

UNIVERSIDAD MIGUEL HÉRNANDEZ DE ELCHE
FACULTAD CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS



**“LA MUJER AUTÓNOMA EN LA ACTUALIDAD Y SU
REPERCUSIÓN SOCIAL”**

TRABAJO FIN DE GRADO

Curso académico 2016/2017

AUTOR/A: Saskia María Fernández Lafuente

TUTOR/A: María Pilar Ayuso González

ABSTRACT

En los últimos años, se ha avanzado acerca de la desigualdad de género en el mundo laboral. Pero todavía queda un largo recorrido que mejorar. En este trabajo he investigado acerca de la situación laboral de la mujer en la actualidad. Realizando comparativas hombre mujer. El estudio se basa en la búsqueda de posibles diferencias de género ante un mismo trabajo. Observando si existen cambios salariales, en la posición jerárquica o sociales.

En primer lugar, he hallado como el sector femenino tiene mayores dificultades para obtener ascensos en puestos directivos, a pesar de tener mayor porcentaje de estudios superiores que los hombres, además ellas obtienen salarios más bajos que la población masculina por la realización de un mismo trabajo.

También encontramos profesiones que en su gran mayoría están ocupadas por trabajadoras, mientras que en otros apenas existe representación femenina.

Según los datos son ellas las que se ocupan principalmente de las cargas familiares, cuidado de menores, adultos, enfermos o incapacitados. Esta visión genera una gran desventaja para la mujer en la conciliación laboral, personal y familiar, ya que no le permite desarrollarse profesionalmente en el mundo laboral.

Las dificultades para obtener ascensos, trabajos de mayor cualificación, pensiones y retribuciones más altas. Han generado el aumento del papel de la mujer como empresaria. De hecho, las mujeres actualmente, son el motor principal del sector empresarial autónomo.

Para concluir, confirmo que se necesitan mejoras para lograr que el papel de la mujer en el mundo profesional se equipare al del hombre y dejar atrás cualquier tipo de discriminación laboral. Existen herramientas para conseguir este objetivo, debemos conseguir que se lleven a cabo.

In the last years there has been some progress to solve the discrimination of the woman in the professional world but there are still many things to improve. I have researched in this work about some of these things like the employment status of woman nowadays, making comparisons between both genres in similar situations like working in the same job looking for differences in salary, hierarchical position or other kinds of differences.

First of all, I have found that woman have more difficulties to ascend to management positions despite of they have higher education, also they got lower salary that man in the same work position.

Another fact I have discovered is that in some business sectors many of workers are woman meanwhile in other ones there are almost no woman working on it.

Furthermore, according to the data that I have compiled, the role of female in society is more like housewife to take care of children, adults, sick or disabled people and less the role of worker in the family, that vision has been a big disadvantage for the woman for decades because they couldn't develop his professional skills properly.

As a result of all this difficulties that I have mentioned before, the woman has been forced to make his path in professional world through his own business becoming freelance, in fact they are currently the biggest group in this area of labor growing in numbers even when an economic crisis is hitting the economy of the country.

In conclusion, I can guarantee there's a long journey in front of us to make the role of the woman in the professional world equal to the man's role and left behind all this years of discrimination, we have the tools and we only have to make it happens.



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. EVOLUCIÓN DE LA MUJER EN ÁMBITO LABORAL	6
2.1. EVOLUCIÓN DE LA MUJER EN MATERIA LABORAL	6
2.2. INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN EL TRABAJO	7
2.3. EVOLUCIÓN DE LA MUJER RESPECTO SU FORMACIÓN	8
3. DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES	14
3.1. SUELO PEGAJOSO, TECHO Y ACANTILADO DE CRISTAL.....	15
3.2. DISCRIMINACIÓN SALARIAL.....	19
3.3. FACTORES DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO	24
3.4. ACOSO LABORAL-MOBING POR RAZÓN DE SEXO	29
4. MEDIDAS PARA FOMENTAR LA IGUALDAD	32
4.1. HERRAMIENTAS PARA CORREGIR LA BRECHA SALARIAL	32
4.2. DISTINTIVO DE IGUALDAD EN LA EMPRESA.....	34
4.3. LAS EMPRESAS DE LA RED DIE	36
4.4. INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	39
4.5. FACILITAR EL ACCESO DE LAS MUJERES A PUESTOS DIRECTIVOS	40
5. LA MUJER COMO TRABAJADORA AUTÓNOMA	44
5.1. AUMENTO MUJER EMPRENDEDORA	44
5.2. DESAFIO MUJER RURAL	47
5.3. MUJER Y TIC.....	48
5.4. ASOCIACIÓN PARA MUJER EMPRENDEDORA.....	49
6. SEGURIDAD SOCIAL Y CONCILIACIÓN	51
7. ARTÍCULO DE OPINIÓN	59
8. CONCLUSIONES	62
9. JURISPRUDENCIA	64
10. ANEXO LEGISLATIVO	68
11. BIBLIOGRAFÍA	69

1. INTRODUCCIÓN

Se elabora este trabajo con el fin del estudio de la mujer en la actividad laboral del sistema español. Aunque los gobiernos articulen políticas públicas de acción positiva, realicen campañas para la promoción de la igualdad y se haya avanzado significativamente, todavía encontramos desigualdades que afectan a la situación actual de las mujeres. El objetivo principal de este trabajo es la constatación o no del tipo de desigualdades reales que encontramos en el mercado laboral. En primer lugar, se expondrá la diferenciación de género reflejada en la segregación de puestos de trabajo, disminución salarial, presencia femenina actual en las instituciones y bases de cotización. Posteriormente, se incluyen medidas para avanzar en estos aspectos, marcando como meta alcanzar la paridad. Aportando soluciones, herramientas y métodos concretos.

Una vez documentada la existencia de la desigualdad, se procede a la investigación de la mujer autónoma en el ámbito empresarial, como paliativo ante las trabas encontradas en el mundo laboral para este sector, así como las barreras que dificultan una eficaz conciliación personal, laboral y familiar. Estas dificultades vienen dadas por un orden arcaico establecido, es decir, el peso, que aún tiene el papel de la mujer en la sociedad, arrastrado aún desde tiempos pasados, y que poco a poco a pesar de algún salto espectacular en algunos momentos, no acaban de ser definitivos ni suficientes. Mencionar, además que causas de tipo biológicas, como veremos en un apartado se unen al resto de los escalones que forman una auténtica escalera de trabas que impide la incorporación del pleno derecho de la mujer en este ámbito.

Se incluye también la labor de la mujer, desde su iniciación en la enseñanza superior con vistas a su incorporación definitiva en la sociedad. En todos los ámbitos, tanto urbanos, tecnológicos como rurales.

2. EVOLUCIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL

2.1. EVOLUCIÓN DE LA MUJER EN MATERIA LABORAL

Con la creación de la Constitución Española el 6 de diciembre de 1978, el papel de la igualdad en el sistema español se legitimó, pasó a ser un principio jurídico reconocido en nuestro país. En 1980 fue aprobado el Estatuto de los Trabajadores que aportó nuevas medidas políticas y sociales. Destaco su *artículo 28* donde se reconoce igualdad salarial sin discriminación retributiva entre mujeres y hombres. También en su *artículo 24* menciona los ascensos, además de la promoción profesional garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta. Esto no fue suficiente ya que en la práctica seguía existiendo discriminación para que las mujeres pudieran obtener igualdad de condiciones, por ello por medio de la Ley 16/1983, de 24 de octubre, publicada en el Boletín del Estado el 26 de octubre, se crea el Instituto de la Mujer como organismo responsable de elaborar políticas de igualdad. La igualdad entre hombres y mujeres llega a ser un principio jurídico universalmente reconocido. La Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983 destaca la eliminación de todas las formas de discriminación sobre la mujer. Dicha Asamblea anteriormente en 1948 aprobó la Declaración Universal de los Derechos Humanos entre sus artículos también se encuentran reguladas materias de igualdad.

Además, el primer plan para la igualdad de oportunidades que creó el Instituto de la Mujer se incorporó en 1986, supuso una estrategia política para mejorar la situación social de la mujer en materia de igualdad en el ordenamiento jurídico, familia, protección social, educación, cultura, empleo, relaciones laborales, salud, cooperación internacional y asociacionismo.

La importancia por parte de los poderes públicos en la intervención del buen funcionamiento de un sistema igualitario ha sido necesaria, por ello el *artículo 9* de la Constitución Española recoge garantías de los derechos de la mujer como la conciliación entre la vida personal y familiar, la promoción de las condiciones de libertad e igualdad del individuo para que sean reales y efectivas. Recoge también artículos como el *artículo 14* por el cual todos los españoles son iguales ante la ley. El *artículo 35* donde protege la no discriminación en el contrato de trabajo y el 39 en el que se establece la protección a la familia, mujer e hijos.

La igualdad supone un principio fundamental en la Unión Europea, considerado desde el Tratado de Ámsterdam en 1999, basado en el Tratado de Roma 1957, un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión, así como de sus miembros.

La importancia de acabar con la discriminación se recoge en numerosas leyes, como la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo que establece un programa para la igualdad efectiva de hombres y mujeres e incorpora mejoras.

En el año 2013 la Organización Internacional del Trabajo¹ crea una guía introductoria de igualdad salarial para asegurar que el trabajo entre hombres y mujeres sea valorado adecuadamente y poner fin a la discriminación salarial, con el fin fundamental de conseguir un Estado de Bienestar. Anteriormente en el año 1951 la OIT establece el Convenio nº100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.

2.2. INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN EL TRABAJO

A partir del periodo político conocido como la Transición, el número de mujeres trabajadoras se incrementó. El comportamiento social de la mujer comenzó a cambiar, pudiendo promulgar sus movimientos e ideales fuera de la clandestinidad.

En los años 80 la tasa de hombres activos se situaba entre 30-34 años de edad, mientras que en las mujeres se situaba entre menores de 30 años, debido a la maternidad, ya que según los datos de la EPA el 49,50% de las mujeres trabajadoras eran solteras.

Se observan también desigualdades de escolarización entre niños y niñas.

La implantación de la escuela mixta por la Ley 1970, creada como necesidad para legitimar un sistema educativo en el que se suprimían las diferencias de trato entre individuos. Con ello se puso fin a la división de materias en escuelas, institutos y universidades.

¹ IGUALDAD SALARIAL: Guía introductoria/ Martin Olez, Shauna Olney, Manuela Tomei. Organización Internacional de Trabajo. Primera edición 2013.

Esta ley fue positiva para las mujeres. Desde este momento, su educación, que partía de niveles muy bajos respecto al de los hombres, tanto cuantitativa como cualitativamente, fue aumentando progresiva y rápidamente comparada con la de los varones.

2.3. EVOLUCIÓN DE LA MUJER RESPECTO SU FORMACIÓN

La primera alumna matriculada en España fue María Elena Maseras Ribera en 1872 por la facultad de Medicina, en Barcelona. Tuvo que solicitar un permiso especial para poder realizar los estudios de segunda enseñanza y universitarios.

Es en este momento cuando las mujeres se van incorporando lentamente a los estudios universitarios, con muchos obstáculos y dificultades respecto de sus compañeros.

Hasta finales del siglo XIX la mujer no podía ingresar en la universidad, ya que antes este derecho estaba reservado única y exclusivamente a los hombres. Debido a la concepción de las funciones que las mujeres debían desempeñar. Puesto que el papel de la mujer en esta sociedad se encontraba en el ámbito doméstico, principalmente la atención a la familia.

El concepto de esta época implicaba que el estudio de la mujer en la universidad serviría como preparación para ser más útiles en las tareas del hogar, cuidado de hijos y de marido. Nunca esta preparación supondría que pudieran ejercer.

En 1873 comienzan a ingresar más mujeres en las universidades, pero los trámites que estas tenían que realizar no podían compararse con los de ellos.

Existía un vacío legal en el acceso femenino a la universidad, no había ninguna ley que lo prohibiese. Esto hizo que ellas pudieran ingresar en dicha institución, siempre y cuando tuvieran autorización ministerial para cada caso individual.

Pero no podían asistir a clase, ya que no estaba permitido compartir aula con hombres.

En 1875 el profesor Carbó catedrático terapeuta, solicitó la presencia de una alumna en su aula. Exigió la asistencia de su alumna en clase si esta quería optar por la modalidad de exámenes ordinarios, por lo que era imprescindible su obligación de asistir personalmente al aula.

Hasta 1910 las alumnas que quisieran asistir a clase debían solicitar un permiso especial a las autoridades académicas. Para su aprobación el catedrático de la asignatura tenía que responsabilizarse del buen funcionamiento y orden en su aula.

Las estudiantes no podían estar en el pasillo, debían permanecer en la sala de profesores e ir a clase acompañadas por él profesor y volver con este. No les estaba permitido pasearse solas por la universidad ni siquiera esperar en la puerta el inicio de las clases.

Finalmente pasaban años hasta que las tituladas pudieran obtener su acreditación, pues suponía un gran desconcierto en la sociedad, el hecho de que el género femenino pudiera obtener titulación universitaria.

Después de la adquisición de su titulación las mujeres no podían ejercer. La sociedad continuaba considerando que el papel de la mujer era el desempeño del hogar. Y romper esta tradición supondría una amenaza para la sociedad.

Sólo 36 universitarias en España consiguieron titularse antes de 1910 y solo 8 consiguieron defender su tesis y obtener el título de Doctor.

Como dijo Daniel Peña rector de la Universidad Carlos III de Madrid:

“La incorporación de las mujeres en nuestras universidades ha sido más tardía que en otros países de la Unión Europea, donde adquieren este derecho en 1850 y 1890. La incorporación masiva de la mujer a la universidad es el factor más importante para explicar el gran crecimiento de la economía española en la segunda parte del siglo XX, aspecto que ha sido poco reconocido en nuestra sociedad. Desde 1910 el número de mujeres en las universidades españolas ha aumentado rápidamente: representaban el 12,6% de los estudiantes en 1940, el 31% en 1970, el 53% en 2000 y el 54% en 2010. Su tasa de éxito es, además, mayor que la de los varones, y, por ejemplo, en el curso 2007/8 el 61% de los diplomados y licenciados fueron mujeres.

Durante la dictadura el número de estudiantes universitarios aumenta. En el caso de los varones se multiplica por cuatro. Y en el caso de las mujeres en diez. Cabe destacar que la baja presencia que tenían las mujeres en este tipo de estudios hace que se produzca un incremento mayor comparado con el de los hombres.”

Con la llegada de la Transición el alumnado masculino continuaba siendo una mayoría, representando el 62% mientras que la representación femenina era de un 38%.

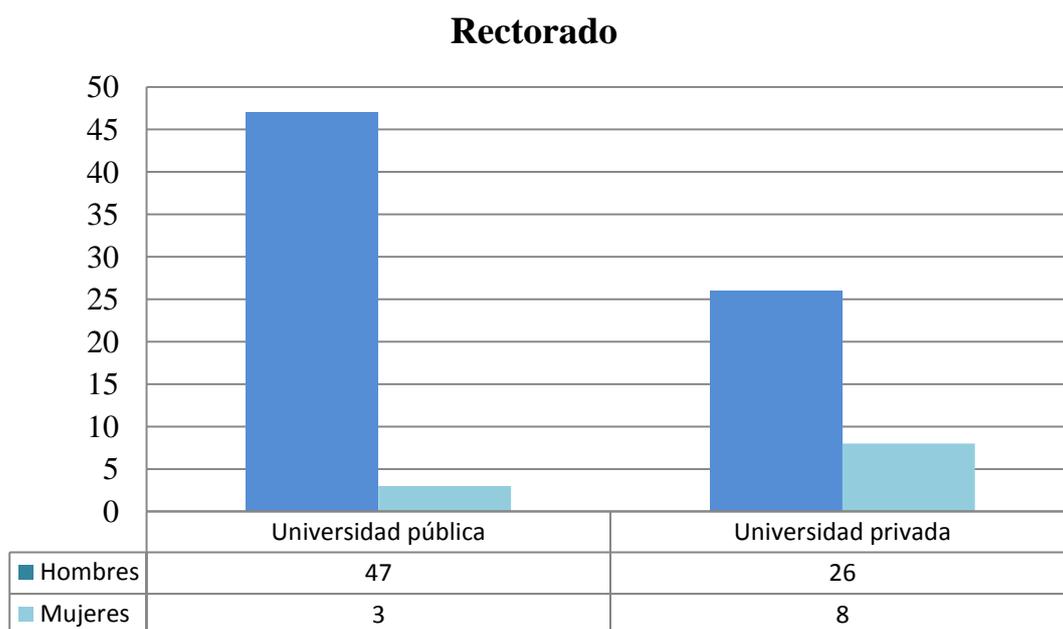
Además de la distinción entre la participación de sexos en las universidades españolas, se encuentra el hecho de la división dependiendo de las materias a estudiar. Ya que la concepción tradicional de las titulaciones según el género siempre ha estado presente. Las carreras de las mujeres se han orientado hacia Educación y Humanidades, mientras que las de los hombres se han concentrado en el área de las Ciencias Sociales y en exclusiva Ingenierías.

