

---

## La desigualdad de género en el mercado laboral.

[BIB 2017\12417](#)

**Pedro Jesús Jiménez Vargas.**

Doctor en Ciencias Sociales y jurídicas por la Universidad de Jaén

**Publicación:** Revista de Información Laboral num.6/2017 parte Artículos doctrinales

Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2017.

### Resumen

«En el texto se muestra el origen de la desigualdad de género en el mercado laboral, un hecho que perdura hasta nuestros días. A pesar de haber asistido en las últimas décadas a importantes cambios con la incorporación masiva de la mujer a dicho mercado, esta incorporación no ha sido «real», ya que la realidad laboral de colectivos como el de mujeres o el colectivo LGTB de gays y lesbianas sigue marcada por la precariedad y la discriminación respecto al hombre. La clave de, el por qué, no se ha completado la igualdad de género en el mercado de trabajo la podemos encontrar en distintos indicadores o factores que nos ayudan observar y comprender los motivos que siguen marcando la desigualdad entre hombres y mujeres. Es cierto, que en los últimos años han desaparecido muchas tradiciones injustas, que hacían que la sociedad, y su especie humana estuviese aún más dividida en grupos sexuales. Como contrapartida, no han desaparecido estereotipos que han seguido alimentando las desigualdades, con consecuencias que nos deben de hacer reflexionar sobre la importancia que tiene para el conjunto sociedad la actividad laboral de colectivos como el de las mujeres. Para conseguir el reto de la igualdad es necesario la intervención de los poderes públicos en el mercado de trabajo, mediante el establecimiento de programas que propicien y activen políticas de igualdad de empleo en las relaciones de trabajo, con el fin de conseguir la conciliación laboral y la igualdad de género tan demandada por la sociedad.»

Abstract: «The text shows the origin of gender inequality in the labor market, a fact that continues to this day. Despite having witnessed important changes in recent decades with the massive incorporation of women into the market, this incorporation has not been «real», since the labor reality of groups such as women or the LGTB group of gays and lesbians is still marked by precariousness and discrimination against men. The key to why gender equality has not been completed in the labor market can be found in different indicators or factors that help us to observe and understand the reasons that continue to mark the inequality between men and women. It is true that in recent years many unjust traditions have disappeared, which made society and its human species even more divided into sexual groups. As a counterpart, stereotypes that have continued to fuel inequalities have not disappeared, with consequences that should make us reflect on the importance to society as a whole of the labor activity of groups such as women. In order to achieve the equality challenge, public authorities must intervene in the labor market through the establishment of programs to promote and promote equal employment policies in labor relations, with a view to reconciling work and the gender equality so demanded by society.»

### Palabras clave

Desigualdad, Género, Empleo, Conciliación.

Gender, inequality, labor, reconciling.

## I. Introducción

Desigualdad es una palabra que se utiliza para indicar lo opuesto a igualdad, es decir, la falta de relación entre dos o más cosas o personas, que no son iguales. Esta circunstancia se produce cuando no se produce igualdad sobre una misma esencia, naturaleza, valor, cantidad, forma de un

objeto o una persona en relación a otros objetos o personas, que se diferencia en algún o varios aspectos. En este sentido igualdad (originariamente *aequalitas* en latín) etimológicamente hablando define a este término como equidad, llanura, o justicia.

La desigualdad de género entre hombres y mujeres es una realidad que ha perdurado en el tiempo en la mayoría de sociedades y en las distintas épocas de su evolución. La desigualdad de género ha consistido en una discriminación o desventaja de la mujer en la vida pública; situación que ha supuesto para la mujer menos oportunidades en su desarrollo personal y social respecto al hombre. La desigualdad en general implica un retroceso económico, ya que, los que la padecen se encuentran con mayor incapacidad de desarrollar y lograr objetivos que de una manera u otra, dinamizan las economías de los territorios. A veces la desigualdad puede provocar el efecto contrario, es decir, que a mayor desigualdad mayor será el incentivo y las ganas para progresar en el escalafón social; este hecho puede repercutir positivamente en el crecimiento económico.

Es cierto que durante las últimas décadas se ha producido una auténtica revolución con la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo; pero también lo es, que las desigualdades entre hombres y mujeres se han acentuado aún más con la precarización en las condiciones de trabajo y el aumento de la brecha salarial; es decir, la diferencia de salario entre hombre y mujeres se ha incrementado en los últimos años. A todo esto, hay que unir un aumento del desempleo entre grupos como el de los jóvenes o el de los mayores de 45 años, grupos donde la tasa de desempleo femenino supera al masculino. Ante esta situación solo queda afirmar, que, aunque se ha producido una feminización del mercado laboral, ésta, no se ha llegado a completar. Para entender mejor el fenómeno de la desigualdad de género en el mercado laboral, como premisa, debemos definir en un sentido más amplio conceptos como trabajo, y trabajo remunerado.

