



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación

Trabajo Fin de Grado

Igualdad de Género en el Ámbito Laboral

Alumna: Estrella Ferrero Bautista

Tutor: Prof. Dña. M^a Pilar Berrios Martos
Dpto: Psicología

JUNIO, 2016

ÍNDICE

0. RESUMEN	3
1. INTRODUCCIÓN	4
1.1. EL INICIO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO.....	4
1.2. DEFINICIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO.	8
2. CONSECUENCIAS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.....	10
2.1. LA DIVISIÓN SEXUAL EN EL TRABAJO: SEGREGACIÓN LABORAL Y CONTROL.	10
2.2. DISCRIMINACIÓN LABORAL: TIPOS, SEGREGACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL, Y LIDERAZGO.....	11
2.3. VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO: MOBBING Y ACOSO SEXUAL.	14
2.4. ACCESO AL EMPLEO E IGUALDAD DE CONDICIONES.	16
2.5. CONSECUENCIAS EN EL ÁMBITO FAMILIAR.....	17
2.6. CONSECUENCIAS PARA LA SALUD.....	18
3. JUSTIFICACIÓN: ¿POR QUÉ SON NECESARIAS LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD?.....	20
3.1. ESTRATEGIAS PARA LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO.....	23
4. PREVENCIÓN: USO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO.....	25
4.1. POLÍTICAS DE IGUALDAD EN ESPAÑA.	25
4.2. POLÍTICAS DE IGUALDAD EN ANDALUCÍA.	28
4.3. POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD DE JAÉN.	30
5. CONCLUSIONES	31
6. BIBLIOGRAFÍA	33

0. RESUMEN

El objetivo de este trabajo es hacer una revisión sobre las Políticas de Igualdad de Género dentro del ámbito laboral situándolas dentro de su marco contextual y conceptual para posteriormente poder explicar cómo afecta la desigualdad de género al mercado laboral, al ámbito familiar y a la salud. También se justifica el uso de las Políticas de Igualdad de Género para acabar con la discriminación laboral que repercute negativamente en las relaciones laborales (y de otro tipo) entre hombres y mujeres. Para finalizar, se presentarán los organismos que velan para la correcta aplicación de estas políticas de igualdad desde la estructuración multinivel en la que se organizan, y se explicarán cuáles son las estrategias más eficaces para acabar con las desigualdades de género en el trabajo.

Palabras clave: Políticas de Igualdad de Género, Trabajo, Discriminación, Roles de Género, Salud y Bienestar.

Abstract

The aim of this research work is a review about Gender Equality Policies in the workplace placing them inside his contextual and conceptual framework and afterwards to be able to explain like gender inequality affecting to the labour market, to family environment and to the health. Also, the use of the Gender Equality Policies is justified in order to finish with the employment discrimination that has a negative impact on the labour relations (and other types) between men and women. Also, the use of the Gender Equality Policies is justified in order to finish with the employment discrimination that has a negative impact on the labour relations (and of another types) between men and women. Finally, the agencies, which look after the correct application of the equality policies, will be shown from the multilevel structure in which they are organized. Then, the most effective strategies to finish with the gender inequalities in the work will be explained.

Key words: Gender Equality Policies, Work, Discrimination, Gender Roles, Health and Well-being.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. EL INICIO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO.

Uno de los cambios sociales más destacados y significativos dentro del ámbito de la igualdad de género, fue la entrada de las mujeres en la vida laboral a lo largo del siglo XX, dando lugar a los primeros estudios sobre género y trabajo (Berrios y Calvo, 2008). Esta incorporación de la mujer en el mundo laboral comenzó gracias a las nuevas políticas de igualdad que la Unión Europea impulsó para que todos sus países miembros fomentasen la igualdad de oportunidades entre los hombres y mujeres. Todo parte de un proceso de integración y cooperación europea que pretende el desarrollo de unas políticas de igualdad comunitarias dentro de la UE (Carrasquer, 2015).

Gracias a estas nuevas políticas de igualdad procedentes del desarrollo del Estado de bienestar de la Unión Europea, aparece una legislación que prohíbe la discriminación en el trabajo por razón de sexo. A partir de 1957 el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea se preocupó por la igualdad de la remuneración para la igualdad en el trabajo entre hombres y mujeres. Los siguientes pasos fueron el acceso al empleo, la formación y promoción profesional y se tuvieron en cuenta también las condiciones de trabajo para una disminución de las diferencias (Mielgo y Franco, 2006).

Dentro de este proceso, la Estrategia Europea de Empleo (EEE) fue la que impulsó la importancia de las políticas de igualdad dentro del empleo, preocupándose por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y centrándose en la organización, tiempo y conciliación del trabajo con la vida personal, y en que la mujer tuviera mayor actividad en el mercado de trabajo. Su objetivo era reforzar la política de igualdad de oportunidades mediante tres pautas: oponerse a la discriminación de género, coordinar la vida laboral y familiar y favorecer la reincorporación al trabajo (Alujas, 2010). La EEE dispone que los Estados miembros posibiliten la participación de la mujer en el mercado laboral y que se reduzcan la desigualdad de género mediante la unión de estas políticas generales con otras medidas específicas. El hecho de diferenciar entre políticas generales y específicas nos lleva a explicar que las políticas de igualdad están organizadas con carácter multinivel en Organismos especializados dentro del Estado y en las Comunidades Autónomas (Mielgo y Franco, 2006).

Además de este tipo de organización, cada empresa o institución debe tener y aplicar sus propios planes de igualdad específicos, como por el ejemplo, el Mainstreaming de género.

En España, la Constitución de 1978 en su artículo 14, defiende la igualdad ante la ley, prohibiendo la discriminación por razones de sexo, con la que se empiezan a publicar varios planes en los que se defiende y se busca esta igualdad dentro y fuera del ámbito laboral. Pero centrándonos en el trabajo, una de las leyes más destacadas de la igualdad dentro del ámbito laboral es La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que obliga a las empresas a eliminar y prevenir cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres y a que ésta cree un Plan de Igualdad para aplicarlo dentro de la misma. Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI, 2016), un Plan de Igualdad es *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”* (Art. 46 Ley Orgánica 3/2007). Así que, los objetivos principales de estos Planes de Igualdad se centran en temas referidos al acceso al empleo, igualdad de oportunidades, salario, horario laboral y conciliación del trabajo con otros ámbitos de la vida cotidiana.

Además, en nuestro país nos encontramos con organizaciones específicas como por ejemplo: la Secretaría General de Políticas de Igualdad, el Instituto de la Mujer , y los Servicios Sociales e Igualdad de Oportunidades (dentro del MSSSI), que se encargan de crear los planes de igualdad que trataremos de manera más extensa en otro apartado.

Tras todos estos cambios sociales y administrativos, se empieza a poner más atención a los estudios sobre género, que analizan por un lado, el empleo y por otro, la familia. La división trabajo-familia nos lleva distinguir entre el trabajo reproductivo (realizado por la mujer) y trabajo productivo (realizado por el hombre) (Berrios y Calvo, 2008). Esta perspectiva diferencialista se refiere a que los hombres son los que obtienen un trabajo como empleo, es decir, que es remunerado, mientras que la mujer realiza el trabajo reproductivo siendo este considerado como inferior ya que no es remunerado, y en términos generales se refiere a todo lo relacionado con las tareas domésticas y el cuidado y crianza de los niños y familia. Es decir, que dependiendo del tipo de sexo, se estructuraba a mujeres y hombres en dos ámbitos de actuación: el ámbito público para los hombres y el privado para las mujeres (Mielgo y Franco, 2006).

Este modelo diferencialista refleja las desigualdades entre hombres y mujeres haciendo referencia a una relación jerárquica de poder entre ambos géneros que situaba a la mujer como subordinada, tratándola como mano de obra secundaria al hombre (que tenía preferencia en cuanto a oportunidades en el mercado laboral) y desprestigiando su formación y profesionalidad para trabajar. Desde un punto de vista psicosocial, estas diferencias estarían causadas por la extensión de los roles de género que han recibido mujeres y hombres a lo largo de la historia, produciendo así esta división sexual del trabajo con discriminación y segregación laboral basadas en los estereotipos de género y el patriarcado (Berrios y Calvo, 2008).

A causa de estas desigualdades, se planteó un modelo igualitarista que ponía énfasis en el patriarcado que se había venido practicando, en la desigualdad de oportunidades para acceder a un trabajo y en la inferioridad de las mujeres en el mundo laboral. De forma que desde este modelo se reclama el derecho a un empleo por igual para las mujeres y hombres mediante las políticas sociales que eliminan las barreras legislativas que dificultan el acceso al mercado laboral de las mujeres y los prejuicios que existen sobre las mismas. A raíz de esta nueva perspectiva, se revisó el propio término de trabajo para poder aunar el trabajo reproductivo y el productivo, debatiendo la consideración de los dos como una forma de trabajo (Berrios y Calvo, 2008). Gracias a esta reconceptualización del trabajo, se facilita la relación de este ámbito con otros como es el caso de la familia, conciliando mejor las relaciones sociales entre las esferas públicas y privadas de las personas (Chinchilla, Poelmans, Gallo y León, 2003).

Debemos tener en cuenta que hay una gran influencia por parte de la cultura y la socialización en las Políticas de Igualdad de Género, por lo que conviene modificar los estereotipos que nos influyen desde hace mucho tiempo a causa de los roles de género interiorizados por la sociedad en la que actualmente vivimos y que producen efectos negativos, que son las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2016).

