



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

**LOS PREJUICIOS DE
GÉNERO COMO
PRINCIPAL BARRERA
DEL TALENTO
FEMENINO**

UN ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA
DEL ASCENSO DE LA MUJER EN EL
MERCADO LABORAL

Alumna: Hidalgo Martínez, Elisa

MAYO, 2019

RESUMEN:

Este trabajo, es un análisis bibliográfico de algunos documentos destinados a estudiar la evolución de la mujer, a lo largo de los años, en el mercado laboral y de cómo se está paliando la discriminación laboral y de otros tipos que la lleva aquejando durante tanto tiempo. Lo que se pretende con este trabajo no es aportar información adicional a la que ya podemos obtener de numerosos manuales, revistas o tesis; sino dar un nuevo enfoque abordando de un lado la ardua incorporación de las mujeres al trabajo y de otro todos los problemas que han ido encontrando en el proceso. Durante este análisis se han hecho y reflejado en el mismo algunas reflexiones. El objetivo del trabajo, en definitiva es aportar una visión general de la realidad que aún viven las mujeres en el ámbito laboral.

Palabras clave: Trabajo, Mujer, Género, Discriminación de la mujer, Remuneración, Condiciones desiguales, Derechos.

ABSTRACT:

This work, is a bibliographic analysis of some documents designed to study the evolution of women over the years in the workplace and how it is alleviating the discrimination in employment and other types that has afflicted women for so long time. The aim of this work is not to provide additional information that we can already obtain from numerous manuals, journals or theses; but to give a new approach, tackling on one side the arduous incorporation of women to work and on the other all the problems that they have been finding in the process. During this analysis, some reflections have been made and reflected in it. The objective of the work, in short, is to provide a general view of the reality that women still live in the workplace.

Key Words: Work, Woman, Gender, Discrimination against women, Remuneration, Unequal conditions, Rights.

Índice

Capítulo 1. Introducción del tema a tratar	7
1.1 Planteamiento del problema.....	7
1.2 Objetivo del estudio.....	7
1.3 Método seguido en nuestro estudio.....	7
Capítulo 2. Evolución histórica de las condiciones laborales entre el hombre y la mujer	8
Capítulo 3. Conceptualización de la igualdad en el mercado de trabajo	10
Capítulo 4. El concepto de discriminación basada en el género	12
4.1 Derecho Internacional del trabajo como antecedente.....	12
4.2 Qué entendemos por trabajo de igual valor. Principio de igual retribución para trabajos de igual valor.....	14
4.3 Principio de transversalidad de género.....	15
Capítulo 5. La acción discriminatoria	15
5.1 El desvalor del trabajo por razón del género.....	15
5.2 Lesión de derechos fundamentales de la trabajadora.....	17
5.3 Necesidad de protección de la mujer, como sujeto perjudicado.....	19
Capítulo 6. Problemática de ascenso de la mujer	20
6.1 Techo de cristal.....	20
6.2 Brecha salarial.....	21
6.3 Suelo pegajoso (suelo de barro).....	23
Capítulo 7. ¿Cómo se podría erradicar la discriminación sexista en las empresas?	24
Capítulo 8. Consecuencias reflejadas en la maternidad y paternidad	26
8.1 Duración del embarazo.....	26
8.2 La paternidad.....	28
Capítulo 9. Casos de actualidad	30
Capítulo 10. Participación política de las mujeres en los cargos directivos y en el gobierno ...	33
Capítulo 11. Convención de la mujer de 1979	35
Conclusiones	36
Bibliografía	38

Capítulo 1. Introducción del tema a tratar

1.1 Planteamiento del problema

¿Qué es la discriminación? La RAE define discriminar como “*dar un trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc...*”.

Desde tiempos inmemoriales la mujer ha venido siendo víctima de unas condiciones deplorables de trabajo, que aun con la posterior incorporación masiva de las mujeres en el mercado laboral se ha venido manteniendo en cierta medida. Esto ha derivado hoy en día en discriminación en el acceso al puesto de trabajo, en la promoción a cargos directivos en el seno de las empresas y en una discriminación retributiva por el trabajo realizado.

Es un problema que se ha ido subsanando con el paso del tiempo, pero a día de hoy aún quedan importantes desigualdades en este ámbito que deben ser erradicadas.

1.2 Objetivo del estudio

El presente trabajo propone un estudio exhaustivo del problema que se viene dando a lo largo de la historia respecto a las diferencias que sufren las mujeres en el mercado de trabajo y de las causas que propician tales diferencias. Para ello vamos a hacer referencia a la discriminación por motivo de sexo en un ámbito laboral en el que históricamente se ha venido beneficiando al hombre y consecuentemente perjudicando a la mujer, así se ha impuesto la supremacía del hombre por razón únicamente de su sexo.

1.3 Método seguido en nuestro estudio

El método seguido para nuestro estudio consistirá en el recabo de información proveniente tanto de internet, estudio de manuales, revistas, acudir a la opinión de expertos en la materia y otros recursos que nos puedan ayudar a conocer mejor esta realidad que han vivido las mujeres desde siempre.

No obstante, cabrá realizar una distinción entre la homogeneidad interna con que trataremos ciertos aspectos y la objetividad más técnica respecto a cuestiones jurisprudenciales en las que se apoya nuestro estudio.

Capítulo 2. Evolución histórica de las condiciones laborales entre el hombre y la mujer

A continuación vamos a realizar una comparativa de la evolución que se ha ido dando a lo largo de la historia de las condiciones en que se han visto envueltas las mujeres en su pretensión de tener un trabajo digno.

Vamos a comenzar nuestro análisis desde el fin de la dictadura franquista en el año 1975. Hasta esta época nos encontramos a una España sumida en la más absoluta miseria económica que debe adaptarse a los cambios sufridos por el golpe militar mediante el autoabastecimiento, eligiendo así el modelo económico de la autarquía. En este momento es al hombre a quien se le carga con la manutención económica de la familia realizando todo tipo de trabajos, mientras que a la mujer se le expulsa del mercado laboral, desempeñando fundamentalmente el papel de madre y esposa, y viéndose obligada a desempeñar las labores del hogar. Esto era motivado porque antiguamente las mujeres tenían muy restringida la posibilidad de acceso a la universidad, lo que les limitaba mucho esta posibilidad de formación para después desarrollar un empleo, eran los hombres mayoritariamente quienes se formaban mientras ellas se quedaban con los hijos cuidando de la casa.

Será en este último tercio del siglo XX cuando comienza a darse una participación visible de la mujer en el mercado laboral, pues los gobiernos de la época imponen medidas que tienden cada vez más a conciliar la vida familiar con la laboral y es aquí donde comienza a producirse un cambio en la mentalidad de la colectividad enfocado a que no son solo las mujeres quienes han de realizar las labores del hogar. Considero este un punto de inicio a lo que se convertirá en una futura gran revolución femenina, en la que las mujeres reivindicarán cada vez más sus derechos.

Así la promulgación de la Constitución Española del 78, supondría el punto de partida definitivo a partir del cual comenzará esta lucha para superar las desigualdades que

venían dándose entre el hombre y la mujer, que ha llegado hasta nuestros días. Desde entonces se han dado muchos avances por la mujer en España, tanto a nivel social, como cultural y laboral, alcanzando en el último trimestre de 2018 un 53.08 por ciento de tasa de actividad entre mujeres de 16 a 70 años o más, como muestran los gráficos que adjuntamos a continuación. Son las mujeres de entre 30 a 44 años las que abarcan la mayor tasa de actividad, esto es debido a que actualmente la media en que la mujer española termina su formación profesional y entra al mercado de trabajo se encuentra en torno a los 30 años.

