



Universidad de Oviedo
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Curso académico 2019/2020

TRABAJO FIN DE GRADO

SEGREGACIÓN LABORAL POR CUESTIÓN DE GÉNERO

Ángela Castaño Peña

Oviedo, FECHA

RESUMEN

A pesar de que en los últimos años las mujeres han alcanzado numerosos avances en el mundo del mercado laboral, la desigualdad entre hombres y mujeres en cuanto a condiciones de trabajo, salarios o ascensos sigue estando muy presente en nuestra sociedad.

Esta segregación laboral se manifiesta de dos maneras: la segregación horizontal y la segregación vertical. La segregación horizontal es la concentración de hombres y mujeres en diferentes sectores de ocupación laboral, mientras que la segregación vertical se refiere a la concentración de hombres y mujeres en los diferentes niveles jerárquicos de la organización.

Esta realidad tiene su origen en un conjunto de factores cuya suma actúa de manera perjudicial para el sexo femenino. En este proyecto se explicarán algunos de esos factores, haciendo hincapié en los culturales, educacionales y psicológicos, que nos ayudarán a comprender esta forma de segregación.

ABSTRACT

Despite the fact that in recent years women have made many advances in the labour market, inequalities between men and women in terms of working conditions, salaries and promotions continue to be a present issue in our society.

This job segregation can be in two ways: horizontal segregation and vertical segregation. Horizontal segregation is the concentration of men and women in different sectors of employment, while vertical segregation refers to the concentration of men and women at different levels of the organization's hierarchy.

This reality has its origin in a group of factors whose sum acts in a harmful way for the female sex. In this project, some of these factors will be explained, with emphasis on cultural, educational and psychological factors, which will help us to understand this form of segregation.

Conceptos clave: segregación laboral, igualdad de oportunidades, techo de cristal, brecha salarial, suelo pegajoso, estereotipos de género, acciones positivas, discriminación directa, discriminación indirecta, conciliación laboral.

Key words: labor segregation, equal opportunities, glass roof, gender gap, sticky floor, gender stereotypes, positive actions, direct discrimination, indirect discrimination, work-life balance.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. CONCEPTO Y TIPOS DE SEGREGACIÓN LABORAL POR GÉNERO	6
2.1. CONCEPTO DE SEGREGACIÓN LABORAL.....	6
2.2. TIPOS DE SEGREGACIÓN LABORAL	7
2.2.1. Segregación horizontal	7
2.2.2. Segregación vertical	11
3. CAUSAS DE LA SEGREGACIÓN LABORAL POR GÉNERO.....	14
3.1. FACTORES CULTURALES.....	14
3.2. FACTORES EDUCACIONALES	15
3.3. FACTORES PSICOLÓGICOS.....	19
4. CONSECUENCIAS. IMPACTO EN LA SOCIEDAD ACTUAL.	20
5. MEDIDAS QUE PRETENDEN FRENAR LA SEGREGACIÓN LABORAL POR GÉNERO.	26
6. CONCLUSIONES	31
7. BIBLIOGRAFÍA	32

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 3.1. Emociones negativas experimentadas en el aprendizaje de Matemáticas según el género. Fuente: “¿Existen diferencias en las emociones de los alumnos de ESO hacia algunas materias según el género?”. Universidad de Extremadura, 2013	16
Gráfico 4.1. Brecha salarial entre hombres y mujeres, sin ajustar (diferencia entre la media de ingresos brutos por hora de los asalariados, hombres y mujeres, expresado en % de ingresos brutos de los hombres) Fuente: EUROSTAT, 2017.	21
<i>Gráfico 4.2. Distribución de la ganancia bruta anual por sexo. Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2017.</i>	<i>22</i>
<i>Gráfico 4.3. Salario anual de la mujer respecto al hombre. Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2017.</i>	<i>22</i>
<i>Gráfico 5.1. Presencia de mujeres en las empresas DIE. Fuente: Página oficial del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e igualdad, del Gobierno de España, 2018. 26</i>	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2.1. Ocupación de hombres y mujeres ocupados según la rama de actividad.....	9
Tabla 2.2. Órganos superiores y altos cargos en la Administración General del Estado (% mujeres).....	12
Tabla 2.3. Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 (% mujeres).	13
Tabla 4.1 Brecha salarial de género en salario por edad.	23
Tabla 4.2. Razones del trabajo a tiempo parcial de las mujeres.	25

1. INTRODUCCIÓN

La participación de la mujer en el mercado laboral no es algo que haya estado presente siempre, sino que se remonta a la Revolución Industrial (finales del siglo XVIII), proceso económico y social que supuso un cambio estructural en las sociedades occidentales, y en el que los papeles de mujeres y hombres se vieron afectados por la irrupción de las mujeres en el mercado laboral, generando una nueva realidad social marcada por las desigualdades en las condiciones de trabajo.

No es hasta el último tercio del siglo XX, cuando se produce un cambio significativo de la mentalidad en la sociedad, tradicionalmente ligada al patriarcado, en la que los hombres trabajaban fuera de casa y las mujeres eran las encargadas del cuidado del hogar, y se comienzan a aplicar medidas para lograr el acceso al empleo de las mujeres.

En la actualidad la mujer ha roto en parte con el rol de “ama de casa” y también aporta ingresos a la unidad familiar, pero lo cierto es que su inserción en el mercado laboral ha venido acompañada de numerosas desigualdades. Es lo que conocemos como segregación laboral que, como veremos más adelante puede ser horizontal (dificultad para acceder a determinados ámbitos laborales) y vertical (dificultad para promocionarse laboralmente).

La pervivencia de esta segregación hace que las mujeres tengan que hacer frente a una serie de condiciones que desembocan en una precarización del trabajo femenino y que se retroalimentan entre sí, como por ejemplo una mayor temporalidad de sus empleos, el “suelo pegajoso”, “la brecha salarial”, o la dificultad para conciliar la vida laboral y familiar.

Existen múltiples factores en el origen de esta segregación, cuyo análisis nos ayudará a entender el motivo de su existencia. Debido a su importancia, a lo largo del trabajo abordaremos algunos de ellos a través de las diferentes teorías que los sustentan, deteniéndonos en los factores culturales, educacionales y psicológicos, íntimamente relacionados entre ellos y que se encuentran en la base de toda segregación ocupacional.

No obstante, para paliar esta circunstancia, existe un desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género. Entre las diferentes regulaciones se encuentra la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (se trata de una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad en España) cuyo objeto es hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, particularmente tratando de eliminar toda discriminación directa e indirecta hacia las mujeres.

Lo cierto es que esta intolerable situación de desigualdad persiste y, a pesar de la numerosa legislación que la regula, no se ha conseguido garantizar dicha igualdad de trato y oportunidades, por lo que resulta necesaria una actuación por parte de los poderes públicos, tanto para perseguir este objetivo, como para remover los obstáculos que impiden el acceso de las mujeres a las STEM¹, así como también promover la inserción

¹ Science, Technology, Engineering and Mathematics.

de los hombres en los ámbitos feminizados, ya que para lograr la igualdad efectiva, ambos sexos deben ir de la mano y para ello no se pueden enforcar las medidas únicamente en las mujeres.

Resulta necesario seguir luchando contra la desigualdad en todos los ámbitos de la vida. La igualdad es un derecho básico que rige el funcionamiento de toda sociedad democrática y que tiene un impacto positivo beneficiando tanto a empresas como a trabajadores y trabajadoras y, por ende, a la sociedad en su conjunto.

Este trabajo se compone principalmente de cuatro partes. La primera se centra en desarrollar el concepto de segregación laboral y las formas en las que esta se manifiesta. En la segunda parte se explican algunos de los factores que se encuentran en la base de dicha segregación. En tercer lugar, se mostrará el impacto que tiene esta situación en la sociedad actual. Y, por último, se mencionarán algunas de las medidas llevadas a cabo para lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. CONCEPTO Y TIPOS DE SEGREGACIÓN LABORAL POR GÉNERO

Tradicionalmente la mujer ha venido dedicándose exclusivamente a tareas típicamente “femeninas” como son las del hogar y el cuidado de los hijos, quedando excluidas de la oportunidad de introducirse en el mercado laboral y de desarrollar una carrera profesional y, por ende, este ámbito quedaba reservado para los hombres. Este hecho tiene un gran impacto en la sociedad actual, ya que, a pesar de que, a lo largo de los años, desde finales de los años ochenta, las mujeres se hayan ido incorporando al mercado laboral (principalmente debido al crecimiento económico y del empleo, así como a cambios en los aspectos ideológicos) aumentando su ocupación fuera del hogar y llevando a cabo diferentes trabajos remunerados, estas continúan enfrentándose a numerosos obstáculos a la hora de comenzar una carrera profesional.

Sin embargo, a pesar de que la presencia de las mujeres en el mundo laboral hoy en día es una realidad, en nuestro país todavía no se ha logrado alcanzar la tasa media europea de actividad femenina. Además, las condiciones laborales a las que se enfrentan no son las más idóneas, ya que todavía existen notables diferencias por género en el empleo, tanto en el tipo de ocupación que desempeñan hombres y mujeres, como en las condiciones y la remuneración que reciben (Cebrián & Moreno, 2008).

2.1. CONCEPTO DE SEGREGACIÓN LABORAL

La segregación laboral explica diferentes situaciones como la mayor temporalidad de los empleos feminizados, las desigualdades salariales, o la dificultad de promoción y acceso al empleo. Es una realidad persistente ligada al funcionamiento del mercado laboral y que tiene por consecuencia que mujeres y hombres trabajen en diferentes puestos por razones basadas en el género (Iglesias & Llorente, 2008), por tanto la segregación laboral se convierte en una forma de discriminación hacia las mujeres, ya que tal y como se desarrollará, existen empleos mayoritariamente ocupados por mujeres y otros, por el contrario, ocupados en mayor medida por hombres y, a esto hay que sumarle que las ocupaciones feminizadas se encuentran socialmente peor valoradas que las masculinizadas, lo que conllevará a numerosas consecuencias negativas para ellas (Barberá, 2002 citado en Meza Martínez, 2018). Podría definirse segregación ocupacional como la representación de mujeres y hombres en las diferentes profesiones, quienes trabajan en sectores distintos y ocupan cargos diferentes y, por consecuente, las mujeres se concentran en aquellos empleos de menor estabilidad, retribución y reconocimiento (Barberá, Dema, Estellés & Devece, 2011 citados en Meza Martínez, 2018).