Según López-Sáez (2008), los estereotipos de género son “*generalizaciones sobre personas por pertenecer a las categorías hombre o mujer. Son creencias consensuadas sobre las diferentes características de hombres y mujeres en nuestra sociedad*” (p. 76), siendo un proceso psicológico individual que proviene de un proceso de socialización. Con esta estereotipia de género, se distinguen un conjunto de rasgos considerados como típicamente

femeninos y otros como masculinos. Los estereotipos de género sirven para categorizar a mujeres y hombres atribuyéndoles ciertas características que los diferencian sexualmente de manera socialmente compartida. Según Cifre, Vera y Signani (2015), estas características se estructuran en “*dos polos para el hombre y la mujer: Eficiente-emocional, orientado a la acción-social/altruista, independiente-dependiente*”. Estos estereotipos son de carácter prescriptivo, es decir, nos indican cómo deben ser las personas y cómo deberían comportarse, señalando cuales serían las conductas adecuadas para mujeres, por un lado, y para los hombres por otro.

Desde este punto de vista, se considera que la asimilación social de los estereotipos de rol de género y la influencia social que ocasiona, da lugar a la dominancia social basada en la cultura patriarcal que considera a las mujeres como subordinadas de los hombres dentro de lo que sería una relación discriminatoria de poder, provocando prejuicios hacia la mujer en el ámbito laboral (Montes-Berges, 2008). Esto se debe a que antiguamente se consideraba al hombre dentro de un grupo social con más estatus que la mujer, y estas diferencias (reforzadas por la cultura y la sociedad) servían para mantener dicha estructura social. Este fenómeno se conoce con el nombre de asimetría ideológica (Montes-Berges, 2008). Por lo tanto, los hombres a lo largo de la historia, han sido vistos como superiores a las mujeres por los estereotipos de competencia, considerando a las mujeres como menos competentes que ellos en el trabajo, mientras que ellas justificaban este trato asumiendo esa ideología sexista que explicaba la discriminación de género. Se podría decir que se produce un espejismo de igualdad sexual, dado que aunque la mujer ha ido haciéndose hueco en una esfera que estaba reservada solo para el hombre, no ha abandonado su tradicional rol femenino (Cifre, Vera y Signani, 2015).

En la actualidad, para dar lugar a este cambio social, aunque se hayan realizado muchos avances en la desigualdad laboral, todavía persiste esa minusvaloración de la mujer en el trabajo en cuanto a sus cualificaciones profesionales, retribuciones inferiores y una mayor tasa de desempleo (Alujas, 2010). No obstante, al tener mayor conocimiento sobre estas desigualdades, podemos analizarlas mejor y solucionarlas de manera más efectiva, como ocurre por ejemplo con la tasa menor de mujeres activas, las discriminaciones laborales indirectas (como el acoso o la brecha salarial) u otras causas externas al trabajo que dificulten la conciliación del trabajo productivo y reproductivo (Torns y Recio, 2012). Este tipo de desigualdades se hacen presentes en el trabajo mediante el paro, el salario, el proceso de

contratación, oferta de trabajo, horario y conciliación de la vida familiar y laboral entre otros elementos del ámbito laboral (Segovia, Figueroa y De la Fuente, 2015).

1.2. DEFINICIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO.

Las Políticas de Igualdad de Género son instrumentos de acción política cuya finalidad consiste en promover la equidad entre mujeres y hombres en la sociedad actual, modificando los roles o estereotipos implantados y asumidos por nuestra cultura.

Según el Instituto de la Mujer y la Secretaría General de Políticas de Igualdad (2016), las Políticas de Igualdad de Género en el Trabajo son una serie de medidas que pretenden eliminar las diferencias y discriminaciones por razón de sexo, que limitan las oportunidades para llevar a cabo un desarrollo pleno en el ámbito laboral obteniendo como resultado la igualdad de oportunidades (Mielgo y Franco, 2006). Su objetivo generalmente es eliminar todo aquello que nos impida conseguir la igualdad real. Para ello sería necesario actuar sobre las leyes, la estructura social y los estereotipos y roles de género. Estas actuaciones nos permitirán reparar el daño del patriarcado y la discriminación a las mujeres en el pasado; y animar a que las mujeres sean más activas en el mercado laboral.

Para poder lograrlo, las políticas de igualdad se basan en una serie de principios fundamentales del trabajo (Mielgo y Franco, 2006):

- Igualdad de trato: se tratarán las discriminaciones directas e indirectas por sexo.
- Igualdad de Oportunidades: se fomentará que tanto hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades y posibilidades para acceder a un trabajo.
- Respeto a la diversidad y diferencia: no se permitirán otras formas de discriminación como las originadas por discapacidad, orientación sexual, etnia, etc. Esto es, lo que se ha denominado discriminación múltiple.
- Integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones: mujeres y hombres podrán mostrar distintas necesidades y situaciones.
- Acción positiva: se llevarán a cabo acciones positivas para disminuir las desigualdades.
- Transversalidad de género: se aplicarán estas políticas de igualdad a todos los organismos y departamentos de la Administración pública.

- Colaboración: será fundamental que haya colaboración y cooperación por parte de los departamentos y organismos.
- Accesibilidad: a los espacios implicados, comunicación y recursos necesarios para llevar a cabo las políticas.
- Consenso y participación: todos los agentes implicados en el proceso sean capaces de coordinarse para llegar a un acuerdo en el que todos participen de forma continua y duradera.

Tras definir qué son las políticas de igualdad de género, conviene apreciar la diferencia existente entre las palabras sexo y género. Dentro del ámbito laboral, se habla de desigualdades con el término “género” porque se refiere al conjunto de atribuciones que se establecen mediante la sociedad y la cultura a lo largo de la historia que tienen trascendencia política, social, laboral y familiar (Mielgo y Franco, 2006). Es decir, mientras que el género es un *“constructo sociológico que alude a los roles socialmente contruidos, comportamientos y atributos que la sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres”* (Segovia, Figueroa y De la Fuente, 2015, p. 50), el término “sexo” hace referencia únicamente a características biológicas distintivas a simple vista pero que hacen que se activen los roles de género. Una vez que ocurre esto, tratamos a las personas según su género de manera prejuiciosa y discriminatoria en el trabajo (López-Sáez, 2008).

Esto quiere decir que las diferencias entre los hombres y mujeres surgen como construcciones histórico-social-culturales (Guzzetti, 2012), por lo tanto pueden modificarse. Esta diferenciación de género basada en la cultura y socialización es perjudicial sobre todo para las mujeres (Mielgo y Franco, 2006) y ha dado paso a lo que se conoce como patriarcado, que se refiere a la relación de poder entre ambos géneros en la cual a largo de la historia ha dominado el hombre por encima de la mujer, beneficiándose como grupo social (Guzzetti, 2012).

2. CONSECUENCIAS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

2.1. LA DIVISIÓN SEXUAL EN EL TRABAJO: SEGREGACIÓN LABORAL Y CONTROL.

La división sexual del trabajo coarta y limita las posibilidades de acceder al mercado laboral de las mujeres, y da lugar a dos tipos de procesos. Por un lado, la segregación laboral que organiza los espacios sociales a raíz de la construcción atributiva de los roles de género, tanto vertical o como horizontalmente, dando distinto valor a hombres y mujeres, siendo éstas las perjudicadas. Y por otro lado, el control que se utiliza sobre la mujer como consecuencia de su categorización y adjudicación al trabajo reproductivo. Con esta asimetría de control se representan las relaciones de poder manifestando la desigualdad de género (Ariza y Oliveira, 1999).

Se ha relacionado la división sexual del trabajo como principio de las desigualdades que se producen en la sociedad entre los hombres y mujeres. En realidad, *“la división social y sexual del trabajo organiza de modo jerárquico el acceso a las oportunidades de trabajo e ingreso, y valoriza y retribuye diferencialmente el resultado de estas actividades de acuerdo con criterios de clase y género”* (Ariza y Oliveira, 1999, p.79).

Algunas de las consecuencias que esta relación conlleva son la segregación ocupacional, la discriminación salarial, la feminización de la pobreza y la no valorización del trabajo doméstico (Ariza y Oliveira, 1999). La segregación ocupacional se refiere a la separación o reparto de los puestos de trabajo que se atribuyen a mujeres y otros a los hombres. Las oportunidades ocupacionales que tienen las mujeres son muy reducidas dentro de las que se ofertan y además, suelen posicionarlas en puestos de rango inferior. Esta jerarquía de ocupaciones basada en la desigualdad de género afecta de diferente manera a hombres y mujeres en lo referido a calidad de empleo o al nivel de ingresos, debido a la ausencia de la mujer en los puestos que requieren mayor nivel de cualificación y donde la remuneración es mayor (Segovia, Figueroa y De la Fuente, 2015). Esta cuestión se explicará más detalladamente en el siguiente apartado.

Estas diferencias salariales son las que originan la brecha salarial, que no solo tiene que ver con que las mujeres tengan asignados puestos ocupacionales menor calificados o a tiempo parcial, sino porque existe también la discriminación salarial. Este tipo de

discriminación es el tipo de discriminación indirecta que más se ha estudiado, a pesar de ser más complicada de observar (Tonrs y Recio, 2012). Es una injusticia económica para las mujeres que aunque realizan y ocupan el mismo puesto de trabajo que los hombres, reciben un pago menor. Esta brecha salarial se debe sobre todo a la segregación de género de los empleados que comentábamos en el párrafo anterior y surge a raíz de tres situaciones: la discriminación a la hora de contratar y promocionar a los trabajadores; por la discriminación de la evaluación del trabajo para su posterior remuneración; y por último, la discriminación salarial en un mismo puesto por pertenecer al sexo femenino (Vera, Cifre y Pastor, 2015).