Resultados nacionales

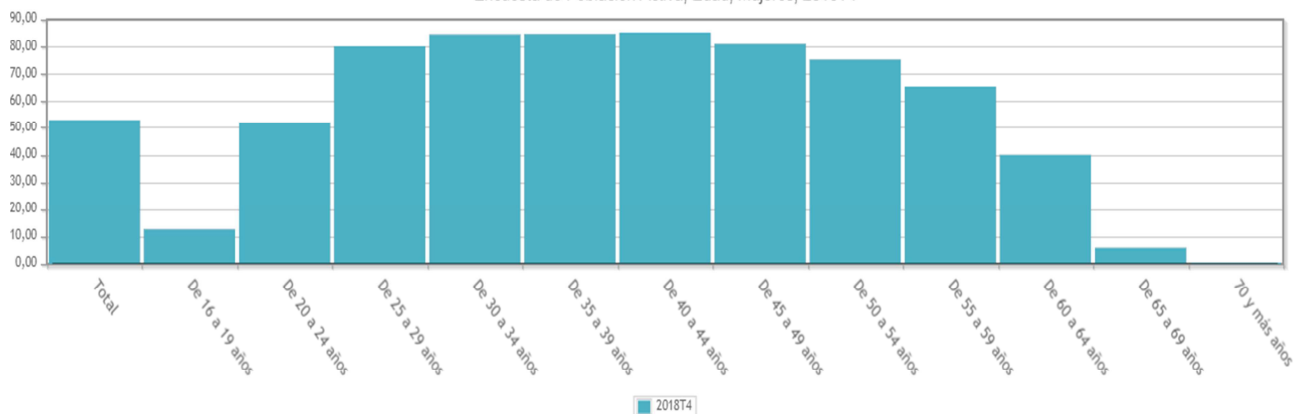
Activos

Tasas de actividad por sexo y grupo de edad

Unidades: Tasas

	Mujeres		
	2018T4		
Total	53,08		
De 16 a 19 años	12,54		
De 20 a 24 años	52,15		
De 25 a 29 años	80,01		
De 30 a 34 años	84,53		
De 35 a 39 años	84,65		
De 40 a 44 años	85,28		
De 45 a 49 años	80,83		
De 50 a 54 años	75,15		
De 55 a 59 años	65,37		
De 60 a 64 años	39,89		
De 65 a 69 años	5,82		
70 y más años	0,45		
Notas:			
Fuente:			
Instituto Nacional de Estadística			

Tasas de actividad por sexo y grupo de edad
Encuesta de Población Activa, Edad, Mujeres, 2018T4



Todos estos cambios tienen su auge en tres factores esencialmente. El gran incremento que ha sufrido la tasa de actividad femenina en los últimos 30 años, en el sistema educativo la tasa de escolaridad y de educación universitaria de la mujer ha pasado a ser superior a la del hombre y, como último factor, la gran disminución de la tasa de natalidad en España.

Hoy en día, existe todavía una gran segregación por géneros que, en algunos casos, conlleva a que las mujeres sigan ocupando categorías profesionales con baja remuneración y menor prestigio social que los hombres. Toda esta evolución, ha dado lugar a una importante modificación del papel de la mujer dentro de la familia, pues ya no se encarga solo de cuidar a sus hijos sino que comienza a aportar parte de los ingresos a el núcleo familiar mediante un trabajo externo remunerado, así el papel del hombre se equipara ya prácticamente al de la mujer en cuanto al reparto de las tareas del hogar.

Se trata de un avance social que poco a poco se ha ido acompañando de un gran rechazo hacia ciertas actitudes que se pueden considerar “sexistas”. Este es el caso de muchas frases que eran comunes en el S.XX como *“fregar es trabajo de mujeres”* o *“esto es cosa de hombres”* y de descalificaciones machistas como la que Manuel Fraga tuvo respecto a la diputada socialista Clementina Díez en 1997 cuando expresó que *“Lo único interesante que esa señora exhibió fue su escote”*, aunque en su momento tuvo ya una importante repercusión social, hoy podemos decir sin duda alguna que son conductas que se conciben como intolerables por el gran movimiento feminista que se ha desarrollado en nuestra sociedad.

Capítulo 3. Conceptualización de la igualdad en el mercado de trabajo

Desde un punto de vista constitucional hablar del principio de igualdad conlleva hacer referencia a sus dos vertientes, de un lado una igualdad formal, igualdad para todos ante la ley recogida en el artículo 14 de nuestra Constitución *“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.”*, y de otro lado la igualdad en la aplicación de la ley, recogida en el artículo 9.2 de la Constitución, esta dimensión de la igualdad hace un mandato a los poderes públicos para que participen activamente en la consecución de una igualdad real para todos, así *“Corresponde a los*

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

Debemos tener en cuenta que esta igualdad formal ante la ley no implica la consecución de aquella segunda vertiente de igualdad real o material en la aplicación de la misma frente a todas las personas.

Según el principio de justicia social que establece que un sistema será socialmente digno y justo en el momento en que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceso al bienestar social y posean los mismos derechos, entendemos que la igualdad en el mercado laboral supone la igualdad de oportunidades para el hombre y la mujer con respecto a una contratación justa que dependa de su formación y capacidades para el desarrollo de la actividad profesional, una igualdad de trato en el período de su actividad e igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

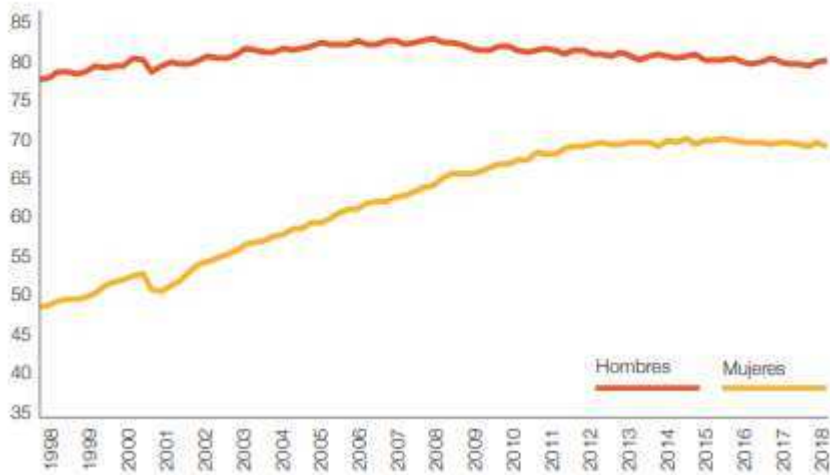
Muchas veces se confunde la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral con favorecer a las mujeres por delante de los hombres.

El principio de igualdad consiste en equiparar a todos los ciudadanos en derechos y obligaciones. Así, como decíamos anteriormente la igualdad de oportunidades en el mercado laboral supondría erradicar esos aún vigentes estereotipos de género que siguen marcando en gran medida los currículums que llegan a un proceso de selección, a esto hay que sumarle la erradicación de los prejuicios persistentes en los seleccionadores o empresarios mediante la normalización del valor de la mujer y su aportación al trabajo equiparándolo al de los hombres.

A pesar de que en las dos últimas décadas se ha producido un gran incremento de mujeres trabajadoras en España, debido al aumento de las tasas de actividad femenina y al de sus tasas de ocupación, aún existen diferencias en su participación en el mercado laboral con respecto a los hombres. A continuación presentamos unos gráficos que nos muestran cómo ha evolucionado la tasa de población activa y la tasa de ocupación entre el año 1998 y 2018.

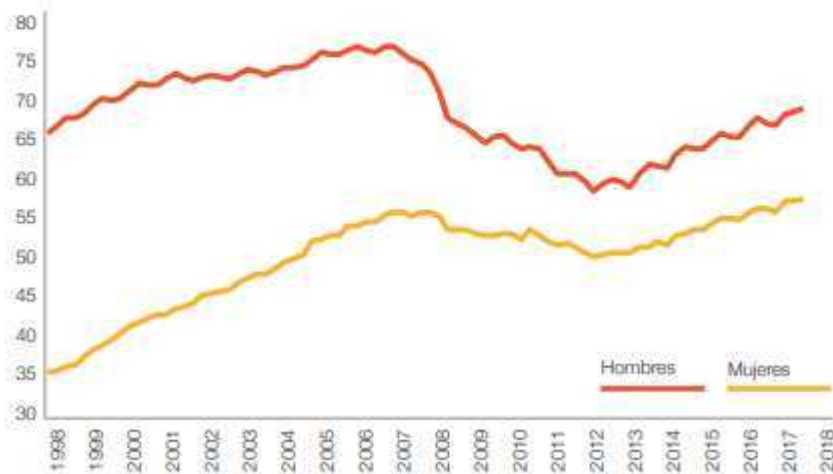
Población activa de hombres y mujeres (%)

Fuente: Eurostat Database.



