



Igualdad de género en el ámbito laboral. Análisis de las últimas publicaciones en materia de género en Revistas Españolas de referencia en el periodo 2008-2012

Laura Rodríguez Toquero

Curso 2012/2013

Director: M^a Eugenia Sánchez Vidal

Trabajo Fin de Grado para la obtención del título de
Graduado/a en Administración y Dirección de Empresas

INDICE

- 1. Introducción.**
- 2. ¿Qué es igualdad?**
- 3. Género.**
- 4. Maternidad.**
- 5. Tipos de discriminación.**
 - 5.1. Discriminación salarial por género y origen étnico.**
 - 5.2. Flexibilización del trabajo.**
 - 5.3. Segregación laboral.**
 - 5.4. Acoso sexual.**
- 6. Regulación de la igualdad entre hombres y mujeres.**
 - 6.1. Planes de igualdad.**
 - 6.2. Políticas públicas.**
- 7. Desigualdades de género en distintas empresas o sectores de actividad.**
 - 7.1. Desigualdades de género en las ONG.**
 - 7.2. Desigualdad de género en la política.**
 - 7.3. Desigualdad de género en la sanidad.**
 - 7.4. Desigualdad de género en el campo policial.**
 - 7.5. Desigualdad de género en poblaciones rurales.**
- 8. Recopilación de artículos en revistas españolas sobre igualdad.**
- 9. Conclusión.**
- 10. Referencias bibliográficas.**

1. Introducción

Resulta extraño pensar que en los tiempos en los que vivimos, se puedan encontrar desigualdades tan relevantes entre hombres y mujeres, y que éstas mayoritariamente tengan que lidiar con episodios discriminatorios en su vida cotidiana.

La igualdad entre hombres y mujeres, es un principio, es un derecho que todos los individuos deben disfrutar, pero esta igualdad no es equitativa para ambos sexos.

La mujer sigue cargando con el peso del rol social que se le atribuye, la mujer ama de casa que debe encargarse del cuidado de los hijos y de la familia, que debe anteponer el trabajo doméstico no retribuido por el trabajo retribuido fuera de casa e incluso en los casos en los que la mujer sale al mundo laboral, lo hace de una manera más restringida, con horarios a tiempo parcial y con puestos de trabajo inferiores a los del hombre.

Este trabajo se plantea con el objetivo de profundizar en la materia de igualdad de género mediante un análisis de las principales definiciones y de la situación de la mujer en distintos ámbitos laborales, así como examinar cuáles han sido los últimos estudios científicos publicados sobre igualdad de género y sus principales aportaciones al ámbito científico. Para ello, este trabajo inicia analizando los principales conceptos (temas 1 a 3) para posteriormente abordar el tema de la maternidad y los tipos de discriminación existentes sobre las mujeres (temas 4 y 5). A continuación, se analizan las principales políticas sobre igualdad y la situación de igualdad en distintos sectores de actividad o tipo de empresa. Finalmente, se examinan las aportaciones de algunas de las revistas científicas más relevantes en materia de estudios de género, y mediante su tabulación y análisis se establecen las principales conclusiones de los estudios publicados, y las principales líneas futuras de investigación sobre este tema.

2. ¿Qué es igualdad?

Entendemos por igualdad, el trato idéntico que un organismo, estado, empresa, grupo o individuo ofrece a las personas sin ningún tipo de discriminación, es un principio que reconoce a todos los ciudadanos capacidad para los mismos derechos ante la Ley (definición ABC,2013). La Organización Internacional del trabajo (OIT), considera que la igualdad es un derecho humano fundamental, esencial para alcanzar el objetivo mundial de Trabajo Decente para todos.

Dentro de la igualdad, la igualdad de género, se entiende como la situación en la que las mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades u oportunidades en la vida, de acceder a recursos y bienes desde el punto de vista social (International Fund for Agricultural Development IFAD, 2013). Para conseguir esa igualdad, hay que potenciar aquellos que tienen un acceso limitado a ciertos recursos. Podemos citar por ejemplo, la facilidad a guarderías para niños, que conllevaría a que las mujeres pudiesen participar en mayor medida al mundo laboral.

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es un principio fundamental que debe de introducirse en todas las políticas de la Unión Europea, y concretamente en el empleo.

La constitución española en sus artículos, hace referencia a la igualdad entre todos los individuos.

- Artículo 9.2: *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.*
- Artículo 14: *Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

En el artículo 14, nos menciona la no discriminación entre individuos. Ya que la no discriminación entre sexos o individuos de distinta raza, religión... es el pilar fundamental para conseguir una igualdad plena en la sociedad donde todos tengan el mismo acceso al empleo y recursos, y obtengan las mismas oportunidades laborales de ascenso y reconocimiento social en la ejecución de sus trabajos.

3. Género

Se puede definir “género” desde diferentes perspectivas, tales como, West y Zimmerman (1987), que entienden el género como una práctica o proceso social, y de Gherardi (1994), que trata de aplicar este planteamiento al análisis de las organizaciones y estudia cómo se construyen las relaciones de género en el funcionamiento cotidiano de las mismas.

Pero entendiendo género como el conjunto de cosas, en este caso de personas que tienen características comunes, podemos establecer dos factores claves que identifican las desigualdades de género que aparecen. Los tipos de factores son externos e internos. Entre los externos hay que destacar que las organizaciones son parte y a la vez reflejo de la estructura social existente, es decir, que están influidas por el entorno en el que se mueven; por tanto podemos establecer que las desigualdades que aparecen entre hombres y mujeres condicionan su participación dentro de éstas, y además al pertenecer al espacio público pueden aparecer los roles tradicionales que condicionan a la mujer a determinados puestos de trabajo. Por el contrario, los factores internos, están relacionados con las funciones y actividades que realizan los hombres y mujeres dentro de las organizaciones, con los procedimientos de trabajo, así como las relaciones informales y formales, y también con la cultura organizativa que aparece en el interior de las mismas.

4. Maternidad.

En este apartado se analiza como la maternidad asociada a las mujeres repercute en que las mujeres sufran desigualdades de género en el ámbito laboral.

La maternidad es la cualidad de ser Madre. El concepto que se tiene en la sociedad de la maternidad se desarrolla a través de la educación que se recibe en las familias, en los colegios y por parte de los valores que la sociedad, en general, tiene sobre este tema. Se incluyen en los valores sociales también los valores que aportan las distintas religiones al desarrollo de los roles de género en los niños y niñas. Como consecuencia de todo lo anterior, en muchas ocasiones, las niñas desde pequeñas asumen el rol de madres y les enseñan a jugar con juguetes propios de niñas como muñecas y cocinitas.

Teniendo en cuenta, no solo que la maternidad es biológicamente dependiente del cuerpo de la mujer, sino que además, una vez nacido el descendiente la sociedad ha asignado tradicionalmente el rol de cuidadora a la madre, la maternidad tiene efectos negativos para las mujeres en el mundo laboral, perjudicando así su desarrollo profesional en el mundo laboral y favoreciendo las desigualdades en este ámbito.

No obstante, estos valores tradicionales de asignación de género van poco a poco cambiando en la sociedad. Mercedes Pedrero Nieto (2012), identifica tres modelos de maternidad: el modelo tradicional, que está muy presente entre las mujeres amas de casa a tiempo completo; el modelo de transición de la doble presencia, que aparece cuando las mujeres ya no interrumpen su trayectoria laboral al tener un hijo, y este proceso no es acompañado por una participación equivalente del hombre en las tareas domésticas; y un nuevo modelo, dirigido a la corresponsabilidad, donde se han producido cambios en la participación del hombre en el cuidado de los hijos e hijas.

Sea cual sea la situación por la que atraviesa una madre en las fases previamente identificadas, el desempeño de un trabajo en una empresa y su maternidad puede tener efectos negativos para ella en el ámbito laboral.

Por un lado, para la mujer es de gran importancia la realización de un trabajo remunerado fuera de su hogar, y no solo por el tema económico, sino que favorece a su autonomía, independencia y autoeficacia (Garey, 1995; Guendouzi, 2006; Martínez, Vera, Paterna & Alcázar, 2002; Meil, 2005; Paterna & Martínez, 2003; Tingey, Kiger & Riley, 1995; Tobío, 1998, 2005). Por otro lado el trabajo productivo es fuente de satisfacción, aunque también genera estrés y ansiedad debido a los problemas de conciliación que aumentan cuando eres madre, ya que es difícil conciliar las demandas de maternidad con el trabajo productivo (Dilworth, 2004). Por tanto, diversos autores han comprobado que las madres trabajadoras duermen menos horas, invierten poco tiempo en el cuidado personal y disponen de poco tiempo libre (Arendell, 2000; Bianchi, 2000; Guendouzi, 2006).

A continuación se ofrecen algunos datos sobre la desigualdad de género en el mercado laboral. En esta tabla se puede observar la tasa de actividad, de empleo y paro de la mujer y del hombre en los últimos años.

Se puede observar que los datos de la mujer son siempre inferiores a los del varón en la actividad y el empleo, sin embargo en la tasa de paro el porcentaje de la mujer es superior al de hombre, suponiendo así que las mujeres trabajan menos fuera de casa que los hombres.

Tabla 1. Tasas de actividad, empleo y paro.

| | | 2012 | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 | 2007 | 2006 | 2005 |
|-------------|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Ambos sexos | TASA DE ACTIVIDAD | 59,98 | 60,01 | 60 | 59,94 | 59,8 | 58,92 | 58,32 | 57,35 |
| | TASA DE EMPLEO | 44,97 | 47,03 | 47,96 | 49,15 | 53,02 | 54,05 | 53,36 | 52,10 |
| | TASA DE PARO | 25,03 | 21,64 | 20,06 | 18,01 | 11,34 | 8,26 | 8,51 | 9,16 |
| Mujeres | TASA DE ACTIVIDAD | 53,39 | 52,92 | 52,26 | 51,57 | 50,46 | 48,94 | 47,95 | 46,41 |
| | TASA DE EMPLEO | 39,83 | 41,19 | 41,56 | 42,08 | 43,88 | 43,63 | 42,41 | 40,77 |
| | TASA DE PARO | 25,38 | 22,16 | 20,48 | 18,39 | 13,04 | 10,85 | 11,55 | 12,16 |
| Varones | TASA DE ACTIVIDAD | 66,93 | 67,45 | 68,08 | 68,65 | 69,49 | 69,27 | 69,12 | 68,78 |
| | TASA DE EMPLEO | 50,38 | 53,14 | 54,65 | 56,49 | 62,50 | 64,86 | 64,76 | 63,94 |
| | TASA DE PARO | 24,73 | 21,21 | 19,73 | 17,72 | 10,06 | 6,37 | 6,31 | 7,04 |

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. Más información en:

Aunque estos desequilibrios se han reducido entre hombre y mujeres en relación al trabajo productivo, la **tasa de actividad** femenina sigue en niveles menores a los masculinos. Además estos crecimientos se han producido en trabajos feminizados y la diferencia de salarios no muestra señales de reducción (UE, 2006; también Charles et al, 2001).

Donde también aparecen grandes diferencias es en la jornada a **tiempo parcial**, la cual está ocupada mayoritariamente por mujeres. El empleo a tiempo parcial, es beneficioso para las mujeres ya que pueden conciliar su vida profesional con la familiar. De este modo, en ocasiones, las mujeres presentan altos niveles de satisfacción personal, ya que les permite seguir ligadas al mundo laboral, y así volver con más competitividad cuando recuperen la jornada a tiempo completo, y disfrutar del tiempo libre con sus hijos (Hill, Märtison & Ferris, 2004; Johnston & Swanson, 2004, 2007).