Trabajo es la actividad necesaria para cubrir aquellas necesidades de producción y reproducción de la vida humana; por lo tanto, consideramos que trabajo no solo es empleo remunerado, sino también es aquel trabajo doméstico que realizan por ejemplo las mujeres o amas de casa generalmente no asalariadas. En cuanto al trabajo remunerado, hay que definirlo como aquel trabajo regulado por una ley, donde media un contrato entre dos partes, de un lado el trabajador y de otro el empleador. El trabajo remunerado supone una fuente de ingresos para el trabajador con las connotaciones personales y sociales que conlleva dicha remuneración. El trabajo remunerado en muchas ocasiones señala a un modelo económico-capitalista de precariedad y desigualdad social, en donde las mujeres y otros colectivos como el de los jóvenes encuentran dificultades, bien para acceder al empleo, o bien para subsistir una vez que lo han encontrado.

La desigualdad de género es una realidad difícil de erradicar, pero ésta, se podría reducir con políticas que promuevan la justicia y la igualdad de género. Otra cosa sería la transmisión de valores morales, sociales, y culturales donde la formación y la educación deben jugar un papel destacado para conseguir la tan deseada igualdad en el más amplio sentido, no solo la igualdad de género.

En el caso de España y según el Instituto Nacional de Estadística, en el tercer trimestre de 2016 el porcentaje de desempleados por género hombre y mujer, entre 15 y 74 años, era del 17,9% para hombres y del 20,6% para mujeres. Por nivel educativo los datos eran los siguientes: en el nivel uno o primera etapa educacional de preescolar, primaria y secundaria, había un 33,6% de mujeres desempleadas frente a un 33,0% de hombres; como se puede comprobar en este nivel la diferencia entre hombres y mujeres desempleados es prácticamente insignificante. Cuando vamos ascendiendo de nivel educativo, las diferencias van incrementándose de forma considerable; por ejemplo, en la segunda etapa o nivel de secundaria, los valores que encontramos son del 14,6% para hombres desempleados y el 20,4% para mujeres. Por último, en el tercer nivel educativo con estudios superiores y doctorado, la tasa de desempleo disminuye en ambos géneros, aunque la diferencia entre ambos sigue manteniéndose encontrándonos con cifras como un 9,3% de tasa de desempleo en hombres frente a un 13,3% de desempleo en mujeres.

Estos datos se pueden extrapolar al resto de la Unión Europea, sin bien, hay que señalar que la tasa media de desempleo en Europa es significativamente más baja que la de España, y que la diferencia de desempleo entre hombres y mujeres en países como Alemania, Dinamarca y Países bajos es prácticamente inapreciable.

La formación se considera uno de los principales factores de protección para no abandonar el mercado laboral; en el caso de las mujeres, la formación ha sido determinante para distribuir su tiempo laboral y conciliar la vida familiar. En un principio se podría pensar que con la formación se iba a producir una transformación de las costumbres y tradiciones que han discriminado a las mujeres a lo largo de la historia; pero la realidad es que la transformación del mercado laboral, y de su oferta, no se ha traducido en una mejora de las condiciones de trabajo de este género. Una cuestión a tener en cuenta, es que en las organizaciones o empresas no se facilita un aprendizaje que compatibilice formación y empleo; este hecho repercute en gran medida en las mujeres que hoy en día en una gran mayoría siguen siendo las responsables de las tareas del hogar. Del mismo modo, en los modelos de formación no se tienen en cuenta otras variables como el tiempo o el lugar los horarios que faciliten su formación. Por lo tanto, aunque existen indicadores que nos muestran una evolución positiva en la reducción de desigualdades, lo cierto es que los datos no reflejan una feminización completa en el mercado laboral; ya que ésta, solo se ha producido en algunos sectores como el administrativo, o bien en trabajos como auxiliares, cajeras, recepcionistas, dependientas de comercio, o restauración, limpieza etc. En el caso de los hombres los puestos que estos ocupan en mayor medida son puestos de dirección o alta dirección; trabajos en empresas de la construcción, o en empresas del sector de la automoción; trabajos en la docencia, sobre todo en universidades, entre otros.

## **II . Desigualdad de género en el mercado laboral: concepto y origen**

¿Qué entendemos por desigualdad de género?

La desigualdad de género es un fenómeno social y cultural en donde no todas las personas de un grupo social o una comunidad pueden acceder a los mismos bienes, servicios, y derechos, produciéndose un trato desigual y discriminatorio básicamente por razón de su género, es decir, ser hombre o mujer y más recientemente también por pertenecer a otros colectivos como el colectivo LGTB de gays y lesbianas.

Tras esta definición debemos realizar algunas matizaciones, puesto que el concepto «igualdad de género», no es igual a «equidad de género»; el segundo concepto es mucho más complejo, ya que equidad de género significa que tanto mujeres, como hombres, con independencia de sus diferencias biológicas tienen derecho a acceder con justicia e igualdad a los derechos, bienes y servicios que la sociedad les ofrece; por lo tanto, la equidad conlleva un componente ético, además de un criterio de justicia. Por el contrario, la igualdad de género conlleva una valoración política que hoy en día está reconocida en la mayoría de textos legales y constitucionales de los países desarrollados. La igualdad de género es el trato en el que no deben existir diferencias por raza, sexo, religión, condición social, económica, o de cualquier otra naturaleza; donde todas las personas deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades.