Tasa de ocupación de hombres y mujeres (%)

Fuente: Eurostat Database.



Capítulo 4. El concepto de discriminación basada en el género

4.1 Derecho Internacional del trabajo como antecedente

Como antecedente directo a todo lo acontecido encontramos el Derecho Internacional, el que para regular aspectos relativos a la igualdad entre trabajadores y

trabajadoras se sostiene en instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Es una organización cuya misión consiste en la promoción del empleo y la consecuente protección de las personas frente a estímulos que pueden ser considerados discriminatorios, esta organización tiene como objetivo principal la persecución de la justicia social, pues la entiende el medio por el que conseguir la igualdad de derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente.

El convenio n°100 de la OIT, adoptado el 29 de junio de 1951, consagra en su artículo 1 *“la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.”*

Otro instrumento es el convenio n°117 de la OIT, adoptado el 22 de junio de 1962, establece en su artículo 8 la no discriminación de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, así manifiesta que *“Estos acuerdos deberán prever, para los trabajadores migrantes, el disfrute de una protección y de ventajas que no sean menores que las que disfruten los trabajadores residentes en la región del empleo.”* Mientras que en su artículo 14 establece la supresión de la discriminación como un fin principal de la política social: *“Uno de los fines de la política social deberá ser el de suprimir toda discriminación entre los trabajadores fundada en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, en materia de:*

- *(a) legislación y contratos de trabajo, que deberán ofrecer un trato económico equitativo a todos los que residan o trabajen legalmente en el país;*
- *(b) admisión a los empleos, tanto públicos como privados;*
- *(c) condiciones de contratación y de ascenso;*
- *(d) facilidades para la formación profesional;*
- *(e) condiciones de trabajo;*
- *(f) medidas de higiene, seguridad y bienestar;*
- *(g) disciplina;*
- *(h) participación en la negociación de contratos colectivos;*
- *(i) tasas de salarios, las cuales deberán fijarse de acuerdo con el principio de salario igual por un trabajo de igual valor, en la misma operación y en la misma empresa.”*

Mediante estos y otros instrumentos la OIT realiza una exhaustiva protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras tanto nacionales como inmigrantes legales. Con lo que podemos decir que es la principal organización que desempeña una lucha desde su creación por eliminar la desigualdad que aún hoy existe en las condiciones laborales de las trabajadoras por razón de su sexo.

4.2 Qué entendemos por trabajo de igual valor. Principio de igual retribución para trabajos de igual valor

En muchas ocasiones entramos en una idea confusa respecto a la cuestión de saber diferenciar un trabajo igual de un trabajo de igual valor.

Nos referimos al “trabajo igual” cuando dos personas realizan el mismo trabajo o un trabajo muy similar, en este caso aparecería una forma clara de discriminación salarial cuando la mujer realizando el mismo trabajo que el hombre obtuviese una retribución inferior a la de éste.

Por otro lado, hablamos de “trabajo de igual valor” no únicamente cuando se trate de trabajos iguales o similares, si no en casos en que la mujer y el hombre realicen un trabajo de contenido diferente, que requiera de capacidades o cualidades diferentes y que esté desempeñado en condiciones y entorno diferentes, pero que en definidas cuentas se entienda que a ambos trabajos, aunque no sean el mismo, debe dárseles igual valor. Consideraríamos como trabajos de igual valor aquellos con un conjunto de requerimientos que no son iguales, pero sí similares relativos a:

- Capacidad (conocimientos de la materia, iniciativa y aptitud en la realización de la actividad en cuestión)
- Esfuerzo (puede ser tanto físico, como mental o emocional)
- Responsabilidad (ya sea de mando, de supervisión sobre otras personas o de seguridad)
- Condiciones que se dan en el trabajo

Con el principio de igual retribución para trabajos de igual valor se pretende erradicar esta discriminación en materia salarial y garantizar una igual remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina para trabajos que sean iguales o

considerados de igual valor. Este principio viene recogido en el artículo 157 TFUE y en el artículo 4 de la Directiva 2006/54/CE.

El artículo 157 TFUE garantiza la aplicación de este principio por todos Estados Miembro entre trabajadores y trabajadoras para trabajos iguales o de igual valor; y la adopción de medidas por el Parlamento Europeo y el Consejo, previa consulta al Comité Económico y Social, que garanticen el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombre y mujeres para asuntos de empleo y ocupación.

Por otra parte, el artículo 4 de la Directiva 2006/54/CE, establece la erradicación de cualquier discriminación retributiva por motivos de sexo para trabajos iguales o de igual valor.

4.3 Principio de transversalidad de género

La transversalidad de género hace referencia a la integración del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Equiparable a este concepto es el también conocido “mainstreaming de género”, un término relativamente reciente que alude a la necesidad que existe de incorporar esta perspectiva de género en las líneas de trabajo de los poderes públicos.

Dado que aún vivimos en una sociedad patriarcal en la que el rol de la mujer queda supeditado al hombre, lo que con esto se persigue es el avance hacia una sociedad más justa y libre de desigualdades en dicho ámbito y para ello los poderes públicos han de interponer una serie de medidas que permitan ese avance. Como explicamos anteriormente, una igualdad de forma ante la ley no conlleva necesariamente a una igualdad efectiva y real para las mujeres, pues ya las condiciones de partida para su participación no son iguales a las de los hombres y sobre todo por la gran cantidad de hándicaps que sufren las mujeres a nivel psicológico, social y cultural, y que una simple igualdad de trato no puede compensar, por lo que para llegar a la igualdad efectiva es necesario un proceso y un cambio continuado de mentalidad en nuestra sociedad.

Capítulo 5. La acción discriminatoria

5.1 El desvalor del trabajo por razón del género.

Es un hecho, que desde siempre los individuos o grupos que no respondían a las expectativas sociales eran estigmatizados, entendiéndose por estigma la situación en que el individuo se siente inhabilitado para la plena aceptación social¹ y es incluido en una categoría hacia cuyos miembros se genera una respuesta negativa por la sociedad globalizada; y aquí es donde juega su papel el sector social de las mujeres en el ámbito de la empresa.

Toda forma de discriminación sexista en el trabajo, ya sea directa o indirecta, lleva aparejada una consecuente lesión de los derechos fundamentales de la víctima. Esta discriminación puede consistir en una acción o en una omisión frente a los derechos del grupo social victimizado², el núcleo de la acción consistiría en una desvaloración del trabajo realizado por las mujeres y en la consecuente creación de desventajas respecto a los trabajadores varones que lleven a cabo la misma actividad. La discriminación se cualifica porque produce un resultado objetivamente lesivo para el sujeto pasivo (las mujeres). Aquí podemos afirmar que mientras el origen de esta violación de la igualdad se encuentra en la causa, el núcleo de la discriminación sexista sería el resultado manifiesto, y dado que toda forma discriminatoria requiere de la existencia de una consecuencia negativa hacia una minoría victimizada, ésta sería la consecuente pérdida de derechos de las trabajadoras.

En cuanto a los derechos de las trabajadoras que podrían ser lesionados, el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 4 nos expone todos estos derechos objeto de vulneración. Encontraríamos en primer lugar su derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo; o derechos básicos que pueden ser vulnerados por el empleador como la libre sindicación, su derecho a huelga, a reunión o sus derechos de información, consulta y participación en la empresa.

¹ Goffman: 2008: 9

² Como podría inferirse de una tesis de las aportaciones de FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., “La discriminación por razón del sexo y su tutela ante los Tribunales”, CC.OO. Boletín Jurídico nº 39, julio 1991, pág 6 y BALLESTRERO, M.V., “La ley italiana...”, cit., pág. 77.