A esta desigualdad entre hombres y mujeres, como se explicará más adelante, se le pretende poner freno, no solo intentando impedir tratos diferenciadores y discriminatorios directos, sino que también se trata de evitar medidas, usos y prácticas que, siendo aparentemente neutras, desfavorecen a las mujeres y no tienen justificación alguna. Actualmente, el principio de no discriminación por sexo en el trabajo está presente en todos los países de la Unión Europea, tanto en forma de discriminación directa como

indirecta (López Sáez, 1993). Además, en España hay una Ley específica que lo regula, la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual condena toda discriminación directa e indirecta por razón de sexo, y en la que podemos encontrar, en su artículo 6, una definición de ambos tipos de discriminación. Por un lado, el artículo 6.1 de la Ley establece que “se considera discriminación directa por razón de sexo 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 esto podría ser la desigualdad salarial, remunerando más el trabajo desempeñado por un hombre que el de una mujer, únicamente justificado en el sexo al que pertenezcan. Y, por otro lado, en su apartado 2, considera discriminación indirecta por razón de sexo “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”. Un ejemplo podría ser el hecho de que las mujeres tengan que rechazar en mayor medida promociones laborales, por la dificultad a la hora de conciliar su vida familiar con el trabajo y, esto conlleva también que sean ellas las que mayoritariamente soliciten una reducción de jornada. Este tipo de discriminaciones, por desgracia, resultan muy difíciles de probar a la hora de demostrar que existen.

2.2. TIPOS DE SEGREGACIÓN LABORAL

2.2.1. Segregación horizontal

A pesar de que los roles tradicionales han cambiado y cada vez es menos llamativo encontrar a mujeres en puestos masculinizados, a la hora de elegir estudios formativos todavía existen grandes diferencias asociadas al sexo y que condicionan su futuro profesional, de manera que existen puestos mayoritariamente ocupados por mujeres y rechazados por hombres, y viceversa. Esto es lo que se conoce como segregación laboral horizontal, que hace referencia a la concentración de hombres y mujeres en diferentes sectores de ocupación laboral, es decir, las mujeres tienden a aglutinarse en determinadas actividades habitualmente femeninas, agrupándose principalmente en cinco sectores: asistencia sanitaria, servicios sociales, educación, administración pública y venta al detalle (Rubio, 2008), mientras que los hombres predominan en sectores como la arquitectura, la ingeniería, las matemáticas, la mecánica, etc.

Son varias las teorías que han tratado de explicar las diferencias sexuales en las elecciones académicas, acudiendo, principalmente, a cuatro hipótesis explicativas (López Sáez, 1993):

En primer lugar, se encuentran las teorías basadas en el autoconcepto, que “se basan en la influencia que la percepción de la habilidad personal para una tarea, o el autoconcepto o autoconfianza relacionada con esa tarea, tienen en la elección de determinadas metas académicas” (López Sáez, 1993), por lo que, al haberse observado

diferencias entre hombres y mujeres en la estimación de sus habilidades académicas, este hecho podría ser un motivo de las diferencias de elección, ya que las estimaciones de las mujeres tienden a ser más bajas, en cuanto a sus habilidades, rendimientos, expectativas de futuro..., a pesar de que en muchos casos ellas rinden igual o mejor que ellos (Crandall, 1969; Parsons y cols., 1976; Meece y cols. 1982 citados en Sáez, 1993). En cambio, cabe destacar que estos resultados en los que las mujeres se autoestiman por debajo de los hombres únicamente están presentes en ámbitos masculinizados, mientras que en aquellas tareas consideradas como femeninas o neutras, las expectativas de las tareas son tan buenas como las de los hombres (Gitelson y cols. 1982; McHugh y Frieze, 1982 citados en Sáez, 1993), de modo que estas diferencias basadas en la relación de la tarea con los roles tradicionalmente conocidos como de hombres o de mujeres, muestran la influencia que ejercen los estereotipos de género sobre el autoconcepto (López Sáez, 1993).

En segundo lugar, se encuentran las teorías basadas en el estilo de atribución. Parten del modelo de Weiner (1982) y “relacionan los estilos de atribución casual con las expectativas de éxito futuro y con los sentimientos asociados a los resultados obtenidos y, a través de estos mecanismos, con el esfuerzo por alcanzar unos logros” (López Sáez, M., 1993, 30). Tras analizar las diferencias de los estilos atributivos en función del género, se ha observado que ante una situación de fracaso, los hombres tienden relacionarlo con causas externas e inestables, mientras que las situaciones de éxito, las atribuyen a motivos internos y estables como su propia habilidad. Una actuación contraria a la que adoptan las mujeres, puesto que estas se responsabilizan más de sus fallos y menos de sus éxitos. Además, estas diferencias también se presentan con mayor frecuencia en tareas socialmente estereotipadas como masculinas o femeninas (López Sáez, 1993).

En tercer lugar, están las teorías basadas en la indefensión aprendida. El origen de esta teoría tiene lugar durante los años 70, de la mano de Martin Seligman (1975), quien descubrió que después de someter a un animal a descargas eléctricas, sin poder escapar de ellas, finalmente optaba por dejar de emitir respuestas evasivas, aunque, tuviera la posibilidad de escapar, puesto que se sentiría indefenso e incapaz de luchar contra ello. Esta teoría se trasladó a los humanos, al observar que presentaban conductas similares, que no responden ante determinadas situaciones, y adoptan comportamientos pasivos, ya que sienten que no pueden hacer nada ante tal situación, aunque existan oportunidades para evitar las circunstancias negativas. Partiendo de esta teoría, la elección académica se ve afectada según el género debido a que las mujeres se ven condicionadas por la indefensión aprendida ante los fracasos, mientras que los hombres, ante estas situaciones, adoptan una actitud de superación. Además, este factor se encuentra estrechamente relacionado con el punto anterior, ya que la indefensión aprendida depende en gran medida de la atribución de las causas de fracaso a motivos externos o, por el contrario, internos (López Sáez, 1993)

La última teoría es la de las expectativas-valor. Esta teoría fue propuesta por Atkinson (1957, 1964) y explica que la tendencia a realizar una acción viene determinada por las expectativas de alcanzar un incentivo y por el valor otorgado a dicho incentivo. Atkinson también expone que la acción de aproximarse a una tarea de logro depende de dos factores: la motivación hacia el éxito, es decir la probabilidad que percibe el sujeto de éxito, y la motivación para evitar el fracaso, es decir la probabilidad que percibe el sujeto

de fracaso. En relación con la elección académica los hombres y las mujeres perciben diferentes expectativas ante determinadas profesiones, lo cual constituye un factor importante para llevar a cabo las decisiones de elección. Y, también, los incentivos que esta profesión pueda ofrecer, como por ejemplo el salario, liderazgo, etc., se perciben de diferente manera, dando mayor importancia a factores diferentes (López Sáez, 1993).

En resumen, las personas ajustan sus expectativas de éxito siguiendo las pautas sociales establecidas, y es por esto por lo que las mujeres no enfocan sus elecciones académicas hacia sectores masculinizados (Manhardt, 1972; Siegfried y MacFarlane, 1981 citados en López Sáez, 1993).

Para entender mejor el alcance de la segregación horizontal, resulta de vital importancia mostrar datos relacionados con la ocupación de hombres y mujeres según la rama de actividad, considerando la Clasificación Nacional de Actividades Económicas del año 2009 (CNAE-2009), tal y como podemos encontrar en el Instituto Nacional de Estadística (INE). En la tabla 2.1. pueden verse los porcentajes de ocupación según el sexo por sectores de actividad correspondientes al año 2019. Según estos datos, en dicho año, del total de mujeres ocupadas, el porcentaje más alto de participación por rama de actividad corresponde a la actividad de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas, con un 16,7%. A continuación, en segundo lugar, se encuentran las actividades sanitarias y de servicios sociales, con un 14,2%, y en tercer lugar están la hostelería y la educación, ambas con un 10,2%. Por último, los porcentajes más bajos de actividad femenina se ven reflejados en las actividades de suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, así como las ramas de suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación, ambas con un 0,3%. En las actividades de industrias extractivas y de organizaciones y organismos extraterritoriales, no hay participación femenina.

Tabla 2.1. Ocupación de hombres y mujeres ocupados según la rama de actividad.

Rama de actividad	Hombres	Mujeres
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5,7	2,0
Industrias extractivas	0,3	0,0
Industria manufacturera	16,9	7,5
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,6	0,3
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	1,1	0,3

Construcción	10,8	1,3
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	14,5	16,7
Transporte y almacenamiento	7,7	2,3
Hostelería	7,4	10,2
Información y comunicaciones	3,9	2,0
Actividades financieras y de seguros	1,9	2,5
Actividades inmobiliarias	0,7	0,9
Actividades profesionales, científicas y técnicas	4,8	5,7
Actividades administrativas y servicios auxiliares	4,4	6,2
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	7,1	6,5
Educación	4,2	10,2
Actividades sanitarias y de servicios sociales	3,7	14,2
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2,3	1,8
Otros servicios	1,5	3,5
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como	0,7	5,8

productores de bienes y servicios para uso propio		
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0,0	0,0

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2019.