Desigualdad de género significa todo lo contrario a la igualdad de género; esto es, lo no justo o lo injusto; implica negatividad, además de no significar diversidad (en el sentido de que no todas las personas son iguales,). La desigualdad implica la falta de equilibrio entre dos o más partes, que origina una discriminación que en el caso de los seres humanos se traduce en la llamada discriminación de género.

La discriminación de género está relacionada con aquellas acciones donde se producen desigualdades entre los hombres y las mujeres, por el simple hecho de pertenecer a un sexo u otro. Hay que señalar que en los últimos años esta discriminación se ha extendido a otros colectivos, como el colectivo de transexuales, o el de gays y lesbianas; colectivos cuya condición sexual hoy en día está penada con la cárcel e incluso con la muerte en numerosos países del mundo. Discriminar a alguien quiere decir someterle a un trato desigual mediante un trato adverso. En la mayoría de constituciones de países democráticos estas conductas o actitudes están prohibidas de forma explícita, sobre todo por razones de sexo, raza, religión, o creencias; y en caso de producirse pueden ser sancionadas legalmente. El problema lo encontramos en que la discriminación de género no se resuelve simplemente con la aplicación de la Ley, sino que, además, es necesario que la propia dinámica social impida cualquier conducta de discriminación.

¿Cuál es el origen de la desigualdad de género en el mercado laboral?

Según Rousseau<sup>1</sup> la desigualdad tiene su origen en la desigualdad del hombre dentro del Estado social. Esto quiere decir que el hombre cuando nace, no nace con la desigualdad; la desigualdad surge cuando el hombre se compara con sus semejantes, y es en este punto cuando comienzan y surgen las diferencias y con ellas la desigualdad. La desigualdad social ha estado presente durante toda la historia de la humanidad, si bien, hay que matizar que ésta, está estrechamente ligada a las condiciones económicas, donde no solo se acentúan más las diferencias, sino que se generan nuevos tipos de desigualdades como la de género.

<sup>1</sup> JEAN JACQUES ROUSSEAU es filósofo y botánico franco-helvético que nació el 28 de junio de 1712 en Ginebra (Suiza). En el año 1742 se instala en París, donde trabaja como profesor, copista y secretario político. Hizo amistad con el filósofo francés Denis Diderot, quien le encargó escribir artículos sobre música para la Enciclopedia francesa. En 1750 ganó el premio de la Academia de Dijon por su «Discours sur les sciences et les arts» (Discurso sobre las ciencias y las artes, 1750), y en 1752 su ópera «Le devin du village» (El sabio del pueblo) fue interpretada por primera vez. En los anteriores discursos, y en su Discurso sobre el origen de la desigualdad entre los hombres (1755), expuso su opinión de que la ciencia, el arte y las instituciones sociales han corrompido a la humanidad y que el estado natural, o primitivo, es superior, en el plano moral, al estado civilizado. Enemigos como Voltaire atacaron sus discursos y opiniones. En 1756 se retiró a Montmorency, donde escribió la novela Julia o la nueva Eloísa (1760). En su famoso tratado político El contrato social (1762) expuso argumentos para libertad civil y ayudó a preparar la base ideológica de la Revolución Francesa al defender la voluntad popular frente al derecho divino. En 1762 escapa a Prusia y después a Inglaterra, donde fue amparado por el filósofo escocés David Hume. Regresó a Francia en 1768 bajo el nombre falso de Renou. Rousseau falleció el 2 de julio de 1778, en Ermenonville, Francia.

Diversos estudios antropológicos y arqueológicos sobre las sociedades desvelan que en las sociedades primitivas no existió desigualdad social hasta la llegada de la agricultura; hasta entonces, las sociedades eran bastante igualitarias, con funciones repartidas y basadas en la caza y en la recolección. Con la Revolución Agrícola comienza a aparecer un nuevo modelo social, basado en el sedentarismo, donde la agricultura y la ganadería se convierten en los ejes fundamentales para cubrir las necesidades de subsistencia de la población; una población que comienzan a agruparse en poblados y estructuras familiares, donde el Pater familias ejerce la patria potestad. Con este modelo social comienzan a acumularse bienes y excedentes fruto del aumento de la producción. Es a partir de esta situación donde surge la primera estructura económica de la historia y con ella la desigualdad social; esta estructura ha ido evolucionando a lo largo de la historia y ha llegado a nuestros días con la aparición de nuevas formas de desigualdad social, como la desigualdad de género.

Cuando se origina la agricultura el papel de la mujer, y su estatus social, están condicionados a su biología y capacidad reproductiva; ya que, en primer lugar, ésta tenía como misión principal la de reproducir la especie que posteriormente se convertirá en mano de obra necesaria para la agricultura; en segundo lugar, se tenía en cuenta su capacidad biológica para desempeñar trabajos en el campo y en la ganadería. Por otro lado, el papel del Pater familias era el de ejercer la patria potestad, enseñar a sus hijos a cazar, y mantener o defender el hogar cuando fuera necesario. Es en este punto cuando se atisba el origen de la segregación laboral, y la discriminación de género en el trabajo.

### III . Factores, causas, y consecuencias de la desigualdad de género en el mercado laboral

¿Qué se entiende por factores de desigualdad de género?