Las mujeres ganan salarios más bajos que los hombres aunque tengan la misma formación y desempeñen la misma ocupación. Por este motivo, también se relaciona a la mujer con la pobreza dándose lo que se conoce como feminización de la pobreza, haciendo ver de nuevo el trato desigual que tienen las mujeres en la sociedad.

Además, cabe destacar que desde esta perspectiva económico-social, no se valora el trabajo doméstico a lo largo de la historia atribuido exclusivamente a la mujer, sin darle el mismo prestigio que al trabajo público y remunerado atribuido al hombre. Esta es otra manera de perpetuar la discriminación de género hoy en día.

2.2. DISCRIMINACIÓN LABORAL: TIPOS, SEGREGACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL, Y LIDERAZGO.

En cuanto a la discriminación, dentro de la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de 2007, se distinguen tres clases de discriminación: la discriminación directa, la discriminación indirecta y la discriminación múltiple.

La discriminación directa se describe como aquella situación en la que se trata a una persona de manera desfavorable por ser de un sexo u otro, por ejemplo, el despido por embarazo. Por otro lado, la discriminación indirecta es más complicada de detectar y estudiar, ya que se produce en situaciones aparentemente neutrales pero produciendo una desventaja oculta para la persona. Actualmente es la que se da con mayor frecuencia y normalmente tienen efectos negativos para las mujeres, siendo ejemplos de ello la brecha salarial o la imposibilidad de conciliar la vida familiar y laboral. Y por último, la discriminación múltiple, en la que además de darse un trato desfavorable por el simple hecho de ser mujer, se añaden otros rasgos como la edad, etnia u orientación sexual (González, Martínez y Escapa, 2007).

La discriminación de la mujer en el trabajo ocurre por dos razones: 1) por negar la situación de desigualdad que actualmente sigue dándose para su acceso al empleo, y 2) por la mentalidad que defiende la exclusividad de algunos trabajos solo para hombres (Febregat, 2008). Esto está relacionado con la visión del modelo diferencialista que ya hemos explicado anteriormente. Esta discriminación de género en el trabajo da como resultado la segregación por división sexual del trabajo, la cual lleva a distinguir entre los catalogados como trabajos masculinos y trabajos femeninos (Cifre, Vera y Signani, 2015).

Desde esta perspectiva diferencialista, en la que la mujer está destinada al trabajo doméstico y el hombre al trabajo remunerado, la segregación vertical del trabajo consiste en que se seleccionen a los hombres como empleados de puesto de responsabilidad, mientras que lo que se refiere a la mujer, se invierte menos esfuerzo y dinero en su promoción y formación profesional (Febregat, 2008). Con esto nos referimos a que el directivo de la empresa suele invertir más en la formación de los empleados varones que en la de las mujeres porque desde esta perspectiva se considera que ellas son más costosas indirectamente. Aquí encaja la idea de que la mujer algún día deberá elegir entre la vida laboral y doméstica y, según esta teoría, la doméstica sería la elección correcta. Además, siempre hay una mayor tasa de absentismo en las trabajadoras a causa de problemas o imprevistos que pertenecen al ámbito familiar o doméstico y que justifican su falta en el trabajo (Febregat, 2008). Aunque se dé la oportunidad de elección libre de una profesión a las mujeres, ellas mismas, a causa de la socialización de roles, se ven condicionadas de manera indirecta por los comentarios machistas que su elección ocasionaría en su ámbito social, o porque desde pequeñas, desde su familia hasta en la escuela, les han enseñado que no era adecuado para las mujeres desempeñar ese tipo de trabajo categorizado como masculino. Por eso podemos decir que la segregación está totalmente conectada con los prejuicios y discriminaciones que hoy en día sufren las mujeres (Cifre, Vera y Signani, 2015).

Estos prejuicios y atribuciones sobre la mujer aluden a lo que la Organización Internacional del Trabajador (OIT) llamó “techo de cristal”, que se define como:

“Un conjunto de obstáculos artificiales e invisibles basados en prejuicios psicológicos y estructurales que indican que las pocas mujeres que alcanzan puestos de responsabilidad lo hacen en los niveles bajos e intermedios de la dirección. Suelen ser en áreas de recursos humanos, comunicación o administración consideradas menos estratégicas por la empresa” Febregat (2008, p. 59).

Esta metáfora intenta explicar la poca presencia de las mujeres en puestos de alto nivel de liderazgo. Se trata de una barrera invisible que aparece como consecuencia de la discriminación y prejuicios hacia las mujeres que frenan su ascenso hacia altos cargos en la dirección de una organización. Esto afecta indirectamente a cómo se perciben las mujeres para poder optar a un alto puesto de liderazgo y a su vez, a cómo son percibidas por la sociedad (López, 2008). A causa de la ausencia de presencia femenina en los altos cargos directivos, se ha implantado en nuestra cultura y sociedad un modelo de dirección masculino, en el que son los hombres los que poseen las cualidades idóneas para ser líderes. Esto explica por qué los hombres trabajan en puestos de mayor poder y autoridad en el trabajo y por qué a las mujeres se les atribuyen rasgos irrelevantes en situaciones de poder (Escartín, Salin y Rodríguez-Carballeira, 2013). Ante esta situación, la mujer se ha visto obligada a adoptar ese conjunto de características para poder formar parte de ese tipo de liderazgo transaccional que se fundamenta en el intercambio. Solo así serían consideradas como un buen líder por los demás. Pero, tras varias investigaciones, se ha comprobado que es mucho más eficaz para una organización aplicar un tipo de liderazgo transformacional, el cual aúna características tradicionalmente atribuidas a ambos sexos, siendo mejor valorado (López, 2008). A pesar de ello, las mujeres siguen encontrándose con muchas dificultades para acceder a altos puestos, normalmente suelen atribuir su éxito a factores externos como la suerte, mientras que a los hombres se les atribuyen causas internas como el esfuerzo y dedicación.

En cuanto a la segregación horizontal del mercado laboral, nos encontramos con dos situaciones de discriminación: los sectores de empleo feminizados y una mayor aparición de la mujer con los empleos precarios. Como se viene exponiendo, la mujer ha sido considerada como subordinada al hombre y se le han atribuido características muy distintas a este, por lo que se la ha considerado mejor cualificada para desarrollar ciertos trabajos como la educación, sanidad, comercio y servicios (Febregat, 2008). En cuanto a los trabajos precarios, en los trabajos que históricamente se han considerado como masculinos, no solo se impide ejercer de directiva a la mujer, sino que tampoco se encuentra entre los obreros. En algunas ocasiones puede que se deba a las diferencias físicas de fuerza que puedan existir entre hombres y mujeres, pero también tiene gran influencia la costumbre o mentalidad social, que hace que la mujer no se sienta atraída por este tipo de trabajos. Y en los trabajos considerados como femeninos encontramos que la mujer está presente entre los niveles más bajos de la organización pero en los puestos de responsabilidad sigue habiendo mayor presencia masculina que femenina. Esto podría ser explicado por la consideración de la mujer como

mano de obra secundaria, tal y como se ha comentado en apartados anteriores, y cómo consecuencia de ello se valoraría su salario como complementario (o secundario) al que recibe el marido (Febregat, 2008).

2.3. VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO: MOBBING Y ACOSO SEXUAL.

En el ámbito laboral, en cuanto a la violencia de género, encontramos el acoso laboral o mobbing y un tipo más específico de acoso que sería el acoso sexual. El acoso que se produce dentro de este ámbito es catalogado como un riesgo profesional de carácter psicosocial (Villar, 2012), afectando de esta manera, a las relaciones interpersonales de la empresa y al lugar de trabajo y clima organizacional (Sánchez y Kahale, 2016).

El mobbing o acoso laboral y psicológico, tiene lugar cuando se producen conductas de discriminación y marginación en el trabajo con la finalidad de hundir a la persona a la que van dirigidas. Son un conjunto de conductas negativas que para que afecten a la salud psicológica del trabajador o trabajadora tienen que producirse de manera frecuente (una vez en semana) y durante un periodo de tiempo largo (seis meses mínimo), además, a medida que va pasando el tiempo, va aumentando la intensidad y frecuencia de estos comportamientos discriminatorios. Es fundamental que haya una relación desigual de poder entre la víctima y el agresor aunque ésta sea ficticia o real (Rodríguez-Muñoz, 2011).

El mobbing es un grave problema para las organizaciones en el que la víctima pasa por varias fases como son el aislamiento, control y manipulación de la información, control y abuso de las condiciones laborales, abuso emocional, denigración profesional y devaluación del rol laboral (Escartín, Salin y Rodríguez-Carballeira, 2013) que afectan a su salud. El acoso psicológico laboral es un gran estresor psicosocial que afecta tanto a la vida de los trabajadores como al correcto funcionamiento de la organización. Sobre el trabajador o trabajadora puede afectar, como ya hemos dicho, a su salud con síntomas psicósomáticos, depresión, ansiedad problemas de sueño o fatiga, mientras que en la organización afecta disminuyendo la satisfacción y motivación laboral, la cantidad y calidad del trabajo, y una mayor tasa de absentismo y bajas laborales (Rodríguez-Muñoz, 2011).