2.2.2. Segregación vertical

Es sabido que, en los últimos años, las mujeres han logrado numerosos avances en la sociedad: el acceso al empleo entre otros. Sin embargo, a pesar de que actualmente tienen acceso a las mismas cualificaciones que los hombres, y llegan a estar igual o más cualificadas que ellos, socialmente no están valoradas de la misma manera, lo cual conlleva a una carrera profesional más lenta y una menor remuneración económica (MISSEM por la igualdad, Algunas causas y consecuencias de la brecha salarial, 2015), por lo que siguen luchando contra los obstáculos que se encuentran en su camino profesional, como el rechazo empresarial existente a nivel general en cuanto a la promoción profesional de las mujeres, derivado, por un lado, de los costes de la maternidad y, por otro, en el rol tradicional atribuido a hombres y mujeres (Nieto Rojas, 2019). El origen de este problema se encuentra en algunos factores socioculturales, ya que lo masculino se ha venido relacionando tradicionalmente con adjetivos como dureza, fuerza y carácter, mientras que lo femenino con la delicadeza, debilidad e inseguridad. A esto hay que añadir la subordinación histórica de las mujeres respecto a los hombres, por lo que los hombres se dedicaban a la esfera pública, mientras que la esfera privada necesitaba esa delicadeza atribuida a las mujeres (Meza Martínez, 2018). Esa dificultad de promoción profesional ligada al sexo es la segregación vertical, es decir, la distribución de hombres y mujeres en puestos de trabajo según los niveles jerárquicos que se encuentran en una organización, de tal forma que los hombres se concentran en puestos de más alto nivel, de mayor exigencia formativa y profesional, mayor responsabilidad..., mientras que las mujeres se encuentran atrapadas por los conocidos “techo de cristal” (Navarro Gómez & Rueda Narváez, 2014) y “suelo pegajoso”. El “techo de cristal” es una barrera invisible que les impide seguir avanzando en su carrera profesional, así como alcanzar puestos directivos o de mayor responsabilidad en las empresas (Nieto Rojas, 2019), de modo que, aunque estén perfectamente cualificadas (incluso más que algunos hombres) para ocupar niveles de mayor responsabilidad, sus carreras profesionales se ven estancadas en un determinado punto (Roldán, Leyra, & Contreras Martín, 2012). Además, la incorporación al mercado laboral de las mujeres no ha venido acompañada de un reparto igualitario de las tareas y de las responsabilidades de la casa, sino que dichas tareas y responsabilidades siguen recayendo sobre ellas, lo que supone que cuando finalizan su jornada laboral fuera del hogar, tienen que realizar otra jornada de trabajo en

casa, o viceversa. Es por ello por lo que, en ocasiones, las mujeres se ven obligadas a rechazar puestos de altos cargos o mayor responsabilidad, ya que pueden sentir que no serán capaces de compaginar las cargas laborales con las responsabilidades familiares (Nieto Rojas, 2019). Esto es lo que se conoce como “suelo pegajoso”, es decir, “el trabajo maternal, trabajo conyugal y trabajo doméstico, los cuales imponen una adhesividad a las mujeres, que les cuesta trabajo salir a realizar una carrera profesional, a las responsabilidades y cargas afectivas y emocionales que en el ámbito doméstico acaban recayendo sobre las mujeres, atrapándolas con los lazos de los afectos que dificultan o impiden su salida y realización personal lejos del ámbito familiar” (MISSEM por la igualdad, ¿Qué es la segregación vertical? ¿Y el suelo pegajoso?, 2017). Por este motivo, el hecho de repartir las responsabilidades del ámbito familiar es algo necesario, ya que esta realidad enfatiza las dificultades y las desigualdades en el acceso al empleo. En tanto que las mujeres continúen ligadas a este rol, esto les dificultará, no solo a acceder al mercado laboral, sino a optar por empleos de jornada completa, ya que mayoritariamente son ellas quienes tienen que buscar la conciliación entre la vida laboral y la familiar (MISSEM por la igualdad, 2015).

Existen datos que reflejan esta situación y en el Instituto Nacional de Estadística podemos encontrar, por un lado, el porcentaje de mujeres en los órganos superiores y altos cargos en la Administración General del Estado (Tabla 2.2.) y, por otro lado, el porcentaje de Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 (Tabla 2.3.). En relación con los órganos superiores y altos cargos de la Administración General del Estado, en los datos se observa que las mujeres en el año 2019 representaban un 42,8% del total de quienes ocupaban órganos superiores y los alto cargos de la Administración General del Estado (incluyendo hasta director/a General y sin contabilizar los puestos con categoría inferior a esta) (Tabla 2.2.). A pesar de que con el transcurso de los años la presencia femenina entre los cargos que se muestran haya incrementado, los porcentajes varían atendiendo al rango concreto. El porcentaje más alto de ese año en cuanto a presencia femenina corresponde a los puestos de miembros del Gobierno, con un 58,8%. Por el contrario, el porcentaje más bajo se concentra en las Subsecretarías y las Secretarías Generales, con un 38,3% (Tabla 2.2.). En cuanto al porcentaje de mujeres en el conjunto de Consejos de Administración de las empresas que forman parte del Ibex-35, fue del 24,7%, porcentaje insuficiente, pero como puede observarse, muy superior al año 2013 (Tabla 2.3.) Considerando el cargo ejercido en los consejos de administración, los porcentajes de presencia femenina entre quienes ostentan a la presidencia o a la vicepresidencia siguen siendo muy bajos, pero cabe apuntar que la presencia de mujeres como consejeras se ha duplicado en los últimos años (Tabla 2.3.)

Tabla 2.2. Órganos superiores y altos cargos en la Administración General del Estado (% mujeres).

	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Total	42,8	41,2	29,2	29,4	29,4	32,4	30,9

Presidencia de Gobierno, Vicepresidencia/s y Ministerios	58,8	61,1	35,7	27,3	28,6	35,7	28,6
Secretarías de Estado	44,0	43,5	29,2	25,0	25,0	33,3	25,0
Subsecretarías y Secretarías Generales	38,3	39,7	30,2	36,5	35,2	34,6	34,6
Direcciones Generales y Secretarías Generales Técnicas	42,5	39,0	27,9	27,4	27,9	31,0	30,7

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2019.

Tabla 2.3. Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 (% mujeres).

	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Total Consejo	23,2	22,2	21,1	19,5	18,0	16,4	14,3
Presidencia	2,9	8,8	8,8	8,8	8,8	9,1	6,1
Conserjería	24,7	23,2	22,0	20,3	18,7	16,9	14,8
Representantes	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2019.

Esta desigualdad en la movilidad funcional no es la única consecuencia de la segregación laboral, sino que también puede verse reflejada en las diferencias de las remuneraciones, percibiendo las mujeres salarios inferiores a los de los hombres. Esta discriminación salarial puede ser directa (discriminación basada en el género); o indirecta (vinculada a los distintos puestos o sectores, que no es un factor de discriminación en sí

misma pero sí es consecuencia de las presentes diferencias en el empleo entre hombres y mujeres). Dentro de la primera encontraríamos lo que conocemos como “brecha salarial” (la cual se detallará más adelante), es decir, esa desigualdad salarial que no puede justificarse en la diferencia de aportación de valor en el desempeño de un trabajo, sino que se explica en función del sexo de la persona que lo realiza (MISSEM por la igualdad, Algunas causas y consecuencias de la brecha salarial, 2015).

3. CAUSAS DE LA SEGREGACIÓN LABORAL POR GÉNERO.

Como ya se ha explicado, la segregación en el mercado laboral se manifiesta de diferentes formas y, además, existen múltiples factores en su origen, cuyo estudio nos ayuda a entender el porqué de su pervivencia. Por su importancia y porque están íntimamente relacionados, vamos a detenernos ahora en los siguientes factores que están en la base de toda segregación ocupacional: factores culturales (los cuales han sido brevemente expuestos con anterioridad), factores educacionales y factores psicológicos.

3.1. FACTORES CULTURALES

Las discriminaciones laborales por cuestión de género son, sin duda, un tema arraigado a la mentalidad social y cultural, con raíces históricas. De hecho, llegar al punto de la existencia de las desigualdades que se observan en nuestra sociedad, en primer lugar, hay que remontarse al origen del patriarcado. La palabra “patriarcado” viene definida en la RAE como “Predominio o mayor autoridad del varón en una sociedad o grupo social”, por lo que, el hombre viene dominando la familia desde hace años, teniendo el control de su familia. Durante muchos años, la mujer ha vivido relegada y sometida al hombre, viviendo en una completa desigualdad, no solo a nivel laboral, sino también en todos los ámbitos sociales y familiares. Desde el momento en el que la revolución industrial marcó tan tajantemente la separación entre lo público y lo privado, la mujer ha vivido ligada a una imagen recogida en el discurso de la “domesticidad”: dulce, pura, débil, incapaz de competir en el ámbito de los varones... El hombre era quien llevaba el sueldo a casa, desempeñando un importante papel en la esfera de la producción y de la política, mientras que la mujer estaba completamente excluida del mercado laboral, ocupándose únicamente del cuidado del hogar y de la familia.

Además, las mujeres y los hombres recibían una educación diferente, de manera que a las niñas únicamente les enseñaban cosas que pudieran serles útiles para sus vidas en el hogar; sólo aprendían de aquellas materias que las prepararan para el papel de esposa y madre y ocuparse de la casa. De todas formas, aunque fueran las encargadas del hogar, tampoco tenían la autoridad para gobernar en él, puesto que del mismo modo que estaban subordinadas a sus esposos en la sociedad, también lo estaban en sus casas. Las mujeres casadas no tenían potestad para firmar contratos, ni demandar... ni si quiera tenían acceso

al voto. Tenían plena dependencia de sus maridos, social y económicamente y, el hecho de romper con las normas de conducta que se les imponía les suponía el rechazo social.

Es por ello por lo que, a pesar de que con el transcurso de los años la mujer haya logrado insertarse en el mundo laboral, la precariedad laboral, la temporalidad de los empleos y la discriminación son aspectos presentes en los trabajos de éstas. Y también, como consecuencia de que históricamente las mujeres siempre hayan estado ligadas al cuidado del hogar, y sean las que ejercen la maternidad, es que no tienen las mismas oportunidades de acceso al empleo que los hombres, puesto que se consideraba que eran ellas quienes debían cuidar de sus hijos en caso de tenerlos. Por otro lado, a pesar de haber logrado el acceso al empleo, han tenido que ir modificando paulatinamente el patrón de comportamiento que tradicionalmente venía ejerciendo, ya que, en sus comienzos, aquellas mujeres que se casaban o tenían hijos, debían abandonar sus trabajos. Hoy en día, la tasa de permanencia en los empleos es mayor e incluso en algunos casos aumenta más cuando tienen hijos pequeños.

Para finalizar, no se puede dejar de mencionar que la mujer, al haber estado sometida durante tantos años al hombre, en muchas ocasiones tiene que lidiar con el acoso sexual, que trasciende la esfera doméstica y se manifiesta en el lugar de trabajo.

