



ULPGC
Universidad de
Las Palmas de
Gran Canaria

**Estructura de
Teleformación**



GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS

TRABAJO FIN DE GRADO

**“LAS MUJERES FRENTE A LAS
DESIGUALDADES LABORALES”**



ALUMNA: JUANA AROA PÉREZ CABRERA

PROFESOR TUTOR: ADOLFO GARCÍA GARCÍA

JUNIO 2021

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN	1
2.- MARCO TEÓRICO	3
2.1. BARRERAS DE LA MUJER EN EL TRABAJO.....	3
2.1.1. Techo de cristal.	3
2.1.2. Paredes de cristal	4
2.1.3. Pisos pegajosos.	4
2.1.4 Conciliación de la vida laboral, familiar y social	5
2.2. DESIGUALDADES LABORALES	9
2.2.1 Brecha salarial	9
2.2.2. Tasa de actividad de la mujer	16
2.2.3. Contratación y mercado de trabajo	23
3.- MEDIDAS PARA REDUCIR LA DESIGUALDAD EN EL TRABAJO.....	27
4.- RESULTADOS	30
5.- CONCLUSIONES.....	31
6.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	33

1.- INTRODUCCIÓN

El interés en realizar este trabajo viene dado sobre todo por ser un tema de actualidad y en el cual existe diversidad de opiniones con respecto a las políticas llevadas a cabo durante los últimos años. La igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres debe estar considerado como un principio fundamental de las relaciones humanas y laborales como bien recoge nuestra **Carta Magna** en sus art. 1.1, art. 9.2 y en su art. 14.

Art. 1.1. España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.

Art. 9.2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

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

A lo largo de la historia la mujer ha ido adquiriendo un papel fundamental en el desarrollo de la sociedad, poco a poco ha ido ocupando el lugar que le corresponde irrumpiendo en cargos de gran relevancia política, científica o social. El camino no ha sido nada fácil pues las barreras, las dificultades encontradas, han afectado ese ascenso o perjudicado ese reconocimiento que debiera ser igualitario al hombre. Son muchas las mujeres que han iniciado y siguen ese camino alcanzado logros muy importantes y de máxima notabilidad

Una de las principales barreras para el desarrollo social y laboral de la mujer es la discriminación laboral y salarial, los llamados, techo de cristal, paredes de cristal y pisos pegajoso. Es cierto que en nuestra sociedad se ha avanzado muchísimo en esta materia y vamos por el camino correcto, pero todavía queda mucho por hacer. Debemos seguir impulsando las medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la igualdad salarial, la igualdad de oportunidades, el empoderamiento de la mujer, posición laboral, desarrollo profesional, etc.

Las administraciones públicas tienen en su mano la potenciación de la igualdad entre hombres y mujeres, impulsando políticas que la fomenten, promulgando leyes y normativas que establezcan medidas que faciliten la igualdad y conciliación, como señala el art. 9.2 de nuestra constitución. En Europa su agenda actual marca como reto a corto plazo la adopción de estrategias en materia de igualdad de género tanto en el ámbito laboral como el económico, de poder, formación y salud.

Los datos e indicadores señalados en este trabajo indudablemente nos muestran el avance a lo largo de la última década donde la posición de la mujer ha ido mejorando y alcanzando nuevas metas de igualdad y equidad, promocionándole un mayor bienestar social y una independencia económica. La brecha salarial sigue siendo una realidad, pero cada vez esa diferencia se va acortando cada vez más, así como el aumento de la contratación de la mujer en actividades que antiguamente era inconcebible para ellas.

Actualmente el papel de la mujer juega un papel fundamental en las empresas y organizaciones, donde diversos estudios revelan que contratar a mujeres aporta más beneficios a las empresas. Son trabajadoras con alto grado de responsabilidad, creatividad, sensibilidad, comunicación, siendo para las empresas una garantía de éxito la contratación de mujeres en puesto de alta dirección.

Aunque actualmente nuestra sociedad está más sensibilizada y consciente con el problema, debemos seguir en la labor y no debe ser sólo un trabajo de las mujeres, debe ser un trabajo y una lucha de la sociedad en su conjunto. Debemos educar en igualdad, respeto y tolerancia para poder avanzar, para que todos tengamos los mismos derechos y las mismas oportunidades educativas, sociales y laborales en una sociedad en constante cambio.

“Si las mujeres y las niñas fueran tratadas igual que los hombres en derechos, dignidad y oportunidad, veríamos el progreso político y económico en todo el mundo”

Hillary Clinton, política estadounidense.

2.- MARCO TEÓRICO.

2.1 BARRERAS DE LA MUJER FRETE AL TRABAJO.

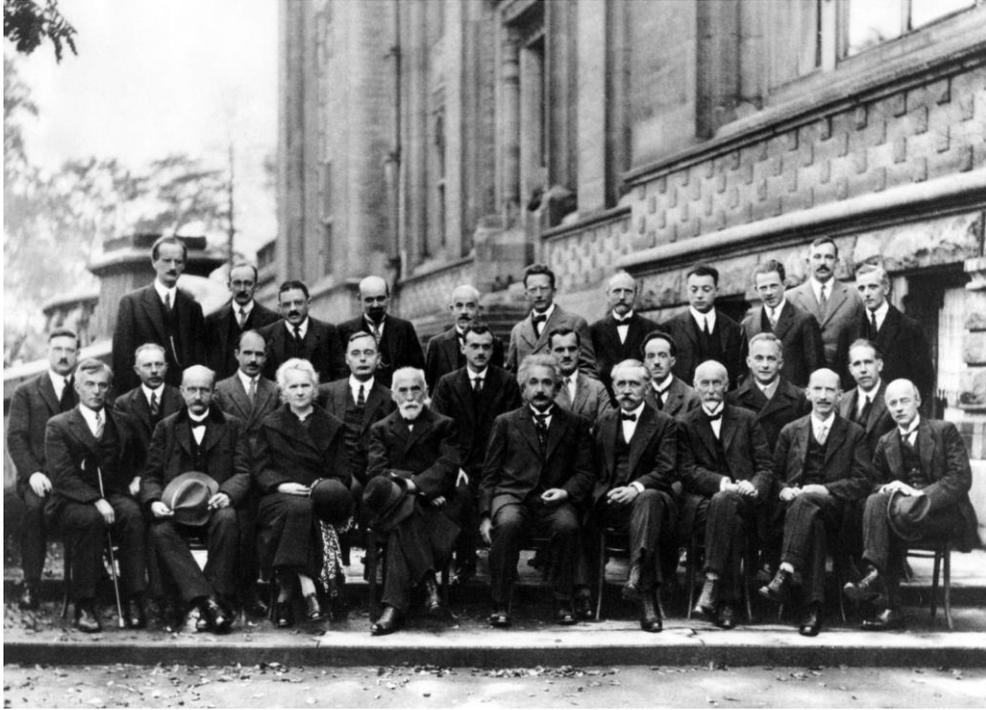
2.1.1. Techo de cristal.

Techo de cristal, metáfora acuñada por los expertos en investigaciones sobre género, donde se le atribuye por primera vez en 1978 en un discurso de Marilyn Loden. Representa la existencia de barreras invisibles que encuentran las mujeres a la hora de abrirse paso en su carrera profesional e ir progresando hacia puestos de alta dirección. Son bastantes los obstáculos que se presentan en el desarrollo profesional de las mujeres, pero las organizaciones tienen un papel importante para impulsar ese desarrollo y fomentar la igualdad de género, tomando en cuenta las necesidades de las mujeres y la ventaja de potenciar el talento femenino.

Como explica en un artículo el *Social Forces*, “*el techo de cristal se relaciona con el número de personas que hay en cada empresa en función del género, el diferente salario que perciben según el sexo, las diferencias para ir escalando a nivel profesional dependiendo de si eres un hombre o una mujer y, por último, si esos problemas aumentan o disminuyen en función del nivel en el que nos encontramos*” David A. Cotter, Joan M Hermsen, Seth Ovadin 01/12/01.

Los beneficios que podríamos nombrar para eliminar el techo de cristal y que cada vez se da más actualmente, sería a través de las empresas las cuales aquellas que tienen mayor igualdad de género experimentan un mayor crecimiento. Según desprende un estudio de la ONU mujeres, *el que las mujeres participen en todos los sectores y en todos los niveles de la actividad económica resulta fundamental para:*

- *Establecer sociedades más estables y justas.*
- *Construir economías más fuertes.*
- *Alcanzar los objetivos de desarrollo, sostenibilidad y derechos humanos.*
- *Mejorar la calidad de vida de las familias y de las comunidades.*
- *Promover las prácticas y objetivos empresariales.*



Conferencia de Solvay en 1927, muestra a [Marie Curie](#) rodeada de hombres, entre los que se incluyen Niels Bohr, Albert Einstein o Erwin Schrödinger

2.1.2 Paredes de cristal

Muros invisibles que dificultan su desarrollo educativo y profesional, concentrando a las mujeres a determinados departamentos o sectores más estáticos y peor remunerados entorpeciendo el acceso a puesto de mayor relevancia, predominando los hombres en sectores que suelen ser más dinámicos y con mejores condiciones laborales.

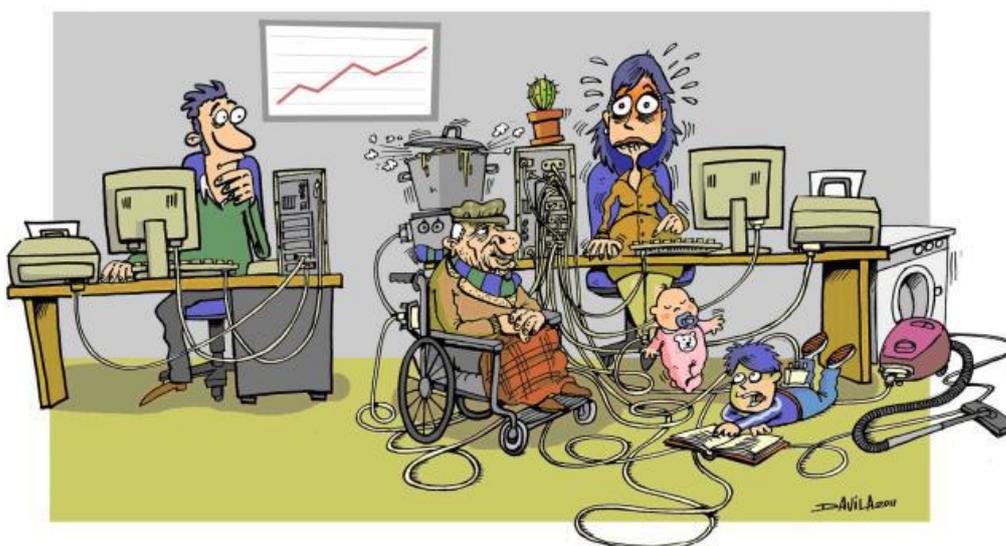
2.1.3 Pisos pegajosos

Barrera no visible que registra la realidad que padecen las mujeres de bajos ingresos, accediendo a trabajos de peor calidad, más duros, con sueldos menores, y con más dificultad de acceso, en comparación a las facilidades y ventajas que tienen los hombres. Mantienen a las mujeres en la base de la pirámide económica a causa de estereotipos de género, donde el hogar y los cuidados a familiares se convierte en un hilo de unión tan potente que no les permite prosperar en su formación o profesión.

2.1.4 Conciliación de la vida laboral y familiar

La Real Academia Española define a la conciliación de la vida laboral y familiar como “*la participación equilibrada entre hombres y mujeres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y la reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes*”.

La incorporación de la mujer al mercado laboral siempre ha estado marcada por la dificultad de combinar convenientemente los diferentes roles como trabajadora, madres, hija, cuidadora etc., siendo esta sin lugar a duda la principal barrera.



Esta situación ha ido sufriendo en nuestro país una transformación a lo largo de los años, facilitando esa conciliación y con ello el aumento de la mujer al mercado de trabajo, así como mejoras en la contratación y en salarios, siendo que estos cambios no siempre han ido acompañados de una reestructuración del trabajo no remunerado donde la socióloga Teresa Torns ha denominado como “*el absentismo masculino*”.

A lo largo de los años se han ido aprobando nuevas medidas de conciliación. A nivel europeo una de las últimas es **la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019**, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, donde entre sus principales contenido se recoge;

- Permiso de paternidad.

- Permiso parental.
- Permiso para cuidadores.
- Ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor.
- Fórmulas de trabajo flexible.
- Derechos laborales y no discriminación.
- Protección contra el despido y carga de la prueba.
- Sanciones y protección contra el trato o las consecuencias desfavorables.

Debemos señalar también lo recogido en los art. 23 y art. 33 de **la Carta de Derechos Humanos de la Unión Europea del 2000**.

- Art. 23. Igualdad entre hombres y mujeres.

“La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”.

- Art. 33. Vida familiar y vida profesional

“1. Se garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social.

2. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño”.

En España el ordenamiento laboral ha ido evolucionando a lo largo de los años no sólo para mejorar las condiciones de trabajo sino para mejorar las circunstancias familiares o privadas de los trabajadores. De las diferentes normativa aprobadas unas de la más significativas es **la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores**, donde con ella se avanza un poco más para eliminar los obstáculos que encuentran las mujeres. Entre las diferentes medidas aprobadas encontramos modificaciones que se introducen en el Estatuto de los trabajadores, referente a permiso retributivos, reducción de jornada por asuntos familiares, suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción

o acogimiento, excedencia por cuidado de familiares, suspensión con reserva de puesto de trabajo en el supuesto de riesgo en el embarazo y extinción del contrato de trabajo.

Como aborda Beatriz Quintanilla en su artículo que *“El cambio normativo en materia de conciliación, representa los cambios que se están registrando en la sociedad española sobre todo en la composición de la «familia», concepto sobre el que se diseñan las diversas actuaciones. La familia, está registrando cambios muy significativos que obligan a buena parte de las prestaciones de la seguridad social o de los derechos laborales en materia de adaptaciones de jornada, permisos, entre otros aspectos que hasta hoy se apoyaban en un concepto muy tradicional de la unidad familiar. Las uniones de hecho, las familias monoparentales, el envejecimiento de la población o la escasa natalidad son factores determinantes de las actuaciones legislativas para facilitar la «conciliación». Las distintas medidas que se están adoptando en materia de «conciliación se deben encuadrar en unos objetivos más amplios como son el logro de la igualdad real entre hombres y mujeres y la eliminación de las diversas formas de discriminación, así como una política de empleo estable y de calidad que permita a los ciudadanos y ciudadanas unos proyectos de vida diversos que se apoyan en la participación de unos y otras tanto en la actividad profesional, como en las responsabilidades familiares o el «trabajo doméstico». (2005)*

La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres supuso un antes y un después sobre el principio de igualdad. Con la aprobación de esta ley se pusieron en marcha acciones encaminadas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y luchar contra las manifestaciones todavía presentes de discriminación, directa o indirecta por razón de sexo.

La última normativa aprobada, el **Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, nos permite dar un paso más para ir eliminando esas barreras y facilitar la conciliación. Entre algunas de sus modificaciones se encuentran, que los trabajadores para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar, podrán tener derecho a la adaptación de la jornada y a solicitar flexibilidad horaria, cambio de turno o incluso teletrabajo sin necesidad de reducir horas, ni salario. El permiso de paternidad se amplía a 16 semanas a partir del 2021. El permiso de lactancia o cuidado del lactante cuando ambos progenitores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante

cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses así como se amplía el período de protección de las personas trabajadoras que se reintegren tras un período de suspensión de 9 a 12 meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento, siendo que para considerarse procedente el despido, la empresa deberá acreditar suficientemente que la causa objetiva que sustente el despido requiere concretamente la extinción del contrato de ese trabajador.

Es evidente que en estos tiempos hablar de conciliación de la vida laboral y familiar es hablar de flexibilidad y con ello permite que sobre todo la mujer acceda al mercado de trabajo con toda las garantías de igualdad con respecto al hombre, sin necesidad de sufrir contratos basura o contratos a tiempo parcial, haciéndolas sin lugar a duda trabajadoras menos vulnerables y con la opción de ocupar puestos de alta dirección en las empresas y ocupar poco a poco el papel que le pertenece en el mercado laboral y siempre al mismo nivel y con las mismas condiciones con las que el hombre goza.

La actual pandemia ha consolidado una nueva manera de trabajo, constituyendo una estrategia de conciliación de la vida laboral y familiar para muchas mujeres con cargas familiares. Esta nueva forma de trabajo, el teletrabajo, que viene regulada en el recién aprobado **Real Decreto 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia**, permite una mayor flexibilidad horaria y organizativa, realizando la actividad laboral desde los hogares sin necesidad de trasladarse a los centros de trabajo, permitiendo a muchas mujeres compaginar el trabajo con su vida familiar. Un instrumento útil pero que sin embargo ha tenido más incidencia en la mujeres siendo ellas las que han tenido que asumir más trabajo, el laboral y familiar, mientras que el hombre aun pudiendo realizar teletrabajo la carga familiar ha sido menor en muchos de los casos.

2.2 DESIGUALDADES LABORALES.

2.2.1 Brecha Salarial.

Mucho se está hablando últimamente de la brecha salarial o desigualdad retributiva. Es una realidad preocupante y podemos afirmar que es uno de los principales elementos que se relacionan con la desigualdad laboral entre hombres y mujeres. Tanto a nivel nacional como internacional es uno de los principales retos a los que se enfrenta el mercado laboral. Como señala la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) en su informe “Análisis de la brecha salarial de género en España”, *el objetivo de reducir las brechas salariales de género está adquiriendo un mayor peso en la agenda política, empresarial y social, lo que hace que en los últimos tiempos se haya producido un significativo incremento de los estudios, referencias e informaciones relacionadas con el concepto de brecha salarial.*

Según un informe desarrollado en el 2009 por “Enred Consultoría” para el Ministerio de Igualdad, define la brecha salarial como *“la diferencia entre el salario medio percibido por hombres y mujeres al desempeñar su actividad laboral”*. Para que esto sea válido se debe comparar los salarios entre hombres y mujeres que desempeñen un trabajo de igual valor, en el mismo sector de actividad y con las mismas condiciones laborales.

Debemos hacer una pequeña mención y diferenciar entre brecha salarial ajustada y brecha salarial sin ajustar. La brecha salarial sin ajustar mide la diferencia porcentual bruta en salario medio entre hombres y mujeres, sin considerar características de orden socioeconómico y de puestos de trabajo. La brecha salarial ajustada mide la resta salarial media entre hombres y mujeres contemplando las diferencias socioeconómicas existentes entre hombres y mujeres (edad, nivel educativo y/o cualificación etc), así como las ligadas al puesto de trabajo (tipo de contrato, jornada, categoría etc.).

La igualdad de remuneración por género es un derecho que ya venía regulando la Organización Internacional del trabajo desde 1951 en su convenio número 100 (C. nº 100 OIT) siendo este uno de los objetivos fundamentales para la organización.

En el ámbito europeo, la igualdad salarial se dispone como un derecho fundamental como se recoge en art. 157 del Tratado de Funcionamiento de Unión Europea, *“Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de*

retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valoren”, en el art. 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, “La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución”, así como en las Directivas 75/117/ CEE, Directiva 79/7/CEE del Consejo, Directiva 86/613/CEE, Directiva 98/85/CEE, Directiva 2001/73/CE, Directiva 2006/54/CE.

En España en su norma más importante, La Constitución Española declara en su art. 35 que *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”*

A lo largo de los años la actualización de nuestro ordenamiento jurídico ha ido regulando la normativa, con la finalidad de reducir la brecha salarial y avanzar en la igualdad retributiva. Entre las diferentes normativas encontramos:

- **La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, donde señala en su art. 5 la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres incluidas las retributivas.

- **En el Estatuto de los trabajadores** se recogen en los artículos 4.2 c), 17), 22.3), 24.2), y 28).

4.2.c) En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo...

17). No discriminación en las relaciones laborales.

22.3). Sistema de clasificación profesional.

La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

24.2) Ascensos.

Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

28) Igualdad de remuneración por razón de sexo

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

- En el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el

empleo y ocupación, donde entre otros perceptos regula la obligación del empresario a llevar un registro salarial con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y percepciones extrasalariales, diferenciados por sexo y distribuidos por categorías o puesto de trabajo de igual valor.

- **El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro** y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como la regulación de los planes de igualdad y su registro para empresas de más de 50 trabajadores.

- **El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, que entró en vigor recientemente en abril y tiene como objetivo establecer medidas para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y la no discriminación entre hombres y mujeres en materia retributiva con la obligatoriedad por parte de las empresas de tener un registro retributivo de toda la plantilla, así como la aplicación del principio de transparencia retributiva, con la finalidad de obtener información suficiente y significativa sobre el valor atribuido a dicha retribución.

Con la entrada en vigor de esta última norma lo que se pretende es luchar contra cualquier tipo de discriminación salarial. Este Real Decreto se apoya en tres principios fundamentales;

1.- Registro retributivo de toda la plantilla; obligatoriedad de la empresa de disponer de un registro salarial

2.- Trabajo de igual valor; las empresas están obligadas a establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo aplicando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

3.- Auditoría retributiva; sólo para las empresas que están obligadas a realizar un plan de igualdad deben llevar a cabo una auditoría retributiva para verificar el cumplimiento o no del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribución.

No podemos obviar que uno de los instrumentos o herramientas más importantes que se les ha exigido a las empresas para eliminar la brecha salarial y garantizar sobre todo la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas, son los planes de igualdad, los cuales son obligados actualmente para las empresas que excedan

de 100 trabajadores y siendo obligado para las plantillas de más de 50 trabajadores a partir de marzo de 2022. Recordando que la Inspección de trabajo puede sancionar a las empresas con multas que pueden llegar hasta 187.000 € por no tener el plan de igualdad.

Según el art. 46.1 de la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. *“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”*.

Los objetivos principales de los planes de igualdad son los siguientes:

- Promover la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.
- Perspectiva de género en la cultura de la empresa.
- Igualdad retributiva para trabajo de igual valor.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, familiar y laboral de los trabajadores.
- Igualdad de oportunidades y favorecer el acceso e incorporación de la mujer a la empresa.

Durante los últimos 10 años, España ha ido avanzado de forma positiva en materia de igualdad en el mercado laboral. Aunque se ha producido un aumento de la incorporación de la mujer al trabajo y una reducción de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, todavía queda mucho camino que recorrer para eliminar esas desigualdades y disfrutar de la plena igualdad en el trabajo.

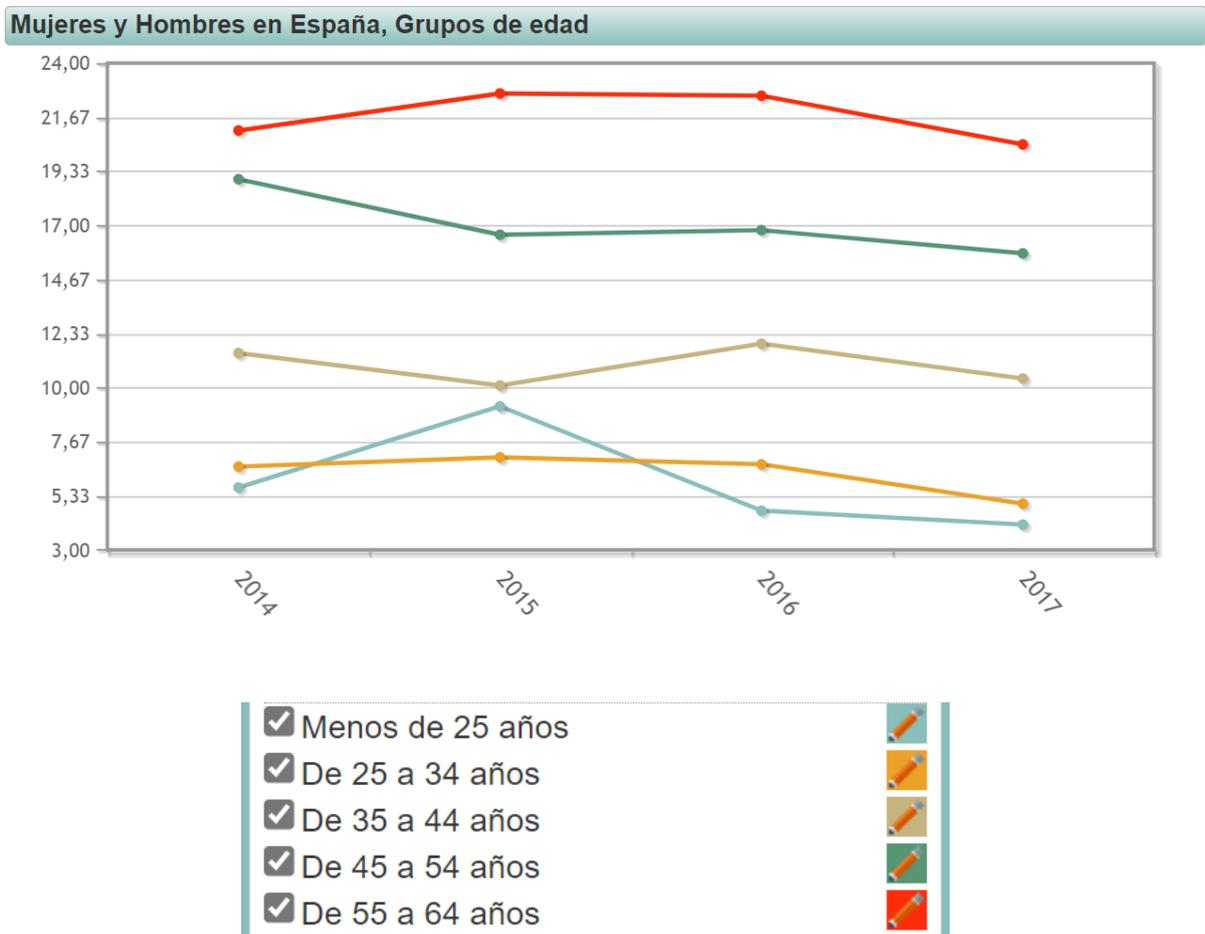
Es indudable que reducir la brecha salarial permitiría un incremento de las rentas de las mujeres y ayudaría a aumentar las pensiones y reducir el riesgo de pobreza en la vejez, así como disminuir los niveles de pobreza en hogares sostenidos por mujeres, por lo que es fundamental que esa disparidad de salarios sea eliminada y vaya mejorando hasta conseguirla.

Esa mejora se refleja en los diferentes datos estadístico sobre la brecha salarial donde señala que vamos por el buen camino. Según algunos datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) del 2017 sobre la brecha salarial en España, nos indica que la

diferencia salarial entre hombres y mujeres en jornadas a tiempo completo es del 8%, con una evolución desde el 2009.



Otros de los estudios elaborados por el INE es la brecha salarial (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por edad y periodo donde se refleja que la diferencia más acuciantes se da entre edades de 55 a 65 años con un 20,5% en el 2017.



	2017	2016	2015	2014
Menos de 25 años	4,1	4,7	9,2	5,7
De 25 a 34 años	5,0	6,7	7,0	6,6
De 35 a 44 años	10,4	11,9	10,1	11,5
De 45 a 54 años	15,8	16,8	16,6	19,0
De 55 a 64 años	20,5	22,6	22,7	21,1

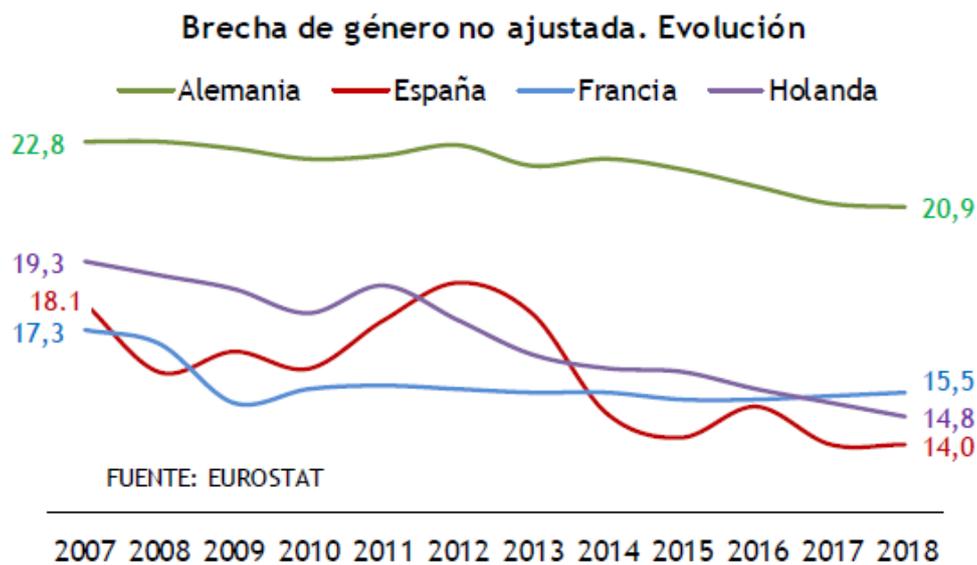
Fuente: INE (Instituto nacional de estadística)

Uno de los últimos informes elaborado por los técnicos del Ministerio de hacienda en el 2020, “Brecha salarial y techo de cristal”, deducen que las mujeres tendrían que cobrar un 28,6% más para igualar el sueldo de los hombres, y estiman que haría falta 105 años para acabar con las diferencias en España.

Salarios	Brecha 2005	Brecha 2018	Años necesarios para reducir la brecha salarial al ritmo 2005-2018
Total CCAA régimen común	-5.521	-4.915	105
Andalucía	-5.162	-4.053	48
Aragón	-6.578	-5.594	74
Principado de Asturias	-6.694	-6.234	176
Illes Balears	-4.343	-3.358	44
Canarias	-3.373	-2.455	35
Cantabria	-6.318	-5.667	113
Castilla - La Mancha	-4.542	-3.933	84
Castilla y León	-5.411	-4.824	107
Cataluña	-6.597	-5.750	88
Extremadura	-3.707	-2.666	33
Galicia	-4.517	-4.572	aumenta
Comunidad de Madrid	-7.567	-7.667	aumenta
Región de Murcia	-3.969	-3.908	839
La Rioja	-5.079	-5.111	aumenta
Comunidad Valenciana	-5.012	-4.431	99
Ciudad de Ceuta	-6.302	-6.527	aumenta
Ciudad de Melilla	-5.307	-4.459	68

Fuente: Gestha (Sindicato de técnicos del Ministerio de hacienda).

Si hacemos una comparativa con otros países de la Unión Europea entre el 2012 y el 2018, España es el país de la zona que más ha reducido su brecha salarial.



2.2.2. Tasa de actividad de la mujer.

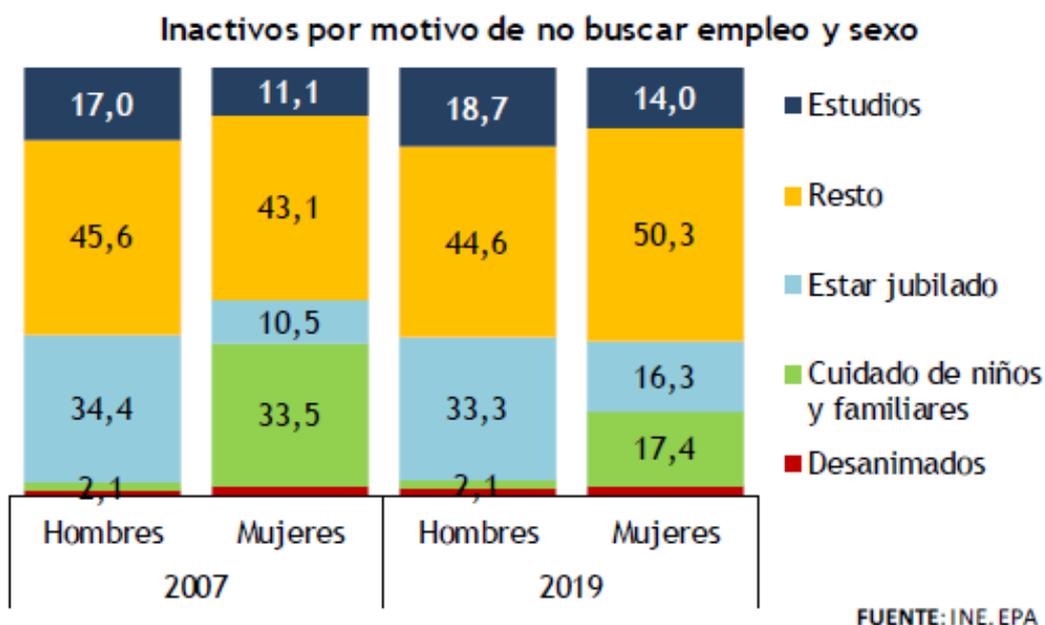
En España a partir de los años 80 se produjo la incorporación de la mujer al mercado laboral de manera importante. Sin lugar a duda, desde aquellos años hasta la actualidad la situación de la mujer en el mercado de trabajo ha dado un vuelco muy significativo. La evolución de la economía en nuestro país y el mercado de trabajo ha permitido el seguir avanzando hacia una mayor igualdad laboral. Las medidas elaboradas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar han facilitado esa incorporación pero todavía *“en España tanto en los sectores de actividad como en las profesiones existe una fuerte segregación por sexos y las mujeres siguen ocupando las categorías profesionales definidas con escasa calificación, baja remuneración y menor prestigio social, siendo también el trabajo temporal el que más incidencia tiene en este colectivo”*, señala M^a Genoveva Millán Vázquez de la Torre, Manuela del Pilar Santos Pita, Leonor M^a Pérez Naranjo *“Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo”*. (Año 2015).

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha propiciado indudables avances de la mujer tanto a nivel social, político y cultural. Su papel dentro de la unidad familiar ya no queda sólo como cuidadora, sino que pasa a ser una parte importante en aportar ingresos a la familia, gracias a tener un trabajo remunerado fuera del hogar. Las

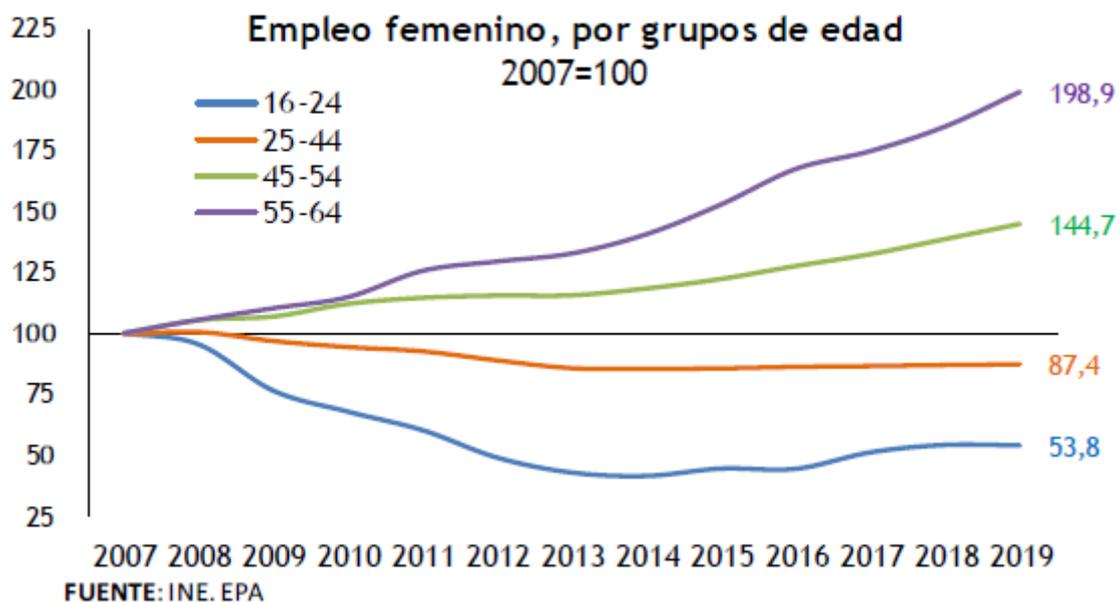
tareas propias del hogar, cuidado de los hijos y personas mayores ya no son sólo una labor exclusiva de la mujer, sino que se produce una distribución más equitativa con el hombre.

Indiscutiblemente la incorporación de la mujer al mercado de trabajo se ha convertido en un hecho sin precedentes siendo uno de los fenómenos más importantes de la historia más reciente.

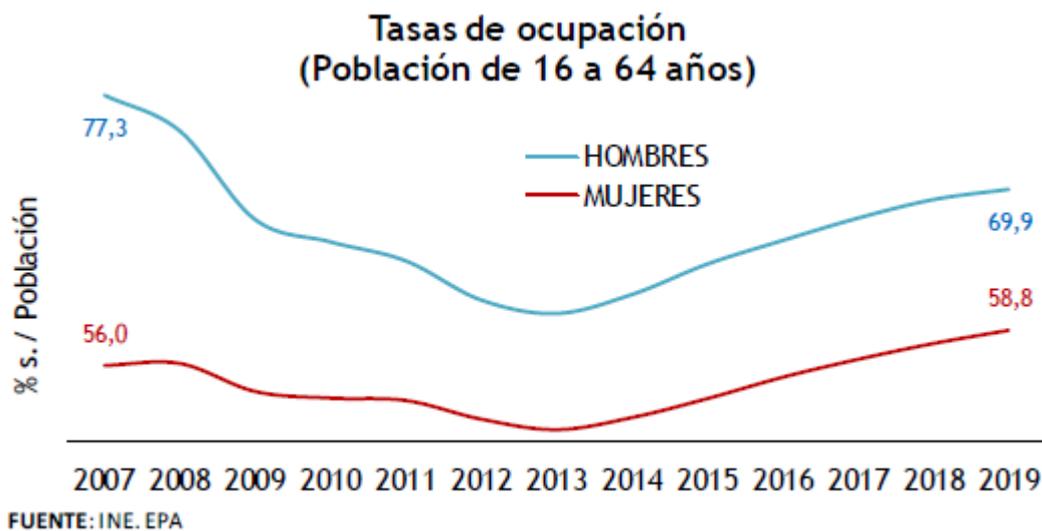
La situación de las mujeres en el mercado de trabajo según datos analizados por el Ministerio de Trabajo y Economía social en el 2019, sitúan que la tasa de actividad de la mujer en el trabajo ha pasado del 32,4% en el año 1987 al 70,1% en el 2019. Las mujeres que permanecen inactivas van descendiendo y los motivos que alegan esta inactividad son las mujeres que cuidan a hijos o familiares 17,4%, por jubilación un 16,3% y por estudios un 14%. En relación con el 2007, se ha reducido casi a la mitad las mujeres que permanecían activas por responsabilidades familiares.



El incremento del empleo en el 2019 se registró sobre todo en las mujeres adultas a partir de los 45 años, pero en cambio hubo un descenso sustancial en las más jóvenes de 16 a 24 años.

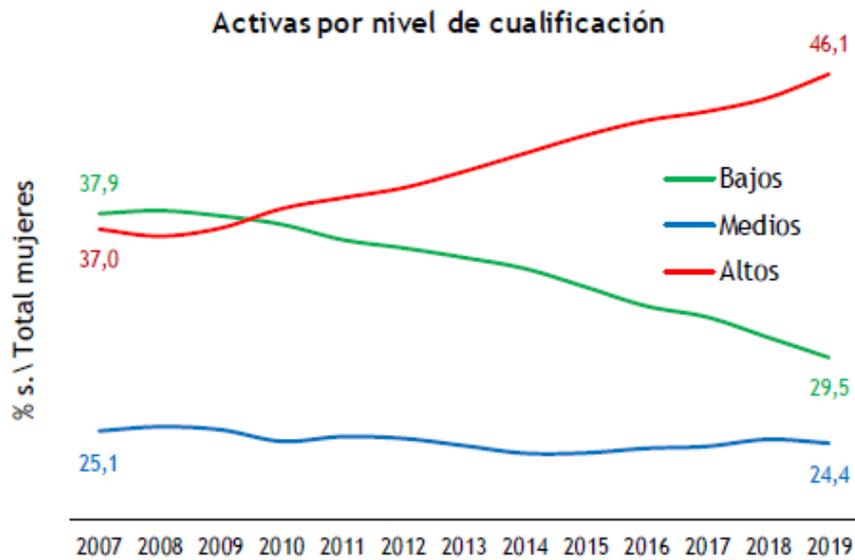


Un dato positivo es que el nivel de empleo entre 2007 y 2019 ha sido más favorable para las mujeres que para los hombres, siendo que el empleo se ha concentrado más en las mujeres más adultas.



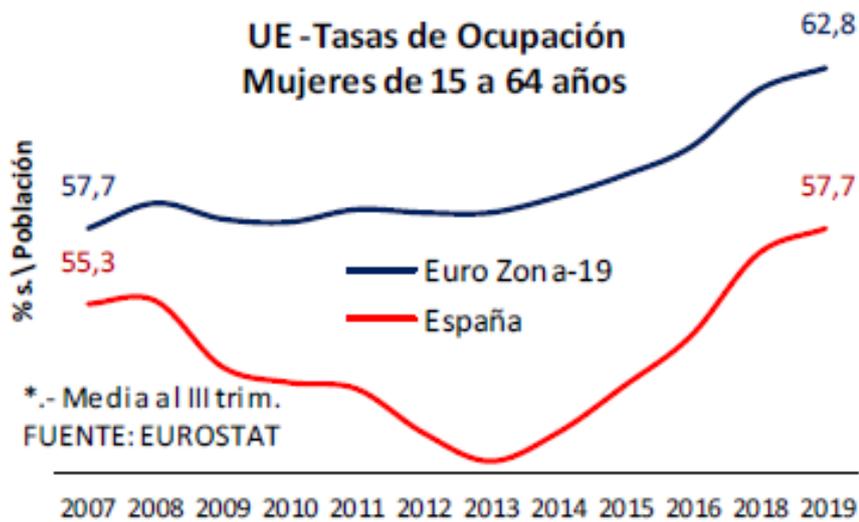
Un reseña importante para tener en cuenta es que aquellas mujeres con un nivel educativo alto son las más activas con un 46,1% frente al 24,4% las que presentan estudios

medios y un 29,5% con estudio bajos. Por lo que podemos afirmar que las mujeres están representadas en el mercado de trabajo en los niveles educativos más altos con tendencia a seguir subiendo.



FUENTE: INE. EPA

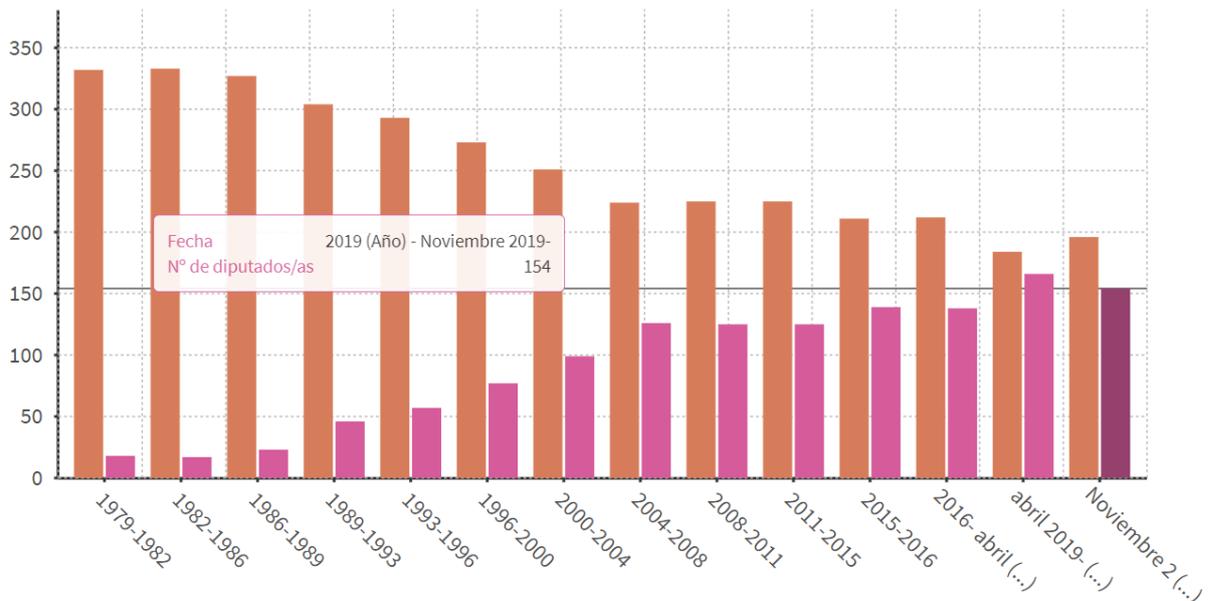
La tasa de empleo femenino en España avanza en reducir la distancia con la media del resto de los países europeos. Desde el 2013 se ha ido reduciendo la distancia. En el 2019 ha aumentado 0,8% y se ha recuperado un 7,4% desde el mínimo de 2013 y ya se sitúa en un nivel superior al de 2007.



Con respecto a la actividad política de las mujeres en España indiscutiblemente el escenario ha mejorado mucho. En la legislatura entre 1979 y 1982, con la UCD de Adolfo Suárez y Calvo Sotelo en el poder, el Congreso de los Diputados acogía a 18 mujeres, actualmente se duplica esa cifra y se eleva hasta las 154 diputadas de los 350 totales.

Evolución del número de diputados y diputadas en el Congreso

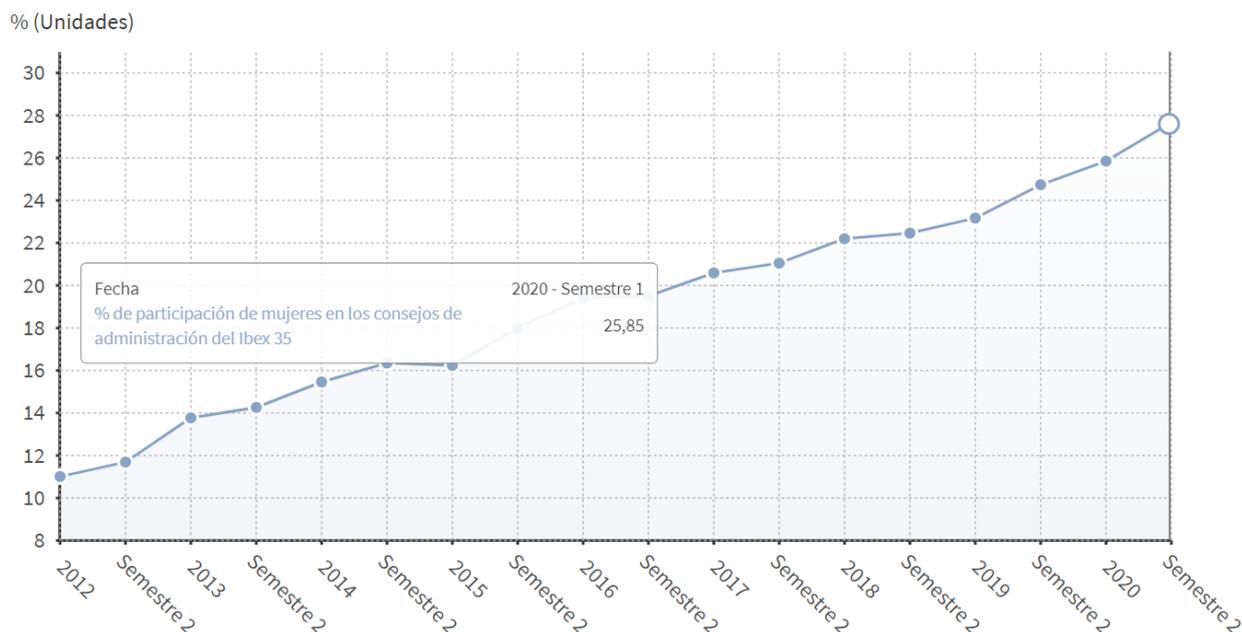
Nº de diputados/as (Unidades)



Fuente: www.epdata.es

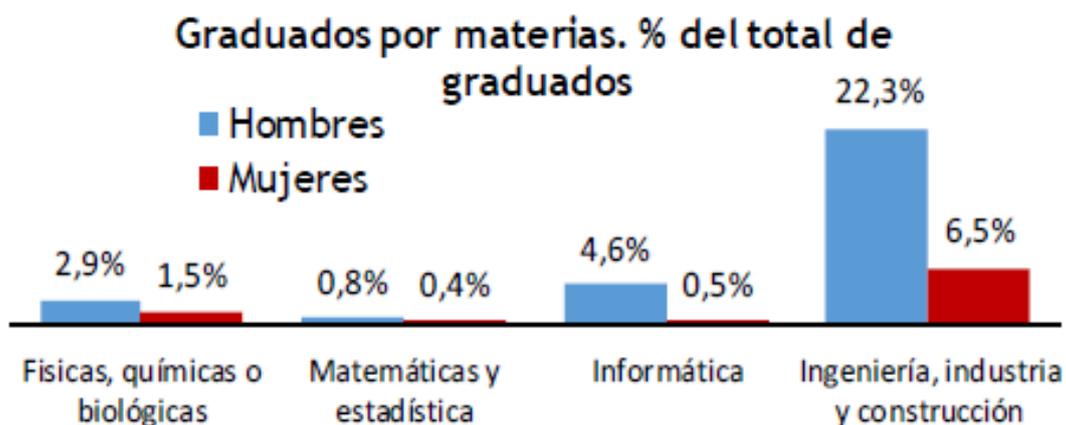
La presencia de la mujer en el poder económico, según datos del Instituto de la Mujer, recoge los datos sobre ellas en los consejos de administración de las empresas del Ibex 35. Donde en el segundo semestre de 2020 representaban el 27,7% sobre el total de todos los consejeros, mientras que, en el 2013, eran el 11%.

Evolución del porcentaje de mujeres presentes en los consejos de administración del Ibex 35

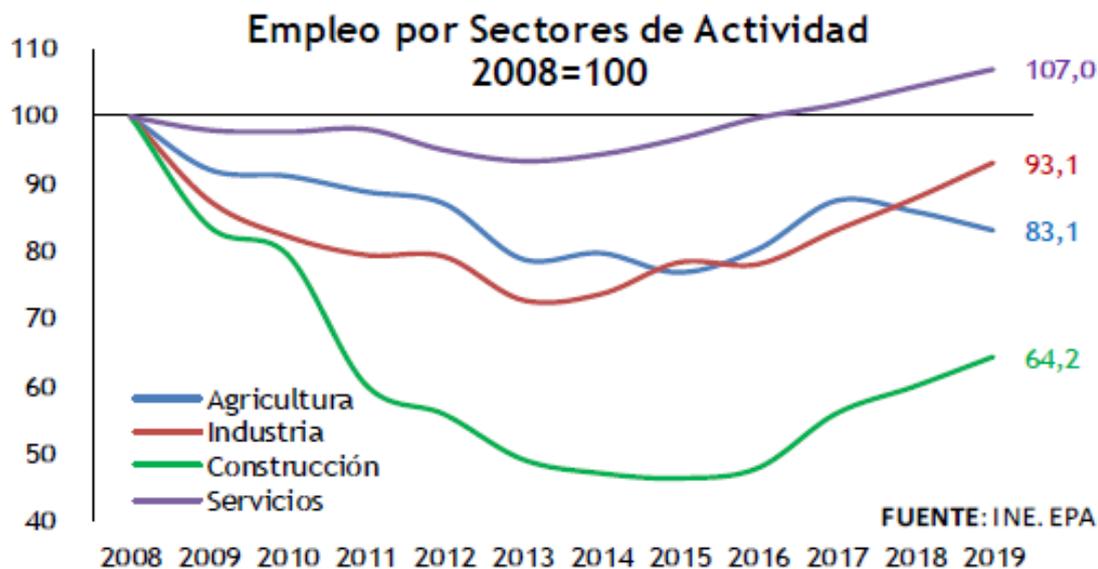


Fuente: www.epdata.es

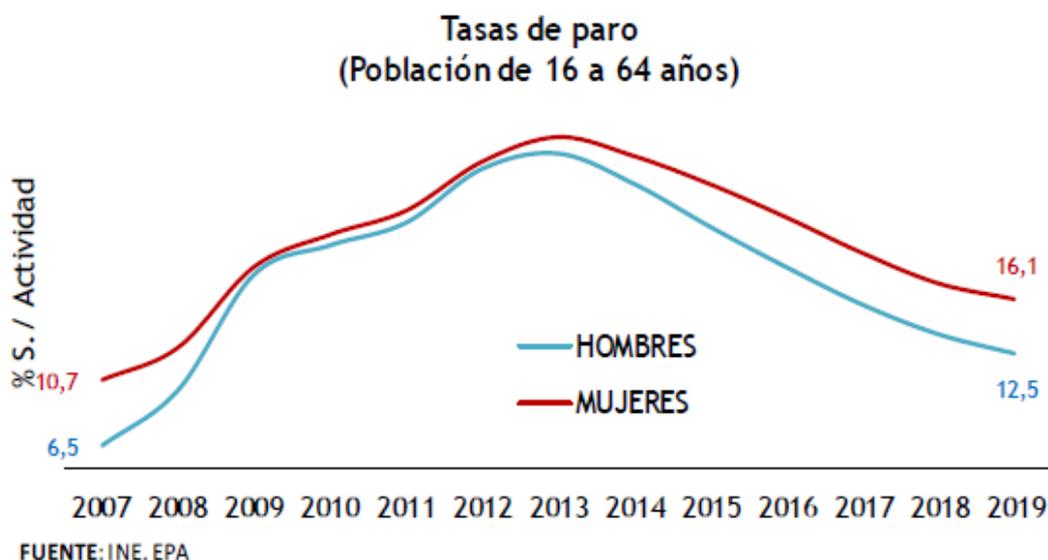
Como dato negativo es que actualmente las mujeres siguen siendo minoría al igual que en Europa las graduadas en ciencias, matemáticas, tecnologías e ingenierías. En cambio, las mujeres mantienen la mayoría del empleo en sector servicios: hogar, sanidad, educación y hostelería. En el 2019 la proporción de mujeres trabajadoras en el sector servicios supera al de los hombres y supone el 53,5%.



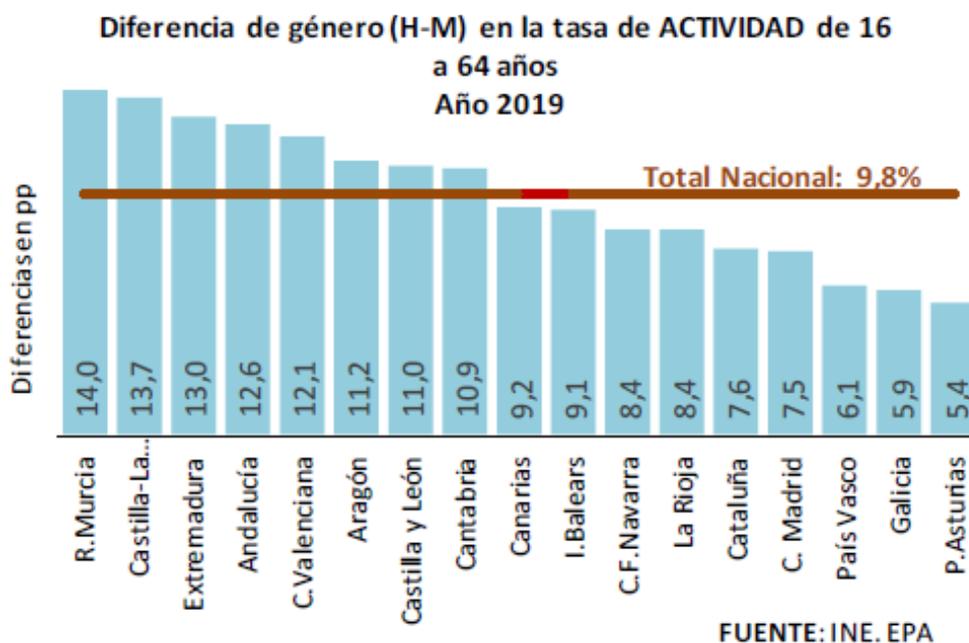
FUENTE: M^o Educación. Anuario de indicadores universitarios 2018



Si valoramos el comportamiento del desempleo en el último año vemos como se ha consolidado la tendencia decreciente desde el 2014, aunque en los años de la crisis, el paro aumentó más entre los hombres que entre las mujeres. En el 2019 el descenso ha sido más acusado entre los hombres con un 8,8% que, entre las mujeres, con un 4,7%.



Si hacemos un pequeño análisis de la diferencia de actividad por Comunidades Autónomas nos encontramos con una diferencia de hasta 8,6 puntos siendo que estas diferencias se dan sobre todo por el nivel de formación de las trabajadoras, por factores vinculados al tejido productivo local o porque hay comunidades que están mejor situadas en el mercado de trabajo.



2.2.3. Contratación y mercado de trabajo.

La ocupación de la mujer en el mercado de trabajo siempre ha estado marcada por la contratación de la mujer en empleos de baja cualificación y contratos a tiempo parcial.

Se sigue manteniendo para la mujer los trabajos más precarios abocándolas a percibir salarios más bajos y con ello una desigualdad en el desarrollo y en las condiciones de vida, repercutiendo en su bienestar y en su jubilación.

Las valoraciones para ocupar los diferentes puestos de trabajo siempre se le ha dado más importancia al desempeño del hombre que la mujer, considerando tradicionalmente ciertos puestos de trabajo para hombres y no para mujeres, por considerar que la capacidad de la mujer es menor.

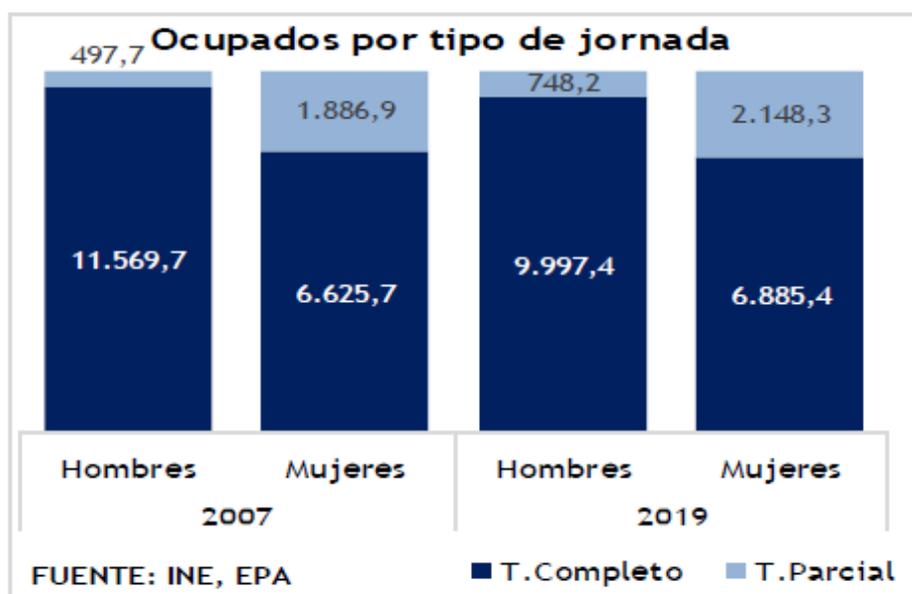
Un concepto que debemos tener claro es la discriminación positiva, como señala Ana Bernal-Triviño, “donde su función es la de corregir una desigualdad, derribar

estereotipos, equipar roles y demostrar cómo las mujeres tienen la misma capacidad de desarrollar trabajos en igualdad de condiciones”. (2021)

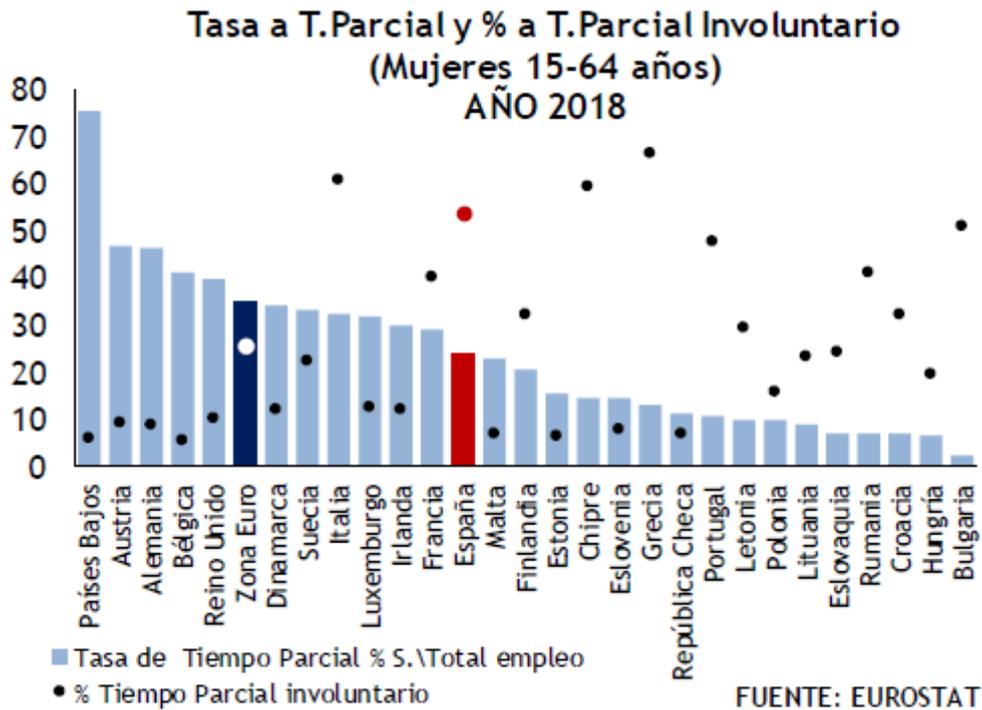
La evolución de los mercados de trabajo para las mujeres ha progresado, aunque todavía no llegamos a los niveles del resto de algunos de los países de la Eurozona. Tradicionalmente la mujer siempre se ha incorporado a sectores de empleo considerados femeninos, clasificando esa mano de obra en determinadas trabajos, limitándolas a avanzar en profesiones más arraigadas en los hombres. Pero podemos afirmar que cada vez más, la mujer se va abriendo paso en empleos que mayoritariamente son ocupados por hombres, conduciéndolas al empoderamiento tan esencial para equilibrar la situación de desigualdad laboral entre ambos sexos. Este hecho es posible por el acceso de la mujer a enseñanzas superiores, su formación continua y el aumento de la especialización.

La ocupación de la mujer históricamente siempre ha estado marcada sobre todo en el sector servicios, predominando en puestos de limpieza, cuidado de personas, dependientes etc, pero progresivamente van desempeñando trabajo de mayor cualificación y capacidad.

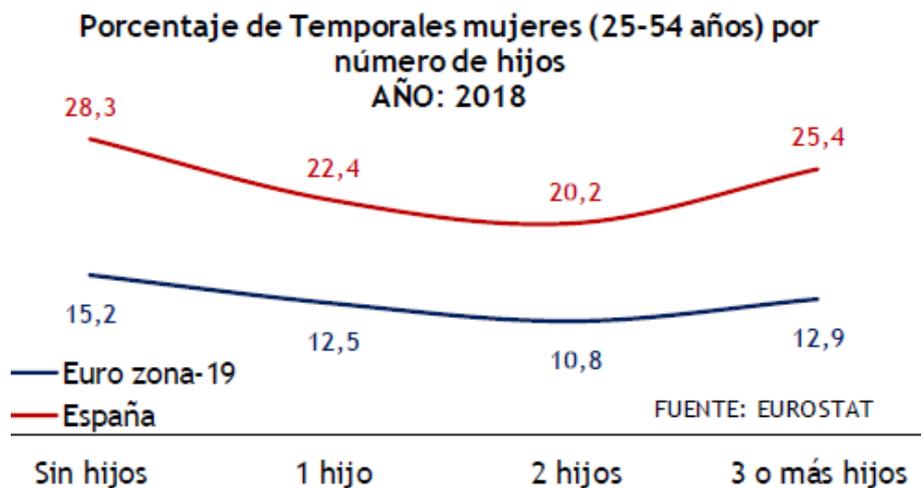
Según los datos, las mujeres en España concentran las tres cuartas partes del empleo a tiempo parcial es decir el 74,2%, siendo que en los últimos tres años esta tendencia ha disminuido un poco pasando de un 24,2% en el 2017 al 23,8% en el 2019.



En España las mujeres que escogen por empleos a tiempo parcial por cuidado de familiares y otras obligaciones es significativamente más bajo que en el resto de Los países de la Eurozona, el 16,0% de las empleadas a tiempo parcial en 2018 en nuestro país frente a 28,5% en el resto.



Uno de los factores que ha permitido favorecer el empleo de la mujer ha sido la flexibilidad y la conciliación familiar y laboral aunque las responsabilidades familiares siguen afectando más a la mujeres. Según el siguiente gráfico el empleo temporal en las mujeres de 25 a 54 años con o sin hijos la temporalidad en España es más alta que en Europa.



Porcentaje de Tiempo Parcial mujeres (25-54 años)
por número de hijos
AÑO: 2018



FUENTE: EUROSTAT

Sin hijos 1 hijo 2 hijos 3 o más hijos

3.- MEDIDAS PARA REDUCIR LA DESIGUALDAD LABORAL.

Es evidente que el devenir de los años ha reducido la desigualdad laboral entre hombres y mujeres debido sobre todo a la evolución de nuestra sociedad. Son muchas las mujeres que durante años han trabajado por ocupar un lugar que era reservado sólo para los hombres. Por su trabajo, constancia y valía hoy día son un referente y sin duda un estandarte de la igualdad en el trabajo. Sin duda se han logrado avances en nuestra sociedad y el rol de la mujer ha cambiado significativamente.

Si hacemos un pequeño repaso a los logros conseguidos por muchas mujeres a lo largo de la historia, podríamos nombrar a *Clara Campoamor* política defensora de los derechos de la mujer e impulsora del sufragio femenino español en la Segunda República. *Coco Chanel* primera mujer empresaria conocida de la historia. *Marie Curie*, científica que ganó dos premios nobel, y así un largo etcétera de mujeres hasta nuestros días, como ha sido *Malala Yousafzai*, activista defensora del derecho de la educación en las niñas.

Como señala Sandra Ferrer Valero en su libro *Pioneras del Feminismo*, una lucha de las primeras luchadoras. *“las mujeres hoy disfrutamos de unos derechos que tal vez ellas ni siquiera soñaron y, por supuesto, nunca alcanzaron”*. (Editorial Principal 2020).

Como sociedad debemos abordar temas claves en pro de la obtención de la igualdad real. Es fundamental promover una educación en igualdad de género, de valores, respeto y derechos humanos. Las aulas deben convertirse en los primeros contextos de socialización donde los niños y las niñas aprendan a convivir juntos y configurar una sociedad más igualitaria, donde no exista estereotipos de género.

Para que exista una igualdad real desde los poderes públicos se debe seguir promoviendo las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva. Se deben seguir aprobando medidas que promuevan y desarrollen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como facilitar la participación equitativa de todos los ciudadanos en la vida política, social, económica y cultural. Desde las instituciones y las empresas se tienen que garantizar un trato justo entre hombres y mujeres en los procesos de selección teniendo en cuenta solamente la cualificación requerida para el puesto de trabajo y no otros aspectos de ámbito personal

Debemos seguir trabajando en la senda marcada para que la conciliación familiar y laboral puedan alcanzar los estándares europeos. El empoderamiento de la mujer es primordial para que pueda garantizar una igualdad de acceso en estructuras de poder, así como aumentar su participación en altos cargos políticos o puestos de alta dirección. La empresas son sin duda la vía perfecta para la promoción de ese empoderamiento y que se refleje posteriormente en nuestra sociedad. Las organizaciones son las que deben liderar el cambio, eliminar las barreras y desigualdades, apostar por el talento femenino y fomentar la equidad en el trabajo entre hombres y mujeres.

Como señala María Eugenia Gay Rosell en su artículo “Cuestiones de igualdad: brecha salarial y techo de cristal”. *Las empresas del IBEX35 han alcanzado el umbral del 30% de mujeres consejeras que se había fijado como objetivo para el año 2020; pero si queremos seguir avanzando, primero hacia el 40% previsto para el presente ejercicio y posteriormente hasta lograr una igualdad realmente efectiva y a todos los niveles, las instituciones, las empresas y la sociedad civil en su conjunto deben continuar presionando por un cambio de mentalidad que ayude a romper el techo de cristal que tanto resiste a quebrarse. Para ello, debemos aprovechar las posibilidades que nos brindan las nuevas tecnologías en torno a la flexibilidad locativa y la racionalización de la jornada e impulsar asimismo los Planes de Igualdad y la implementación de indicadores para evaluar desde la transparencia la adecuación de las entidades, tanto públicas como privadas, de sus obligaciones en materia de equidad y paridad, forzando de esta manera un compromiso colectivo a favor de la corresponsabilidad.*

Tenemos la obligación de alcanzar la igualdad en materia salarial, velando porque la política de salarios entre hombres y mujeres garantice una igualdad real y eliminando cualquier manifestación de brecha salarial en las empresas.

La imagen y política de las empresas también pueden ser un referente con el principio de igualdad. Impulsar y fomentar una participación igualitaria de trabajadores y trabajadoras en los ámbitos de la empresa, promocionar la formación en igualdad al personal, condenar cualquier comportamiento sexista o de acoso en el ámbito laboral, tomar medidas que permitan la conciliación de la vida laboral familiar y personal, así como exigir la igualdad de trato y derechos de todas las mujeres viniendo recogidas estas medidas en los planes de igualdad de las empresas.

