



**Universidad**  
Zaragoza

# Trabajo Fin de Grado

Desigualdades de género en el entorno laboral

Autora

Patricia Millán Mateos

Directora

María Ángeles Millán Muñío

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2024

## CONTENIDO

1. INTRODUCCION .....	4
1.1 Motivación .....	4
1.2 Objetivos .....	4
1.3 Presentación .....	5
1.4 Metodología.....	6
2. DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL .....	7
2.1 Situación de las mujeres en el mercado laboral. España.....	7
2.2 Trabajo doméstico y segregación laboral .....	11
2.2.1 Micromachismos: pareja y hogar.....	15
2.3 Discriminación de género .....	18
2.3.1 Techo de cristal .....	19
2.3.2 Acoso sexual laboral. ....	21
3. CONCLUSIONES .....	23
4. BIBLIOGRAFIA.....	25

## INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Evolución de la Tasa de Población Activa por sexo en España (2006-2023).....	8
Gráfico 2. Evolución de la Tasa de Paro por sexo en España (2002-2023).....	8
Gráfico 3. Evolución de Ocupados por sexo en España (2002-2023) .....	9

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Porcentaje de ocupados por sexo y rama de actividad (1T. 2024) .....	14
---	----

## RESUMEN

A pesar de los avances en la lucha de las mujeres para erradicar las desigualdades existentes respecto a los hombres, la sociedad las ha relegado, y continúa haciéndolo, al ámbito de lo privado y de lo doméstico. Sin embargo, las mujeres han luchado y conquistado los derechos para incorporarse al mundo laboral.

En cuanto al concepto de desigualdad de género en el ámbito laboral, se hace hincapié en la existencia de disparidades sistemáticas entre hombres y mujeres en términos, que abordaré de manera detallada a lo largo del presente trabajo, de oportunidades de acceso al mundo laboral, remuneración, conciliación, etc. Dichas disparidades se trasladan a diversas formas de segregación laboral, brecha salarial o discriminación de género.

Abordar la desigualdad de género para la consecución de la igualdad real, no es solo un imperativo moral y ético, sino que es necesario para construir sociedades inclusivas y equitativas, las cuales, actualmente, están vinculadas a estructuras sociales y culturales que transgreden la justicia social.

**Palabras clave:** desigualdad de género; entorno laboral; roles de género; segregación laboral; discriminación de género.

## ABSTRACT

Despite the advances in women's fight to eradicate existing inequalities with respect to men, society has relegated women, and continues to do so, in the private and domestic sphere. However, women have fought and won the rights to enter the world of work.

Regarding the concept of gender inequality in the workplace, emphasis is placed on the existence of systematic disparities between men and women in terms, which I will address in detail throughout this work, of opportunities to access the world of work, remuneration, conciliation, etc. These disparities are moved into various forms of labor segregation, wage gap or gender discrimination.

Addressing gender inequality to achieve equality is not only a moral and ethical imperative, but it is necessary to build inclusive and equitable societies, which currently, are linked to social and cultural structures that transgress social justice.

**Keywords:** gender inequality; work environment ; gender roles ; labor segregation ; gender discrimination.

## 1. INTRODUCCION

### 1.1 Motivación

La motivación que me ha llevado a la elección del presente tema sobre desigualdad de género en el entorno laboral es la de comprender por qué a día de hoy siguen produciéndose estas desigualdades que afectan a mujeres trabajadoras en todo el mundo. Además, a nivel personal, como mujer estudiante que se gradúa este año en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, y que dentro de pocos años se incorporará al mundo laboral, pretendo conocer determinadas situaciones que vulneran el derecho intrínseco a la igualdad que poseemos, y que, en ocasiones, no son visibles. Se trata de conocer dichas situaciones y saber cómo actuar en consecuencia, con el objetivo de contribuir a un cambio y una mejora social.

Asimismo, considero que es un tema muy interesante de analizar en el sentido de que se trata de una realidad que está presente y nos acompaña día a día a las mujeres. Considero que, a pesar de los numerosos artículos, publicaciones y estudios, existe un gran desconocimiento sobre la profundidad del asunto, y que formarme, interesarme y aprender sobre él es crucial como mujer, estudiante, futura trabajadora, y sobre todo como parte del conjunto que forma nuestra sociedad.

Por último, creo imprescindible resaltar que la desigualdad de género no solo existe en el ámbito laboral, sino que se puede trasladar, y, en efecto, se traslada a la esfera privada de la mujer, es decir, a su ámbito personal en su propio hogar, a sus relaciones interpersonales o círculos sociales e incluso, a la esfera intrapersonal. No hemos de olvidar que “lo personal es político”<sup>1</sup> (Hanisch, 1970). Comprender que la desigualdad de género se produce tanto en el entorno profesional como en el entorno personal, y aunque no siempre ocurra de manera simultánea, es un punto de partida para empezar a entender cómo y por qué se construyen y perpetúan estas diferencias que generan el concepto de desigualdad de género, al que tanto me voy a dirigir a lo largo de este estudio.

### 1.2 Objetivos

El objeto de investigación de este trabajo es analizar el origen de la desigualdad de género a la que están sometidas las mujeres con respecto de los hombres, y que posteriormente se traslada al ámbito profesional. Pretendo indagar en qué supone y en qué consiste realmente la igualdad de género, a través de una revisión bibliográfica, así como explorar cuáles son las medidas necesarias para que esta se pueda lograr efectivamente. Además, tengo el objetivo de examinar por qué se producen y se mantienen estas disparidades sistemáticas que perpetúan dicha desigualdad, y que venimos arrastrando de sociedades construidas sobre bases patriarcales.

Fundamentalmente, aspiro a buscar la manera de poder trabajar activamente en una igualdad de género real en el entorno laboral, principalmente porque es mi ámbito de estudio y en un futuro formaré parte de él, y que posteriormente seamos capaces de trasladar estos valores a la sociedad a través de nuestras acciones, creencias y sobre todo a través de la educación en igualdad.

---

<sup>1</sup> “Lo personal es político” es un ensayo escrito en 1970 por la feminista Carol Hanisch, y argumento político utilizado como lema del movimiento estudiantil y de la segunda ola del feminismo.

También es el de indagar en el desconocimiento, propio y societario, sobre la igualdad y equidad de género y otros conceptos que abordaré a lo largo del trabajo.

Es por ello, que, como objetivos específicos, señalo los siguientes:

- Realizar una aproximación sobre la situación de la mujer en el mercado laboral en España.
- El análisis del trabajo doméstico, vinculado a la segregación ocupacional o laboral de género. Esto es, conocer aquellas ocupaciones que concentran mayor número de mujeres (sectores feminizados), así como sucede con los sectores con mayor ocupación de hombres (sectores masculinizados), y por qué esto se produce.
- La descripción de micro machismos enfocados en las parejas y el hogar.
- Con relación a la discriminación de género, conocer de qué se trata y abordar los temas del techo de cristal y el acoso sexual, como forma de discriminación.

### **1.3 Presentación**

La cultura entendida como “el marco que da sentido a una sociedad construida sobre esa estructura social” (Lorente, 2014, p.35), trata de una expresión societaria colectiva orientada al intercambio de conocimientos mediante el aprendizaje, con el objetivo de proporcionar al grupo planteamientos comunes para la organización de su convivencia y comprender los acontecimientos que forman parte de ella. Sin embargo, si analizamos y profundizamos en esas características que definen la cultura, observamos que las normas que guían dicha convivencia colectiva reflejan valores tradicionalmente asociados a la masculinidad, otorgando a los hombres ventajas en su estatus y sus privilegios. Esto es, la cultura patriarcal, aquella que dicta lo masculino como universal, general y válido para el conjunto que forma la colectividad.

Por ende, existe un elemento que altera el concepto de cultura, y es que la información que se dirige a la sociedad no emana de esta en su totalidad, sino de una parte que impone sus enfoques como referencias universales. Se presume que la cultura es una actitud social generada por un grupo, sin embargo, para su creación se ha omitido la participación de la mitad de la sociedad, las mujeres. Y es que “sin mujeres no hay cultura”. (Lorente, 2014. P. 38)

Por esa razón, la evolución de esta cultura masculinizada es responsable de lo que concebimos como identidades masculinas y femeninas, así como en la estipulación de los roles que debe desempeñar cada género.

Para una mejor comprensión de estos roles societarios que sin duda conducen a las desigualdades de género, hablamos de la idea del orden natural predefinido, por el que cada individuo tiene un papel asignado para alcanzar un objetivo común, y que se utiliza como justificación a ciertos aspectos de la realidad. No olvidemos que según la cultura masculinizada “considera al individuo como parte del grupo, y al grupo como resultado de la suma de individuos”. (Lorente, 2014, p. 40)

Pues bien, para argumentar la distribución desigual de roles entre hombres y mujeres, se acredita la existencia de leyes tácitas vinculadas a dicho orden natural, por el que las funciones machistas que tienen encomendadas las mujeres dentro de sus papeles, se presentan como algo positivo y normal para el conjunto de la ciudadanía, pero, recordemos que la normalidad se origina sobre una cultura que no engloba a las mujeres.