Para los directivos tiene importancia el factor género para poder encontrar la manera de prevenir y planificar una intervención que pueda lidiar la situación de acoso dentro de la empresa. La razón de esto tiene que ver con las diferencias de poder atribuidas al género que causan el desequilibrio de poder que existe entre las mujeres y hombres impuesto por la

sociedad y que dan paso a ese acoso laboral y además, la percepción de severidad del acoso que tiene la víctima es mayor en las mujeres. Con esto nos referimos a que las mujeres están más afectadas por el acoso laboral y perciben esas conductas de acoso como más perturbadoras que los hombres (Escartín, Salin y Rodríguez-Carballeira, 2013). En estas diferencias de género en el mobbing encontramos varios estudios que aseguran que son las mujeres las que tienen mayor probabilidad de padecer este acoso en el trabajo (Rodríguez-Muñoz, Moreno-Jiménez, Sanz y Garrosa, 2010). Puede deberse al poder inferior que se les otorga socialmente, haciéndolas más vulnerables y con menor capacidad para defenderse, siendo así, más intensa la victimización en los casos de mobbing (Escartín, Salin y Rodríguez-Carballeira, 2013).

Un tipo de acoso laboral es el acoso sexual, definido como una conducta física o verbal ofensiva e indeseada de naturaleza sexual que afecta al individuo y que interfiere en su desempeño laboral creándose un ambiente hostil. Puede ser un comportamiento de violencia física o psicológica fundamentado en el sexo, que afectan a la dignidad de la víctima que generalmente suele ser una mujer, ya que este tipo de acoso sigue siendo una manifestación de poder (Navarro, Climent y Ruíz, 2012). La presión que el acosador hace sobre la víctima, provoca el deterioro psicológico y físico de ésta con consecuencias como la incapacidad temporal en el trabajo, tensión y conflictividad laboral o la creación de un entorno negativo que influye en la mujer trabajadora produciéndole daños psicosociales que generan otro tipo de enfermedades como estrés laboral (Sánchez y Kahale, 2016).

Se podría explicar por la matización del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El acoso sexual es definido como *“una conducta ofensiva relacionada con la sexualidad de las personas que lesiona su dignidad e intimidad porque afecta a su libertad sexual”* (Villar, 2012, p. 175), mientras que el acoso por razón de sexo, daña la integridad de la víctima por el hecho de ser mujer, tener una posición jerarquizada como secundaria, inferior al hombre. Estas diferencias están relacionadas con la matización de significado entre las palabras género y sexo.

Sí es verdad, que no solo la mujer es víctima del acoso laboral y los hombres también pueden encontrarse en situaciones de acoso sexual o psicológico, pero la mayoría de los casos es debido a la condición de ser mujer, por eso son ellas las más perjudicadas, reflejando una vez más la relación desigual de poder de género en el ámbito laboral (Villar, 2012).

2.4. ACCESO AL EMPLEO E IGUALDAD DE CONDICIONES.

En lo que se refiere al acceso al empleo y la igualdad de oportunidades, la discriminación se produce principalmente en tres situaciones distintas: en la oferta de trabajo, el proceso de selección y en la contratación (Febregat, 2008). Estas situaciones están reguladas mediante las normas del propio Plan de Igualdad que tiene la organización y el poder de la dirección.

En lo referente a las ofertas de trabajo, hay que tener especial cuidado en la redacción del anuncio que se publique para el reclutamiento de candidatos ya que el sexo no puede ser condicionante o determinante. Esto es, el sexo de los candidatos no debe ser un problema que limite su acceso al empleo, ni tampoco se podrán discriminar a las mujeres con el pretexto de medidas de prevención en el caso de trabajos categorizados como masculinos. Solo se considera adecuado especificar el sexo en una oferta de trabajo cuando se trata de un empleo en el que el sexo es una condición expresa como ocurre con las ofertas de modelos o actores.

En el proceso de selección es importante el método de selección que se utilice para proteger la igualdad de condiciones. Existen muchas técnicas de selección de personal que van desde la entrevista personal hasta las oposiciones, siendo esta última el tipo de técnica de selección más conveniente para la igualdad de condiciones ya que participan todos los candidatos en las mismas circunstancias.

Y por último, en cuanto a la contratación, debemos evitar cualquier tipo de intimidación, violencia o engaño para asegurar la no discriminación en el proceso de entrada a la organización. Cuando este proceso no está regularizado y la contratación del empleado solo depende de la entrevista entre éste y el alto directivo, las conductas discriminatorias son mucho más difíciles de eliminar (Febregat, 2008). No obstante, también es cierto que no existe una igualdad plena en el momento de elegir a los nuevos empleados por dos motivos: 1) La ley establece un porcentaje determinado de puestos destinados a determinadas personas (como puede ser el caso de discapacitados), y 2) algunos trabajadores deben ser contratados preferentemente para cubrir determinados puestos como ocurre en el caso de los técnicos específicos. Sin embargo, la decisión final de contratación depende del directivo de la organización.

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, genera tres restricciones dentro de la empresa:

- 1- Se prohíbe el aislamiento de las mujeres a ciertos empleos por pertenecer al género femenino o por maternidad.
- 2- Se priva a la empresa de contratar en situaciones laborales desfavorables para las mujeres.
- 3- Se impone la prohibición de no renovar un contrato temporal a una mujer por el hecho de serlo o por estar embarazada o tener planes de estarlo (Febregat, 2008).

2.5. CONSECUENCIAS EN EL ÁMBITO FAMILIAR.

Otro de los ámbitos que también se ha visto afectado por las desigualdades laborales de género es el familiar. Debido al modelo diferencialista que ha prevalecido en nuestra sociedad, la entrada de la mujer al mundo laboral ha provocado ciertos desequilibrios en la estructura familiar y social. Con ello se producen nuevos modelos de familia, como por ejemplo las familias con doble ingreso (Guirao, 2011). A pesar de ello, la mayoría de los hombres sigue resistiéndose a estos cambios de rol actuales, siendo poco cooperativos en lo que se relaciona con el cuidado doméstico y familiar provocando mayor desigualdad de género y complicando más la vida a la mujer, que desarrolla una doble jornada laboral: una dedicada a los cuidados de la familia que es la llamada jornada doméstica; y otra que hace referencia al ejercicio del empleo, que se denomina jornada retribuida (Berrios y Calvo, 2008).

Esta situación repercute de manera negativa sobre las mujeres afectando a su salud mental y física, generando un conflicto que dificulta la conciliación entre el ámbito laboral y familiar. Esta incompatibilidad trabajo-familia, además de malestar, provoca tres tipos de dificultades: la primera sería referida al tiempo, ya que al dedicarle tiempo a uno de los dos ámbitos no podemos utilizar ese tiempo para el otro; la segunda ocurre cuando hay mucho estrés en uno de los roles desarrollados, afectando al desempeño del otro; y la tercera dificultad es la incompatibilidad de conductas requeridas por los dos roles, es decir, algunos comportamientos son vistos como favorables en un ámbito y desfavorables por el otro (Berrios y Calvo, 2008).

2.6. CONSECUENCIAS PARA LA SALUD.

La teoría del patriarcado hace referencia a éste como la mentalidad que interpreta las diferencias de género como un tipo de organización de la sociedad y como consecuencia de esto existe el privilegio de rasgos masculinos sobre los femeninos, con la máxima expresión de la masculinidad por encima de la mujer. Desde este punto de vista el hombre es tratado como el “cabeza de familia”. Basándose en la desigualdad de poder en las relaciones interpersonales mujer-hombre que se expresan en la mentalidad patriarcal, se han justificado algunos abusos de género en el trabajo afectando, como es evidente, en la salud de las trabajadoras (Cifre, Vera y Signani, 2015).

Principalmente, la salud y bienestar de los trabajadores depende de las relaciones existentes entre los determinantes sociales, psicosociales y conductuales. A la salud de las mujeres trabajadoras, además de la influencia de los factores de tipo biológico (como la mayor probabilidad de padecer enfermedades por tener una mayor esperanza de vida), le afectan también otros factores de tipo psicológico y social como la autoestima y las relaciones interpersonales, mientras que a los hombres les afectan más factores conductuales, como por ejemplo acciones físicas de esfuerzo. Hay que tener en cuenta esto para explicar el estilo de afrontamiento que usan ambos para manejar los diversos estresores que se les presentan en el trabajo. Las mujeres utilizan un estilo de afrontamiento más emocional y de evitación, mientras que los hombres son más racionales y centrados en el problema. Por lo tanto, son las mujeres las que tienden a padecer mayor malestar psicológico y síntomas somáticos a causa del estrés laboral (Cifre, Vera y Signani, 2015) dado que su estrategia de afrontamiento es menos eficaz que la de los hombres, demandando más apoyo social del que reciben (Vera, Cifre y Pastor, 2015).

Además, las mujeres perciben de forma más negativa su estado de salud que los hombres, lo que puede deberse a la doble carga de trabajo que tienen (remunerado y doméstico). Según el Instituto de la Mujer, se corrobora que la mujer sigue dedicando más tiempo de su horario laboral a tareas domésticas y a la familia que el hombre (Segovia, Figueroa y De la Fuente, 2015).