Existen multitud de teorías respecto a por qué las mujeres sufren discriminación en el trabajo, estas discriminaciones pueden provenir del mismo empleador que subestime las habilidades y capacidades de las empleadas o de los compañeros varones que se resistan a trabajar con ellas. Esta discriminación sobre todo aparece en las mujeres que aspiran a alcanzar altos puestos directivos, entre muchas otras cosas porque sus afines no las ven como competencia para dichos puestos y es entonces cuando aparece el llamado “techo de cristal” al que nos referiremos más adelante.

5.2 Lesión de derechos fundamentales de la trabajadora

Anteriormente, hemos dicho que como toda forma de discriminación, la discriminación laboral produce un resultado objetivamente lesivo, que se traduce en una lesión en los derechos fundamentales de la trabajadora víctima de discriminación. En este caso se entendería que se trata de los derechos fundamentales con los que cuenta cualquier persona. Así, que el Estatuto de los Trabajadores establece que toda persona tiene derecho al trabajo y a la libre elección de su empleo, a tener unas condiciones iguales y satisfactorias en su empleo y a ser protegidos contra el desempleo, también tendrá derecho a la no discriminación y a la obtención de igual salario por igual trabajo. *Si la violación de la igualdad tiene su origen en la causa, la discriminación tiene su núcleo en el resultado*³. *En la discriminación siempre es esencial la consecuencia negativa*⁴.

Por ello la consecuencia negativa aquí, se entendería como la vulneración de estos derechos básicos, resultado de la discriminación laboral hacia la mujer, ya sea por motivos injustificados por su sexo, por embarazo, o de cualquier otro tipo.

En este aspecto, existe una gran multitud de asociaciones e instituciones feministas que luchan por los derechos de las mujeres y porque estos no sean lesionados por las empresas en el ámbito laboral. De entre ellas, algunas de ámbito internacional como serían ONU Mujeres, The feminist press (la prensa feminista) o IANSA Women’s Network, y otras de ámbito español como Coordinadora Feminista, Género con clase o la Federación Estatal de Mujeres Progresistas.

³ PÉREZ DEL RÍO, T., “Principio de no discriminación y acción positiva. Comentario...”, cit. pág. 59.

⁴ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., “La discriminación por razón de sexo y su tutela”, cit. pág. 6.

Estas asociaciones se pronuncian mediante movimientos feministas y protestas, pues entienden que son estos los motores para el cambio social, como último ejemplo tenemos la huelga feminista del 8M, en la que hombres y mujeres de todo el mundo se movilizaron y salieron a las calles a luchar y reivindicar los derechos de las mujeres.

Actualmente las reivindicaciones de las mujeres podrían ser agrupadas en tres áreas de actuación y ahora además de pedir acceso a los puestos y actividades de las que están excluidas, también:

- Declaran que su biología no las supedita exclusivamente a ser madres y que tienen la libertad de decidir sobre su maternidad, su sexualidad y sobre su cuerpo.
- Exponen que en las relaciones entre hombres y mujeres, existe todavía un componente de poder
- Entienden que la familia también es importante, mediante la reprobación de que existe una dualidad entre lo público (que sería la economía, la política y la cultura) y lo privado (la familia), y que el papel que desempeña la mujer en un ámbito es igual de importante para el funcionamiento social que el que desempeña en el otro.

A continuación voy a adjuntar unas imágenes de la última huelga feminista del 8 de marzo de 2019.



Huelga del 8M en Jaén



Huelga del 8M en Linares



Huelga del 8M en Jaén

5.3 Necesidad de protección de la mujer, como sujeto perjudicado

En este caso la mujer es el sujeto pasivo, víctima de discriminación y como toda víctima nos encontramos con el deber de imponer unas medidas de acción para proteger a la mujer trabajadora. De esta forma, observamos que la fuerte situación de desventaja en que se encuentran las trabajadoras solo podrá ser modificada mediante políticas transversales fuertemente activas que incrementen su posibilidad de adquirir un trabajo decente y un trato adecuado durante el desarrollo del mismo. Entre las medidas de acción que pueden ser adoptadas podríamos destacar algunas para facilitar su acceso al mercado laboral, como serían:

1. Promoción de medidas de acción, positivas o inversas a la discriminación
2. Estimulación del ejercicio de los derechos de las mujeres trabajadoras
3. Realización de un análisis y difusión de la situación de las mujeres trabajadoras y de su aporte a la economía.
4. Creación políticas transversales que asienten y divulguen las problemáticas de sexo en todos los protagonistas del mundo del trabajo: empresarios, legisladores, etc...

5. Promoción de la formación académica, profesional y técnica que disponga a la mujer a poder desarrollar multitud de opciones ocupacionales en igualdad al varón, de forma que aumenten sus oportunidades de inserción en el ámbito laboral.

6. Estimulación de sus aptitudes emprendedoras a través de incentivos al rendimiento que puede generar tanto en el seno del hogar como en otras áreas más informales.

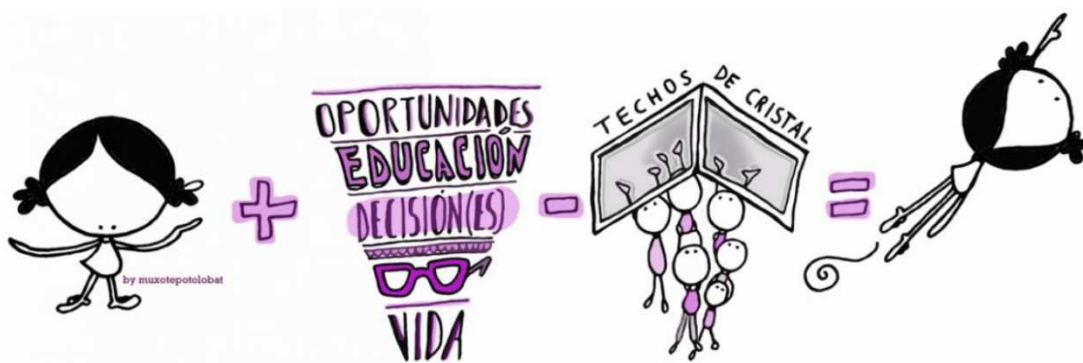
7. Revisión del sistema de estabilidad que rige en el ámbito del derecho nacional respecto a los despidos con causa discriminatoria.

Capítulo 6. Problemática de ascenso de la mujer

6.1 Techo de cristal

Los expertos han utilizado el término techo de cristal como referencia a las limitaciones que encuentran las mujeres altamente cualificadas en el ascenso hacia puestos más altos de dirección dentro de las organizaciones. Es una metáfora que alude a una especie de “techo transparente” que supone una barrera para ellas a la hora de alcanzar puestos que suponen un nivel superior en su carrera profesional, es determinante el hecho de que esta barrera está mucho más fundamentada para las mujeres que para los hombres pues según los estudios a ellas les cuesta mucho más ascender a nivel profesional a pesar de en muchas ocasiones encontrarse mucho más cualificadas para estos ascensos que algunos trabajadores hombres. Este término fue acuñado por primera vez en un artículo del Wall Street Journal en 1986 en los Estados Unidos que hacía una crítica a estas barreras invisibles a las que en muchas ocasiones se ven expuestas las trabajadoras por razón de su sexo y que les impedían acceder a niveles jerárquicos superiores en el mundo de los negocios. Finalmente este concepto ha acabado aparejado al trabajo femenino pues aunque las mujeres representan la mitad de la población mundial muchos estudios han determinado que en relación con los hombres ocupan un porcentaje muy bajo de los cargos de dirección de las empresas. Nos encontramos con una situación que deberíamos pensar iría mejorando con todas las manifestaciones de trabajadoras y la frenética lucha que actualmente están desarrollando las mujeres en la defensa de sus derechos pero, no obstante, parece que tal asunto no va a buen puerto pues el pasado 20 de abril de 2019 la agencia ICAL, noticiero de Castilla y León anunciaba que *“El techo de cristal se ensancha: Sólo el 14% de los directivos en grandes empresas son mujeres, cuando en 2017 eran el 26,4%”*. CCOO y la UGT constatan que las

posibilidades de las mujeres de ascender están disminuyendo y el techo de cristal se ha hecho más grueso en este año 2018 debido a que aún están asumiendo labores exclusivamente dedicadas al hogar y cuidado de sus hijos, lo que supone una falta de disponibilidad para dedicar tiempo a un trabajo externo y poder ascender en este sentido. Los datos facilitados por la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística desvelan que el porcentaje de mujeres situadas en puestos directivos de medianas y grandes empresas el año pasado pasó a ser de un 14% frente al 26,4% que se contabilizaba en el año 2017, lo que supone una disminución del 12,4% de mujeres a la cabeza de puestos directivos y consecuentemente un considerable aumento de esta barrera invisible que nos separa de los más altos puestos.