No podemos negar que estamos en una era donde las nuevas tecnologías son una vía que facilita y mejora sin ninguna duda la prosperidad en el mundo, por ello el uso correcto de las mismas es una fuente de igualitarismo. Aunque actualmente las mujeres presentan un menor aprovechamiento en el uso de las nuevas tecnologías como recoge un estudio de UGT *“Mujer y tecnología”* Susana Romero Pedraz, José Varela Ferrío (2020), no podemos dejar de afirmar que el uso de las TICs abre las puertas a millones de mujeres para poder acceder a una mayor y mejor calidad educativa, facilitándole la formación, la información y el aprendizaje.

Evidentemente para que todas estas medidas se puedan llevar a cabo y que en un futuro no muy lejano podamos disfrutar de la plena igualdad y podamos erradicar cualquier manifiesto de desigualdad es que todos los actores implicados seamos conscientes de la situación y que la lucha no sea sólo de las mujeres. Si seguimos el camino de la igualdad real podremos seguir avanzando como país, incidiendo en la mejora de la riqueza, sostenibilidad y en el bienestar social y laboral.

4. RESULTADOS.

Como se ha plasmado a lo largo de todo el documento, las desigualdades laborales es un problema que desde las instituciones actualmente ocupa y preocupa. Problema a nivel mundial que en España se le intenta poner o por lo menor aminorar su incidencia a través de las diferentes normativas aprobadas sobre todo durante la última década.

Según los datos señalados en el trabajo nos da un valor positivo actual de la situación, teniendo en cuenta que España estuvo inmerso en una crisis económica bastante acuciante durante los años comprendidos entre 2008 y 2014 que afectó duramente a la clase trabajadora, tanto a hombres como a mujeres. Pero no hay duda de que la situación laboral de la mujer en España ha mejorado significativamente, irrumpiendo notablemente en la vida política y empresarial. Como ejemplo más reciente del panorama político se dio en las últimas elecciones por la Comunidad Autónoma de Madrid donde hubo paridad en la candidaturas de los partidos más importantes, tres mujeres y tres hombres, consiguiendo mejores resultado, una mujer, Isabel Díaz Ayuso.

Las mujeres siguen en el ranking de ocupación de puesto de trabajo más precarios y con peores condiciones, así como en registrar un mayor número de contratos temporales y a tiempo parcial que los hombres. Situación está que no ha mejorado lo suficiente para aportarle a la mujer una mejor calidad de vida y alejarlas de situaciones de vulnerabilidad social, por ello es fundamental que las mujeres se sigan formando y preparándose para poder ocupar puesto de alta dirección en las empresas y para que en definitiva puedan seguir disminuyendo esas desigualdades laborales entre hombres y mujeres.

Con respecto a la brecha salarial, haciendo una comparativa con otros países de la Unión Europa, España es el más que la ha reducido, pero evidentemente estamos muy lejos de esa igualdad salarial por lo que debemos incidir en la obligación de que las empresas presten una misma retribución por la prestación de un trabajo de igual valor.

Como análisis final hay que añadir que los resultados van siendo más positivos cada año y que probablemente si se siguen aplicando normativa y fomentando el respeto y la igualdad desde edades tempranas, podamos disfrutar de una plena equidad laboral y social en España en un período a corto plazo. La maquinaria tiene que seguir funcionando a buen ritmo y seguir concienciando a la sociedad con los medios necesarios para que los resultados sigan la ruta marcada.

5. CONCLUSIONES.

Con la elaboración de este trabajo de investigación se ha dado un enfoque de las desigualdades laborales de la mujer, como ha evolucionado a lo largo de los últimos años y como se ha ido adaptando la normativa para intentar mitigar esas desigualdades.

Es evidente que la plena igualdad entre hombres y mujeres actualmente no es real, pero podemos afirmar que estamos en el camino y que es un trabajo de toda la sociedad en su conjunto de conseguir esa equidad. El trabajo y sacrificio de muchas mujeres a lo largo de los años es sin duda los frutos que actualmente recogemos. Las leyes y el ordenamiento jurídico han permitido que esas desigualdades sean menos visibles arrojando datos positivos. La mujer en España sin ninguna duda poco a poco va ocupando puestos de mayor relevancia tanto a nivel político como empresarial. Actualmente el Congreso de los Diputados presenta la composición más igualitaria de hombres y mujeres de la historia, así como el aumento de la presencia de la mujer en los consejos de administración de las empresas del Ibex 35.

En estos momentos es un tema que está muy de actualidad, donde en los últimos años se ha legislado varias normas al respecto. Sin duda es una situación que preocupa a la sociedad y que debemos seguir trabajando, llevando a cabo políticas que nos lleven hacia ese fin.

No podemos obviar que se han conseguido grandes avances donde la situación laboral de la mujer ha mejorado muchísimo y va abriéndose paso en trabajos que antiguamente era impensable que pudieran ocupar, así como aumentando la presencia de estas en puestos de alta dirección aportando un valor añadido de comportamiento, educación, responsabilidad social, sostenibilidad, etc. así como aumento en la rentabilidad de las empresas.

Por otro lado, debemos tener en cuenta que las empresas son un punto importante para potenciar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres llevando a cabo buenas prácticas, experiencias y políticas de igualdad en sus organizaciones, donde debe ser un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de sus recursos humanos. Una de las principales actuaciones de las empresas para la gestión de las desigualdades son los planes de igualdad, instrumento efectivo para la mejora del clima laboral, la potenciación de la plantilla, la promoción, las oportunidades, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato.

Es indudable que las medidas llevadas a cabo por los diferentes gobiernos ha repercutido muy positivamente en eliminar estas desigualdades, pero creo que el pilar fundamental para erradicarlas y no sólo las desigualdades laborales sino también las sociales, recae indiscutiblemente en la educación de la sociedad. La importancia de educar en igualdad y respeto es la base, por ello tanto por parte de la familia, el colegio, el grupo de iguales, los medios de comunicación, etc. deben dar un mensaje claro e igualitario, incidiendo en un modelo positivo de conducta, intentando eliminar etiquetas e ideas arraigadas que lo único que facilita es hacer crecer la crianza sexista.

Siendo conscientes de los avances conseguidos por toda la sociedad, no siendo sólo una lucha de la mujer, debemos unirnos y seguir apostando por ello, para que las nuevas generaciones, convivan en el respeto y se les de las mismas oportunidades laborales y sociales, y haciéndoles ver que la desigualdad salarial, los contratos precarios, la conciliación, las barreras laborales, el acoso, la violencia, no debe quedar relegado sólo para las mujeres sino que debe ser conceptos y circunstancias que deben desaparecer y permitir que cualquier situación o escenario que se pueda dar a nivel laboral o social no tenga como punto de partida ser mujer.

Tenemos la obligación de conseguir los mismos derechos tanto para hombres y mujeres; igualdad de oportunidades, responsabilidad, participación, visibilidad, y ser tratados con el mismo respeto tanto en los aspectos laborales como en cualquier circunstancias de la vida, esa es sin duda uno de los mayores retos que se tiene que marcar la sociedad para poder progresar y que no exista una discriminación económica y social que al final se traduce en más pobreza y mayor vulnerabilidad con más incidencia en las mujeres.

Como conclusión quiero afirmar que hasta el momento se han conseguido grandes progresos, aunque somos conscientes que la igualdad real y efectiva todavía está lejos de poder conseguirse. Debemos ser persistentes en seguir avanzando para disminuir la desigualdad de hombres y mujeres tanto a nivel laboral como política, social y cultural.

“Por un mundo, donde el respeto y la igualdad sea la llave de todos los éxitos”

Anónimo.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Ministerio de Asuntos exteriores de cooperación. Consejo de Europa. *“Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023”*
- Parlamento Europeo. *“Lograr la igualdad de género en tiempos de pandemia y otros retos”* (2021).
- Ministerio de Inclusión, seguridad social y migraciones. *“La situación de las mujeres en el mercado de trabajo”* (2019).
- Ministerio de igualdad.
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) *“Análisis de la brecha salarial de género en España”*
- Susana Romero Pedraz, Jose Varela Ferrío. *“Mujer y Tecnología”* UGT. 2020.
- Genoveva Millán Vázquez de la Torre, Manuela del Pilar Santos Pita, Leonor M^a Pérez Naranjo. *“Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo”* (2015).
- Beatriz Quintanilla Navarro. *“La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual”* (2005)
- Jaime Cabeza Pereiro *“La discriminación retributiva por razón de sexo como paradigma de la discriminación sistémica”* (2011)
- María Eugenia Gay Rosell. *“Cuestiones de igualdad: brecha salarial y techo de cristal”* (2021)
- Vega Alonso del Val *“La discriminación positiva corrige situaciones de desigualdad y derriba estereotipos”* (2021)
- Ángela Bernardo. *¿Qué es el techo de cristal?* (2017)
- www.inmujeres.org. *“Normativa básica de igualdad salarial”* (2019)
- Instituto de la mujer. *“Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con tecnologías de la información y la comunicación: un análisis psicosocial y cultural de las estrategias desplegadas.”* (2008)

- David A. Cotter, Joan M. Hermsen, Seth Ovadia, Reeve Vanneman. *“El efecto techo de cristal”* (2001)
- ONU mujeres. *“Principios para el empoderamiento de las mujeres”* (2011)
- ONU mujeres. *“La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse”* (2011)
- <https://eur-lex.europa.eu/>
- www.ine.es
- Real academia española. (www.rae.es)
- www.epdata.es
- Sindicato de técnicos del Ministerio de Hacienda. *“Brecha salarial y techo de cristal”* (2020)

OTRAS FUENTES CONSULTADAS

- Constitución Española
- Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia
- El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- Tratado de Funcionamiento de Unión Europea.
- Organización Internacional del trabajo.
- Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019.
- Directivas 75/117/ CEE.
- Directiva 79/7/CEE del Consejo.
- Directiva 86/613/CEE
- Directiva 98/85/CEE
- Directiva 2001/73/CE
- Directiva 2006/54/CE.