Actualmente las universidades españolas cuentan con la representación del 54% de alumnas, frente a un 46% de alumnos. El número de mujeres con titulación universitaria es de 57,6% superando al número de hombres. Actualmente las docentes suponen el 40%, ellos integran el 60%. En cuanto a los catedráticos la diferencia es mucho mayor. Los catedráticos forman el 80%, mientras que las catedráticas el 20%. y la participación de las rectoras un 13,10%. Es evidente la diferencia entre el nivel de estudios y los cargos a ocupar. No tienen relación, ya que, si las mujeres ocupan el rango de preparación mayor que los hombres, no es justificable, porque no alcanzan los cargos de responsabilidad más altos. Realmente no existe igualdad en este aspecto.

Las razones para esta desigualdad se encuentran en los roles clásicos hombre-mujer, en el cual ellas tienen que cargar con el peso del hogar, que resta horas de dedicación profesional. Al recaer estas responsabilidades sobre ellas, se estima que no podrían ejercer plenamente las exigencias que requiere el rectorado. También tiene que ver con cierta resistencia de la estructura social, anclada en el pasado que tiende a moverse solo en determinados periodos, siendo así los avances excesivamente lentos y prefiriendo el común de la sociedad continuar con el estatus quo imperante. Estas estructuras se mantienen poco fluidas en lo vertical no solo por un enfrentamiento de géneros, sino que también por problemas sociales.

Se ha investigado la ocupación de rectoras en las universidades públicas y privadas españolas para el curso 2016/2017, a continuación, presento el gráfico de los resultados haciendo una comparativa.

Gráfico 1. Rectores/as curso 2016-2017



Fuente: Elaboración propia a través de los datos de las universidades españolas

De las cincuenta universidades públicas que hay en España, tres están bajo la dirección de una rectora. Dichas rectoras se sitúan en las universidades de Granada, País Vasco y autónoma de Barcelona.

Como se ha citado anteriormente el número de rectoras es muy inferior al número de rectores, por lo que encontramos una gran desigualdad al respecto.

En cambio, el número de rectoras aumenta en las universidades privadas, estas son más igualitarias en este aspecto. En las treinta y cuatro universidades privadas que hay en España, encontramos a ocho rectoras, se hallan entre otras en las universidades Católica de San Antonio Murcia, Católica de San Vicente Valencia, Católica de Ávila, Europea de Madrid, Europea Miguel de Cervantes, Europea de Canarias entre otras.

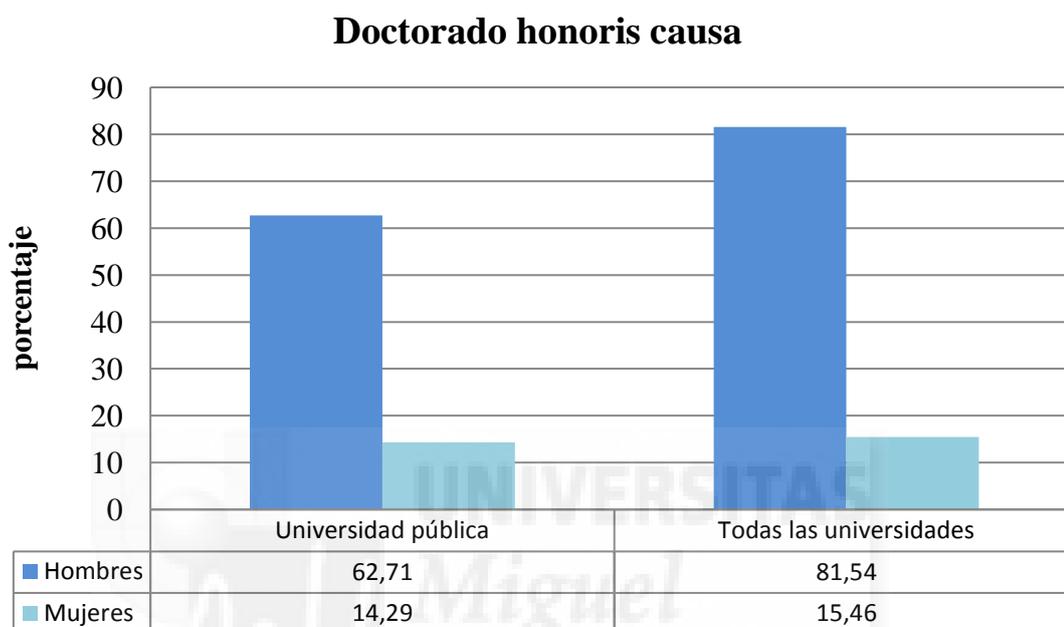
Hay que tener en cuenta que el papel que representa el rector en la universidad privada es diferente al del ámbito público, ya que en la universidad privada existe la figura del canciller que está por encima del rector.

Pero el porcentaje de vicerrectorado femenino en la universidad privada es del 31% frente al 39% en la pública.

Se puede deducir que es una asignatura pendiente la existencia de la presencia de la mujer en la universidad de forma igualitaria.

También se han encontrado diferencias de género en el reconocimiento de título honorífico que otorgan las universidades a personas eminentes, que han destacado en ciertos ámbitos profesionales, el conocido doctorado honoris causa.

Gráfico 2. Número de doctores/ras honoris causa año 2010



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos Instituto Nacional de la Mujer.

El número de mujeres con el reconocimiento del doctorado honoris causa en todas las universidades españolas es del 15,46% frente a un 81,54%, podemos observar la gran desigualdad latente entre doctores. No solo no se alcanza la paridad, sino que se sitúa muy por debajo de ella. En consecuencia, la igualdad no existe en este tipo de reconocimiento.

Los datos en frío exponen que las mujeres obtienen mejores resultados en estudios superiores, pero no alcanzan el grado de satisfacción académica a la luz de sus méritos.

Prueba de este hecho encontramos el caso de la primera enfermera nombrada recientemente doctora honoris causa en España el 2 de diciembre de 2016 por la Universidad de Murcia. Rosa María Alberdi galardonada con este reconocimiento establece una situación de igualdad género, así como de igualdad a las demás profesiones. Esto sitúa a España como referente internacional siendo uno de los primeros en otorgar dicha investidura.

Por otro lado, en la universidad encontramos una segregación del alumnado con respecto al grado a estudiar. Las mujeres lideran grados como salud (Obstetricia, Nutrición, Enfermería) pero no en medicina, que sería la carrera más retribuida en este ámbito. El grado que actualmente representa el mayor número de asistencia femenina es educación parvularia con el 99% frente a un 1% por parte de ellos, también lideran carreras de ciencias sociales.

En el caso de los hombres las carreras con mayor concentración masculina son las ingenierías, destacando ingeniería electrónica con un 97% frente a un 3% por parte del alumnado femenino. También son mayoría los hombres en grados ligados a la música, astronomía, teología y entrenador personal.

Las mujeres optan a carreras menos rentables, siendo este es uno de los factores, por los cuales obtienen retribuciones más bajas que los hombres.



3. DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES

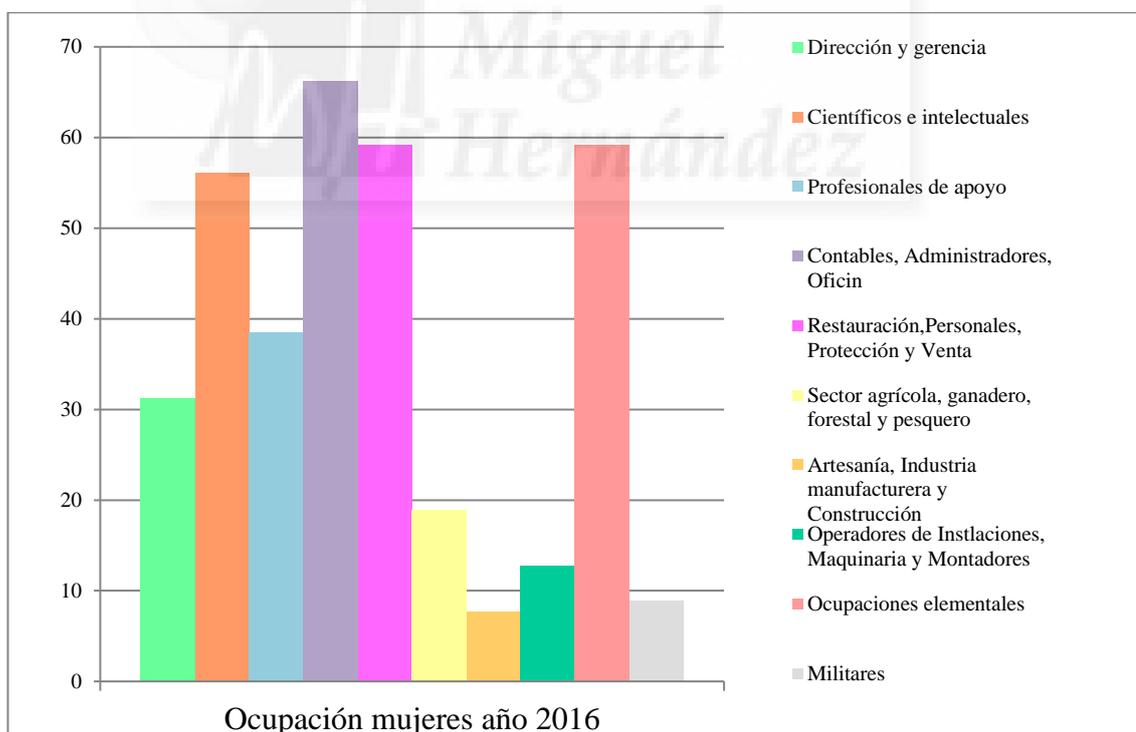
Se habla de segregación laboral² cuando existe una clara diferenciación entre los sectores de actividad y los puestos de trabajo ocupados por hombres y mujeres. De forma que se distinguen dos colectivos individuales.

Existen dos tipos de segregación laboral en las mujeres, la horizontal y la vertical.

El modelo de segregación horizontal también conocido como segregación sectorial, es aquel en el que un determinado colectivo de personas se concentra en ciertos sectores, en ciertas ocupaciones.

La segregación vertical o profesional supone el desigual reparto en la escala jerárquica por razones de género. Por norma general las mujeres tienden a estar en la escala más baja que los hombres, lo que les impide poder acceder a los puestos más cualificados y por ello mejor remunerados.

Gráfico 3. Segregación porcentual por sectores de ocupación femenina año 2016.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de la mujer

² BORRELL, Carme; ARTAZCOZ, Lucía. Las desigualdades de género en salud: retos para el futuro. Revista Española de Salud Pública, 2008, vol. 82, no 3, p. 241-249.

Observamos en dicho gráfico como determinadas profesiones son ocupadas por hombres casi en su totalidad como es el caso del sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero donde la mujer ocupa el 18,91%, pero donde menos representación femenina encontramos es en el sector de la artesanía con apenas un 7,69% seguido de un 8,88% de la carrera militar. En el puesto de dirección y gerencia que son los puestos de mayor responsabilidad, así como mejor cualificación, no encontramos una equidad, ya que el papel de ocupación de empleadas en este ámbito es del 33,19% lejos aún de la existencia de una paridad. El único empleo donde es notable la presencia por parte de ellas se sitúa entre contables, administración y demás personal de oficina con un 66,19% por encima de ellos. Podemos decir también que las profesiones científicas, restauración y ocupaciones elementales encontramos una equidad representativa, es decir existe una igualdad para estas ocupaciones.

Para poder acabar con la segmentación ocupacional se utilizan tres herramientas complementarias que permiten conocer la estructura del mercado laboral en términos de género, de esta forma las empresas y trabajadores pueden observar si existe segregación. La primera herramienta es el índice de distribución, el cual nos permite conocer el porcentaje de ocupación de ambos sexos. El segundo elemento, es el índice de contratación, formado por el número de mujeres que trabajan en la actividad determinada entre la población activa femenina. Por último, el índice de segregación mide los patrones de concentración entre géneros.

3.1. TECHO DE CRISTAL

En el año 1986 apareció por primera vez este término en un artículo sobre mujeres ejecutivas del *Wall Street Journal*. En el describían las barreras invisibles a las que las trabajadoras cualificadas les impedían acceder a la cúspide de la pirámide jerárquica en el mundo de los negocios, independientemente de sus méritos, logros y carrera profesional. Ya que se encontraban esa superficie superior invisible, techo de cristal. Este término metafórico impide a la mujer acceder a los puestos directivos, es prácticamente imposible para ellas, debido a estereotipos de género. El techo de cristal tiene relación con el número de personas que hay en cada empresa en función del género, lo que conduce a una diferencia salarial en función de su sexo. La falta

visualización femenina en altos cargos crea una imagen de la mujer de menos capacidad que el hombre.

Un estudio realizado por la revista científica *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* dio a conocer el efecto John-Jennifer, el sesgo inconsciente a favor de los varones, este estudio también avalado por la universidad de Yale, expone un experimento. En dicho experimento se realizan dos currículos ficticios, con los mismos méritos, el de John y el de Jennifer. Los dos optaban al mismo puesto como jefe de un laboratorio. De los 137 profesores que contestaron a este estudio el 70% considero más capacitado a John y el 30% a Jennifer. Además, ofrecieron un 14% más de salario y apoyo en recursos a John que a ella. Un dato sorprendente fue que el sexo de los evaluadores no afectó en sus respuestas. Tanto profesores como profesoras exhibieron sesgo de género contra Jennifer. Este estudio demuestra que hay que luchar contra los estereotipos culturales, puesto que están muy extendidos, y no por una intención de perjudicar a las mujeres de manera consciente.

Analizar las barreras invisibles y darles voz es uno de los pasos fundamentales para acabar con esta discriminación, así como impulsar medidas proactivas que garanticen la igualdad.

Según los últimos estudios realizados por el Instituto Nacional de Estadística, en España con datos del año 2015 muestra que los órganos superiores y altos cargos de la Administración General del Estado en porcentajes de ocupación de mujer son los siguientes: 40,50% para altos cargos sin rango concreto. 33,90% para subsecretarias, un 30,80% representación en el Gobierno. El 30,20% en las direcciones generales y el 20% en la secretaria del Estado.

Nos encontramos datos mucho más bajos en el caso de la representación de las mujeres en la presidencia y consejos de administración de las empresas del IBEX 35. En el cual el número de consejeras es integrado por 23,10%. Pero si continuamos podemos ver como para presidentas el número es mucho más reducido con tan solo un 5,7%. En el caso de vicepresidentas es casi inexistente con un 2,4%. Finalmente, no hay representación de la mujer para el puesto de consejeras secretarias.

Por lo que podemos exponer que tampoco existe una igualdad, equidad, en el gobierno español de ocupación y representación femenina en altos cargos.