Se ha comprobado que tener un trabajo remunerado externo a las actividades domésticas, tiene beneficios para la salud de las trabajadoras, pero esto también depende en gran medida del número de hijos que tengan, la edad, el estatus socioeconómico y el grado de participación en las tareas referidas al cuidado de la familia de su pareja. De este tipo de

factores depende que el trabajo genere más o menos estrés en la mujer (Cifre, Vera y Signani, 2015). Este estrés suele aparecer normalmente por la dificultad de coordinar el ejercicio de dos roles muy diferentes, generando en la mujer más situaciones estresantes que en los hombres, que ya no solo estaríamos hablando de la conciliación de trabajo-familia, sino de que el rol femenino estaría ligado también a que las mujeres sean las encargadas de cuidar a los familiares enfermos y personas mayores, a ser más propensas a sufrir agresiones sexuales, víctimas de malos tratos y discriminación laboral, etc. La exposición a este tipo de estrés laboral influye negativamente sobre la salud psicosocial de la mujer trabajadora, originando enfermedades como depresión o ansiedad (Cifre, Vera y Signani, 2015). A esta doble carga laboral se añaden las inferiores condiciones laborales, el peor trato y una menor remuneración por el trabajo realizado.

Así, podemos relacionar esto con los conflictos interpersonales en el trabajo que generan estrés y en los que también hay diferencias de género. Al implicarse más emocionalmente, las relaciones interpersonales son más importantes para las mujeres, siendo esto una ventaja en situaciones de conflicto porque son capaces de reaccionar de diversas maneras gracias a sus habilidades sociales mientras que los hombres en estas situaciones sufren más intensamente el conflicto (Vera, Cifre y Pastor, 2015). Pero esto no quita que sean las que más riesgos corren en el lugar de trabajo. Los riesgos que afectan a la salud de las mujeres trabajadoras a causa de la desigualdad laboral (Villar, 2012) se pueden estructurar en:

- En primer lugar y obviamente, hay que tener en cuenta los que les afectan por su condición biológica, ya sea por desarrollo como la menopausia por ejemplo, o por situaciones derivadas de la maternidad, como el postparto. Son factores que pueden originar riesgos físicos en el trabajo.
- En relación con los roles de género, la larga duración de la jornada laboral femenina, en el trabajo como tal y en la casa haciéndose cargo de toda la familia y de las tareas del hogar, afecta a la salud mental de las trabajadoras teniendo un porcentaje de mayor riesgo para padecer enfermedades mentales como por ejemplo, estrés, ansiedad o depresión.
- En tercer lugar se encuentran los riesgos derivados de la segmentación horizontal y vertical del mercado laboral de carácter psicosocial, donde se expone a la mujer ante condiciones laborales tradicionalmente masculinas o por el contrario pueden llegar a padecer un desgaste psicológico progresivo por los trabajos

tradicionalmente catalogados como femeninos por sus niveles más altos de implicación emocional.

- Y los riesgos asociados a la discriminación como tal dentro del trabajo que hacen más vulnerable a la mujer, siendo la mayoría de los casos ellas las víctimas de situaciones de acoso sexual o psicológico.

Estos factores que afectan a la salud en el trabajo, están conectados a las condiciones del trabajo, al trabajo en sí mismo y al entorno psicosocial en que nos encontramos (Segovia, Figueroa y De la Fuente, 2015).

3. JUSTIFICACIÓN: ¿POR QUÉ SON NECESARIAS LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD?

A causa de la socialización de los roles de género que se ha ido interiorizando a lo largo de la historia, en el momento en el que la mujer se incorporó al mercado laboral en busca de igualdad con el hombre, nacieron las políticas de igualdad de género en el ámbito laboral para que ambos obtuvieran los mismos derechos y facilitar este cambio contextual. Dentro del Mercado laboral, la incorporación de la mujer continúa siendo desfavorable en comparación a la del hombre. Las diferencias de segregación laboral y la brecha salarial se suman a la diferenciación en cuanto al número de mujeres que suelen dedicarse a ocupaciones laborales con fines administrativos y servicios en comparación con los hombres. Éstos suelen ocupar mayormente puestos en instituciones dedicadas a la construcción, industria, al sector agrario, fuerzas armadas o seguridad (Berrios y Calvo, 2008).

Al entrar las mujeres en el ámbito laboral, se han establecido nuevas formas de relacionarse entre mujeres y hombres, sobre todo en cuanto a dominación y subordinación. Pero, desde la perspectiva de la estereotipia de género en el trabajo, las mujeres aún siguen siendo discriminadas, dándose situaciones como la segregación laboral que dificulta la obtención de un puesto de responsabilidad en el trabajo para la mujer. Aquí hacemos referencia a la relación entre los roles de género y el trabajo ya que, por ejemplo, una mujer que sea atractiva y cumpla con todas las características típicas de mujer tendrá más dificultades a la hora de conseguir un alto puesto en una organización que una mujer que sea percibida más acorde con las características típicamente atribuidas a los hombres (López-Sáez, 2008).

Para explicar este fenómeno de la discriminación laboral a causa de los estereotipos de género, López-Sáez (2008) propone que:

“En igualdad de condiciones respecto a otras categorías como la profesional, una mujer se asocia más a características femeninas, por eso encaja menos en roles que se asocian a características masculinas – como el rol de líder-, ya que se le atribuirán menos rasgos relacionados con la competencia requerida para un trabajo tradicionalmente masculino. Este hecho explicaría que, a pesar de la igualdad formal que impera en las sociedades avanzadas, las diferencias entre hombres y mujeres se mantengan en facetas fundamentales como elección de carrera, acceso al empleo salario, violencia en la pareja, poder, atención al hogar o a niños u personas dependientes”. (p. 80)

Esta teoría de la incongruencia de rol en el ámbito laboral, necesita la aplicación de las Políticas de Igualdad de Género para estar en igualdad de condiciones en el acceso y ejercicio de un trabajo remunerado, siendo así más valoradas las mujeres que asumen roles masculinos como el liderazgo y los hombres que empiezan a realizar tareas relacionadas con el ámbito doméstico (López-Sáez, 2008). Por lo tanto, también es necesario que se produzca un cambio en estas creencias que dificultan el propósito de las políticas de igualdad. Así, nos centramos en los roles que tradicionalmente se le han atribuido a las personas por su condición de género. La mujer ha sido considerada más expresiva y preocupada por el bienestar ajeno, implicándose más en las relaciones interpersonales y de afecto, siendo más democráticas que los hombres y mostrando mejor sus emociones. Por otro lado, los hombres siempre han sido vistos de un modo más instrumental, prefiriendo los logros personales a la expresión de sus emociones, preocupándose más por el control y dominio de la situación y su autorrealización (López-Sáez, 2008). Consiste en ir dejando de asociar la figura de trabajador ideal con características tradicionalmente asignadas al hombre como la alta centralidad del trabajo en sus vidas o adaptarse a los cambios en la organización sin que influyan sus responsabilidades familiares. Esta idea de trabajador modelo, hace que persista la discriminación hacia la mujer en el trabajo y la discriminación de los hombres que cada vez se involucran más en las tareas domésticas (Berrios y Calvo, 2008).

La resistencia por gran parte de los hombres a colaborar en el ámbito doméstico, realizando tareas de cuidados y atención familiar, es algo que imposibilita el acceso a este cambio. Para que esta situación cambie, sería una buena opción el aumento de participación activa en el trabajo de la mujer para producir cambios en los roles y estereotipos de género,

tanto en las familias como en las empresas y en general, en la sociedad. Pero para que dé pie a ese cambio, no solo es importante que aumente el número de mujeres que tienen un trabajo remunerado, sino que a su vez, también haya un mayor número de hombres que participe en ámbito familiar. Solo de esta manera acabaríamos con la división sexual del trabajo.

La causa de la división sexual laboral se basa en la poca flexibilidad estructural del trabajo que solo fomenta la división extrema del ámbito productivo y reproductivo, como si fueran independientes pero como hemos comentado en anteriores apartados, no lo son, ya que se influyen el uno al otro. Esta separación radical aumenta los riesgos laborales de salud apareciendo tensión psicológica, insatisfacción, depresión, ansiedad, estrés laboral y afectando además a la productividad de la empresa por un menor desempeño laboral, insatisfacción con el trabajo y una mayor tasa de absentismo. Además, la situación de inferioridad de la mujer en lo que se refiere a la salud de los trabajadores, se debe a no reconocer los riesgos laborales que afectan mayoritariamente a las mujeres y en relación con esto, una mala evaluación, planificación y prevención contra ellos (Villar, 2012). Para tener una protección impecable de la mujer en el ámbito laboral en cuanto a su salud, la empresa debe ser quien planifique un buen Plan de Igualdad de Género preventivo que no solo se centre en las situaciones de embarazo y maternidad, sino que englobe todos los problemas que afectan a la salud psíquica y física de las trabajadoras expuestas en el apartado anterior (Villar, 2012).

Hoy en día, en la discriminación de la mujer en el mercado laboral sigue estando presente ese comportamiento interiorizado socialmente que minusvalora a la mujer, ya que, por ejemplo, se ha demostrado que los empresarios perciben como más costosas a las mujeres que a los hombres, dando paso a la desigualdad de condiciones de género. Esta creencia se basa en que la mujer probablemente tienda un día a dedicarse solo a las tareas domésticas y abandone su empleo, no siendo rentable invertir en su formación (Fabregat, 2008). Esta mentalidad parte de la problemática conciliación del trabajo reproductivo y productivo y de las creencias estereotipadas. Según Berrios y Calvo (2008) *“prevenir el conflicto trabajo-familia se está convirtiendo en uno de los grandes problemas a los que debe enfrentarse hoy día cualquier empresa”* (p. 23). Con las Políticas de conciliación trabajo-familia proponen a las empresas adoptar medidas que faciliten esta unión. Algunas de las soluciones a este conflicto serían una mayor flexibilidad en el horario y permisos para poder faltar al trabajo por motivos personales, y ofrecer un servicio de asistencia que aminore las cargas domésticas como puede ser el caso de los servicios de guardería. Con estas medidas, se aumentaría la

productividad y satisfacción con el trabajo y una mejora en la calidad de vida del trabajador (Berrios y Calvo, 2008).