3.2. FACTORES EDUCACIONALES

A la hora de hablar de temas como la segregación laboral, la discriminación por sexo, las desigualdades de género, etc., resulta muy lógico analizar la situación desde la raíz: en la educación. La educación desempeña una función crucial para llegar a eliminar esta situación, porque es el momento en el que se da la oportunidad de crecer personal y profesionalmente a las personas que van a pasar a formar la sociedad del futuro, siendo ésta un recurso esencial que debe ser aprovechado, ya que puede llegar a mejorar la situación a nivel individual y colectivo, y la esfera de las relaciones sociales. En este punto cabe entender el concepto de educación, no como la mera transmisión de conocimientos a una persona su aprendizaje, sino tal y como también se define en la RAE, como la “Formación destinada a desarrollar la capacidad intelectual, moral y afectiva de las personas de acuerdo con la cultura y las normas de convivencia de la sociedad a la que pertenecen.”

Pero antes de entrar a explicar la relación de educación con la igualdad laboral, cabe exponer la necesidad de incluir valores éticos en la educación. Tal y como señala Camps (1993), resulta imprescindible inculcar valores éticos desde la educación, teniendo estos un papel muy importante, tanto en la sociedad como en nuestro sistema educativo, si se quiere formar la personalidad de los niños y niñas, en su sentido más amplio. Sin embargo, con gran frecuencia se les da mayor valor a los aspectos instructivos y de transmisión de conocimientos (Parra Martínez, 2009). Aquí empieza el problema de la desigualdad, puesto que los valores éticos, capaces de transmitir valores como la solidaridad, la libertad, la igualdad, el respeto..., que debieran ser la base de la educación en una sociedad democrática para eliminar las discriminaciones y desigualdades y la

supresión de la violencia en todas sus facetas, tienen muy poca importancia en nuestro sistema educativo.

Continuando con la exposición, tal y como se avanzó al hablar de la segregación horizontal, la discriminación laboral no está basada únicamente en factores sociales, sino que según el género las personas pueden sentirse más atraídas por unas u otras materias, lo cual influye en su decisión a la hora de desarrollar sus carreras profesionales. En el estudio realizado en la Universidad de Extremadura “¿Existen diferencias en las emociones de los alumnos de ESO hacia algunas materias según el género?” (Borrachero, Dávila Acedo, Mellado, & Bermejo, 2015) podemos observar los diferentes sentimientos que despiertan las asignaturas de Biología, Geología, Física, Química, Tecnología y Matemáticas en los niños y niñas de la ESO. Del análisis de los datos, se deduce que los hombres presentan con mayor frecuencia emociones positivas en el aprendizaje de asignaturas como Física, Química o Matemáticas, mientras que en estas asignaturas las mujeres presentan en su mayoría emociones negativas como nerviosismo, preocupación, ansiedad... con lo que se concluye que las emociones en las asignaturas de ciencias son diferentes según el género, constituyendo uno de los factores de la segregación horizontal, ya que lleva a las mujeres a formarse en sectores ya feminizados. Por ejemplo, en el caso de la asignatura de Matemáticas, destacan las emociones de ansiedad, miedo, nerviosismo, preocupación, tristeza y vergüenza de las mujeres frente a las de los hombres, como puede verse en el *Gráfico 3.1*.

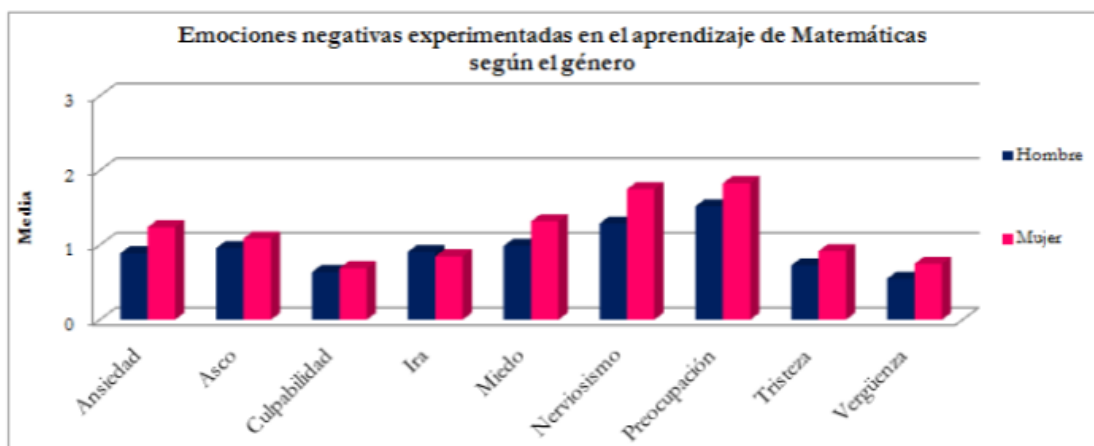


Gráfico 3.1. Emociones negativas experimentadas en el aprendizaje de Matemáticas según el género. Fuente: “¿Existen diferencias en las emociones de los alumnos de ESO hacia algunas materias según el género?”. Universidad de Extremadura, 2013

Por su parte, el informe “Descifrar el código: la educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)”, realizado en 2019 por la UNESCO² pretende mostrar los factores que obstaculizan o facilitan la participación femenina en las STEM, y qué medidas puede llevar a cabo el sector de la educación para promover el interés y el compromiso de las niñas y de las mujeres en estas materias. De los estudiantes de educación superior, las mujeres únicamente representan un 35% de los

² Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

matriculados en los estudios de las áreas relacionadas con las STEM. En el informe observamos las siguientes conclusiones en cuanto a la relación de los factores biológicos con el aprendizaje, las capacidades cognitivas y el comportamiento (UNESCO, 2019):

En primer lugar, a pesar de la existencia de algunas diferencias en la estructura y funciones del cerebro entre los hombres y las mujeres, según diferentes investigaciones en neurociencia, son pocas las diferencias observadas en el cerebro de niños y niñas en relación con la educación y el aprendizaje. En relación con la elección de formarse en materias STEM, los estudios en la base neuronal del aprendizaje no muestran diferencias en la forma en la que los niños y las niñas llegan a dominar el cálculo ni en otras habilidades académicas, así como tampoco se han encontrado diferencias en la composición del cerebro que puedan explicar los diferentes rendimientos en las asignaturas en función del género.

En segundo lugar, existen investigaciones sobre predictores cognitivos del aprendizaje de las disciplinas STEM en la infancia, que explican que el lenguaje escrito y las habilidades espaciales (es decir, la conciencia fonológica) el conocimiento de las letras y el vocabulario, y las habilidades para lograr entender cuestiones relacionadas con espacios físicos, figuras y formas, permiten predecir las competencias futuras en estas materias. Así, aquellos que poseen estas habilidades tienen mayores competencias en este sentido. Generalmente, los niños suelen tener estas habilidades más desarrolladas que las niñas, pero, según el informe de la UNESCO, esto es debido al entorno familiar en el que crecen, ya que normalmente a los niños se les ofrecen más posibilidades de practicar estas habilidades, de manera que mejoran a través de la experiencia.

En tercer lugar, con relación a la genética, los estudios existentes concluyen que las capacidades cognitivas de los niños y niñas (también el rendimiento escolar), se ven afectadas por factores genéticos, pero no existe evidencia de que estas diferencias genéticas estén condicionadas por los sexos.

Por último, también se ha investigado acerca del papel que desempeñan las hormonas en el desarrollo del cerebro, entendiendo que la conducta que adoptan las niñas después de nacer se ve afectada por la exposición prenatal elevada, a los efectos de la testosterona, lo cual supondría, por ejemplo, mostrar mayor interés por objetos en movimiento en el espacio... No obstante, no existen evidencias de que una mayor exposición a la testosterona tenga relación con las habilidades para las STEM.

Por otro lado, según los datos publicados en ese mismo informe, tan solo 17 mujeres han ganado el Premio Nobel de física, química o medicina desde 1903, año en el que lo obtuvo Marie Curie, frente a los 572 hombres que lo han conseguido. Además, solo un 28% de los investigadores del mundo son mujeres. Estos datos, entre otros, se deben a la dificultad de las niñas para avanzar en sus estudios con motivo de la discriminación, los sesgos, las normas sociales, la educación que reciben y las disciplinas que estudian. Actualmente existe una falta de representación femenina en las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM por sus siglas en inglés).

Tal y como se explica en este trabajo, existen otros factores que influyen a las niñas a la hora de elegir su futuro profesional, y sentir en mayor medida rechazo hacia las STEM,

y las escuelas y el sistema educacional deberían tener un papel fundamental en el fomento del interés de las niñas hacia estas disciplinas y en proporcionar una igualdad de oportunidades para acceder a ellas. Según el informe, a la hora de desarrollar la participación, el rendimiento y la progresión en las materias STEM, algunos elementos son cruciales para alcanzar el interés de los niños y niñas en estas materias, como el ambiente en el que se desarrolla la educación STEM, los profesores, las estrategias docentes, los planes de estudios, los materiales de estudio y las evaluaciones:

En primer lugar, los profesores pueden influenciar en gran medida dicha participación de las niñas, ya que, tanto la calidad de los docentes (incluyendo sus especializaciones y sus habilidades), como sus conductas, sus creencias y su interacción con los estudiantes pueden tener un impacto en la elección de los estudios de las niñas. Además, el sexo del profesor también influye de manera significativa, sirviendo las profesoras como modelo de rol de las niñas.

En segundo lugar, el plan de estudios, los libros de texto y los demás materiales de estudio utilizados, también son factores detonantes. En cuanto a los libros de texto, influyen en la medida en la que los personajes masculinos y femeninos adoptan posturas y transmiten mensajes relacionados con los roles tradicionales femeninos y masculinos. De esta manera pueden transmitirse a los niños y niñas estereotipos de género y, como consecuencia, desalentar a las niñas para optar por carreras de estas áreas. Cabe destacar que, como norma general, los libros de texto que se emplean, en escasas ocasiones muestran a mujeres profesionales en disciplinas STEM, o encajan a la mujer en roles subordinados, como, por ejemplo, mujeres enfermeras y hombres doctores.

En tercer lugar, para lograr estimular el interés de las niñas en el aprendizaje de las STEM, resulta fundamental la disponibilidad de equipos, materiales y recursos. En concreto el acceso a recursos para hacer experimentos científicos se ha asociado con un mejor rendimiento de las niñas en ciencias y un mayor interés en los temas científicos.