Los roles de género son construcciones sociales que conforman los comportamientos, las actividades, las expectativas y las oportunidades que se consideran apropiados en un determinado contexto sociocultural para todas las personas. Además, el género hace referencia a las relaciones entre las personas y a la distribución del poder en esas relaciones. (Organización Mundial de la Salud: OMS. 2018, 23 agosto. Género y salud.)

#### **1.4 Metodología**

La metodología del presente trabajo de fin de grado es de carácter cualitativo, aunque a su vez, comprende algunos aspectos cuantitativos como gráficos de tasas (actividad, ocupados, etc). Esto quiere decir que, para abordar el análisis de las desigualdades de género en el entorno laboral, se ha realizado un exhaustivo análisis documental basado en la revisión de la bibliografía existente acompañado de apoyo reglamentario, además de un análisis empírico en base a los datos disponibles que muestran las estadísticas oficiales.

Con el fin de alcanzar los objetivos determinados previamente, este proceso ha posibilitado el establecimiento del contexto de la investigación y la definición de conceptos para una mejor comprensión de esta.

El uso de dicha metodología permite que se pueda profundizar sobre las causas actuales existentes de desiguales entre hombres y mujeres en el mercado laboral, así como en la esfera privada del hogar. Además, admite la posibilidad de analizar este amplio concepto desde múltiples variables.

En cuanto a las referencias teóricas provienen de diversas fuentes: libros, artículos, revistas académicas, leyes e incluso de películas cinematográficas. Dicha documentación será recopilada de diversas plataformas como *Dialnet* y *Google Académico*. En cuanto a la información estadística, será recopilada de la *Encuesta de Población Activa (EPA)* que ofrece el *Instituto Nacional de Estadística (INE)*.

En cuanto al contenido del trabajo, en primer lugar, se realizará una búsqueda inductiva sobre los conceptos y hechos que se abordarán, como son: la situación de la mujer en el mercado laboral (esfera pública) y la relación con la situación de ellas en el trabajo doméstico (esfera privada), acompañada de gráficos cuantitativos que ayuden a una mejor comprensión del argumento.

En segundo lugar, se abordarán los temas de segregación laboral, micro machismos en la pareja y la discriminación de género. Dentro de la última, la explicación se divide en la cuestión del techo de cristal y el acoso sexual laboral que sufren las mujeres.

Finalmente, se expondrán las conclusiones y propuestas en base al tema.

En definitiva, tras haber estudiado la información recopilada, se pretende indagar en el concepto de desigualdad de género en el entorno laboral, aunque se examine su vinculación con el entorno doméstico privado, y las causas y consecuencias que se unen a esta. Para finalmente concluir que, el objeto de análisis del presente trabajo constituye un problema persistente en la sociedad y que requiere ser abordado tanto a nivel individual como desde una perspectiva pública y política a nivel societario.

## 2. DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL

### 2.1 Situación de las mujeres en el mercado laboral. España

El trabajo constituye uno de los elementos clave de la estructura que compone las sociedades actuales, así como un factor inherente que contribuye a la explicación de los cambios y configuraciones que se producen en las mismas.

Recientemente, la incorporación y participación de las mujeres en el ámbito laboral ha experimentado un gran crecimiento y ha cobrado una gran importancia. Y es que, a pesar de que los gobiernos mediante políticas públicas promuevan la igualdad en el trabajo, las mujeres siguen experimentando condiciones desventajosas en el entorno laboral respecto de los hombres.

Como ejemplo de acción impulsada por el gobierno español, referencia a la *Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI)*, que establece en su artículo 3 el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Hasta este momento, que podamos hablar sobre esas diferencias existentes por razón de género en el trabajo y del imperativo de la igualdad de trato recién mencionada, se lo debemos a la lucha feminista y es que, “hoy en día, las desiguales de género en el mercado de trabajo tienen carácter estructural y no solo no desaparecen, sino que se transforman, cual sucede con cualquier tipo de energía” (Torns & Recio, 2012; p.179).

Previamente, en el presente epígrafe para contextualizar la situación de las mujeres en el mercado laboral en España en la actualidad, y determinar la existencia de desigualdades de género en este ámbito, observaremos los indicadores representativos elaborados en forma de gráficos, aportados por el *Instituto Nacional de Estadística (INE)*, y que, junto a sus definiciones, se presentan para contribuir visualmente y facilitar la comprensión de lo que se explica posteriormente.

En primer lugar, la **Tasa de Población de Activa**, que se define como el cociente entre el total de activos y la población de 16 y más años<sup>2</sup>. En el *Gráfico 1* se muestra la Tasa de actividad por sexo en España en el periodo 2006-2023.

El gráfico 1 expone cómo la tendencia que sigue la línea de las mujeres está muy por debajo de la de los hombres, evidenciando la brecha de género que existe en la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

---

<sup>2</sup> Definición de Tasa de Población Activa propuesta por el Instituto Nacional de Estadística (INE)

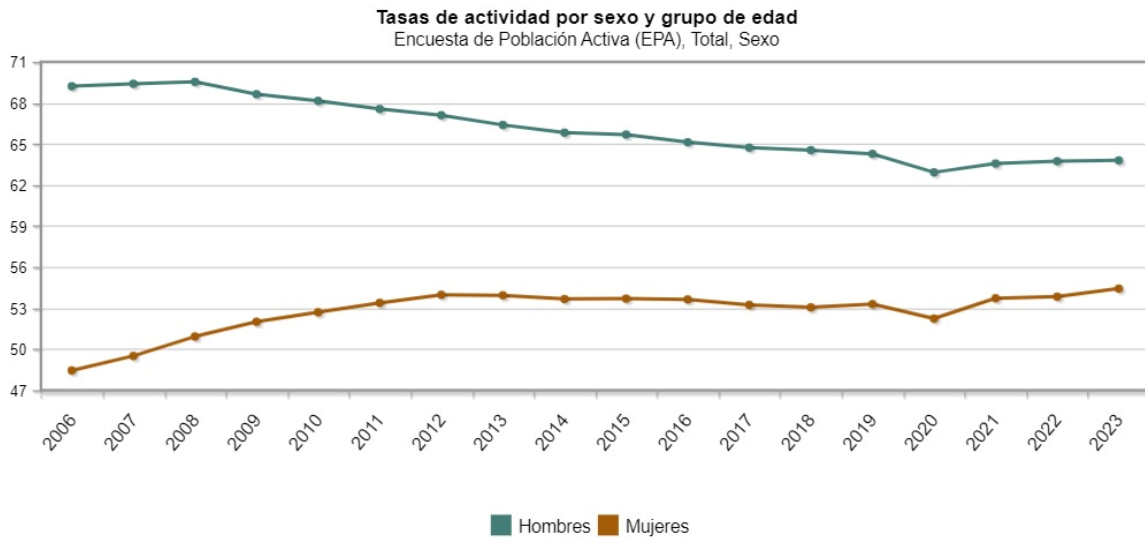


Gráfico 1. Evolución de la Tasa de Población Activa por sexo en España (2006-2023)

Fuente: INE

A continuación, se expone la **Tasa de paro**, que se define como el cociente entre la población parada y la población activa<sup>3</sup>. A partir de esta definición se muestra la Tasa de paro por sexo en España en el periodo 2002-2023, en el gráfico 2.

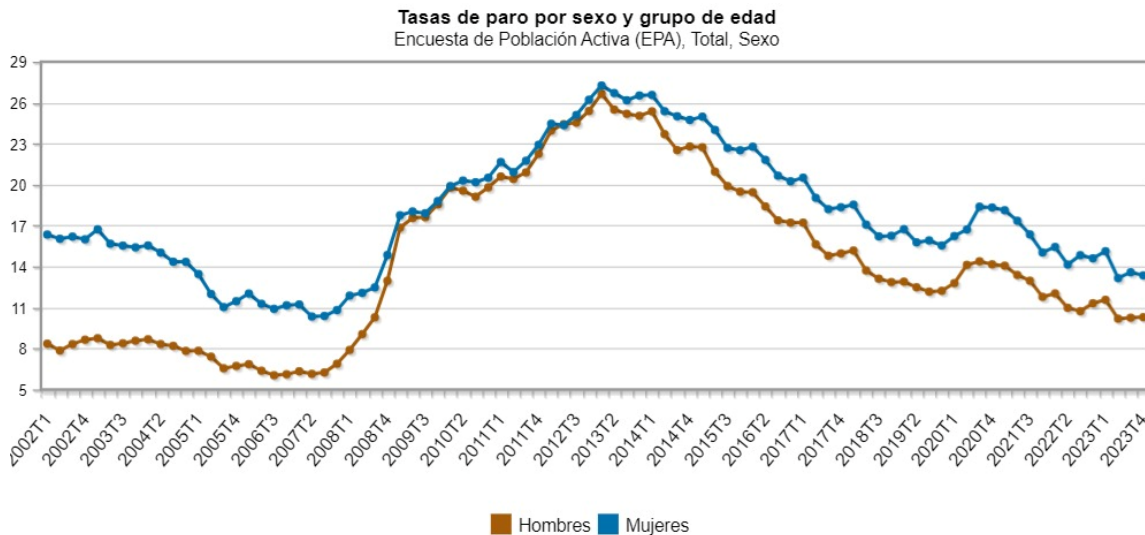


Gráfico 2. Evolución de la Tasa de Paro por sexo en España (2002-2023)

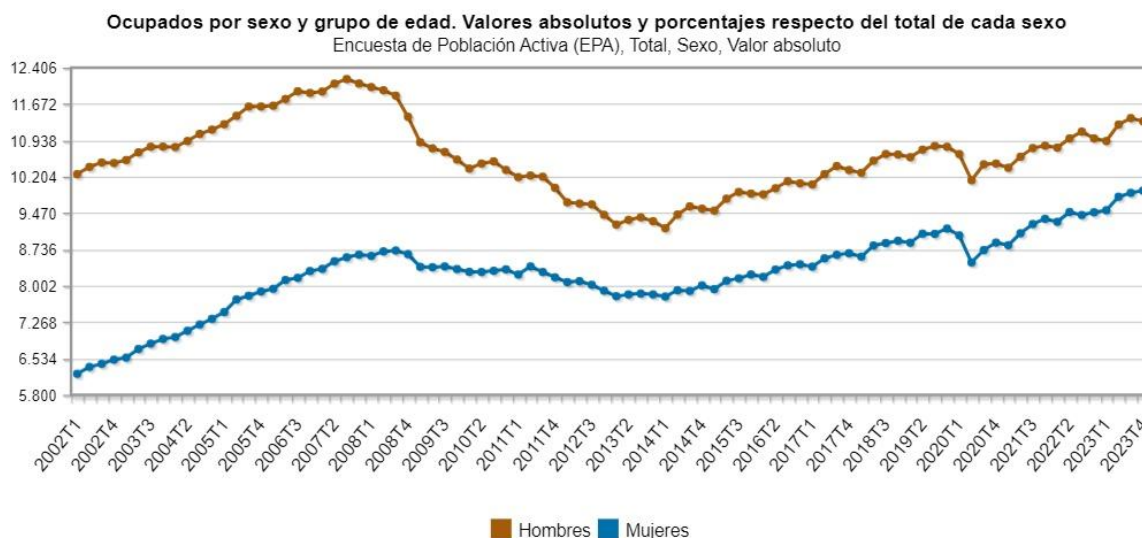
Fuente: INE

<sup>3</sup> Definición de Tasa de Paro propuesta por el Instituto Nacional de Estadística (INE)

Finalmente, haciendo referencia a los **ocupados**, son todas aquellas personas de 16 años o más que, según criterios OIT, durante semana de referencia tuvieron un empleo por cuenta ajena, asalariado, o ejercieron una actividad por cuenta propia, trabajadores por cuenta propia. En relación a este empleo o actividad, pudieron haberse encontrado en la semana de referencia:

- Trabajando al menos una hora en el citado período a cambio de una remuneración, salario, beneficio empresarial o ganancia familiar, etc., o
- Ausentes del mismo, pero con un fuerte vínculo con dicho empleo<sup>4</sup>

Se referencia los ocupados por sexo en España en el periodo 2002-2023. *Gráfico 3*



*Gráfico 3. Evolución de Ocupados por sexo en España (2002-2023)*

Fuente: INE

Los argumentos para tratar de explicar por qué se producen estas diferencias existentes en el mercado laboral entre hombres y mujeres son variados. En primera instancia, se tiende a pensar que son las propias mujeres las que eligen libremente compaginar su vida profesional y privada mediante la reducción de su participación en la primera, pero en realidad es la sociedad quien las empuja a hacerlo para que puedan cumplir con su rol de “buenas madres o esposas”. Como consecuencia, esto se refleja en “mayores tasas de abandono e intermitencia en el puesto de trabajo que los hombres (con la pérdida de productividad que eso conlleva por el deterioro del capital humano)” (del Rio & Alonso-Villar, 2007: p. 18).

Las desigualdades laborales y económicas entre hombres y mujeres tienen su origen en el sistema patriarcal y en los roles de género impuestos tradicionalmente, debido a que, en gran medida, la situación familiar de las mujeres es la que condiciona su acceso al mercado de trabajo, lo que provoca que ellas se encuentren en condiciones desventajosas respecto de los hombres. El cuidado de los/as hijos/as y/o de personas dependientes, que se vinculan a la identidad de género, constituyen una de las dificultades de las mujeres en la entrada en el mundo laboral. Y es que, a su vez, esta situación deriva del hecho de que muchas familias no pueden costear la ayuda de otras personas para realizar este tipo de tareas y que, finalmente,

<sup>4</sup> Definición de Ocupados propuesta por el Instituto Nacional de Estadística (INE)

recaen sobre las mujeres. Ello provoca que, ellas pasan a ser, en muchas ocasiones, población inactiva (García, 2021: p. 6).

Como resultado, la gran responsabilidad femenina en el entorno doméstico o privado, genera mayores niveles de absentismo laboral vinculados a mayor tasa de paro, menores salarios o brecha salarial y graves consecuencias a largo plazo en las pensiones. A su vez, una disminución de la presencia de las mujeres en el mercado de laboral acrecienta la de los hombres, junto a una superior productividad y una considerable dedicación a las horas de trabajo que resultan de no destinarlas a las tareas domésticas, concluyendo que “hombres y mujeres no son sustitutos perfectos en el mercado de trabajo” (del Rio Otero & Villar, 2007: p.19)

Por lo que respecta a las crisis económicas, estudiadas desde el enfoque de género, así como desde la economía feminista (Gálvez Muñoz & Rodríguez Modroño, 2013: p.2), refuerzan lo que se denomina como la feminización de la pobreza.

En épocas de crisis la posición de las mujeres adquiere dos trayectorias complementarias y a su vez, paradójicas. Por un lado, se produce un incremento de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, así como una intensificación de su trabajo, que se origina como contraste a las grandes pérdidas de empleos masculinos y masculinizados, como lo fue el sector de la construcción durante la crisis financiera de 2008 en España. Al mismo tiempo, se instaura la necesidad de la ampliación de retribuciones o ganancias económicas en el hogar, esto es, que el sueldo no solo provenga del varón y que este deje de ser concebido como el único sustento del capital para las familias. Y aunque el mito del varón sustentador haya prácticamente desaparecido en nuestra sociedad actual, generalmente siguen siendo ellos quienes mayores ingresos perciben.

Y, por otro lado, contradictoriamente a lo anteriormente argumentado, debido a las convicciones societarias, el empleo masculino se repara con mayor facilidad y rapidez, en base a la idea de que, si el sostén económico tiene que provenir de un individuo, el papel recae sobre el hombre.

Acerca de las personas empleadoras entendidas como agentes económicos, también se suscita discriminación de género durante las recesiones económicas, de la siguiente manera: las empresas con tal de reducir sus costes, demandan mayores tasas de trabajo femenino que a su vez, las mujeres aceptan porque, lamentablemente, saben que sus posibilidades de encontrar otro empleo son menores que las de los hombres. Algunas causas de que esto se origine son, por una parte, la menor disponibilidad de movilidad geográfica vinculada a la saturación de trabajo doméstico, que dejarían de realizar si tienen que desplazarse cotidianamente y, por otra parte, la poca movilidad ocupacional existente, es decir, la segregación ocupacional, o en otros términos, los sectores feminizados a los que se enfrentan las mujeres, que hacen que las alternativas de empleo se reduzcan para el colectivo de las mujeres.

A modo de conclusión sobre este apartado, para que la contribución de las mujeres en el mercado laboral y en la esfera pública deje de tener la consideración de secundaria o accesorio a la del “marido”, es necesaria la introducción de mecanismos que rectifiquen las prácticas y conductas de las personas empleadoras.

## 2.2 Trabajo doméstico y segregación laboral

Durante el siglo XX la entrada de las mujeres en la esfera pública ha sido uno de los avances fundamentales en las sociedades industrializadas, y aunque hayan luchado y sigan luchando por un espacio en este ámbito, el trabajo que realizan en el hogar no se ha reducido.

La separación entre el ámbito privado de lo doméstico y el ámbito público de lo mercantil ya se manifiesta con la Revolución Industrial. La actividad en el ámbito laboral se concibe como un valor ligado al intercambio de producción por remuneración económica. Por el contrario, la inactividad no produce la elaboración de bienes y/o servicios ni ninguna retribución, es por ello que el trabajo doméstico se presenta como esa inactividad que carece del “valor” vinculado al trabajo.

La esfera doméstica entonces se define como el lugar donde se llevan a cabo tareas puramente reproductivas, destinadas a satisfacer las necesidades básicas de la unidad que conforma la familia. Asimismo, esta actividad en el hogar no reconocida públicamente, sostiene el mantenimiento del sistema social y la “reposición de la fuerza de trabajo” (Vega, 2007. p.182), esto es, al hombre, pero de manera invisible, imperceptible para la sociedad.

La “transición vital” en referencia a comenzar una vida en pareja, y en este caso hablamos de parejas heterosexuales, origina en cierta medida la estipulación de los roles de género y la conocida como “discriminación estadística” que alude a la distinción de una persona en base a las cualidades o características del grupo al que pertenece y no en base a las propias particularidades de la persona. Esto es, que el cuidado en y del hogar, al ser concebido como un rol de género, implica una disminución de ingresos de las mujeres, acompañado del incremento de la dependencia de ellas hacia su marido y en conclusión, el poder de negociación en la unidad familiar pasa a manos del hombre, quien aporta la mayoría de ingresos en este caso.

Pero, ¿en base a qué argumentos se sostiene tal información? Thomas Laqueur (1994) plantea las diferencias biológicas de los géneros mediante la “construcción del sexo”, por lo que lo masculino difiere de lo femenino conforme a las características de su naturaleza.

Así pues, la naturaleza masculina se asocia a la coherencia, a la carencia de emociones o a la autonomía, entre otras, o sea a las cualidades requeridas para ocupar el lugar en el espacio público.

Por el contrario, la naturaleza femenina se relaciona principalmente con la reproducción, pero también con la dependencia, el cuidado de los demás, el afecto y las emociones intensas “indispensables” para llevar a cabo las actividades dentro del hogar.

En relación a ello, la identidad de género femenina se establece desde la infancia, desde que a las mujeres les regalan su primera muñeca o bebé de juguete, hasta que se les pregunta “qué quieren ser de mayor” y responden que quieren ser “madres”.

En consecuencia, lo que esto suscita es la concepción de un nexo entre feminidad y domesticidad que quiebra la unidad doméstica y conduce a la división sexual del trabajo.

Por otra parte, es sabido que el trabajo como norma general se considera algo poco apetecible y que las mujeres que trabajan en el ámbito privado como “amas de casa” tienen “suerte” de no tener que enfrentarse al ámbito laboral. Además, el hecho de que se dediquen a las actividades del hogar se justifica como propia de la condición de mujer, para que, de este modo, no se vea como un mandato, sino como una opción que la propia mujer ha escogido. Precisamente, esto las convierte en “buenas madres y esposas” desde el punto de vista de la sociedad, y por ende, se origina la invisibilidad de las mujeres en lo público, así como su falta de reconocimiento. Sostiene Lorente que “el trabajo es esfuerzo, sudor, sacrificio, dificultad, riesgo (...), y son los hombres quienes asumen la responsabilidad de afrontarlo para sacar adelante a las familias” (Lorente 2024, p.143)

Ser ama de casa es concebido como inherente a ser mujer, a ser madre y/o a ser esposa. Sin embargo, lo que la ciudadanía no se cuestiona es qué conlleva verdaderamente la actividad doméstica.

Pues bien, esta labor implica, primeramente y al tratarse de inactividad “laboral”, la no remuneración, así como la invisibilidad de las mujeres en el imaginario social y en la economía y/o política en general. Además, supone largas jornadas con horarios impredecibles que no manifiestan reducciones en festivos o fines de semana y que se acompaña de la incertidumbre del límite existente entre el tiempo de descanso y el tiempo de trabajo.

Por un lado, acarrea la diversidad de tareas, acompañamiento y cuidado de los hijos e hijas, limpieza y aseo del hogar, compras y cocina... Por otro lado, también implica la disociación de la autonomía y de la independencia de las mujeres, debido a que su libertad se ve limitada por los “quehaceres” domésticos.

Igualmente, supone la desprotección de las mujeres, cuando se dedican exclusivamente al trabajo doméstico, en cuanto a prestaciones o garantías de la Seguridad Social, y que las posiciona en una situación de vulnerabilidad.

Y, por último, pero no por ello menos importante, el trabajo doméstico conlleva soledad y una larga lista de perturbaciones sobre su salud mental.

Además, es preciso señalar que cuando una mujer que únicamente se dedica a la actividad en el hogar y pasa a incorporarse al mercado laboral, su volumen de trabajo no disminuye, sino que, de hecho, da lugar a una doble jornada.

No es concluyente que los hombres reduzcan su dedicación profesional cuando esto ocurre, sino que son las mujeres quienes reducen la suya, pero a cambio de aumentar su ocupación en el hogar. Este hecho puede desencadenar una retirada parcial de las mujeres en el mercado laboral.

A la vista de lo indicado previamente, y focalizándose en el mundo laboral al que acceden las mujeres desde la esfera privada, se introduce el concepto de **segregación ocupacional de género**, que se define como “el fenómeno por el cual los y las trabajadoras acceden al mercado de trabajo de manera diferenciada, esto es, tendiendo a concentrarse en diferentes sectores u ocupaciones en función de su sexo” (Ibáñez, García Mingo, Aguado, 2022, p.330).

La segregación a su vez es un tipo de discriminación que ocasiona la desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres debido a que ellas acceden mayoritariamente a sectores con menor productividad y menor remuneración. Ello se explica de la siguiente manera; la segregación influye en la toma de decisiones de las mujeres sobre su acceso al empleo, incidiendo sobre todo en la reducción de su participación y empleabilidad al hacer menos inversiones en su capital humano; es decir, dicha toma de decisiones suele producirse en el entorno de la unidad familiar antes de que las mujeres se incorporen al mercado de trabajo, de tal forma que la elección de un sector u otro dependerá de la distribución de responsabilidades de cada miembro de la pareja en las tareas del hogar y en la profesión remunerada. En conclusión, el dilema que soportan las mujeres no es deliberado, sino que es consecuencia de la presión psicológica que se ejerce sobre ellas en relación a la conciliación laboral y familiar.

En relación a ello, las “preferencias” femeninas por puestos flexibles que faciliten la conciliación de la vida privada y el trabajo ocasionan por un lado los tipos de empleo a tiempo parcial o temporales, así como mayor brecha salarial, y por otro lado originan que la representación masculina y/o femenina sea desproporcionada en según qué sectores, presentando los femeninos peores condiciones laborales, menores

oportunidades de promoción, menores responsabilidades, así como escasas oportunidades de acceso a puestos de dirección, lo que se ha venido a denominar **techo de cristal**<sup>5</sup>.

En cuanto al problema que se genera cuando hombres y mujeres se encuentran en el mismo sector o en la misma profesión que tradicionalmente se considera masculina suele producirse un rechazo por parte de ellos al suponer que, si la presencia femenina ha aumentado, los niveles de capacitación o formación requeridos para el acceso a este han tenido que disminuir, lo cual va acompañado de pérdida de prestigio social y “contaminación” de la profesión (Dueñas Fernández, Iglesias Fernández, & Llorente Heras, 2014).

Por otra parte, al existir esta oposición y exclusión por parte de los compañeros hace que las mujeres vayan abandonando este tipo de profesiones poco a poco y que su representación se aminore, acompañada del acrecentamiento entonces de la segregación ocupacional y de la polarización del mercado de trabajo.

No olvidemos que la discriminación no es una situación en la que la mujer se encuentre por propia voluntad. No se trata de un “problema personal”, sino que es una situación compartida que obedece a la estructura social.

A continuación, para contribuir a una mejor comprensión del término segregación ocupacional, se muestra la Tabla 1 obtenida a partir de los datos del *Instituto Nacional de Estadística (INE)*, junto a elaboración propia, sobre el porcentaje de ocupados por sexo y por rama de actividad, del primer trimestre del año 2024.

---

<sup>5</sup> El techo de cristal es un término acuñado desde el campo de la psicología para referirse a las barreras invisibles, difíciles de traspasar, que representan los límites a los que se enfrentan las mujeres en su carrera profesional, no por una carencia de preparación y capacidades, sino por la misma estructura institucional.

Se refiere entonces a las restricciones y obstáculos que impiden a las mujeres acceder y/o permanecer en puestos de responsabilidad o de dirección; o en su desarrollo profesional en etapas como el embarazo o la crianza de hijos e hijas. Definición de techo de cristal propuesta por el Instituto Nacional de las Mujeres del Gobierno de México.

**Ocupados por sexo y rama de actividad. Porcentajes respecto del total de cada sexo INE**

Unidades: Miles Personas, %

	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
	Porcentaje (%)	Porcentaje (%)
	2024T1	2024T1
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	4,9	2,1
B Industrias extractivas	0,3	0,1
C Industria manufacturera	16,2	7,2
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,6	0,3
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	1,0	0,3
F Construcción	11,4	1,3
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	14,0	15,4
H Transporte y almacenamiento	7,9	2,7
I Hostelería	6,7	9,7
J Información y comunicaciones	5,0	2,5
K Actividades financieras y de seguros	1,8	2,5
L Actividades inmobiliarias	0,7	0,8
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	5,6	5,9
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	4,3	6,1
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	6,8	6,3
P Educación	4,4	10,8
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	4,4	15,7
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2,2	1,8
S Otros servicios	1,4	3,5
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	0,6	5,2

*Tabla 1. Porcentaje de ocupados por sexo y rama de actividad (1T. 2024)*

Fuente: INE y elaboración propia

Como puede apreciarse en la Tabla 1, las ocupaciones manuales son las que más desempeñan los hombres mientras que las no manuales, entendidas como la interacción con personas (educación y salud), son las que más ocupan las mujeres.

En el sector primario que comprende *agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (A)* e *industrias extractivas (B)* hay mayor presencia masculina respecto a la femenina, un 4,9% frente a 2,1% y un 0,3% frente a un 0,1% respectivamente.

En cuanto al sector secundario que comprende industria (*manufacturera C*) y *construcción (F)*, también existe gran diferencia entre hombres y mujeres. Respecto a la primera 16,2% frente a un 7,2%, siendo la participación de las mujeres, dentro de esta, mayor en el área del textil. Sobre la construcción, se aprecia la gran disparidad de un 11,4% de hombres frente a un 1,3% de mujeres.

En relación al sector terciario que integra servicios, comercio, transporte y comunicaciones también existe mayor representación masculina, como por ejemplo en *Transporte y almacenamiento (E)*, con un 7,9% de hombres respecto a un 2,7% de mujeres. Sin embargo, algunas clasificaciones incorporan los sectores de salud y educación como sector quinario (*P Educación P y Actividades sanitarias y de servicios sociales Q*), donde en este caso, la presencia femenina supera con creces a la masculina. En el caso de la educación las mujeres representan un 10,8% frente a un 4,4% de hombres, y en el caso de las actividades sanitarias y de servicios sociales un 15,7% frente a un 4,4% también, respectivamente. La causa de estas cifras se atribuye, nuevamente, al rol de cuidadoras que se imputa a las mujeres.

Siento que las mujeres tienen mente, tienen alma, además de corazón, y tienen ambición, tienen talento, además de belleza, y estoy harta de que la gente diga que una mujer solo vale para el amor. Gerwig, G (2019). *Mujercitas* (película). Columbia Pictures.

Finalmente, especial mención a *Las Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio (T)*, que sustentan las investigaciones realizadas durante este estudio, y donde la representación femenina es casi completa, un 0,6% de hombres frente a un 5,2% de mujeres.

### **2.2.1 Micromachismos: pareja y hogar**

En la actualidad, los varones “progresistas” siguen conservando ciertos comportamientos o conductas machistas que según ellos “no pueden sacarse de encima de repente” (Bonino, 2008, p.89). La petición de una reconducción de estas actitudes es percibida como un ataque por parte de los hombres y su defensa se basa en que esta afirmación opaca no permite apreciar las cosas positivas que hacen. Mientras que, la respuesta de las mujeres inconscientemente se argumenta en “es lo que hay”.

Sin embargo, si esos comportamientos machistas son determinados como aceptados e insignificantes, cómo es que ellas, refiriéndonos a una relación de pareja heterosexual, terminan por sentirse culpables o débiles dentro de esta, ¿son las mujeres muy exigentes y esta cuestión se fundamenta en la responsabilidad femenina, o es que los hombres tienen relevancia en todo esto?

Para analizar este asunto es necesario averiguar cómo se utilizan las tácticas masculinas para permanecer por “encima” de las mujeres. La principal de ellas es ocultar la técnica utilizada para retener del poder de unos sobre otros, o, en otras palabras, las relaciones de poder. Es por ello, que, si se persiguen las relaciones igualitarias entre hombres y mujeres, un paso importante sería el de desenmascarar estos mecanismos camuflados que conducen a la generación de jerarquías.

Pues bien, estas estrategias que conceden el prestigio y superioridad a los hombres, se sustentan esencialmente en las “normas de organización social” (Bonino, 2008, p.91), es decir, en la exclusión de las mujeres de las claves del aprendizaje en la educación a la autonomía o independencia, todo ello de manera sutil y manipulativa, que, como resultado, provocan la dominación y sometimiento de las mujeres, que ellas aceptan como “natural”. También en la apropiación de actividades y espacios por parte de los hombres, donde se crean redes de intercambio para acceder al poder o pertenecer a la jerarquía. Un ejemplo muy claro de esto último es el caso de las reuniones informales de directivos varones (*boy's club*<sup>6</sup>), en las que, fuera del trabajo y de manera imprevista, se toman las decisiones más relevantes para la organización, de nuevo dejando de lado a las mujeres porque se presupone que tienen responsabilidades familiares o la realización de algún tipo de cuidado perteneciente a su rol de género.

Concerniente al tema sobre el que trata ese punto, los micromachismos, definidos según Bonino (2008, p.95) como *“pequeños” y cotidianos ejercicios del poder de dominio, comportamientos “suaves” o de “bajísima intensidad” con las mujeres. Formas y modos, larvados y negados, de abuso e imposición de las propias “razones” en la vida cotidiana, que permiten hacer lo que se quiere e impiden que ellas puedan hacerlo de igual modo. Son hábiles artes, comportamientos sutiles o insidiosos, reiterativos y casi invisibles que los varones ejecutan permanentemente quizás no tanto para sojuzgar sino para oponerse al cambio femenino”*

Son probablemente las tácticas o estrategias mencionadas con anterioridad, que actualmente, más repercuten en las mujeres, tanto a nivel físico como mental, y de nuevo, siempre realizados de manera “inconsciente” e imperceptible.

De cualquier modo, tanto micromachismos como machismo<sup>7</sup>, encuentran su origen en la socialización los roles de género. De tal manera que, desde el punto de vista de esta desacertada corriente de pensamiento, es supuesto que los varones están por encima de las mujeres en todos sus aspectos, y por ende ostentan más alto valor, dando por hecho que las mujeres en cambio, al estar por debajo de ellos, jerárquicamente hablando, deben estar a su disposición.

Por este motivo los hombres creen poseer el derecho a realizar su propia voluntad sin ningún atisbo de responsabilidad hacia las mujeres, en este caso, a sus parejas, incluyendo en esta conducta la apropiación de la disponibilidad y del tiempo de trabajo doméstico que ellas mayoritariamente realizan.

A continuación, con arreglo a lo que explica Bonino, los micromachismos se pueden clasificar en cuatro clases principales:

En primer lugar, los micromachismos **utilitarios**, concentrados especialmente en el ámbito doméstico.

---

<sup>6</sup> *Boy's club* se trata de un término acuñado a finales del S. XX para describir entornos dominados por los hombres, especialmente el ámbito de los negocios, donde las mujeres se enfrentan a barreras en el avance de sus carreras profesionales.

<sup>7</sup> Actitud de prepotencia de los varones respecto de las mujeres y/o forma de discriminación sexista caracterizada por la prevalencia del varón. Definición de machismo propuesta por la Real Academia Española (RAE)

Se basan generalmente en el distanciamiento por parte de los varones de las circunstancias de responsabilidad compartida, lo que se traduce en que los hombres van a ocupar lo público y las mujeres lo privado (el hogar) con un incremento de trabajo de esta índole por elusión de las tareas que corresponderían a su pareja.

Esta categoría de micromachismos es quizá la que más desigualdades provoca dentro de las relaciones (heterosexuales), también la que más se naturaliza, y que, por consecuencia, se transfieren a la carrera profesional de las mujeres y sus oportunidades de promoción.

Dentro de la esfera del hogar, la falta de compromiso define a los varones como “ayudantes” de sus parejas en las tareas de lo doméstico, y a las mujeres como las “administradoras” de este espacio que a su vez se encargan de explicarles a ellos como se deben realizar estas labores. Consiste en una especie de “convencimiento” por parte de ellos para que las mujeres acepten sus roles, que incluye ser: pareja, gestora, secretaria, limpiadora, etc. Llegando incluso al “auto convencimiento” propio de que eso es realmente lo que les corresponde. Más aun, se encargan del trabajo y educación afectiva de la unidad familiar, porque parece también son terapeutas, desvinculándose de esto el varón y haciéndose el decisor de cómo ellas usan su tiempo.

A modo de ejemplo de algunas prácticas micro machistas en el hogar son los *requerimientos solapados abusivos* (Bonino, 2008, p.98), es decir, reclamaciones implícitas del varón “banales”. La consulta más frecuente es “¿Dónde está...” ?, que se traduce en “deja de hacer lo que estás haciendo, encuéntralo y tráemelo”.

Finalmente, otra maniobra de este estilo es la de librarse de la responsabilidad en, nuevamente, tareas domésticas, con una justificación que se sustenta en el “desconocimiento” sobre la realización de estas, o en el desagrado que les produce acompañado de que “ya bastante” tienen con su trabajo profesional, e incluso llegando a reconocer que se trata de una “intromisión” en un área que no pertenece a los varones. El propósito final es, resumidamente, el de incrementar la calidad de vida de los varones, la disposición de mayor cantidad de tiempo propio para ellos, así como la educación y desarrollo personal familiar.

En segundo lugar, los micromachismos **encubiertos**, que se basan en la imposición de las propias “razones” a través del abuso de la confianza de las mujeres con el objetivo de que las cosas se dirijan en la dirección escogida por los hombres.

Mediante la generación de falta de intimidad se produce que ellas queden a disposición de los varones y que se amolden a sus expectativas. Asimismo, recurriendo al silencio se obliga a las mujeres a tapar una incómoda y ausente mudez, con el uso de explicaciones que probablemente no sean necesarias.

En esta línea a su vez encontramos manipulación a través del silencio masculino, pero referido al afecto íntimo que genera mayor dependencia de las mujeres, al igual que sobrevalorar lo limitado que ofrecen los varones en este caso. Y es que, lo poco frecuente se percibe como preciado.

En tercer lugar, los micromachismos de **crisis**, que tienen el objetivo de mantener la permanencia de la desigualdad en las relaciones de pareja cuando esta empieza a ser igualitaria o bien por un aumento de la autonomía femenina o bien por la disminución de la sensación de quebranto del poder de dominio de los varones.

El uso de estos comportamientos se basa en el alejamiento y el enfrentamiento pasivo por parte de ellos con el fin de desgastar a las mujeres, aunque también puede darse el caso de que, a consecuencia de dicho incremento de dependencia, ellas reclamen el cambio de ciertas actitudes que los hombres

inicialmente “accepten”, pero posteriormente manipulen el tiempo de solución a dichas exigencias, de tal forma que las mujeres acaben cediendo debido al cansancio mental que esto conlleva.

Sin embargo, la forma más habitual de llevar a cabo estas estrategias es la de recurrir a “¡si me lo hubieras dicho de otra manera!”, que normalmente acarrea la culpabilización de ellas.

Por último, los micromachismos **coercitivos**, que se fundamentan en la retención del poder mediante manipulación psicológica masculina con el objetivo de someter a las mujeres.

Un ejemplo de ello es el uso del espacio y del tiempo de forma injusta por parte de los varones, con acciones como el acaparamiento de las zonas comunes no permitiendo su utilización igualitaria, que trasladado a una conducta cotidiana sería, por ejemplo, el *adueñamiento del mando* por el que será el quien decida lo que se ve en la televisión. También la señalización de los tiempos de descanso u ocio, habiendo sido comprobado que los hombres disponen de más tiempo de inactividad durante el fin de semana a costa de ellas, pero menos para la realización de quehaceres domésticos, igualmente a expensas de ellas.

Para concluir, el uso reiterativo de estos entramados crea climas nocivos en las relaciones, además de una difícil percepción y enfrentamiento a estos. Por un lado, algunos impactos comunes a las mujeres que provocan son: la reducción de la fuerza psicofísica, mayores actitudes reactivas-agresivas, el desgaste de la autoestima y la degeneración de la relación “sin motivos aparentes”.

Por otro lado, también comporta que las relaciones sean dispares debido al establecimiento de la autonomía del varón por encima de todo, la culpabilización de las mujeres por el deterioro de dicha relación y una vida en común cuanto menos contribuyente y sincera.

### 2.3 Discriminación de género

Primeramente, a modo de introducción de este apartado, cabe destacar que los trabajadores, independientemente de su sexo, tienen derecho a no ser discriminados en su empleo. Derecho que recoge el Estatuto de los Trabajadores (ET) su artículo 4.2. c):

A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.  
(RDL 2/2015, de 23 de octubre)

Según establece en el artículo 17.1 de este mismo Estatuto de los Trabajadores, “se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de (...) sexo (...)” (RDL 2/2015, de 23 de octubre)

Centrándonos entonces en la discriminación laboral por razón de sexo, es “toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Asamblea General de Naciones Unidas, 1979, art.1)

Además, cabe destacar que la discriminación laboral por razón de sexo a su vez puede ser de dos tipos:

❖ **Discriminación directa:** que tiene su origen en razones estrictamente discriminatorias por razones de sexo.

Para Aguilera, este tipo de disparidad puede llevarse a cabo mediante un trato menos favorable en el entorno laboral, tanto en las decisiones tomadas en los procesos de selección, donde directamente se excluye de antemano a la persona, como en las decisiones tomadas de forma individual, teniendo en cuenta la comparabilidad con el resto de personas. Esto quiere decir que, se deben coger dos situaciones iguales y comparar si los efectos son los mismos para todos o solo se han tenido lugar en la persona discriminada. (2007, p.6).

Sin embargo, en el caso, por ejemplo, de que la persona empleadora excluyera a todas las mujeres embarazadas que se presentan al proceso de selección, no sería necesaria esa comparación de la situación, se entendería discriminación directa.

❖ **Discriminación indirecta:** que está vinculada al impacto desfavorable sobre las mujeres de ciertas prácticas laborales aparentemente neutrales, pero que condicionan sus posibilidades de permanencia y promoción en el mercado laboral. (Instituto de la Mujer, s.f, p.14).

El ejemplo clásico de este tipo de exclusión son las disposiciones aparentemente neutrales que afectan al trabajo a tiempo parcial, y como se ha demostrado, esta modalidad de contrato afecta mayoritariamente a las mujeres por diferentes causas. Los contratos a tiempo parcial dificultan el desarrollo profesional y promoción de las mujeres en la organización y en el empleo en general, así como respecto al criterio de antigüedad, afectan negativamente a los beneficios que este principio proporciona.

A pesar de que en la actualidad existan diversos preceptos reglamentarios, normativa o disposiciones legales en base a la prohibición expresa de discriminación laboral por sexo o género, la realidad permanece en muchas ocasiones alejada de ello. Y es que, se siguen encontrando situaciones en las que las mujeres reciben un trato desfavorable por el hecho de ser mujer.

A continuación, presento y defino varios conceptos que sustentan mayoritariamente la persistencia de esas desigualdades de género y que se trasladan a la generación de la discriminación de género en el entorno laboral.

### **2.3.1 Techo de cristal**

Aunque con la lucha de las mujeres, estas hayan conseguido incorporarse al mercado laboral, este a su vez ha complicado el avance femenino, de manera que “ha limitado el acceso a las mujeres a cargos directivos, estratégicos o de decisión, como si hubiese una barrera invisible conocida como el *efecto techo de cristal*” (Meza Martínez, 2018, p. 12)

Se presume que “en la actualidad los niveles de formación de las mujeres en España no resultan inferiores a los de los hombres, por lo que el nivel educativo no parece estar en el origen de las importantes diferencias por razón de género existentes” (del Río Otero & Villar, 2007: p.24). No obstante, los mercados funcionan inequitativamente, siendo los responsables de la inmovilización de las mujeres en este ámbito.

Pues bien, el acceso de las mujeres al mercado de trabajo incrementa el control que ejercen sobre su vida, así como su autonomía y dependencia, poniendo en duda el conglomerado androcéntrico que manda sobre la sociedad. Sin embargo, ellas no dejan de sufrir discriminación por razón de género, que se traduce en dificultades en el acceso, en la promoción profesional o desigualdades en la retribución, entre otras. En este sentido, nos centramos en la dificultad de promoción a altos cargos, fenómeno denominado *techo de cristal*, que se refiere a una barrera invisible que obstruye el camino en la consecución de alcanzar los niveles jerárquicos altos dentro de la esfera laboral. Se estipula que dichas barreras son subjetivas, es decir, en gran medida depende de los roles de género asignados.

Desde un punto de vista externo en relación a estos roles, se entiende reducida la magnitud de mujeres que ocupan altos cargos de responsabilidad, en base a que existe una posición de preferencia sesgada de los empleadores ligados a ellos (roles de género), y que se refiere a que los hombres están “entrenados” para ejercer el poder y ser más efectivos, mientras que a las mujeres se les relaciona con las emociones y, por ende, que no sean competentes para realizar cargos de dirección. Además, diversas políticas empresariales incrementan el ascenso de los hombres en base a criterios de antigüedad, que imponen límites desfavorables en aquellas mujeres que deciden ser madres e interrumpir temporalmente su carrera profesional.

Desde una visión interna, se refiere a las posiciones que ocupan ellas frente a los varones en el ámbito doméstico, y la incompatibilidad que resulta de la dedicación al hogar y a las familias, de nuevo ligado a los roles de género, frente a la dedicación que requiere un puesto de alta responsabilidad.

Algunas teorías que explican que se produzca esta discriminación son: por un lado, que el empleador esté dispuesto a imponer sus prejuicios respecto a algunos aspectos personales, y ofrecer mayores retribuciones, así como promover el ascenso de acuerdo con sus preferencias, en este caso, los varones. Sin embargo, en el caso de una economía en un mercado competitivo, a la persona empleadora no le quedará otra que contratar a trabajadores independientemente de su sexo, pero, ejerciendo la discriminación hacia las mujeres que contrate, “castigándolas” con menores salarios, con tal de mantenerse en el mercado laboral.

Por otro lado, al concebir a las mujeres como más afectivas o atribuyéndoles menor experiencia y niveles de educación consecuencia de su “doble trabajo”, doméstico y profesional, se distancian del rendimiento medio vigente en el mercado. Como consecuencia, las oportunidades que el mercado de trabajo les ofrece se muestran inaccesibles.

Por último, en referencia a mercados tradicionales que se caracterizan por el uso de medios desfasados y por ello no requieren gran formación o competencias de sus trabajadores, hace que no existan políticas internas empresariales de promoción, ni de salarios y por tanto, que se consideren mercados precarios. Pues bien, la forma de discriminación en este caso es la de mantener a las mujeres en este tipo de economías, por la creencia de que poseen menor cualificación, conduciéndolas a una mayor inestabilidad laboral y menor remuneración.

Finalmente se concluye que existen unas *redes invisibles* urdidas por algunos varones que se sustentan en estrategias de acceso a cargos jerárquicamente altos mientras las mujeres se están dedicando, fuera del trabajo profesional, a la labor no profesional, el hogar. Además, se presume que las barreras invisibles del

*techo de cristal*, aparentemente parecen neutrales, por lo que su difícil identificación permite mantener las desigualdades de género.

### **2.3.2 Acoso sexual laboral.**

Primeramente, y a modo de introducción, la Directiva 2002/73/CE, define el acoso sexual como *“la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”*

Cabe destacar que nos encontramos ante una acción que atenta contra el Derecho a la Intimidad, Derecho a la Dignidad y el Derecho a la Igualdad, recogidos en la Constitución Española (CE) de 1978 como **derechos fundamentales**.

Aunque existan multiplicidad de definiciones para conceptualizar el acoso sexual, todas están de acuerdo en que transgreden la dignidad de la víctima y que es un comportamiento de índole sexual. Asimismo, es una conducta que se caracteriza por ser ofensiva, irrazonable e indeseada, por conllevar una negativa inicial por parte de la víctima que puede ser utilizada implícita o explícitamente para tomar una decisión por parte del empresario que tenga efectos negativos en la formación profesional, en el empleo, en el salario, etc. Y, por último, es una actitud que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante contrario al principio de igualdad (Casas Cáncer, 2006, p. 7). Sin embargo, la magnitud de un comportamiento de esta naturaleza siempre será determinado por el o la afectada, en el sentido de que esta persona determinará si esta es mal o bien recibida.

Según establece Casas (2006) el repertorio de actuaciones que pueden darse en una situación de esta condición en el entorno laboral es múltiple, desde acoso leve, acoso moderado y acoso grave.

En cuanto a comportamientos verbales: como ejemplo de acoso leve encontramos la reiteración en la petición de citas y/o piropos ofensivos, como acoso leve pedir relaciones sexuales sin presión, y como acoso grave amanezas tras negarse a insinuaciones sexuales, así como el chantaje sexual.

En cuanto a prácticas físicas, se pasa directamente desde un acoso leve-moderado; tocar, besar, abrazar, a un acoso grave; la agresión sexual, que constituye un delito penal.

En línea con lo descrito, por un lado, el chantaje sexual o acoso *“quid pro quo”*, según la Directiva 2002/73/CE, tiene lugar cuando *“La persona o personas acosadoras ocupan una posición jerárquicamente superior; condicionan con su actitud o comportamiento, de forma directa o indirecta, el acceso al empleo de la persona acosada sus condiciones de trabajo, el acceso a la formación profesional, la continuidad del contrato de trabajo, la promoción profesional o académica, el salario o a cualquier otra decisión sobre el empleo”* (2002).

Por otro lado, el acoso ambiental, según define el Diccionario Panhispánico del Español Jurídico (DEJ) es *“actitud intimidatoria, hostil o humillante para el trabajador, sin que condicione el acceso al empleo, imponga condiciones para el trabajo o el cese para el trabajador”*. Ambas constituyen dos tipos de acoso sexual.

Finalmente, en cuanto a los perfiles tanto de la víctima como del acosador han sido estudiados en base a diferentes aspectos.

Respecto a la víctima, es sabido que en la mayoría de las situaciones de agresión sexual la parte afectada la comprenden las mujeres mientras que los agresores son varones. Además, también son

relevantes las condiciones laborales, por lo que la temporalidad contractual, los horarios nocturnos y el sector de actividad de construcción e industria son características de los contratos que suele tener la persona que sufre acoso sexual. En cuanto a la edad, la más afectada respecto a este suceso es la comprendida entre los 16 y 24 años, y, por último, cabe destacar que son las personas procedentes de países extracomunitarios a su vez las más perjudicadas.

Acercas del acosador, el perfil común es el de una persona inmadura y sexista, normalmente lo comprenden hombres que ocupan cargos de mayor responsabilidad jerárquica al de sus víctimas. Alguna de sus características es que son fríos, apáticos, narcisistas y tienen una percepción de la mujer sesgada en el sentido de que no la conciben como igual, sino inferior.

Por lo que, el acoso laboral por razón de sexo en el ámbito laboral, junto al efecto techo de cristal, constituyen un tipo de discriminación indirecta que prosigue aconteciendo. Se estipula como indirecta por “el carácter invisible del fenómeno dada, entre otras razones, la dificultad para percibirlo, identificarlo y denunciarlo, así como la tendencia a naturalizar, minimizar y normalizar comentarios, actitudes y comportamientos sexistas” (Inmark, 2006).

### 3. CONCLUSIONES

El análisis detallado de la situación de las mujeres en el mercado laboral refleja una red compleja de desigualdades a las que la sociedad patriarcal las somete, desde el acceso a este como las existentes una vez se han incorporado. A pesar de que en los últimos años se han fomentado las medidas con el objetivo de corregir y avanzar en la materia, los datos actuales medidos en tasas de actividad, paro y ocupados, reflejan como la igualdad real y efectiva no se ha alcanzado

El sexo no debe ser un indicador de la capacidad y posibilidad de realización de diferentes empleos. De igual manera los roles de género como constructo tampoco deben determinar si una persona por ser hombre o mujer corresponde a un ámbito u otro, público o privado (doméstico).

Tras el desarrollo del trabajo puedo concluir que las desigualdades y la discriminación, a veces aparentemente imparciales, tienen su origen precisamente en dichos roles de género. Por qué seguir asociando el cariño, el cuidado, las tareas de limpieza, orden, cocina... a las mujeres, por qué la sociedad no consigue ver a las mujeres como iguales y competentes para realizar las funciones asociadas a los varones, referidas a fuerza física o capacidad intelectual.

Respecto a la segregación ocupacional, seguirá produciéndose si no se aborda el problema desde el principio, es decir, si desde el ámbito privado de lo doméstico no se regulariza el reparto equitativo de tareas, las mujeres no tendrán más "opción" que acceder a empleos con flexibilidad horaria y de jornada, así como a modalidades de contrato parcial y/o temporales, para poder compatibilizar el desarrollo de su carrera profesional con la realización del trabajo doméstico, abarcando este último la mayoría del tiempo del que disponen.

A modo de propuesta considero que existe la necesidad de democratizar las relaciones en el espacio familiar o doméstico de la siguiente manera. Por un lado, mediante el reconocimiento y valoración de este a través de la sensibilización sobre la implicación del género en las tareas del hogar y a través de la educación, de manera que se promueva la distribución equitativa de las responsabilidades en la esfera privada. Y, por otro lado, a través del apoyo institucional, es decir, legislación y políticas laborales de conciliación más rigurosas, fomentando la participación política de las mujeres en la toma de decisiones sobre género y familia.

En esta línea estimo imprescindible que las políticas públicas incidan en las desigualdades de género en el mercado de trabajo, desde la perspectiva de la discriminación que determina la división sexual del trabajo, y no solo desde la contratación, proceso de selección y/o las relaciones laborales. Para ello es importante promover la igualdad de oportunidades y la eliminación de sesgos de género que promueven el reclutamiento, selección y promoción laboral de manera diferenciada. Creo que este tema debería estar a la orden del día y en las agendas de los partidos políticos y los gobiernos.

Desde mi punto de vista, la educación en igualdad desde la infancia debería ser un imperativo, tanto en el entorno escolar como desde el propio entorno familiar, asimismo, desde la perspectiva de lo que se "consume" diariamente. Con esto último me refiero principalmente a los medios de comunicación y redes sociales, anuncios de televisión, etc. Opino que deben dar ejemplo y visibilidad a la igualdad en el reparto de tareas domésticas, así como a mujeres con cargos de responsabilidad, mujeres científicas o de sectores

tradicionalmente masculinizados y, por último, que se suprima el lenguaje sexista como es “mujer de la limpieza”, así como la eliminación de la sexualización de la mujer de este campo.

Para finalizar, concluyo que he alcanzado con creces los objetivos estipulados desde un principio y que me siento afortunada de haber tenido la oportunidad de realizar un trabajo sobre un tema que tanto interés y preocupación me genera. Ha contribuido de forma significativa a mi desarrollo personal como mujer, estudiante y trabajadora que se incorporará al mercado de trabajo en un futuro no muy lejano.

Cuando comencé a desarrollar el trabajo creía conocer en amplitud la materia objeto de investigación. Sin embargo, he observado que las desigualdades de género en muchas ocasiones esconden la base de la que se originan haciéndose imperceptibles para las personas que las sufren. Es por ello, que aprecio haber aprendido a identificar las barreras que muy posiblemente encuentre en un futuro, tanto yo como el resto de mujeres, e indudablemente uno de mis objetivos es contribuir día a día “aportando mi granito de arena” a un cambio en la sociedad para eliminar toda forma de discriminación y disparidad de género.

De igual manera espero que este trabajo contribuya y motive, igual que me ha sucedido mí, a alcanzar la igualdad efectiva y real, que sin duda confío en que lograremos algún día.

Me gustaría también añadir que no he encontrado limitaciones a la hora de recabar información ya que se trata de un tema candente en la actualidad y del que existe multitud de información recopilada en diferentes bases de datos. Con ello, quisiera matizar que el desconocimiento sobre esta cuestión nunca podrá servir de excusa para que perpetúen ciertas situaciones inaceptables, y es por ello que animo a las personas a informarse y aprender sobre él, para adquirir un cambio positivo común.

#### 4. BIBLIOGRAFIA

- Aguilera Rull, Ariadna. (2007). "Discriminación directa e indirecta." En *Revista per l'anàlisi del dret*.  
<https://www.raco.cat/index.php/InDret/article/download/78708/102784>
- Bonino, Luis. (2008). "Micromachismos-el poder masculino en la pareja moderna". En *Voces de hombres por la igualdad*, 21.  
<https://vocesdehombres.wordpress.com/wp-content/uploads/2008/07/micromachismos-el-poder-masculino-en-la-pareja-moderna.pdf>
- Casas Cáncer, Elisenda. (2006). *Acoso sexual en el trabajo*. Mutua ASEPEYO. 1-26  
[https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/1D689354-F896-4A62-85FB-E3C8F3CC6DFE/153599/AsepeyoAcoso\\_Sexual.pdf](https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/1D689354-F896-4A62-85FB-E3C8F3CC6DFE/153599/AsepeyoAcoso_Sexual.pdf)
- Del Río Otero, C., & Villar, O. A. (2007). "Diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: desempleo y salarios" *Documentos de trabajo do Departamento de Economía Aplicada*, (2), 1.  
<https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/coral/diferencias.pdf>
- Díaz, E. L., & del Cerro, J. S. (2013). "La mujer en el mercado laboral español". En *Economía española y protección social*, (5), 145-167.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4260700.pdf>
- Dominguez-Folgueras, M. (2015). "Parentalidad y división del trabajo doméstico en España, 2002-2010". En *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 149(1), 45-62  
<https://www.jstor.org/stable/24364463>
- Dueñas Fernández, D., Iglesias Fernández, C., & Llorente Heras, R. (2014). "Segregación ocupacional por género en España: ¿exclusión o confinamiento?" En *Revista internacional del trabajo*, 133(2), 345-371. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1564-9148.2014.00210.x>
- Gálvez Muñoz, L., & Rodríguez Modroño, P. (2013). *La desigualdad de género en las crisis económicas*.  
[https://ddd.uab.cat/pub/estudis/2013/181852/desgenccris\\_a2013n07.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/estudis/2013/181852/desgenccris_a2013n07.pdf)
- Espino García, Soraya. (2021). "La feminización de la pobreza en España: Un enfoque desde la perspectiva de género". En *International Journal for 21st Century Education*, 8(1), 37-46.  
<https://journals.uco.es/ij21ce/article/view/13662>
- Gerwig, Greta. (2019). *Mujercitas* (película). Columbia Pictures.
- Ibáñez, M.; García Mingo, E.; Aguado, E. (2022). "Mujeres en mundos de hombres: segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre social de acceso en profesiones de dominación masculina". En *Sociología del Trabajo*, 101, 329-343.  
<https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Revistas/ANALITICAS/DEA0445.pdf>

- Inmark Estudios (2006). *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*. Instituto de la Mujer. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Disponible en: <https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D91FE499-4898-4FDD-AA09-213A8AF122EA/153594/MTASEstudioAcosoSexual.pdf>
- Laqueur, Thomas W. (1994). *La construcción del sexo: cuerpo y género desde los griegos hasta Freud*. <https://raco.cat/index.php/Dynamis/article/download/109113/150008/>
- Lorente Acosta, Miguel. (2014), *Tú haz la comida, que yo cuelgo los cuadros: trampas y tramposos en la cultura de la desigualdad*, Planeta, Barcelona.
- Meza Martínez, Carols A. (2018). *Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal*. *Equidad y Desarrollo*, (32), 11-31  
<https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1280&context=eq>
- Moreno Colom, S.; Borrás Catalá, V.; Jiménez, C., Peidró, L. (2022). *Segregación ocupacional y acoso sexual: la dimensión simbólica de su persistencia*. *Sociología del Trabajo*, 101, 241-256.  
<https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Revistas/ANALITICAS/DEA0432.pdf>
- Organización Mundial de la Salud: OMS. (2018, 23 agosto). Género y salud.  
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>
- Real Academia Española (2023). *Diccionario de la lengua española*, 23.ª ed., [versión 23.7 en línea].  
<https://www.rae.es/>
- Real Academia Española. *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico- Real Academia Española*.  
<https://dpej.rae.es/>
- Techo de cristal*. (s.f). Inmujeres.  
<https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/techo-de-cristal>
- Torns, T., & Recio Cáceres, C. (2021). *Desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación*. *Revista De Economía Crítica*, 2(14), 178–202.  
<https://revistaeconomicacritica.org/index.php/rec/article/view/509>
- Vega Montiel, Aimée. (2007). *Por la visibilidad de las amas de casa: rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico*. *Política y cultura*, (28), 181-200.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S018877422007000200008&lng=es&lng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S018877422007000200008&lng=es&lng=es).

## LEYES

Cortes Generales. (1978, 29 de diciembre). *Constitución Española*. Boletín Oficial del Estado. n.º 311  
[https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)

Asamblea General de Naciones Unidas (1979, de 18 de diciembre). *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*, art. 1  
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women#:~:text=Art%C3%ADculo%2015-.1.,el%20ejercicio%20de%20esa%20capacidad>.

Jefatura del Estado. (1984, 21 de marzo). *Instrumento de Ratificación de 16 de diciembre de 1983 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979*. Boletín Oficial del Estado. n.º 69  
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-6749>

Parlamento Europeo y del Consejo. (2002, 23 de septiembre). *DIRECTIVA 2002/73/CE que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo*. Diario Oficial de las Comunidades Europeas n.º 1269/15.  
<https://www.boe.es/doue/2002/269/L00015-00020.pdf>

Jefatura del Estado. (2007, 22 de marzo). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Boletín Oficial del Estado. n.º 71.  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115&tn=1&p=20220907>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015, 23 de octubre). *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*. Boletín Oficial del Estado n.º 255.  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&tn=1&p=20240112>

Instituto de la Mujer (s.f). *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales  
<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/diferenciaYDiscriminacion.pdf>