SUELO PEGAJOSO

También conocido como laberinto pegajoso o laberinto de cristal, se emplea este término para definir la gran situación en la que se encuentran las mujeres jerárquicamente en la pirámide profesional, ya que de forma ordinaria ocupan puestos más bajos. Son estas las circunstancias que mantienen a la población femenina situada en los roles inferiores. Se encuentra vinculado al techo de cristal, ya que son la misma cara de la moneda, pero con reivindicaciones distintas.

El rol del suelo pegajoso se orienta en estereotipos de género, la segregación de trabajos considerados masculinos o femeninos y la incompatibilidad de la vida privada y el mercado laboral.

La base de la pirámide a la que alude el laberinto pegajoso es el trabajo doméstico. Dificultando o impidiendo la salida o realización personal lejos del ámbito familiar. Son las cargas asociadas aun hoy en día a las mujeres trabajadoras.

El Instituto Nacional de Estadística expone que el número de mujeres ocupadas dedica 3 horas y 46 minutos diarios a las actividades del hogar y familia, 2 horas y 21 minutos los hombres. En el caso de inactividad la diferencia es más notable. Ellas dedican 4 horas y 49 minutos y ellos 2 horas y 25 minutos.

ACANTILADO DE CRISTAL

Se conoce con este término a la situación de las mujeres gestoras o ejecutivas en tiempos de crisis. Este reciente estudio llevado a cabo por Michelle K. Ryan y Alexander Haslam, expone como aumenta el número de mujeres en altos cargos cuando las empresas están en situaciones difíciles de desaparición. De esta forma se recurre a ellas para que lideren. No para encargarse de la situación normal y cómoda que ocupaba el jefe anterior en el despacho, sino para ubicarlas en el acantilado de cristal. Esta situación lejos de ser positiva expone la discriminación una vez más en altos cargos, como aún hoy en día no hay normalidad en este aspecto. Son elegidas por las compañías para afrontar momentos duros, cuando existe mucho más riesgo.

Por lo que destacamos dos conclusiones. La primera, la concepción social sobre las mujeres y hombres poseen psicológicamente capacidades diferentes, de esta forma convirtiéndose en candidatas ideales para determinados puestos. Por otro lado, las

mujeres se ven obligadas a sobrellevar los errores cometidos por sus compañeros, afrontando una repercusión en su currículum, pudiendo quedar dañada su imagen.

Llegados a este punto cabe pensar que las mujeres se inclinen a querer ocupar estos puestos de mayor dificultad. Siendo ellas la que buscan estas decisiones de asumir riesgos importantes. Pero según el estudio publicado en la revista *Psychological Science*, en el que se realizó un experimento para ver si las mujeres preferían este tipo de puestos en situaciones límites. El resultado fue negativo. Eran los hombres quienes estaban más interesados en asumir este tipo de rol. Lo cual desmiente que el sexo femenino está más dispuesto que los varones a aceptar situaciones en empresas durante estos momentos.

Por lo que condujo a un segundo experimento donde se pretendía averiguar si en los momentos de mayor incertidumbre para una empresa los altos cargos se inclinaban por la contratación de mujeres creyendo que estas podrían mejorar la situación. Los resultados expusieron que se ha creado una imagen de las mujeres ocupando estos puestos, porque se considera que están más inclinadas a ello, cuando realmente no es así. Estas líderes en crisis optan a serlo aun a sabiendo las consecuencias que podría reportarles a su carrera profesional, ya que se consideran capaces de resolver las expectativas creadas por la sociedad.

Esto nos conduce a que cuando se trata de ocupar un puesto de trabajo con responsabilidad, no hay un sexo mejor que el otro. Sino personas mejor cualificadas. Para ello hay que estudiar la preparación que posee cada sujeto de forma individualizada, buscar al candidato con mejores capacidades y cualidades necesarias para el puesto. Independientemente de su condición de género.

A continuación, expongo ejemplos de casos en los que importantes empresas han recurrido a la contratación de mujeres, cuando contaban con grandes dificultades para el buen funcionamiento en el mercado. En este tipo de empresas la contratación de mujeres ejecutivas no se había producido hasta que ha peligrado su existencia. El primer ejemplo es la contratación como ejecutiva a Marissa Mayer por *Yahoo*, para que está salvara a la compañía de su profunda crisis. Al principio fue declarada como pionera, que podría rescatar a la empresa, pero poco después de su llegada la castigaron por casi todas sus decisiones, incluso por acogerse a su permiso por maternidad. El segundo caso es el de Mary Barra como directora ejecutiva de General Motors.

Per Ola Karlsson consultor de *Strategysc* afirma que la teoría del precipicio de cristal puede ser un mito y que otros factores pueden explicar lo que sucede, pero lo cierto es que las mujeres representaron 10% de los 359 directores ejecutivos entrantes en 2015. En Norteamérica solo se nombró una mujer como directora ejecutiva durante todo el año, Andrea Greenberg en la compañía de deportes y entretenimiento *MSG Networks*.

3.2. DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Este modelo de discriminación implica que con la misma cualificación, productividad y desempeño de igual trabajo, las mujeres ganan un salario menor al de los hombres. Existen además otro tipo de discriminaciones relacionadas con este aspecto, como es el caso de la discriminación en el empleo, producida cuando un grupo de trabajadores presenta tasas de desempleo mayor que las de otro grupo. También encontramos la discriminación ocupacional en la que el sector femenino está limitado a empleos de baja categoría y escasa remuneración. Por último, la discriminación en la adquisición del capital humano, presentado cuando la mujer tiene restricciones en cuanto al acceso a la educación formal, la capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas y en el aumento de su productividad. Las tres primeras categorías de discriminación son consideradas post-mercado, ya que ocurren una vez la persona ha encontrado trabajo. La última categoría es a pre-mercado ya que tiende a producirse antes de que el individuo busque empleo.

Existen también variables que producen discriminación salarial, son las características personales, que dependen de la edad, estado civil, formación, nacionalidad, número de hijos.

Las laborales, relacionadas con la experiencia laboral, antigüedad, tipo de jornada.

Las basadas en los puestos de trabajo según el estado físico o mental, conocimientos determinados, responsabilidad del puesto.

Y también las producidas en el entorno laboral, establecidas en el sector de la actividad, el tamaño de la empresa.

Todas estas variables ayudan a comprender si se produce discriminación salarial o no, de forma objetiva. Ahora nos centraremos en la discriminación por razón de sexo entre hombres y mujeres, dejando a un lado cualquier otro tipo de discriminación.

Según la ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de 2007 determina tres tipos de discriminación. Dependiendo de su forma expone la discriminación directa, indirecta y múltiple. La discriminación directa es aquella en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada en atención a su sexo de manera menos favorable que otra en una situación igual. Ejemplo de este tipo sería la discriminación hacia la mujer por embarazo o maternidad. Es fácil de detectar esta discriminación y además es prohibida por la ley.

Discriminación indirecta, más difícil de detectar, ya que aparentemente es un comportamiento neutro, pero con un resultado negativo para un determinado colectivo. Está prohibida por la Constitución y por la ley.

A estas discriminaciones se suma la múltiple en la cual al hecho de ser mujer afecta también su condición sexual, religión, edad, discapacidad u origen étnico.

Para analizar la discriminación salarial, un componente fundamental es observar si objetivamente la retribución es igual para hombres y mujeres con la misma preparación y condiciones de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.

“El salario mínimo interprofesional (SMI) fija la cuantía retributiva mínima que percibirá el trabajador referida a la jornada legal de trabajo, sin distinción de sexo u edad de los trabajadores, sean fijos, eventuales o temporeros.” La definición discrimina cualquier diferencia de retribución por razón de sexo. Los datos para el año 2017 fijados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en cuanto al Salario Mínimo Interprofesional son los siguientes: Salario Mínimo diario: 23,59€ Salario Mínimo mensual: 707,60€. Y Salario Mínimo anual: 9.906,40€ (14 pagas).

Esta retribución debería ser igual para ambos sexos, de no serlo estaríamos ante una clara discriminación. Por ello comprobamos si existen diferencias salariales actualmente, pero para complementar esta investigación primero observaremos según los datos del Régimen General de Seguridad Social los grupos de cotización.

No existe diferenciación de género para las bases de cotización. Estas retribuciones salariales son iguales para mujeres y hombres. No hay categorías diferentes para unos u otros. Por tanto ambos sexos deben cobrar las mismas cuantías para un mismo puesto,

sin ninguna diferenciación. Pero es cierto que como hemos mencionado anteriormente la categoría profesional de Oficiales Administrativos, Subalternos y Auxiliares administrativos se encuentra ocupada por la gran mayoría de mujeres, este grupo de cotización percibe 825,60 euros, frente a los grupos de Ingenieros y personal de alta dirección con los salarios más altos entre 1.152,90-3.751,20 euros ocupados como hemos visto anteriormente en su totalidad por hombres. De esta forma las mujeres reciben salarios inferiores al situarse en categorías profesionales jerárquicamente más bajas que ellos.

Lo que queremos demostrar es si este es el único motivo por el que ellas perciben menos salario. Para ello en primer lugar analizamos la composición del salario.

Según el Instituto Nacional de Estadística, se parte del salario medio mensual. El salario mensual en el año 2014 en cifras brutas fue 1.946,46 para los varones y 1.507,96 para las mujeres. El salario base fue el componente principal, seguido de los complementos salariales. Una vez deducidas las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador y las retenciones del impuesto sobre la renta de las personas físicas se obtiene el salario neto mensual que fue 1.356,88 euros (1.502,08 en el caso de los varones y 1.199,32 en el de las mujeres).

Tabla 2. Ocupación por CCAA entre ambos sexos.

	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES
	EUROS	EUROS	EUROS
TOTAL	22.858,17	19.744,82	25.727,24
Andalucía	20.784,42	17.478,58	23.518,16
Aragón	22.095,79	18.764,63	25.118,61
Asturias	22.045,29	18.400,68	25.322,01
Balears, Illes	21.322,08	19.008,38	23.770,56
Canarias	19.436,48	18.201,48	20.641,49
Cantabria	21.199,83	17.668,55	24.685,21
Castilla y León	20.524,83	17.682,88	22.904,80
Castilla-La Mancha	20.644,88	18.157,02	22.719,35
Cataluña	23.927,17	20.324,88	27.447,71
Comunitat Valenciana	20.639,58	17.511,66	23.479,71
Extremadura	19.180,57	17.413,85	20.829,72
Galicia	20.195,89	17.797,03	22.505,05
Madrid Comunidad de	26.570,35	23.326,94	29.734,23
Murcia, Región de	20.717,07	17.500,99	23.419,03
Navarra, Comunidad Foral de	24.700,78	20.163,10	28,659,74
País Vasco	27.786,57	23.781,55	31.271,00
Rioja, La	21.954,10	18.959,85	24.814,25

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial elaborada por el INE.

Como podemos observar en los principales resultados por comunidades autónomas, los salarios más elevados en el año 2014 corresponden a País Vasco, Comunidad de Madrid y Comunidad Foral de Navarra. Estos territorios junto con Cataluña presentaron unas ganancias medias anuales superiores a la media nacional. Por su parte Extremadura, Canarias y Galicia presentaron los salarios más bajos. Se aprecia además las grandes diferencias retributivas entre ambos sexos. Siendo la comunidad autónoma con mayor diferencia y por lo tanto menos igualitaria en materia salarial Comunidad Foral de Navarra. La comunidad autónoma con menor distinción, y por tanto más equitativa Islas Canarias.

Según el último informe realizado por UGT las mujeres cobran de media 6.000 euros menos que los hombres por hacer un trabajo de igual valor. Como muestra la tabla 2 el salario bruto anual de los hombres corresponde 25.727,24 mientras que el de sus compañeras es de 19.744,82.

La brecha por salario bruto anual se acorta en 2016, desde el 24% de 2015 cuando marcó un récord los cinco años anteriores. Además, el sector privado supone un 28,46% superando al sector público con un 10,93% respecto a dicha brecha.

Sabemos también gracias a la ayuda del mencionado informe, que el sector donde existe mayor diferencia salarial es el de las financieras y seguros, en el cual las mujeres cobran de media unos 10.431 euros menos que ellos.

Por el tipo de estudios el salario de las mujeres es inferior al de los hombres, en todos los niveles y destaca como las mujeres diplomadas universitarias con una media de 25.493 euros perciben salarios similares al de los hombres con estudios de educación secundaria 24.895 euros.

El salario de los hombres españoles es un 14,90% superior al de las mujeres. Ellas cobran a día de hoy lo que sus compañeros hace una década. Lo que convierte a España el sexto país europeo con mayor brecha salarial de género, por debajo de Eslovaquia, Alemania, República Checa, Austria y Estonia.

Para la filósofa Victoria Camps, la brecha salarial entre hombres y mujeres tiene dos lecturas: “La más fácil es la que interpreta que una mujer y un hombre que ocupan el mismo puesto de trabajo perciben salarios distintos, inferior el de la mujer. La otra viene a explicar que las mujeres trabajan menos horas que los hombres lo que, obviamente, repercute en que cobran menos. Por qué trabajan menos horas es fácil de

explicar, ellas soportan la carga más fuerte de la organización doméstica y el cuidado de hijos o padres ancianos, por lo que la desocupación y la precariedad laboral se ceban más en ellas”

El Foro Económico Mundial pronostica en su informe sobre la brecha salarial global de igualdad de género 2016, que en el año 2186 se alcanzará la igualdad salarial. Si todo continua como hasta ahora, sin cambios significativos en la sociedad.

3.3. FACTORES DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Los factores que inciden en la brecha salarial no solo encuentran su origen en el ámbito de la política salarial, sino que tiene que ver además con las desigualdades de género que se producen en el mercado laboral.

- Encontramos factores relacionados con la conciliación y la corresponsabilidad, como es el hecho de que las mujeres se acogen a reducciones de jornada y excedencias, en mayor proporción que los hombres.

- Acceso y segregación horizontal, la mayoría de las mujeres ocupan cargos peor valorados y menor remunerados.

- Condiciones laborales diferentes según la valoración de puestos de trabajo y complementos salariales.

- La promoción profesional y acceso a puestos directivos en el cual la segregación vertical es muy difícil de alcanzar por parte de las mujeres, y ocupar puestos directivos y de responsabilidad. En muchas ocasiones se ven inmersas en círculos viciosos donde la menor progresión profesional de las mujeres les lleva a cobrar menos que sus compañeros, no ganar lo que se merecen, tampoco encontrar reconocimiento por parte de la empresa, limitar sus aspiraciones, frenando así su evolución profesional.

Por todo ello el factor que puede cambiar esta situación es una buena política de igualdad en las empresas. Por medio de la aprobación, evaluación y seguimiento de planes de igualdad. Como son la afiliación sindical, la negociación colectiva o la responsabilidad social de las empresas.

Para este trabajo es importante conocer la tasa de ocupación según el grupo de edad entre mujeres y hombres.

Tabla 3. Tasa de empleo según grupo de edad 2016 mujeres.

TOTAL MUJERES (en porcentaje)	53,64
De 16 a 19 años	12,01
De 20 a 24 años	52,34
De 25 a 29 años	82,91
De 30 a 34 años	85,40
De 35 a 39 años	86,65
De 40 a 44 años	84,68
De 45 a 49 años	80,67
De 50 a 54 años	73,72
De 55 a 59 años	63,05
De 60 a 64 años	38,21
De 65 a 69 años	4,71
De 70 y más años	0,38

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA

Tabla 4. Tasa de empleo según grupo de edad 2016 hombres.