6.2 Brecha salarial

La diferencia salarial de género, conocida comúnmente como “brecha salarial” es un término empleado cuando nos referimos a las diferencias entre las retribuciones salariales de las mujeres con respecto a las de los hombres. La Comisión Europea define la brecha salarial como *“la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto”*. La brecha salarial se caracteriza por su doble vertiente, pudiendo diferenciar así la brecha salarial ajustada y la no ajustada. La brecha salarial no ajustada, no tiene en cuenta las características personales de los sujetos o del puesto de trabajo, esta tendría en cuenta únicamente variables socioeconómicas como la edad, el sexo o el nivel de estudios del sujeto. Por otro lado, la brecha salarial ajustada incluye otra serie de factores como el tipo de contrato y jornada, tamaño de la empresa o sector de actividad, etc... Esta vertiente nos daría unas cifras más aproximadas de las diferencias salariales entre mujer y hombre por el mismo trabajo, y se considerarían discriminatorias.

La brecha ajustada es considerada como el indicador más fiable para establecer las diferencias de sueldo entre hombres y mujeres por un mismo trabajo.

Con esto nos surge la siguiente pregunta, ¿Qué factores contribuirían a la brecha salarial entre géneros? Entendemos que cualquier diferencia salarial entre trabajadores ha de venir motivada por una serie de factores perniciosos, en este caso para la mujer. Las mujeres se encomiendan más frecuentemente que los hombres a una serie de tareas no remuneradas, a las que ya hicimos referencia, como serían el cuidado de los hijos u otros familiares y las labores de hogar; de esta forma mientras los hombres dedican una media de 9 horas semanales a dichas tareas, las mujeres pueden llegar a dedicar a las mismas hasta 22 horas semanales. Con lo que, las estadísticas establecen que una de cada tres mujeres disminuye el número de horas remuneradas a las de una jornada parcial, mientras que en el caso de los hombres solo uno de cada diez se encuentra en tal situación. Otro factor, son los puestos de gestión y control que en su mayoría están ocupados por hombres; en casi todos los sectores los hombres ascienden con mayor facilidad que las mujeres y esto les supone mejores salarios. Las mujeres suelen pasar más períodos alejadas del mercado laboral que los hombres, ya sea debido a bajas por maternidad u otros factores, y tales interrupciones perjudican a sus retribuciones y futuras pensiones. Otro factor, se fundamenta en el hecho de que en algunas profesiones y sectores, como por ejemplo la enseñanza, las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas; mientras que en otros, como en el caso de las ingenierías, hay escasez de las mismas. Esta segregación en el mercado laboral, está asociada a que aquellos trabajos que desarrollan mayoritariamente las mujeres tienen unos ingresos menores que las profesiones ejercidas principalmente por hombres, incluso cuando se requiere un nivel similar de experiencia. Como último factor, citamos la propia discriminación salarial que aunque es ilegal, es un hecho que incrementa la brecha salarial entre géneros.

Categorías de brechas salariales de género



Por otra parte, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) ha afirmado que *“rasgos psicológicos y habilidades no cognitivas influyen en que las mujeres cobren menos, si bien se trata de un factor que contribuye a las diferencias salariales de manera no muy elevada”*⁵. La CEOE argumenta que estas características diferentes entre mujeres y hombres les afectan más a ellas en la forma de negociar y, sobre todo, a la hora de asumir riesgos; los hombres son más propensos a asumirlos y como consecuencia de esto, en cierta medida, acaban jugando un pequeño papel al fijar las remuneraciones.

Realmente se trata, ésta, de una argumentación injustificable por parte de los empresarios para intentar excusarse frente a ese trato desigual que les proporcionan conscientemente a las mujeres en el ámbito laboral, con la pretensión de dar la vuelta al asunto tratando de mostrar que son ellas quienes no están suficientemente cualificadas o como manifiestan sus rasgos psicológicos o habilidades no cognitivas influyen en que no puedan realizar un trabajo similar al del hombre y por tanto obtengan menor retribución, una argumentación que hoy en día es obsoleta e injustificable.

6.3 Suelo pegajoso (suelo de barro)

Aún a día de hoy existe una gran parte de la población femenina en España que encuentra problemas para desempeñar un empleo fuera del hogar debido a que tiene que hacerse cargo tanto de las responsabilidades que el propio hogar conlleva, como de los familiares a su cargo. Todos estos factores limitan en gran medida la incorporación de la mujer al mercado laboral y esta dificultad de acceso es lo que coloquialmente se conoce como “suelo pegajoso o suelo de barro”. También nos referimos a suelo pegajoso cuando las mujeres aunque formen parte del mercado laboral encuentran limitaciones a la hora de asistir a cursos fuera del horario laboral para aumentar su formación, a reuniones, comidas de empresa, etc.... Esto es consecuencia, en cierta medida, de los aún latentes estereotipos de género, que mantienen viva esta segregación de mujeres y hombres, dándose un mayor estatus y remuneración en función de los más altos niveles y castigando a quienes se ven ligadas a tales cargas domésticas.

⁵ Periódico, EL PAÍS.

El suelo pegajoso suele ser considerado como el primer obstáculo para superar el techo de cristal, pues hace referencia también a las actividades laborales más feminizadas a las que se enfrentan las mujeres y a las muchas dificultades que encuentran para salir de ellas y conseguir condiciones que resulten dignas.

La llegada de la crisis a España que tuvo su auge entre los años 2008 a 2014, destruyó más empleos de hombres que de mujeres y tras unos años de recuperación, a día de hoy, se ha recuperado el nivel de empleo femenino previo a la crisis, pero los estudios demuestran que se ha conseguido a costa de la precarización del empleo femenino.

En definitiva, el techo de cristal frena ese ascenso de las mujeres hacia puestos de trabajo mejor retribuidos y de más responsabilidad, mientras que el suelo pegajoso las retiene en los puestos peor remunerados y de menor cualificación, evidencia de que aún existen obstáculos tanto culturales como sociales que impiden que se produzca esa igualdad laboral entre ambos sexos.

Capítulo 7. ¿Cómo se podría erradicar la discriminación sexista en las empresas?

Para eliminar la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo, deberíamos comenzar con la imposición de una serie de medidas para evitar que los prejuicios existentes en la sociedad se trasladen al ámbito empresarial.

Para ello, es necesario impulsar un cambio en la estructura organizativa de las empresas, en el que éstas se obliguen a realizar un ejercicio de autocrítica para subsanar todo comportamiento vigente que pueda ser considerado sexista e intentar anticiparse a otros futuros comportamientos discriminatorios, a través del desarrollo de mecanismos que valoren los aspectos que realmente se consideran decisivos para ser eficiente en el puesto, como las competencias o el talento del candidato. Algunas medidas estratégicas que podrían ser eficaces son:

1. Utilización de un lenguaje neutro y no sexista en las ofertas de trabajo.

En muchas ocasiones, aunque no sea de forma intencionada, las empresas utilizan un lenguaje en sus anuncios de empleo para el reclutamiento de personal que puede considerarse más enfocado a un sexo que al otro, esto puede condicionar, en muchas ocasiones, a las aspirantes femeninas a presentarse para el puesto. Por todo ello, entendemos necesario el uso de un lenguaje neutro y exento de valoraciones o condicionamientos, que implique que factores como el sexo, la edad o la etnia de los aspirantes no son determinantes para su contratación.