A la hora de abordar las desigualdades de género hay que tener en cuenta una serie de elementos originarios que contribuyen a reproducir estas desigualdades; a estos elementos los conocemos con el nombre de «factores de desigualdad». Los factores son aquellos elementos o circunstancias influyentes que contribuyen a provocar un resultado; por lo tanto, debemos considerar a los factores de desigualdad como aquellos elementos que unidos influyen y contribuyen a explicar o aclarar las causas por las que se producen las desigualdades. Cuando hablamos de desigualdad de género en el mercado laboral debemos tener en cuenta a aquellos elementos que explican las desigualdades o diferencias que se producen entre hombres y mujeres a la hora de acceder, permanecer, y promocionar en un puesto de trabajo.

Algunos aspectos importantes a tener en cuenta en el origen de la desigualdad de género, son la

cultura, la idiosincrasia, y las tradiciones de un país o región; estos aspectos influyen en el origen de la inequidad o desigualdad que se produce, no solo en el ámbito del género, sino también de raza, religión, posición económica, o social. En este caso nos detendremos en aquellos factores diferenciales de género que inciden en el mercado de trabajo, entre los que están las políticas de empleo que median entre los sectores familiar doméstico y el de las organizaciones empresariales, con la división del trabajo, donde a pesar de haber avanzado mucho en la igualdad de género, sigue existiendo la exclusión de las mujeres del espacio público y económico, quedando éstas relegadas a la base de una estructura social donde permanecen vinculadas al ámbito doméstico. En definitiva, a las mujeres se les sigue asignando una serie de roles y estereotipos de género<sup>2</sup> que perpetúan su desigualdad.

<sup>2</sup> Conjunto de ideas o creencias preconcebidas, aceptadas y utilizadas por la sociedad, para explicar el comportamiento de hombres y mujeres, generadas en torno a la idea sobre cómo deben comportarse y los papeles que deben desempeñar en el trabajo, la familia y el espacio público, además de cómo deben relacionarse entre sí. Cada cultura elabora sus propios estereotipos de género, que pueden ser masculinos o femeninos, y que dependen de los roles en los marcos sociales en los que se construyen.

¿Cuáles son los factores determinantes en la desigualdad de género que influyen en el acceso al mercado laboral?

A continuación, desglosaremos un compendio de factores determinantes que potencian las desigualdades y discriminaciones que sufren las mujeres a la hora de optar a un puesto de trabajo, si entendemos por trabajo, al trabajo remunerado. Entre estos factores destacaremos: la educación, la formación, las conductas machistas, la cultura empresarial, factores que generan estereotipos, y algunos factores políticos-legislativos entre otros.

Entre los factores que potencian más la desigualdad de género, tenemos que destacar a aquellos que influyen en el acceso a la empresa o puestos de trabajo, que, por lo general, se definen más teniendo cuenta el sexo de la persona que sus habilidades y destrezas. Para comenzar señalaremos dos de los factores más influyentes a la hora de acceder y mantener un puesto de trabajo; estos son de la educación y la formación que hoy conocemos, una educación y una formación segregadora que a lo largo de la historia ha potenciado tanto valores diferenciadores entre hombres y mujeres, como pautas de comportamientos sexistas que se han ido transmitiendo generación tras generación hasta nuestros días. A pesar de que la educación y la formación se han ido transformando en últimos años con el fin de conseguir una igualdad formal, en realidad, ni la educación reglada, ni la ocupacional, han establecido medidas que garanticen una igualdad real, que evite conductas machistas y sexistas cuyo origen podemos encontrar en la educación segregadora a la que hemos aludido.

Otro factor a tener en cuenta en el acceso de la mujer al puesto de trabajo es la cultura de las organizaciones empresariales. En este ámbito tenemos que destacar que perdura una cultura sexista, que casi de forma generalizada crea barreras organizativas que obstaculizan el acceso, permanencia, y promoción de la mujer en las empresas. Del mismo modo ocurre cuando las mujeres optan por crear su propia empresa, ya que se encuentran con múltiples dificultades que las impiden, incluso las excluyen en la toma de decisiones de los ámbitos económicos y financieros. Por lo tanto, podemos señalar que en la cultura empresarial más allá de buscar la igualdad entre géneros, potencia las desigualdades.

A este patrón de conductas hay que añadir la desregulación del mercado laboral y los efectos de la crisis; en este sentido hay que señalar que el mercado laboral ofrece un conjunto de ramas de actividad claramente diferenciadas por sexos y cualificaciones, específicamente femeninas o masculinas, con valoraciones económicas y sociales diferentes; a este hecho se le conoce con el nombre de «segregación laboral de género»<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> La segregación laboral de género puede ser horizontal, o vertical; la segregación horizontal se produce cuando las mujeres se agrupan en actividades relacionadas con las tareas habitualmente femeninas, según la división sexual del trabajo; la segregación vertical se refiere a cómo las mujeres ocupan los rangos y puestos de inferior categoría profesional respecto al hombre.

La segregación laboral de género está estrechamente relacionada con la discriminación y la desigualdad. En este sentido, a la hora de acceder a un puesto de trabajo las mujeres quedan

agrupadas en puestos que se desarrollan en oficinas y espacios cerrados, y se incorporan principalmente en sectores como: asistencia sanitaria, servicios sociales, educación, administración pública, venta, centros educativos o asistenciales; por el contrario, los hombres suelen ocupar espacios abiertos como naves, industrias, espacios móviles o de transporte etc.