Por último, en cuarto lugar, los procedimientos y las herramientas de evaluación pueden influenciar en el rendimiento de estas asignaturas en función del género. El informe explica que, según algunos estudios realizados, los niños tienden a rendir mejor que las niñas en las evaluaciones de matemáticas con alternativas múltiples o en las pruebas estandarizadas. El motivo no está claro, pero se ha asignado a la mayor tendencia de los niños a tomar riesgos y adivinar en los exámenes, así como también se piensa que la forma de evaluar también influencia en los resultados de las niñas.

También se han observado diferencias en los procedimientos de calificación que se aplican a las niñas con respecto a los de los niños. En el informe realizado por la UNESCO se presenta un ejemplo de una escuela israelí de educación primaria, en la que las niñas obtuvieron mejores resultados que los niños al realizar los exámenes de manera anónima, lo que no sucedía cuando se conocía su identidad. Por norma general, en la Unión Europea, las mujeres tienen a ser calificadas a la baja, y los hombres al alza, por lo que algunos países han decidido ocultar la identidad de los estudiantes durante la calificación de los exámenes.

3.3. FACTORES PSICOLÓGICOS

La escasa presencia de mujeres en las carreras consideradas como de mayor prestigio continúa siendo un problema de la sociedad actual, por lo que, en relación con los factores antes desarrollados, se encuentra el factor psicológico, siendo numerosos los estudios psicológicos que demuestran que las diferencias en las elecciones de los estudios u ocupaciones se ven ligados a la autoeficacia (Orlando Olaz, 2003). Se entiende autoeficacia como los “juicios de las personas acerca de sus capacidades para alcanzar niveles determinados de rendimiento” (Bandura, 1987) y según la teoría de la autoeficacia de Bandura, las creencias que las personas tienen sobre sus capacidades son un predictor de la conducta posterior, incluso mayor que su nivel de habilidades (Valiante, 2000). Las personas tienden a optar por aquellas actividades en las que se sienten más cómodos o que se consideran más hábiles, y a rechazar aquellas en las que se consideran menos capaces. De este modo la autoeficacia afecta directamente nuestras elecciones de las actividades que realizamos, así como también a la conducta de las personas, ya que en función de la actividad que se trate, aumenta el esfuerzo, la perseverancia, las emociones... (Orlando Olaz, 2003). Los estudios pioneros en cuanto a las diferencias de género en autoeficacia vocacional, vienen de la mano de Betz y Hackett (1981), quienes, movidos por la escasez de mujeres en ocupaciones típicamente masculinas, llevaron a cabo una investigación empírica con la intención de analizar las diferencias entre las elecciones de las carreras de hombres y mujeres y su relación con la autoeficacia (Orlando Olaz, 2003). Para ello, eligieron 20 ocupaciones consideradas como más representativas, designadas entre las tradicionalmente femeninas y que reunían un alto porcentaje de mujeres, y las no tradicionalmente femeninas, en las que la presencia de mujeres era baja. Con una muestra de 235 participantes, en los que había tanto hombres como mujeres, evaluaron la autoeficacia de todos ellos, preguntándoles si se creían capaces de cumplir con los requisitos educativos y laborales de cada una de las 20 ocupaciones. Para lo que los participantes debían de responder “sí” o “no” en función de cada ocupación, lo que reflejaba su nivel de autoeficacia. Además, pidieron a los participantes una estimación de su confianza en una escala del 1 al 10, para completar los requisitos de aquellas ocupaciones a las que hubieran contestado que sí. También se realizaron medidas de intereses y de habilidades. Los resultados, no mostraron grandes diferencias entre mujeres y hombres en el nivel total de autoeficacia para los requisitos de las 20 ocupaciones, sino que las diferencias más significativas se encontraron al separar los puntajes medios de las ocupaciones tradicionales femeninas, de las no tradicionales, observando que las mujeres poseían percepciones mucho más bajas para aquellas ocupaciones tradicionalmente masculinas que para aquellas tradicionalmente femeninas (Zeldin, 2000). Además, se demostró que no existían grandes diferencias de género en las medidas de habilidad, por lo que se resaltó la importancia de la autoeficacia a la hora de elegir la carrera o la profesión. Concluyendo con que la autoeficacia y los intereses correlacionaban entre sí, siendo los mejores predictores del rango de opciones de carreras percibidas. Esta investigación permitió comprender mejor la baja representatividad femenina en campos laborales tradicionalmente masculinos (Orlando Olaz, 2003).

Por otro lado, según el informe realizado por la UNESCO, los sesgos de autoselección juegan un papel fundamental a la hora de que las mujeres opten por no enfocar sus

estudios a las materias STEM. En cambio, este hecho se da como consecuencia de los estereotipos explicados anteriormente en el factor sociológico, los cuales se les inculcan desde pequeñas, es decir, educándolas de tal manera que entiendan las disciplinas STEM como temas masculinos, y con la idea de que las aptitudes femeninas son innatamente inferiores a las de los hombres en estas materias. Como consecuencia, las mujeres pierden confianza e interés en las STEM y no se comprometen con este tipo de estudios.

Además, también tienen relación con el factor psicológico las teorías basadas en la indefensión aprendida (mencionada en la segregación horizontal y desarrolladas de la mano de Martin Seligman; 1975), a partir de la cual se entiende que las mujeres adoptan comportamientos pasivos ante la sensación de no poder hacer nada frente a la injusta situación social en la que viven.

4. CONSECUENCIAS. IMPACTO EN LA SOCIEDAD ACTUAL.

Las discriminaciones expuestas a lo largo de este trabajo tienen grandes consecuencias negativas en la sociedad actual, especialmente para las mujeres. Estas consecuencias no se ven reflejadas únicamente en este grupo de trabajadoras perjudicadas, sino que también puede observarse del lado de la organización empresarial.

Por un lado, en lo que respecta a la empresa, la diversidad es una oportunidad para crecer y contribuye al bienestar de los empleados y empleadas, lo que redundaría en una mayor eficacia y eficiencia en la organización. En caso contrario, la empresa perdería talento humano como consecuencia de la discriminación por motivos de género y, por tanto, su progreso económico puede verse afectado. Así pues, resultan necesarios estilos de gestión de responsabilidad social empresarial, sostenibilidad y ética organizacional, respetando las situaciones individuales de cada empleado, lo que redundaría en un aumento de la empleabilidad de las mujeres. Sin embargo, este entorno todavía no se ha conseguido, ya que, como se ha podido ver anteriormente, las desigualdades siguen muy presentes (Castaño, García-Izquierdo, & Fontanil, 2019).

Por otro lado, en relación con el grupo más vulnerable, en este caso las mujeres, son quienes sufren en mayor medida los resultados negativos debido al uso de las prácticas discriminatorias. En primer lugar, una de las consecuencias con mayor relevancia de la segregación laboral es la diferencia salarial entre hombres y mujeres o “brecha salarial”, la cual se ha definido con anterioridad al desarrollar la segregación vertical y que supone que las mujeres tienden a percibir salarios inferiores a los de los hombres. Pero determinar una definición de brecha salarial resulta muy complejo ya que intervienen numerosos criterios a seguir, y esta se hace más amplia cuantos más criterios se tengan en cuenta (Ballester Pastor, 2018).

A nivel europeo, el EUROSTAT, mide la brecha salarial entre hombres y mujeres, en su forma no ajustada, la cual constituye un importante indicador para medir las diferencias entre los ingresos medios de los hombres y de las mujeres en la UE (sin tener en cuenta

las condiciones individuales de estos grupos ni los puestos de trabajo que ocupan), del cual se concluye que, en el año 2017, en la Unión Europea, el salario de las mujeres fue, de media, un 16,0% inferior al de los hombres, mientras que en la zona euro, esta

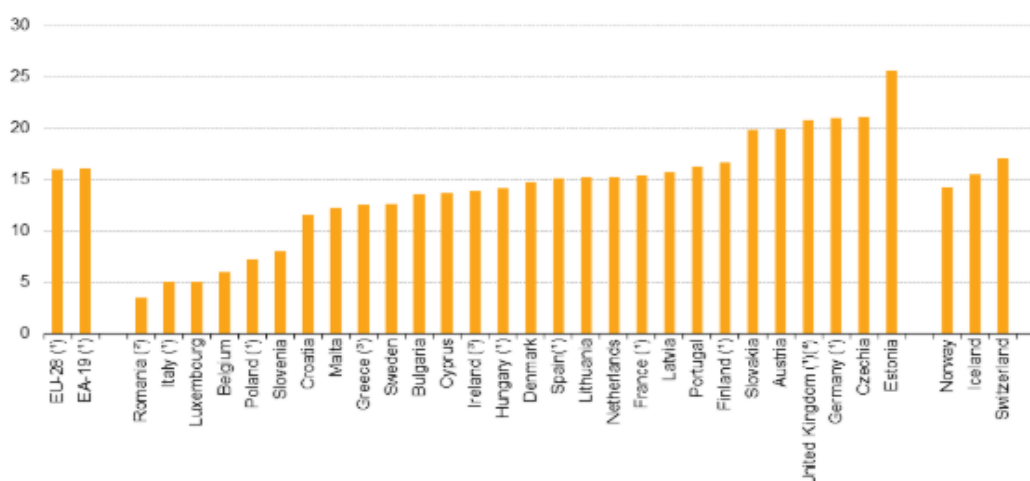


Gráfico 4.1. Brecha salarial entre hombres y mujeres, sin ajustar (diferencia entre la media de ingresos brutos por hora de los asalariados, hombres y mujeres, expresado en % de ingresos brutos de los hombres) Fuente: EUROSTAT, 2017.

diferencia fue un 0,1% mayor (16,1%) (EUROSTAT, 2017). Tal y como se observa en el Gráfico 4.1., las menores diferencias se encuentran en Rumanía, Italia, Luxemburgo, Bélgica, Polonia y Eslovenia, registrando estos países diferencias inferiores al 10%. Mientras que las mayores brechas salariales se encontraron en Estonia, Chequia, Alemania y Reino Unido. En España, la diferencia registrada es de un 15% (EUROSTAT, 2017). Son varios los aspectos que contribuyen a esta diferencia salarial entre hombres y mujeres, según el EUROSTAT: las diferencias “en los índices de participación de la población activa, las diferencias en las profesiones y actividades que tienden a estar dominadas por la presencia de hombres o mujeres, las diferencias en el grado en el que hombres y mujeres trabajan a tiempo parcial, así como la actitud de los departamentos de personal de los organismos públicos y privados hacia el desarrollo de carreras profesionales y las excedencias o los permisos parentales o de maternidad”. Además, la segregación sectorial y profesional, la educación y la formación o la sensibilización y la transparencia, así como la discriminación directa, son considerados factores subyacentes que pueden explicar en gran medida la brecha salarial.