2. Implantar el principio de igualdad de género en las políticas vigentes en la empresa.

Mediante la prohibición expresa de cualquier forma discriminatoria en las políticas de la empresa, ya sean de gestión, de promoción, de productividad, de retribución, etc... lo que dé lugar a una forma de comunicación no sexista ya un trato basado en el respeto entre hombres y mujeres tanto a nivel interno como externo, y a la creación de procedimientos que culminen en sanciones ante el incumplimiento de esta normativa y en la denuncia por acoso laboral.

3. Contratación mediante “currículums ciegos”.

Consiste en la creación de currículums en los que se retire cualquier dato vinculante sobre el candidato o candidata como la edad, el sexo o si tiene o no cargas familiares. Lo que se busca con este tipo de currículums es que a la hora de seleccionar la aptitud para el puesto, la empresa solo sea conocedora de los datos relevantes como los valores, conocimientos, habilidades o experiencia profesional, así la organización puede valorar estos ítems de forma objetiva sin dejarse influenciar por datos ante los que puedan encontrar prejuicios personales.

4. Realización de entrevistas que contengan preguntas estandarizadas.

De esta forma el entrevistador puede evitar caer en preguntas o valoraciones que no sean objetivas, como consecuencia de sus propios prejuicios u opiniones. Estas preguntas deben ir exclusivamente dirigidas al desempeño funcional del puesto de trabajo.

5. Formar en diversidad a los departamentos de relaciones laborales y recursos humanos.

Esta formación debe ir enfocada a la eliminación de los vicios que puedan darse en los procesos de selección, así como en hacer entender a los componentes de la empresa que un equipo diverso puede aportar una gran riqueza a la organización. El departamento de recursos humanos tiene el deber de detectar y lidiar con cualquier posible discriminación que se produzca en la empresa.

Capítulo 8. Consecuencias reflejadas en la maternidad y paternidad

8.1 Duración del embarazo

A la hora de la contratación, las mujeres siempre lo han tenido mucho más difícil pues existe una serie de factores o estereotipos, más bien, que influyen en esta. La clave de esta discriminación, aseguran los expertos que se encuentra en la maternidad.

Un estudio realizado, ha determinado que el reconocimiento de maternidad de la mujer conllevará a que cuente con un 35,9% menos de posibilidades de ser contratada frente a hombres que también tengan hijos. Observamos, que la maternidad es una situación que se sigue preguntando en cualquier proceso de selección.

De esta forma, el embarazo es uno de los principales factores que podemos considerar de riesgo en el ascenso laboral de la mujer. Hemos de tener en cuenta que las empresas buscan eficacia, por lo que muchas de ellas muestran rechazo en la contratación de mujeres embarazadas o que se prevea su intención de tener hijos en un período próximo, o incluso con cargas familiares. Esta es causa por la que muchas veces muestran preferencia en la contratación de hombres para un determinado puesto. ¿Por qué motivos las empresas muestran este rechazo? Entendemos que los motivos, en la mayoría de los casos, son puramente económicos pues las empresas pierden dinero cuando tienen que hacer frente a las bajas maternas.

Los casos en que una trabajadora es despedida de su puesto de trabajo por razón de su maternidad se consideran discriminatorios y se debe probar que las razones que usualmente argumentan las empresas para validar tal despido como suelen ser ausencias prolongadas en el puesto de trabajo o falta de puntualidad, no sean verídicas; en ese caso se consideraría un despido improcedente no admitido por la magistratura de trabajo y se le daría a la empresa la opción de indemnizar a la trabajadora o readmitirla en su puesto. Si la empresa opta por indemnizar, se entendería finalizado el contrato desde la fecha en que esta puso fin a la relación laboral y debe pagar a la trabajadora una indemnización cuya cuantía dependerá de la fecha en que comenzase la trabajadora a prestar sus servicios. En caso de que la empresa pueda demostrar que, efectivamente, cuenta con motivos para proceder al despido porque viniesen provocados por una mala conducta de la trabajadora dentro de la empresa, el despido sería considerado disciplinario y no existiría motivo de discriminación por embarazo, así aunque la trabajadora despedida está embarazada no tendría derecho a recibir indemnización alguna por causa del despido.

El derecho de las trabajadoras a una baja maternal viene recogido en el artículo 44 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuando manifiesta en su apartado primero que *“Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.”*. La misma, establece más concretamente en su segundo apartado que *“El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.”*, con lo cual para determinar la cuantía y condiciones de esta prestación debemos acudir a la normativa de Seguridad Social.

Por otra parte, el Estatuto de los trabajadores en su artículo 48, prevé la maternidad como causa suficiente para la suspensión temporal del contrato con reserva del puesto de trabajo, en este sentido expresa de forma clara y manifiesta que una vez cesa la causa legal de suspensión el trabajador, en cuestión, tendrá derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo. Así, en su apartado cuarto, se prevé una baja por maternidad de la madre biológica de 16 semanas, debiendo ser ininterrumpida la baja de las 6 primeras semanas inmediatas al parto, cuando establece que *“El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente*

posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre...”

Una vez disfruten de este permiso por maternidad, las trabajadoras también tendrán derecho a percibir una serie de prestaciones provenientes de la Seguridad Social, que dependerían de:

- Que en caso de parto, la madre trabajadora no reuniese el período de cotización exigido pero aun así, se le reconociese el subsidio de maternidad no contributivo. En este caso, el otro progenitor también podría recibir el subsidio contributivo durante el período de descanso correspondiente pues éste sería compatible con el subsidio de paternidad.
- Que en caso de parto, la madre trabajadora estuviese incorporada a una mutualidad de previsión social establecida por su colegio profesional:
 - 1. Si no tiene derecho a prestaciones porque la maternidad no se encontrase comprendida en la mutualidad pero el otro progenitor reuniese los requisitos y disfrutase del descanso en el período que habría correspondido a la madre, sí que podría recibir el subsidio por maternidad, ya que este es compatible con el de paternidad.
 - 2. Si no reuniese los requisitos necesarios por causas que fueren ajenas a su voluntad para la concesión, aunque hubiese incluido la protección por maternidad desde el momento en que pudo hacerlo, el otro progenitor podría percibir el subsidio en los mismos términos que el caso anterior.
 - 3. Si tuviese derecho a estas prestaciones por el sistema de previsión privado, o si no lo tuviese por no haber incluido la cobertura de esta prestación, el otro progenitor no tendría derecho a la percepción del subsidio por el sistema de la Seguridad Social.
- Si la madre no estuviera incluida en el RETA ni en otra mutualidad de previsión social y no tuviera derecho a prestaciones, el otro progenitor podría percibir el subsidio si contase con los requisitos necesarios y disfrute del período de descanso

que le habría correspondido a la madre, ya que es compatible con el subsidio de paternidad.

8.2 La paternidad

El rol del varón respecto a la paternidad ha cambiado parcialmente en los últimos años, en el sentido de que se ha involucrado algo más en lo que sería el ejercicio activo de su paternidad, es decir, su ejercicio real como padre. El problema es que este rol ha cambiado pero sobre todo en determinadas tareas que tienen que ver con lo orientativo, lo educativo o lo recreativo. Tareas que no requieren de una organización cotidiana o de un tiempo determinado y que pueden realizar en su tiempo libre, mientras que mayoritariamente son las mujeres quienes todavía siguen desarrollando las tareas más básicas y necesarias en la educación y el cuidado de sus hijos como la alimentación, higiene, salud, tareas escolares, etc...

Aun así, la paternidad también cuenta con ciertas ayudas, pero entenderemos este como un apartado supletorio dado que en la paternidad no infiere especialmente la discriminación laboral de la mujer. En el ámbito laboral, la paternidad siempre ha estado menos valorada que la maternidad y los trabajadores que se encuentran en dicha situación, por lo general, han obtenido permisos de paternidad menores que los de maternidad obtenidos por mujeres.

En este sentido, el Estatuto de los trabajadores expone una modificación del artículo 48 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, el que queda redactado de la siguiente manera:

<<Artículo 48 bis. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos>>.