TOTAL HOMBRES (en porcentaje)	65,13
De 16 a 19 años	15,35
De 20 a 24 años	57,46
De 25 a 29 años	87,25
De 30 a 34 años	94,53
De 35 a 39 años	95,32
De 40 a 44 años	94,43
De 45 a 49 años	92,19
De 50 a 54 años	89,39
De 55 a 59 años	81,14
De 60 a 64 años	49,83
De 65 a 69 años	6,48
De 70 y más años	0,88

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA

Mediante ambas tablas observamos como el sector masculino mantiene mayor presencia de ocupación en cualquier edad. Representando así una tasa de empleo del 65,13%. Quedando la presencia de ocupación de la mujer en el mundo laboral en un segundo puesto con el 53,64%. Esta tendencia se debe en parte a la concepción del papel a desarrollar de las mujeres en la sociedad como hemos adelantado anteriormente. A continuación, mostramos si este modelo de creencia de sociedad se

refleja en las actividades laborales, es decir comprobar si la idea de que la tarea de la mujer consiste en el cuidado de familiares muy por encima del de los hombres, lo que merma su desarrollo profesional.

Tabla 5. Personas a tiempo parcial según motivo de la jornada parcial 2016.

	MUJERES (en miles)	HOMBRES (en miles)
Seguir cursos de enseñanza o formación	86,5	77,2
Enfermedad o incapacidad propia	18,3	14,4
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	250,1	10,2
Otras obligaciones familiares o personales	130,3	13,4
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	1.199,1	515,9
No querer trabajo de jornada completa	185,7	50,00

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística.

Podemos afirmar que es la mujer quien se ocupa del cuidado de niños, o de adultos enfermos, incapacitado o mayores ya que este grupo está integrado por 250,1 mil frente a un 10,2 mil. Incluso en otras obligaciones familiares o personales, ellas ocupan 130,3mil y ellos 13,4 mil.

La conciliación solo se puede mejorar con la implicación de toda la sociedad. Una mujer encuentra más barreras debido a que sobre ella recaen las responsabilidades familiares. Además del cuidado de los niños, se ocupan del cuidado de los padres, lo que le impide trabajar o tener una jornada completa. Por eso realizan trabajos de media jornada, lo que les lleva a percibir sueldos inferiores y en un futuro recibir pensiones bajas. Esto supone un empobrecimiento de la población femenina. En el 2013 la pensión no contributiva media fue 364,90euros. De las cuales el 80% de las personas que reciben esta pensión son mujeres. Cuando una mujer trabaja, deja a sus hijos con su madre o con una canguro. El 70% de las abuelas mayores cuidan de los nietos, ya que las mujeres ante estos bajos salarios no se pueden permitir guarderías. Cambiar esto además de ser un derecho, supone mejorar como sociedad y aportar beneficios a las empresas. Las empresas con políticas de conciliación reducen el absentismo en un 30%. Tanto las personas, como las empresas e instituciones, debemos ayudar a contribuir con medidas para la equidad, para poner en marcha políticas realistas.

El número de mujeres según el Instituto Nacional de la mujer en el año 2015 que solicitó y se le concedió excedencia por cuidado de familiares representó el 84,58%. Lo que supone la casi totalidad de este género comparado con la presencia masculina.

Otro dato que refleja la desigualdad laboral es la cuantía media de las pensiones. La pensión de los hombres es de 1.133euros, mientras que la de las mujeres apenas llega a los 800 euros. Según los últimos datos del Ministerio de Empleo y seguridad social publicados en marzo del 2017. Esto se debe a que el nivel de ocupación de las españolas mayores de 50 años es muy inferior a la media europea, con quince puntos de diferencia. Este tipo de grupo social es uno de los menos formados educativamente. Por lo que ahora comienzan a jubilar mujeres nacidas en los años 50 y 60, cuyas cotizaciones son inferiores, por haber desempeñado profesiones menos cualificadas, haber trabajado a tiempo parcial y por haber sufrido discriminación salarial.

3.4. ACOSO LABORAL - MOBBING POR RAZONES DE SEXO

El acoso laboral por razones de sexo es sufrido por las mujeres, y en la mayoría de los casos por el hecho de ser madres. Por ello también es conocido como *mobbing* maternal. Algunas empresas prefieren en su plantilla hombres, ya que si integran mujeres en su equipo puede suponer la necesidad de subsidios por maternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia. Partiendo de esta idea se produce una situación de desigualdad, para las trabajadoras, por su condición biológica. La discriminación puede suponer cambios de turno, reducción de responsabilidades, ofrecimiento de categorías inferiores, reducción de salario, no renovar el contrato y menosprecio entre otras. Para determinar si existe discriminación laboral por razón de sexo, hay que estudiar la situación laboral existente antes del embarazo y después. Comprobar si el trato se ha deteriorado o no existe variación.

Según el ET en su *artículo 55.5* “Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador” En caso de acoso laboral, o por razón de sexo, la víctima puede escoger entre rescindir su contrato de trabajo con derecho a una indemnización por despido, y cobrar el paro o ser readmitida y cobrar los salarios de tramitación, previsto en *el artículo 50.1 c* ET. Desde el 2010 se considera delito el acoso laboral, con penas de prisión que abarcan desde los 6 meses hasta los 2 años, según el *artículo 173* del código Penal.

La 61ª Sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social en Nueva York, apoyada por la OIT, y celebrada el 16 de marzo del 2017, destacó que las mujeres tienen el derecho fundamental de trabajar sin miedo. Manuela Tomei, directora del Programa de Condiciones de Trabajo y Empleo de la OIT, encargada de abrir la sesión. Expuso: “Este es un problema universal y afecta a todas las mujeres, sin importar su educación ni donde trabajan. ¿Por qué nos importa? Porque es una violación de derechos humanos, es una amenaza a la dignidad, a su seguridad salarial y a su salud y bienestar. La violencia va en contra del empoderamiento económico de la mujer, pero también en contra de la economía en general. Este flagelo causa ausentismo y pérdidas para las empresas, así como afecta su reputación.

La OIT comenzó recientemente el proceso de creación de nuevos estándares para afrontar el problema de la violencia y abuso laboral que deben ser concluidos en 2019.

La agencia se ha reunido con expertos, empleadores y gobiernos con este fin y ha generado recomendaciones preliminares.

Hay que mirar a la violencia y el acoso como una continuación de malos comportamientos en el lugar de trabajo. Y redefinir la idea del lugar de trabajo ya que los abusos no ocurren solamente entre las paredes de una oficina, sino también por fuera, durante entrenamientos, reuniones, medios de transporte o incluso en la propia casa, en el caso de las empleadas domésticas y de quienes trabajan a distancia.”

El *artículo 4.2e* del ET, recoge entre los derechos de los trabajadores en la relación de trabajo la protección frente a las ofensas verbales o físicas de carácter sexual, como manifestación del derecho a la dignidad e intimidad del trabajador. La conducta de acoso sexual constituye una vulneración del *artículo 18.1* CE en relación con el *artículo 10.1* CE, por cuanto se trata de un atentado a una parcela tan íntima de la persona como es la sexualidad. También presenta con frecuencia un trasfondo de discriminación normalmente hacia la mujer y, por tanto, una vulneración del derecho a la igualdad de trato y la no discriminación por razón de sexo u orientación sexual como ha declarado la jurisprudencia STC 224/199. Tanto el *artículo 4.2e* ET como el *artículo 7.1* LO 3/2007 caracterizan el acoso sexual desde dos frentes. El primero alude a la clase de comportamiento que puede ser verbal o físico y que tiene que entrañar naturaleza sexual. El segundo alude a los efectos que han de dejarse notar en la dignidad o autoestima de la persona afectada, que han de ser en todo caso ofensivos o rechazables y que pueden materializarse.

Se han venido distinguiendo entre dos formas o tipos de acoso sexual: el de intercambio y el ambiental. El acoso sexual de intercambio o chantaje sexual se produce cuando el sujeto activo de la conducta de acoso sexual condiciona una decisión negativa o positiva en el terreno de la relación laboral a la respuesta de la víctima de acoso sexual. La propuesta de chantaje puede ser explícita o implícita. El acoso sexual ambiental se define por la producción de un entorno laboral intimidatorio para el trabajador. Puede decirse que el acoso sexual ambiental es aquel que genera ambiente laboral desagradable, intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para el trabajador³.

³ STC 66/2015, de 13 abril.

Las conductas de acoso sexual pueden derivar en afecciones psicológicas y singularmente en síndromes depresivos que pueden ser calificados de accidente de trabajo.

El derecho a la intimidad de la persona también conlleva la prohibición de todas aquellas conductas que creen un entorno humillante u ofensivo para el trabajador, aunque no sea por razones sexuales. A esta otra dimensión que no suele traducirse en vejaciones u ofensas físicas sino más bien psíquicas se suele aludir con el nombre de acoso moral.



4. MEDIDAS PARA FOMENTAR LA IGUALDAD

Una de las medidas internacionales que se tomó en julio de 2010 por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas, fue la creación de ONU mujeres. En el cual los Estados miembros de la ONU dieron el paso de acelerar los objetivos de la organización en materia de igualdad de género. El fin que persiguen es la igualdad y empoderamiento de la mujer. Sus principales funciones son, apoyar a las entidades intergubernamentales como la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su formulación de políticas y estándares y normas mundiales. Asistir a los Estados Miembros para implementar esos estándares, dando cuando sea necesario el apoyo técnico y financiero adecuado para ayudar a los países que lo soliciten, así como para establecer alianzas eficaces con la sociedad civil. Y dirigir y coordinar el trabajo del sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género, promover la rendición de cuentas, incluso a través del seguimiento periódico de los avances dentro del sistema. ONU mujeres argumenta que: “La igualdad entre los géneros no es sólo un derecho humano básico, sino que su logro tiene enormes ramificaciones socioeconómicas. Fortalecer a las mujeres da un impulso a las economías florecientes, a la productividad y al crecimiento”

Las empresas españolas cuentan con un manual para elaborar planes de igualdad en la empresa. En estos planes están involucrados todos los departamentos. Ya que es muy importante que en todos tomen conciencia de la importancia de la igualdad y que contribuyan al buen funcionamiento de esta. La metodología de estos planes por lo tanto es: colectiva-integral, transversal, dinámica, sistemática-coherente, flexible y temporal. Las fases para llevar a cabo estas medidas son: compromiso de la organización, creación de un equipo de trabajo de comité o comisión permanente de igualdad, realización de un diagnóstico, elaboración de una programación, proceder a la implantación y finalmente tener una evolución.

4.1. HERRAMIENTAS PARA CORREGIR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Detectar la brecha salarial, es muy importante para poder corregirla.

Conseguir incentivar y concienciar a la sociedad del fin de la brecha salarial, no basta con realizarlo solo en un ámbito como el empleo. Todos los campos de la

sociedad tienen que verse involucrados. Esta es la única forma de poder acabar con la discriminación. Por ello, tanto en el empleo, como en las políticas públicas, en la educación y en las relaciones de pareja, deben tratarse esos aspectos. Contando con estos grupos sociales, evitaremos desde la base, que ocurran malas prácticas.

- En el empleo podemos tomar como medidas: La implicación de la dirección de recursos humanos en las empresas, es decir, que la dirección de personal tenga en cuenta la perspectiva de género a la hora de tomar sus decisiones y prácticas que diseña e implanta en la empresa. También, diseñar un sistema retributivo equitativo y transparente. Colocar entre sus objetivos como empresa un sistema igualitario, y darle el mismo valor que a cualquier otro objetivo. Conseguir un equipo de personas expertas en la realización de análisis de puestos de trabajo, libres de estereotipos y sesgos de género. En este caso las herramientas que se pueden utilizar son, establecer anuncios de empleo libres de discriminación hacia las mujeres y con especial cuidado en el lenguaje empleado en las ofertas, utilización de plantillas de entrevistas de selección, que permitan una valoración menos subjetiva de candidatos y candidatas, que optan al puesto, utilización de un lenguaje no sexista en las comunicaciones que se realicen desde la dirección de Recursos Humanos y eliminar las desigualdades características del trabajo dentro de una misma profesión y nivel formativo. Además de llevar a cabo un sistema de transparencia del sistema retributivo, con acciones como, comunicación efectiva a todos los trabajadores de la política de retribución.

- En cuanto a las políticas públicas de empleo: Incentivar el uso de provisión de servicios públicos de cuidado para menores, personas mayores y otros dependientes. Incentivar los permisos parentales iguales e intransferibles, para un disfrute equitativo por parte de padres y madres. Ya que se ha comprobado que los permisos excesivamente largos tomados por las mujeres, dificultan sus posibilidades de retorno y reducen las posibilidades de ser contratadas, cuando compiten con los varones.

Fomentar la implementación de planes de igualdad en centros de menos de 250 personas trabajadoras. Favorecer que todo lo acordado en el Plan de Igualdad forme parte del convenio colectivo y crear comisiones formadas por sindicatos y otras mujeres trabajadoras. La feminización de órganos de negociación con presencia de mujeres en las mesas negociadoras, formación en materia de igualdad a los cuadros sindicales y los miembros de la patronal que están en las mesas de negociación, abordar la igualdad de género desde el discurso y la praxis sindical. Persecución de la discriminación indirecta

en el empleo o mejorar la aplicación de la legislación en vigor, y enriquecerla si resulta necesario.

Primar, mediante el recurso medidas de discriminación positiva, por ejemplo, el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad. Tanto puestos de responsabilidad en las empresas, como en las organizaciones sociales y en los órganos de decisión pública. Medidas de atención especial a mujeres de grupos vulnerables, que presentan mayores dificultades de inserción y permanencia en el mercado laboral, y que disponen de un menor poder de negociación en el mismo.

Fomento de una cultura empresarial favorable al cambio de modelo productivo y a la igualdad de género. Es decir, fomentar al empresario y plantilla en igualdad de género y brecha salarial. Financiar y realizar campañas de comunicación con gran impacto mediático. Financiar proyectos de investigación sobre brecha salarial, igualdad de género, corresponsabilidad, conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Promulgación de jornadas o seminarios para el tejido empresarial sobre el valor añadido que supone para las empresas la práctica de la igualdad de género empresarial. Convocatoria de menciones y premios a empresas que demuestren su compromiso con la igualdad retributiva. Y difundir el valor social a la obtención del Distintivo de Igualdad en la empresa, de manera que el público empiece a valorarlo positivamente.

-Respecto a la educación, se han de promover nuevos modelos de crianza en igualdad desde la escuela y en los medios de comunicación. Incidir desde la escuela en los aspectos estructurales de la brecha salarial con la segregación ocupacional.

-Otro factor importante, tiene que ver con las relaciones de pareja. El fomento de la corresponsabilidad en las tareas de cuidados. Erradicar los estereotipos de género, dado que hoy en día las situaciones de parejas con doble ingreso empiezan a ser las más numerosas. Hay que conseguir una simetría entre los dos miembros de la pareja en el cuidado de las personas dependientes.

4.2. DISTINTIVO DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

Para potenciar el intercambio de buenas prácticas y experiencias en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, bajo la coordinación del Instituto de la Mujer

y para la Igualdad de Oportunidades, pone en marcha y dinamiza esta Red, a la vez que permite implicar a las propias empresas que la conforman en otras iniciativas relacionadas con la igualdad y que son lideradas por este Departamento.

El DIE, encuentra su regulación en el Real Decreto 1615/2009 de 26 de octubre, es un reconocimiento institucional para las empresas y entidades que aplican políticas de igualdad, destacables e innovadoras. Esta distinción reconoce su compromiso con la igualdad, al tiempo que pone en valor la excelencia de sus políticas de igualdad de trato y de oportunidades en sus condiciones de trabajo, en sus modelos de organización y también en su propia oferta de servicios, productos y su publicidad.

La convocatoria pública, en régimen de concurrencia, para la obtención de DIE tiene carácter anual y viene convocándose desde 2010. Pueden presentar sus candidaturas todas aquellas empresas y entidades, públicas y privadas que, ejerciendo su actividad en el territorio español, desarrollen planes de políticas de igualdad de oportunidades pertinentes y efectivas.

Algunas empresas con más de 250 personas empleadas están obligadas legalmente a elaborar un plan de igualdad e implementar políticas en esta materia. Sin embargo, son muchas las empresas pequeñas y medianas empresas con menores plantillas que han tomado la iniciativa de desarrollar planes y medidas de igualdad.