Mediante las Políticas de Igualdad de Género, se pretende acabar con la discriminación laboral mediante la conciliación del ámbito laboral y familiar en los hombres y mujeres rompiendo los estereotipos de género. Al implicar más al hombre en el ámbito doméstico, se acabaría con la idea de que la mujer es más costosa y de ser el único trabajador que debe encargarse de ese tipo de tareas coordinándolas con el empleo. Con este avance, se aminoraría la discriminación social que sufre sobre todo la mujer y también se igualarían las oportunidades para acceder a un trabajo remunerado (Fabregat, 2008).

Todas estas situaciones de discriminación hacia la mujer hacen que tenga que ser protegida por ley, pero debemos tener cuidado con esto, ya que una sobreprotección de la mujer puede conllevar a un efecto boomerang que tenga dos efectos negativos: uno de ellos es aumentar la discriminación social de las trabajadoras al darles facilidades en el trabajo para que sean ellas las que sigan encargándose del ámbito familiar, y el otro efecto negativo consiste en aumentar la creencia de que, por su sobreprotección laboral, las mujeres acaban siendo más costosas que los hombres y como resultado los empresarios preferirían contratar a varones (Fabregat, 2008).

Aunque se ha avanzado mucho gracias a la aplicación de las Políticas de Igualdad en el trabajo, actualmente aún persisten los estereotipos de género, la estructuración social dependiendo del rol de género asignado y la división sexual en el trabajo, lo cual hace más laborioso conseguir la igualdad de género necesaria para progresar socialmente (Berrios y Calvo, 2008). Para sobrepasar estas desigualdades hace falta un cambio sociocultural en las creencias y actitudes sociales y una mayor implicación de los gobiernos e instituciones sociales encargadas del desarrollo de Planes de Igualdad, para adaptar a los trabajadores y organizaciones a este cambio.

3.1. ESTRATEGIAS PARA LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO.

Las estrategias que se han venido usando para aplicar las Políticas de Igualdad de género en el ámbito laboral han sido dos: las Políticas Específicas y la Transversalidad o Mainstreaming de Género.

Las Políticas Específicas hacen uso de las Acciones Positivas que son acciones legales para equilibrar las situaciones de desigualdad entre grupos, ayudando a los grupos

perjudicados de manera temporal pero con intención de que perdure el cambio. Se refieren a acciones que fomenten la igualdad de oportunidades entre los trabajadores (Cifre, Vera y Signani, 2015). Un ejemplo de Acciones Positivas serían los Planes locales o el Plan de igualdad de la Universidad de Jaén.

Según Mielgo y Franco (2006) las acciones positivas *“no serían discriminatorias a causa de su carácter temporal y concreto, encaminadas a impulsar y lograr la igualdad, aunque pudieran conllevar un trato diferenciador entre los grupos, no puede ser entendida como discriminatoria”* (p. 47).

Por otro lado, el Mainstreaming de Género consiste en incorporar la perspectiva de género como una idea principal en todas las políticas, programas y planes distinguiéndose dos componentes: el enfoque de género y el Mainstreaming como estrategia para lograr esa perspectiva de género desde la ley y las políticas de Igualdad (Fernández, 2015). La primera se refiere a generalizar la igualdad de género dentro de todas las políticas y la segunda, se utiliza como estrategia con capacidad para poder cambiar la sociedad. Todo esto implica que no solo con las acciones positivas podemos llegar a la igualdad efectiva, sino que se hace necesario que se aplique en todas las políticas. Es decir, puede que algunas políticas en principio no resulten discriminatorias hacia la mujer o el hombre pero en realidad pueden tener efectos diferentes en ambos sin que ese fuera el resultado deseado (Fernández, 2015). Por eso se dice que el objetivo principal del Maistreaming de género es alcanzar una igualdad real entre los dos sexos, una igualdad que sea en proporción, empoderamiento y participación de hombres y mujeres no solo en el ámbito laboral sino en los demás ámbitos de la vida (Biencinto, y González, 2016).

Actualmente, se está empezando a implantar una Estrategia Dual, en la que ambas estrategias se ven juntas para conseguir el mismo propósito unidas ya que se ha comprobado que el Mainstreaming es más efectivo, pero no se puede aplicar en las instituciones que no poseen políticas de igualdad de género propias y que por lo tanto, hay que poner en marcha acciones positivas para crearlas (Mielgo y Franco, 2006).

4. PREVENCIÓN: USO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

Para poder terminar con todas las consecuencias negativas originadas por la desigualdad de género en el ámbito laboral expuestas en apartados anteriores, se propuso la estructuración multinivel de las Políticas de Igualdad de Género que consiste en la aplicación de las normas europeas, ajustándolas a la realidad de los distintos países (Carrasquer, 2015). Pero la Administración Central cede este asunto a las Comunidades Autónomas para obtener un mejor control distribuido por zonas que tienen características propias (Rodríguez, 2011). Incluso, cada empresa u organización debe tener un Plan de igualdad propio que se adecúe a su modo de trabajo y cuya base parta de las instituciones superiores.

4.1. POLÍTICAS DE IGUALDAD EN ESPAÑA.

Desde la Unión Europea se reclamaba la igualdad de género dentro de las políticas generales de cada país para promover la igualdad entre las mujeres y hombres, y por lo tanto, España como miembro de la UE, tuvo que acatar las exigencias comunitarias y crear una estrategia propia con la consecuente elaboración de una Ley de igualdad. Esta ley fue la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que reclama la igualdad de género en todas las políticas públicas, entre ellas, el ámbito laboral (Rodríguez, 2011).

Las políticas de igualdad de género en el ámbito laboral han ido transformándose desde que se basaban en el reconocimiento de la igualdad de trato y no discriminación, luego se centraron en la acción mediante las acciones positivas de las instituciones públicas y por último, basándose en las políticas de transversalidad (Rodríguez, 2011).

Nuestras políticas de igualdad van acorde con las normas comunitarias propuestas en el UE gracias al Tribunal Constitucional, que se ha encargado de defender activamente los principios de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el trabajo. Esta influencia de las políticas comunitarias con sus Planes europeos de Igualdad de Oportunidades, actuó en España para la creación y desarrollo de unos planes propios con mediación de la Estrategia Europea de Empleo (EEE) encargada de coordinar las políticas de empleo de los países miembros a la UE. Aquí cabe destacar el Pacto Europeo por la Igualdad de Género, que redefinió el compromiso de las políticas de igualdad para fomentar la contratación de las mujeres y la conciliación de los ámbitos laboral-familiar. Las acciones positivas que se

llevaron a cabo dentro de este contexto fueron dirigidas a la inserción de la mujer activa en el ámbito laboral, para aumentar su participación y la reducción del paro.

Los Planes de Acción que ponen en práctica las Políticas de Igualdad se centran en acuerdos desarrollados en instituciones como la Organización de Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo, la Unión Europea, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, los órganos legislativos y de gobierno de las Comunidades Autónomas, etc. (Mielgo y Franco, 2006). Los planes destacados en estas políticas fueron de manera general, los Planes Nacionales de Acción para el Empleo, el Plan Nacional de Reformas, los Programas de Fomento de Empleo, Planes Nacionales de Inclusión Social y Planes de Igualdad específicos de cada Comunidad Autónoma (Rodríguez, 2011). El último Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres añade los objetivos propuestos por España en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de terminar con las discriminaciones de género en el ámbito laboral, social, económico y político mediante el Mainstreaming de género.

En respuesta a la EEE, España propuso los Planes Nacionales de Acción para el Empleo (PNAE) que sirven de apoyo a la ley para imponer la igualdad de oportunidades en los hombres y mujeres trabajadores. A raíz de este plan de acción surge el Plan Nacional de Reformas (PNR) de 2005, que se centra en aumentar la tasa de empleo de las mujeres y suprimir la discriminación laboral mediante la conciliación trabajo-familia con una mayor flexibilidad en los permisos laborales para el cuidado de los hijos. Para aumentar esa tasa de empleo femenina, se propuso una forma de discriminación positiva que consistía en una mayor bonificación de las cuotas de la Seguridad Social por mujer contratada con respecto a los hombres, otorgándoles de esta manera prioridad a las mujeres en las Directrices Europeas para el Empleo (Alujas, 2010).

Otro tema conectado a este fue el relacionado con la formación ocupacional, en el que varios Programas Nacionales de Formación Profesional trataban a las mujeres preferentemente a la hora de recibir formación profesional a causa de las dificultades en el acceso al empleo que tenían. También se crearon Programas de Apoyo a Mujeres Empresarias para las trabajadoras autónomas que se encargaron de desarrollar más programas de formación y creación de nuevas empresas u otros tipos de programas para la integración laboral como el Programa Clara para mujeres en riesgo de exclusión o el Programa de Inserción Laboral de Mujeres Víctimas de Violencia (Alujas, 2010).