A nivel nacional, el Instituto Nacional de Estadística presenta una estimación realizada en 2017 sobre la distribución de la ganancia bruta anual por sexos, de la cual se concluye que, tal y como puede observarse en el gráfico 4.2., para los hombres la ganancia media anual fue de 26.391,84€, y para las mujeres fue de 20.607,85€, de modo que la ganancia media anual femenina supuso el 78,1% de la masculina. El INE señala que la diferencia mostrada entre las remuneraciones de hombres y mujeres se reduciría al considerar puestos de trabajos similares.

En relación con la distribución salarial, un 18,8% de las mujeres recibió ingresos salariales inferiores o iguales al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en 2017, frente al 7,8% de los hombres. Y teniendo en cuenta los salarios más elevados, un 8,0% de los

hombres recibieron salarios cinco veces o más, superiores al SMI, frente al 4,2% de las mujeres (Instituto Nacional de Estadística (INE), s.f.).

Además, para completar la descripción de la desigualdad salarial, el INE señala que, en 2017 la proporción de trabajadores con ganancia baja fue del 16,2%, de los cuales un 63,9% eran mujeres.

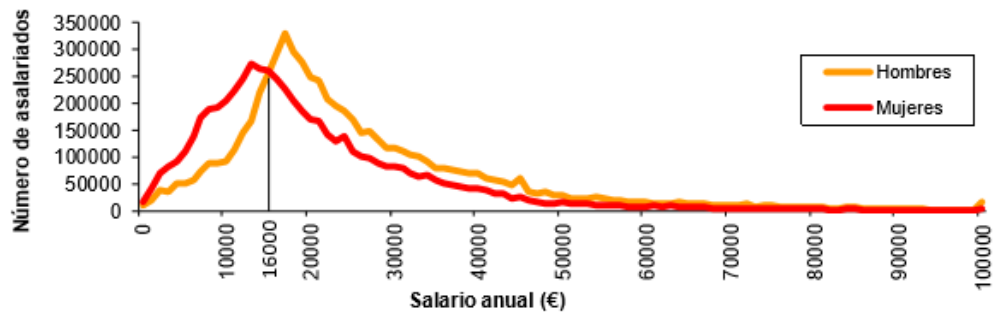


Gráfico 4.2. Distribución de la ganancia bruta anual por sexo. Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2017.

El INE también describe la diferencia entre los salarios anuales de las mujeres respecto a los de los hombres en el año 2017. Del gráfico 4.3. se concluye que, en dicho año, el salario anual más frecuente en las mujeres, el cual fue de 13.518,6€, significó un 77,2% del salario más frecuente en los hombres, siendo este de 17.501,5€. En el salario mediano, es decir, “el que divide al número de trabajadores en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior” el porcentaje fue del 78,4% y en el salario medio bruto, el cual “se refiere al salario bruto medio anual de los trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios en centros de cotización y que hayan estado de alta en la Seguridad Social durante más de dos meses durante el año”, fue del 78,1%. Considerando los salarios anuales con jornada a tiempo completo, el porcentaje de representación del salario de la mujer, en el mismo año, fue del 88,5% del salario del hombre. Mientras que, en la jornada a tiempo parcial, el porcentaje fue del 92,3% (Instituto Nacional de Estadística (INE), s.f.).

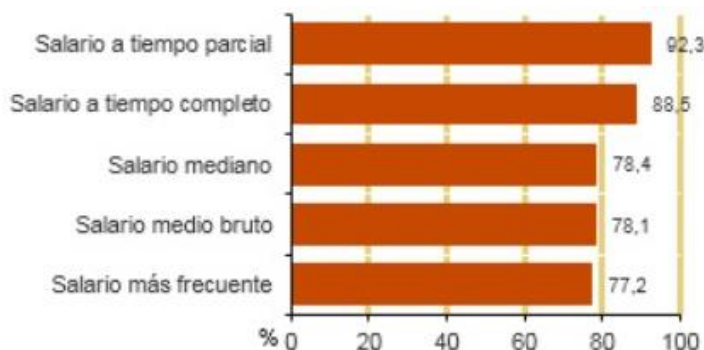


Gráfico 4.3. Salario anual de la mujer respecto al hombre. Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2017.

Por otro lado, según el INE, la brecha de género mantiene una relación directa con la edad de los trabajadores, ya que se ve incrementada a medida que se incrementa la edad de los trabajadores, de manera que, tal y como puede verse en la Tabla 4.1., el porcentaje de la brecha de género en el año 2017, en edades inferiores a 25 años fue del 7,5%, viéndose este incrementado en un 1% para el tramo de trabajadores de entre 25 y 34 años. Este porcentaje continúa incrementándose, siendo del 12,7% en los trabajadores de entre 35 y 44 años, del 16,9% para trabajadores de entre 45 y 54 años, del 22,5% para los trabajadores de entre 55 y 64 años, y del 44,9% para aquellos de 65 o más años. Es decir, la brecha salarial más baja en el año 2017 corresponde al grupo de trabajadores de edad inferior a 25 años, incrementándose esta hasta llegar a su valor más alto en aquellos trabajadores con 65 años o más.

Tabla 4.1 Brecha salarial de género en salario por edad.

EDAD	VALOR DE LA BRECHA DE GÉNERO (%)
Menos de 25 años	7,5
De 25 a 34 años	8,5
De 35 a 44 años	12,7
De 45 a 54 años	16,9
De 55 a 64 años	22,5
65 y más años	44,9

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2017.

Resulta evidente las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres, pero ante este problema muchas personas se cuestionan si en un mismo puesto de trabajo, realizando las mismas o similares tareas, realmente las mujeres llegan a percibir salarios inferiores a los de los hombres, dado que en ese caso se trataría de una acción ilegal, y lo cierto es que el reconocimiento de la discriminación retributiva por razón de sexo resulta muy complejo puesto que los motivos que determinan su presencia se encuentran en estereotipos de género y en ideas sexistas sobre los trabajos femeninos, los cuales se encuentran normalizados y precisamente por ello resulta difícil ver las manifestaciones de dicha discriminación. Además, las condiciones de los trabajos llevados a cabo por mujeres resultan invisibles (esta cuestión es una de las principales causas de

discriminación salarial por razón de género) debido principalmente a dos factores: la falta de transparencia salarial (opacidad retributiva) y la incorrecta valoración de los puestos de trabajo. En relación con este último, tanto en los convenios colectivos como en la actuación de la organización, se puede observar la presencia de los mencionados estereotipos de género, al infravalorar los puestos de trabajo realizados mayoritariamente por mujeres y una sobrevaloración de los realizados por hombres, y por tanto, resulta fundamental el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor por dos motivos: en primer lugar, porque éste ha servido al TJUE³ y al Tribunal Constitucional para fundamentar y resolver supuestos de discriminación salarial con motivo de una incorrecta valoración de los puestos laborales, exigiendo, no solo la semejanza de los puestos comparados, sino la apreciación de todos los factores convergentes; y, en segundo lugar, la relación que existe entre discriminación retributiva, incorrecta valoración de los puestos, principio de igualdad salarial por trabajo de igual valor y discriminación indirecta por cuestión de género. La idea de discriminación indirecta por cuestión de género se estableció en la jurisprudencia del TJUE en torno a la incorrecta valoración de los puestos y al trabajo a tiempo parcial (Ballester Pastor, 2018).

En relación con este punto y continuando con las consecuencias de la segregación laboral, se encuentra la feminización de la temporalidad de los contratos de trabajo. Tal y como se explicó en el apartado de factores, las responsabilidades familiares recaen principalmente sobre las mujeres, lo cual presenta dificultades para ellas a la hora de conciliar el trabajo con la vida privada, por lo que con mayor frecuencia suelen acceder a contratos a tiempo parcial. La feminización de los contratos temporales de trabajo tiene lugar como consecuencia del “suelo pegajoso”, del cual se ha dado una definición en el apartado de segregación vertical, que puede encontrarse en las propias decisiones de las mujeres a la hora de decidir acerca de su carrera profesional, ya que, al asumir estas mayores responsabilidades del hogar, suelen buscar trabajos que les permitan conciliar el ámbito laboral con el doméstico, lo que conlleva a que los trabajos a los que acceden las mujeres se encuentren condicionados. Esto tiene un gran impacto negativo a la hora de desarrollar su carrera profesional, en su nivel salarial, en sus perspectivas de ascenso y en sus futuras pensiones, pero esta no es la única causa que lleva a la temporalidad del trabajo femenino, sino que, en la Tabla 4.2 se ven reflejados los motivos de la temporalidad de los contratos de las mujeres desde el año 2013 hasta el 2019, siendo el factor con un mayor porcentaje el “no haber podido encontrar trabajo de jornada completa”, que actualmente se ha visto reducido en comparación con los años anteriores, pero cuya presencia sigue siendo muy relevante, ya que representa más del 50% de las razones por las que las mujeres acceden a empleos de tiempo parcial. Concretamente en 2019 supuso el 52,6% de las razones. El segundo factor que se repite con más frecuencia es por el “cuidado de los niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores”, que refleja un porcentaje mucho menor que el primero, pero que sigue siendo significativo. A continuación, se encuentra el motivo de perder la oportunidad de contratos de jornada completa por “otras responsabilidades familiares o personales”, seguido del seguimiento de cursos de enseñanza o formación. Por último, se encuentra el factor “enfermedad o incapacidad propia” que supone el porcentaje más bajo, rondando el 1%. También existen

³ Tribunal de Justicia de la Unión Europea

“otras razones”, las cuales reflejan asimismo porcentajes relevantes. Por tanto, como se puede observar, el difícil acceso a trabajos de jornada completa, no se debe a la propia voluntad de las mujeres.