Hoy en día es destacado que la precariedad laboral de género afecta más al colectivo femenino que al masculino; todo esto responde como hemos comentado entre otros motivos a los sistemas de gestión y dirección de las empresas que tienden a tener un patrón de conductas sexistas que tienden a la segregación laboral. Las condiciones de trabajo de las mujeres son más precarias tanto en su estabilidad o permanencia en los puestos de trabajo, como en sus retribuciones que son muy inferiores respecto al hombre (brecha salarial), en concreto un 30% inferior. Además de esta precariedad laboral, las mujeres corren el riesgo de sufrir un mayor acoso en el trabajo, y la problemática de compatibilizar el tiempo laboral con el familiar o doméstico (Conciliación laboral).

En España existe poca diferencia de género en cuanto a las tasas de participación laboral femenina, que es alta, pero la diferencia está en que esta participación se hace de forma parcial y en empleos relacionados con el sector servicios, donde el 80% de las mujeres que tienen un puesto de trabajo, ocupan el 45% de los puestos que ofrece dicho sector; de este grupo de mujeres pertenecientes al sector servicios tan solo la mitad poseen un contrato indefinido. Esta realidad, provoca efectos negativos además de la alta temporalidad y la segregación ocupacional; por ejemplo, dificultades a la hora de promocionar y acceder a puestos de superior nivel, el hecho de dedicar menos horas en el trabajo se traduce en una menor retribución salarial; además de tener en menos años de empleo asegurado y menos primas de antigüedad, las mujeres cuentan con una menor cobertura en los regímenes contributivos.

Continuando con los factores que originan desigualdad de género en el mercado de trabajo, hemos de hacer referencia a algunos ejemplos de aquellos factores que generan estereotipos de género, que, a su vez, definen cómo deben de ser, actuar, pensar y sentir los hombres y las mujeres dentro de la sociedad y en sus relaciones cotidianas y laborales. Por ejemplo entre estos factores destacamos: la «invisibilidad», del decir, o hacer de las mujeres, donde éstas, se hacen invisibles en el mercado de trabajo para aquellos puestos técnicos, o que requieren realizar esfuerzos físicos; la «infravaloración», de las habilidades y formación de las mujeres, las cuales en su mayoría realizan tareas en el ámbito doméstico, por lo que se considera que no necesitan formación alguna ni aprendizaje para desempeñar las labores; la «tolerancia», al trabajo no remunerado de la mujer que se considera un hecho natural, tanto en trabajos domésticos como en trabajos de cuidadoras.

Por último, hay que enfatizar en uno de los factores que con diferencia desequilibra una posición igualitaria de la mujer en el ámbito laboral, a pesar de que durante los últimos años ha aumentado su participación laboral y su mayor nivel educativo; hablamos de la «sobrecarga de la responsabilidad doméstica y de cuidados de los hijos», que históricamente han padecido y padecen las mujeres en todo el mundo. Algunos de los principales motivos de que esto haya sucedido, los encontramos, por un lado, en la mala distribución de las tareas domésticas y de cuidados que ha perdurado en el tiempo transmitiéndose generación tras generación, donde las mujeres en mayor medida han cargado con la responsabilidad de dichas tareas como si de un mandato de género se tratase; el cual, las ha vinculado al ámbito familiar y al hecho de obtener un logro personal motivo de satisfacción familiar. Por otro lado, las empresas que se suelen desentender tanto del reparto de tareas en los puestos de trabajo, como en el hecho de restablecer una igualdad de oportunidades y salarios, así como una mejor capacitación y desarrollo profesional que acabe con la discriminación sexual, permitiendo así la tan deseada conciliación laboral.

Respecto al trabajo doméstico la legislación española es prácticamente neutra a la hora de flexibilizar el tiempo de trabajo en colectivos como el de las mujeres, que cuentan con contratos muy irregulares y cambiantes, siempre en beneficio de las empresas que no propician la conciliación laboral. A pesar de leyes como la [Ley Orgánica de Protección Integral contra la Violencia de Género \(RCL 2004, 2661y RCL 2005, 735\)](#)<sup>4</sup>, y la [Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres \(RCL 2007, 586\)](#)<sup>5</sup>, hoy se siguen vulnerando numerosos derechos de este colectivo y de otros, como el principio constitucional de igualdad<sup>6</sup> y no discriminación, recogido en el [artículo 14](#) de la Constitución Española. Por otro lado, las políticas de igualdad no recogen los elementos

esenciales que compensen estas desigualdades de género en el mercado laboral, sobre todo en los ámbitos de orientación, formación, acompañamiento, e intermediación laboral; esto se traduce en una menor participación femenina en el ámbito laboral, una mayor segregación profesional y ocupacional, y una mayor discriminación sobre este género, que además, puede verse incrementada, si las mujeres no cuentan con la participación del hombre en las tareas domésticas y de cuidado o atención los hijos.