Por el contrario, el trabajo a tiempo parcial, también supone una disminución del salario, tareas rutinarias y repetitivas, y menos oportunidades de promoción, lo que puede causar desmotivaciones, sobrecarga de trabajo y aumento en la dedicación de las

tareas domésticas que hacen reducir el tiempo en tareas domésticas por parte de la pareja (Johnston y Swanson, 2006; Hill, Märtison y Ferris, 2004).

En la siguiente tabla, se observa la distribución de la jornada a tiempo parcial entre hombres y mujeres por duración indefinida y duración temporal, se puede observar que el porcentaje siempre es mayor en perjuicio de la mujer, ya que es ella la que más ocupa esos trabajos y la que menos oportunidades tiene para una jornada a tiempo completo.

Tabla 2. Contratos registrados según duración y tipo de jornada.

| | | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 | 2007 | 2006 | 2005 |
|----------------|----------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|-------------------|------------------|
| Mujeres | Total | 6.545.849 | 6.604.411 | 6.586.562 | 7.816.800 | 8.565.912 | 8.309.462 | 7.669.736 |
| | Duración indefinida | 494.869 | 561.723 | 616.364 | 895.276 | 1.031.569 | 973.397 | 698.436 |
| | Tiempo completo | 252.046 | 292.300 | 339.934 | 533.737 | 631.285 | 607.437 | 431.670 |
| | Tiempo parcial | 242.823 | 269.423 | 276.430 | 361.539 | 400.284 | 365.960 | 266.766 |
| | Duración temporal | 6.050.980 | 6.042.688 | 5.970.198 | 6.921.524 | 7.534.343 | 7.336.065 | 6.971.300 |
| | Tiempo completo | 3.572.674 | 3.659.135 | 3.706.550 | 4.468.948 | 4.958.166 | 4.829.288 | 4.591.974 |
| | Tiempo parcial | 2.478.306 | 2.383.553 | 2.263.648 | 2.452.576 | 2.576.177 | 2.506.777 | 2.379.326 |
| Varones | Total | 7.887.383 | 7.812.739 | 7.435.275 | 8.784.437 | 10.056.196 | 10.217.310 | 9.495.229 |
| | Duración indefinida | 615.294 | 666.491 | 696.050 | 1.007.329 | 1.188.815 | 1.203.848 | 844.402 |
| | Tiempo completo | 433.756 | 484.966 | 519.695 | 803.769 | 979.302 | 1.004.854 | 693.424 |
| | Tiempo parcial | 181.538 | 181.525 | 176.355 | 203.560 | 209.513 | 198.994 | 150.978 |
| | Duración temporal | 7.272.089 | 7.146.248 | 6.739.225 | 7.777.108 | 8.867.381 | 9.013.462 | 8.650.827 |
| | Tiempo completo | 5.721.169 | 5.733.833 | 5.502.745 | 6.543.148 | 7.586.583 | 7.730.021 | 7.418.266 |
| | Tiempo parcial | 1.550.920 | 1.412.415 | 1.236.480 | 1.233.960 | 1.280.798 | 1.283.441 | 1.232.561 |

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales. Ministerio de Empleo. Más información en:

Finalmente, la mujer reduce su jornada laboral, flexibiliza su trabajo y pospone su promoción profesional cuando son madres, intentan la búsqueda de un régimen parcial que se adapte mejor a sus obligaciones, ya que es difícil conciliar la demanda de la maternidad con el trabajo productivo. Sin embargo, los hombres raramente interrumpen su vida profesional cuando son padres; esta situación les provoca un estímulo para desarrollar mejor su trabajo. Mientras que la mujer, intenta buscar un trabajo que se adapte a sus obligaciones familiares, los hombres buscan trabajos con un buen sueldo o con oportunidades de promoción. Estas circunstancias, pueden ocasionar en la mujer sentimientos de culpa por no cumplir con el rol de madre considerado socialmente y frustración por no conseguir desarrollarse profesionalmente tanto como quisieran. (Instituto de la mujer, 2007)

Por tanto, será la maternidad la causa principal que impide a las mujeres continuar con su trabajo a tiempo completo, buscando la utilización de medidas de conciliación como los horarios flexibles o a tiempo parcial. En ocasiones, puede llevar incluso al abandono total del puesto de trabajo.

En la siguiente tabla se puede observar las diferencias existentes entre hombres y mujeres en cuanto a las razones del uso de la jornada parcial.

La mujer generalmente prefiere un trabajo a tiempo parcial para poder compaginar mejor las tareas domésticas y el cuidado de los hijos con su trabajo fuera de casa. Sin embargo, los hombres prefieren un contrato a jornada completa, ya que a diferencia de las mujeres, no van a realizar las tareas domésticas, y el nacimiento de los hijos les supone una fuente de motivación para trabajar más y así obtener mayores rendimientos.

Tabla 3. Personas ocupadas a tiempo parcial según motivo de la jornada parcial.

| | | 2012 | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 | 2007 | 2006 | 2005 |
|-------------------------------|---|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | | PERSONAS OCUPADAS A TIEMPO PARCIAL SEGÚN MOTIVO DE LA JORNADA PARCIAL | | | | | | | |
| Mujeres (en miles) | Total | 1.969,4 | 1.868,0 | 1.910,2 | 1.917,8 | 1.983,8 | 1.916,9 | 1.885,9 | 1.812,1 |
| | Seguir cursos de enseñanza o formación | 81,1 | 89,4 | 110,3 | 116,7 | 168,6 | 156,2 | 174,9 | 165,9 |
| | Enfermedad o incapacidad propia | 20,1 | 16,7 | 19,1 | 22,1 | 27,3 | 21,2 | 25,8 | 21,0 |
| | Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores | 279,3 | 288,0 | 291,0 | 323,1 | 363,4 | 342,7 | 309,1 | 314,3 |
| | Otras obligaciones familiares o personales | 120,3 | 138,8 | 171,4 | 202,2 | 229,8 | 292,3 | 249,8 | 238,4 |
| | No haber podido encontrar trabajo de jornada completa | 1.143,0 | 987,5 | 950,9 | 857,3 | 747,3 | 597,2 | 631,1 | 571,5 |
| | No querer trabajo de jornada completa | 142,1 | 181,7 | 184,9 | 204,4 | 218,6 | 261,9 | 228,4 | 202,4 |
| | Otros motivos | 178,4 | 161,9 | 179,7 | 188,4 | 222,0 | 236,4 | 255,8 | 284,4 |
| No sabe el motivo | 5,1 | 4,0 | 2,8 | 3,6 | 6,9 | 9,0 | 11,0 | 14,3 | |
| Varones (en miles) | Total | 629,3 | 590,5 | 564,3 | 552,9 | 495,2 | 466,2 | 487,7 | 503,2 |
| | Seguir cursos de enseñanza o formación | 54,7 | 64,0 | 80,4 | 95,7 | 109,5 | 125,7 | 132,9 | 134,8 |
| | Enfermedad o incapacidad propia | 11,0 | 11,3 | 11,2 | 16,8 | 14,3 | 18,4 | 20,7 | 15,6 |
| | Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores | 8,6 | 9,6 | 8,4 | 7,6 | 6,6 | 4,8 | 3,9 | 6,1 |
| | Otras obligaciones familiares o personales | 6,6 | 11,8 | 8,6 | 11,1 | 8,3 | 13,2 | 12,0 | 7,4 |
| | No haber podido encontrar trabajo de jornada completa | 407,1 | 363,9 | 317,1 | 274,5 | 200,5 | 140,0 | 147,8 | 154,3 |
| | No querer trabajo de jornada completa | 29,7 | 33,5 | 37,0 | 42,4 | 44,1 | 48,4 | 42,8 | 45,3 |
| | Otros motivos | 108,1 | 94,6 | 99,9 | 103,5 | 110,0 | 113,5 | 124,5 | 130,7 |
| No sabe el motivo | 3,5 | 1,8 | 1,8 | 1,4 | 1,8 | 2,4 | 3,0 | 8,8 | |

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Instituto Nacional de Estadística. Más información en:

5. Tipos de discriminación

Lo explicado con anterioridad pone de manifiesto que existen desigualdades asociadas al género y que éstas pueden repercutir en la tasa de actividad, de paro, de conseguir un trabajo a tiempo parcial, etc. A continuación, se explican los distintos tipos de discriminación que nos podemos encontrar:

- ➔ **Discriminación directa:** Situación en la que una persona es o ha sido tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga o similar por razón de discriminación. (Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad, 2013 AÑO)
- ➔ **Discriminación indirecta:** “Normas, procedimientos y prácticas que son a primera vista neutrales, pero cuya aplicación afecta de manera desproporcionada a los miembros de determinado colectivo” (Tomei, 2003:443)

De esta clasificación general, podemos distinguir diferentes formas de discriminación entre hombres y mujeres en el mundo laboral y personal.

5.1. Discriminación salarial por género y origen étnico.

La discriminación salarial dentro del mercado laboral es otro modo de discriminación que sufre gran parte de la sociedad por sus diferencias de género u origen étnico.

Diversos autores tales como Cohen y Huffman (2003), Huffman y Velasco (1997) y Tam (1997), señalan en sus estudios que los empleos con mayor proporción femenina, con las mismas aptitudes, habilidades y capacidades, están peor pagados que los mismos puestos ocupados por varones. Se paga menos en los empleos dominados por mujeres y minorías étnicas, debido a que son puestos que ofrecen pocas oportunidades de formación y porque están menos valorados que los empleos masculinizados (Baron y Newman, 1990).

Por tanto, en muchos casos en los que aparece el mismo nivel de rendimiento entre un empleado y otro, en la realización del mismo puesto de trabajo, los aumentos o disminuciones salariales no coinciden, debido a los factores que interfieren como distinción de género u origen étnico.

En la presente tabla, se puede observar las diferencias de salario que hay entre hombres y mujeres atendiendo a las diferencias de edad. Sin embargo la edad no importa, la mujer recibe salarios inferiores a los hombres tenga la edad que tenga.

Tabla 4. Asalariados, percepciones salariales y salarios por sexo, edad, periodo e indicador.

Asalariados, percepciones salariales y salarios por sexo, edad, periodo e indicador.

Unidades: número de asalariados. Salarios en euros.

| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Asalariados | Asalariados | Asalariados | Asalariados | Asalariados | Asalariados | Asalariados |
| VARONES | | | | | | | |
| De 18 a 25 años | 1.623.127 | 1.609.162 | 1.540.354 | 1.418.905 | 1.186.922 | 1.071.265 | 972.512 |
| De 26 a 35 años | 3.196.695 | 3.269.058 | 3.200.799 | 3.147.853 | 2.931.986 | 2.776.186 | 2.638.965 |
| De 36 a 45 años | 2.705.314 | 2.799.691 | 2.842.004 | 2.883.670 | 2.808.390 | 2.777.980 | 2.782.122 |
| De 46 a 55 años | 1.920.296 | 2.013.054 | 2.076.505 | 2.121.318 | 2.098.860 | 2.111.237 | 2.130.874 |
| De 56 a 65 años | 1.049.765 | 1.089.973 | 1.134.116 | 1.174.245 | 1.157.750 | 1.142.242 | 1.148.421 |
| MUJERES | | | | | | | |
| De 18 a 25 años | 1.289.212 | 1.306.680 | 1.287.313 | 1.202.533 | 1.037.853 | 957.648 | 882.929 |
| De 26 a 35 años | 2.538.157 | 2.654.203 | 2.676.499 | 2.669.962 | 2.544.512 | 2.444.826 | 2.357.073 |
| De 36 a 45 años | 1.970.152 | 2.094.990 | 2.190.184 | 2.264.064 | 2.254.830 | 2.264.932 | 2.299.209 |
| De 46 a 55 años | 1.249.628 | 1.364.728 | 1.464.607 | 1.546.661 | 1.585.526 | 1.636.180 | 1.690.677 |
| De 56 a 65 años | 463.279 | 502.774 | 545.477 | 590.525 | 620.566 | 650.956 | 691.959 |

Fuente: Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT)

5.2. Flexibilización del trabajo.

Se entiende por flexibilización, la desregulación de las condiciones laborales dentro del mercado de trabajo, reduciéndose las regulaciones o las instituciones protectoras. Así como el aumento de la informalidad, remuneraciones por debajo de los mínimos establecidos o eventualidad, que generan puestos de trabajo en actividades económicas no reguladas (autoempleo, subcontratación...) que contribuyen a precarizar el empleo.