Tabla 4.2. Razones del trabajo a tiempo parcial de las mujeres.

	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	52,6	53,5	58,2	59,8	60,1	61,8	60,8
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	14,0	16,0	12,8	13,1	12,7	13,5	15,1
Otras obligaciones familiares o personales	7,1	6,1	7,1	6,6	5,9	5,1	5,0
Seguir cursos de enseñanza o formación	6,5	6,0	4,8	4,3	4,6	4,2	3,9
Enfermedad o incapacidad propia	1,3	1,0	1,0	0,9	0,9	0,7	1,0
Otras razones	18,5	17,4	16,1	15,3	15,7	14,6	14,1

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, desde el año 2013 hasta el 2019.

En conclusión, como consecuencia de la feminización de la jornada laboral, las mujeres se ven desfavorecidas ya que, con mucha frecuencia obtienen ingresos menores que los hombres, carecen de acceso a algunas prestaciones y ayudas sociales, así como también ven obstaculizadas sus carreras profesionales (Maruani, Rogerat y Torns, 2000; Carrasco, 2003; Alcañiz y Monteiro, 2016 citados en Alcañiz, 2017). Esto perjudica el objetivo de la igualdad de oportunidades, generando desigualdades como la menor oportunidad de independencia y autonomía o la imposibilidad de promoción laboral (Scott, Crompton y Lyonette, 2010 citados en Alcañiz, 2017).

5. MEDIDAS QUE PRETENDEN FRENAR LA SEGREGACIÓN LABORAL POR GÉNERO.

Como se ha podido ver, la segregación laboral por cuestión de género tiene un gran impacto en la sociedad actual. Ante esto, resulta de vital importancia la toma de medidas con la finalidad de acabar con esta situación, especialmente por parte de los poderes públicos.

Por un lado, desde el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad se impulsa la iniciativa de la Red de Empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” o Red DIE, con la finalidad de potenciar la realización de buenas prácticas dentro de la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Se trata de una red a la que pertenecen todas las entidades que han obtenido el distintivo “Igualdad en la Empresa”, marca de excelencia que otorga el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, a aquellas empresas o entidades que destaquen en el desarrollo de políticas de igualdad dentro de sus organizaciones. Estas entidades están repartidas en el territorio español y, a pesar de ser muy diversas en cuanto a tamaños y sectores de actividad, mantienen un objetivo común, la constitución de un entorno laboral igualitario que convierta la política de igualdad de la empresa en una de las principales estrategias organizativas. Esta Red DIE está formada por 127 empresas, en las que trabajan 209.417 personas y de las cuales un 39,3% son mujeres (Ministerio de Igualdad, 2017)

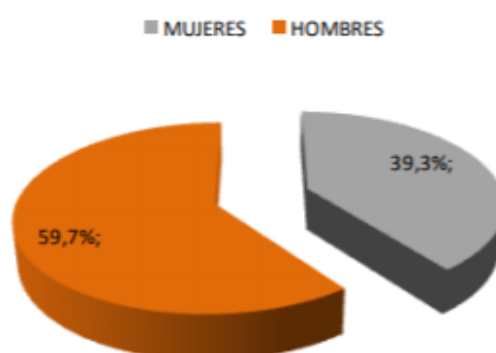


Gráfico 5.1. Presencia de mujeres en las empresas DIE. Fuente: Página oficial del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e igualdad, del Gobierno de España, 2018.

Para llevar a cabo la concesión del distintivo “igualdad en la empresa”, previamente se realiza una evaluación de las políticas de igualdad de las entidades, analizando sus planes de igualdad o las medidas adoptadas en distintos ámbitos, como puede ser en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo, la comunicación, la política retributiva, el modelo organizativo... Dentro de dicho análisis, uno de los puntos que toman gran relevancia dentro del modelo organizativo de la empresa es el de la política retributiva, dentro de la cual toma especial importancia el concepto de “igualdad salarial”, ya que se trata de un derecho reconocido y amparado por la legislación internacional, europea y estatal, que dice que tanto hombres como mujeres, tienen el mismo derecho a percibir una

remuneración igual, por trabajos iguales o del mismo valor, tal y como establece el Instituto de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Además, por otro lado, existe legislación encargada de regular materias tales como la igualdad en la retribución, la igualdad de trato y la eliminación de cualquier forma de discriminación, con la finalidad de lograr la igualdad en el empleo entre hombres y mujeres, entre la que podemos encontrar la siguiente:

En primer lugar, el artículo 23.2 de la DUDH⁴ establece que “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”.

Los convenios 100, 111 y 156 de la OIT⁵, también tratan temas en relación con la igualdad. Por un lado, encontramos el convenio 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Por otro lado, el convenio 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, define en el artículo 1 el término de “discriminación”, comprendiendo dicho término: “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”, así como “cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”. En su artículo 2 establece que “Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”. Por su parte, el Convenio número 156 de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares, adoptado en Ginebra el 23 de junio de 1981, presenta la finalidad de crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras.

También el Tratado de la Comunidad Económica Europea (CEE) que amplía el concepto de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor. Y Directivas como la 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre, sobre aplicación del principio de igualdad de trato en los regímenes de Seguridad Social; la 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; la 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo 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

⁴ Declaración Universal de Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1945.

⁵ Organización Internacional del Trabajo de 1951.

promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo” (García-Izquierdo & García-Izquierdo, 2007).

Posteriormente, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), tiene por objetivo, tal y como especifica en su artículo 1, garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, para lo cual, en relación con la retribución salarial, menciona en el artículo 4 la prohibición de discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de manera que cuando se utilicen sistemas de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, éstos se basen en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establezcan de forma que las discriminaciones por razón de sexo queden excluidas.

La Constitución Española de 1978, también incluye algunas medidas para garantizar dicha igualdad. En el artículo 4 se constituye 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.”, así como en su artículo 35.1 se dice que “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”

Además, existen medidas de acción positiva con la intención de dar un paso más en la promoción de la igualdad de oportunidades y acabar con la discriminación, las cuales se encuentran definidas en el art. 11 de la LOIMH⁶, que establece que “Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”. Esta ley promueve estas acciones especialmente en los supuestos en los que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas. Las acciones positivas se llevan a cabo para progresar en la integración social de las minorías desfavorecidas, compensando las desigualdades de la sociedad tradicional (Moscoso, García-Izquierdo, & Bastida, 2010). Las cuotas femeninas en las listas electorales serían un ejemplo de discriminación positiva. La LOREG⁷ exige una composición equilibrada de las listas electorales que se presenten en las elecciones al Congreso, elecciones locales, Consejos Insulares, Cabildos Insulares Canarios, Parlamento Europeo y Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas. Dicha composición supone que, en la lista de las Elecciones al Parlamento Europeo, los candidatos de cada sexo deberán estar representados, al menos, por un 40%, y cuando el número de puestos a cubrir sea inferior a 5, la proporción de ambos sexos será lo más equilibrada posible (Dirección General de Política Interior, 2019). Como consecuencia de la presencia de estas acciones positivas,

⁶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁷ Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General.

tienen lugar diversas controversias, especialmente en aquellas de discriminación positiva, como es el caso de las cuotas (Moscoso, García-Izquierdo, & Bastida, 2010). Por un lado, existen posturas a favor de estas acciones, entendiendo que, en primer lugar, permiten poner remedio a la discriminación pasada, así como prevenir la futura. En segundo lugar, aquellos que están a favor de las acciones positivas, argumentan que estas son necesarias para lograr la diversidad en la fuerza de trabajo. Y, en tercer lugar, sostienen que sirven para garantizar la justicia y la igualdad en los procesos de selección y en las decisiones en materia de personal. En la posición contraria se encuentran quienes entienden que estas medidas son precisamente injustas al tratar de manera preferencial a un determinado colectivo sobre otro y obviando los criterios meritocráticos en los procesos de selección. Además, también argumentan que éstas pueden tener el efecto contrario sobre el grupo favorecido, perjudicándolo al poder verse cuestionada su competencia (Moscoso, García-Izquierdo, & Bastida, 2010). Lo cierto es que estas medidas, a pesar de tener por objetivo la promoción de la igualdad de oportunidades, no siempre logran su propósito ya que pueden no estar bien diseñadas y dar lugar a los resultados opuestos a los esperados (Crosby, Iyer y Sincharoren, 2006; Konrad y Linnehan, 1995 citados en Moscoso, García-Izquierdo y Bastida; 2010). Por ejemplo, podría darse el caso de que se generen estereotipos de que los beneficiarios de estas acciones nunca podrían haber logrado el éxito por sus propios méritos (Resendez, 2002; Ruiz & Moya, 2005; Sowell, 2004; Zelnick, 1996 citados en Moscoso, García-Izquierdo y Bastida; 2010).

Continuando con las medidas legislativas, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, dispone de siete artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres:

- En el artículo 1 se plantea la modificación de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y pretende fundamentalmente aumentar la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente.
- El artículo 2 asume la reforma del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y plantea, en resumen, remarcar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación.
- El artículo 3 desarrolla la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y refleja las medidas en estas materias de las trabajadoras y los trabajadores en el sector público.
 - El artículo 4 contempla la adaptación de la normativa de Seguridad Social a las medidas previstas en la regulación laboral, redefiniendo las prestaciones a la luz de los nuevos derechos. De la misma manera, se crea una nueva prestación para ejercicio corresponsable del cuidado del lactante conforme a las novedades introducidas tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Estatuto Básico del Empleado Público.

- El artículo 5 contiene una modificación de la disposición sexagésima primera de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos General del Estado para 2009, relativa al Fondo de apoyo para la promoción y desarrollo de infraestructuras y servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia y de los Servicios Sociales.

- Por último, los artículos 6 y 7 modifican el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

También la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, en su artículo 2.2 establece información sobre cuestiones sociales y relativas al personal que la empresa debe incluir, entre las que destacan las relacionadas con el empleo, con la organización del trabajo y la igualdad. En primer lugar en relación con el empleo se establece: “número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con discapacidad”. En segundo lugar, habla de la organización del trabajo: “organización del tiempo de trabajo; número de horas de absentismo; medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.”. Y en tercer lugar, en relación con la igualdad: “medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la LOIMH), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.”