El tamaño o sector de la empresa no es un impedimento en ningún caso para obtener el DIE, el factor determinante es el compromiso y la pertinencia de las acciones implementadas, ya que cada entidad desarrolla políticas que se ajustan a sus necesidades y su realidad específica.

Para presentar sus candidaturas, las empresas interesadas, deben informarse en el BOE donde se publican las convocatorias. Asimismo, se expresa el procedimiento de instrucción, evaluación y resolución, dándose a conocer los criterios utilizados para valorar las candidaturas.

Contar con el DIE supone un reconocimiento a la labor realizada en materia de igualdad de oportunidades, así como una ventaja comparativa con respecto a otras empresas, tanto en lo relativo a su imagen social como a la rentabilización del talento humano, pues la gestión de la diversidad de mujeres y hombres en los equipos aporta competitividad a las empresas. A esto se suma el valor añadido de pasar a formar parte de la Red DIE, la Red de empresas con el distintivo, Igualdad en la empresa.

Una vez obtenido el distintivo tiene una vigencia de tres años, durante los cuales la entidad reconocida tiene la obligación de presentar un informe de seguimiento anual que demuestre el mantenimiento y la mejora del nivel de excelencia acreditado. Al finalizar este plazo, la empresa puede solicitar la prórroga del DIE, presentando para ello un informe exhaustivo.

4.3 LAS EMPRESAS DE LA RED DIE

Con el objetivo de conocer las herramientas y la metodología que las empresas de la Red DIE utilizan para detectar, analizar y corregir la brecha salarial de género, se diseñó una encuesta que recogía los siguientes ítems: datos generales, detección y análisis de la brecha salarial de género, corrección/eliminación de la brecha salarial de género y gestión de la brecha salarial del género en la empresa.

La encuesta fue realizada por un total de 43 empresas, en los sectores servicios e industria. Por empresas grandes, medianas y pequeñas.

El primer paso para poder corregir la brecha salarial es la detección. En este caso el 90,6% de estas empresas miden la brecha sobre la plantilla total. Para ello se mide: la brecha salarial de género sobre el total de la plantilla, la brecha salarial de género por departamento, la brecha salarial de género en puestos masculinizados y la brecha salarial de género en puestos feminizados.

Tras detectar la existencia de brecha salarial, un análisis de la misma permitirá conocer en qué ámbitos es necesario introducir medidas correctoras.

Las variables utilizadas para detectar la brecha salarial se basan en: remuneración, personal de plantilla y estructura de empleo.

En relación al concepto de remuneración, las prácticas de análisis más habituales son la medición de la brecha salarial según la cuantía del salario base, siendo relevantes otros conceptos como el pago de variable anual, complementos salariales, y pagas extras.

En relación a las características personales de la plantilla, las prácticas de análisis más habituales son la medición de la brecha salarial por antigüedad y por edad de los y las trabajadoras, quedando en un segundo plano el nivel educativo, la diversidad y el estado civil o situación familiar de la plantilla.

En relación a la estructura del empleo un porcentaje muy elevado de empresas encuestadas miden la brecha salarial según la categoría profesional 96,3%. Un 48,2% tiene en cuenta el tipo de jornada. El 33,3% analiza la brecha salarial de género en función del tipo de contrato.

Pero además de estas variables las empresas también realizan otras prácticas de análisis en las empresas de la Red DIE como son: La medición de los aumentos individuales salariales anuales por categoría y género. La medición de la brecha salarial por bandas salariales y desagregación por sexo. La medición de la brecha salarial según país y por tipo de negocio. Y por último la medición por puestos de responsabilidad. Aunque también se han tenido en cuenta otras características como el conocimiento de idiomas y la experiencia.

El ranking de buenas prácticas para corregir o eliminar la brecha salarial de género en la Red de empresas con distintivo de igualdad, es el siguiente:

En primer lugar, la definición de los puestos de trabajo según las competencias técnicas, profesionales y formativas, omitiendo otras características que no son imprescindibles para el puesto de trabajo y que pueden inducir a algún tipo de discriminación.

En segundo lugar, los planes de formación para la promoción de mujeres a puestos directivos, de mayor categoría profesional.

En tercer lugar, un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y de los resultados.

En cuarto lugar, una escala salarial única y transparente.

En quinto lugar, la revisión de la valoración de las categorías laborales equiparando salarios a puestos que aporten igual valor.

En sexto lugar, las acciones positivas en el proceso de selección para el acceso de mujeres a puestos masculinizados.

Y en último lugar, la revisión de la aplicación de los complementos salariales.

Un primer indicador importante es el nivel de concienciación que existe en la empresa sobre la brecha salarial de género. En este caso, la mitad de las empresas encuestadas valoran este ítem con la máxima puntuación.

En cuanto a la gestión de la brecha salarial de género, un porcentaje elevado trata la cuestión en la comisión de igualdad realizando un seguimiento de los indicadores y efectuando una evaluación periódica de los resultados.

En menor porcentaje, las empresas recogen la brecha salarial de género entre los objetivos del Plan de igualdad y tratan el tema en la negociación colectiva.

Pero las empresas también han valorado los obstáculos con los que se encuentran para que las medidas aplicadas tengan el impacto deseado, como pueden ser: El acceso a puestos de mayor nivel o categoría profesional, que normalmente requiere cualificaciones técnicas y que habitualmente se encuentran ocupadas por un mayor número de hombres. Las estructuras heredadas del pasado donde la participación de las mujeres era menor, así como el número de mujeres cualificadas. El hecho de que en los últimos años la crisis ha dificultado la puesta en práctica de políticas salariales tendentes a eliminar la brecha salarial de género y la complejidad de analizar todos los parámetros históricos que intervienen.

Como a tenor de lo expuesto queda claro que el papel de la mujer es relegado casi a un factor testimonial dentro del peso empresarial, el Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad recomienda para actuar frente a la brecha salarial de género en la organización lo siguiente:

- Igualdad de retribución para trabajos de igual valor

No hay razones para retribuir de modo diferente a dos personas, por un mismo trabajo o de trabajos diferentes, pero de igual valor. Hay dos conceptos de trabajo que han de tenerse en cuenta en la retribución, el puesto integrado por las funciones y responsabilidades que describen en qué consiste el trabajo de una persona en la organización, que suelen estar definidos y se corresponden, de alguna manera, con los grupos profesionales. Y como el volumen de forma que cuantifica el trabajo realizado de acuerdo a variables concretas y bien definidas.

- Valoración de puestos de trabajo (VPT)

Dos puestos tienen el mismo valor si sometidos a un procedimiento de VPT con método neutral, de manera equitativa, obtienen igual puntuación. Los métodos de valoración pueden ser: el método cualitativo en el que se realiza una valoración global,

busca jerarquización o enmarcarlos en clasificaciones previas. O el método analítico por medio de la evaluación por factores seleccionados y definidos claramente. Después, pueden compararse en base a factores del puesto y asignación de puntos por factor. Cada puesto obtiene un valor numérico que facilita conocer sus diferencias.

- Modelo sistema retributivo

En el cual la retribución consta de tres componentes; Salario base + Salario variable + Complementos.

El interés de la empresa puede tener diferentes orígenes: en relación a la persona trabajadora, contratarla, motivarla o reconocer su trabajo. O en relación al conjunto de la empresa para mejorar condiciones y corregir desigualdades retributivas detectadas, como el caso de las personas en un mismo puesto o de valor similar.

- Corrección de desigualdades salariales

Para corregir las desigualdades salariales hay que actuar en una doble dirección: Garantizar la equidad del sistema retributivo, realizando ajustes necesarios y corregir la situación actual paulatinamente con periodos de transición breves de tres a cuatro años.

4.4. INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Tiene como objetivo promover y fomentar la igualdad de ambos sexos, facilitando las condiciones para la participación efectiva de las mujeres en la vida, política, cultural, económica y social, así como impulsar políticas activas para el empleo y autoempleo de las mujeres y la de fomentar y desarrollar la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación. También lleva a cabo la prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de nacimiento, sexo, origen racial o étnico, religión, ideología, orientación o identidad sexual, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El IMIO tiene su origen en el Instituto de la Mujer y en la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades ya que con el objetivo de racionalizar la organización de la Administración y evitar duplicidades ante organismos administrativos, se acuerda la

integración de las competencias de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades dentro de los cometidos y estructura del Instituto de la Mujer.

4.5 FACILITAR EL ACCESO DE LAS MUJERES A PUESTOS DIRECTIVOS

Encontramos el ejemplo de Foment la empresa que prepara para este año 2017, junto con la Comisión de la Mujer, un programa para promover y facilitar el posicionamiento de las mujeres directivas de las empresas Foment en puestos de toma de decisiones económicas.

“El programa contempla acciones de formación en competencias directivas, colaboraciones y recomendaciones en red y, por último, lobby institucional para la igualdad de oportunidades. La comisión asesora, presidida por la vicepresidenta de Foment, María Helena de Felipe, considera que, aún es esencial insistir desde todas las instancias en la igualdad de oportunidades y superar así las barreras culturales que frenan el acceso de las mujeres a puestos relevantes en sus organizaciones. Entiende que más allá de la formación académica, es necesario potenciar las capacidades para la gestión del liderazgo sin que el género sea un factor que reste oportunidades a las mujeres. En este sentido, se concretará un programa centrado, específicamente, en el entrenamiento de las habilidades directivas en un entorno de cambio de modelos de negocio en todos los sectores de actividad a partir de la transformación digital. María Helena de Felipe cree que el momento histórico de cambio radical en todos los sistemas productivos es una gran oportunidad para las mujeres porque es necesario incorporar una nueva cultura organizativa más transversal que la tradicional. La transformación digital es un cambio cultural irreversible y, por tanto, una oportunidad para las mujeres.

Finalmente, la Comisión de Mujeres y Empresa busca “el apoyo institucional imprescindible para ofrecer a las pymes ayudas para implementar planes de igualdad e impulsar la Reforma Horaria tanto en el ámbito laboral de la Administración Pública como de la empresa privada”.

Otro ejemplo es el caso del programa de formación Clara, cofinanciado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y el Fondo Social Europeo, con el objetivo prioritario de facilitar y apoyar el acceso de las mujeres a los derechos

sociales, económicos y laborales. En este sentido, hay que destacar que este proyecto va dirigido a poblaciones de más de 30.000 habitantes. Para el periodo 2016-2017.

Cabe destacar que, los principales objetivos son incrementar la empleabilidad de las mujeres a través de su cualificación para el empleo, promover una mayor participación social y fomentar una autonomía personal y económica. De esta forma, el programa va dirigido a mejorar la inserción social y laboral, especialmente de aquellas mujeres que tienen menores oportunidades al encontrarse en situaciones de vulnerabilidad y que, en muchas ocasiones, les excluye de los beneficios que genera la participación social y económica.

“El programa Clara se realiza a través de itinerarios integrales y personalizados en los que se trabajan aspectos personales, profesionales y formación ocupacional. Dirigido a lograr una mejor empleabilidad. Para ello se trabajará la autoestima y la confianza necesaria para que las mujeres se conviertan en protagonistas activas de su propio proceso de integración social y laboral. Se facilitará la información y asesoramiento para la definición de un perfil profesional que tenga en cuenta las expectativas de cada mujer y las oportunidades de inserción laboral. Todo ello fomentará la creación y consolidación de redes de autoayuda en colaboración con diferentes asociaciones de mujeres y entidades tanto públicas como privadas”

Otro ejemplo que quiero destacar es el de la empresa Coca-Cola que presentó el 7 de abril del 2017, en Sevilla su programa de apoyo a la mujer emprendedora. La iniciativa se llama GIRA Mujeres, este proyecto permite formación y mentoría dirigido a mujeres en España que deseen desarrollar una idea de negocio vinculada con el sector de alimentación y bebidas.

“GIRA Mujeres es un programa de capacitación destinado a ofrecer a las mujeres la posibilidad de encontrar una oportunidad de desarrollo laboral en el ámbito rural y urbano. El proyecto ha atraído aproximadamente 2.600 mujeres participantes en España, de las que un 70% se encuentran actualmente desempleadas y un 30% son empresarias. En relación al nivel de estudios, casi la mitad de las participantes, cuenta con estudios superiores, mientras que un 32,2% tiene estudios de formación profesional, un 22% tiene estudios de formación básicos y un 1,2% no cuenta con ellos”

Con este proyecto se pretende que las mujeres sean conscientes de sus posibilidades y potencien su confianza.

LEY PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES

Esta Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, tiene como finalidad alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo. Reconoce expresamente a todas las personas el disfrute de los derechos derivados del principio de igualdad de trato.

Obliga por igual a todas las personas físicas y jurídicas que se encuentren o actúen en territorio español. La ordenación general de las políticas públicas, se plasma en el establecimiento de pautas favorecedoras de la igualdad, en políticas como la educativa, sanitaria, artística y cultural, de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.

El sistema educativo incluye en sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva.

Además, define los conceptos y categorías básicas relativas a la igualdad, legitima a las instituciones públicas con competencias en materia de mujer y a las organizaciones para la defensa de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, para actuar en determinados procedimientos judiciales.

También, asegura una representación equilibrada de ambos sexos en la composición de órganos, en los cargos de responsabilidad de todos los poderes públicos y en la normativa del régimen electoral.

Las novedades que encontramos en esta Ley⁴, son el concepto del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. La consideración de la discriminación directa por razón de sexo, la discriminación indirecta y el acoso sexual o por razón de sexo. Las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias, en las que los actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón

⁴ Ley 20/2007 ET, del 11 de julio de 2007.

de sexo serán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones.

Incluye acciones positivas, como medidas específicas a favor de las mujeres, adoptadas por los Poderes Públicos con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Sirven para corregir situaciones patentes de desigualdad de derecho respecto a los hombres. Aplicables en tanto ocurran situaciones de desigualdad, razonables y proporcionadas al objetivo perseguido en cada caso.

Establece la composición equilibrada de la presencia de mujeres y hombres de forma que en el conjunto a que se refiera las personas de cada sexo no superen el 60% ni menos del 40%. Por ello se crean unidades de Igualdad en cada órgano directivo de cada departamento ministerial al que se encomiendan las funciones relacionadas con el principio de igualdad. Y se ordenan planes de igualdad en las empresas.



5. LA MUJER COMO TRABAJADORA AUTÓNOMA

Según el ordenamiento considera trabajador autónomo económicamente dependiente a la persona física que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para un cliente.

5.1 AUMENTO DE LA MUJER EMPRENDEDORA

Debido a las dificultades que encuentra la mujer en el mercado laboral, como hemos mostrado anteriormente (superan en nivel de estudios a los hombres pero no ocupan cargos directivos), no pueden acceder a los puestos altos jerárquicamente, tienen menos retribución salarial que el género opuesto, representan cifras de tasas de empleo inferiores a los hombres, la conciliación de la vida familiar que aún sigue siendo un tema pendiente y que impide que las mujeres puedan acceder a jornadas completas además de la situación de desconexión laboral que por ser madres las aísla del entorno social y laboral, lo que supone el paso de los años, y su no contratación por ser consideradas “mayores para determinados puestos” cierra el círculo. Esto ha

llevado a que el número de trabajadoras autónomas se haya incrementado ya que creen encontrar como solución a las barreras que la sociedad establece sobre el sector femenino, iniciar por su cuenta y riesgo una actividad laboral-empresarial.

En cifras la mujer autónoma en España, representa el 35,3% del total de autónomos registrados en el RETA. Es decir, uno de cada tres autónomos en España es mujer. La mayoría tienen entre 40-55 años. Las mujeres representan el 48,5% del crecimiento de autónomos en el 2016. En este año las emprendedoras aumentaron en 1,1%, y los varones en 0,6%. En los últimos tres años el número de emprendedoras ha aumentado en un 5%, mientras que el número de emprendedores ha aumentado en casi un 1,9%. Sin embargo, el número de emprendedoras menos de 39 años se ha visto reducido, y es especialmente significativo en mujeres con menos de 25 años. Una explicación para este descenso sería que estas jóvenes acaban encontrando trabajo o que tienen poca práctica empresarial.