Capítulo 9. Casos de actualidad

Continuamos nuestro análisis con la exposición de casos relativamente recientes que ha venido denunciando el periódico “El País” y que han sido condenados por el Tribunal

Supremo y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en los que se ha producido esta discriminación laboral, objeto de nuestro estudio, entendida como diferencias de trato injustificadas hacia alguna trabajadora.

No asciende por estar embarazada

"El embarazo es, tal y como especificó el Tribunal Constitucional en una sentencia de enero de 2017, un "factor diferencial" que incide únicamente en las mujeres. Por esta razón, la protección de este "hecho biológico" y de su salud debe ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales. De tal manera, que cualquier perjuicio en el ámbito laboral causado por el embarazo o la maternidad suponen una discriminación por razón de sexo. En este caso, la trabajadora no había podido optar a un ascenso porque la empresa no le comunicó esta posibilidad porque estaba de baja por riesgo en el embarazo, por lo que la justicia condenó la actuación de la compañía."

Observamos, en este caso, como el embarazo se convierte en un factor perjudicial para las mujeres que quieran avanzar y ascender profesionalmente. La maternidad es un estado natural que solo sufren las mujeres y no por ello deberían encontrarse en estado de desventaja respecto a sus compañeros, la sociedad y concretamente las empresas deberían interiorizarlo como un estado por el que ha de pasar toda mujer y procurarles protección y apoyo en lugar de ponérselo más difícil.

Reducción del salario por estar de baja

"También detectó el Tribunal Supremo que se había producido discriminación por razón de sexo (en una sentencia de enero de 2017) en el caso de una empresa que computaba como ausencias la baja maternal o la baja por embarazo de riesgo a los efectos de calcular los días productivos para el cobro de incentivos. Y es que siempre que exista un perjuicio en las condiciones de trabajo asociado a la maternidad estaremos ante un supuesto de discriminación."

Aquí vemos otro caso en que el hecho de estar embarazada vuelve a influir negativamente a la carrera profesional de la mujer. Estos casos deben ser intolerables, porque una empresa no puede aprovecharse de una baja maternal computándola como ausencia para

reducir el sueldo a una trabajadora, si ella realiza su labor adecuadamente, estos casos deben ser condenados por el Tribunal Supremo o el que tenga competencia en cada caso.

Despedida por acudir a juicio por ser víctima de violencia machista

"También se declaró que existía discriminación por razón de sexo en el caso resuelto por el Juzgado de lo Social nº 33 Madrid, en enero de este año, al despedir una compañía a una trabajadora por tener que acudir a dos juicios por ser víctima de violencia machista, con el argumento de que había reducido su rendimiento. La sentencia declaró el cese nulo por discriminatorio porque precisamente "se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo". Además, aunque el empresario no fuera el agresor y las agresiones no tuvieran relación con el trabajo, sí era el responsable de haber despedido a la empleada por su condición de víctima de este tipo específico de violencia del que solo las mujeres pueden ser víctimas."

¿Cómo se le puede dar un trato injustificado y discriminatorio a una mujer por estar luchando por sus derechos y precisamente contra esta forma de violencia que nos afecta exclusivamente a las mujeres?.

Debemos tener en cuenta que por violencia de género se entiende aquella que afecta a las mujeres por el mero hecho de serlo, pero este término no solo alude a los asesinatos o a la violencia física contra las mujeres, que es en lo que todo el mundo piensa generalmente cuando hablamos de este tema; sino que violencia de género es todo tipo de violencia que atente contra la dignidad, integridad, libertad e incluso contra el desarrollo personal y profesional de las mujeres. Todo esto nos lleva a la determinación de que esta discriminación laboral que sufre la mujer por el mero hecho de serlo, es otra forma de violencia de género que debe ser erradicada por completo.

Exigir una estatura mínima de 1,70 para ser policía

"Las mujeres tampoco se libran de ser susceptibles de discriminación en la fase de acceso a determinadas profesiones. El pasado año el Tribunal de Justicia europeo se pronunció respecto a una norma griega que imponía como requisito para la admisión de los candidatos al concurso de la Escuela de Policía, que tuvieran una estatura mínima de 1,70

metros, una cualidad física por lo general más propia de hombres que de mujeres. El texto consideró que aunque que el ejercicio de las funciones de policía requiere una aptitud física particular, no significa que dicha aptitud esté necesariamente relacionada con la estatura, condición que además perjudicaba a un número mayor de mujeres que de hombres."

Respecto a algunas profesiones que requieren de una determinada fuerza física para su realización, como serían las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, la Guardia Civil, la Policía Local, etc..., la altura no ha de ser un factor decisivo para determinar quién debe entrar o no en cada categoría. En este sentido, el TJUE establece que este requisito no garantiza que se realice un correcto funcionamiento de los servicios de Policía y entiende ésta una forma de discriminación ilegal para las mujeres. Es a las mujeres a quienes más perjudica dicho requisito debido a que su estatura media es inferior a la estatura media del hombre, por esto el TJUE suscita que el objetivo perseguido mediante esta condición, puede ser alcanzado de igual manera pero a través de medidas menos restrictivas para las féminas, como por ejemplo la realización de una preselección de los candidatos al puesto en base a sus capacidades físicas.

Capítulo 10. Participación política de las mujeres en los cargos directivos y en el gobierno

En los últimos años la representación de mujeres en los distintos campos del poder político ha aumentado notoriamente en España. La LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, da mucha importancia a la ejecución del principio de composición equilibrada, que se refiere a la disposición de hombres y mujeres en cargos de responsabilidad; siendo sustancial que los componentes de un sexo no superen el 60% ni estén por debajo del 40%, para conseguir así ecuanimidad entre ambos sexos.

En la actualidad, son muy limitados los ámbitos políticos en los que aparece compensada la presencia de ambos sexos. La presencia de mujeres es bastante reducida en algunos órganos constitucionales pero, por otro lado, la presencia de ambos sexos se equilibra en la mayoría de las asambleas autonómicas.

El Instituto de la Mujer y para la igualdad de Oportunidades (Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad), ha elaborado unos informes acerca del

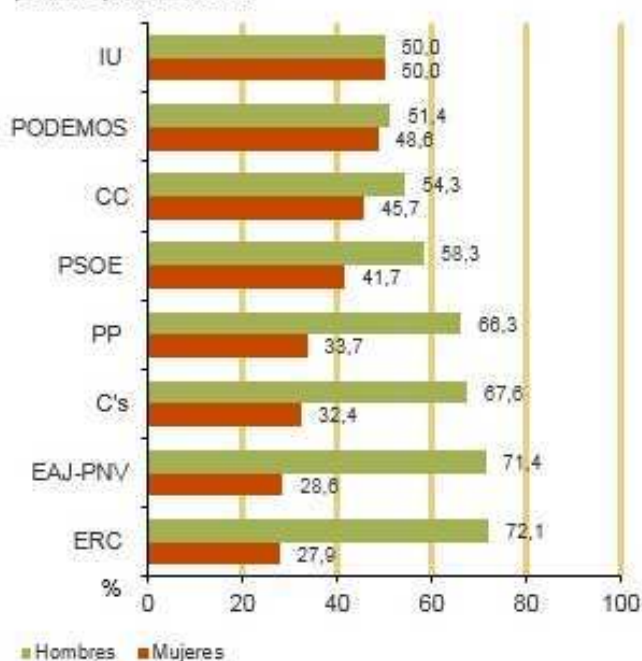
porcentaje de mujeres y hombres al frente de los cargos directivos a finales de 2018, mediante la información que le fue facilitada por cada uno de los partidos políticos y la recabada de sus páginas web. La información recogida pertenece a los siguientes partidos políticos:

- Comisión Ejecutiva Federal del Partido Socialista Obrero Español (PSOE)
- Comité Ejecutivo del Partido Popular (PP)
- Comité Ejecutivo de Ciudadanos (C's)
- Consejo Ciudadano de Podemos (PODEMOS)
- Comisión Colegiada de Izquierda Unida (IU)
- Comisión Ejecutiva Nacional de Coalición Canaria (CC)
- Executiva Nacional de Esquerra Republicana de Catalunya (ERC)

Mujeres en Cargos Ejecutivos

Participación en cargos ejecutivos de los principales partidos políticos (%)

Participación en cargos ejecutivos de los principales partidos políticos. 2018



Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de los datos publicados en la web de cada uno de los partidos políticos

Mujeres en el Gobierno

Mujeres en el Gobierno													
	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Ambos sexos	18	14	14	14	14	14	14	14	16	18	18	17	17
% mujeres	61,1	35,7	35,7	28,6	28,6	28,6	28,6	28,6	50,0	50,0	50,0	41,2	47,1

Nota: Los datos se recogen con motivo de cada remodelación del gabinete y quedan referidos a la composición del Gobierno en diciembre de cada año

Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de los datos publicados en la web del Gobierno de España

Estos datos, nos revelan que en el mes de noviembre de 2018, la presencia de mujeres en los cargos de ejecución de los partidos políticos que se analizaron, aumentó casi en un punto porcentual con respecto al año anterior, pasando de esta forma de un 37,2% a un 38% a finales de 2018.