A nivel autonómico, podemos encontrar en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, medidas dirigidas a garantizar la efectiva igualdad de derechos, trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como a promover la presencia equilibrada de unos y otras en los ámbitos público y privado del Principado de Asturias, se trata de la Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.

Por último, resulta fundamental el desarrollo de políticas locales, como por ejemplo la “Carta local para la igualdad de mujeres y hombres en el municipio de Gijón” (2016-2020), que tiene por objetivo la puesta en marcha de políticas, programas y acciones de

género, dirigidas a poner fin o contrarrestar las desigualdades, para favorecer y promover la correcta aplicación del principio de igualdad.

6. CONCLUSIONES

A finales del siglo XX comenzó a constituirse la identidad de un nuevo paradigma social gracias al empuje de diferentes movimientos sociales que demandaban transformaciones y cambios, entre los que se encuentra el movimiento feminista. Desde ese momento se comenzó a dar visibilidad a la situación de desventaja de las mujeres frente a los hombres, y a partir de aquí, se ha ido viviendo una lucha para lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres hasta incluirse dentro de las leyes actuales. Pero estas leyes no han avanzado a la velocidad que deberían (existe un retraso en cuanto al cumplimiento de los objetivos de igualdad) ni son suficientes para acabar con la segregación laboral, como se evidencia, por ejemplo, en la lucha contra la brecha salarial: a pesar de que la igualdad está protegida por la legislación, la maternidad y el rol tradicional de la mujer como cuidadora, sigue siendo la mayor traba para superar la lacra de la mayor precarización del trabajo femenino. La feminización de determinados sectores, que son los que sufren los salarios más bajos es otro problema a abordar desde una perspectiva integral, en el que el papel de la educación es clave.

Y es que para alcanzar la igualdad de hombres y mujeres son claves, la educación como hemos detallado en el apartado de factores educacionales, y la formación, y la complicidad de los poderes públicos. La carta local del Ayuntamiento de Gijón antes mencionada adopta medidas que promueven el Plan de Formación como una herramienta de intervención para la promoción de la igualdad de género a través de la promoción de la participación en cursos formativos al sexo menos representado; la realización de formación al personal municipal con carácter obligatorio en materia de igualdad; la incentivación de la formación en aspectos masculinizados; la preferencia de adjudicación de plazas para el plan de formación a quien se incorpore tras el disfrute de permisos y/o excedencias por cuidados de menores y/o personas dependientes...

Asimismo, el proceso de selección del personal en las empresas resulta igualmente importante para facilitar el acceso al empleo de las mujeres, siendo necesaria la justicia, la imparcialidad, el trato justo y la no discriminación en dichos procedimientos. En este punto también es fundamental una implantación de políticas públicas, como en el caso de la carta local del Ayuntamiento de Gijón que, entre otras, establece medidas para garantizar que no se produzcan impactos negativos de género en las pruebas selectivas con medidas correctoras si se detecta seso de género, introducir acciones positivas para las plazas convocadas; introducir temarios de igualdad en los temarios selectivos.

En conclusión, el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras que debe suponer la inexistencia de toda discriminación -directa o indirecta- por razón de sexo. En este sentido, el deber de los poderes públicos de adoptar medidas específicas en favor de las mujeres cuando existan situaciones de desigualdad con respecto a los hombres resulta

esencial y, además, es primordial tener en cuenta el hecho de que, tanto las mujeres como los hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral. A este respecto, todavía queda mucho camino por recorrer porque, a pesar de que la legislación es cada vez más exigente en relación con estas materias, muchos de los problemas son estructurales y actualmente siguen muy enquistados en la sociedad. Una mayor implicación de los poderes públicos a la hora de fomentar la igualdad es fundamental, pero también una mayor conciencia e implicación de todos los ciudadanos (hombres y mujeres) para avanzar hacia una sociedad mejor y más equilibrada, ya que no se trata de una cuestión legal y laboral, sino también social, económica y cultural.

7. BIBLIOGRAFÍA

7.1. Referencias bibliográficas

ALCAÑIZ MOSCARDÓ, M. (2017). Trayectorias laborales de las mujeres españolas. Discontinuidad, precariedad y desigualdad de género. *La ventana. Revista de estudios de género.*

AYUNTAMIENTO DE GIJÓN. (2016-2020). *Carta local para la igualdad de mujeres y hombres en el municipio de Gijón.* Obtenido de Ayuntamiento de Gijón: <https://drupal.gijon.es/sites/default/files/2019-05/Carta%20local%202016-2020.pdf>

BALLESTER PASTOR, M. A. (2018). *La discriminación retributiva por razón de sexo.* BOMARZO.

BORRACHERO, A. B., DÁVILA ACEDO, M., MELLADO, V., & BERMEJO, M. L. (2015). *¿Existen diferencias en las emociones de los alumnos de ESO hacia algunas materias según el género?* Obtenido de ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/283206422_Existen_diferencias_en_las_emociones_de_los_alumnos_de_ESO_hacia_algunas_materias_segun_el_genero

CASTAÑO, A., GARCÍA-IZQUIERDO, A., & FONTANIL, Y. (2019). *“Why Can’t I Become a Manager?”—A Systematic Review of Gender Stereotypes and Organizational Discrimination.* Obtenido de GoogleScholar: <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/10/1813>

CEBRIÁN, I., & MORENO, G. (2008). *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos.* Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2559060>

DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA INTERIOR, G. (2019). Obtenido de <http://www.interior.gob.es/el-ministerio/funciones-y-estructura/subsecretaria-del-interior/direccion-general-de-politica-interior>

- GARCÍA-IZQUIERDO, A., & GARCÍA-IZQUIERDO, M. (2007).** Discriminación, igualdad de oportunidades en el empleo y selección de personal en España. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.
- IGLESIAS, C., & LLORENTE, R. (2008).** *Evolución reciente de la segregación laboral por género en España*. Obtenido de Biblioteca Digital Universidad de Alcalá:
https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/6528/evolucion_iglesias_IAESDT_2008.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- INMACULADA CEBRIÁN, G. M. (2008).** La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos. *Economía industrial*.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE).** (s.f.). Obtenido de <https://www.ine.es/>
- LÓPEZ SÁEZ, M. (1993).** *La elección de una carrera típicamente femenina o masculina desde la perspectiva psicosocial: la influencia del género*. Obtenido de Ministerio de Educación y Ciencia: <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/la-eleccion-de-una-carrera-tipicamente-femenina-o-masculina-desde-una-perspectiva-psicosocial-la-influencia-del-genero/investigacion-educativa/1358>
- MEZA MARTÍNEZ, C. A. (2018).** *Discriminación laboral por género una mirada desde el efecto techo de cristal*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6771632>
- MINISTERIO DE IGUALDAD, G. (2017).** *Gobierno de España. Ministerio de Igualdad*. Obtenido de Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE): <http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/home.htm>
- MISSEM POR LA IGUALDAD. (2015).** *Algunas causas y consecuencias de la brecha salarial*. Obtenido de MISSEM por la igualdad.
- MISSEM POR LA IGUALDAD. (2017).** *¿Qué es la segregación vertical? ¿Y el suelo pegajoso?* Obtenido de MISSEM por la igualdad: <https://igualdadmissem.wordpress.com/2017/10/13/que-es-la-segregacion-vertical-y-el-suelo-pegajoso/>
- MOSCOSO, S., GARCÍA-IZQUIERDO, A., & BASTIDA, M. (2010).** Reactions Toward Affirmative Action Measures for Women. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.
- NAVARRO GÓMEZ, M., & RUEDA NARVÁEZ, M. (2014).** *Segregación laboral por género en España: efectos sobre los salarios y la movilidad salarial*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6005762>
- NIETO ROJAS, P. (2019).** *La promoción profesional de las mujeres en el mercado de trabajo español. Propuestas para reducir la segregación horizontal y vertical*.

Obtenido de Universidad Carlos II de Madrid: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/4766>

ORLANDO OLAZ, F. (2003). *Autoeficacia, Diferencias de Género y Comportamiento Vocacional.* Obtenido de ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/262676657_Autoeficacia_Diferencias_de_Genero_y_Comportamiento_Vocacional

PARRA MARTÍNEZ, J. (2009). *Educación en valores y no sexista.* Castilla-La Mancha: Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

ROLDÁN, E., LEYRA, M., & CONTRERAS MARTÍN, L. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español. *Portularia, Revista de Trabajo Social.*

UNESCO. (2019). *Descifrar el código: la educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM).* Obtenido de Organización de las Naciones Unidas para educación, la ciencia y la cultura (UNESCO): <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366649?posinset=1&queryid=d5f381da>

7.2. Legislación

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS de 10 de diciembre de 1945, publicada por las Naciones Unidas.

CONVENIO NÚMERO 100 de la O.I.T. relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. (B.O.E.⁸ núm. 291, de 4 de diciembre de 1968).

CONVENIO NÚMERO 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. (B.O.E. núm. 291, de 4 de diciembre de 1968).

INSTRUMENTO DE RATIFICACIÓN DEL CONVENIO NÚMERO 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares, adoptado en Ginebra el 23 de junio de 1981. (B.O.E. núm. 271, de 12 de noviembre de 1985).

DIRECTIVA 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996, por la que se modifica la Directiva 86/378/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social. (DOCE⁹ núm. 46, de 17 de febrero de 1997).

⁸ Boletín Oficial del Estado.

⁹ Diario Oficial de la Comunidad Europea.

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 (DOCE. núm. 303, de 2 de diciembre de 2000)

DIRECTIVA 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo 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 (DOCE núm. 269, de 5 de octubre de 2002).

DIRECTIVA 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (DOUE¹⁰ núm. 204, de 26 de julio de 2006).

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA de 1978 (B.O.E. núm. 311, de 29/12/1978).

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (B.O.E. núm. 71, de 23/03/2007)

LEY ORGÁNICA 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General (B.O.E. núm. 147, de 20/06/1985).

REAL DECRETO-LEY 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. (B.O.E. núm. 57, de 07/03/2019).

LEY 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (B.O.E. núm. 314, de 29 de diciembre de 2018)

LEY 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género. (B.O.E. núm. 106, de 4 de mayo de 2011).

¹⁰ Diario Oficial de la Unión Europea.