Tabla 6: Evolución afiliación autónomos según género, mayo 2008-diciembre2016

	MAYO 2008	DICIEMBRE 2016
VARONES	2.302.268	2.064.607
MUJERES	1.106.740	1.126.684

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Federación Nacional de Autónomos, ATA.

Tabla 7: Evolución afiliación autónomos según género, diciembre 2015-2016

	DICIEMBRE 2015	DICIEMBRE 2016
VARONES	2.051.493	2.064.607
MUJERES	1.114.319	1.126.684

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Federación Nacional de Autónomos, ATA.

Como podemos observar en la tabla 6 ya hay más autónomas que antes de la crisis.

A pesar de este hecho España cuenta con 237,661 autónomos menos que en 2008 y es que el número de autónomos ha disminuido, marcando niveles inferiores a los de mayo del 2008. Siendo las autónomas el principal empuje de este colectivo superando en 2016 los niveles de emprendedoras del año 2008. Concretamente hay 19,944 autónomas más, según los datos aportados por la Federación Nacional de Autónomos, ATA.

En la tabla 7 observamos que el crecimiento de autónomos se ha dividido casi a partes iguales entre hombres y mujeres, 13.114 varones más y 12.365 mujeres de los 25.479 trabajadores por cuenta propia que se sumaron al RETA el año pasado.

Ninguna Comunidad Autónoma representa una paridad entre emprendedores de ambos sexos. Galicia y Asturias son las comunidades donde el empleo autónomo femenino tiene mayor peso y supera la barrera del 41% del total de autónomos, un 41,3% y 41,2%, respectivamente. Por encima de la media nacional se encuentran

también Cantabria con 37,9% de autónomas y País Vasco 37,4%. En cambio, Castilla la Mancha es la comunidad autónoma donde menor peso tienen las mujeres con respecto al total de autónomos a pesar de sumar un 0,4% de autónomas en un año.

En comparación con la Unión Europea los datos que arroja España en cuanto al porcentaje de mujeres son ligeramente más favorables. Las mujeres representan el 33,6% del total de autónomos en España, frente al 1,3% que representan de media en Europa.

La tasa de mayor crecimiento en emprendimiento femenino se encuentra en el sector servicios. En el que el porcentaje aumento en un 2,7% frente a un 1% de afiliación masculina. Justo en el extremo opuesto encontramos el sector de la agricultura donde las trabajadoras autónomas se vieron reducidas en un 4,2% mientras que los trabajadores autónomos apenas disminuyeron un 0,1% para dicho sector.

Tabla 8. Negocios con mayor emprendimiento femenino

SECTOR	AUTÓNOMAS	AUTÓNOMOS
Comercio	29,7%	21%
Hostelería	10,80%	8,8%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	9,3%	7,4%
Actividades Sanitarias	6,1%	2,2%
Actividades Administrativas	4,2%	3,5%
Educación	4,1%	1,7%
Actividades Financieras y de Seguros	2,6%	1,8%
Actividades Artísticas y de Entretenimiento	2,3%	2,2%
Actividades Inmobiliarias	1,2%	0,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Federación Nacional de Trabajadores Autónomos (ATA)

Tabla 9. Negocios con mayor emprendimiento masculino

SECTOR	AUTÓNOMOS	AUTÓNOMAS
Agricultura	12,9%	9,9%
Transporte	10,20%	1,5%
Industria	5,4%	2,9%
Información	2,1%	1%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Federación Nacional de Trabajadores Autónomos (ATA)

Como podemos comprobar en las tablas 8 y 9, según los roles clásicos de ocupación femenina y masculina, en determinados puestos de trabajo, también se ven reflejados en materia de emprendimiento ya que el Comercio es una actividad más marcada por presencia femenina con un 29,7% y en cambio en actividades como el transporte su presencia es mucho más inferior comparada con la de ellos con un 1,5%.

5.2. DESAFÍO MUJER RURAL

Es una iniciativa impulsada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con la fundación Escuela de Organización Industrial, cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

El proyecto pretende un plan estratégico de igualdad dentro del mundo rural, ya que hemos comprobado anteriormente como el papel de la mujer es casi inexistente como emprendedora en el mundo rural. Este proyecto trata de cubrir esta ausencia de trabajadoras autónomas en este sector.

Las actividades que contempla son: un concurso de desafío mujer rural, formación, *mentoring* y *coaching*. El concurso busca promover el autoempleo de las mujeres en el mundo rural. Se basa en retos en los cuales las participantes identifiquen el impacto social que tiene en su comunidad el proyecto que quieran llevar a cabo.

De esta forma se pretende que adquieran un conocimiento global y muy práctico de la necesidad de pasar de la idea a la conceptualización y posterior validación del modelo de negocio en el ámbito rural. Que conozcan el marketing digital de modo que les ayude

a potenciar su negocio, a gestionar de forma básica la presencia social de su proyecto y a utilizar las herramientas TIC para implementarlo. Saber diagnosticar la situación de la empresa en referencia al ámbito comercial y la internacionalización, así como analizar las oportunidades, ventajas y obstáculos que la empresa puede encontrarse cuando se plantea su internacionalización. Además, se pretende que entiendan el significado financiero de cada uno de los números que conforman su proyecto empresarial, saber cómo agruparlos, operar con los mismos y a elaborar una buena presentación del negocio, ya sea como herramienta comercial o como presentación a personas interesadas en invertir.

Pretendiendo acabar con la poca paridad en el mundo rural entre hombres y mujeres empresarias.

5.3. MUJER Y TIC

En España las mujeres representan el 18% de los profesionales pertenecientes en la industria tecnológica. Solo el 19% de los trabajadores de las TIC tienen como gerente a una mujer. Lo que demuestra que además de su baja representación, están sometidas al techo de cristal.

Lucía Cerón, directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades clausuró el seminario, Mujeres y TIC 2017, Mujeres en ciencia y tecnología. Exponiendo la importancia de fomentar el interés de las jóvenes por la ciencia, ingeniería, tecnología y matemáticas a la par que, atraer el talento femenino y promover el liderazgo y emprendimiento en TIC ya que es una de las soluciones para acabar con datos como que, el 90% de los productos tecnológicos están diseñados por hombres, mientras que el 80% de su consumo está influido en mujeres.

Este sector actualmente es muy masculinizado, solo presenta un porcentaje en mujeres del 35 %, que permanece igual desde los años 90, lo que implica un avance escaso. Incluso existe una tendencia descendente en las carreras de ingeniería o en las específicamente TIC.

Las representantes empresariales manifiestan que la presencia de equipos diversos mejora los resultados, atrae más talento y que el 90% de las profesiones del futuro tendrá una base tecnológica, pero han advertido que, si sigue la tendencia actual,

muchas de las egresadas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) abandonarán su profesión.

Por ello es importante la creación de asociaciones como:

La organización sin ánimo de lucro global, *Girls in Tech*. Cuyo principal objetivo es involucrar, educar y empoderar al sector femenino en la tecnología. Pretendiendo con ello acelerar el desarrollo de las mujeres innovadoras en la alta tecnología.

La Asociación nacional de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas, AMIT. Una organización no gubernamental y sin ánimo de lucro, integrada por investigadoras y tecnólogas de varias disciplinas que desarrollan su labor investigadora, tecnológica, o de gestión de la ciencia en organismos y centros de investigación nacional. Su función principal es generar un espacio de formación e intercambio sobre la realidad de las mujeres en el sector, promoviendo la capacitación e inserción del género femenino en el campo de la Ciencia y la Tecnología.

5.4. ASOCIACIÓN PARA MUJER EMPRENDEDORA

Incrementar el número de mujeres emprendedoras empresarias y promover la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en este ámbito es una cuestión de los derechos fundamentales y la justicia social, pero además es, un elemento clave para aumentar la tasa de actividad y empleo de las mujeres, y lograr un crecimiento económico más sostenible. Si las tasas de emprendimiento femeninas se acercasen más a las masculinas, se generaría una importante cantidad de nuevos puestos de trabajo estables y supondría una importante contribución al desarrollo y aumento del nivel de bienestar de los países. Sin embargo, las mujeres no cuentan con las mismas oportunidades que los hombres a la hora de poner en marcha, dirigir y desarrollar sus propias empresas. Cotizan por las bases de cotización más bajas y tienen más dificultades para acceder al crédito.

Es por eso que se crean asociaciones y programas para dar fin a esta minoría.

Dos de las asociaciones más importantes en nuestro país acerca del emprendimiento de la mujer son: La Asociación Nacional de Mujeres Emprendedoras, ANMEYA. Y La Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias, FEDEPE.

Los objetivos de ANMEYA son impulsar el emprendimiento femenino, la consolidación, crecimiento y sostenibilidad de negocios existentes. Favorecer la emancipación de los jóvenes aumentando su grado de autonomía y potenciar el desarrollo social y económico de las mujeres en el mundo rural.

FEDEPE pretende conseguir un entorno profesional y empresarial, donde el reparto de poderes sea acorde a la sociedad. Su reto es lograr que las empresas interioricen que es un gran negocio aplicar criterios de igualdad género y diversidad en todos los escalones del organigrama, hasta alcanzar una equidad natural en la alta dirección.

A parte de asociaciones para mujeres emprendedoras existen programas para el impulso de este tipo de empresarias. Como el programa de apoyo empresarial a mujeres, PAEM. Este programa no tiene ningún coste y está financiado con el Fondo Social Europeo y El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Está dirigido a mujeres con inquietud emprendedora, que quieran crear su propia empresa y también aquellas que necesiten ayudas o subvenciones para su empresa. Todo ello desde la Cámara de Comercio de España. Dicho programa pretende ayudar en la elaboración de un plan de empresa, proporcionar información, además, de asesoramiento para el desarrollo del negocio y la tramitación de la solicitud para el acceso a las líneas de financiación.

Funciona mediante las Cámaras, dedicadas a informar acerca de las oportunidades de autoempleo y legislación. Asesorar asuntos de gestión empresarial, planes de viabilidad, análisis de comercio exterior e interior y nuevas tecnologías. La preparación del plan de empresa para presentarlo antes las líneas de microcréditos sin avales, en las entidades financieras con las que la Secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad ha suscrito convenios de colaboración.

“Los años comprendidos entre el 2013 y 2015, casi 33.000 mujeres han utilizado el Programa, que ha ayudado a crear 7.629 empresas. El porcentaje de Mujeres que han empezado de cero como emprendedoras es del 92,7 %. Entre 25 y 54 años el 87,6 %, que en muchos casos acababan de perder su trabajo. El 28,2 % son empleadas que llevaban menos de un año en paro y mayoritariamente con estudios universitarios el 48,5 %.”

6. SEGURIDAD SOCIAL Y CONCILIACIÓN

MUJER AUTÓNOMA EMBARAZADA, REQUISITOS

Para poder obtener la prestación por maternidad, una vez haya comenzado la baja, se han de cumplir unos requisitos generales. Estos requisitos son: Ser trabajador por cuenta propia, sin importar el género, se puede disfrutar igual. Estar afiliado a la Seguridad Social y en situación de alta. Tener cotizado si se es menor de 21 años no es necesario tener cotizaciones previas. Si se tiene entre 21 y 26 años poseer de 90 días en los 7 años anteriores o 180 días en toda la vida laboral. Si se tiene más de 26 años, tener 180 días en los últimos 7 años o 360 días en toda la vida laboral. En el caso de no cumplir este requisito, debe estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social. Si no, hay un plazo de 30 días para estarlo.

No solo está protegida la maternidad biológica, si no todo embarazo que supere los 180 días de vida del feto, y también cuando se adopta o acoge a menores de 6 años o mayores de 6 pero menores de 18 con alguna discapacidad o unas circunstancias especiales.

SITUACIONES ESPECIALES

- Madre siendo autónoma y trabajadora por cuenta ajena a la vez:

Si además de ser autónoma también se tiene un trabajo por cuenta ajena, se disfrutará del descanso y las prestaciones por maternidad en cada uno de los trabajos que se tienen de forma independiente e ininterrumpida. Si solo se cumpliera los requisitos para acceder a la prestación en uno de los regímenes, se reconocerá una sola prestación, contando solo las cotizaciones de ese régimen.

Si en cambio no se cumplen los requisitos de cotización ni como autónoma ni como trabajador por cuenta ajena, se sumarán las cotizaciones que no se superpongan, y se tendrá la prestación en el régimen en el que se tengan más cotizaciones.

- Trabajadoras dadas de alta en una Mutua:

Si la madre en vez de estar en la RETA está en la Mutua de su Colegio Profesional, tendrá que solicitar la prestación según las normas de la Mutua. En el caso de no poder recibir la prestación por maternidad, podrá pedirla el otro progenitor, siempre que reúna los requisitos, siendo compatible con la prestación por paternidad. No podrá darse este caso si se decidió no incluir la cobertura por maternidad.

DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN POR MATERNIDAD Y CUANTÍA:

La duración es de 16 semanas ininterrumpidas. Se añaden 2 semanas en caso de parto múltiple por cada hijo a partir del segundo, y en el caso de discapacidad del hijo. Es obligatorio disfrutar de al menos 6 semanas después del parto, ya que es para la recuperación física de la madre. El resto se puede ceder al otro progenitor, o decidir no disfrutarlo. Además, se puede adelantar y disfrutar de 4 antes de la fecha señalada del parto. Existen interrupciones y ampliaciones en caso de parto prematuro y cuando el recién nacido necesita hospitalización después del parto.

La cuantía que se cobra de prestación se corresponde con el 100% de la base cotización por Incapacidad Temporal por contingencias comunes del momento en el que se empieza la baja. También existe una ayuda en caso de adopción, parto o acogimiento múltiple.

PARTICULARIDADES PARA LAS AUTÓNOMAS:

Las trabajadoras autónomas tienen una serie de particularidades a la hora de cobrar esta prestación.

En el caso de la maternidad a tiempo parcial, se puede reducir la actividad al 50% y cobrar el 50% de la prestación. Para ello se tendrá que informar al INSS de la voluntad de realizar este disfrute a tiempo parcial, y solo podrá cambiarse por motivos de salud o del hijo recién nacido.

Como documentación adicional en algunas ocasiones se solicita la prestación de una declaración de situación de la actividad, en la que se indica quien se encarga del negocio y si se cesa temporalmente o definitivamente en la actividad.

En el caso de ser autónoma víctima de violencia de género, si cesa la actividad para llevar a cabo su protección como víctima, no tendrá que cotizar durante 6 meses. Este periodo se considera de cotización efectiva a la hora de pedir la prestación y como base reguladora se hará un promedio de los últimos 6 meses cotizados realmente.

Si cuando el cese de actividad se hace estando de baja por maternidad, se sigue recibiendo la maternidad. Una vez acabada está, empieza el plazo de 15 días para pedir la prestación por cese de actividad, el llamado paro de los autónomos.

Si cuando se recibe la prestación por cese de actividad se empieza la baja por maternidad, se suspenderá la prestación por cese, y se pasará a recibir la prestación por maternidad. Al terminar, se reanudará la prestación por cese.

Puede ocurrir que se suspenda la prestación por desempleo, para empezar una actividad como autónoma, y se cese la actividad estando de baja por maternidad, por lo que se podrá reanudar la prestación por desempleo una vez que se ha acabado la maternidad, siempre que el cese haya sido dentro del plazo establecido .

La trabajadora autónoma puede ceder la baja al padre, hasta un máximo de 10 semanas de la baja. Cuando se trata de adopción, todas las semanas se pueden repartir libremente.

