





INFORME DE RESULTADOS  
ESTACIONALIDAD Y EMPLEO  
EN EL SECTOR TURÍSTICO  
DE ANDALUCÍA IV

Mujeres y condiciones laborales:  
análisis de la realidad actual



INFORME DE RESULTADOS  
ESTACIONALIDAD Y EMPLEO  
EN EL SECTOR TURÍSTICO  
DE ANDALUCÍA IV

Mujeres y condiciones laborales:  
análisis de la realidad actual



© FTCHTJ - UGT de Andalucía

Subvenciona: Junta de Andalucía  
Consejería de Turismo, Comercio y Deporte

Edita: Granaforma

Depósito Legal: ?????????

Imprime: Gráficas La Paz de Torredonjimeno



## ÍNDICE

	<i>Págs.</i>
PRESENTACIÓN.....	9
INTRODUCCIÓN .....	11
LA MUJER TRABAJADORA EN LA HISTORIA DE ESPAÑA .....	13
La explotación de la mujer .....	13
Esperanzas en la II República .....	14
La mujer participa en las luchas obreras .....	14
Politización creciente.....	15
La mujer en la Guerra Civil.....	15
La Unión de Mujeres Antifascistas .....	15
Situación actual.....	16
IGUALDAD DE OPORTUNIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL .....	19
LA DIFERENCIA SALARIAL ETRE HOMBRES Y MUJERES NO DISMINUYE.....	23
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.....	27
La carrera .....	30
ÁMBITO DE ESTUDIO .....	35
A. Perfil de la encuestada.....	35
B. Situación familiar .....	41
C. Estabilidad .....	44
D. Formación .....	47
E. Situación laboral.....	50
F. Compatibilidad con la vida familiar: .....	68
GLOSARIO DE TERMINOS.....	77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	89







## PRESENTACIÓN

---

Estimada compañera,

Estimado compañero,

La Federación de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la UGT en Andalucía viene en los últimos años haciendo hincapié a través de su acción sindical en la necesidad de trabajar por la plena incorporación de las mujeres al mercado laboral. Pero ello no es posible mientras, entre otros factores, persiste la dificultad que trabajadores y trabajadoras puedan conciliar su vida laboral, familiar y personal.

En contra de lo que pueda parecer, la conciliación no es una cuestión de las mujeres. Bien al contrario, mientras sólo las trabajadoras ejerciten su derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, persistirá en los gestores de personal la convicción que contratar o promocionar a trabajadoras es complicado y caro.

Pero no es menos cierto que por cuestiones culturales, las primeras que se están encontrando con dificultades para ejercer su derecho a la conciliación son las trabajadoras, y ello nos ha llevado a estudiar esta realidad en los distintos sectores en los que nuestra organización ejerce su acción sindical, el comercio, la hostelería y el turismo.

Esta dificultad se une a la situación de discriminación que sufren las andaluzas a la hora de incorporarse al mercado laboral, mantenerse en él y promocionar: El 53,65% del paro registrado en Andalucía<sup>1</sup> corresponde a trabajadoras; la tasa femenina del empleo a tiempo parcial es seis veces mayor que la masculina; por cada hombre que ejerció su derecho a conciliar en 2007 lo hicieron seis mujeres; sus salarios se sitúan entre el 60% y el 80% del salario de sus compañeros; al menos el 18% de las mujeres ha sufrido acoso sexual en su puesto de trabajo; y así un largo etcétera que demuestra que la igualdad formal está aun muy lejos en nuestra sociedad de ser una igualdad efectiva.

---

1 INEM – Paro registrado septiembre de 2008.



El Estudio que tiene en tus manos, es también continuación de una serie de trabajos de análisis en el mercado laboral del turismo y la hostelería. Con anterioridad, publicamos tres estudios en los que se analizaron aspectos tan fundamentales como la formación, el empleo y la temporalidad de estos sectores.

Solo desde el conocimiento cabal de la realidad podemos transformarlo de forma efectiva. Y este IV Informe sobre la Estacionalidad y Empleo en el Sector Turístico de Andalucía “*Mujeres y condiciones laborales: análisis de la realidad actual*” creemos que sinceramente ayudará a mejorar nuestra acción sindical favoreciendo el pleno ejercicio del derecho de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los y las trabajadoras andaluzas del sector de la hostelería y el turismo.

**Rafael Martín Arcas**  
Secretario General



## INTRODUCCIÓN

---

En una sociedad patriarcal como la nuestra, la violencia y la discriminación machista que se ejerce hacia las mujeres, en muchos casos de forma fatal, se extiende a todos los campos de la vida, incluido el laboral.

En la Unión Europea, por ejemplo, una mujer tiene que trabajar un mes y veintidós días más que un hombre para percibir el salario anual de éste. En Andalucía el salario de las mujeres se sitúa entre un 60 y un 80% del salario de sus compañeros.