Hoy en día uno de los planes más recientes es el vigente Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, creado por el Instituto de la Mujer. Está formado por siete ejes centrales de los cuales los tres primeros (1. Erradicación de la brecha salarial; 2. Conciliación y corresponsabilidad trabajo-familia; 3. Supresión de la violencia contra la mujer) son los principales, mientras que los tres siguientes (4. Participación activa política, social, laboral y económica; 5. Educación y formación de las trabajadoras; 6. Desarrollo y promoción en otros ámbitos como la salud, deporte o ámbito rural agrónomo) son algo más secundarios. El último eje (7) se centra en la aplicación de las políticas de igualdad de oportunidades de manera transversal. Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, el 70% del presupuesto que financia este Plan de Igualdad se invertiría en el empleo y la conciliación trabajo-familia junto al eje 1, siendo estos los problemas más destacados en el plan (Carrasquer, 2015).

Por último, vamos a destacar las organizaciones generales encargadas de la regulación de las Políticas de Igualdad de Género en el ámbito laboral en España:

- Ministerio de Empleo y Seguridad Social: dentro de este Ministerio se encuentra la Subdirección General para la Coordinación de Materia de Relaciones Laborales, Prevención de Riesgos Laborales y Medidas de Igualdad, encargada de coordinar a las comunidades autónomas en la actuación sobre la elaboración de planes y programas sobre la igualdad de género y a su supervisión y evaluación.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad: dentro de este Ministerio encontramos la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, que es un órgano superior encargado, entre otros asuntos, de proponer políticas de igualdad para prevenir y eliminar la discriminación, en nuestro caso, de género en el trabajo. Trata de desarrollar acciones para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo y fomentando la participación activa de la mujer en el mercado laboral.
- Secretaría General de Políticas de Igualdad: pertenece al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desde el 2004 y se encarga de: fomentar las Políticas de Igualdad de oportunidades para impulsar la presencia activa de las mujeres; incorporó el principio de igualdad de oportunidades; coordina las políticas de la Administración General del Estado en lo que se refiere a igualdad de oportunidades con las Administraciones autonómicas y locales; realiza un seguimiento de los programas que pone en marcha la Administración General del Estado; y aumenta la presencia de España en los foros

internacionales referidos a las Políticas de Igualdad de Género (Mielgo y Franco, 2006).

- Instituto de la Mujer: El Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades (IMIO) es un organismo autónomo que pertenece al Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad cuya función es promover la igualdad de ambos sexos, mejorando las condiciones para la participación activa de la mujer en el ámbito laboral entre otros campos y fomentar las políticas de igualdad de género en el trabajo junto a la aplicación transversal del trato igualitario y no discriminación. Su finalidad es además, prevenir la discriminación sexual en el trabajo y en la sociedad. Gracias a esta institución, hoy en día tenemos los llamados Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (PIOM), dirigidos a eliminar las diferencias por razón de sexo y regular que las mujeres no sean discriminadas.

A nivel estatal no hay información accesible que nos informe de los resultados obtenidos por algunos programas pero según los datos aportados por los Servicios de Empleo, la inserción de la mujer al trabajo en Andalucía está aún por debajo de la tasa masculina aunque está teniendo una mayor tasa de participación en el mercado laboral. Lo más gratificante de todo esto, es que los datos demuestran que gracias a los avances producidos por las Políticas de Igualdad de Género en el ámbito laboral, existe un aumento en la participación de las mujeres y en la eficacia de las políticas para ambos géneros (Carrasquer, 2015).

4.2. POLÍTICAS DE IGUALDAD EN ANDALUCÍA.

Como ya hemos comentado en apartados anteriores, existen organismos especializados en todas las Comunidades Autónomas que pretenden conseguir de una manera más eficaz, siguiendo las directrices de los órganos generales, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres referidas en las Políticas de igualdad de Género (Mielgo y Franco, 2006). Con la creación del Instituto de la mujer en el año 1983, se empieza a mostrar mayor atención a la discriminación que se produce entre mujeres y hombres que afecta tanto a la sociedad como al estado de bienestar común, y se distribuye el desarrollo del nuevos planes y organizaciones de las políticas de igualdad con un carácter multinivel, es decir, una creación de nuevos organismos específicos (Alonso, 2015). Actualmente, son las comunidades Autónomas las que se encargan de organizar y asegurar las medidas contra la discriminación y el correcto uso del Mainstreaming de género. Gracias a esta organización, a nivel europeo, España se

encuentra entre los cuatro primeros países de la Unión Europea en el desarrollo del Mainstreaming de Género, destacando de manera individualizada las comunidades de Andalucía, País Vasco o Cataluña (Alonso, 2015). Por ello, sus planes y políticas se han impulsado en base a un marco contextual más estable y han obtenido un mayor presupuesto de los Fondos del Estado para llevarlos a la práctica. Las Comunidades Autónomas se han adelantado a las medidas del propio Estado en algunas ocasiones, siendo éste el que después las adoptaría de manera general (Alonso y Verge, 2015). Las instituciones más importantes de Andalucía son:

- Consejería de Igualdad y Políticas Sociales: Dentro de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales encontramos con estos organismos:
 - a) Observatorio de la igualdad de género: su finalidad es vigilar y corregir las situaciones de desigualdad de la Comunidad Andaluza.
 - b) Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres: sus funciones dentro de la consejería son: fomentar la aplicación del trato igualitario e igualdad de oportunidades en la Administración de la Junta de Andalucía; realizar el seguimiento de correcto desarrollo y aplicación de las políticas de género en Andalucía; analizar y evaluar los planes llevados a cabo por la Junta y realizar un informe; y hacer un seguimiento de las Unidades de Igualdad de Género para su correcto funcionamiento.
 - c) Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres: se encarga de representar a las mujeres trabajadoras ante la Administración de la Junta; difundir las políticas de igualdad en el ámbito laboral y social; fomentar la participación activa en el mercado laboral de la mujer y en las tomas de decisión; y es el encargado de colaborar como otras organizaciones que estén fuera de Andalucía.
- Unidad de Igualdad de Género: nace como un proyecto para impulsar la implantación de la Transversalidad o Mainstreaming de Género en Andalucía. Se centra en coordinar y fomentar las políticas de igualdad de género propuestas por la Junta de Andalucía en la planificación, gestión y evaluación del trabajo. Sus funciones más específicas son aconsejar a los órganos de la Consejería en la elaboración del informe de la evaluación que realizan; realizar un seguimiento del Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres; promocionar la formación y sensibilización de los empleados de la Conserjería con las Políticas de Igualdad de Género; asesorar en la

elaboración de nuevos Planes de Igualdad y desarrollo de políticas de conciliación trabajo-familia; y asegurarse de la buena aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Instituto Andaluz de la Mujer: organismo andaluz que fomenta y desarrolla las Políticas de Igualdad de Oportunidades, proporcionando estabilidad a la Administración Andaluza para asegurar la implantación de la Transversalidad de Género en Andalucía. Este organismo tiene como finalidad: la coordinación de las Unidades de Igualdad de Género de las distintas consejerías; establecer y elaborar los Planes de Acción para la igualdad de género; evaluar los planes llevados a cabo y realizar un informe; y administrar un servicio de atención directa con víctimas de discriminación sexual o de violencia de género.

4.3. POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD DE JAÉN.

Como se ha hecho referencia en el texto, por ley, las empresas y organizaciones están en la obligación de tener sus propias Políticas de Igualdad de Género, y para reflejarlo, ponemos el ejemplo de la Universidad de Jaén.

Dentro de la Unidad de Igualdad de Género, en su estructura administrativa, hay una parte de la institución que se centra en las Universidades Públicas Andaluzas para poder llevar el impulso de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación de la mujer en el ámbito laboral y social. Según la Ley Orgánica de 2007 sobre la Igualdad (Art. 25):

“las Administraciones Públicas, fomentaran la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre hombres y mujeres, promoviendo:

- 1) La inclusión en los planes de estudio enseñanzas de materia de igualdad entre hombres y mujeres*
- 2) La creación de postgrados específicos*
- 3) La realización de estudios e investigaciones especializados en la materia”*

En concreto, dentro de la Universidad de Jaén encontramos una Unidad de Igualdad cuyo fin es fomentar el respeto e igualdad de derechos y oportunidades entre las mujeres y hombres de la Universidad de Jaén. Dentro de sus objetivos desatacan:

- a) Vigilar que se respeten las normas provenientes de las políticas de igualdad.
- b) Realizar estudios y análisis de las desigualdades de género dentro de la universidad.
- c) Cuidar que se cumplan con el Plan de Igualdad establecido actualmente.
- d) Promocionar campañas para la sensibilización y difusión de la información dentro de la universidad.
- e) Prevenir algunas situaciones de acoso sexual dentro de la comunidad universitaria
- f) Promover la enseñanza e investigación sobre la igualdad de género.

Este Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en la Universidad de Jaén tiene como objetivo alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro de la Universidad de Jaén, teniendo las mismas oportunidades para realizar su desarrollo personal y profesional durante el transcurso de su estancia en la universidad que asegure el desarrollo de estos valores en el alumnado, siendo así un ejemplo dentro de la sociedad.

Con este objetivo, la Universidad de Jaén tiene como fin garantizar la igualdad de oportunidades siendo un referente en la sociedad en la que la profesionalidad de las mujeres y hombres no esté condicionada por los roles tradicionales, fomentando la participación de las mujeres en sus órganos de gestión y toma de decisiones; promueve la conciliación de la vida laboral y familiar aumentando la implicación de los hombres y luchando por lograr la igualdad por razón de sexo en todas las instituciones con las que interactúa. Este Plan llega tanto al personal docente e investigador como al personal administrativo y, por supuesto, al propio alumnado de la universidad.

5. CONCLUSIONES

Tras todo lo expuesto anteriormente, podemos concluir que las Políticas de Igualdad de Género en el Ámbito Laboral son necesarias para garantizar la igualdad de condiciones entre hombre y mujeres, la no discriminación por razones de sexo en el trabajo, la eliminación de la brecha salarial y de otros tipos de discriminación indirecta que se ven reflejados dentro de la desigualdad de oportunidades que se desarrolla en este ámbito.

Son fundamentales para luchar por los derechos de igualdad de las mujeres y hombres que se ven perjudicados por las atribuciones que social y culturalmente han sido interiorizadas

y aceptadas a lo largo de la historia y que afectan a la igualdad de oportunidades y al correcto desarrollo de la jornada laboral de los trabajadores, dividiendo el trabajo en dos esferas que tradicionalmente se han visto como incompatibles y que se han asignado por sexo. El trabajo público y remunerado ha sido exclusivamente destinado para el hombre mientras que el privado y doméstico ha sido representado siempre por la figura de la mujer como ama de casa pero gracias a la elaboración, aplicación y evaluación de las Políticas de Igualdad de Género, poco a poco estas ideologías y roles de género van disminuyendo en importancia y la mujer va haciéndose hueco dentro del espacio privado que antiguamente solo estaba reservado para el hombre.

Las Políticas de Igualdad de Género en el trabajo son fundamentales para la protección legal de las mujeres y hombres en igualdad de trato, haciendo que se avance poco a poco en la eliminación de todo tipo de discriminación por razón de género de forma efectiva, gracias a su organización multinivel que facilita la impulsión, revisión y aplicación de estas políticas a todas las instituciones de manera más específica teniendo en cuenta las condiciones laborales de cada una.

Puede que hoy en día sigan existiendo desigualdades entre las mujeres y hombres pero como hemos comentado, desde que se originaron las Políticas de Igualdad de Género, ha habido un descenso de discriminación entre hombres y mujeres por razón de género en el ámbito laboral. Esta persistencia de la desigualdad se debe en gran medida a la dificultad de cambio de la mentalidad patriarcal socialmente aceptada pero, con todas las acciones positivas que se han llevado a cabo por la igualdad de género desde todas las instituciones y organismos comunitarios y estatales, lenta pero eficazmente, las Políticas de Igualdad de Género van cambiando los roles de género que dificultaban su objetivo, actualizándolos acorde a la sociedad en el que nos encontramos. Así, la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo mejora la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras beneficiando su bienestar psicosocial.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, A. (2015). Las políticas de género en España: Retrocesos y resistencias en tiempos de austeridad. *Ex æquo*, (3), 33-48.
- Alonso, A. y Verge, T. (2015). El impacto de la distribución territorial del poder sobre las políticas de igualdad en España. *Revista Española de Ciencia Política*, (39), 239-261.
- Alonso, I., Biencinto, N., Gómez, R., González, A. y Soliva, M. (2006). Los factores de desigualdad de género en el empleo: la transferencia de buenas prácticas para la igualdad de género en el empleo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Recuperado de: http://www.empleo.gob.es/uafse_2000-2006/equal/descargas/Folleto2-Igualdad-genero-empleo.pdf
- Alujas, J. A. (2010). La igualdad de género en el mercado de trabajo: el papel de las políticas de empleo en España. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, (11), 61-80.
- Ariza, M., & Oliveira, O. (1999). Inequidades de género y clase: algunas consideraciones analíticas. *Nueva Sociedad*, (164), 70-81.
- Berrios, M. P. y Calvo, A. (2008). Análisis del trabajo desde una perspectiva de género. En E. López (Comps.), *Mujer y líder: Cómo encontrar el camino en el laberinto del liderazgo con éxito* (pp. 11-35). Jaén: Ediciones del Lunar.
- Biencinto, N. y González, A. (2016). Módulo 16: La transversalidad de género. Métodos y técnicas. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social: Instituto Andaluz de la mujer. Recuperado de: https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/institutodelamujer/ugen/sites/default/files/documentos/Modulo_16_transversalidad.pdf
- Carrasquer, P. (2015). Las mujeres en las políticas de empleo. En F. Miguélez (Coord., *Diagnóstico socio-económico sobre las políticas de empleo en España, 2012-2014* (pp. 1-69). Barcelona: Creative Commons.
- Chinchilla, N., Poelmans, S., Gallo, S. y León, C. (2003). Dos profesiones y una familia. Departamento de Bienestar y Familia de la Generalitat de Cataluña.
- Cifre, E., Vera, M. y Signani, F. (2015). *Género, salud y trabajo: aproximaciones desde una perspectiva multidisciplinar*. Madrid: Pirámide.

- Escartín, J., Salin, D. y Rodríguez-Carballeira, A. (2013). El acoso laboral o mobbing: similitudes y diferencias de género en su severidad percibida. *Revista de psicología Social*, 28(2), 211-224.
- Fabregat, G. (2008). *La discriminación de género en el acceso al mercado de trabajo: la posibilidad de una nueva tutela a la luz de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Fernández, E. (2015). Mainstreaming de Género y Cambio Social. *Anuales de la Cátedra Francisco Suárez*, (49), 333-365.
- González, G., Martínez, L. y Escapa, R. (2007). El mapa de la discriminación y los avances hacia la igualdad. En González, G. (Dir.), *Guía de Formación para la incorporación de la igualdad en la administración pública* (p. 55-85). Mérida: Escuela de Administración Pública de Extremadura. Consejería de Administración Pública y Hacienda Junta de Extremadura.
- Guirao, C. (2011). Políticas de conciliación y políticas de igualdad. En el caso español. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, (49), 1-37.
- Guzzetti, L. (2012). La perspectiva de género. Aportes para el ejercicio profesional. *Revista Debate Público: reflexión de trabajo social*, (4), 107- 113.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2016). Ministerio de Sanidad y Servicios Sociales e Igualdad. Gobierno de España. Recuperado de: <http://www.inmujer.gob.es/elInstituto/conocenos/home.htm>
- López, E. (2008). *Mujer y líder: Cómo encontrar el camino en el laberinto del liderazgo con éxito*. Jaén: Ediciones del Lunar.
- López-Sáez, M. (2008). Estereotipos de género. En E. López (Comps.), *Mujer y líder: Cómo encontrar el camino en el laberinto del liderazgo con éxito* (pp. 78-90). Jaén: Ediciones del Lunar.
- Mielgo, N. y Franco, P. (2006). Documento Marco para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad. Federación Española de Municipios y Provincias, Área de Igualdad. Recuperado de <http://www.femp.es/files/566-178->

archivo/Doc%20MARCO%20Gesti%C3%B3n%20Políticas%20locales%20Igualdad.pdf

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2016). Igualdad de Oportunidades: Igualdad en la Empresa. Recuperado de: <http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/igualdadEmpresa.htm>

Molina, O. y Cabeza, J. (2012). *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una apolítica de igualdad de género*. Granada: Comares.

Montes-Berges, B. (2008). Relaciones de poder y dominancia. El poder del hombre sobre la mujer. En E. López (Comps.), *Mujer y líder: Cómo encontrar el camino en el laberinto del liderazgo con éxito* (pp. 50-62). Jaén: Ediciones del Lunar.

Navarro, Y., Climent, J. A. y Ruíz, M. J. (2012). Percepción social de acoso sexual en el trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30(2), 541-561.

Rodríguez, E. (2011). Las políticas de igualdad de género en las relaciones de trabajo y las Comunidades Autónomas. En *los nuevos marcos de relaciones laborales en el renovado estado de las autonomías: XXI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (p. 497-522). Sevilla: Tirant lo Blanch.

Rodríguez-Muñoz, A. (2011). Acoso psicológico en el trabajo: revisión de la literatura y nuevas líneas de investigación. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57(1), 20- 34.

Rodríguez- Muñoz, A., Moreno-Jiménez, B., Sanz, A. I. y Garrosa, E. (2010). Post-Traumatic Symtoms among victims of workplace bullying: Exploring gender differences and shattered assumptions. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(10), 2616-2635.

Sánchez, C. y Kahale, D. T. (2016). Las enfermedades psicosociales y su consideración como enfermedad del trabajo. *Anales de Derecho*, 34(1), 1-27.

Segovia, M., Figueroa, C. y De la Fuente, C. (2015). El género como determinante social del trabajo y la salud. En E. Cifre, M. Vera y F. Signani (Coords.), *Género, salud y trabajo: aproximaciones desde una perspectiva multidisciplinar*. Madrid: Pirámide.

Torns, M. T. y Recio, C. (2012). Desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de economía crítica*, (14), 178-202.

- Vera, M., Cifre, E. y Pastor, M. C. (2015). Psicología de la salud ocupacional, emociones y género. En E. Cifre, M. Vera y F. Signani (Coords.), *Género, salud y trabajo: aproximaciones desde una perspectiva multidisciplinar*. Madrid: Pirámide.
- Villar, I. M. (2012). El tratamiento de la salud laboral con perspectiva de género en la negociación colectiva. En O. Molina y J. Cabeza (Dirs.), *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una apolítica de igualdad de género*. Granada: Comares.