4 [Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre \( RCL 2004, 2661 y RCL 2005, 735\)](#) de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta Ley tiene por objeto actuar contra la violencia, como manifestación de la discriminación, y situaciones de desigualdad en las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. En el ámbito laboral, en su Capítulo III se recogen medidas encaminadas a la formación y promoción del empleo y trabajo autónomo de las mujeres, y a la concienciación en el ámbito laboral.

5 [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo \( RCL 2007, 586 \)](#), para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición. En su Título IV se incorporan medidas que garantizan la igualdad entre ambos géneros en el acceso al empleo, formación, promoción profesional, y condiciones de trabajo; además, en esta Ley se incorporan objetivos de mejora para el acceso y permanencia en el empleo de las mujeres, así como otras medidas que facilitan la conciliación laboral.

6 El principio de igualdad viene recogido en el [artículo 14](#) de la Constitución Española. Este artículo recoge dos enunciados, la «igualdad ante la ley» y la prohibición de discriminación «por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social». En el caso de la discriminación laboral existen medidas legislativas cuando se produce ésta. Así, el [art. 314](#) del Código Penal recoge esta discriminación como delito contra los trabajadores; también el [art. 4.2c](#) del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho a no ser discriminado para el empleo por razón de sexo, estado civil, edad, raza o religión.

¿Cuáles son las consecuencias de la desigualdad de género en el mercado laboral?

En el mercado de trabajo existen una gran diversidad de puestos a emplear tanto para el hombre como para la mujer; pero hay que señalar que si bien el trabajo esta ofertado para ambos sexos, la forma de acceder a dichos trabajos y su remuneración no es la misma para ambos géneros. Hoy en día gran parte de la población femenina sufre discriminación a la hora de acceder a un puesto en el mercado laboral, con las consecuencias y efectos negativos correspondientes. Los resultados de dichas consecuencias los podemos obtener a partir de factores de desigualdad relacionados con las distintas situaciones discriminatorias que se suceden cotidianamente entre hombres y mujeres que comparten o no una actividad laboral. Estas situaciones que podemos medir o ponderar, nos proporcionan las consecuencias resultantes de la intervención de estos factores, y pueden ser las siguientes:

– *Mayor desempleo femenino* : A pesar de que en España se produjo una disminución de la tasa de desempleo femenino en 2016, las tasas de desempleo a nivel global siguen manteniéndose e incluso se han incrementado. Según datos del INEM (Instituto Nacional de Empleo) y de la encuesta de población activa (EPA), en 2016 la tasa de desempleo femenino en España se situaba en el 48,4%, una de la más alta de la Unión Europea, y superando el doble de media que es del 21%. Por edades, la tasa de desempleo se concentra en la población femenina comprendida entre los 18 y 25 años, y mayores de 55, donde el incremento durante los últimos cinco años fue de 3.5%; la disminución del desempleo femenino se produjo en mujeres entre 30 y 35 años, donde el descenso fue de un 2,7%.

– *La tasa de actividad laboral* <sup>7</sup>: en el año 2016 se redujo la brecha en la tasa de ocupación de empleo <sup>8</sup> por género, debido a la disminución del desempleo por segundo año consecutivo; aunque hay que señalar, que la reducción del desempleo fue superior en hombres que en mujeres, la tasa de ocupación femenina ascendió un 2,7%, pasando del 51,6% al 54,3%, todavía muy lejos de la media europea que es del 70,2%. En el caso de los hombres la tasa de ocupación bajo descendió un 5% pasando del 70% al 65%, es decir, que el número de puestos de trabajo ocupados por mujeres aumento más que el número de puestos ocupados por hombres, en concreto un 8% más, lo que significa que la brecha de ocupación entre ambos géneros se redujo en ese mismo porcentaje.

<sup>7</sup> La tasa de actividad se presenta como la población activa como porcentaje de la población en edad de trabajar.

<sup>8</sup> Es el porcentaje de la población ocupada (parte de la población activa que efectivamente desempeña un trabajo

remunerado) como proporción de la población total en edad de trabajar.

– *Desigualdad en las condiciones laborales* : Gran parte de la población femenina accede a un empleo en condiciones de mayor desigualdad y con una mayor temporalidad, esto se traduce en un aumento de la precariedad de sus condiciones laborales; este hecho es característico de las económicas sumergidas y afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres.

La precariedad laboral está relacionada con la falta de seguridad en el empleo; con ésta, existe la posibilidad de perder el empleo sin obtener indemnización alguna; además, implica la posibilidad de tener trabajos con bajos salarios que pueden originar problemas económicos sobre los trabajadores cuando estos no llegan a cubrir las necesidades esenciales de sus vidas cotidianas y la de sus familias. La precariedad laboral puede coexistir con una elevada temporalidad de los contratos. Las personas que la sufren suelen padecer problemas de salud, tanto físicos, como psíquicos (insomnio, enfermedades mentales, cardiovasculares etc.) propios de la incertidumbre que genera la falta de estabilidad en sus trabajos; esta incertidumbre provocada por la amenaza de perder el puesto de trabajo conlleva la pérdida de autoestima, y aumenta la desgana por seguir trabajando. Hay que decir que la precariedad laboral no solo afecta de forma negativa en los trabajadores, sino que también provoca efectos negativos sobre los empleadores; así lo demuestran hechos como el aumento de la siniestralidad en el puesto de trabajo y la disminución del rendimiento laboral, con los costes económicos correspondientes para las empresas.