Estas discriminaciones salariales, hoy en día, son indirectas, se deben principalmente a una segregación vertical del mercado laboral, es decir, las mujeres ocupan menos cargos de responsabilidad que los hombres en unos porcentajes muy altos. La causa, lejos de ser la preparación y capacidades de éstas, (recordemos que en la actualidad más del 50% de los alumnos y alumnas universitarias son mujeres, se licencian más mujeres que hombres y con calificaciones más altas), sigue siendo el rol reproductivo, el rol de cuidadoras y el rol de amas de casa que continúan perteneciendo a las mujeres. La “falsa” conciliación de la vida laboral, familiar y personal continúa siendo un “asunto de mujeres”. El peso de las tareas domésticas, del cuidado de menores, mayores y personas con discapacidad en el ámbito familiar, también sigue recayendo sobre la mujer, lo que supone una enorme barrera no sólo en el acceso al empleo sino en la promoción, en la formación y, como no, en el salario. Las mujeres que han conseguido superar estas barreras y se han incorporado al mercado laboral “en desigualdad de condiciones” insistimos, ven como para sumar a las tareas anteriormente mencionadas, una nueva, el trabajo remunerado, no encuentran otra fórmula que sacrificar el tiempo necesario para el descanso y el ámbito más privado y personal y seguir adelante. Son llamativos los últimos datos que indican que frente 28.544 mujeres que han ejercido su derecho al permiso por maternidad en Andalucía, tan sólo 6.500 hombres han ejercido su derecho al permiso por paternidad, es decir, tan sólo uno de cada cuatro varones ejerce este derecho.

El embarazo continúa siendo una de las principales causas de discriminación laboral hacia las mujeres, y los derechos de conciliación no se pueden ejercer sin represalias por parte de las empresas. El acoso moral es la estrategia más utilizada para que las mujeres



desistan de su relación laboral en lugar de despedirlas, puesto que su despido sería nulo en caso de maternidad o disfrute de algún derecho de conciliación.

A esto, suma y sigue, el 18% de la población femenina ha sufrido acoso sexual en el trabajo en alguna ocasión.

Como se muestra el panorama laboral no pinta nada halagüeño. En 2008 el 63% de la población parada andaluza es femenina, a mayor número de hijos mayor índice de inactividad. La feminización del empleo a tiempo parcial es una realidad seis veces mayor que la masculina, y concentrada principalmente en categorías no cualificadas.

Nuestro sindicato vive esta situación desde una primera línea, dado que son numerosos los casos de trabajadoras que acuden a UGT para denunciar estas circunstancias. Nuestros sectores, en concreto el sector que nos ocupa el de la hostelería y el turismo, es un sector muy feminizado. Es por ello, que, conscientes de esta realidad, desde la Federación de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de UGT en Andalucía apostamos por el presente estudio, un estudio que no sólo pretende analizar detalladamente la situación laboral de las mujeres en el sector y la dificultad en las relaciones laborales, sino que además nos servirá a delegados y delegadas centrar en estos asuntos la negociación colectiva, proponiendo y negociando desde UGT medidas que faciliten cada vez más la vida de tantas trabajadoras y consigamos derribar esas barreras de las que hablamos en esta introducción.

La defensa de estas políticas tiene como consecuencia las campañas de desprestigios que vienen padeciendo los sindicatos de clase en los últimos años, que lejos de ser casual está muy relacionado con intereses de ciertos partidos políticos, agentes económicos y medios de comunicación.

Todo ello, unido a dificultades propias de las organizaciones sindicales, ha supuesto un cierto distanciamiento de los Sindicatos y su base social. Distancia que en el caso de UGT venimos trabajando para acortar cada vez más, y seguir avanzando en un estado de derecho donde la libertad debe ser una realidad y no una utopía, donde los derechos conseguidos por la lucha obrera no sean cuestionados, y donde las discriminaciones por cualquier motivo, raza, sexo, orientación sexual, religión, no tengan cabida.

Tenemos un horizonte de trabajo muy amplio y mucho camino por recorrer. Y la Federación de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego consciente de ello está dispuesta a seguir trabajar codo a codo con los y las trabajadoras para alcanzar la sociedad donde el sexo y el género no sea un condicionante para vivir en igualdad.

**Ana Pérez Luna**  
*Secretaria de Igualdad*  
*CHTJ UGT-Andalucía*



## LA MUJER TRABAJADORA EN LA HISTORIA DE ESPAÑA

---

La mujer ha sido considerada tradicionalmente como un sector atrasado de la sociedad, baluarte de la Iglesia y de la reacción. Este carácter “atrasado” no es innato a la mujer, como nos han querido hacer creer.

En la Revolución Francesa de 1789 las mujeres del Tercer Estado estuvieron en todos los acontecimientos importantes, reivindicando el derecho al trabajo, luchando contra la carestía de la vida; las mujeres de los suburbios de París participaron activamente en la toma de la Bastilla o en la Marcha sobre Versalles. En la Comuna de París en 1871 estuvieron en las barricadas junto al resto de los trabajadores, logrando impedir el avance de las tropas mandadas por Thiers que querían apoderarse de los cañones guardados en Montmartre y Belleville.

A diferencia de otros países industrializados de Europa como Francia, Alemania, Gran Bretaña, Italia, etc., en el Estado español la incorporación de la mujer al mundo laboral fue tardía, pero cuando ésta empezó, lo hizo imprimiendo su propio sello.

### **La explotación de la mujer**

En 1930 había aproximadamente seis millones de familias de las cuales el 85% eran familias obreras y campesinas. En cinco millones de éstas, las mujeres realizaban las tareas del hogar única y exclusivamente. La incorporación de la mujer al trabajo estaba jalonada de dificultades. Por un lado con una tasa de analfabetismo mayor que la de los hombres, superior al 50%, lo que la hacía estar en inferioridad de condiciones a la hora de conseguir un trabajo. Además, el incremento del paro obrero en la agricultura, a causa de las malas cosechas y de la existencia de enormes latifundios sin cultivar, impedía que miles de mujeres pudieran acceder a un puesto de trabajo en el campo, donde incluso los patronos llegaban a prohibir expresamente la contratación de mujeres.