Si ahora analizamos cada partido en su individualidad, podemos observar que en 2018 los únicos partidos que cumplieron el principio de presencia equilibrada de ambos sexos, fueron el Partido Socialista Obrero Español (PSOE), Podemos (PODEMOS), Izquierda Unida (IU) y Coalición Canaria (CC). En Izquierda Unida (IU), las mujeres contaban con una representación del 50%, mientras que entre los partidos con menor representación femenina encontramos a la Esquerra Republicana de Catalunya (ERC) con un 27'9%.

Respecto a su presencia en el Gobierno, una vez que prosperó la moción de censura en el Congreso al Ejecutivo de Mariano Rajoy por el Partido Socialista, se produjo un auge que incluyó a 11 mujeres al frente de carteras ministeriales en el gobierno del PSOE, lo que conlleva a una presencia femenina en el Consejo de Ministros de un 61,11%.

Capítulo 11. Convención de la mujer de 1979

A continuación, haremos referencia a un tratado cuyo objetivo se centra en la erradicación de todas las posibles formas de discriminación sobre la mujer, y que es

considerado como el documento jurídico internacional con más relevancia en lo que a la lucha de las mujeres contra tal discriminación se refiere.

Hablamos de la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*, esta convención fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y reconoce de forma expresa el trato desigual que sufre la mujer por el mero hecho de serlo. Es resultado del gran trabajo que durante años ha sido realizado por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, la que es reconocida como uno de los órganos más importantes de la ONU dentro de las Naciones Unidas.

Esta Convención establece su base en la Carta de las Naciones Unidas, cuando se reafirma en la *fe en el valor y dignidad de las personas y sobre todo, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres*⁶; también en la Declaración Universal de Derechos Humanos cuando proclama que todo ser humano nace libre e igual en dignidad y derechos, y que toda persona puede invocar los derechos y libertades proclamados en dicha Declaración sin diferenciación del sexo⁷.

Por otro lado, afirma que son los Estados Partes quienes se encuentran en la obligación de asegurar una garantía de la igualdad de hombres y mujeres respecto al disfrute de todos los derechos que se les reconocen: sociales, económicos, culturales, civiles y políticos. Así, exige a estos Estados no solo que no discriminen, sino también que rectifiquen el rol, que ha existido tradicionalmente en la sociedad, del hombre sobre la mujer. También, recuerda que cualquier forma discriminatoria sobre la mujer es considerada una violación del principio de igualdad de derechos y del respeto a la dignidad humana, debido a que esto dificulta la participación de la mujer en condiciones similares al hombre en la vida política, social, económica, etc..., lo que es constitutivo de un gran obstáculo respecto al incremento del bienestar tanto de la sociedad como de la familia, y que entorpece las posibilidades con que cuenta la mujer para prestar sus servicios al país y a la humanidad.

⁶ Preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas

⁷ Artículos 1 y 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Su protocolo facultativo, posibilita a las personas y asociaciones el poder dirigir a su Comité, denuncias por las posibles vulneraciones de la Convención, cuando no hubiesen encontrado en su país una tutela judicial efectiva que las proteja.

Conclusiones

A modo de conclusión del análisis realizado, podemos afirmar que tras muchos años de lucha la mujer está consiguiendo obtener su lugar en una sociedad machista, por antonomasia. Hemos observado un empoderamiento de la mujer, ya no solo en el ámbito laboral, sino también en el ámbito social, económico, cultural e incluso, político. Todo esto poco a poco está consiguiendo generar un cambio en la forma de pensar de las personas e incluso hemos alcanzado límites que hace unos años eran inimaginables, podríamos considerar así que actualmente, nos encontramos en una especie de punto intermedio entre el punto al que han estado sometidas las mujeres y el punto al que necesitamos llegar para conseguir aquella utopía consistente en la igualdad efectiva respecto al varón. No se debe confundir esa necesidad de igualdad que denota una equidad de hombres y mujeres en todos los derechos de la vida cotidiana y en el trato recibido, con sobrepasar tal punto de igualdad, consiguiendo así la situación opuesta e igualmente nociva de supremacía de la mujer sobre el hombre. Con esto consideramos que lo ideal está en la igualdad estricta, sin diferenciación alguna de género, entendiéndonos a todos como seres humanos en paridad.

Es necesario tener en cuenta que aún existen muchos aspectos machistas en la sociedad y para la consecución de esa igualdad efectiva y real, en mi opinión, deberíamos comenzar por realizar un cambio en la mentalidad de aquellas mujeres machistas, que aún se sienten voluntariamente en la necesidad y obligación de servir tanto a sus maridos como a cualquier hombre que la mande. Considero que esta es la base por donde debería haber comenzado todo el proceso de cambio, pero ya que hemos llegado a este punto ahora debemos intentar hacer ver a estas mujeres cómo ha cambiado la sociedad, pues en nosotras está la clave para que el cambio sea fructífero y poco a poco ir obteniendo las mismas posibilidades y opciones que el varón, y, en nuestro caso en lo que al ámbito laboral se refiere conseguir evadir muchos de esos tratos discriminatorios: conseguir una retribución igual que a otros compañeros que puedan realizar un mismo trabajo, conseguir unas garantías de

empleo cuando la mujer se quede embarazada, lograr un trato de respeto y tolerancia tanto entre compañeros como entre el empresario y la empleada, etc...

Se ha elaborado mucha normativa al respecto con objeto de paliar tales desigualdades, entre ellas Leyes, como la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva; Directivas, como la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006; Reales Decretos, como el Real Decreto-ley 6/2019, etc...

A esto añadir, que son los Estados miembros quienes se ven en el deber de asegurar esa no discriminación a la mujer en la sociedad y que cualquier caso de trato desigual o discriminatorio debe ser objeto de su protección.

Este avance supondrá que con esfuerzo y perseverancia consigamos una sociedad más justa y equitativa para todos.



Bibliografía

Discriminación retributiva en función del género.- Eva Saldaña Valderas

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Datosmacro.expansión.com

Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo.
Margaret Maruani

Periódico, El País

Periódico, El Mundo

Análisis del mercado laboral femenino en España.- www.scielo.org.mx

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Constitución Española de 1978

Sexismo salarial.- educaweb.com

La brecha salarial entre hombres y mujeres en España, datos y gráficos.- www.epdata.es

Carta de las Naciones Unidas

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Estigma: La Identidad Deteriorada.- Erving Goffman

Artículo de Revista.- *La acción positiva y sus instrumentos: la inclusión de cláusulas sociales de género en la contratación de las administraciones públicas.*- María Teresa Pérez del Río, María Zambonino Pulito.

Tesis.- *La discriminación por razón del sexo y su tutela ante los Tribunales.*- María Teresa Pérez del Río.

CC.OO. Boletín Jurídico nº 39

La Ley italiana sobre acciones positivas. Una primera lectura.- Ballester, M.V

Instituto Nacional de Estadística. (National Statistics Institute).- www.ine.es

Roles y Estereotipos de Género.- www.youtube.com

Invisibles: Igualdad de Género.- www.youtube.com

Las políticas de igualdad y sus estrategias.- eap.gobex.es

ONU MUJERES