– *La discriminación salarial* : Esta se traduce en una desigual retribución por trabajos de igual valor. En el año 2015 el salario medio bruto de un trabajador en España era de 22.858 euros anuales según datos Instituto Nacional de Estadística; por género, las cifras oscilaban entre los 19.744 euros de media que ganaba una mujer, frente a los 25.727 euros de media que ganaba un hombre. Por lo tanto, traduciendo estas cifras en porcentajes podemos decir que en el año 2015 la «brecha salarial» se situaba en torno al 14,9%, es decir, que los hombres ganaron un 14,9% más que las mujeres respecto al salario medio bruto en España. El dato positivo lo encontramos en que esta brecha se redujo un 2,9%, respecto al año anterior, cuando dicha brecha se situaba en el 17,8% por encima de la media europea que es de un 16,7%. Por último, respecto a la brecha salarial hay que indicar que ésta puede variar según el nivel de formación y cualificación de las mujeres respecto a los hombres; de hecho, la diferencia se incrementa hasta un 28% cuando la cualificación de las mujeres es inferior a la de los hombres en puestos de similares características.

– *La segregación ocupacional* : Cuando hablamos de segregación ocupacional estamos haciendo referencia a la tendencia que existe entre hombre y mujeres para ocupar un puesto de trabajo, u otro, dentro del mercado laboral. Esta tendencia suele marcar diferencias e incluso exclusión social de las mujeres respecto al hombre, ya que por lo general las mujeres suelen ubicarse en puestos con un menor estatus y menor relevancia que los que ocupan los hombres. La incorporación de la mujer al mercado laboral es una necesidad para seguir avanzando en igualdad de género, a la vez que le permite a ésta obtener sus propios ingresos para así poder alcanzar el nivel de autonomía y autosuficiencia económica que realmente le corresponde.

La segregación laboral cuando se produce lo hace en dos vertientes; por un lado, con una *segregación ocupacional horizontal* , que se refiere a las dificultades de las personas en acceder a determinadas profesiones; en este caso hablamos de la imposición de forma arbitraria de trabajos de mujeres y hombres que van más allá del trabajo doméstico y extradoméstico, productivo y reproductivo; en el caso de las mujeres se produce una asociación de éstas a aquellas ocupaciones que se consideran tradicionalmente femeninas, como pueden ser enfermería, auxiliares, administrativos o amas de casa. Por otro lado, la *Segregación ocupacional vertical* , donde las mujeres encuentran barreras para ocupar puestos de trabajo en sectores considerados tradicionalmente masculinos, como pueden ser los puestos de poder y de toma de decisiones. Debido a la segregación ocupacional vertical, las empresas dirigidas por mujeres suelen ser de menor tamaño y menos competitivas que las dirigidas por hombres, por el hecho, de que estas empresas también se encuentran muy ligadas a sectores de actividad marcados también por la segregación ocupacional.

– *Desigualdad tecnológica* : A la hora de acceder a un puesto de trabajo también podemos encontrarnos con la desigualdad de género en el uso de las tecnologías; es lo que se conoce como

«brecha tecnológica». Esta brecha se define por la diferencia que existe entre el porcentaje de hombres y mujeres que usan internet. Las causas de esta brecha tecnológica las encontramos en la educación, y en roles que han relegado a las mujeres a trabajos menos cualificados y poco remunerados que en gran medida están relacionados con tareas domésticas y de cuidados, lo que significa que éstas sean consideradas menos aptas para trabajos relacionados con las nuevas tecnologías. Las estadísticas muestran una clara desigualdad de la mujer frente al hombre a la hora de acceder a puestos de empresas con base tecnológica. Según datos estadísticos, en Europa existe un 2,7% más de puestos informáticos ocupados por hombres que por mujeres, sobre todo menores de 40 años; en España la diferencia se reduce al 2%. Para evitar esta desigualdad es necesario potenciar la educación tecnológica en las mujeres; además de eliminar estereotipos sexistas que consideran al género femenino poco cualificado a la hora de usar estas tecnologías digitales.

Por último, destacar que otras de las consecuencias de la desigualdad de género en el mercado de trabajo son «el uso del tiempo», de las mujeres y los varones, y «la feminización de la pobreza». Como hemos comentado con anterioridad, las mujeres emplean mucho tiempo en trabajos no remunerados, básicamente relacionados con tareas domésticas, lo que implica que éstas no puedan dedicar el tiempo deseado para otros menesteres como su formación, promoción, y otras actividades que propicien el avance y potenciación del género femenino en busca de la deseada igualdad.

– *Feminización de la pobreza* : Respecto a la feminización de la pobreza, hay que indicar que es un hecho real, consecuencia en muchos casos de la desigualdad que ha sufrido y sufre la mujer respecto al hombre a la hora de acceder o mantener un puesto de trabajo. Además, la feminización de la pobreza es un hecho global, fruto de una división social del trabajo desigual, basada en conductas, pautas sociales, valores, y expectativas de las personas según su género, y que se ha traducido a lo largo de la historia en diferencias sociales de género. A estas pautas sociales hay que unir la función biológica de la procreación propia de la mujer, una función social que responsabiliza a ésta del cuidado de sus hijos y por lo tanto de su familiar. La desigualdad de género ha llevado a las mujeres a disponer de menos oportunidades y recursos económicos que los hombres; esta escasez de oportunidades y recursos ha propiciado su menor participación en ámbitos políticos, sociales, económicos, culturales y académicos entre otros. Del mismo modo, esta desigualdad las ha incapacitado a la hora de tomar decisiones que afectan sus vidas y al funcionamiento de lo que realmente debería ser una sociedad igualitaria y justa entre géneros.