Estas tendencias de flexibilización, se hacen más imponentes en el caso de las mujeres, ya que ellas, sus parejas y la sociedad en general siguen asumiendo el trabajo de cuidados y protección del hogar como responsabilidad femenina, lo que provoca la aceptación de trabajos más desregulados o de peores condiciones.

El modelo obsoleto de la sociedad supone que en cada hogar aparezca una mujer que se encargue de cubrir las necesidades de la familia y esto contrasta con la exigencia de mayor flexibilidad horaria en los empleos. Esto influye de manera más negativa en las

mujeres empleadas, ya que el trabajo en casa supone de muchos costes personales y provoca en muchos casos el abandono del puesto de trabajo si no les compensa un empleo en las condiciones en las que pueden acceder, por tanto se seguirán dedicando a los hijos, familiares dependientes...lo cual mantendrá la poca disponibilidad de recursos para las mujeres en relación al empleo y que seguirán sin poder movilizarlos para satisfacer mejor sus necesidades presentes y futuras. De esta manera su calidad de vida disminuye, ya que se dificulta su recualificación y se reduce su capacidad para emplearse en nuevos trabajos o trabajos más ligados al plano socioeconómico (Carmen Botía y Alejandro Duarte, 2010).

5.3. Segregación laboral

La segregación laboral, es una frontera invisible que separa el mercado de trabajo por sexos con actitud discriminatoria, es la división sexual del trabajo.

Teniendo claro que es la segregación laboral, podemos determinar dos tipos:

- La segregación laboral **horizontal**, donde se facilita a las mujeres la entrada al empleo feminizado, y donde se dificulta su acceso a ocupaciones socialmente masculinizadas. Por tanto, la segregación horizontal es un elemento estructurado y estructurante. Desde el punto de vista estructurado, tenemos que tener en cuenta que buena parte de la segregación horizontal proviene de la asalarización y mercantilización del trabajo, lo que se refiere a que las actividades productivas y de servicios han ido pasando de la esfera doméstica a las organizaciones, y que por tanto las mujeres han aumentado la fuerza de trabajo pero en la línea en la que ya lo venían haciendo (Kreimer, 2004; Anker, 1997). Por su parte, la segregación horizontal es un elemento estructurante del mercado de trabajo, desde el punto de vista diverso de las características de los trabajadores y de los puestos de trabajo, según consideremos las ocupaciones mayoritariamente femeninas, masculinas o neutras (Hakim, 1998).
- La segregación laboral **vertical**, es aquella que establece límites para el ascenso laboral de la mujer, es la lucha de poder dentro de las organizaciones por los altos cargos de dirección que siguen siendo masculinos. Dentro de esta segregación cabe destacar el concepto denominado “el techo de cristal”, que Burin (1996) define como el conjunto de acciones destinadas a excluir a la

mujer de los cargos de mando y poder, se denomina así a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que les impide avanzar. No hay leyes que impidan ese ascenso de la mujer, sino que está construido por otros rasgos difíciles de detectar.

La segregación, es la materialización en el mercado de trabajo de los ideales sociales en la división de los puestos de trabajo, entendiendo como ocupaciones propias de varones o de mujeres.

Los estereotipos que se asocian a la segregación, no tienen por qué ser extremadamente negativos en torno a la mujer, ya que en ocasiones los puestos en el mercado laboral, aparecen por propia preferencia de la mujer, lo que provocaría la no competencia con los varones, y en casos de recesión los trabajos femeninos darían protección a la mujer frente al desempleo.

En este sentido, a pesar de que la segregación ocupacional de la mujer en el mercado de trabajo, no es la fuente de discriminación más importante, si supone una fuente de discriminación salarial.

Desde el punto de vista del género, la segregación es aquella división sexual del trabajo, es un factor explicativo de la discriminación indirecta de las mujeres en el trabajo remunerado, por tanto todos los esfuerzos realizados en cambiar estereotipos de género estarán encaminados a aumentar la igualdad entre los sexos en el mercado de trabajo.

5.4. Acoso sexual.

El acoso sexual, es una forma de discriminación indirecta que puede tener consecuencias tanto de violencia física como psicológica. Se puede definir desde diferentes perspectivas.

- De acuerdo con la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de Estados Unidos (1980) el acoso sexual es una forma de discriminación sexual que ocurre cuando una conducta física o verbal no deseada de naturaleza sexual afecta el trabajo individual, interfiere de manera

irracional con el desempeño individual en el trabajo o crea un ambiente de trabajo hostil u ofensivo.

- Para Castillo (1997), el acoso sexual constituye una de las formas más comunes de violencia contra la mujer, y se da especialmente en los centros de trabajo, de estudio, y de atención profesional (médica, psicológica, odontológica, otros); aunque, reconoce que puede afectar tanto a hombres como a mujeres, pero señala que de hecho es más extendida contra las mujeres, como expresión de los mecanismos de poder que sobre ellas ejercen tradicionalmente los hombres.
- La Secretaria de la Mujer de la Unión General de Trabajadores (1994), determina que el acoso sexual es la conducta verbal o física de carácter sexual u otros comportamientos fundamentados en el sexo, que vulneran la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, y que son consideradas ofensivas o no deseadas por quien las padece.

Podemos distinguir dos tipos de acoso sexual; acoso *quid pro quo*, cuando se produce chantaje hacia la persona discriminada, se fuerza para que se someta a los deseos sexuales o si no será perjudicado en su situación laboral; y acoso que crea un ambiente hostil de trabajo, cuando se crea una situación humillante o amenazadora por parte del acosado.

En este sentido, la Secretaría de la Mujer de la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN) (1997) determina cinco niveles de conductas de acoso sexual:

- Nivel 1. Acoso leve, verbal: chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.
- Nivel 2. Acoso moderado, no verbal y sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos, muecas.
- Nivel 3. Acoso medio, fuerte verbal: Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.
- Nivel 4. Acoso fuerte, con contacto físico: Manoseos, sujetar o acorralar.
- Nivel 5. Acoso muy fuerte: Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

Otras clasificaciones, tienen en cuenta la gravedad del acoso, distinguiendo:

- Requerimiento de favores sexuales, trato preferencial si se accede al requerimiento o bien de amenazas en caso de no acceder.
- Contacto físico de carácter sexual, sin empleo de fuerza o intimidación.
- Invitaciones impúdicas o uso de material pornográfico en el centro de trabajo.
- Bromas sobre el sexo.

En cuanto a las consecuencias que tiene el acoso sexual para las víctimas que lo padecen, la OIT (organización internacional del trabajo) establece estrés emocional, humillación, depresión, ira, impotencia, fatiga, enfermedad física...consecuencias que afectan al desarrollo de su actividad dentro de la empresa provocando bajo rendimiento y disminución de la productividad.

A continuación se muestran unas tablas en las que se pueden observar casos de acoso sexual y maltrato hacia la mujer en la última década. No obstante, cabe destacar que estos datos reflejan una realidad minoritaria, ya que la mayoría de los casos de acoso sexual no llegan a ser denunciados o hechos públicos porque la víctima de ellos sufre vergüenza o siente que no será comprendida por la sociedad.

En la primera de las tablas se observan los delitos conocidos de acoso sobre la mujer por comunidad autónoma (CCAA).

Tabla 5. Delitos conocidos de abuso, acoso y agresión sexual.

| DELITOS CONOCIDOS DE ABUSO, ACOSO Y AGRESIÓN SEXUAL, POR CCAA | | | | | | | | | | | | | |
|---|--------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| | 2009 | 2008 ⁽¹⁾ | 2007 ⁽¹⁾ | 2006 ⁽¹⁾ | 2005 ⁽¹⁾ | 2004 ⁽¹⁾ | 2003 ⁽¹⁾ | 2002 ⁽¹⁾ | 2001 ⁽¹⁾ | 2000 ⁽¹⁾ | 1999 ⁽¹⁾ | 1998 ⁽¹⁾ | 1997 ⁽¹⁾ |
| TOTAL NACIONAL | 6.562 | 7.591 | 6.845 | 6.798 | 7.207 | 6.825 | 6.191 | 6.065 | 5.662 | 5.750 | 5.914 | 6177 | 5647 |
| ANDALUCIA | 1.461 | 1.782 | 1.395 | 1.284 | 1.261 | 1.193 | 1.102 | 1.003 | 986 | 988 | 975 | 1004 | 844 |
| ARAGON | 220 | 271 | 206 | 187 | 202 | 177 | 144 | 153 | 151 | 165 | 146 | 193 | 157 |
| ASTURIAS | 128 | 140 | 116 | 119 | 131 | 136 | 131 | 118 | 102 | 131 | 130 | 171 | 136 |
| BALEARES | 308 | 420 | 322 | 345 | 281 | 283 | 281 | 262 | 240 | 228 | 252 | 216 | 173 |
| CANARIAS | 531 | 572 | 481 | 582 | 586 | 566 | 503 | 551 | 522 | 569 | 568 | 589 | 428 |
| CANTABRIA | 70 | 80 | 69 | 79 | 94 | 77 | 70 | 60 | 64 | 83 | 97 | 84 | 69 |
| CASTILLA Y LEÓN | 284 | 373 | 275 | 246 | 319 | 281 | 255 | 230 | 246 | 248 | 266 | 330 | 234 |
| CASTILLA-LA MANCHA | 297 | 316 | 244 | 280 | 247 | 251 | 197 | 182 | 185 | 172 | 171 | 172 | 153 |
| CATALUÑA | 19 | 139 | 240 | 351 | 641 | 600 | 683 | 750 | 834 | 837 | 995 | 1044 | 1201 |
| COMUNIDAD VALENCIANA | 983 | 1.125 | 1.028 | 977 | 967 | 930 | 768 | 802 | 650 | 643 | 702 | 676 | 636 |
| EXTREMADURA | 137 | 128 | 108 | 105 | 121 | 107 | 97 | 103 | 88 | 83 | 111 | 131 | 93 |
| GALICIA | 309 | 357 | 326 | 311 | 374 | 302 | 271 | 260 | 275 | 286 | 289 | 292 | 264 |
| MADRID | 1.340 | 1.411 | 1.357 | 1.237 | 1.226 | 1.200 | 1.021 | 964 | 922 | 962 | 837 | 978 | 959 |
| MURCIA | 303 | 330 | 282 | 256 | 290 | 254 | 258 | 209 | 235 | 205 | 209 | 201 | 147 |
| NAVARRA | 49 | 49 | 47 | 59 | 61 | 61 | 46 | 58 | 72 | 50 | 65 | 40 | 49 |
| PAIS VASCO | 6 | 7 | 277 | 291 | 297 | 312 | 269 | 262 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| LA RIOJA | 43 | 36 | 39 | 41 | 63 | 43 | 34 | 41 | 33 | 32 | 44 | 25 | 27 |
| CEUTA | 22 | 27 | 14 | 21 | 19 | 29 | 28 | 28 | 25 | 36 | 30 | 16 | 28 |
| MELILLA | 32 | 28 | 19 | 27 | 27 | 23 | 33 | 29 | 32 | 32 | 27 | 25 | 43 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ministerio del Interior

Adicionalmente, existe otra realidad paralela al acoso sexual en el trabajo que es la violencia física contra las mujeres en el ámbito familiar. Sin entrar en detalle en el análisis de esta realidad, se ofrece a continuación algunos datos obtenidos del Instituto de la Mujer. Así, en la siguiente tabla aparece el porcentaje de mujeres maltratadas diferenciando entre dos tipos de mujeres y atendiendo a la diferencia de edad.

Tabla 6. Porcentaje de mujeres maltratadas, según grupo de edad.

| | | 2006 | 2002 (*) | 1999 |
|---------------------------|--------------|------------|-------------|-------------|
| MUJERES TIPO A (1) | TOTAL | 9,6 | 11,1 | 12,4 |
| | 18-29 | 8,9 | 10,3 | 11,8 |
| | 30-44 | 10,0 | 10,4 | 12,3 |
| | 45-64 | 12,0 | 15,1 | 15,6 |
| | 65 y más | 6,9 | 8,2 | 9,0 |
| MUJERES TIPO B (2) | TOTAL | 3,6 | 4,0 | 4,2 |
| | 18-29 | 3,2 | 3,3 | 3,8 |
| | 30-44 | 4,4 | 4,2 | 4,4 |
| | 45-64 | 4,5 | 4,9 | 5,3 |
| | 65 y más | 2,1 | 3,3 | 2,7 |

(1) Mujeres consideradas técnicamente como "Maltratadas"

(2) Mujeres Autoclasificadas como "Maltratadas" durante el último año

Nota: A partir del año 2002, los datos de Ceuta y Melilla aparecen de forma conjunta.

Fuente: Instituto de la Mujer: Macroencuesta sobre "Violencia contra las mujeres"

6. Regulación de la igualdad entre hombres y mujeres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014), nos establece el principio de igualdad y la tutela contra la discriminación.

- ❖ Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente las derivadas de la maternidad, obligaciones familiares y estado civil.
- ❖ Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico, y se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.
- ❖ Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

Para que el principio de igualdad se lleve a cabo se establecen los planes de igualdad y las políticas públicas, que llevarán a cabo una serie de medidas para evitar la discriminación e impulsar la igualdad de género.

6.1. Planes de igualdad.

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres establece los planes de igualdad (PI) como política de promoción de la equidad en el ámbito laboral.

“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”. (Art. 46 Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Los PI no podrán eliminar por sí solos las prácticas discriminatorias que persisten en los mercados de trabajo, se regulan como política de acción positiva en la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, enfocada a evitar cualquier tipo de

discriminación laboral, ya que, aunque la discriminación directa se ha reducido y cada vez es menos frecuente, Fabregat (2007:40-41) determina que las discriminaciones indirectas son legales en la forma pero discriminatorias en su efecto.

El Plan de Igualdad se configura como posible elemento para ofrecer las mismas oportunidades a todas las personas. La discriminación no es un efecto contrario a las empresas, sino que aparece en ellas.

Tienen la obligación de realizar un Plan de Igualdad, aquellas empresas con una plantilla superior a los 250 trabajadores, las que presente menos de 250 trabajadores pero el convenio se lo implante y aquellas empresas que estén sancionadas por no cumplir el principio de igualdad.

El Plan obliga a eliminar las discriminaciones por género que pudiesen aparecer, estableciendo los objetivos adecuados para conseguirlo. Como su propio nombre indica, es un proyecto de medidas y actividades que desean desarrollarse en un tiempo determinado con unos recursos específicos. La Ley establece, como etapas de desarrollo, el seguimiento y la evaluación, para determinar si las actividades corresponden con las diseñadas, y para valorar los objetivos y los resultados que tendrán que tenerse en cuenta para la formulación del Plan de Igualdad.

Se pretende con los Planes de Igualdad la reducción de las dificultades que presentan las mujeres para acceder al mercado laboral, la segregación ocupacional, la discriminación salarial, las dificultades para promocionar a puestos de responsabilidad, las dificultades para conciliar vida laboral y vida privada, la maternidad, flexibilización, el acoso sexual, desigualdades de género que muestran cómo la igualdad plena y efectiva es hoy en día un problema que sigue afectando a la sociedad.

6.2. Políticas públicas

Las políticas públicas son planes, programas y proyectos destinados a la mejora del desarrollo humano de la población. La igualdad de género debería de ser un principio fundamental de las mismas, para redistribuir entre los géneros la asignación de los recursos económicos, públicos, derechos civiles y de participación, posiciones de poder y autoridad y la valoración del trabajo desempeñado tanto por hombres como mujeres.

Las política públicas, incluyen el conjunto de acciones estratégicas que la sociedad debe de impulsar para que los mercados de trabajo y el empleo conformen el motor de la eficiencia, el crecimiento, la equidad y la justicia social. Dentro de las políticas públicas, se encuentran también la política laboral y la de dependencia, éstas son las que deben de hacer frente a la situación diferencial en la que se encuentran las mujeres, recuperando sus intereses estratégicos y desapareciendo la posición de desigualdad que presentan en el mundo de los trabajos, los empleos y los cuidados. (Esta debería ser su misión, siguiendo la conceptualización de *Desarrollo* del PNUD-ONU).

7. Desigualdades de género en distintas empresas o sectores de actividad.

En este apartado, se establecen las desigualdades de género encontradas en diferentes sectores laborales, y que afectan mayoritariamente a las mujeres. Es necesario destacar que en este apartado no están todos los sectores de actividad o tipo de empresa existentes, pero que no obstante, el análisis de estos ejemplos proporciona información valiosa para entender la situación de la mujer en distintos ámbitos. De esta manera quedan reflejadas las numerosas dificultades y discriminaciones que sufren las mujeres para alcanzar la posición que tienen los hombres en los diferentes campos, tales discriminaciones provocan que las mujeres se conformen con un segundo plano subordinadas por los hombres, y en muchos casos a que abandonen su trabajo y acepten el rol social de amas de casa.

7.1. Desigualdades de género en las ONG

Para explicar el problema de las desigualdades de las mujeres dentro de las ONG, debemos de fijarnos en dos aspectos contradictorios fundamentales; la invisibilidad de las mujeres y la excesiva visibilidad de las mismas (SIMPSON, 1997).

El primer efecto es mayoritariamente conocido, que aparezca desigualdad provoca una invisibilidad en contra de las mujeres por tres factores fundamentales; en primer lugar, la mayor presencia de mujeres lleva a la invisibilidad de las relaciones de poder entre hombres y mujeres, se piensa que por haber más mujeres no hay desigualdad; en segundo lugar, se percibe que la desigualdad no afecta a las ONG; y en tercer lugar, comprenden esas desigualdades como una cuestión que afecta a otras organizaciones pero no a ONG que trabajan de manera solidaria y desinteresada y que se deben regir por principios éticos fundamentales.

Por su parte, también aparece la excesiva visibilidad, la cual aparece de varias formas, de una manera superficial, en la que apenas aparecen mujeres en las organizaciones, y de una manera profunda, donde la mayor parte son mujeres y ya por ello se cree que ha desaparecido la desigualdad de género.

7.2. Desigualdad de género en la política.

Para explicar las diferencias de género que aparecen en el ámbito de la política, hay que centrarse en tres aspectos o aproximaciones. La primera, aproximación estructural, que explica porque algunas son más activas políticamente que otras. En relación a la política, la educación ocupa un papel fundamental (Bennett y Bennett 1989; Martín 2004). Aquellas personas que tienen una mayor formación, estarán más preparados para obtener y procesar la información política, por tanto encontrarán menos obstáculos para poder acceder a trabajos que tengan mayores responsabilidades (Van Edith y Alf, 2000), e incluso tendrán más ambición para presentarse a cargos públicos (Fox y Leles, 2004).

La segunda, la explicación situacional, las cargas familiares que presentan las mujeres, conllevan al distanciamiento de éstas de la vida política (Belcho, 1977). Como Phillips (1991) dice, “las mujeres son excluidas de la participación en la vida pública debido al funcionamiento de sus vidas privadas. La división del trabajo doméstico entre mujeres y

hombres constituye para la mayoría de las mujeres una segunda jornada de trabajo”. El reparto de las tareas domésticas, hace aumentar el coste de la especialización laboral de la mujer, dando lugar a una segregación de los salarios por sexos (Pol avieja, 2008).

Y por último, el proceso de socialización en roles de género, que conlleva a diferentes credenciales y actitudes de la política (Jenkins, 1983; Jenkins y Noemí, 1971). Los adolescentes, tanto masculinos como femeninos, se encuentran determinados por los roles de género que establecen las sociedades sobre la “ideología inconsciente de dominación masculina” en el mundo de la política (Ven y Ven, 1970). Esto hace que las mujeres se encuentren condicionadas y demuestren poco entusiasmo por la política, desvalorándose ellas mismas para poder ejercer altos cargos públicos (Fox y Leles, 2011). Por consiguiente, que la mayoría de los altos cargos políticos estén cubiertos por hombres, provoca que las mujeres no tengan ninguna referencia para consolidar su carrera política, de ahí el poco interés (Aselara, 1990; Campbell y Wolbrecht, 2006; Koch, 1997).

7.3. Desigualdad de género en la sanidad.

El aumento de la presencia de la mujer en el mundo laboral, ha llevado consigo la aparición de nuevas desigualdades. Estas nuevas desigualdades vienen caracterizadas por varios factores como la segregación horizontal y vertical de la ocupación laboral femenina (Torns, 2007). Aunque las discriminaciones tradicionales están sufriendo un proceso de transformación, lo que conduce a una disminución de las discriminaciones directas, se van consolidando las discriminaciones indirectas (techo de cristal, discriminación salarial, acoso sexual...) (Maruani et al, 2000). Estas discriminaciones son las que están afectando a las mujeres con titulación en medicina. Las mujeres han aumentado su presencia en este campo pero con limitaciones propias de la discriminación indirecta que aparece.

Los puestos de responsabilidad en este campo no están distribuidos de manera equitativa, ya que aunque aumente la feminización en la profesión no hay mejora en la trayectoria profesional de la mujer, siendo solo de un 7% la presencia femenina en los cargos de responsabilidad en la atención especializada de hospitales y centros especializados públicos de España, como indican Arrizabalaga y Valls-Llobet (2005).

Unos de los factores que explica estas diferencias de género en el acceso a los puestos de responsabilidad, es el rol que se le impone a la mujer dentro de la familia. Se considera que la mujer presenta incompatibilidad entre la vida familiar y el éxito profesional. El gran número de horas de trabajo y el compromiso de las jefaturas de servicio, las direcciones médicas y otro tipo de cargos, no concuerdan con las tareas relacionadas con el hogar y la familia. Incluso en una encuesta realizada a los pacientes sobre el rol social de la mujer con respecto a su vida laboral, demuestra que el 70,5% de los entrevistados considera que es más difícil para la mujer ser médica y atender a su vez las tareas domésticas. Este porcentaje aumenta entre aquellos entrevistados mayores de 45 años (77.2%) (Cuesta Rubio et al., 2006).

En la sanidad las desigualdades de género provienen de las discriminaciones indirectas, destacando entre ellas:

- El *techo de cristal* definido por Burin (1996) como el conjunto de acciones destinadas a excluir a la mujer de los cargos de mando y poder, lo que impacta sobre la subjetividad de las mismas y aceptando dentro de las organizaciones sanitarias el lugar que les corresponde, lejos de los altos cargos.
- El *acoso moral y sexual* es una discriminación que padecen las mujeres dentro de la profesión médica. Arrizabalaga y Valls-Llobet (2005) señalan que puede provocar incluso el suicidio por parte de las médicas, ya que aparte del acoso se une la insatisfacción laboral provocada por no poder acceder a altos cargos de la dirección.
- El llamado *burnout* (síndrome del profesional quemado, que provoca un desgaste psíquico), permite explicar la desigualdad en el acceso a cargos de responsabilidad dentro de los hospitales. Según Arrizabalaga y Valls-Llobet (2005). Las médicas son más propensas a sufrir depresión, burnout y acoso moral en el trabajo. Esta enfermedad es más característica en hospitales que en centros de salud, donde afecta a la mujer mayor de 44 años, sin pareja estable, con más de 19 años de antigüedad y más de 11 años en el mismo puesto de trabajo, dedicando el 70% de su trabajo a los enfermos. El efecto burnout, es un

obstáculo para que las mujeres tengan más responsabilidad y compromisos y puedan desbancar que los hombres son mejores líderes y más eficientes en sus puestos de trabajo.

- Aparece también, *la identificación de poder con la figura del hombre*, es normal que el hombre dentro de una organización tenga el poder, por el contrario, si este poder está en manos de las mujeres aparece la desconfianza y la duda sobre su labor, incluso se considera que ese cargo es por causa de una excepción (Susi, 1998, Cabré i Pairet y Ortiz Gómez, 2001; Sartori, 1998). Finalmente este rol de poder por parte de los hombres, afecta en los criterios de selección a cargos de gran responsabilidad.

7.4. Desigualdad de género en el campo policial.

En el sector servicios, y más concretamente en el campo policial, encontramos diferencias y situaciones que condicionan la poca presencia femenina. Este medio policial, al igual que otros campos de seguridad, vienen marcados por normas, valores y creencias que sobrevaloran la masculinidad de sus miembros. Por tanto, esta situación ha condicionado en gran medida la selección, contratación y participación de la mujer en este sector, debido a la imagen de concepción masculina del rol y la imagen social del agente de policía. Sin embargo, los cambios sociales y laborales que se han ido produciendo a partir de 1950, han llevado a una participación de la mujer en el mercado de trabajo en el que se debe de establecer el principio de igualdad de derechos, trato y condiciones laborales para ambos sexos.

En 1970, se consigue con muchas presiones de movimientos sociales, que la mujer pueda optar a la participación de un Cuerpo de Policía con una integración plena entre sexos, evitando así la creación de Cuerpos de Policía exclusivos para mujeres; esto conllevó a la transformación de los reglamentos y la regulación laboral de los cuerpos policiales.

En España, este cambio no se consigue hasta el final de la dictadura, donde se necesitaba de un cambio y de una reestructuración en los Cuerpos de Seguridad.

Donde aparece un sistema sutil de discriminación es en la realización de las pruebas, donde aparece la sobreprotección y el paternalismo, que se hacen duraderos llegando a un sistema patriarcal dominante. La sobreprotección, se puede encontrar en la distribución de los puestos de trabajo, donde no se tienen en cuenta, las capacidades demostradas por las aspirantes en las prácticas, sino más bien los criterios de segregación sexual donde se considera a la mujer un ser vulnerable y pasivo. Esto ocasiona, que la aspirante se crea incapacitada para realizar la actividad del rol policial; por lo que se les atribuyen actividades alejadas del riesgo, tales como actividades de comunicación, administración...Este tipo de discriminación, puede llegar incluso a encontrar casos de violencia psicológica y simbólica en el puesto de trabajo, hasta el hecho de provocar la autoexclusión de la mujer para el puesto de trabajo. Esta discriminación, viene dada por aislamiento, ataque a la capacidad profesional, desconsideración, desestabilización, arrinconar a la aspirante a puestos de trabajo que nadie desea, dejarla sola en determinadas circunstancias(vigilancia de garajes, trabajos nocturnos), ignorar opiniones, no reconocer sus actuaciones, trato de objeto sexual.....aspectos ocasionales de agresión simbólica, psicológica y verbal, lo que se conoce como “mobbing” (situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una presión psicológica extrema, de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo) (Leymann, 1996; Fernández, 2002).

En estos casos se reafirman las creencias que consideran el medio policial como un campo profesional “solo para hombres”.

7.5. Desigualdad de género en poblaciones rurales.

La masculinización, es un fenómeno que constituye uno de los mayores hándicaps para el desarrollo de las áreas rurales. Sorokin y Zimmerman en la década de los veinte del pasado siglo, establecieron cuatro causas fundamentales, que explican la masculinización que se está produciendo en las áreas rurales. Las causas de orden social son:

- Correlación entre urbanización y feminización urbana, motivada por la demanda específica de mano de obra en distintos centros urbanos, lo que produce una migración selectiva.

- Carácter familiar de la actividad agraria que permite a las mujeres una inserción laboral de tipo doméstico.
- Preferencia de las mujeres a la vida urbana.
- Herencia de los predios que favorecen a una transmisión vía masculina.

La masculinización de los trabajos agrarios o la atracción que ejercen las ciudades sobre las mujeres, que viene explicada por la mayor comodidad de la vida urbana, estas son las causas fundamentales del aumento de las poblaciones rurales por parte de los hombres.

En relación a la población rural, aparece el concepto de “huida ilustrada”, una estrategia que permite abandonar el mundo rural/agrario, haciendo posible el ascenso social mediante la ocupación o profesión cualificada. Es una estrategia que está ligada a la agricultura familiar con soporte patrimonial, la cual experimenta las paradojas sociales de la modernización. Las estrategias familiares, son diferentes para hijos que para hijas, mientras que los hijos heredarán la explotación que convertirán en empresa modernizada pero familiar, las hijas serán dotadas de estudios para poder obtener un ascenso social. (De la Fuente, 1987; González, 1993).

8. Recopilación de artículos en revistas españolas sobre igualdad.

Una vez analizada la situación de la desigualdad de género en España a través de la información anterior, nos proponemos analizar como a nivel de investigación se ha tratado. Para ello se han analizado 19 artículos encontrados en dos revistas de sociología española, “Cuadernos de Relaciones Laborales” y “Revista Española de Investigaciones Sociológicas”, durante el periodo de 2008-2012. Estas revistas han sido seleccionadas por estar en las mejores posiciones en el listado *IN-RECs* que elabora la Universidad Carlos III dentro del área “sociología”. Es decir, se trata de revistas de reconocido prestigio y bien posicionadas a nivel investigador en el idioma castellano.

A partir de tales artículos, se han completado las siguientes tablas donde se da a conocer la temática seguida, la metodología empleada, las futuras ramas de investigación, etc.

Tabla 7: Número de artículos publicados sobre igualdad en el mundo laboral por revistas.

| Revista | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|--|------|------|------|------|------|
| Cuadernos de relaciones laborales | 1 | | 5 | 1 | 5 |
| Revista española sobre investigaciones sociológicas. | 3 | 1 | 1 | | 1 |

Como ya se ha nombrado con anterioridad, las revistas utilizadas, han sido “Cuadernos de relaciones laborales” y “Revista española sobre investigaciones sociológicas”.

Como se puede observar del análisis de la tabla, no se observa una tendencia clara en cuanto a la evolución de las publicaciones, si bien, cabe destacar que la revista “Cuadernos de Relaciones Laborales” tiene una mayor orientación hacia la publicación de estudios relacionados con género que la revista Española de Investigaciones Sociológicas.

Tabla 8: Artículos publicados por temática en la totalidad de las revistas

| Artículos | Concilia- ción | Segrega- ción | Igualdad | Mater- nidad | Planes Igualdad | Discri- minación |
|---|-------------------|------------------|----------|-----------------|--------------------|---------------------|
| “Mecanismos y procesos de segregación ocupacional de la mujer: las pruebas de selección al cuerpo de Policía Nacional”. | | ● | ● | | | ● |
| “Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo”. | ● | | | ● | | |
| “Incidencia política como misión de la sociología del trabajo: una propuesta que incorpora la metodología de género”. | | | ● | | | |
| “Sin presencia ni gloria: el trabajo | | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| femenino en la información cinematográfica italiana”. | | | ● | | | |
| “Condiciones de posibilidad de los Planes de Igualdad como política de promoción de la equidad en el ámbito laboral”. | ● | | | | ● | ● |
| “Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad Competitiva de las empresas y las relaciones de género” | ● | | | ● | | |
| “Perfil multivalente de las mujeres empleadas en el servicio doméstico” | | ● | ● | | | |
| “Mujeres en sanidad: entre la igualdad y la desigualdad” | | | | | | ● |
| “Percepción social de acoso sexual en el trabajo” | | | | | | ● |
| “Situación laboral de las mujeres inmigrantes en España” | | ● | ● | | | |
| “Los cuidados en las familias. Estudio a partir de 3 generaciones de mujeres en Andalucía”. | | ● | | ● | | |
| “¿Porque se van las mujeres? El continuum de movilidad como hipótesis explicativa de la masculinización rural. | | ● | ● | | | |
| “Las desigualdades de género en las ONG de desarrollo: discursos, prácticas y procesos de cambio”. | | | ● | | | ● |
| “La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas”. | | ● | | | | ● |
| “El espacionamiento de los | | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|---|---|---|--|---|
| nacimientos. Una estrategia para conciliar trabajo y familiar en España”. | ● | | | ● | | |
| “Los sistemas sexo/género en distintas sociedades: modelos analógicos y digitales”. | | | ● | | | |
| “Mérito y discriminación dentro de las organizaciones: diferencias en la evaluación y retribución de empleados/as según género y origen étnico”. | | | ● | | | ● |
| “Evolución del empleo y del paro de las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo español. El impacto de la actual crisis española”. | | ● | | | | |
| “La persistencia de las diferencias de género en el interés por la política”. | | | ● | | | |

En la tabla anterior, se muestra la temática que siguen los artículos estudiados, destacando la igualdad como tema fundamental en el que se basan para la realización de sus estudios, y concluyendo así a que la igualdad es un tema existente, cercano, y del cual no se encuentra una solución válida, a pesar de los numerosos esfuerzos mediante la instauración de planes de igualdad y políticas públicas.

Dentro de la discriminación, se encuentra el acoso sexual, las diferencias salariales por diferencia de sexo u origen étnico, desigualdades de género en diferentes ámbitos laborales...

Si bien la conciliación y la segregación, se pueden considerar un tipo de discriminación, es oportuno diferenciarlas de las discriminaciones en sí, ya que algunos autores se centran únicamente en ellas para el análisis de sus estudios.

La maternidad, es uno de los temas clave para hablar de las diferencias de igualdad existentes. A la mujer, se le sigue tratando como madre al cuidado de los hijos, y que no

tiene derecho a trabajar fuera de su hogar. A pesar de los numerosos cambios, y del aumento de la mujer al mundo laboral, el rol social sigue existiendo y sitúa a la mujer en el hogar para la realización de las tareas domésticas y el cuidado de la familia.

Tabla 9: Número de artículos publicados por Universidades.

| Universidad | Investigadores | 2008-2012 |
|--|--|------------------|
| Universidad Complutense de Madrid | <ul style="list-style-type: none"> - Miguel Figueroa-Saavedra. - Carlota Coronado Ruíz. - Esmeralda Ballesteros Doncel | 3 |
| Universidad de Oviedo | <ul style="list-style-type: none"> - M^a Carmen Rodríguez Menéndez y Carmen Fernández García. - Sandra Dema Moreno. - Marta Ibáñez Pacual | 3 |
| Universidad Pablo de Olavide (Sevilla) | <ul style="list-style-type: none"> - Carmen Botía Morillas | 1 |
| Universidad de Valladolid | <ul style="list-style-type: none"> - Rocío Pérez Guardo | 1 |
| Universidad de Salamanca | <ul style="list-style-type: none"> - M^a Carmen Patino Alonso, Purificación Vicente Galindo y Purificación Galindo Villardón | 1 |
| ENRED consultoría (Madrid) | <ul style="list-style-type: none"> - Laura Molpederes Álvarez | 1 |
| UNED | <ul style="list-style-type: none"> - Jacobo Muñoz Comet. - Luis Camarero y Rosario Sampedro | 2 |
| Universidad Rovira i Virgili (Tarragona) | <ul style="list-style-type: none"> - Inmaculada Pastor Gosálbez, Ángel Belzunegui Eraso y Paloma Pontón Merino | 1 |
| Universidad de Huelva | <ul style="list-style-type: none"> - Yolanda Navarro Abal, José Antonio Climent Rodríguez y María José Ruiz García. | 1 |

| | | |
|---|--|---|
| Instituto de Economía Geografía y Demografía CSIC | - Julia Cordero | 1 |
| MIT - | - Emilio J. Castilla | 1 |
| Universidad de Vigo | - Águeda Gómez Suárez. | 1 |
| Universidad de Barcelona. | - Tania Verge Mestre y Raúl Tormos Marín | 1 |

En esta tabla aparecen recogidas las universidades que han realizado estudios sobre temas de “igualdad” durante el periodo comprendido entre 2008-2012, y que han publicado en las revistas citadas anteriormente.

Destaca la Universidad Complutense de Madrid y la Universidad de Oviedo con tres artículos publicados cada una, seguidas de la UNED con dos artículos. Del resto de universidades se encuentra un artículo publicado sobre la temática de igualdad, en las revistas analizadas durante el periodo 2008-2012.

Aquí se muestra un mapa de la geografía española, para observar de manera visual la distribución de universidades que estudian sobre Igualdad de Género y publican en las revistas citadas.



| LEYENDA | |
|---------|--|
| SEÑA | UNIVERSIDAD |
| | Instituto de Economía, Geografía y Demografía CSIC |
| | MIT Massachusetts Institute of Technology |
| | Universidad de Vigo |
| | Universidad de Barcelona |
| | Universidad Complutense de Madrid |
| | Universidad de Oviedo |

| | |
|--|--|
| | Universidad Pablo de Olavide (Sevilla) |
| | Universidad de Valladolid |
| | Universidad de Salamanca |
| | ENRED Consultoría (Madrid) |
| | UNED |
| | Universidad Rovira y Virgili (Tarragona) |
| | Universidad de Huelva |

Tabla 10: Tipo de estudio realizado.

En esta tabla se observa, los estudios cualitativos y cuantitativos, y la recogida de datos y el tipo de análisis que se ha realizado.

| ARTÍCULOS | Tipo de estudio | Recogida de datos/Análisis |
|---|-----------------------------|---|
| “Mecanismos y procesos de segregación ocupacional de la mujer: las pruebas de selección al cuerpo de Policía Nacional”. | Cualitativo | 21 agentes de policía/ entrevistas en profundidad <ul style="list-style-type: none"> Análisis descriptivo |
| “Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo”. | Cualitativo | 9 grupos de discusión con un total de 56 participantes (57% mujeres y 43% hombres) / guion de preguntas <ul style="list-style-type: none"> Análisis descriptivo |
| “Sin presencia ni gloria: el trabajo femenino en la información cinematográfica italiana”. | Cuantitativo y cualitativo. | Se contabilizan noticias sobre trabajo con presencia femenina relacionadas con la totalidad de las noticias. Se analizan todos los contenidos. <ul style="list-style-type: none"> Análisis descriptivo |
| “Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad Competitiva de las empresas y las relaciones de género” | Cualitativo | Entrevistas en profundidad (industriales de empresa, banqueros, cajeras y enfermeras) <ul style="list-style-type: none"> Análisis descriptivo |
| | | |

| | | |
|--|----------------------|--|
| “Perfil multivalente de las mujeres empleadas en el servicio doméstico” | Cuantitativo | 878 mujeres en situación regular e irregular/cuestionario <ul style="list-style-type: none"> • Análisis Estadístico (procedimiento multivariante no lineal utilizando mínimos cuadrados alternados) |
| “Mujeres en sanidad: entre la igualdad y la desigualdad” | Empírico cualitativo | 72 médicos/as / entrevistas en profundidad <ul style="list-style-type: none"> • Análisis descriptivo |
| “Percepción social de acoso sexual en el trabajo” | Cualitativo | 126 personas (65 estudian psicología, 15 ciencias del trabajo, 44 se encuentran en el mundo laboral)/ preguntas abiertas y cerradas <ul style="list-style-type: none"> • Análisis descriptivo |
| “Situación laboral de las mujeres inmigrantes en España” | Cualitativo | Estudio de los datos de la EPA <ul style="list-style-type: none"> • Análisis descriptivo |
| “Evolución del empleo y del paro de las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo español. El impacto de la actual crisis española”. | Cualitativo | Datos de la EPA, información de 180000 individuos <ul style="list-style-type: none"> • Análisis descriptivo |
| “Las desigualdades de género en las ONG de desarrollo: discursos, prácticas y procesos de cambio”. | Cualitativo | 12 personal técnico remunerado en la organización, 12 directivos y 7 personal voluntario / entrevistas en profundidad <ul style="list-style-type: none"> • Análisis descriptivo |
| “La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas”. | Cuantitativo | Encuestas y datos de la EPA Y EES <ul style="list-style-type: none"> • Análisis Estadístico (regresión logística multinomial) |
| “El espacionamiento de los nacimientos. Una estrategia para conciliar trabajo y familiar en España”. | Cuantitativo | 871 mujeres de la Encuesta de Fecundidad y Familia <ul style="list-style-type: none"> • Análisis Estadístico |

| | | |
|---|-----------------------|---|
| | | (regresión lineal multivariada) |
| “La persistencia de las diferencias de género en el interés por la política”. | Empírico cuantitativo | Población entre 18 y 65 años N=1483 /encuesta presencial |

Por el contrario, en esta tabla se muestran los artículos que se han realizado de manera teórica.

| ARTÍCULO | TIPO DE ESTUDIO |
|--|--------------------------|
| “Los sistemas sexo/género en distintas sociedades: modelos analógicos y digitales”. | Teórico |
| “Mérito y discriminación dentro de las organizaciones: diferencias en la evaluación y retribución de empleados/as según género y origen étnico”. | Teórico |
| “¿Porque se van las mujeres? El continuum de movilidad como hipótesis explicativa de la masculinización rural. | Teórico |
| “Los cuidados en las familias. Estudio a partir de 3 generaciones de mujeres en Andalucía”. | Teórico (relato de vida) |
| “Condiciones de posibilidad de los Planes de Igualdad como política de promoción de la equidad en el ámbito laboral”. | Teórico |
| “Incidencia política como misión de la sociología del trabajo: una propuesta que incorpora la metodología de género”. | Teórico |

Como podemos observar en las tablas, el método de estudio más empleado por los autores para la realización de sus artículos, es el cualitativo. Un trabajo empírico cualitativo, se caracteriza por la realización de entrevistas o estudios de caso. Lo más destacado, son las entrevistas en profundidad realizadas a individuos y que hacen conocer más de cerca características básicas para el desarrollo del estudio. De esta

manera se conocen los datos en primera persona sobre temas como la presencia de discriminación dentro del mundo laboral tanto directa como indirecta, y las desigualdades que sufren las mujeres en algunos sectores laborales. Las entrevistas en profundidad se realizan a un pequeño grupo de individuos previamente seleccionados estratégicamente

El siguiente tipo de estudio realizado, es el teórico, donde los autores explican determinados temas a través de reflexiones, investigaciones o relatos de vida. En este tipo de estudio no se recogen datos, si no que se investigan las situaciones y las características de los temas a estudiar.

El método menos empleado, es el trabajo empírico cuantitativo, que se caracteriza por encuestas o cuestionarios a muestras amplias de individuos. Generalmente en los estudios recogidos, estos datos son obtenidos de la EPA (encuesta de población activa), ESS (encuesta social europea) y a través del INE (instituto nacional de estadística).

Tabla 11: Principales conclusiones.

| ARTÍCULOS | CONCLUSIONES |
|---|--|
| <p>“Mecanismos y procesos de segregación ocupacional de la mujer: las pruebas de selección al cuerpo de Policía Nacional”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Figueroa-Saavedra (2008) | <p>A pesar de que las pruebas de selección están sujetas a derecho, existen factores sociales, culturales y corporativos que afectan el acceso de la mujer al cuerpo policial. Tales factores pueden ser; la talla mínima es superior a la media nacional; test psicológicos masculinizados; diferencias de hábito en la actividad física; estado de embarazo y sobreprotección y paternalismo como método de discriminación “bienintencionada”.</p> |
| <p>“Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rodríguez Menéndez • Fernández García (2010) | <p>Para las mujeres el trabajo productivo significa satisfacción laboral, pero les resulta difícil conciliar el trabajo con la vida familiar. En algunos casos los graves problemas para conciliar trabajo y familia, han causado que la mujer abandone su puesto de trabajo porque se sienta culpable de descuidar a sus hijos, sentimiento de “mala madre”, que no aparece en el caso del varón.</p> |

| | |
|---|---|
| <p>“Incidencia política como misión de la sociología del trabajo: una propuesta que incorpora la metodología de género”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Botía Morillas • Duarte Sánchez <p>(2010)</p> | <p>La sociología, trata de comprender y explicar problemas sociales, por tanto la incorporación del género es una de las tareas principales fuera y dentro de las decisiones políticas. Hay que seguir una metodología de género que permita luchar no solo contra las desigualdades de género, sino también con el acceso y control a recursos y beneficios tales como empleo, participación política, dinero, poder social...</p> |
| <p>“Sin presencia ni gloria: el trabajo femenino en la información cinematográfica italiana”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coronado Ruíz <p>(2010)</p> | <p>En los noticiarios italianos producidos entre 1945 y 1953, no se recoge la importancia que tuvo el trabajo de la mujer durante la segunda guerra mundial, y con ello tampoco recoge los graves problemas ocasionados con el despido de las mujeres al finalizar ésta. La presencia de la mujer en los noticiarios es escasa, y a pesar de que las mujeres desarrollan su actividad en diversos sectores, los noticiarios, centran su atención en algunos de ellos (agricultura, artesanía, costura).</p> |
| <p>“Condiciones de posibilidad de los Planes de Igualdad como política de promoción de la equidad en el ámbito laboral”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ballesteros Doncel <p>(2010)</p> | <p>Los Planes de Igualdad, no podrán eliminar por sí solos las prácticas discriminatorias de los mercados de trabajo, pues estos planes son obligatorios para empresas de más de 250 empleados, y las iniciativas para implementarlos voluntariamente son nulas. Se pretende que el Ministerio de Igualdad establezca un guía técnica para establecer en las organizaciones criterios comunes para conseguir una igualdad de oportunidades entre la población.</p> |
| <p>“Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad Competitiva de las empresas y las relaciones de género”</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pérez Guardo <p>(2010)</p> | <p>Cada vez resulta más complicado compaginar los tiempos de trabajo con la vida familiar. El tiempo de trabajo, no tiene en cuenta el tiempo doméstico y de cuidados, como consecuencia de que el modelo de mujer ama de casa no ha desaparecido a pesar de su incorporación al mundo laboral.</p> |
| <p>“Perfil multivalente de las mujeres empleadas en el servicio doméstico”</p> <ul style="list-style-type: none"> • Patino Alonso • Vicente Galindo | <p>Las mujeres empleadas en el servicio doméstico, tienen gran peso en el hogar salmantino, y especialmente en los municipios urbanos. Las mujeres empleadas en este servicio, presentan estudios bajos o nulos, su edad media es de más de 40 años y se encuentran en situación irregular mayoritariamente, por lo que</p> |

| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Galindo Villardón (2011) | <p>las cotizaciones a la Seguridad Social son muy bajas y las trabajadoras no están dadas de alta.</p> |
| <p>“Mujeres en sanidad: entre la igualdad y la desigualdad”</p> <ul style="list-style-type: none"> Pastor Gosálbez Belzunegui Eraso Pontón Merino (2012) | <p>A pesar del aumento de estudiantes de medicina, de las residentes y de las médicas facultativas, en los puestos de gestión y dirección de hospitales no se observa ese aumento. Esta discriminación de género es generalizada, ya que a la mujer se le atribuye el rol de familia por lo que no se le permite alcanzar altos cargos. Aunque la posición de médicos y médicas es considerar que no existe discriminación, cabe mencionar que no es una discriminación directa la que sufren, sino discriminaciones indirectas tales como techo de cristal, burnout, acoso moral...</p> |
| <p>“Percepción social de acoso sexual en el trabajo”</p> <ul style="list-style-type: none"> Navarro Abal Climent Rodríguez Ruíz García (2012) | <p>El acoso sexual, es un tipo de discriminación del que se conocen pocas denuncias. Aparece entre personas con distinto poder, y afecta generalmente a las mujeres. Este acoso viene precedido por un chantaje para obtener beneficios laborales, o simplemente puede ser para humillar o amenazar al acosado. El acoso tiene consecuencias para quienes lo padecen, tales como impotencia, enfermedad física, bajo rendimiento, estrés, depresión...</p> |
| <p>“Situación laboral de las mujeres inmigrantes en España”</p> <ul style="list-style-type: none"> Molpederes Álvarez (2012) | <p>La situación que presentan las mujeres inmigrantes en el ámbito laboral español, está marcada por condiciones precarias, desarrollando trabajos en los nichos laborales menos deseables por condiciones, protecciones legales, remuneración y reconocimiento social. Por tanto ya no solo se presenta discriminación laboral por ser mujer, también se tiene en cuenta la raza, clase, origen étnico y nacionalidad.</p> |
| <p>“Evolución del empleo y del paro de las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo español. El impacto de la actual crisis española”.</p> <ul style="list-style-type: none"> Muñoz Comet (2012) | <p>La crisis económica actual, no afecta de igual modo a las personas empleadas. Las mujeres inmigrantes, están soportando mejor esta recesión en relación a los varones inmigrantes donde las tasas de paro han aumentado. En relación a las mujeres españolas, están experimentando pérdidas más moderadas, y un mayor tiempo en el mercado laboral parece ser un factor de</p> |

| | |
|---|---|
| | protección del empleo. |
| <p>“Los cuidados en las familias. Estudio a partir de 3 generaciones de mujeres en Andalucía”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pedrero Nieto (2012) | <p>Los cuidados, al igual que la maternidad, siguen siendo tareas vinculadas directamente a las mujeres. Los cuidados a personas dependientes han sido realizados por la propia familia, pero ahora bien, el número de personas mayores se incrementa a la vez que la mujer se introduce en el mundo laboral y por tanto descende el número de cuidadoras. Por ello hay que socializar los cuidados, y deben de formar parte de la legislación y las políticas públicas.</p> |
| <p>“¿Porque se van las mujeres? El continuum de movilidad como hipótesis explicativa de la masculinización rural.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Luis Camarero • Rosario Sampedro (2008) | <p>La masculinización de las poblaciones rurales, se está convirtiendo en un problema endémico. Las migraciones están enlazadas con el nivel de estudios, situación laboral y prácticas de movilidad. El trabajo familiar, sólo permite a la mujer un trabajo doméstico, de ahí que las mujeres emigren hacia las ciudades para obtener un mayor rendimiento laboral que concuerde con su nivel de estudios, mientras que los hombres heredarán el trabajo familiar del medio rural en gran parte de los casos.</p> |
| <p>“Las desigualdades de género en las ONG de desarrollo: discursos, prácticas y procesos de cambio”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sandra Dema Moreno (2008) | <p>Las ONG, al igual que el resto de organizaciones, también presentan desigualdad de género en su estructura. Los efectos de desigualdad, son la invisibilidad y excesiva visibilidad de las mujeres frente a los hombres. La presencia masiva de mujeres en las ONG, no oculta los problemas de desigualdad.</p> |
| <p>“La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Marta Ibáñez Pascual (2008) | <p>El aumento de la mujer al mundo productivo, no disminuye la segregación en los puestos de trabajo, ya que éste aumento se produce en ocupaciones feminizadas. La segregación ocupacional también afecta a la discriminación indirecta de las mujeres en el mercado laboral, donde los trabajos feminizados obtienen menos remuneración.</p> |
| <p>“El espacionamiento de los nacimientos. Una estrategia para conciliar trabajo y familiar en España”.</p> | <p>Las mujeres espacion los nacimientos de una manera estratégica para hacer que el empleo y la maternidad sean más compatibles. La ayuda en las tareas domésticas y trabajar fuera</p> |

| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Julio Cordero (2009) | <p>del hogar, pueden ser aspectos importantes para decidir el intervalo entre el primer y segundo hijo.</p> |
| <p>“Los sistemas sexo/género en distintas sociedades: modelos analógicos y digitales”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Águeda Gómez Suárez (2010) | <p>Según las diferentes culturas sexuales, se encuentran diferencias en sus sistemas sexo/género y su orden socio sexual. Hay muchas ideologías sexuales que entienden lo masculino y femenino de manera diferente; de ahí que el dominio masculino y el modelo dual sexo/género, no son realidades universales sino características de los diferentes sistemas sexo/género.</p> |
| <p>“Mérito y discriminación dentro de las organizaciones: diferencias en la evaluación y retribución de empleados/as según género y origen étnico”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emilio J. Castilla (2010) | <p>Los procesos organizativos que se utilizan para fijar la retribución de los trabajadores/as, pueden generar desigualdades salariales dentro de las organizaciones. Los aumentos salariales son dispares en los casos en los que el rendimiento entre empleados es idéntico, debido a la diferencia de género, origen étnico o nacionalidad. Por tanto, las discriminaciones y desigualdades aparentes en las organizaciones son debido a razones de género y origen étnico.</p> |
| <p>“La persistencia de las diferencias de género en el interés por la política”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tania Verge Mestre • Raúl Tormos Marín (2012) | <p>Las desigualdades de género también se ven reflejadas en el interés por la política. A pesar de que la participación de la mujer al trabajo ha aumentado, la desigualdad en la división sexual del trabajo doméstico reduce el tiempo libre de las mujeres así como las habilidades, recursos y conexiones sociales que podrían fomentar su implicación política, lo cual conlleva a mantener las diferencias de género en este ámbito.</p> |

❖ Futuras líneas de investigación.

Muchos son los autores, que proponen un seguimiento de estudio sobre los temas que ellos han investigado, y de los cuales hay poca información al respecto.

- M^a Carmen Rodríguez Menéndez y Carmen M^a Fernández García, en su estudio sobre “Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo”, siguen una línea similar a otras investigaciones, y proponen que se siga investigando sobre la importancia que tiene para la mujer la realización de un trabajo productivo.

- Jacobo Muñoz Comet, en su artículo “Evolución del empleo y del paro de las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo español. El impacto de la actual crisis económica”, determina que los resultados expuestos deberían de profundizarse y estudiarse en futuros artículos que permitan conocer el verdadero efecto que tiene el capital humano en la segmentación del mercado laboral.
- Mercedes Pedrero, “Los cuidados en las familias. Estudio a partir de tres generaciones de mujeres en Andalucía”, presenta un tema puntero, y expone su metodología con claridad para orientar a futuros estudios sobre la temática de la realización de los cuidados en las familias.
- Julia Cordero, en su estudio sobre “ El espacionamiento de los nacimientos: una estrategia para conciliar trabajo y familiar en España”, da a conocer, que los intervalos entre nacimientos, es un tema poco estudiado en comparación con otros aspectos relacionados con la fecundidad. Señala, que su estudio poder ser continuado y completado por diferentes vías, tales como; análisis comparado entre diferentes países para determinar cómo se compagina empleo y maternidad; analizar las características de los empleos femeninos; y determinación de las vías más adecuadas para la medición del espacionamiento de los nacimientos.

9. Conclusión.

La igualdad de género es un derecho fundamental reconocido a nivel internacional y por la Constitución Española. Sin embargo, los datos analizados al inicio de este TFC ponen de manifiesto la desigualdad de género existente en el ámbito laboral y que afecta a la tasa de ocupación, la secreción horizontal y vertical o al uso de trabajos a tiempo parcial. Esto se debe fundamentalmente a la concepción tradicional del rol de la mujer como sustento del hogar y cuidadora de los hijos, y aunque la realidad está cambiando poco a poco, lo cierto es que todavía existen bastantes diferencias entre hombres y mujeres en relación a la igualdad de oportunidades.

Como se ha visto reflejado en las líneas anteriores, el trabajo productivo es una fuente importante de satisfacción personal para la mujer, pero se observan grandes dificultades para conciliarlo con las obligaciones familiares. El trabajo fuera de casa provoca una sensación de culpabilidad que les hace reducir su jornada laboral o bien abandonar su puesto de trabajo. Para la mujer su elección profesional está condicionada por la maternidad.

La metodología empleada para llevar a cabo el desarrollo de este trabajo de investigación se ha basado en la recopilación de los artículos publicados en dos grandes revistas españolas sobre sociología. El estudio de tales artículos me ha permitido hacerme una idea de la situación de la desigualdad desde distintos puntos de vista y examinar cómo se investiga en temas de igualdad de género. Tras el análisis de los artículos he llegado a la conclusión de que la igualdad de género no se basa únicamente en el cuidado de hijos o familiares, o la realización de tareas domésticas por parte de la mujer, si no que la mujer se enfrenta a más dificultades en el desarrollo de una actividad laboral fuera de su hogar, ya que son muchas las trabas que impiden a la mujer ascender a altos cargos dentro de las organizaciones –techo de cristal-, y muchas son las dificultades también que encuentran para acceder a determinados sectores.

La igualdad de género viene regulada por la elaboración de Planes de Igualdad y Políticas Públicas, pero tales esfuerzos por conseguir los mismos derechos y oportunidades para hombres y mujeres no son suficientes, sino que hay que seguir trabajando para conseguir que las mujeres tengan mayores facilidades para acceder al mundo laboral y, por tanto, conseguir una sociedad más justa y equitativa.

10. Referencias bibliográficas.

- ANKER, R. (1997), "La segregación ocupacional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías" *Revista Internacional del Trabajo*, vol 116, 343-369
- ARENDELL, T. (2000), "Conceiving and investigating motherhood: the decade's scholarship", *Journal of Marriage and the Family*, 62, 1192-1207
- ARRIZABALAGA, Pilar y VALLS LLOBET, Carme (2005) "Las mujeres médicas: de la incorporación a la discriminación", *Medicina Clínica*, Barcelona, 125, 103-107
- ASTELARRA (1990) "Las mujeres y la política", en J. ASTELARRA, *Participación y política de las mujeres*, Madrid.
- BALLESTEROS DONCEL, Esmeralda, (2010) "Condiciones de posibilidad de los Planes de Igualdad como política de promoción de la equidad en el ámbito laboral" *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 28, nº1, 133-150
- BARON, JAMES N. y ANDREW E. NEWMAN (1990) "For What It's Worth: Organizations, Occupations, and the Value of Work Done by Women ND Non-whites", *American Sociological Review*, 55, 155-175
- BEM; DARYL J .BEM; SANDRA L. (1970) "Case Study of a Non-Conscious Ideology". *Training the Woman to know her Place*, en D. J. BEM (ed) *Beliefs, Attitudes and Human Affairs*, Belmont: Brooks/ Cole.
- BENNETT, LINDA M. L. y STEPHEN S.BENNETT (1989) "Enduring Gender Differences in Interest in Politics. The Impact of Socialization and Political Dispositions", *American Politics Research*, 17, 105-22.
- BIANCHI, S. M. (2000), "Maternal employment and time with children: dramatic change or surprising continuity?" *Demography*, 37. 401-414
- BOTIA MORILLAS, Carmen y DUARTE SANCHEZ, Alejandro, (2010) "Incidencia política como misión de la sociología del trabajo: una propuesta que incorpora la metodología de género", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 28, nº2, 277-298
- BURIN, M. (1996) *Género, psicoanálisis, subjetividad*. Buenos Aires: Paidós.
- CABRÉ I PAIRET, M; ORTIZ GOMEZ (2001) "Sanadoras, matronas y médicas en Europa, siglos XII-XX". Barcelona: Icaria
- CAMARERO, Luis y SAMPEDRO, Rosario, (2008) "¿Por qué se van las mujeres? El continuum de movilidad como hipótesis explicativa de la masculinización rural", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* nº124, 73-105

- CAMPBELL, DAVID E. y CHRISTINA WOLBRECHT (2006) “See Jane Run: Women Politicians as Role Models for Adolescents”, the Journal of Politics, 68, 233-247
- CASTILLA, Emilio, (2010) “Mérito y discriminación dentro de las organizaciones: diferencias en la evaluación y retribución de emleados/as según género y origen étnico”, Revista Española de Investigaciones Sociológicas nº129, 61-105
- CASTILLO, A. (1997) “El acoso sexual en el trabajo y en los centros de estudio: flagelo a derrotar”, Revista Venezolana de Estudios de la Mujer. Vol. 2 Núm 5.
- COHEN, PHILIP N. y MATT L. HUFFMAN (2003) “Individuals, Jobs and Labor Markets: The Devaluation of Women’s Work across U.S. Labor Markets”. American Sociological Review, 68, 443-463
- COMISION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO DE EEUU, (1980) Guías sobre el Hostigamiento Sexual y el Empleo
- CORDERO, Julia, (2009) “El espacionamiento de los nacimientos: una estrategia para conciliar trabajo y familia en España”, Revista Española de Investigaciones Sociológicas nº128, 11-33
- CORONADO RUIZ, Carlota, (2010) “Sin presencia ni gloria. El trabajo femenino en la información cinematográfica italiana”, Cuadernos de Relaciones Laborales 28, nº2, 323-345
- DE LA FUENTE, G. (1987) “Las jóvenes rurales en la encrucijada. El caso castellano”, en Agricultura y Sociedad. Nº42, 47-71
- DEMA MORENO, Sandra, (2008) “Las desigualdades de género en las ONG de desarrollo: discursos, prácticas y procesos de cambio”, Revista Española de Investigaciones Sociológicas, nº122, 119-144
- DILWORTH, J. E. L (2004), “Predictor os negative spillover from family to work”, Journal of Family Issues, 25, 241-261
- FABREGAT MONFORT, G. (2007) “Los planes de igualdad como obligación empresarial”, Albacete, Editorial Bormarzo
- FERNANDEZ GARRIDO, Julio (2002), “El entorno de violencia psicológica en el trabajo: ¿entre el buen salvaje y el “homo-homini-Iupues”?” Cuadernos de relaciones laborales. Vol 20 Núm 2: pp 351-382
- FIGUEROA SAAVEDRA, Miguel (2008) “Mecanismos y procesos de segregacion v ocupacional de la mujer: las pruebas de selección al cuerpo de Policia Municipal”, Cuadernos de Relaciones Laborales, 26 nº1, 151-178

- FOX, RICHARD L. y JENNIFER L. LAWLESS (2004) “Entering the Arena? Gender and the Decision to Run for Office”, *American Journal of Political Science*, 48, 264-280
- GAREY, A.I (1995), “Constructing motherhood on the night shift: workin mothers as stay-at-home moms”, *Qualitative Socilogy*, 18, 415-437
- GOMEZ SUAREZ, Águeda, (2010) “Los sistemas sexo/género en distintas sociedades: modelos analógicos y digitales”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* nº130, 61-96
- GONZALEZ, J. J. (1993) “Efectos perversos de las estrategias familiares en agricultura”, en L. Garrido y E. Gil Calvo, *Estrategias Familiares*, Madrid, Alianza Universidad
- GUENDOUZI, J. (2006) “The guilt thing: balancing domestic and professional roles”, *Journal of Marriage and Family*, 68, 901-909
- HILL, E. J. , MARTINSON, V. , FERRIS, M. (2004) “New-concept part-time employment as a work-family adaptive strategy for women professionals with small children” *Family Relations*, 53, 282-292
- HUFFMAN, MATT y STEVEN C. VELASCO (1997) “When More Is Less”, *Work and Ocupations*, 24, 214-245.
- IBAÑEZ PASCUAL, Marta, (2008) “La segregación ocupacional por sexo a examen”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* nº123, 87-122
- INSTITUTO DE LA MUJER (2008) *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa*.
- INSTITUTO DE LA MUJER (2007) *Mujeres y hombres en España*. 2008 Madrid, Instituto de la mujer
- JENNINGS y RICHARD G. NIEMI (1971) “The Division of Political Labor between Mothers and Fathers”, *American Political Science Review*, 65, 69-82
- JOHNSTON, D. , SWANSON, D. (2004) “Moms hating moms: the internalization of mother war rhetoric”, *Sex Roles*, 51, 497-519
- JOHNSTON, D., SWANSON, D. (2006) “Constructing the “good mother”: the experience of mothering ideologies by work status”, *Sex Roles*, 54, 509-519
- JOHNSTON, D; SWANSON, D. (2007) “Cognitive acrobatics in the construction of worker-mother identity”, *Sex Roles*, 57, 447-459
- KOCH, Jeffrey (1997) “Candidate Gender and Women’s Psychological Engagement in Politics” *American Politics Quarterly*, 25, 118-134

- KREIMER, M (2004) "Labour Market Segregation and the Gender-Based Division of Labour", *European Journal of Women's Studies*, vol nº 2, 223-246
- LEYMAN, Heinz 1996 "Mobbing: la persécution au travail" Paris: Editions du Seuil.
- MARTIN, Irene (2004) "Significados y orígenes del interés por la política en dos nuevas democracias: España y Grecia", tesis doctoral, Madrid: Instituto Juan March
- MARTINEZ, C.; VERA, J.; PATERNA, C.; ALCARAZ, A. R. (2002) "Antecedentes del conflicto interrol y su relación con el autoesquem de género", *Anales de Pedagogía*, 18, 305-317
- MARUANI, M.; ROGERAT, C.; TORNS, T. (2000) "Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo". Barcelona: Icaria
- MEIL, G. (2005) "El reparto desigual del trabajo doméstico y sus efectos sobre la estabilidad de los proyectos conyugales", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 111, 163-180
- MOLPECERES ALVAREZ, Laura, (2012) "Situación laboral de las mujeres inmigrantes en España", *Cuadernos de Relaciones Laborales* 30, nº1, 91-113
- MUÑOZ COMET, Jacobo, (2012) "Evolución del empleo y del paro de las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo español. El impacto de la actual crisis económica", *Cuadernos de Relaciones Laborales* 30, nº1, 115-137
- NAVARRO ABAL, Yolanda; CLIMENT RODRIGUEZ, José Antonio y RUIZ GARCIA, María José, (2012) "Percepción social de acoso sexual en el trabajo", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº2, 541-561
- OIT (1997) "Desagradable, no deseado y cada vez más ilegal: el acoso sexual en el lugar de trabajo", *Revista Trabajo*. Vol 19, 24-29
- OIT (2009) Trabajo y familia: ¡Compartir es la mejor forma de cuidar!
- PATERNA, C.; MARTINEZ, C. (2003) "Tradicionalismo de los roles maternas y la relevancia del trabajo", *Intervención Psicosocial*, 12, 83-93
- PASTOR GOSALVEZ, Inmaculada; BELZUNEGUI ERASO, Ángel y PONTON MERINO, Paloma, (2012) "Mujeres en sanidad: entre la igualdad y la desigualdad", *Cuadernos de Relaciones Laborales* 30, nº2, 497-518
- PATINO ALONSO, M^oCarmen; VICENTE GALINDO, Purificación y GALINDO VILLARDÓN, Purificación, (2011) "Perfil multivariante de las mujeres empleadas en el servicio doméstico", *Cuadernos de Relaciones Laborales* 29, nº2, 393-416

- PHILLIPS, Anne (1991) "Engendering Democracy", University Park: The Pennsylvania State University Press.
- POLAVIEJA, Javier (2008) "The Effect of Occupational Sex-Composition on Earnings: Job-Specialization, Sex-Composition on Earnings: Job-Specialization, Sex-Role Attitudes and the Division of Domestic Labour in Spain", *European Sociological Review*, 24, 199-213
- PRIETO, C. (2007) "Trabajo, género y tiempo social". Madrid: Hacer Editorial y Editorial complutense
- RODRIGUEZ MENENDEZ, M^o Carmen y FERNANDEZ GARCIA, Carmen, (2010) "Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 28, n^o2, 257-275
- SANTOS, A. Y POVEDA, R. (2001) "Trabajo, empleo y cambio social". Valencia: Tirant lo Blanch
- SANTOS O. (1995) "Sociología del trabajo". Valencia: Tirant lo Blanch
- SARTORI, D. (1998) "La autoridad en cuestión". En *HIPATIA. Autoridad científica, autoridad femenina*. Madrid: HORASY HORAS, 59-85
- SOROKIN, P. Y SIMMERMAN, C. (1929) "Principles of Rural-Urban Sociology", Nueva York, Henry Holt and Company.
- SUSI, E. (1998) "Las felices anomalías". En *HIPATIA. Autoridad científica, autoridad femenina*. Madrid: HORAS Y HORAS 13-20
- TAM, TONY (1997) "Sex Segregation and Occupational Gender Inequality at Work: The Sources and Consequences of Specialized Training?", *American Journal of Sociology*, 102, 1652-1692.
- TINGEY, H. KIGER, G. RILEY, P.J (1996) "Juggling multiple roles: perceptions of working mothers", *Social Science Journal*, 33, 183-191
- TOBIO, C. (1998) "Roles de género y la relación familia-empleo", *Asparkia: Investigación Feminista*, 9, 21-44
- TOBIO, C. (2005) "Madres que trabajan. Dilemas y estrategias". Madrid, Cátedra
- TORNS, T. CARRASQUER, P., PARELLA, S. RECIO, A. (2007) "Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses". Barcelona. Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones.
- UNION GENERAL DE TRABAJADORES, (1994) "Guía sindical sobre acoso sexual en el trabajo", Madrid: UGT-Departamento de la mujer.

UNION DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACION (UPCN), (1997) "Violencia laboral. Estudio sobre acoso Sexual". Buenos Aires:Secretaría de la mujer de UPCN.

VAN DETH y MARTIN EFF (2000) "Political Involvement and Apathy in Europe 1973-1998", Working Paper 33, Mannheim: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.

VERGE MESTRE, Tania y TORMOS MARIN, Raúl, (2012) "La persistencia de las diferencias de género en el interés por la política", Revista Española de Investigaciones Sociológicas nº138, 89-108

WELCH, Susan (1997) "Women as Political Animals? A test of Some Explanations for Male-Female Political Participation Differences", American Journal of Political Science, 21, 711-730.