No hay que olvidar que, durante la baja, la trabajadora tiene que seguir pagando su cuota de autónoma. El no hacerlo, puede ser causa de suspensión de la prestación. Pero existe la posibilidad de contratar a una tercera persona que sustituya al empresario. En este caso, se concede una bonificación del 100% durante el periodo de descanso. Esto significa que el pago de la cotización lo asume la entidad gestora.

Otra diferencia con las asalariadas es que para las trabajadoras por cuenta propia no se contempla el permiso por lactancia. Este derecho se concede a las asalariadas y se traduce en un permiso de una hora al día hasta que el niño cumpla los nueve meses.

CÓMO SOLICITAR LA PRESTACIÓN POR MATERNIDAD EN LOS AUTÓNOMOS

El primer paso es obtener la baja médica por maternidad. Posteriormente se realizan los trámites ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, mediante la solicitud oficial y aportando los documentos generales necesarios.

EL SUBSIDIO POR MATERNIDAD, SI NO TIENEN COTIZACIONES SUFICIENTES

Cuando se reúnen todos los requisitos para obtener la prestación, menos las cotizaciones, se puede pedir la prestación no contributiva de maternidad, llamada, subsidio por maternidad. La prestación dura cuarenta y dos días naturales, desde el parto. Este número puede verse aumentado en el caso de partos múltiples, familias

numerosas, monoparentales o discapacidades. Para acceder a ella tiene que solicitarse en el INNS.

LA PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

Este tipo de prestación es una incapacidad temporal como consecuencia del embarazo. Es posible solicitarla cuando la trabajadora autónoma embarazada, no pueda ejercer normalmente su actividad profesional, porque ello implica un riesgo para su salud o la del feto. Esta prestación también se tramita ante el INSS.

BONIFICACIONES 2017 EN LA CUOTA DE AUTÓNOMOS

La nueva medida de reducción de la jornada laboral a la mitad, para este año, pretende ayudar a los padres autónomos a conciliar su vida familiar y laboral sin que el negocio peligre y así poder dedicarse al cuidado de los hijos. De esta forma, el trabajador autónomo tendría que contratar a una persona, con lo que se estaría fomentando la contratación y en consecuencia la creación de empleo. Esta medida tiene la finalidad de que el trabajador autónomo tenga un ahorro de unos 3.000 euros al año.

Para lograr esta contratación, el gobierno bonifica el 100% de la cuota de autónomos por contingencias comunes durante 12 meses a los freelances que soliciten esta medida si se encuentran en alguna de estas situaciones:

-Ser madre o padre autónomo, con un hijo menor de 7 años. Aunque el hijo cumpla los 7 años durante los 12 meses de bonificación, esta no se perdería y se podrá disponer de esta.

- O ser madre o padre autónomo con un familiar de hasta 2º grado en situación de dependencia.

Esta medida sólo se podrá solicitar una vez para el mismo hijo. No obstante, sí se podrá solicitar en caso de tener otro hijo menor de 7 años o por otro familiar.

El cálculo de la bonificación se hace según la media de las bases de cotización de los 12 meses anteriores en los que al autónomo haya estado dado de alta. Si es un autónomo reciente, es decir, si lleva menos de 12 meses dado de alta, se tienen en cuenta los meses que lleve en este régimen.

También, las trabajadoras autónomas que se encuentren en periodo de baja por maternidad o embarazo de riesgo, quedaran exentas de pagar su cuota mensual en el

RETA. De esta forma, al incorporarse, podrán acceder al 100% de su cuota por contingencias comunes.

DIFICULTADES PARA LA MUJER AUTÓNOMA EN SITUACIÓN DE BAJA POR MATERNIDAD

Realizando una simplificación de tipos de emprendimiento, encontramos dos tipos. Los que trabajan por proyectos como freelance y los que poseen un negocio principalmente unipersonal o PYME físico, como puede ser en sentido general una tienda, que requiere un horario de apertura al público.

Las trabajadoras autónomas pagan su seguridad social, pueden elegir en que base de cotización quieren hacerlo, y dependiendo de su elección pagar una cuota u otra, por lo que posteriormente, recibirán mayor o menor pago de baja por maternidad. En este caso las trabajadoras en dicha situación cobran por lo que trabajen. Por ello acogerse a este tipo de prestaciones supone ver reducidos sus ingresos.

Como hemos visto anteriormente las horas de lactancia no existen para las emprendedoras. Si existe la posibilidad de solicitar el aumento de la baja maternal por riesgo para la lactancia, solicitando esta baja a través de la mutua. También es conocido que uno de los principales valores en un negocio autónomo, es la persona en sí. Si no se encuentra el autónomo en su puesto de trabajo, es fácil que el negocio se resienta, por lo que muchas mujeres se encuentran en la incertidumbre de contratar a otra persona para que las sustituya o cerrar su negocio temporalmente.

En caso de que el negocio sea de freelance, es muy difícil que una persona sustituya su puesto, ya que el gran activo del negocio es la emprendedora.

Si, por el contrario, el negocio es físico con un horario, existen dos opciones durante la baja maternal. Que la propietaria cierre el negocio durante las seis semanas de baja obligatorias por maternidad y se reincorpore cuando finalice ese periodo. O el cierre de las dieciséis semanas que dura la baja maternal, este caso es poco frecuente ya que cerrar durante cuatro meses supone grandes pérdidas. También cabe la posibilidad de contratar un sustituto durante ese tiempo.

Hasta que no entre en vigor la nueva norma, actualmente las autónomas seguirán pagando la cuota de Seguridad Social de autónomos, pese a estar de bajo por maternidad, lo que a la par supone un agravamiento más en el descenso de sus ingresos.

LA CONCILIACIÓN

La conciliación consiste en poder llevar a cabo una vida profesional completa junto con el derecho del cuidado familiar, disfrute de ocio o de tiempo para poder llevar a cabo una formación.

Las limitaciones de la conciliación laboral y familiar responden de manera básica a los mecanismos que ponen las empresas o los organismos públicos a disposición de los trabajadores. Son medidas de acción voluntaria, salvo las medidas por ley. Por lo que el resto quedan en un segundo plano o inexistentes si la empresa no considera que pueden conducir a la obtención de ventajas.

La baja maternal en España se encuentra entre las menores de Europa y además muy alejada del permiso medio en la Unión Europea. La jornada de trabajo en nuestro país está regulada por el Estatuto de los Trabajadores, estableciendo una jornada legal máxima no superior a cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Aunque la tasa de empleo femenina ha experimentado un aumento progresivo, siguen siendo las mujeres quienes más asumen el cuidado familiar de los hijos y familiares dependientes. Según recoge el informe publicado por la ONG *Save The Children*.

El 80% de las madres profesionales no puede conciliar, el 50% ha vivido situaciones negativas derivadas de su maternidad. Más del 40% de madres que cuidan a sus hijos ha dejado su trabajo para hacerlo. Todo eso lleva a una sociedad en la que hay una insatisfacción y una negativa gestión del tiempo, que hace que las mujeres profesionales que son madres tengan solo 54 minutos de tiempo libre que lleva aparejado un fuerte componente de estrés y frustración. Lo que nos muestra que hay un problema en el hogar, donde se perpetúan los roles. Esto supone que, si en las familias no hay una corresponsabilidad real, muy difícil será encontrar en el mercado laboral conciliación.

Por lo que la mujer acaba acogiéndose a una jornada partida para poder llevar a cabo el cuidado de los familiares. Ella es la que adopta o cambia su trabajo, la que renuncia, y eso la aleja del mercado laboral y de los puestos de responsabilidad.

Para romper este desequilibrio en los hogares, hay que fomentar por una parte la concienciación social y la educación, educar en cambio de roles, estereotipos y en valores. Sería estimable sino imprescindible que esa concienciación llegue también a las empresas, mediante la racionalización de los horarios. Familia, empresa, sociedad en su conjunto y en definitiva han de permearse en concienciación para avanzar.

En el caso de las pequeñas y medianas empresas donde los recursos económicos y humanos son limitados, la maternidad supone una complicación mayor. Por ello las asociaciones en favor de la conciliación, demandan incentivos fiscales para que estas implanten jornadas continuas con flexibilidad horaria y solventen o al menos disminuyan las trabas derivadas de sus escasos recursos.

MEDIDAS PARA UNA CONCILIACIÓN EFECTIVA

Dejando al margen las medidas de conciliación recogidas por la Ley y de forma general y colocando el foco en la conciliación laboral y familiar del conjunto de acciones que las empresas pueden adoptar o no.

Para un buen funcionamiento y cumplimiento de las responsabilidades laborales y familiares, las empresas deben crear las condiciones que los miembros de su plantilla necesiten. Entendiendo esto como un trasvase de confianza y resultados y no como una merma en los mismos.

Las medidas de flexibilidad horaria adaptan la jornada laboral a las necesidades del trabajador. Las empresas pueden incorporar en sus jornadas laborales, reducciones del tiempo dedicado a la comida para poder adelantar el horario de salida. Aplicar tolerancia en el horario de entrada y salida dentro de unos límites previamente establecidos, esto genera una satisfacción en los trabajadores, ya que pueden organizarse mejor lo que repercutiría en su calidad laboral. El uso de jornadas intensivas, en las que se distribuyen las horas laborales semanales para poder tener medio día libre los viernes. La elección de vacaciones por parte de los trabajadores, facilita el disfrute conjunto de las vacaciones escolares. Proporcionar días de asuntos

propios, permite cumplir los deberes familiares sin recurrir a bajas laborales. Estas medidas también pueden combinarse entre sí para poder dar mayor flexibilidad al trabajador y que su jornada sea completamente productiva.

El uso de medidas de flexibilidad espacial, como el teletrabajo o videoconferencias implica que el trabajador pueda afrontar su jornada completamente desde su domicilio o el lugar donde se haya tenido que desplazar para hacer frente a sus labores personales o familiares. Estas formas de trabajo se suelen acordar unos días a la semana o al mes, y ayudan a compaginar la jornada laboral con las labores domésticas.

Para llevar a cabo un reciclaje de conocimientos en la formación de nuevas materias que ayuden al trabajador y potencien la productividad de la empresa, es fundamental el uso de medidas de apoyo y asesoramiento. Se ha comprobado como formaciones en prevención de riesgos laborales, ayudan al empleado a no tener accidentes o enfermedades relacionadas con el desempeño de su trabajo, mientras que a la empresa le ayuda a favorecer un menor absentismo laboral.

Otro tipo de medidas y ayudas para que los empleados gocen de una efectiva conciliación son los servicios de guardería dentro del centro de trabajo y tickets de guardería para ayudar a pagar los costes de la guardería de forma temporal.

Entre las ventajas de la conciliación laboral y familiar, encontramos, mejoras en la calidad de vida de las personas. Potenciar la corresponsabilidad en el reparto de las tareas de cuidado de hijos, personas dependientes y labores del hogar. Favorecer la igualdad entre hombre y mujer. Reducir el absentismo laboral. Aumentar la productividad de la empresa. Retener el talento dentro de las empresas. Reducir el estrés. Optimizar la gestión de tiempo y disminuir los costes de desplazamientos.

7. ARTÍCULO DE OPINIÓN

El Día Internacional de la Mujer se centra en los efectos del cambiante mundo del trabajo.

“El mundo laboral está cambiando de un modo que tendrá consecuencias significativas para las mujeres. Por un lado, los avances tecnológicos y la globalización brindan oportunidades sin precedentes a quienes tienen la posibilidad de acceder a ellos. Por otro lado, están en aumento la informalidad laboral, la desigualdad de los ingresos y las crisis humanitarias.

En este contexto, apenas el 50% de las mujeres en edad de trabajar están representadas en la población activa mundial, frente a un 76% en el caso de los hombres. Es más, una abrumadora mayoría de las mujeres trabaja en la economía informal, subvencionando el trabajo de cuidados y doméstico, y se concentran en empleos peor remunerados y con menos cualificaciones, con poca o ninguna protección social. Lograr la igualdad de género en el trabajo es indispensable para el desarrollo sostenible.

Queremos construir un mundo del trabajo distinto para las mujeres. A medida que crecen, las niñas deben tener la posibilidad de acceder a una amplia variedad de carreras, y se las debe alentar a realizar elecciones que las lleven más allá de las opciones tradicionales, en las áreas de servicio y atención, y les permitan conseguir empleos en la industria, el arte, la función pública, la agricultura moderna y la ciencia.

Las mujeres y las niñas deben estar preparadas para formar parte de la revolución digital. Actualmente, sólo el 18% de los títulos de grado en ciencias de la computación corresponden a mujeres. En todo el mundo se necesita un cambio significativo en la educación de las niñas, que tendrán que cursar las asignaturas troncales (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) si han de competir con éxito por los "nuevos empleos" bien remunerados. En la actualidad, las mujeres representan únicamente el 25% de la fuerza laboral de la industria digital.

Según el análisis del Grupo de Alto Nivel sobre el empoderamiento económico de las mujeres del Secretario General de las Naciones Unidas, para lograr la igualdad en el lugar de trabajo será preciso ampliar las oportunidades de empleo y de trabajo decente. A tal fin, los gobiernos deberán realizar esfuerzos concertados para promover la participación de las mujeres en la vida económica; los colectivos importantes, como los

sindicatos, tendrán que prestar su apoyo; y se deberá dar cabida a la voz de las propias mujeres para generar soluciones que permitan superar las barreras actuales a la participación de las mujeres. Hay mucho en juego: si se logra avanzar en la igualdad de género, podría darse un impulso al PIB mundial de 12 billones de dólares de los Estados Unidos de aquí a 2025.

Se trata de que exista una economía del cuidado sólida, que responda a las necesidades de las mujeres y las emplee a cambio de una remuneración; de que se apliquen condiciones de trabajo igualitarias para el trabajo remunerado o no remunerado de las mujeres; y del apoyo a las mujeres empresarias, que abarque su acceso al financiamiento y a los mercados. Las mujeres que trabajan en el sector informal también necesitan que se reconozcan y protejan sus contribuciones. Ello requiere políticas macroeconómicas propicias que contribuyan a un crecimiento inclusivo y posibiliten una aceleración considerable del progreso, en beneficio de los 770 millones de personas que viven en la extrema pobreza.

Para hacer frente a las injusticias se necesita resolución y flexibilidad por parte de quienes emplean tanto del sector público como del privado. Será preciso ofrecer incentivos para contratar y retener a las trabajadoras; por ejemplo, una ampliación de las prestaciones por maternidad para las mujeres con objeto de apoyar también su reincorporación al trabajo, la adopción de los Principios para el empoderamiento de las mujeres y la representación directa en los niveles de toma de decisiones. Junto con esto, se necesitan cambios importantes en las prestaciones para los padres recientes, además de cambios culturales que hagan de la aceptación de la licencia de paternidad una opción viable y, por lo tanto, un beneficio real para toda la familia.

Es preciso que todas las partes hagan ajustes si se desea aumentar el número de personas que puede obtener un trabajo decente, lograr que ese conjunto de personas sea inclusivo y hacer realidad los beneficios para todas y todos que prevé la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, con la promesa de un mundo igualitario”

Opinión del artículo:

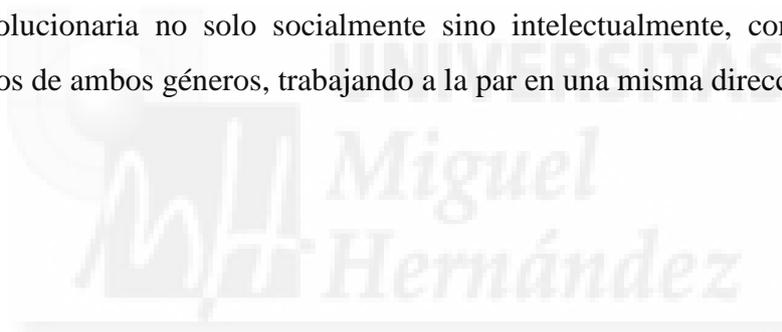
He elegido este artículo acerca de las declaraciones de Phumzile Mlambo-Ngcuka, Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, con ocasión del Día Internacional de la Mujer, 8 de marzo de 2017. Porque muestra los datos globales sobre el papel de la mujer en el mundo. No solo plantea la negativa situación femenina laboral. Sino que proporciona

soluciones para acabar con la desigualdad, expone como estas medidas beneficiarían a toda la sociedad en su conjunto.

En el artículo se destaca la escasa influencia laboral de las mujeres a nivel mundial ya que apenas roza el 50% del empleo global, siendo además estos de baja cualificación, sin ninguna o nula protección social y con peor retribución salarial. El mundo que resulta de ello no es igualitario y la visión que se obtiene y perpetua no es real en términos genéricos.

Los datos son contundentes y reveladores, acerca del enfoque de la sociedad, ya que demuestra que si se trabaja el ámbito de igualdad y se consigue una justa incorporación de la mujer de aquí al 2025 se aumentaría el PIB mundial en 12 billones. Si este hecho fuera sabido por todos, cambiaría la situación de la mujer y se incluiría en la misma proporción que el papel del hombre.

Se necesita una plena incorporación de la mujer en todos los sectores porque la sociedad evolucionaria no solo socialmente sino intelectualmente, con el aporte de conocimientos de ambos géneros, trabajando a la par en una misma dirección.



8. CONCLUSIONES

En el desarrollo de este trabajo, se observa claramente como durante el cambio que tuvo lugar con la llegada de la democracia a la sociedad española, esta condujo a los trabajadores hacia estándares laborales que hacía tiempo que regían en Europa, en cuanto a ajustes y aplicaciones acorde con los tiempos vigentes. La mujer se sumó a la carrera laboral rápidamente intentando desechar roles antiguos que prácticamente la incapacitaban para infinidad de tareas y profesiones. Con ayudas sociales y cambios en la mentalidad social se produjo un avance espectacular, si bien este nunca fue suficientemente igualitario.

Que la desigualdad es un hecho lo demuestra el que nuestro léxico se ha visto modificado, inventando nuevos términos para ajustar el problema. Términos tales como el acantilado de cristal, el suelo pegajoso o techo de cristal.

La existencia de determinadas leyes y programas para favorecer una equidad y una normal integración femenina en el mundo laboral, conlleva en sí el problema de la desigualdad. Si se crean soluciones ante un problema, se está afirmando que pervive un desajuste. Y si pese a estas medidas los resultados como hemos comprobado no son satisfactorios quiere decir que el camino aún no está cubierto del todo.

Los datos muestran que más de la mitad de los de los estudiantes con titulación universitaria son mujeres, pero pese a tener mayor expediente académico no alcanzan los puestos superiores, como cátedras, rectorías y dirección, lugares que en concordancia deberían de estar más habitados por ellas. En las empresas los hombres copan los puestos directivos y a pesar de los estudios obtenidos por las mujeres siguen ocupando las profesiones más tópicas encaminadas al sector servicios y demás roles estructurados.

Se observa que el modelo educacional conductista afecta desde la infancia a la toma de decisiones acerca de la formación a la que optaran mujeres y hombres, por ello las asociaciones intentan promover un mayor equilibrio en la representación laboral, para evitar la casi exclusiva masculinización en unos sectores y la excesiva feminización en otros.

Se constata que las mujeres ganan de media menos que los hombres desempeñando las mismas funciones y sus pensiones son más bajas que las de ellos. Continúan en su amplia mayoría, arrastrando las cargas familiares, ya que como hemos mostrado son ellas, casi en su totalidad, las que se ocupan del cuidado de menores enfermos y personas dependientes. Lo que impide que puedan tener una plena participación laboral.

También se les penaliza laboralmente por su condición biológica de ser madres, tanto si ya lo son como el futurible de que lo puedan ser, puesto que aún no está verdaderamente asumido por parte de la totalidad empresarial la necesidad de la conciliación. Y es tópico común que ser madres mermará, de alguna manera su rendimiento en la empresa. Cuando diversos estudios demuestran que las empresas que utilizan medidas conciliadoras han visto disminuido el absentismo laboral.

Las estadísticas aportadas afirman que el mayor número de mujeres trabajadoras autónomas se sitúa en edades comprendidas entre 40-55 años, varias son las causas, pero se pueden concentrar en dos. Una es que el mercado laboral las prefiere con menor edad. Y otra es que en muchas ocasiones se han visto desconectadas profesionalmente por el hecho de haber sido madres. Pero la realidad es que el sustento de muchos hogares se haya en sus manos. Se ven atrapadas por un sistema que las desplaza y encuentran la solución en el ámbito empresarial por cuenta propia.

Durante el desarrollo del trabajo se alude a la búsqueda de la igualdad, no como exaltación reivindicativa sino como una de las soluciones que contribuyen a ampliar la riqueza de una sociedad en bienes y valores. Una vez reconocidos estos nuevos conceptos y los remedios administrativos solo cabe esperar que se apliquen con eficacia, pues la solución a una sociedad más rica y más justa está en la suma global de todos sus individuos.

9. JURISPRUDENCIA

MARGINAL: STC1999\224

RESOLUCIÓN: SENTENCIA13-12-1999, núm 224/1999

Recurso de Amparo núm. 892/1995.

PUBLICACIONES: BOE 20-1-2000

JURISDICCIÓN: TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, Sala Segunda

RESUMEN

El presente proceso constitucional de amparo tiene como objeto, por una parte, la Sentencia que el 9 de febrero de 1995 dictó en suplicación la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia y, por otra, la pretensión de su nulidad y la razón en que se funda o causa pretendí, así como la oposición formulada de contrario, que acotan de consuno el ámbito en esta sede. La demandante nos dice que tal decisión judicial vulneró su derecho a no ser discriminada por razón de sexo (art. 14 C.E.) en cuanto no reparó las agresiones de naturaleza libidinosa que padeció, con menoscabo de su dignidad personal (art. 10.1 C.E.). La Sentencia impugnada habría consumado, a su juicio, una lesión de los derechos fundamentales afectados en un supuesto de "acoso sexual en el trabajo" y ello a través de una argumentación jurídica que en sí misma es lesiva del art. 14 C.E., por perpetuar estereotipos de conducta sólo exigibles a una persona en cuanto mujer. Más en concreto, denuncia que, habiendo sido víctima de ofensas físicas y verbales de significado claramente libidinoso por el empresario, frente a las cuales reaccionó siempre expresando su rechazo e incomodidad, tal y como se desprende de los hechos probados, la Sentencia impugnada consideró, sin embargo, que esa reacción no fue suficiente ni adecuada, induciendo de ello el carácter tolerado o consentido de tal conducta, por lo cual, reconociendo que constituyó objetivamente acoso sexual, llegó a la conclusión de que, subjetivamente, la trabajadora no se sintió intimidada o agredida.

En la posición procesal contraria se sitúa, naturalmente, el presunto agresor que niega tal acoso porque su empleada, lejos de rechazar el comportamiento denunciado o simplemente soportarlo pasivamente, exteriorizó siempre una actitud amistosa hacia él, como revela el hecho, destacado en la Sentencia de suplicación, de haber comido juntas

ambas familias en alguna ocasión. Por su parte, al Ministerio Público no le parece que se hubiera producido la pretendida lesión de derechos fundamentales, pues la conclusión más arriba mencionada a la cual llegó la Sala responde a una interpretación razonada y Comprobada, pues, la dimensión constitucional del problema en tela de juicio conviene iniciar el razonamiento jurídico desde el concepto que, según la terminología acuñada en la jurisdicción social, se conoce como "acoso sexual en el trabajo", para averiguar si se ha producido, o no, un atentado a la intimidad personal (art. 18.1 C.E.).

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 892/95, interpuesto por doña Ana María Izquierdo Esteban, representada por el Procurador de los Tribunales don Juan Carlos Estévez Fernández-Novoa, y con la asistencia letrada de don José Luis Borrego Feijoo, contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 9 de febrero de 1995. Ha sido parte, además del Ministerio Fiscal, don Salvador Beloso Arenosa, representado por la Procuradora doña Reyes Pinzas de Miguel, y asistido por el Letrado don Francisco Pazos Pesado. Ha sido Ponente el Magistrado don Rafael de Mendizábal Allende, quien expresa el parecer de la Sala.

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ESPAÑOLA,

Ha decidido:

Otorgar el amparo solicitado por doña Ana María Izquierdo Esteban y, en consecuencia:

1º Reconocer que se ha vulnerado el derecho fundamental de la demandante a su intimidad en desdoro de su dignidad personal (arts. 10 y 18.1 C.E.)

2º Restablecerla en su derecho y, a tal fin, declarar la nulidad de la Sentencia que la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, dictó el 9 de febrero de 1995, recaída en el recurso de suplicación núm. 320/95. Publíquese esta Sentencia en el "Boletín Oficial del Estado". Dada en Madrid, a trece de diciembre de mil novecientos noventa y nueve. - Carles Viver Pi-Sunyer. - Rafael de Mendizábal Allende. - Julio Diego González Campos. - Tomás S. Vives Antón. - Vicente Conde Martín de Hijas. - Guillermo Jiménez Sánchez. - Firmado y rubricado.

MARGINAL: STC 2015\66

RESOLUCIÓN: SENTENCIA de 13-4-2015, núm. 66/2015.

PUBLICACIONES: BOE 22-5-2015

JURISDICCIÓN: TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, Sala Segunda

RESUMEN

Las demandantes de amparo imputan a las resoluciones impugnadas la vulneración de su derecho a la no discriminación por razón de edad (art. 14 CE). Afirman que la utilización del criterio de la edad superior a 55 años como factor determinante para la selección de los trabajadores afectados por un despido colectivo constituye un caso evidente de actuación discriminatoria. Consideran que la utilización de este criterio carece de justificación objetiva y supone un sacrificio desproporcionado para el personal mayor de 55 años, ya que se les priva de trabajo con una cobertura limitada de desempleo –complementada solo durante un corto período de tiempo– a una edad en que sus perspectivas de ocupación son notablemente peores que las de los trabajadores más jóvenes.

El Letrado de la Abogacía General de la Generalitat Valenciana, en la representación que ostenta de la empresa pública Instituto Valenciano de la Vivienda, S.A., para la que prestaban servicios las recurrentes, interesa la desestimación del recurso de amparo. Señala que uno de los criterios utilizados para la selección de los trabajadores despedidos fue el de tener una edad próxima a la jubilación con el objetivo de establecer una estructura de plantilla que se mantuviera a largo plazo y de ocasionar un menor perjuicio para el trabajador afectado por el expediente, previa suscripción de un convenio especial con la Seguridad Social en los casos en que fuera preceptivo, añadiendo a lo expuesto que existe un criterio consolidado jurisprudencialmente según el cual es razonable incluir como trabajadores afectados por un expediente de regulación de empleo a aquellos que se encuentren más próximos a la jubilación y, consiguientemente, con unas expectativas laborales más cortas, sin que ello comporte lesión del art. 14 CE.

Por su parte, el Ministerio Fiscal interesa también que se deniegue el amparo solicitado al entender que la elección de los trabajadores que cuenten con mayor protección social, como ha sucedido en este supuesto, para incluirlos en la relación de despedidos como consecuencia de un expediente de regulación de empleo, cumple con los requisitos de justificación y proporcionalidad exigidos constitucionalmente.

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 3875-2013, promovido por doña Candelaria Martínez Martínez, doña Desamparados González Ortega, doña Amparo Palerm Eduardo y doña Luz Desamparados Cebrián Piqueras, representados por la Procuradora de los Tribunales doña María Isabel Campillo García y asistidos por el Abogado don Ricardo Peralta Ortega, contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 2 de mayo de 2013, por la que se desestima el recurso de suplicación interpuesto contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Valencia de 19 de noviembre de 2012. Han intervenido el Letrado de la Abogacía General de la Generalitat Valenciana, en la representación que ostenta de la empresa pública Instituto Valenciano de la Vivienda, S.A., y el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente el Magistrado don Antonio Narvárez Rodríguez, quien expresa el parecer del Tribunal.

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ESPAÑOLA,

Ha decidido:

Denegar el amparo solicitado por doña Candelaria Martínez Martínez, doña Desamparados González Ortega, doña Amparo Palerm Eduardo y doña Luz Desamparados Cebrián Piqueras.

Publíquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a trece de abril de dos mil quince. – Adela Asua Batarrita. – Fernando Valdés Dal-Ré. – Juan José González Rivas. – Pedro José González Trevijano Sánchez. – Ricardo Enríquez Sancho. – Antonio Narvárez Rodríguez. – Firmado y rubricado

10. ANEXO LEGISLATIVO

- Constitución Española- BOE núm.311, 29 diciembre de 1978 artículos 9, 10, 14,18, 35, 39, 50 y 55.
- Estatuto de los Trabajadores- Real Decreto Legislativo 1/1995, 24 de marzo artículos 4, 24 y 28.
- Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos- Decreto 2530/1970, 20 de agosto.
- Ley BOE 16/1983 del 24 octubre- Entrada en vigor 15/11/1983.
- Tratados de Roma 25 de marzo 1957, firmados por Alemania, Bélgica, Francia, Italia, Luxemburgo y Países Bajos.
- Tratado de Ámsterdam 1997- Entrada en vigor 1/5/1999, tras haber sido ratificado por todos los estados miembros de la Unión Europea.
- Ley orgánica Igualdad Efectiva, BOE núm.71, 23/3/2007- Entrada en vigor 24/3/2007
- Ley de Emprendedores, BOE núm.233, 28/9/2013- Entrada en vigor 29/9/2013
- Convenio OIT nº100, Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. -Entrada en vigor 23/5/1953
- Código Penal artículo 173 De las torturas y otros delitos contra la integridad moral, BOE núm.281 24/11/1995
- Sesión nº61 Comisión de la Condición Jurídica y Social. El empoderamiento económico de las mujeres en el cambiante mundo del trabajo Sede de las Naciones Unidas en Nueva York, del 13 al 24 de marzo de 2017 por Organización de las Naciones Unidas Mujeres.
- Tratado de Ámsterdam por el que se modifica el Tratado de la Unión Europea, los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados textos conexos.
- Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, proclamado por el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea, el 7 de diciembre de 2000 en Niza.

12.BIBLIOGRAFÍA

- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Página oficial del INE, 2016. Disponible en <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Home.htm>
- Madariaga, I.S. (2014), Científicas en cifras 2013 “*Estadísticas e indicadores de la desigualdad de género en la formación y profesión científica*”. Madrid: Ministerio de Economía y Competitividad.
- Richards, A. (2015). ¿Qué podemos hacer para que la igualdad de sexo llegue antes de 2096? *El economista*.
- Plaza, C. (26 de febrero 2015). Mujeres Directivas. Recuperado el 2015, de <http://www.muieresdirectivas.es/es/te-interesa/noticias/item/207-igualdad-salarial> (8)
- Torre, N.d. (8 de marzo de 2015). ¿Es realmente machista la universidad española? Periódico: *El mundo*.
- Asociación de mujeres emprendedoras. *Desayuno del día 8 de marzo de 2017 en la sede de CEIM*. <http://aseme.es/2017/03/15/dia-de-la-mujer-en-aseme/>
- Foro Económico Mundial. *Igualdad y maternidad: historia de un desencuentro*.7 de Junio 2017. <https://www.weforum.org/es/agenda/2017/06/igualdad-y-maternidad-historia-de-un-desencuentro>
- Guía de Igualdad Salarial OIT. Guía introductoria. <http://aseme.es/2017/03/15/dia-de-la-mujer-en-aseme/> Primera edición 2013.
- Estadística Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595
- Federación de Autónomos ATA. *En mayo los autónomos vuelven a ser la locomotora del empleo. El RETA suma el mayo 15.079 autónomos*. Madrid, 2 de junio de 2017. <http://www.ata.es/prensa/en-mayo-los-autonomos-vuelven-ser-la-locomotora-del-empleo>
- Comunicación de la UGT. *La brecha salarial se sitúa en España 23,25%*. 20 de febrero 2017.