#### **IV . Conclusiones**

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo se ha caracterizado por una mayor precariedad respecto a la incorporación del hombre. Esta precariedad se ha visto acentuada durante los últimos años debido a los efectos de la crisis económica, que ha venido a aumentar aún más la brecha salarial, así como las desigualdades laborales entre hombres y mujeres. Esta desigualdad se constituye como una realidad aceptada socialmente, ya que no resulta difícil identificar los desequilibrios y diferencias que marcan una distancia de género entre hombres y mujeres en el acceso al mercado laboral. La discriminación de género en este mercado se caracteriza por el trato peyorativo, y las desventajas, que sufren las mujeres respecto al hombre, no solo a la hora de acceder a un puesto de trabajo sino, también en su permanencia, promoción o ascenso. Este tipo de desigualdad es un hecho que viene de tiempos históricos donde la mujer socialmente quedaba relegada a las tareas de lo hogar y cuidado de los hijos.

El Derecho de la Unión Europea ha tenido en cuenta estas discriminaciones, pero en la práctica han seguido perdurando las pautas que mantienen a las mujeres en una posición de desigualdad en el mercado de trabajo. Hay que decir que el derecho de acceso a un trabajo es un derecho universal, donde ha de prevalecer la igualdad de oportunidades independientemente del sexo, raza, religión, o clase social a la que se pertenezca. Este derecho está avalado y reconocido por numerosas organizaciones nacionales e internacionales como: La ONU (Organización de Naciones Unidas) en su declaración de los derechos Humanos<sup>9</sup>; La OIT (Organización Internacional del Trabajo) con sus principios generales<sup>10</sup>; y en tratados internacionales como el «Tratado Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

»<sup>11</sup> de 16 de diciembre de 1966. Por lo tanto, la sociedad tiene la necesidad el deber y la obligación de demandar un cambio de paradigma, en donde los derechos de las mujeres se tengan en cuenta en los distintos ámbitos políticos, sociales, culturales, así como en el ámbito laboral.

<sup>9</sup> El artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU, en sus distintos apartados establece: 1.º Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; 2.º Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; 3.º Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4.º Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

<sup>10</sup> Los cuatro principios generales de la OIT son: 1, Promover y cumplir las normas laborales, así como los principios y derechos fundamentales en el trabajo. 2, Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos. 3, Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos. 4, Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

<sup>11</sup> Artículo 6 parte III: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

Hoy en día podemos afirmar que el trabajo remunerado, juega un papel determinante en la vida humana en su transformación y evolución; constituye la base de la realización de derechos humanos como el derecho a una vida digna. A diferencia del resto de seres vivos el trabajo proporciona tanto a hombres como a mujeres valores propios que se adquieren cuando éste se desempeña, esto es: independencia, libertad, estima, o estatus social entre otros. De hecho, el ser humano para sentirse desarrollado debe sentirse integrado en la sociedad, y proyectar una imagen positiva de sí mismo ante los demás. Con la desigualdad de género a nivel laboral las mujeres no logran alcanzar plenamente estos valores, por lo que las consecuencias son negativas; consecuencias como que las mujeres llegan a ganar un salario menor que los hombres, haciendo el mismo trabajo. Además, se produce un aumento de la precariedad laboral, una mayor tasa de desempleo, y otros aspectos como frustración, aislamiento, e inseguridad personal etc.

Concluyendo, los trabajadores con independencia de su género, deben tener garantizados sus derechos laborales; derechos que ya están reconocidos por [Constitución Española \( RCL 1978, 2836 \)](#)<sup>12</sup>, o el [Estatuto de los trabajadores \( RCL 2015, 1654 \)](#); derechos laborales colectivos que no pueden ni deben ser vulnerados por nadie. Los Estados y sus gobiernos deben legislar en favor de la igualdad social; por otro lado, las políticas de empleo deben jugar un papel fundamental para desvelar la relación que existe entre la carga de trabajo doméstico no remunerado que sufren el género femenino, y su exclusión o mayor precariedad en el mercado de trabajo respecto al varón. Las políticas deben ir encaminadas a introducir medidas que propicien y garanticen oportunidades de igualdad entre géneros, que compensen la discriminación social y laboral que hoy siguen sufriendo en mayor o menor medida las mujeres y colectivos como el de transexuales, gais, y lesbianas.

<sup>12</sup> [Artículo 28](#) de la CE: derecho de sindicación, derecho a la huelga. [Artículo 35](#) de la CE: derecho al trabajo, derecho a la libre elección de profesión u oficio, derecho a la promoción a través del trabajo, derecho a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia. [Artículo 37](#) de la CE: derecho a la negociación colectiva laboral, derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo.