivas europeas contra la discriminación	13
3.2.4.	La Carta Europea de la Mujer	15
3.2.5.	La Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2016-2019) y el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)	15
3.3.	REGULACIÓN EN EL ÁMBITO NACIONAL	16
3.3.1.	Artículo 14 y artículo 9.2 de la Constitución española.....	16
3.3.2.	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	18
3.4.	REGULACIÓN EN EL ÁMBITO AUTONÓMICO	19
4.	SEGREGACIÓN Y FORMACIÓN PREVIA AL EMPLEO.....	20
4.1.	LA SEGREGACIÓN.....	21
4.1.1.	La segregación horizontal.....	22
4.1.2.	La segregación vertical.....	24
4.1.3.	Diferencias salariales.....	26
4.2.	FORMACIÓN PREVIA.....	28
5.	ACCESO AL EMPLEO.....	31
6.	CONCLUSIÓN	35
7.	BIBLIOGRAFÍA	37

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

CE: Constitución Española.

INE: Instituto Nacional de Estadística.

IMIO: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

ONU: Organización de las Naciones Unidas.

RSE: Responsabilidad Social Empresarial.

UE: Unión Europea.

UGT: Unión General de Trabajadores.

UNGEI: *United Nations Girls' Education Initiative.*

RESUMEN

Este trabajo trata sobre la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, especialmente, en relación con la formación previa y el acceso al mercado de trabajo. En primer lugar, vamos a hablar del concepto de discriminación por razón de sexo en un marco socioeconómico donde analizaremos algunas diferencias entre la situación de hombres y mujeres en el mercado laboral español, así como las clases de discriminación que recoge la Ley Orgánica 3/2007 y las medidas de acción positiva en relación con el artículo 9.2 de la Constitución. En segundo lugar, hablaremos de la regulación en materia de igualdad y no discriminación en diferentes ámbitos: internacional, de la Unión Europea, nacional y autonómico. En tercer lugar, estudiaremos dos factores que influyen en la decisión académica y profesional de las mujeres que son, la segregación laboral junto sus dos vertientes, la segregación vertical y la segregación horizontal, y las diferencias salariales entre distintas ocupaciones y sectores de actividad. Por último, hablaremos del acceso al mercado laboral, haciendo referencia a la oferta de trabajo y al proceso de selección, donde se hará una especial mención al currículum ciego.

ABSTRACT

This work is about equality and non-discrimination based on gender, especially in relation to academic background and access to the labor market. First of all, we are going to talk about the concept of discrimination based on gender in a socio-economic context where we will analyze some differences between the situation of men and women in the Spanish labor market, as well as the discrimination classes included in the Organic Law 3/2007 and positive action measures in relation to article 9.2 of the Constitution. Secondly, we will discuss the normative framework on equality and non-discrimination at different levels: international, of the European Union, national and regional. In third place, we will study two factors that influence the academic and professional decision of women, labor segregation among its two sides, vertical segregation and horizontal segregation, and different salaries between different occupations and activity sectors. Finally, we will talk about access to the labor market, making reference to the job offer and the selection process, where special mention will be made to the blind curriculum.

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los cambios más destacados del siglo XX ha sido la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo. La incorporación de la mujer en el mundo laboral ha sido posible, entre otros, gracias a las políticas de igualdad establecidas por la Unión Europea, dirigidas a los Estados miembros con la finalidad de garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea de 1957 incorporó la prohibición de discriminación en razón de sexo en el ámbito laboral y la igualdad salarial para trabajos iguales y de igual valor. Poco a poco y ante los cambios en las necesidades sociales, comenzaron a integrarse otros aspectos como son el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones en el puesto de trabajo.

En nuestro ordenamiento jurídico cobra un importantísimo papel el artículo 14 de la Constitución española, donde se recoge el principio de igualdad ante la ley y la prohibición de ser discriminado por razón de sexo. En el artículo 9.2 de la Constitución se encomienda a los poderes públicos garantizar la efectiva igualdad a través de acciones positivas y eliminar cualquier obstáculo que no permita hacer posible la igualdad.

Por otro lado, una de las leyes más destacadas para garantizar la igualdad y la no discriminación en el mercado de trabajo español es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que impone el deber a las empresas de velar por la igualdad y no llevar a cabo actos o conductas discriminatorios por razón de sexo en el ámbito laboral, imponiendo el deber de las empresas con más de 250 trabajadores a llevar a cabo de un Plan de Igualdad. La misma ley define conceptualmente en su artículo 46 el plan de igualdad como un conjunto de medidas con el fin de asegurar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades y eliminar cualquier conducta que dé lugar a una situación de discriminación por razón de sexo. Los Planes de igualdad pueden contener medidas sobre materias de diversa índole como son el acceso al empleo, la retribución, garantizar la igualdad de trato y de oportunidades, jornada laboral y conciliación de la vida personal y laboral, entre otros.

En nuestra sociedad aún existen ciertos estereotipos que influyen como consecuencia de los roles de género que sitúan a la mujer en una posición inferior al hombre, sobre todo, para el acceso a determinados puestos de trabajo, reciben un salario inferior y sufren más la tasa de paro como veremos en el segundo capítulo del trabajo. Pero esta desigualdad no sólo se da a nivel laboral sino también académico, precedida por factores como son la segregación laboral y las diferenciales salariales que veremos de

forma empírica en el cuarto capítulo a través de los últimos datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística en relación con las distintas ocupaciones y las diferencias salariales entre hombres y mujeres así como el porcentaje de participación de las mujeres en los consejos de administración de las empresas del IBEX-35.

Con este trabajo se pretende estudiar las desigualdades que puedan existir en nuestra sociedad a pesar de la diversa y numerosa legislación que tenemos a nuestra disposición en materia de igualdad y no discriminación.

2. LA DESIGUALDAD POR RAZÓN DE SEXO/ GÉNERO

La participación de la cohorte femenina en el mercado laboral se ha incrementado desde las últimas décadas y, con ello, se han producido ciertas desigualdades de género en el reparto de tareas y la ocupación de determinadas actividades profesionales. El hecho de que las mujeres hoy en día tengan la posibilidad de formarse profesionalmente en cualquier ámbito, así como el interés de participar en el mercado de trabajo, debería contribuir a crear un mercado de trabajo igualitario. Se debe garantizar la igualdad de oportunidades y respetar las aspiraciones y deseos de cualquier persona a la hora de decidir su futuro profesional, sin dar lugar a situaciones de discriminación. No obstante, la realidad a la que nos enfrentamos en la actualidad es totalmente inversa. Por tal razón, es una necesidad que el Estado tenga que intervenir desarrollando políticas de igualdad para acabar con la desigualdad de género. La igualdad, en nuestro tiempo, tendría que venir sola e intentar solventar toda actuación que pretenda atentar contra ella o vulnerarla.

El principio de igualdad y la prohibición de no discriminación no sólo se encuentra regulado en nuestro ordenamiento jurídico a nivel nacional sino, también, a nivel internacional y a nivel de la Unión Europea, como se expondrá en el siguiente epígrafe. Por ejemplo, cabe destacar, la Carta de la Mujer aprobada en 2010 por la Comisión de la Unión Europea donde se contemplan aspectos tan importantes como: la independencia económica de la mujer, igualdad de retribución entre las mujeres y los hombres que desempeñen el mismo puesto de trabajo o un puesto de trabajo de igual valor, mayor representación de las mujeres en puestos de responsabilidad, respeto a la dignidad e integridad de las mujeres, erradicación de la violencia de género y acción exterior de la Unión Europea para fomentar el desarrollo y adopción en los países de políticas de igualdad sostenibles y democráticas.

2.1. Marco socioeconómico

La desigualdad de género es una realidad que ha existido desde hace muchos años y está presente en la mayor parte de las sociedades del mundo afectando a un gran número de personas. Precisamente, las mujeres no son un colectivo minoritario en nuestro país. Para hablar de discriminación tenemos que hacer una breve introducción de la idea de la palabra «género». La idea del término «género» ha sido utilizada, culturalmente, para referirse a la asignación de diferentes funciones sociales a hombres y mujeres. El tradicional modelo de patriarcado tenía su ser en que los hombres ocupaban puestos de trabajos en áreas como la política, cargos de alta responsabilidad y fuera del hogar. Por el contrario, las mujeres se dedicaban a realizar las tareas domésticas, cuidado de hijos y mayores, es decir, lo que pertenecía a una esfera privada¹.

En España, se produjo un avance con la Constitución de 1931, pues gracias a lo expuesto en su artículo 36² se reconoció por primera vez el sufragio femenino dando igualdad en los derechos electorales a hombres y mujeres. En 1933, las mujeres acudieron a las urnas, lo que supuso un gran acontecimiento en nuestra sociedad.

En nuestro ordenamiento jurídico, el artículo 14 de la Constitución, recoge la prohibición de discriminación por razón de «sexo» que, conceptualmente no es lo mismo que «género», puesto que, el término «sexo» no tiene un carácter cultural sino natural, hace alusión a cualidades físicas, sin embargo, en términos jurídicos se les da un trato igualitario. Es cada vez más habitual en que en la nueva normativa, tanto nacional como internacional, se empleó el término «género». Por ejemplo, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Sin embargo, al margen de la numerosa legislación que nos podemos encontrar para poner fin a las desigualdades y a la discriminación, la realidad en nuestra sociedad demuestra que siguen existiendo desigualdades de género en el ámbito laboral. Una de ellas, es la segregación laboral, de la cual hablaremos en el tercer capítulo del trabajo.

Las desigualdades son una preocupación muy latente en nuestro país, especialmente, la que concierne a la igualdad y no discriminación en el mercado de trabajo junto con otras dificultades como es la posibilidad de que las mujeres puedan acceder a determinados puestos de trabajo, que va a condicionar de forma notable la elección de

¹ REY MARTÍNEZ, F. "Igualdad y prohibición de discriminación: de 1978 a 2018", *Revista de Derecho Político*, n.º 100, 2017, pp. 125-171.

² Artículo 36 de la Constitución de la II República Española: «Los ciudadanos de uno y otro sexo, mayores de veintitrés años, tendrán los mismos derechos electorales conforme determinen las leyes».

las mujeres en su formación previa y, por otro lado, la conciliación de la vida laboral y familiar.

Las estadísticas nos muestran la realidad con datos objetivos. Las mujeres presentan una menor participación que los hombres en el mercado laboral, la tasa de paro femenina es muy superior a la masculina e incluso a la media nacional española y, además, cobran una retribución más baja que los hombres en el desempeño de un mismo de trabajo o un trabajo de igual valor, esto es la brecha salarial.

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, recoge en su artículo 23 que todas las personas tienen el derecho a recibir “igual salario por igual valor”, sin que medie discriminación de ningún tipo. El Tribunal Constitucional en la sentencia 145/1991, de 1 de julio, ha reconocido el principio de igualdad en el salario, yendo el mismo más allá de meras formalidades, exigiendo el mismo salario a trabajos con el mismo valor y no sólo a aquellos que pertenezcan a misma categoría profesional, sin que haya distinciones por razones de sexo.

Si analizamos la evolución de la tasa de paro de ambos sexos por trimestres en España (figura 1), podemos observar el predominio de la cohorte femenina en los registros con mayores tasas de paro que incluso superan a la tasa de paro nacional.

Por el contrario, la tasa de paro masculina se encuentra por debajo a la tasa de paro femenina e incluso por debajo de la tasa de paro nacional.

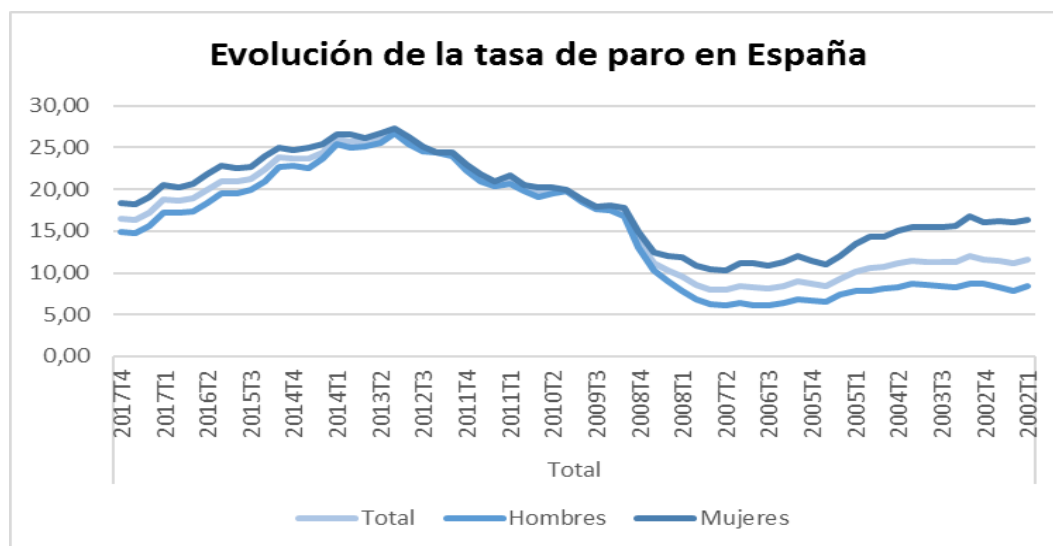


Figura 1. **Evolución de la tasa de paro en España por trimestres desde el año 2002 hasta el año 2017.** Elaboración propia a partir de los datos del INE³.

Si analizamos el salario bruto medio anual por sexos en España (figura 2), se muestra claramente la brecha salarial entre hombres y mujeres. Como podemos ver, sigue sin

³ Instituto Nacional de Estadística (INE), (01/03/18).

haber una igualdad en la retribución en nuestro país que refleja existencia de desigualdad. Los hombres, para este periodo temporal, cobran de media 25.603,70€, mientras que las mujeres 19.693,29€.

La Organización Internacional del Trabajo de las Naciones Unidas (OIT)⁴, sitúa la brecha salarial mundial entre hombres y mujeres en un 23%. La OIT también ha analizado la brecha salarial para mujeres trabajadoras madres y las que no son madres. Según la OIT, las mujeres trabajadoras que son madres cobran un 5% menos. Lo impactante es que, según la OIT, si las circunstancias siguen igual, la brecha salarial entre hombres y mujeres se mantendría hasta 2086, es decir, tardaría 68 años en desaparecer.

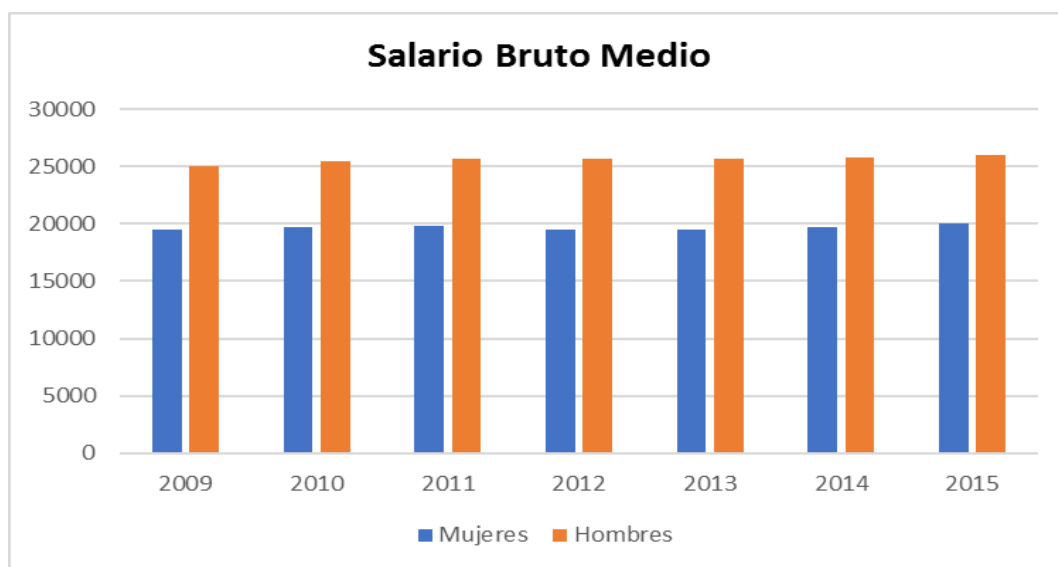


Figura 2. **Salario Bruto Medio por sexos en España.** Elaboración propia a partir de los datos del INE⁵.

La última encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadística acerca del empleo del tiempo de 2009-2010, ha sido recogida por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO)⁶, según la cual, la duración media diaria de tiempo empleada por las mujeres para vida social y diversión es de 1 hora y 3 minutos, para deportes, aficiones e informática 1 hora y 1 minuto y para medios de comunicación 2 horas y 37 minutos. En total, las mujeres dedican al día, de media, 4 horas y 32 minutos. Los varones, por el contrario, dedican 1 hora y 4 minutos a vida social y diversión, 1 hora y 36 minutos a deportes, aficiones e informática y 2 horas y 43 minutos a medios de comunicación. En total, los varones dedican al día, de media, 5 horas y 23 minutos.

⁴ Única agencia 'tripartita' de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de promover autoempleo de las mujeres y la de fomentar y desarrollar la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación. Información obtenida del *Informe Mundial sobre los salarios 2016/17* de la OIT.

⁵ Instituto Nacional de Estadística (INE), (01/03/18).

⁶ Instituto de la mujer y para la Igualdad de Oportunidades: Estadísticas-Conciliación.

Por otro lado, en relación con el tiempo dedicado al hogar y a la familia, donde se recoge el tiempo empleado en el mantenimiento del hogar, cuidado de niños, gestiones domésticas, compras y servicios, entre otros, la encuesta refleja que, de media, las mujeres emplean al día 4 horas y 7 minutos al hogar y cuidado de la familia mientras que los varones tan sólo 1 hora y 54 minutos, menos de la mitad de tiempo que las mujeres.

Los últimos datos del Instituto de la Mujer⁷ en materia de excedencias, en 2016, el 92,63% de las excedencias que se solicitan destinadas al cuidado de hijos/as fueron solicitadas por las madres, que se traduce en 37.531 excedencias frente a 2.986 excedencias solicitadas por los padres. En relación con las excedencias destinadas a cuidar de enfermos y ancianos, el 84,04% fueron solicitadas por mujeres, cifrándose en 8.421 excedencias frente a las 1.599 excedencias solicitadas por varones. Los permisos de paternidad se han ido reduciendo en los últimos años pasando de solicitarse en 2008 279.756 permisos a solicitarse en 2017 264.632.

La participación de la mujer en el ámbito laboral a finales del siglo pasado nada tiene que ver con el comportamiento de hoy en día. Antes las mujeres accedían al mercado de trabajo y lo abandonaban cuando contraían matrimonio o se convertían en madres. Hoy en día no sucede esto. Las mujeres quieren acceder al mercado laboral y permanecer en él, incluso siendo madres. El crecimiento económico y la creación de empleo se convierten en dos factores fundamentales que han facilitado la incorporación de la mujer en el mercado laboral.

2.1.1. Clases de discriminación

Podemos distinguir entre discriminación directa, indirecta y positiva.

2.1.1.1 Discriminación directa

El artículo 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007 define la discriminación directa por razón de sexo como *“la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”*.

Un ejemplo de discriminación directa se da en el marco de la discriminación salarial. Existe tal discriminación, cuando el salario de una persona o un grupo de personas es diferente sin estar legitimado o amparado en base cuestiones productivas, sino en

⁷ Instituto de la mujer y para la Igualdad de Oportunidades: Estadísticas-Conciliación-Excedencias.

atención al sexo de las personas asalariadas, teniendo las mismas características productivas y teniendo la mujer una retribución inferior al hombre⁸.

2.1.1.2 Discriminación indirecta

El artículo 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007 define la discriminación indirecta por razón de sexo como *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”*.

La finalidad es impedir que los empresarios vulneren el principio de igualdad y no discriminación a través de la utilización de prácticas que, a simple vista, parecen neutras, pero no lo son.

Rey Martínez⁹ establece cuatro condiciones para que se trate de discriminación indirecta:

- 1) Ser a simple vista neutros.
- 2) Causar un perjuicio a mujeres, discapacitados, minorías étnicas, etc.
- 3) Siendo comparadas con individuos en una posición similar.
- 4) Carecer de base objetiva o justificadora.

Un ejemplo de discriminación indirecta puede ser la que concierne a la promoción y desarrollo profesional. La Constitución, recoge en su artículo 35 el derecho a la promoción en el trabajo, pero, en ocasiones, la promoción de las mujeres puede resultar impedida por dos razones: en primer lugar, por motivos anexos a la empresa y, en segundo lugar, por motivos pertenecientes a la esfera personal (realización de tareas domésticas, cuidado de hijos y mayores, etc.). En este sentido, entra en juego el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, donde se recoge la igualdad de trato entre hombres y mujeres y establece lo siguiente:

“1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

⁸ ESCUDERO PRIETO, A. “La discriminación salarial por razón de sexo”, en *Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva en Castilla y León*, Junta de Castilla y León, Consejería de Sanidad y Bienestar Social, Dirección General de la Mujer e Igualdad de oportunidades, 2001, pp. 83-102.

⁹ REY MARTÍNEZ, F. “Igualdad y prohibición de discriminación: de 1978 a 2018”, *Revista de Derecho Político*, n.º 100, 2017, pp. 125-171.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.”

De otro lado, la Recomendación 111 sobre discriminación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) declara que los negociadores colectivos han de velar por el principio de igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, asegurándose que los contratos laborales de sus trabajadores no recojan cláusulas que den lugar a una situación de discriminación con relación a la formación, ascenso o conservación del empleo o condiciones de trabajo.

2.1.1.3 Acción positiva y discriminación positiva

Tal como establece el artículo 9.2 de la Constitución española, los poderes públicos han de promover acciones positivas dirigidas, especialmente, a aquellos individuos que se encuentren en una circunstancia de desventaja efectiva¹⁰. El concepto de acción positiva proviene del seno del Derecho de la Unión Europea, como una excepción a la igualdad de trato. La Directiva 2000/43/CE¹¹, establece en su artículo 5 que, para avalar en la realidad la plena igualdad, los Estados pueden llevar acabo aquellas medidas o políticas que considere oportunas para compensar las desventajas que sufren individuos que formen parte de un colectivo concreto, es decir, que adopten acciones positivas. El principio de igualdad no será un obstáculo que impida o dificulte la adopción de tales medidas puesto que, lo que se pretende, es hacer efectiva dicha igualdad. Por tanto, las acciones positivas se tratan de una serie de medidas dirigidas a colectivos sociales bien sea por la raza, sexo, religión, etc., con la finalidad de acabar con las desigualdades en las que se encuentran inmersos. El artículo 23 del Tratado de la Unión Europea (TUE), hace alusión al sentido de esta idea de acción positiva estableciendo que el principio de igualdad no será un impedimento para la adopción de medidas que den lugar de ciertas ventajas en favor del sexo menos representado.

Las medidas de acción positiva son en la práctica más eficaces que las medidas de igualdad de oportunidades pues contribuyen, facilitan y aceleran a que las mujeres

¹⁰ GIMÉNEZ GLUCK, D. *Una manifestación polémica del principio de igualdad. Acciones positivas moderadas y medidas de discriminación inversa*. Tirant lo Blanch, Valencia, 1998.

¹¹ DIRECTIVA 2000/43/CE DEL CONSEJO de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

accedan a esferas que previamente no han podido ocupar, por ejemplo, la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad política o sindical. Esto puede entenderse como un referente, tanto para hombres como mujeres, que da lugar a un cambio en el pensamiento de la sociedad a favor de estas¹².

Por otro lado, tenemos el concepto de discriminación positiva. Hace alusión a un trato jurídico concreto distinto y más beneficioso para las personas de un colectivo desfavorecido y que, por el contrario, supone un trato jurídico menos ventajoso para otro individuo perteneciente a un colectivo mayoritario¹³.

3. MARCO NORMATIVO

3.1. REGULACIÓN EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

3.1.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948

Existen numerosas normas que nacen del seno de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) vinculadas con el principio de no discriminación. Se trata, principalmente, de tratados internacionales cuyos preceptos en relación con este principio van dirigidos, por un lado, a erradicar prácticas discriminatorias o bien, proteger a aquellos colectivos que las sufren.

El primer texto en materia de derechos humanos que recoge dicha prohibición es la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual recoge en su segundo artículo que todas las personas tienen y, por tanto, gozarán de todos los derechos y libertades que en la misma se reconocen, sin distinción alguna de "*raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición*". Igualmente, no cabrá distinción alguna en base a la condición política, jurídica o internacional del país o territorio al que esté sometido o dependa jurisdiccionalmente un individuo.

3.1.2. Convenio Europeo de Derechos Humanos

Con el objeto de cumplir su cometido, los Estados miembros del Consejo de Europa, adoptaron el Convenio Europeo de Derechos Humanos que recoge la obligación de las partes de reconocer a toda persona que se encuentre bajo su jurisdicción, sean ciudadanos o no, los derechos y libertades recogidos en el Título I: derecho a la vida,

¹² DEMA MORENO, S. "*Igualdad, discriminación y género*". María Ludivina Valvidares Suárez (Coord.). "*Derechos y garantías frente a situaciones de vulnerabilidad*". Textos Universitarios Ediuno, Oviedo, 2016, pp. 88-107.

¹³ REY MARTÍNEZ, F. "*Igualdad y prohibición de discriminación: de 1978 a 2018*", *Revista de Derecho Político*, n.º 100, 2017, pp. 125-171.

prohibición de la tortura, prohibición de la esclavitud y del trabajo forzado, derecho a la libertad y la seguridad, derecho a un proceso equitativo, no hay pena sin ley, derecho al respeto de la vida privada y familiar, libertad de expresión, libertad de reunión y asociación, derecho a contraer matrimonio, derecho a un recurso efectivo y prohibición de discriminación, restricciones a la actividad política de los extranjeros, prohibición de abuso de derecho y limitación de la aplicación de las restricciones de derechos. En su artículo 14 se recoge la prohibición de discriminación con el fin de garantizar igualdad de estos derechos y libertades. Como podemos ver, el artículo 14 del Convenio recoge derechos de diversa índole: civiles, políticos, económicos y sociales.

En su Protocolo n.º 12 se refuerza la idea de promover la igualdad a través de la prohibición de no discriminación por razón de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, un elemento esencial para garantizar el respeto de los derechos humanos. Los Estados Parte pueden establecer sus políticas de igualdad de forma libre y efectiva siempre que no transgredan este principio. La aplicación de esta prohibición va más allá de lo establecido en el artículo 14 del Convenio, el cual hace recoge, en exclusiva, los derechos reconocidos en el mismo. El Protocolo n.º 12 hace alusión a la discriminación, tal como expresa el Informe Explicativo del Consejo de Europa¹⁴.

- i. A la hora de disfrutar de un derecho reconocido en el propio ordenamiento jurídico nacional de un individuo;
- ii. A la hora de disfrutar de un derecho procedente de la actuación de la autoridad en base a ley nacional;
- iii. Llevada a cabo por la autoridad en el ejercicio de sus funciones;
- iv. Llevada a cabo por la autoridad que consistan en actos u omisiones.

Dicho Comentario, establece que la protección va dirigida no sólo a los ciudadanos frente a la discriminación del Estado sino entre las propias relaciones entre particulares, como puede ser, *“la denegación arbitraria del acceso al trabajo, a los restaurantes y a los servicios ofrecidos al público por particulares, como la asistencia médica o los suministros como el agua y la electricidad”*.

¹⁴ “Introducción a la legislación europea contra la discriminación: contexto, evolución y principios básicos” Manual de legislación europea contra la discriminación, Morten Kjaerum (director), Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2010. Consejo de Europa, 2010, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2011, pp. 11-20.

3.1.3. Los Pactos de 1996: El Pacto internacional de derechos civiles y políticos y el Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales

En relación con el principio de igualdad y la prohibición de no discriminación ambos Pactos disponen de las siguientes manifestaciones recogidas en distintos de sus preceptos:

- *“Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto. sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”* (art. 2.1 y art. 2.2, respectivamente).
- *“Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto”* proclama el Pacto internacional de derechos civiles y políticos en su artículo 3 y el Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales al *“goc de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto”*, igualmente, en su artículo 3.

Junto con estas manifestaciones que recogen ambos Pactos y que suponen claramente una obligación de los Estados que forman parte de los mismos de velar el disfrute de los individuos cuyos derechos garantiza el mismo, el Pacto internacional de derechos civiles y políticos recoge en su artículo 26, una cláusula general de no discriminación ligada al principio de igualdad ante la Ley y es la siguiente: *“todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole”*.

Algo llamativo en este Pacto y que no se recoge en el Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, es que se recogen previsiones para la eventual suspensión de los derechos que se recogen en él mismo, bajo circunstancias “proclamadas oficialmente” en las cuales la Nación se encuentre en una situación de riesgo. Vendría a ser la equivalencia del “estado de excepción” y “estado de sitio” que

recoge nuestra Constitución en sus artículos 55 y 116¹⁵. El Pacto limita esta facultad estableciendo que el Estado parte sólo puede poner en suspensión aquellos derechos de forma estrictamente limitada a la situación en cuestión y sin que suponga discriminación alguna atendiendo a motivos de raza, sexo, color, religión, idioma u origen social, tal como se recoge en su cuarto artículo.

3.2. REGULACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA

3.2.1. Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea

Los primeros tratados de las Comunidades europeas no hacían alusión a los derechos humanos ni a su protección. Cuando comenzaron a llegar ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea diversas cuestiones donde se alegaban vulneraciones a los derechos humanos por parte de la legislación comunitaria, el propio Tribunal creó un corpus jurisprudencial llamado “Principios Generales del Derecho Comunitario”. Estos principios suponen el reconocimiento de la protección de los derechos humanos por parte de la Unión Europea y su contenido es reflejo de la protección de los derechos humanos de realizan las constituciones de los Estados y lo dispuesto en el Convenio Europeo de Derechos Humanos¹⁶.

Con la Carta de Derechos Fundamentales lo que se persigue es la protección de los derechos humanos para que la Unión Europea, que tiene como base valores universales no transgredibles como el respeto por la dignidad humana, la libertad, la igualdad y solidaridad, sea un espacio donde el ser humano sea libre y esté protegido por la justicia y, para ello, dedica su Capítulo III a la igualdad.

3.2.2. Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

Respecto al Tratado de la Unión Europea, establece en su artículo 2 que la Unión Europea se basa en el respeto de los valores de la dignidad humana, la libertad, la democracia, la igualdad, el Estado de Derecho y el respeto a los derechos humanos, siendo comunes dichos valores a los de los Estados miembros, en el marco de una sociedad que se caracteriza por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres.

¹⁵ GONZÁLEZ VEGA, J.A. “La regulación de la no discriminación en el derecho internacional y europeo y la protección de los grupos vulnerables”. María Ludivina Valvidares Suárez (Coord.). “Derechos y garantías frente a situaciones de vulnerabilidad”. Textos Universitarios Ediuno, Oviedo, 2016, pp. 287-300.

¹⁶ “Introducción a la legislación europea contra la discriminación: contexto, evolución y principios básicos” Manual de legislación europea contra la discriminación, Morten Kjaerum (director), Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2010. Consejo de Europa, 2010, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2011, pp. 11-20.

La Unión Europea debe combatir la discriminación y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres (art.3), respetando en sus acciones el principio de igualdad de sus ciudadanos, que se beneficiarán por igual de la atención de sus instituciones, órganos y organismos (art. 9).

De acuerdo con el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, la Unión Europea debe eliminar cualquier obstáculo que provoque desigualdades entre hombres y mujeres y garantizar la igualdad (art. 9). Para ello, apoyará aquellas actuaciones de los Estados miembros en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y, por otro lado, cada Estado Miembro debe garantizar la igualdad en el salario entre hombres y mujeres por trabajos idénticos o que posean un mismo valor (art. 157).

3.2.3. Directivas europeas contra la discriminación

Tal como recoge el Manual de legislación europea contra la discriminación, la Unión Europea (UE) se creó bajo los principios de libertad de circulación de bienes, de personas, de capital y servicios con el fin de velar por un desarrollo económico. Sin embargo, en el Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica de 1957 ya se incorporaba la prohibición de discriminación en razón sexo en el ámbito laboral, con el fin de que las empresas no se beneficiasen de tener mano de obra más barata y ofrecer unas condiciones de trabajo precarias a las mujeres. Con el paso del tiempo y ante la evolución de las necesidades sociales, se acabaron incluyendo materias tales como pensiones, maternidad, seguridad social y embarazo.

En el año 2000 se acogen dos directivas. Por un lado, la Directiva de igualdad en el empleo (Directiva 2000/78)¹⁷ que prohíbe la discriminación por motivos de orientación sexual, creencias religiosas, edad y discapacidad en el ámbito laboral y, por otro lado, la Directiva de igualdad racial (Directiva 2000/43)¹⁸ que prohíbe la discriminación por motivos de raza y origen étnico no sólo en el ámbito laboral sino también en el acceso al sistema de bienestar social y a la seguridad social.

En el artículo 17 de la Directiva 2000/43 y en el artículo 19 de la Directiva 2000/78, recogen la obligación de los Estados miembros de poner en conocimiento de la Comisión Europea cada cinco años la información sobre la aplicación de las respectivas

¹⁷ Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: DIRECTIVA 2000/78/CE DEL CONSEJO de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

¹⁸ Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: DIRECTIVA 2000/43/CE DEL CONSEJO de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

directivas. De esta forma, la Comisión emitirá un informe en base a dicha información dirigido al Parlamento Europeo y al Consejo.

El informe remitido al Parlamento Europeo y al Consejo por parte de la Comisión, permitirán revisar las medidas sobre igualdad de género, cómo están llevándose a cabo y si, efectivamente y tal como es de cometido, si están cumpliéndose o no y, en ese caso, plantear las soluciones oportunas.

La Directiva 2002/73 de 23 de septiembre¹⁹ hace hincapié en el principio de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres y surge como una adición o complemento a la legislación que teníamos hasta el momento en materia sobre medidas de acción positiva, es decir, aquellas que sirven para lograr la igualdad y promover la participación de forma equitativa entre hombres y mujeres²⁰.

Por otro lado, también abarca el principio de igualdad de trato por razón de género en el acoso sexual en el ámbito laboral. En su artículo 2.2²¹, se define el «acoso sexual» como *“ la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”* y en el artículo 2.3 muestra clara la idea de prohibición del acoso sexual estableciendo *“el acoso y el acoso sexual en el sentido de la presente Directiva se considerarán discriminación por razón de sexo y, por lo tanto, se prohibirán. El rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo no podrá utilizarse para tomar una decisión que le afecte”*.

En el artículo 2.7 de la Directiva, se recoge la protección a la maternidad y el embarazo con el fin de evitar que la mujer sufra tratos discriminatorios desfavorables, estableciendo el derecho de la mujer a un permiso de maternidad que, tras finalizar, pueda volver a su puesto de trabajo, como mínimo, en las mismas condiciones laborales. Si durante su baja hubiese podido acceder a unas condiciones más favorables, se le deberá reconocer. En caso de no cumplirse por parte de la empresa, estaría incurriendo un trato de discriminación laboral en materia de género.

¹⁹ Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: DIRECTIVA 2002/73/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

²⁰ TORRENTE GARI, S. “¿Hay un derecho comunitario sobre la igualdad y no discriminación por razón de sexo? La Directiva 2002/73 de 23 de septiembre”. *Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos sociales*, n.º 47, 2003, pp. 185-209.

²¹ Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: DIRECTIVA 2002/73/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Este mismo artículo configura también la protección tanto de mujeres y hombres en caso de baja por maternidad y paternidad de posibles despidos o represalias, lo que refleja una importante visión por parte de la Directiva de garantizar una equidad y un equilibrio en la participación de la mujer y el hombre la vida familiar.

3.2.4. La Carta Europea de la Mujer

Es aprobada por la Comisión Europea con motivo del Día Internacional de la Mujer en 2010 y tiene como finalidad promover la igualdad entre hombres y mujeres, tanto a nivel comunitario como a nivel mundial.

La Comisión elabora esta Carta ante la necesidad de garantizar la igualdad de género en el ámbito laboral y propone cinco ámbitos de actuación. Estos cinco ámbitos de actuación son: la independencia económica, igualdad de retribución entre las mujeres y los hombres que desempeñen el mismo puesto de trabajo o un puesto de trabajo de igual valor, mayor representación de las mujeres en la toma de decisiones y en los puestos de responsabilidad, respeto a la dignidad e integridad de las mujeres, erradicación de la violencia de género y acción exterior de la Unión Europea²².

3.2.5. La Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2016-2019) y el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)

En la Estrategia para la Igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019²³, la Comisión Europea ratifica su compromiso de continuar promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres. Esta estrategia tiene como finalidad los siguientes pilares, muy parecidos a los que recogía la anterior Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y hombres de 2010-2015:

- Incrementar la participación de la mujer en el mercado de trabajo y promoción de la igual independencia económica de mujeres y hombres.
- Disminuir las diferencias entre hombres y mujeres que persisten en retribuciones, ingresos y pensiones, con la finalidad de acabar con la pobreza entre las mujeres.
- Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones.
- Luchar y poner fin a la violencia sexista, protegiendo y apoyando a las víctimas.

²² Acceso al Derecho de la Unión Europea (eur-lex): Declaración de la Comisión Europea con motivo del Día Internacional de la Mujer 2010.

²³ Comisión Europea: Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019.

- Promover la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

3.3. REGULACIÓN EN EL ÁMBITO NACIONAL

3.3.1. Artículo 14 y artículo 9.2 de la Constitución española

El derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación son derechos fundamentales recogidos en las Declaraciones internacionales de los derechos humanos y en las propias Constituciones de los Estados Democráticos.

En nuestro país, como pilar normativo tenemos la Constitución española de 1978, que configura en su primer artículo la igualdad como un valor superior en nuestro ordenamiento jurídico junto con la libertad, la justicia y el pluralismo político, propugnados por una España configurada como un Estado social y democrático de Derecho cuyo principal cometido es asegurar el imperio de la ley. La igualdad, por tanto, se configura como un valor superior y se encuentra recogido en el artículo 14 de la Constitución.

El artículo 14 de la Constitución española establece 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”*. El artículo 9.2 de la Constitución española, obliga a los poderes públicos a hacer efectiva esta igualdad, eliminando cualquier obstáculo que dificulte su plenitud.

De acuerdo con el artículo 14, nos encontramos ante un mandato y una prohibición constitucional. En primer lugar, que los españoles somos iguales ante la ley, es decir, un mandato de igualdad, que se traduce en que todos los individuos deben someterse a las leyes de nuestro ordenamiento de forma igualitaria gozando plenamente de los derechos y libertades recogidos el Título I de nuestra Constitución. Y, por otro lado, sin que pueda prevalecer discriminación, la prohibición de discriminación. El Tribunal Constitucional, expone los rasgos esenciales de la igualdad amparada del artículo 14 de la Constitución española en la sentencia 76/1990, de 26 de abril, donde recoge: *“a) no toda desigualdad de trato en la ley supone una infracción del artículo 14 de la Constitución, sino que dicha infracción la produce sólo aquella desigualdad que introduce una diferencia entre situaciones que pueden considerarse iguales y que carece de una justificación objetiva y razonable; b) el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas, debiendo considerarse iguales dos supuestos de hecho cuando la utilización o introducción de elementos diferenciadores sea arbitraria o carezca de fundamento racional; c) el*

principio de igualdad no prohíbe al legislador cualquier desigualdad de trato, sino sólo aquellas desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos suficientemente razonables de acuerdo con criterios o juicios de valor generalmente aceptados; d) por último, para que la diferenciación resulte constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que con ella se persigue, sino que es indispensable además que las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin, de manera que la relación entre la medida adoptada, el resultado que se produce y el fin pretendido por el legislador superen un juicio de proporcionalidad en sede constitucional, evitando resultados especialmente gravosos o desmedidos”.

En relación con la anterior doctrina del Tribunal Constitucional sobre el artículo 14 de la Constitución, existen sentencias del propio Tribunal donde queda reflejado que, en determinadas circunstancias, sin que suponga una situación de discriminación, el legislador puede dar un trato distinto a diferentes casos, en relación con el artículo 9.2 de la Constitución. Un ejemplo de ello, es la Sentencia del Tribunal Constitucional 34/1981, de 10 de noviembre, que recoge la idea de que el principio de igualdad jurídica *“prohíbe la discriminación, pero no prohíbe que el legislador contemple la necesidad de diferenciar situaciones distintas y de darlas un tratamiento diverso, que puede venir incluso exigido, en un Estado social y democrático Derecho, por la efectividad de los valores que la Constitución consagra con el carácter de superiores en el ordenamiento”*. Corresponde, por tanto, al legislador la apreciación de tratar ciertos escenarios de forma desigual, pero con la limitación de atender siempre al respecto de los derechos y libertades constitucionales sin que puedan verse vulnerados por un trato desigual e injustificado que dé lugar a una situación de discriminación. La discriminación se entiende como un trato no igualitario sin una base justificadora que lo respalde²⁴. La limitación la encontramos, tal y como se establece en la Sentencia del Tribunal Constitucional 181/2000, de 29 de junio, en que *“el principio de igualdad prohíbe al legislador configurar los supuestos de hecho de la norma de modo tal que se dé trato distinto a personas que, desde todos los puntos de vista legítimamente adoptables, se encuentran en la misma situación o, dicho de otro modo, impidiendo que se otorgue relevancia jurídica a circunstancias que, o bien no pueden ser jamás tomadas en consideración por prohibirlo así expresamente la propia Constitución, o bien no guardan relación alguna con el sentido de la regulación que, al incluirlas, incurre en arbitrariedad y es por eso discriminatoria”*. Tenemos que atender, por tanto, a que el principio de

²⁴ OLLERO TASSARA, A. *“Relevancia Constitucional de la Igualdad”*, Funciones y Fines del Derecho, Universidad de Murcia, 1992, pp.543-553.

igualdad exige, por un lado, que el diferente tratamiento que pueda hacer el legislador este objetivamente justificado y sea razonable y, por otro lado, que haya una proporcionalidad entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida²⁵.

3.3.2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, reconoce en su exposición de motivos ciertas desigualdades que continúan siendo una realidad en la sociedad: *“el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos”*.

Nace en el seno del artículo 14 y del artículo 9.2 de la Constitución española. En ella, se reconoce el derecho de no sufrir discriminación por razón de sexo y es aprobada por el propio el legislador para garantizar la efectividad de tal derecho, de acuerdo con lo contenido en las normas europeas. En dicha ley, se transponen a nuestro ordenamiento jurídico dos directivas en materia de igualdad de trato. Por un lado, la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Y, por otro lado, la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Tiene por finalidad acabar con la desigualdad de género en el mercado de trabajo, tanto en el sector público como privado, reconocer el derecho de los trabajadores, tanto de hombres como mujeres, a la conciliación de la vida laboral y personal y garantizar la igualdad de retribución y la igualdad de trato y oportunidades.

²⁵ MARTÍNEZ GALINDO, G. *Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Anuario de derecho penal y ciencias penales, tomo 58 n.º 1, 2005, pp. 257-292.

De acuerdo con su artículo 45, las empresas tienen que respetar la igualdad de trato y oportunidades, absteniéndose de llevar a cabo conductas que supongan una discriminación laboral entre hombres y mujeres a través de medidas que se dirijan a evitarlas. Cuando se trate de empresas que cuenten con más de 250 trabajadores, estas medidas deben estar contenidas en un plan de igualdad para su aplicación.

3.4. REGULACIÓN EN EL ÁMBITO AUTONÓMICO

El artículo 9.2 de la Constitución española encomienda a los poderes públicos promover acciones positivas. España, como es sabido, es un Estado descentralizado y, por tanto, la Administración Central unida a las administraciones de las distintas Comunidades Autónomas que componen nuestro país, se encargan de elaborar y promover la aplicación de las políticas de igualdad que se desarrollen.

En Asturias podemos encontrar, en primer lugar, lo recogido en su Estatuto de Autonomía en materia de igualdad y no discriminación. En el artículo 9.2 de su Estatuto de Autonomía se recoge el deber de sus instituciones de adoptar las medidas, en el marco de sus competencias, que garanticen la eliminación de cualquier barrera que no garantice la libertad e igualdad de los individuos, así como garantizar el ejercicio de sus derechos fundamentales.

Por otro lado, encontramos Ley del Principado de Asturias 2/2011 de 11 de marzo en materia de igualdad de género y erradicación de violencia de género, cuyo objeto es garantizar que las medidas que recoge ayuden de forma efectiva a avalar la igualdad de género de derechos, trato y oportunidades y, a su vez, medidas para de sensibilización, prevención y supresión de la violencia de género y la protección y asistencia de víctimas y las personas que se encuentren bajo su tutela.

En su artículo 29, se recoge como objetivo prioritario garantizar que las mujeres tengan una mayor participación en el mercado de trabajo, así como velar por su permanencia en el mismo, con igualdad de oportunidades y de promoción entre hombres y mujeres.

El Instituto Asturiano de la Mujer²⁶, cuyas funciones se encuentran reguladas en el Decreto 137/1999, donde se desarrollan e impulsan programas con el fin de acabar con la discriminación femenina, examinan disposiciones que puedan atentar contra la igualdad de género, impulsan medidas para contribuir a un mejor acceso de la mujer al empleo, así como promover su espíritu profesional de emprendimiento, promover una mayor participación de la mujer en responsabilidades públicas y privadas, promover la

²⁶ El Instituto Asturiano de la Mujer es el organismo del Gobierno del Principado de Asturias responsable de hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres, impulsando y promoviendo la participación de las mujeres en todos los ámbitos y eliminando cualquier forma de discriminación.

igualdad en los colegios sin que haya sexismo y mayor participación de la mujer en las instituciones de la Comunidad Autónoma.

4. SEGREGACIÓN Y FORMACIÓN PREVIA AL EMPLEO

La apertura del mercado laboral ha permitido la entrada de un mayor número de mujeres en nuevos puestos en la sociedad, sin embargo, no ha bastado para desligarlas de las funciones que parecen ser inherentes a las mismas. Por un lado, entrar en el mercado laboral ha permitido que la mujer pueda obtener de forma autónoma y libre un rendimiento económico para poder así satisfacer sus necesidades y, con ello, realizarse como seres humanos dotados de libertad. Pero, por otro lado, continúan llevando a cabo en su esfera privada las labores de cuidado y mantenimiento.

Esto ha supuesto en los últimos años algunos cambios de gran relevancia en el plano social. Algunas mujeres han tenido que renunciar a su desarrollo como profesionales, asumiendo sus funciones tradicionales, para así poder garantizar a sus sucesoras, las integrantes de las nuevas generaciones, el acceso en condiciones a la educación y el empleo en papeles más igualitarios y modernos. Es, por tanto, que la necesidad de compatibilizar el trabajo y la familia ha dado lugar a un sacrificio de muchas mujeres de prescindir de su carrera profesional²⁷.

Cabe llevar a cabo en este punto una reflexión acerca de la incorporación de la mujer al mundo laboral. No es cierto que este hito se haya producido recientemente debido a los avances en derechos sociales y laborales. Realmente, las mujeres formaban parte la mano de obra del país desde hace mucho más tiempo, el problema, eran los escasos y precarios salarios que cobran por un gran número de horas trabajadas. Por esa razón, las mujeres que contaban con estudios terciarios decidían permanecer en casa llevando a cabo tareas del hogar y de cuidado dado que, como hemos mencionado, las condiciones laborales y el nivel de las retribuciones eran pésimos, de modo que optaban por realizar esas labores para no desempeñar trabajos precarios, poco retribuidos o de una cualificación mucho menor a la que ellas tenían²⁸.

A partir de los años setenta, comenzaron a surgir entre las mujeres, movimientos sociales que desafiaban lo establecido en la sociedad y se incorporaban a ese precario

²⁷ CEBRIÁN, I. Y MORENO, G. "La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos", *Revista de Economía Industrial*, N.º 367, 2008, pp. 121-137.

²⁸ MARUANI, M. "Introducción", Margaret Maruani, Chantal Rogerat & Teresa Torns (directores), *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Ed. Icaria, Barcelona, 2000, pp. 15-24.

mercado laboral desafiando a las normas y superando los impedimentos que tanto en el trabajo como en el hogar se les presentaban²⁹.

Aunque hoy en día todas las mujeres tenemos acceso a la educación y al mercado laboral, existen algunos obstáculos a cursar determinados estudios motivado a las barreras de entrada de acceder a determinados puestos de trabajo, sobre todo en determinados sectores, por ejemplo, el sector de la ingeniería.

4.1. LA SEGREGACIÓN

En este epígrafe, estudiaremos los principales fenómenos que se traducen en obstáculos para las mujeres en el mercado laboral, centrándonos en la segregación (en sus dos direcciones) y en cómo afecta a las diferencias salariales.

La segregación en el mercado de trabajo se presenta como la representación de mujeres y hombres en distintas ocupaciones. Las mujeres y los hombres no ocupan los mismos puestos de trabajo. Las mujeres tienen más dificultad para acceder a determinados puestos de trabajo y, por otro lado, algunos sectores se encuentran muy masculinizados mientras otros presentan una alta participación femenina como veremos más adelante. La mayor parte de la participación de las mujeres trabajadoras suele apreciarse en aquellos sectores o puestos de trabajo caracterizados por una mayor inestabilidad, salarios más bajos y con menor reconocimiento.

En los últimos años, son cada vez más mujeres las que participan en el mercado de trabajo remunerado. No obstante, también es mayor la tasa de desempleo de la cohorte femenina, mayor la ocupación a tiempo parcial, mayor la desigualdad en la retribución, la segregación horizontal y vertical y las posibilidades de promoción. Por tanto, esta participación de las mujeres en el mercado de trabajo trae consigo una serie de desigualdades que hacen que los hombres y las mujeres se enfrenten de forma distinta al mismo.

La segregación referida a determinadas ocupaciones como en distintos sectores de actividad han sido estudiados por numerosos autores. El trabajo de Anker³⁰ resaltaba la evidencia de que la segregación ocupacional por sexos estaba presente en todos los países del mundo. También, ponía de manifiesto tres teorías que podían explicar la existencia de la segregación ocupacional: por un lado, el capital humano, teoría que hace referencia a que las mujeres están menos cualificadas que los hombres para

²⁹ MARUANI, M. "Introducción", Margaret Maruani, Chantal Rogerat & Teresa Torns (directores), *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Ed. Icaria, Barcelona, 2000, pp. 15-24.

³⁰ ANKER, R. *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1998.

ciertas ocupaciones. Por otro lado, la segmentación del mercado de trabajo, teoría que explica la consecuencia de que se reduzcan los salarios en las ocupaciones feminizadas, es decir, aquellas que tradicionalmente se han ligado a mujeres y han sido desempeñadas por las misma. Y, por último, la teoría más compleja que tiene su base en la mayor responsabilidad de las mujeres en el cuidado de los hijos.

Anker, distinguía dos tipos de segregación ocupacional por género: la segregación vertical y la segregación horizontal. Tanto la segregación vertical como la segregación horizontal afectan al mercado de trabajo de los países de la Unión Europea, aunque no en la misma proporción en todos³¹.

4.1.1. La segregación horizontal

Al analizar el mercado de trabajo resulta inevitable reparar en un fenómeno presente tanto en países desarrollados como en aquellos en vías de desarrollo. Estamos hablando de la segregación horizontal que supone la sobrerrepresentación, mayoritariamente del hombre, o infrarrepresentación, también mayoritariamente de la mujer, de un colectivo frente a otro en un puesto de trabajo.

El proceso de sexualización junto con el resto de los componentes de la estructura patriarcal no sólo ha conducido a la asimilación de la mujer al trabajo doméstico, sino también, a su segregación horizontal. Es decir, al confinamiento de éstas en determinadas profesiones debido a barreras que les impiden el libre acceso a determinadas tareas reservadas al hombre, como podría ser la mecánica o la construcción, entre otros. La segregación horizontal también se da en los hombres, aunque en menor medida, referida a cargos u ocupaciones considerados, tradicionalmente, como femeninos, por ejemplo, la enfermería, los auxiliares administrativos o ser reconocidos como amos de casa.

Esta característica conduce a la relación del empleo femenino con el mercado de servicios, frente al de bienes de consumo. Esta relación, parte de la consideración de las habilidades de las mujeres, adquiridas como fruto de la maternidad y la gestión familiar y de una mayor aplicación en aquellas actividades que se basan en la relación directa entre necesidades y la satisfacción de estas (educación y tareas de cuidado de dependientes, por ejemplo), en contraposición con otras cualidades como la fuerza, tenacidad o intelecto más demandados en ámbitos profesionales generalmente ocupados por hombres y que en muchas ocasiones tienen más relación con la producción de bienes. Vemos en este punto también como los estereotipos, influyen

³¹ Comisión Europea, Informe sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2009).

también en la configuración del mercado laboral y sustentan la división sexual del mismo.

En la Unión Europea, la participación, mayoritariamente, femenina se concentra en los siguientes sectores: asistencia sanitaria, venta al detalle, administración pública, servicios sociales y educación³².

En España, el estudio elaborado por Cebrián y Moreno³³ confirma que más de la mitad de las mujeres ocupadas en nuestro país, el 53,3%, se acumula en cinco ramas de actividad, siendo todas ellas del sector servicios. En primer lugar, se encuentra el comercio al por menor con un 15% de las empleadas, seguido de las actividades sanitarias y veterinarias y servicios sociales con un 11%.

Tal situación, es consecuencia del proceso de terciarización que ha sufrido nuestra economía, que ha permitido y ayudado, en gran parte, a la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo. El sector servicios, es un sector muy atractivo para la cohorte femenina gracias a la posibilidad de realizar trabajos menos sufridos y con jornadas laborales más flexibles. La mujer no dispone en su vida de las mismas oportunidades de planificación, ni a nivel personal ni laboral, que el hombre. Esto es debido a cambios en el ámbito familiar como la maternidad, el matrimonio, la separación o la enfermedad de algún miembro de la familia, pues pueden poner en riesgo, para ellas, sus estudios o su permanencia en el empleo. Así, mientras que para los hombres la esfera laboral ocupa un plano central, para las mujeres esta centralidad del trabajo no llega hasta edades más avanzadas en las que la estabilidad llega a su vida y a la de su familia.

Esto genera, a su vez, que las mujeres no tengan en cuenta, en muchas ocasiones, la retribución, por ejemplo, como criterio decisorio para la elección del puesto de trabajo, sino que ponderen más otros factores como el horario flexible o reducido o la cercanía al hogar o a los centros de estudios de los hijos.

De estas ramas de actividad que hemos hablado, algunas pueden ser calificadas como “feminizadas” debido a la alta participación de mujeres en las mismas. El estudio de Cebrián y Moreno muestra que el aumento de mujeres en el mercado de trabajo ha dado lugar a un incremento de la segregación ocupacional, lo que se traduce en la existencia de estereotipos y de la “feminización” y “masculinización” de las ocupaciones. La noción de “estereotipo” puede definirse como *“generalizaciones sobre personas por pertenecer a las categorías hombre o mujer. Son creencias consensuadas sobre las diferentes*

³² RUBIO, F. *La Bastida. Desigualtats de gènere. Mercat de treball*. Barcelona. Fundació Surt, 2008, pp. 1-21.

³³ CEBRIÁN, I. Y MORENO, G. “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos”, *Revista de Economía Industrial*, N.º 367, 2008, pp. 121-137.

características de hombres y mujeres en nuestra sociedad”, tratándose de un proceso psicológico individual que se funda en un proceso de sociabilización y que, en muchas ocasiones, carecen de base real o justificada³⁴.

En el marco de las ocupaciones “feminizadas”, podemos destacar el trabajo doméstico, cuidado de las personas ancianas, niveles inferiores de enseñanza, la asistencia social o el cuidado de menores, entre otros. En determinadas ocupaciones, el rol femenino se liga con el atributo sexual, es decir, se interpreta el cuerpo de la mujer como una mercancía, símbolo de deseo y a su vez, de consumo resaltando cualidades de belleza, cuidado y sensualidad. Es el caso por ejemplo de dependientas, modelos e incluso de la prostitución.

La existencia de la segregación laboral conlleva fuertes diferencias en la distribución tanto de los puestos de trabajo como de los resultados en forma de salarios. No en vano, la Comisión Europea indicó en el año 2009 que un tercio de las diferencias en las remuneraciones entre sexos es fruto de la segregación ocupacional en base al sexo.

4.1.2. La segregación vertical

La segregación vertical puede definirse, tal y como dijo Wirth³⁵, como la representación heterogénea, bien sea de mujeres u hombres, dentro de la jerarquía empresarial, debido a dos razones: atendiendo al «techo de cristal», es decir, obstáculos o barreras que surgen de prejuicios sociales u organizacionales que impiden o dificultan a la cohorte femenina a acceder o desempeñar puestos de más responsabilidad (directivos) o bien atendiendo al «suelo pegajoso», es decir, elementos que hacen permanecer a la mujer en trabajos de menor relevancia.

Morrison definió el techo de cristal como *“tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas”*³⁶. Los puestos caracterizados por una mayor responsabilidad deben estar al alcance de los individuos por sus conocimientos, esfuerzo, capacidades y habilidades, con independencia del sexo. La realidad a la que nos enfrentamos es muy distinta. La segregación vertical está presente en todos los trabajos ya que, *“sea cual sea el sector laboral analizado, incluidos los más feminizados, la proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal, de modo que su*

³⁴ LÓPEZ-SÁEZ, M. *Estereotipos de género*. Ediciones del Lunar, Jaén, 2008, pp. 78-90.

³⁵ WIRTH, L. *“Gender inequalities in the labour market and in society”*, Linda Wirth (directora), *Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management*, International Labour Office, Ginebra, 2001, pp. 1-25.

³⁶ MORRISON, A.; WHITE, R. & VAN VELSON, E. *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations*. 2ª Ed, Addison-Wesley, EE. UU., 1994, pp. 34-70.

presencia ocupando posiciones de poder y asumiendo responsabilidades laborales es mínima³⁷.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Hombres y Mujeres tiene, entre otros, el propósito de incidir en el marco de la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE). En el Título VII se manifiesta “el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles”.

Sin embargo, los últimos datos nos muestran que, a pesar de que poco a poco las mujeres van adquiriendo más presencia en los cargos de responsabilidad, todavía no se ha logrado incrementar el número de mujeres en los altos cargos de las empresas. La tabla 1, muestra el porcentaje de mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas que componen el IBEX-35. Como se puede apreciar, el porcentaje de mujeres en los consejos de administración no es muy elevado, aunque en los últimos años se ha incrementado un poco su presencia.

	% Mujeres				
	Total Consejo	Presidentas	Vicepresidentas	Consejeras	Consejeras secretarias
2010	10,1	0	8	11,4	0
2011	7,2	1,7	3,5	8,2	0
2012	13,3	2,9	7	15,3	0
2013	15,6	5,7	8	17,6	0
2014	18,2	8,6	7,1	20,7	0
2015	19,4	5,7	2,4	23,1	0
2016	19,1	5,9	2,8	22,5	0

Tabla 1. **Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX-35.** Elaboración propia. Fuente: INE 2016³⁸.

Los principales obstáculos a los que las mujeres se enfrentan para acceder a los puestos de responsabilidad y directivos han sido estudiados por numerosos autores en sus respectivos estudios. En la Unión Europea, podemos destacar el estudio de la consultora Catalyst y en España, los estudios de Chinchilla, Poelmans y León³⁹ y Mateos de Cabo. Los obstáculos que ambos han detectado se recogen en la siguiente tabla⁴⁰:

Contexto Europeo	Contexto Español
A) Existencia de estereotipos.	A) Segregación ocupacional por sexos.

³⁷ SARRIÓ, M., BARBERÁ, E., RAMOS, A., Y CANDELA, C. “El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres”, *Revista de Psicología Social*, Vol. 2, N.º 40, 2002, pp. 167-182.

³⁸ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE).

³⁹ CHINCHILLA, N, POELMANS, S. Y LEÓN, C. *Mujeres directivas bajo el techo de cristal*, IESE, 2005, pp.1-5.

⁴⁰ BARBERÁ T., DEMA C., ESTELLÉS S., DEVECE C. *Las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal*, XV Congreso de Ingeniería de Organización, Cartagena, 2011 pp.1-11.

B) Falta de visibilidad en los cargos de máxima responsabilidad.	B) Pactos entre varones o entre iguales.
C) Falta de experiencia.	C) Cultura organizacional: rol masculino, compromiso con la organización, éxito en la carrera y dedicación al trabajo.
D) Compromiso con la esfera personal.	D) División del trabajo productivo/reproductivo.
E) Conciliación entre la vida laboral y personal.	E) “Techo de cemento” (*).
F) Percepción psicológica de la idoneidad de los puestos directivos.	

(*) Chinchilla definía el “techo de cemento” desde una doble concepción. Por un lado, la negativa de algunas mujeres a acceder a puestos con mayor responsabilidad y más exigentes por tener que dedicar un mayor compromiso en el trabajo, lo que daría lugar a una mayor dificultad para conciliar la vida personal y laboral. Y, por otro lado, el rechazo a dichos puestos de trabajo por la mayor presión ejercida sobre las mujeres directivas que la ejercida en los hombres directivos.

4.1.3. Diferencias salariales

La Encuesta Anual de Estructura Salarial publicada por el INE muestra que el salario medio de los hombres en 2015 ha sido de 25.992,76 euros, mientras que el de las mujeres ha sido de 20.051,58 euros. Por tanto, la ganancia media anual femenina representa el 77,14% de la masculina y la brecha salarial se sitúa aproximadamente en un 21,9%, casi siete puntos porcentuales por encima de la media europea, del 15%.

La tabla 2, recoge las diferencias en la ganancia media anual por actividad económica y sexo. La actividad económica con mayor salario medio, tanto para hombres como para mujeres, ha sido las actividades financieras y de seguros. Como se puede apreciar en la tabla 2, las mujeres en 2015 tuvieron un salario inferior al de los hombres en las actividades económicas que se muestran.

	Mujeres	Hombres
Industria manufacturera	22.001,02	28.129,88
Construcción	20.060,54	23.113,93
Comercio al por mayor y al por menor	16.481,34	22.903,70
Transporte y almacenamiento	22.039,75	24.497,46
Hostelería	12.563,08	15.751,27
Información y comunicaciones	28.935,74	35.417,86
Actividades financieras y de seguros	36.455,79	47.533,67
Actividades inmobiliarias	17.330,11	25.763,32
Actividades profesionales, científicas y técnicas	21.980,57	31.586,27
Actividades administrativas y servicios auxiliares	13.085,14	19.823,51
Educación	20.981,61	23.143,33
Actividades sanitarias y de servicios sociales	23.889,48	32.830,89

Tabla 2. **Ganancia media anual por actividad económica según sexo (en euros).** Elaboración propia. Fuente INE 2015⁴¹.

La tabla 3, recoge las ganancias por hora de trabajo realizado por sector de actividad y sexo. La hora retribuida de la cohorte femenina continúa siendo inferior a la de los hombres en 2015. Estas diferencias no son puntuales. Desde el año 2008, primer dato que recoge el INE, la hora retribuida de las mujeres en todos los sectores era de 12,21 euros mientras que el de los hombres era de 14,49 euros. Sin superar en ninguno de los tres sectores la hora retribuida de las mujeres al de los hombres.

	Mujeres	Hombres
Todos los sectores	13,8	16,04
Industria	14,17	17,16
Construcción	13,41	13,67
Servicios	13,77	15,97

Tabla 3. **Ganancias por hora de trabajo realizado según sexo y sector de actividad (en euros).** Elaboración propia. Fuente INE 2015⁴².

Hoy en día cada vez son más las empresas y organizaciones que se encuentran concienciadas socialmente con las desigualdades que existen, disponiendo de un buen departamento de Recursos Humanos cuyos integrantes se preocupan de garantizar la equidad de género entre los trabajadores de la empresa.

Los agentes sociales que integramos la sociedad, debemos estar dispuestos a afrontar los cambios legislativos en materia de igualdad y no discriminación, tratando de eliminar los obstáculos que hacen que las mujeres no puedan acceder a determinados puestos de trabajo para los que se encuentran perfectamente capacitadas y cualificadas. A través de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)⁴³, muchas empresas de nuestro país han comenzado a luchar contra las desigualdades, por ejemplo, incorporando en sus procesos de selección el currículum anónimo o ciego, del cual hablaremos en el siguiente epígrafe. Han de ser más las empresas y organizaciones las que se sumen a esta lucha contra la desigualdad y velar por la igualdad de género.

Los cambios por los que pasa cualquier sociedad no se producen a golpe de ley y es necesario que pase cierto tiempo para su total aceptación en la misma. Aunque todavía

⁴¹ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE).

⁴² INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE).

⁴³ La Responsabilidad social (RS) es entendida como el compromiso de los ciudadanos, instituciones pertenecientes al ámbito público y privado, así como organizaciones de índole social para contribuir a conseguir un incremento del bienestar social local y global. FERNÁNDEZ GARCÍA, R. "Introducción", Ricardo Fernández García, Responsabilidad Social Corporativa, Ed: Club Universitario, 2009, pp:19.

existen desigualdades, los datos hablan por sí solos, es cierto que cada vez la sociedad está más concienciada y las cosas están cambiando poco a poco.

Para que la igualdad se convierta en un hecho cierto y real, es necesario el compromiso por parte de los agentes que integramos la sociedad, tanto como ciudadanos, así como a nivel empresarial, integrando el valor de igualdad y no discriminación en la cultura organizativa de las empresas. La igualdad de género tiene que ser un valor que forme parte del ser de la empresa.

Como hemos visto en los datos recogidos en las tablas anteriores, proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística, la segregación ocupacional en España da lugar a importantes brechas salariales entre hombres y mujeres. Dicha situación nos conduce a pensar, que un mayor nivel educativo y, por tanto, una mayor preparación para las mujeres no va a reducir la segregación ocupacional ni la brecha salarial pues, como ha quedado demostrado, no se da tal situación.

4.2. FORMACIÓN PREVIA

La igualdad de condiciones en el ámbito educativo comporta una mejora en el bienestar social de los individuos de la sociedad. Muestra de ello, es que los países que han logrado una igualdad de género en los estudios se ha traducido en la obtención de resultados positivos en la propia economía del país⁴⁴. La Organización de las Naciones Unidas (ONU)⁴⁵ ha apostado por el objetivo de promover la igualdad entre hombres y mujeres, intentando lograr como meta, acabar con las desigualdades entre hombres y mujeres en la enseñanza primaria y secundaria para el año 2005 y, en todos los niveles de la enseñanza para 2015, tal y como se recoge en su informe “Los objetivos de desarrollo del milenio”. Cabe destacar la iniciativa llevada a cabo por la ONU, conocida como UNGEI (*United Nations Girls’ Education Initiative*)⁴⁶ cuyo objetivo es “*acelerar la acción sobre la educación de las niñas para realizar un mundo donde todas las niñas y niños reciban la educación de calidad para desarrollar todo su potencial y contribuir a la transformación de sociedades donde la igualdad de género se convierta en realidad*”, tal y como se recoge en su misión y visión. Para el año 2030, esta iniciativa pretende dar apoyo a las iniciativas que los países tomen en favor de la igualdad de género en materia de educación y dar apoyo a las preocupaciones sociales en materia de educación de los más marginados.

⁴⁴ ARNOT, M. & FENNELL, S. “*Revisiting education and development agendas: contemporary gender research*”, M. Arnot & S. Fennell (Eds.), *Gender education and equality in a global context*, 2008, pp. 1-16.

⁴⁵ Organización de las Naciones Unidas (ONU). *Objetivos de desarrollo del milenio*. Informe 2010. New York: DESA, 2010, pp. 20.

⁴⁶ United Nations Girls’ Education Initiative (UNGEI). *Engendering empowerment: Education and equality*. New York: ONU, 2012.

En nuestro estado de bienestar, tenemos a nuestra disposición normativa internacional, comunitaria y nacional que trata de fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, incluso en la formación universitaria, aunque siguen existiendo brechas de género. Padilla⁴⁷ ha establecido cuatro clases de barreras en el desarrollo profesional de las mujeres, tales como una barrera institucional, una barrera social, una barrera personal y una barrera familiar, que afectan a la promoción y desarrollo académico de las mujeres.

La segregación ocupacional, las diferencias salariales y las dificultades de acceso o promoción profesional, son barreras que afectan a la elección de los estudios previos por parte de mujeres y hombres. La solución a las brechas que existen, tanto a nivel profesional como académico, sólo es posible vencerlas a través de un cambio de actitud en la sociedad, logrando el cumplimiento de las leyes en materia de igualdad, con el fin de crecer en una sociedad de bienestar que favorezca a todos los individuos que la integran.

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)⁴⁸, la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo ha dado lugar a la “feminización” de algunos estudios, principalmente, la enseñanza, y la “masculinización” de otros, por ejemplo, los estudios técnicos como las ingenierías.

La presencia de estereotipos en la sociedad, influyen en la decisión de los chicos y chicas a la hora de decidir su futuro profesional y los estudios a cursar previamente, lo que da lugar, a la producción de segregación en el ámbito educativo. Se puede destacar en este contexto, la baja participación de mujeres como profesoras de estudios científicos, tal situación nos conduce a pensar que es consecuencia de la percepción social que puede haber asociada a que el mundo de las ciencias es, de forma preferente, masculino. Esto puede dar lugar a que menos mujeres escojan cursar estudios del campo de las ciencias.

Otro factor, que también incide en la elección del futuro académico sobre la docencia, es el aspecto económico. Es destacable que mientras la proporción de mujeres se reduce a medida que ascendemos en la escala educativa, los salarios se incrementen. Según la OCDE, de media, las mujeres en los distintos países que la integran ganan una cuantía inferior que los varones en Educación Primaria y Secundaria, sin superar la

⁴⁷ PADILLA, MARÍA T. “*Desarrollo profesional femenino: la identidad de la mujer en el mundo laboral*”, Emilia Moreno y Sonia Villegas (Eds.), Introducción a los Estudios de la Mujer. Una mirada desde las Ciencias Sociales, 2002, pp. 73-95.

⁴⁸ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Panorama de La Educación. Indicadores de la OCDE. Informe español. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Madrid, 2017, pp. 60-63.

brecha salarial el 3%. Sin embargo, esta brecha se incrementa si tenemos en cuenta los salarios de los profesores de primaria con otros docentes pertenecientes al ámbito universitario. La OCDE establece que, de media entre los países que la integran, los profesores de Educación Primaria ganan el 71% de la retribución de profesores universitarios (varones). Para los profesores de la primera etapa de Educación Secundaria, el 76% y la para segunda etapa de la Educación Secundaria, el 81%. Sin embargo, las profesoras obtienen una retribución mayor. Las profesoras de Educación Primaria ganan, aproximadamente, el 90% de la retribución de las profesoras universitarias, llegando incluso a superar el salario de las profesoras de educación terciaria en Educación Secundaria.

Esta brecha salarial, relativa entre hombres y mujeres en el ámbito de la docencia, ha supuesto una mayor participación de la mujer en la enseñanza, principalmente, en los niveles más bajos de la misma, por ser un atractivo para las mujeres.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos ha alertado a España en relación con el fuerte sesgo existente en nuestro país a la hora de elegir los estudios universitarios⁴⁹. Según la misma, en 2015, el 24% de los nuevos alumnos que habían decidido cursar estudios de ingeniería, producción industrial y construcción habían sido mujeres. Dicho porcentaje coincide con la media de países que integran la OCDE. Por el contrario, la participación de mujeres en estudios pertenecientes a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), había sido en ese mismo año de tan sólo el 12%, situándose por debajo de la media de países que integran la OCDE cuya participación se encuentra en un 19%. Cabe destacar, la alta participación de la cohorte femenina en estudios relacionados con el sector educativo (España con un 79% de representación frente al 78% de la OCDE) y, también, en estudios relacionados con la salud y el bienestar (siendo el porcentaje de participación en España del 72% frente al 76% de la OCDE). El principal objetivo de las autoridades públicas en España es tratar de disminuir dicha brecha de género y, por otro lado, garantizar la igualdad de oportunidades en relación con la elección de la formación previa.

En relación con las ingenierías, un estudio realizado por la Universidad Politécnica de Madrid⁵⁰, cuyo objetivo era tratar de descubrir por qué tan sólo había un 29% de participación femenina en las carreras de ingeniería, muestra las siguientes conclusiones *“el perfil psicológico de las mujeres que eligen estudiar ingeniería es más fuerte que el de los hombres, ya que meditan más la elección de la carrera y se enfrentan*

⁴⁹ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Panorama de la Educación. Nota país, 2017, pp. 31-46.

⁵⁰ Se puede acceder al contenido del estudio del que se habla en el epígrafe en el siguiente enlace: http://www.anamorenoromero.net/documentos/Anexo4_ETSII-UPM.pdf

a los estereotipos que actúan en su contra, ya que, el 50% de las mujeres contestó que el principal motivo por el que eligieron estudiar una ingeniería fue la vocación, frente al 39% de los hombres; en cambio el 34% de los hombres se decidieron debido a las salidas que proporciona la carrera, frente a tan sólo un 12% de las mujeres”, por otro lado, se concluyó también que “el apoyo familiar tanto en la elección de la carrera como en el fracaso resulta distinto en caso de ser mujeres u hombres, puesto que, un 13% de los hombres encontró diferencias entre las actitudes de sus padres cuando decidió estudiar ingeniería, frente a un 35% de las mujeres”. Se muestra en las conclusiones cómo los estereotipos afectan e inciden no sólo en la elección de la carrera, bien sea por decisión propia y buscando apoyo familiar que respalde dicha elección o bien, por el futuro incierto de pueden provocar los estereotipos en la contratación por parte de las empresas de mujeres ingenieras.

5. ACCESO AL EMPLEO

El acceso al empleo es la parte del proceso de contratación donde más discriminación puede cometerse por parte del empresario o empleador. Aunque en la práctica, es muy difícil probarla.

Los empresarios pueden ser subjetivos a la hora de decidir a quién contratan, por ejemplo, en una entrevista de trabajo, el empresario contratará a aquel candidato o candidata que mejor impresión pueda darle o mejor se adecúe al puesto de trabajo de acuerdo con su cualificación académica y profesional. No obstante, el empresario, no goza de una libertad plena de decisión en relación con la contratación. El empresario se encuentra con una importante limitación a la hora de seleccionar a su personal y es el derecho de la persona a no ser discriminado por razón de sexo, recogido en el artículo 14 de la Constitución española.

En el artículo 42 de la Ley Orgánica 3/2007⁵¹, se establece que las políticas de empleo deben ir destinadas a incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral con el fin de lograr una igualdad entre hombres y mujeres. Los programas de empleo irán destinados a personas de cualquier nivel educativo, edad y sexo. De esta forma se trata de que las empresas y servicios públicos de empleo lleven a cabo políticas de acceso no discriminatorias hacia la mujer. Incluso en las negociaciones colectivas pueden establecerse medidas de acción positiva para incentivar el acceso de las mujeres en el mercado laboral tal y como recoge el artículo 43 de la misma ley.

⁵¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En las negociaciones de los Convenios Colectivos, los sindicatos deben garantizar el cumplimiento de las políticas de igualdad y no discriminación, por ejemplo, así lo reclama el Sindicato Unión General de Trabajadores (UGT), tratando se establecer procesos de selección objetivos⁵².

Las empresas a la hora de contratar a sus trabajadores deben ser cautos con sus procesos de selección y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así lo establece el artículo 43 de la Ley Orgánica 3/2007. En caso contrario, estarán incurriendo en discriminación. La discriminación dentro de una empresa puede tener lugar en tres fases: en la oferta de trabajo, en los procesos de selección que se realizan para elegir al mejor candidato al puesto y, finalmente, en la contratación⁵³.

La Organización Internacional del Trabajo define discriminación en el empleo como el trato diferenciado y menos favorable fundado a características específicas como el sexo, color de la piel, religión, ideal político u origen social, al margen de la exigencia del puesto de trabajo. Por su parte, el artículo 1.a de la Convención sobre Discriminación en el empleo y la ocupación de 1958 define la discriminación como *“cualquier distinción, exclusión o preferencia realizada en base a la raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social, que tiene el efecto de anular o perjudicar la igualdad de oportunidades y tratamiento en el empleo u ocupación”*.

La igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral es una cuestión que lleva tiempo preocupando a la sociedad y que continúa haciéndolo. El objetivo de las políticas de empleo es tratar de garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, especialmente, el acceso al mercado de las mujeres, fomentando así su participación en el mercado de trabajo.

En la práctica, uno de los obstáculos con los que se encuentran las mujeres en el acceso al empleo y que pueden frenar su contratación en el mercado son los gastos adicionales que puedan suponer para una empresa, si contrata a una mujer y ésta se queda embarazada, reemplazar a dicha mujer trabajadora durante el periodo del embarazo. En este sentido, el Real Decreto Ley 11/1998 recoge las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social de los contratos por interinidad celebrados con personas que se encuentren en situación de desempleo para sustituir a trabajadores que se encuentren en periodo de descanso por maternidad, adopción y acogimiento. Se trata de una medida de acción positiva, que puede definirse aquellas medidas específicas en

⁵² UGT: *La negociación colectiva de las medidas dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres*, Madrid, pp. 11-16.

⁵³ FABREGAT, G. *La discriminación de género en el acceso al mercado de trabajo: la posibilidad de una nueva tutela a la luz de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Tirant lo Blanch, 2008.

beneficio de ciertos colectivos como, las mujeres, personas con discapacidad o minorías étnicas, para eliminar las desigualdades que sufren dichos colectivos en la sociedad, siempre que no suponga una excepción al principio de igualdad de trato, sino su refuerzo⁵⁴.

En relación con la oferta de trabajo sucede, en algunas ocasiones, que se publican anuncios sobre ofertas de trabajo en diversas plataformas o medios solicitando un tipo de perfil de persona para un determinado puesto, por ejemplo, en hostelería cuando empresario pide o redacta en su anuncio que se necesita “camarera guapa y con buen cuerpo”. Pues bien, es totalmente discriminatorio además de ofensivo para el resto de las mujeres u hombres que quizás no puedan optar a ese puesto de trabajo por no cumplir esos requisitos. Las empresas pueden lanzar al mercado ofertas de trabajo dirigidas a un perfil de público concreto, pero deben estar tuteladas por indicadores o métodos de selección objetivos y no discriminatorios vinculados a dicho puesto de trabajo que se reclama. Es importante que las empresas a la hora de lanzar una oferta de trabajo y publicarla en cualquier plataforma o medio garanticen la igualdad sin que el sexo sea una condición o determinante para acceder al puesto de trabajo. Ser hombre o mujer no puede ser un obstáculo que impida a un individuo poder trabajar, ni tampoco discriminar a las mujeres por el mero hecho serlo, impidiendo que puedan realizar trabajos que tradicionalmente han desempeñado hombres, como es el mundo de la ingeniería, entre otros. Sí resulta lícito especificar el sexo para una oferta de un puesto de trabajo en la que el sexo resulte una condición expresa, por ejemplo, en el caso del mundo del cine para un papel concreto o el mundo de la moda.

En este sentido, tendrán la consideración de discriminatorias aquellas ofertas que sin causa justificada vayan dirigidas a solamente un sexo, tal como se recoge en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007 *“no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”*.

En los procesos de selección es habitual la aparición de situaciones de discriminación. Es importante que las empresas desarrollen procesos para evitar discriminaciones y garantizar que dos o más personas se encuentren en situación de igualdad para el acceso al trabajo, sin embargo, es muy difícil apreciar en la práctica que un empresario

⁵⁴ REY MARTÍNEZ, F. “Igualdad y prohibición de discriminación: de 1978 a 2018”, *Revista de Derecho Político*, n.º 100, 2017, pp. 125-171.

no contrata a una mujer por preferir un hombre para ese puesto o porque para ese empresario el hombre esté mejor preparado.

Una de las técnicas que se está llevando a la práctica en muchas empresas es el currículum ciego o anónimo. El objetivo es que sólo la cualificación de los candidatos al puesto sea el determinante que garantice que es apto o no para un determinado puesto de trabajo, ni su nombre, ni su edad, ni su nacionalidad, ni su foto, el correo electrónico estará cifrado para que no consten datos personales. De esta forma, cualquier dato personal que pueda ser objeto de una decisión discriminatoria desaparece y así, el departamento de recursos de la empresa o el propio empresario podrá valorar en base a la información proporcionada respecto a sus habilidades y experiencia. Con el currículum ciego o anónimo, lo que se pretende es garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La última empresa en nuestro país en añadir el currículum ciego a su proceso de selección ha sido IKEA anunciando el 24 de abril de este año, que comenzará a aplicarlo sus centros de Madrid y Sevilla para favorecer la igualdad.

Sin embargo, uno de los inconvenientes que pueden no hacer efectiva la eficacia del currículum anónimo y, por tanto, no garantizar la no discriminación, es que en realidad sólo retrasa la aparición de circunstancias discriminatorias. En etapas posteriores de los procesos de selección es habitual la práctica de entrevistas personales, por ejemplo, donde la persona que va a contratar será conocedora de aquellos datos que se querían preservar con el fin de no discriminar, como es el sexo y, precisamente, la decisión final de la contratación podrá verse condicionada por tal información.

Finalmente, en la contratación, es necesario garantizar la igualdad y la no discriminación, especialmente, en aquellos procesos de selección donde la contratación se base en una entrevista personal entre el candidato al puesto y el propio empresario. En tal situación, es más fácil dejar al arbitrio del propio empresario si contrata a esa persona o no, pues los criterios de contratación no estarán tan objetivados y las conductas que pueden dar lugar a una discriminación por sexo es mucho más difícil de detectar e incluso de eliminar. En algunas ocasiones la ley interviene para garantizar la contratación de ciertos colectivos como es el caso de discapacitados y también la contratación preferente de determinados perfiles profesionales como técnicos específicos para cubrir dichos puestos de trabajo.

6. CONCLUSIÓN

Como hemos visto en el trabajo, existe numerosa legislación en materia de igualdad y no discriminación. El artículo 14 de la Constitución consagra el derecho de igualdad de los españoles ante la ley y a no ser discriminado por razón de sexo y ordena a los poderes públicos a hacerla efectiva a través de acciones positivas (art. 9.2). Sin embargo, en la realidad hemos visto que existen numerosos factores que colocan a la mujer en una situación de desigualdad frente al hombre.

Se ha llevado a cabo un análisis de la evolución de la tasa de paro desde el año 2002 y se ha visto como la cohorte femenina presenta una tasa de paro muy superior a la de los varones. Incluso durante el periodo de la crisis económica de 2008 donde la tasa de desempleo se ha visto notablemente incrementada en nuestro país, a pesar de haber habido una aproximación en las tasas de desempleo entre hombres y mujeres, la de las mujeres ha sido superior.

La desigualdad salarial en España también constituye una realidad, a pesar de la numerosa legislación en materia de igualdad de salario entre hombres y mujeres. A través de los últimos datos obtenidos por el Instituto Nacional de Estadística, sobre el salario bruto medio anual, ha quedado demostrado que los hombres continúan teniendo retribuciones superiores a las de las mujeres.

Por otro lado, a través de los datos recogidos por el Instituto de la Mujer hemos visto que todavía las mujeres continúan dedicando más tiempo de su día a día que los varones al cuidado de la familia y al mantenimiento del hogar. La conciliación de la vida laboral y familiar es una cuestión pendiente aún en nuestro país. Detrás del capital humano se encuentran personas, personas que han de compaginar el trabajo que les permite ganar el sueldo con el que vivir y su vida personal. Es por ello, necesario que se garantice dicha conciliación aplicando lo establecido en la ley e incluso a través de medidas establecidas por la propia empresa o bien por vía de la negociación colectiva, para mejorar la vida de los trabajadores. Cabe destacar en esta dirección, que las medidas para la conciliación de la vida profesional y familiar deben ir dirigidas no sólo para las mujeres trabajadoras, sino también para los hombres trabajadores. Se debe eliminar el rol de la mujer que existe en la sociedad de ser la persona encargada del cuidado de los hijos y la familia, de realizar las tareas domésticas, del mantenimiento del hogar, en definitiva, de realizar aquellas funciones que la sociedad atribuye tradicionalmente a la mujer, para permitir que ésta pueda ascender a puestos de trabajo de más responsabilidad y desarrollarse profesionalmente.

La existencia de estereotipos en la sociedad también ha dado lugar a un obstáculo con el que se encuentran las mujeres en el mercado de trabajo que es la segregación laboral y las diferencias en el salario como consecuencia de esta. Las mujeres quedan ocupando puestos de trabajo de menor categoría que los hombres dentro de la empresa y la participación de la mujer en el mercado de trabajo se concentra, principalmente, en el sector servicios. Hemos visto a través de los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística como el porcentaje de mujeres que ocupaban puestos directivos en las empresas del IBEX-35 en el año 2016 era muy pequeño, aunque se ha ido incrementado en los últimos años. Tales factores influyen en la decisión de los jóvenes a la hora de decidir su futuro académico. Se ha visto como el número de mujeres que optan por estudios técnicos como la ingeniería o las Tecnologías de la Información y la Comunicación es muy inferior al de los hombres. Por el contrario, estudios como la enseñanza, vinculados tradicionalmente con las mujeres, su participación continúa siendo superior al de los hombres.

Por último, en relación con el acceso al empleo, el empresario se encuentra con una importante limitación a la hora de contratar y es el derecho de la persona a no ser discriminado por razón de sexo, recogido en el artículo 14 CE. Para garantizar la igualdad en el acceso al empleo, cada vez más empresas adoptan el currículum ciego para llevar a cabo la contratación. La finalidad del currículum es, a priori, hacer efectiva la igualdad en la contratación de la empresa. En él, no se contiene ningún dato personal sino, meramente, académico y profesional. Pero ¿garantiza realmente la igualdad? El currículum ciego hemos visto que presenta una limitación fundamental y es, que en fases posteriores donde haya una entrevista personal, puede dar lugar a una situación discriminatoria por sexo, en el sentido que el empresario, finalmente, no decida contratar al candidato por ser hombre y mujer. Por lo que la igualdad y la no discriminación, no queda garantizada.

Los datos nos muestran que aún existen desigualdades, pero bien es cierto, que con el paso del tiempo nos estamos involucrando cada vez más para conseguirla. Es una misión de todos el poder hacerla realidad. Tenemos mecanismos a nuestra disposición para que así sea. Cada vez estamos más concienciados y se está luchando poco a poco por vencer los obstáculos que impiden alcanzarla. Las sociedades están en continuo cambio y las necesidades sociales también, como cualquier cambio, necesita su tiempo de adaptación. Por esa razón y entre todos, conseguiremos eliminar los estereotipos y remover las barreras que dan lugar a las desigualdades, para vivir en una sociedad de bienestar más igualitaria.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: DIRECTIVA 2000/78/CE DEL CONSEJO de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: DIRECTIVA 2000/43/CE DEL CONSEJO de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: DIRECTIVA 2002/73/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
- ANKER, R. *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1998.
- ARNOT, M. & FENNELL, S. "Revisiting education and development agendas: contemporary gender research", M. Arnot & S. Fennell (Eds.), *Gender education and equality in a global context*, 2008, pp. 1-16.
- BARBERÁ T., DEMA C., ESTELLÉS S., DEVECE C. *Las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal*, XV Congreso de Ingeniería de Organización, Cartagena, 2011 pp.1-11.
- CEBRIÁN, I. Y MORENO, G. "La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos", *Revista de Economía Industrial*, N.º 367, 2008, pp. 121-137.
- CHINCHILLA, N, POELMANS, S. Y LEÓN, C. *Mujeres directivas bajo el techo de cristal*, IESE, 2005, pp.1-5.
- Comisión Europea, Informe sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2009).
- Declaración de la Comisión Europea con motivo del Día Internacional de la Mujer 2010.
- DEMA MORENO, S. "Igualdad, discriminación y género". María Ludivina Valvidares Suárez (Coord.). "Derechos y garantías frente a situaciones de vulnerabilidad". Textos Universitarios Ediuno, Oviedo, 2016, pp. 88-107.
- Diario Oficial de la Unión Europea (2011/C 155/02): Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).
- DIRECTIVA 2000/43/CE DEL CONSEJO de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

- ESCUDERO PRIETO, A. “La discriminación salarial por razón de sexo”, en *Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva en Castilla y León*, Junta de Castilla y León, Consejería de Sanidad y Bienestar Social, Dirección General de la Mujer e Igualdad de oportunidades, 2001, pp. 83-102.
- Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.
- FABREGAT, G. *La discriminación de género en el acceso al mercado de trabajo: la posibilidad de una nueva tutela a la luz de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Tirant lo Blanch, 2008.
- GIMÉNEZ GLUCK, D. *Una manifestación polémica del principio de igualdad. Acciones positivas moderadas y medidas de discriminación inversa*. Tirant lo Blanch, Valencia, 1998.
- GONZÁLEZ VEGA, J.A. “La regulación de la no discriminación en el derecho internacional y europeo y la protección de los grupos vulnerables”. María Ludivina Valvidares Suárez (Coord.). “Derechos y garantías frente a situaciones de vulnerabilidad”. Textos Universitarios Ediuno, Oviedo, 2016, pp. 287-300.
- Instituto Nacional de Estadística (INE).
- “Introducción a la legislación europea contra la discriminación: contexto, evolución y principios básicos” Manual de legislación europea contra la discriminación, Morten Kjaerum (director), Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2010. Consejo de Europa, 2010, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2011, pp. 11-20.
- LÓPEZ-SÁEZ, M. *Estereotipos de género*. Ediciones del Lunar, Jaén, 2008, pp. 78-90.
- MARTÍNEZ GALINDO, G. *Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Anuario de derecho penal y ciencias penales, tomo 58 n. °1, 2005, pp. 257-292.
- MARUANI, M. “Introducción”, Margaret Maruani, Chantal Rogerat & Teresa Torns (directores), *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Ed. Icaria, Barcelona, 2000, pp. 15-24.
- MORRISON, A.; WHITE, R. & VAN VELSON, E. *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America`s Largest Corporations*. 2ª Ed, Addison-Wesley, EE. UU., 1994, pp. 34-70.
- OLLERO TASSARA, A “*Relevancia Constitucional de la Igualdad*”, *Funciones y Fines del Derecho*, Universidad de Murcia, 1992, pp.543-553.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). *Objetivos de desarrollo del milenio*. Informe 2010. New York: DESA, 2010, pp. 20.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). *Panorama de La Educación*. Indicadores de la OCDE. Informe español. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Madrid, 2017, pp. 60-63.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). *Panorama de la Educación*. Nota país, 2017, pp. 31-46.

- PADILLA, MARÍA T. “Desarrollo profesional femenino: la identidad de la mujer en el mundo laboral”, Emilia Moreno y Sonia Villegas (Eds.), Introducción a los Estudios de la Mujer. Una mirada desde las Ciencias Sociales, 2002, pp. 73-95.
- REY MARTÍNEZ, F. “Igualdad y prohibición de discriminación: de 1978 a 2018”, *Revista de Derecho Político*, n.º 100, 2017, pp. 125-171.
- RUBIO, F. *La Bastida. Desigualtats de gènere. Mercat de treball*. Barcelona. Fundació Surt, 2008, pp. 1-21
- SARRIÓ, M., BARBERÁ, E., RAMOS, A., Y CANDELA, C. “El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres”, *Revista de Psicología Social*, Vol. 2, N.º 40, 2002, pp. 167-182.
- SUÁREZ PERTIERRA, G. & AMÉRIGO CUERVO, F. “Artículo 14. Igualdad ante la ley”. ALZAGA VILLAAMIL, O. (Coord.) Comentarios a la Constitución Española de 1978, Cortes Generales: EDERSA, Madrid, 1996, pp. 241-266.
- TORRENTE GARI, S. “¿Hay un derecho comunitario sobre la igualdad y no discriminación por razón de sexo? La Directiva 2002/73 de 23 de septiembre”. *Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos sociales*, n.º 47, 2003, pp. 185-209.
- UGT: *La negociación colectiva de las medidas dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres*, Madrid, pp. 11-16.
- United Nations Girls’ Education Initiative (UNGEI). *Engendering empowerment: Education and equality*. New York: ONU, 2012.
- WIRTH, L. “Gender inequalities in the labour market and in society”, Linda Wirth (directora), *Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management*, International Labour Office, Ginebra, 2001, pp. 1-25.