En 1930 la población activa femenina era del 24% sobre el total. El 80% de estas mujeres eran solteras y viudas. Cuando el marido moría la mujer se veía obligada a



trabajar para sacar adelante a sus familias, porque no existía ningún tipo de pensión de viudedad. Por otra parte las mujeres casadas se encontraban con más dificultades: había leyes que dificultaban su acceso al trabajo, necesitaban tener permiso del marido para poder trabajar, no podían disponer libremente de su salario, y si el marido se oponía a que la mujer cobrase el salario, lo podía cobrar él directamente, e incluso si se separaban judicialmente el marido seguía teniendo el derecho a cobrar el salario de la mujer. Dos tercios de las mujeres asalariadas eran trabajadoras temporales, o estaban en el servicio doméstico (que carecía de todo tipo de derechos laborales), y el otro tercio restante eran obreras cualificadas, fundamentalmente en el sector del textil y vestido (82%). En cuanto a derechos laborales la legislación existente en ese momento concedía pocos derechos a las mujeres por no decir que ninguno.

### **Esperanzas en la II República**

La llegada de la II República en 1931 trajo enormes esperanzas para los trabajadores y campesinos de este país, y de hecho en el terreno social se dieron pasos adelante, especialmente para las mujeres. En la Constitución de 1931 se reconoció el derecho al voto de la mujer y el derecho a ser elegidas para cualquier cargo público. En 1932 se aprueban la Ley de Matrimonio Civil y la Ley del Divorcio, en ese momento la más progresista de Europa, ya que reconocía el divorcio por mutuo acuerdo y el derecho de la mujer a tener la patria potestad de los hijos. En 1936 el Gobierno de la Generalitat de Catalunya despenalizó y legalizó el aborto. No es casualidad que esto se consiguiese en una zona donde las mujeres estaban más incorporadas al trabajo industrial.

### **La mujer participa en las luchas obreras**

En el campo la situación no era mejor; en este sector trabajaba el 24% de la población activa femenina, que en muchos casos no recibían ninguna remuneración, ni tenían ningún derecho laboral, porque este trabajo era considerado oficialmente como “ayuda familiar”. Durante todos estos años se sucedieron muchas luchas y huelgas por parte de los trabajadores, para intentar cambiar sus condiciones de vida y mejorarlas, y en todas, las mujeres participaron enérgicamente, por un lado en su condición de asalariadas junto a los trabajadores, reivindicando subidas salariales, mejora de sus condiciones de trabajo, etc., y por otro, en su condición de esposa, madre, hermana... del trabajador, intentando mantener unas condiciones de vida dignas para sus familias.



## **Politización creciente**

La mujer había dejado de tener una actitud pasiva y resignada para empezar a tomar parte activa en la lucha. Los sindicatos obreros comienzan a comprender la necesidad de incorporar a la mujer a sus filas y atraerlas a la lucha de clases para conseguir la transformación de la sociedad. En 1902 se crearon las Agrupaciones Femeninas Socialistas, pero no como organismos autónomos del partido cuya única función fuese reivindicar los problemas de las mujeres. Desde aquellos que defendían que el único papel de la mujer era el de apoyar al hombre: “La mujer tiene que desempeñar un papel accesorio de apoyo al hombre militante. (La mujer y sus ideas, Salvador Majó, Solidaridad Obrera, 18/6/1932). A otros, entre los que destacaba Federica Montseny, que luchaban contra cualquier concepción feminista y negaban que existiese ningún problema específico de la mujer y por tanto no había que prestar demasiada atención a ese tema. También existía otro sector que sí defendía incorporar al programa de la CNT las reivindicaciones específicas de la mujer: defender su derecho al trabajo, al voto, etc.

## **La mujer en la Guerra Civil**

El PCE desde sus comienzos tuvo una orientación decidida hacia la mujer, intentando su captación para el movimiento comunista, logrando pasar entre 1936 y 1938 de 179 afiliadas a 4.203. Al estallar la guerra civil en julio de 1936 se produce un cambio cualitativo. Las primeras mujeres que se incorporaron al combate fueron las militantes anarquistas, las de UGT y las del POUM.

Las milicias obreras fueron el segundo ejército del mundo que incorporó a la mujer, tras haberlo hecho el ruso por primera vez en 1917. Es precisamente en este período en el que se produce la mayor afiliación femenina a las organizaciones obreras. Incluso llegaron a existir organizaciones de mujeres de masas que estaban vinculadas y controladas por las organizaciones obreras. Mujeres Libres era una organización de la CNT-FAI. Sus objetivos eran facilitar a la mujer los medios prácticos para que ésta pudiese incorporarse a la producción, creando para ello guarderías, comedores... que facilitaban las tareas de las mujeres, al mismo tiempo que proporcionaban formación técnica y profesional, para que pudiesen adquirir mayor calificación en el trabajo.

## **La Unión de Mujeres Antifascistas**

La organización femenina más importante en estos años fue la Unión de Mujeres Antifascistas (UMA). Surgió en 1933 como sección española de “Mujeres contra la



Guerra y el Fascismo”, creada por la Internacional Comunista tras el triunfo de Hitler en Alemania. En julio de 1936 tenían ya 50.000 afiliadas, pero en vez de incorporar a las mujeres a la revolución que estaba en marcha, y concienciarlas de que su liberación sólo se podría llevar adelante liberando al conjunto de la clase obrera en lucha por la transformación de la sociedad, basaron su política en limitar la acción de la mujer a un respaldo constante a las acciones y decisiones del gobierno del Frente Popular: Esto se tradujo inmediatamente en la aceptación de la desaparición de las milicias obreras y, por tanto, de la incorporación de la mujer como combatiente.

La UMA y el PCE se opusieron a que la mujer luchase en el frente, defendiendo que el papel de la mujer en la lucha contra el fascismo se limitase a las tareas de la retaguardia, haciendo labores de cocina, lavandería, enfermería, producción, importantes sin duda alguna. La postura del POUM era distinta. El Secretariado Femenino del POUM no defendía una organización de mujeres aparte y abogaban por un Frente Revolucionario de Mujeres Proletarias que tuviese un contenido revolucionario. Su principal objetivo era atraer a las mujeres al partido y plantear la lucha de las mujeres unida a la de los trabajadores, como la única forma de derrocar al sistema y hacer triunfar la revolución. Su trabajo no estuvo exento de dificultades. Tras el triunfo de la contrarrevolución fascista más de 400.000 obreros fueron encarcelados o encerrados en campos de trabajo; unos 30.000 fueron fusilados después de la guerra; entre 1939 y 1940 había 30.000 mujeres encarceladas; sólo en la cárcel de Ventas, en Madrid, fueron fusiladas 1.000. Otro castigo reservado para las mujeres por la dictadura, no sólo para las que habían tomado parte activa en la lucha, sino también para las mujeres de los milicianos, para sus hijas, madres etc., fue que eran encarceladas, rapadas al cero y paseadas por las calles de sus pueblos y ciudades.

### **Situación actual**

En España la población está bastante equilibrada entre mujeres y hombres: aproximadamente, cada sexo representa un 50 % del total. Hoy podemos afirmar que la desigualdad laboral entre ambos sexos es cada vez menor, y que la discriminación ha disminuido. Pero la batalla de la desigualdad no se ha ganado todavía.

La falta de un reparto igualitario de responsabilidades domésticas entre hombres y mujeres marca un importante grado de discriminación, estableciendo obstáculos para el acceso al mundo profesional, la permanencia en el mismo, las posibilidades de promoción laboral, la protección social, etc.

En nuestro país la edad media de maternidad se encuentra en los 30,8 años, frente a los 28,7 años de Reino Unido y el número de hijos por mujer es de 1,25, una cifra baja, si la comparamos con países como Holanda, donde de media tienen 2,01 hijos. Estas





cifras se pueden explicar por el entorno de la mujer en cada país. El salario medio de una española es de 1192 euros, los sueldos están estancados, la vida cada vez es más cara, la baja por maternidad es de 16 semanas y las ayudas estatales son pésimas en comparación con el resto de Europa: 100 euros al mes por cada hijo menor de tres años. Y se trata de un gran logro conseguido en 2003.

- Luxemburgo da 16'5 veces más ayuda a las familias que España
- Dinamarca, 10 veces
- Austria, 8 veces
- Alemania, 7 veces
- Francia, 6'5 veces
- y los penúltimos de la lista, Italia y Portugal, nos doblan.

Por ejemplo, en Noruega la baja por maternidad es de 52 semanas. Las suecas tienen derecho a 96 semanas y países como Alemania desde enero de 2007, incentiva con 7.200 euros, durante dos años, el nacimiento de un bebé. De esta forma, las mujeres españolas retrasan la edad de tener hijos o de casarse. Además, cobran de media un 20% menos que los hombres y aunque poseen la misma formación académica que ellos llegan a puestos directivos con más dificultad.

En los últimos años se han tomado medidas para luchar contra esta discriminación.

- Una de ellas es la baja por paternidad, imitando a países como Finlandia donde el 65% de los padres piden permisos paternales. Aunque estamos muy lejos de este hito, esto beneficiaría no sólo el reparto de responsabilidades, sino el incremento de la natalidad en sociedades con problemas de renovación poblacional.
- La conciliación de la vida familiar con la laboral es bastante complicada en España. Es bonito pensar que hoy en día la mujer tiene los mismos derechos que el hombre, pero la práctica no siempre lo confirma...
- Otra medida que se ha tomado es la Ley para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, aprobada en 2006, cuyo fin pretende acabar con toda discriminación y obligar a la integración de la mujer en su entorno laboral y social. Aunque no era lo más deseable, lo cierto es que hoy por hoy en España, la mujer tiene garantizadas por ley una serie de medidas transversales a su favor, en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social. Aún no hemos podido comprobar la efectividad de esas medidas ni valorar sus efectos.

**Ver referencias bibliográficas**





## IGUALDAD DE OPORTUNIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

---

“El principio de 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”

(Art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Hablamos de igualdad de oportunidades cuando nos referimos a políticas o medidas que tratan de superar las diferencias en función del sexo, y de igualdad de trato en el caso de la orientación sexual, la discapacidad o el origen racial o étnico.

Que hablemos de igualdad de oportunidades para todas las personas supone el reconocimiento de la situación de desventaja de ciertos colectivos, que merecen no solo ser tratados de igual manera, sino que también han de gozar de las mismas oportunidades. Y para ello, en ocasiones, son necesarias medidas especiales. Es tan fácil como imaginar que tratamos igual a un trabajador o trabajadora con una discapacidad que a una trabajadora o trabajador que no lo es, y si no se adapta, por ejemplo, a su puesto de trabajo, ese trabajador o trabajadora no tendrá las mismas oportunidades. El mismo trato, eso sí, pero este será el origen de una desigualdad.

Parece que tanto a nivel europeo como nacional, empieza a consolidarse una nueva concepción de la igualdad. Más justa y con más capacidad de favorecer la cohesión social.

Tanto en la negociación colectiva como en la concertación social a la hora de abordar políticas sociales y de empleo, las organizaciones sindicales deben tener en cuenta el efecto que tienen en la población trabajadora, especialmente en quienes por una u otra razón se encuentran en una situación más desfavorable.

Volviendo al tema de las palabras y su significado, quizás deberíamos empezar a hablar de conseguir la igualdad, no para los otros (para las mujeres, para las personas



con discapacidad, o para las personas de distinto origen racial o étnico), sino para todas y todos. Porque de lo contrario, parece que estamos haciendo concesiones, que no hablamos de derechos, sino de favores que hacemos a quienes, por una u otra razón, tienen dificultades para ejercer derechos que son de todos y de todas. Presentar la desigualdad, la falta de oportunidades o la discriminación como un problema “de los otros”, de una trabajadora o trabajador o de un colectivo identificado, sirve, sobre todo, a los intereses empresariales.

Cada avance en materia de igualdad hace a nuestra sociedad más justa, perfecciona la democracia y los derechos de toda la población. La conciliación de la vida laboral, familiar y personal, no es un problema de las mujeres, sino del conjunto de la sociedad. Uno de los retos que se planteaban en la estrategia española era la sensibilización mediante acciones que influyan en los estereotipos, en las percepciones y que produzcan un cambio de actitudes individuales y colectivas, absolutamente necesario pero también en la que ocupan en la vida económica, política y cultural de España.

La legislación por muy perfecta que esta sea, no es suficiente si no se asegura su ejecución. Uno de los obstáculos para diseñar y ejecutar políticas efectivas de igualdad es la falta de datos, lo que impide señalar donde, quiénes y porqué se encuentran en situación de desventaja o son objeto de discriminación.

La falta de oportunidades en el ámbito laboral, y la consiguiente falta de promoción, trabajos precarios, bajos salarios, tiene consecuencias en el largo plazo. Menos oportunidades, menos protección social; si el trabajo, de calidad y digno, es el principal factor de integración social para el conjunto de la clase trabajadora, la falta de oportunidades y la desigualdad, puede ser el origen de un proceso de exclusión, precariedad y pobreza. La igualdad, entonces, además de legislaciones específicas, ha de ser un elemento transversal en el conjunto de políticas de un Estado. Y en particular, en la política educativa, con la finalidad de producir el necesario cambio de valores, y asegurarnos un futuro donde la igualdad sea un principio incuestionable.

En el ámbito laboral, la igualdad de oportunidades no consiste únicamente en tener la posibilidad de acceder a un empleo, sino de promocionar y desempeñar puestos de trabajo de categorías superiores. Cantidad no es sinónimo de calidad ni de igualdad: es preciso realizar un esfuerzo de concienciación, en nosotros mismos y en el conjunto del ámbito laboral y de la sociedad.

La aplicación del principio de igualdad de trato implica la ausencia de toda discriminación basada en el sexo en lo que se refiere a las condiciones de acceso, incluidos los criterios de selección para los empleos y puestos de trabajo y en relación con todos



los niveles de la jerarquía profesional. El principio se aplica al acceso a todas las clases y niveles de orientación profesional, formación, perfeccionamiento y reciclado profesionales. La aplicación del principio en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, incluidas las condiciones de despido, implica que se garanticen las mismas condiciones a hombres y mujeres.

La sensibilización y la formación de todos los actores implicados tienen el doble objetivo de “toma de conciencia” y de transmisión de conocimientos. El objetivo de toma de conciencia consiste en mostrar cómo los valores y las normas existentes influyen sobre nuestra imagen de la realidad, perpetúan los estereotipos y fomentan los mecanismos productores de desigualdad. A partir de esta concienciación, aparece la necesidad de formación, ya que las personas y, especialmente, las involucradas en los procesos políticos tienen que aprender a detectar los problemas de género y a desarrollar políticas que los tengan en cuenta.

Ver referencias bibliográficas





## LA DIFERENCIA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES NO DISMINUYE

---

El principio de igualdad de retribución implica, para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo. Cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema deberá basarse sobre criterios comunes a los trabajadores masculinos y femeninos.

En los últimos años se han producido avances, fundamentalmente cuantitativos. Hay más mujeres trabajando, más formadas, pero el mercado laboral sigue reflejando las diferencias entre sexos. El desempleo, los obstáculos para acceder y mantener el empleo, la precariedad, las dificultades para conciliar la vida laboral, personal y familiar (el 94% de las excedencias para el cuidado de hijos son solicitadas por mujeres) y las diferencias salariales son problemas que afectan fundamentalmente a las mujeres. Esta última es la única distancia en materia de igualdad que no se ha reducido en estos años ni en España ni en Europa (las trabajadoras españolas ganan un 30% menos que los hombres, un 15% menos las europeas).

El empleo femenino ha sido el principal factor de crecimiento continuo del empleo en los últimos años. Entre 2000 y 2006, el empleo aumentó en 12 millones de personas, de las cuales más de 7,5 millones fueron mujeres. La tasa de empleo también ha progresado hasta situarse en el 57,2%, muy cerca del objetivo 60% para 2010 que establece el objetivo de la Cumbre Lisboa.

Sin embargo, las diferencias de género siguen siendo importantes en el mercado laboral europeo. Las mujeres concentran el mayor número de trabajos a tiempo parcial (una de cada tres frente a uno de cada diez hombres), tienen más contratos de duración determinada o empleos de menor calidad y peor remunerados. El paro de larga duración también es más frecuente entre las mujeres (4,5%) que entre los hombres (3,5%) y sus carreras profesionales son más cortas, más lentas y con menos salarios, lo que implica un



riesgo de pobreza, particularmente entre las mujeres mayores de 65 años (21%, cinco puntos más que los hombres).

Con respecto a España, la igualdad entre mujeres y hombres ha sido uno de los motores de cambio más relevantes en los últimos treinta años. Se ha mejorado la situación de las mujeres en el empleo, ha aumentado el número de mujeres en disposición de trabajar, se ha conseguido un mayor acceso de las mujeres a la formación, su presencia es mayor que la de los hombres en las universidades, y se están registrando cambios en el modelo de familia tradicional. Sin embargo, a dos años de dar cuentas sobre el objetivo de la Cumbre de Lisboa de situar el empleo de las mujeres en el 60% para el 2010, España está en 54,6%. Para conseguirlo es preciso que el empleo femenino siga creciendo al ritmo que lo ha hecho durante los últimos años.

Las mujeres ocupan cada vez más puestos de responsabilidad, pero sigue siendo minoritaria su presencia en equipos directivos. Sin embargo las diferencias por sexo persisten. La tasa de actividad femenina se sitúa veinte puntos por debajo de la de los hombres, la de ocupación casi veintitrés puntos menos, el paro es más de cuatro puntos superior al de los hombres y la distancias entre salarios de hombres y salarios de mujeres sigue sin acortarse. Es la única desigualdad que permanece estancada en el tiempo. La diferencia salarial en España se mantiene en un 30%, el doble de la media europea. La diferencia salarial es una cuestión compleja. Sus causas son múltiples. Las diferencias de retribución pueden explicarse por factores objetivos:

- características individuales (edad, nivel de educación, experiencia, etc.);
- elementos vinculados al empleo (profesión, tipo de contrato o condiciones de trabajo);
- aspectos que afectan directamente a la empresa (sector de actividad, tamaño).

Pueden existir también casos de discriminación probada en los que una mujer perciba una retribución inferior a la de un colega masculino por un mismo trabajo. Sin embargo, ni la discriminación ni estos criterios objetivos bastan para explicar la persistencia del fenómeno. Las diferencias salariales entre las mujeres y los hombres obedecen a una serie de elementos de carácter tanto jurídico como social y económico que superan el simple concepto de una retribución igual para un mismo trabajo. Por otro lado, la diferencia de retribución puede reflejar también desigualdades vinculadas al mercado laboral. Estas desigualdades afectan principalmente a las mujeres. Entre ellas se encuentra:

- la segregación horizontal del mercado laboral: las mujeres se concentran en un número de sectores y profesiones mucho más limitado que los hombres, y





- estos sectores y profesiones tienden a estar, por lo general, peor remunerados y menos valorados;
- la segregación vertical del mercado laboral: las mujeres ocupan principalmente puestos peor remunerados y encuentran más obstáculos en su desarrollo profesional (solo un tercio de las mujeres ocupan puestos de dirección en las empresas de la UE);
  - las tradiciones y estereotipos: estos influyen, en particular, en la elección de la educación, en la evaluación y clasificación de las profesiones y en la participación en el empleo;
  - la difícil conciliación de la vida privada y la vida profesional que, en el caso de las mujeres, conduce a menudo al trabajo a tiempo parcial y a repetidas interrupciones de la trayectoria laboral, lo cual tiene efectos negativos en su evolución profesional.

Las estadísticas ponen de manifiesto que las diferencias salariales aumentan con la edad, el nivel de estudios y el número de años de experiencia: las diferencias salariales sobrepasan el 30 % en el grupo de edades comprendidas entre los cincuenta y los cincuenta y nueve años (frente a un 7 % en el grupo de los menores de treinta años), exceden del 30 % en el caso de los titulados de la enseñanza superior, y solo llegan al 13 % en el caso de los trabajadores que han acabado el ciclo inferior de la enseñanza secundaria. Por último, pueden llegar a representar un 32 % en el caso de los trabajadores que cuentan con más de treinta años de actividad en una empresa, mientras que la diferencia de retribución se limita al 22 % en el caso de los asalariados que tienen de uno a cinco años de antigüedad. Además existen importantes variaciones en cuanto a las diferencias salariales entre Estados miembros, sectores y, a veces, incluso entre empresas.

Existe un ritmo lento en la tasa de ocupación, por un lado por los obstáculos empresariales para que las mujeres accedan al empleo y, por otro, por las dificultades reales de las mujeres para conciliar su vida laboral, familiar y personal. La escasez de recursos públicos suficientes para el cuidado de hijos y personas dependientes obligan a muchas mujeres a asumir en solitario todas estas responsabilidades teniendo que renunciar al empleo o accediendo al mismo en condiciones precarias.

Son mujeres casi la totalidad (el 96,99%) de las personas que se mantienen inactivas en España por razones familiares, según datos de 2007. De las causas que motivan el desempeño de un trabajo a tiempo parcial tanto de trabajadores como de trabajadoras en nuestro país, nos encontramos que del total de personas que se acogen a jornada a tiempo parcial por cuidar niños, mayores o enfermos, el 98,62% son mujeres; entre quienes lo hacen por otro tipo de obligaciones familiares, el 95,68%, también son mujeres. Y del



total de personas que declaran no querer una jornada a tiempo completo, el 84,40% son mujeres. Las excedencias por cuidado de hijos siguen siendo uno de los permisos al que acceden solamente mujeres, el 94,06% de las realizadas el pasado año.

La Ley de Dependencia, aprobada en 2006, promueve soluciones que inciden positivamente en la permanencia de las mujeres en el trabajo asalariado. Por otro lado el escaso uso por parte de los hombres de los permisos existentes para el cuidado de hijos y otros familiares (poco más del 1,4%) impide un autentico reparto de tareas familiares en el ámbito privado. La Ley de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres ha dado un paso importante que puede contribuir a un cambio de mentalidad de los hombres y a incitarles que hagan uso de estos permisos, muchos de ellos mejorados en la negociación colectiva.

**Ver referencias bibliográficas**



## CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

---

La maternidad y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar siguen constituyendo las principales preocupaciones de la mujer a la hora de acceder o permanecer en el mercado de trabajo.

En buena parte de las sociedades europeas no se ha superado el reparto tradicional de las responsabilidades familiares que recaen de manera mayoritaria en las mujeres condicionando su participación y permanencia en el empleo.

Los avances legislativos nacionales, la negociación colectiva y las prácticas nacionales derivadas de acuerdos entre los interlocutores sociales, han ido dirigidos en buena parte a la protección de la maternidad y a garantizar algunas condiciones de trabajo que facilitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Se ha producido una asociación de ambas situaciones, maternidad y responsabilidades familiares, que ha perjudicado a las mujeres su acceso y permanencia en el empleo, mientras que los hombres han permanecido al margen de esta situación.

Es necesario revisar el concepto de conciliación poniendo especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos, hijas y otras personas dependientes y las tareas domésticas: la asunción en solitario por parte de las mujeres de estos derechos que va a entrar en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha supuesto una verdadera revolución y la dignificación de su papel en la sociedad. Sin embargo, este cambio no ha ido acompañado por las necesarias transformaciones sociales para acompasar el trabajo femenino fuera de casa y las labores que las mujeres desempeñan en el hogar, incluido el cuidado de niños y de ancianos. La situación dista de ser la deseada, pero hay caminos para conciliar vida laboral y familiar, siempre que se cuente con el esfuerzo de todos los implicados: padres, empresas y Administración pública. Hay varios aspectos en los que las empresas podrían adaptarse para facilitar la vida familiar a las mujeres: flexibilización



de horarios laborales, trabajo desde casa y reducción de la carga laboral. Cuatro de cada cinco mujeres están satisfechas por tener un trabajo fuera de casa. Sin embargo, la mitad de las madres considera que esta situación es mala para los hijos e hijas. Estos dos datos demuestran que la conciliación de la vida laboral y la familiar sigue siendo un problema, que se puede resumir en un quiero y no puedo. Es el gran dilema de las madres trabajadoras.

La incorporación de la mujer al mercado laboral se puede considerar uno de los grandes logros del pasado siglo. No sólo dignifica el papel de las mujeres, sino que demuestra que en este campo son iguales a los hombres. En cuanto las mujeres han tenido la oportunidad de avanzar en el terreno profesional, han demostrado evidentes capacidades que, en muchos casos, han servido de complemento para las aptitudes del hombre trabajador. Entrega, capacidad de organización o humanización de la empresa son algunos de los elementos positivos que la mujer ha introducido con su trabajo. Poco a poco, se van rompiendo los techos que les impiden acceder a puestos de responsabilidad, y hoy ya no suena extraño que una mujer opte a la Presidencia de un Gobierno, dirija una gran empresa multinacional o porte sobre su hombro un fusil de asalto. Sin embargo, esta llegada de la mujer a los puestos de trabajo, masiva desde mediados de los años 80, no ha ido acompañada de los cambios necesarios en la estructura de la sociedad para que quedaran cubiertos los papeles que antes correspondían exclusivamente a las madres. Las labores del hogar, el cuidado y la educación de los niños, la atención a los ancianos, los enfermos y los discapacitados, o la gestión de la economía doméstica, eran tareas encomendadas, durante siglos, a las mujeres de la casa. El hombre tenía un papel muy delimitado como proveedor. A él le correspondía ganarse el pan con el sudor de su frente, y esta labor parecía dejarle exento de cualquier otra tarea. Cuando la mujer dejó de dedicarse por completo a la casa y a la familia, nadie tomó el relevo. Pero los días de esas madres seguían teniendo 24 horas, como antes; sólo que ahora estaban obligadas a estirarlas hasta el límite.

La conciliación de la vida familiar y la laboral se convierte, en muchos casos, en un verdadero infierno. Pero la mujer trabajadora, incluso aunque trabaje sólo por dinero, y no por la satisfacción de desarrollarse a través de una carrera profesional, no está dispuesta, en un 80% de los casos, a renunciar a esa oportunidad. Pero es consciente de que parte del coste de ese cambio en la sociedad lo van a pagar las personas a su cargo, hijos o hijas y ancianos o ancianas.

Los múltiples debates sobre la situación de la infancia en la actualidad siempre pasan por el trabajo de las madres.



Ya no hay bocatas en el recreo ahora todos traen bollos en sus paquetitos de plástico. Éste es uno de los síntomas que demuestra que, si la madre ya no puede hacer los bocadillos de las once, nadie más en la casa se ha puesto a hacerlos.

Y si la madre no controla lo que ven los hijos en la televisión, se enganchan a cualquier programa de adultos que se emita en esa franja horaria.

Si la madre no puede ir a recoger a los niños al colegio, acabará apuntándolos a demasiadas actividades extraescolares, hasta el punto de que los niños y niñas sufrirán algo tan desconocido hasta ahora como es el estrés infantil.

En muchos casos, las abuelas, que ya ejercieron en su día de madres, se verán obligadas a repetir el papel, pero esta vez con muchas menos energías.

Y cuando, por la noche, madre e hijos consiguen estar juntos, a ninguno de los dos le apetece ponerse a jugar.

Para colmo, la mujer también tiene deseos de prosperar en la empresa -aunque en la mayoría de los casos vence su interés por la familia-, pero sabe que, en las circunstancias actuales, es muy difícil crecer profesionalmente con el lastre de una familia. Si eligen reducción de jornada -una medida bastante frecuente en España-, saben que no sólo irá acompañada de una reducción de sueldo, sino que su situación en el organigrama empresarial posiblemente empeorará, no la considerarán capaz de adquirir responsabilidades.

Aun así, los datos son explícitos: las mujeres quieren trabajar, aunque eso dificulte sus vidas en el plano familiar. Los motivos por los que están dispuestas son variados.

Según un estudio sobre las estrategias de compatibilización familia-empleo, el 57% de las mujeres trabaja por motivos económicos, es decir, para complementar el sueldo que aporta el varón al núcleo familiar.

Para un 17,5%, tener un empleo es muy positivo, bien porque les gusta la labor que desempeñan, bien porque están satisfechas por ejercer la profesión para la que están preparadas.

Un 13% se decide a trabajar para garantizar su propia independencia económica y evitar depender del marido o deberle sumisión.

Ahora bien, según otro estudio elaborado por la escuela de negocios ESADE, el 14% de las mujeres prefiere el concepto de familia clásica, es decir, con madres que no trabajen fuera de casa.

Con respecto a España, la igualdad entre mujeres y hombres ha sido uno de los motores de cambio más relevantes en los últimos treinta años. Se ha mejorado la



situación de las mujeres en el empleo, pero son precisas medidas más contundentes y eficaces para eliminar las diferencias que siguen situando a las mujeres en una posición de desventaja.

Ha aumentado el número de mujeres en disposición de trabajar, entre otras cuestiones por un mayor acceso de las mujeres a la formación, su presencia es mayor que la de los hombres en las universidades, y por los cambios que se están registrando en el modelo de familia tradicional. Sin embargo, a dos años de dar cuentas sobre el objetivo de la Cumbre de Lisboa de situar el empleo de las mujeres en el 60% para el 2010, España está en 54,6%. Para conseguirlo es preciso que el empleo femenino siga creciendo al ritmo que lo ha hecho durante los últimos años.

En Andalucía el porcentaje de mujeres que trabajan o buscan empleo se ha incrementado considerablemente a lo largo de los últimos años y durante el año 2008 ha ascendido al 41%. Según las estadísticas, para el año 2008, el 39% de las mujeres activas en Andalucía ha encontrado un empleo

### **La carrera**

Las razones que llevan a la mujer a dedicar gran parte de su tiempo a un trabajo fuera del hogar, dependen mucho del estrato social de la familia. En los niveles más bajos, la mujer trabaja por necesidad, y su ausencia del nido supone un serio trastorno, puesto que no suelen tener recursos suficientes para contar con alguien que les cuide a los hijos e hijas, o sufragar los costes de una guardería.

En las capas altas de la sociedad se percibe un mayor deseo de la mujer por desempeñar una labor profesional fuera del ámbito doméstico. Claro que, en general, tienen más facilidad para encontrar vías de escape a la conciliación, tales como cuidadoras para los niños y ancianos. A veces, estas mujeres con más responsabilidad tienen también más dificultades para disponer de tiempo libre y para saber, con seguridad, a qué hora terminará su jornada laboral. Independientemente del status social de la madre, y aun con las marcadas diferencias, no son pocos los obstáculos para conciliar los tres mundos, el laboral y el familiar y el personal.

Respecto al papel de los padres, los expertos se muestran cada vez más optimistas, porque, de la misma manera que la mujer, una vez que ha entrado en el mercado laboral, no quiere renunciar a su profesión, el hombre, incorporado a la educación de sus hijos, tampoco quiere renunciar a verlos crecer. Aun así, el papel del padre sigue siendo secundario, es decir, aunque es cierto que cada día colabora más, no tiene tareas



fijas encomendadas, sino que actúa como comodín ante situaciones a las que la madre no puede hacer frente.

Según un gran número de estudios, la productividad de la madre es incluso superior a la de la mujer que no lo es. Estos datos acaban con el extendido mito que llevaba a muchas empresas a no contratar mujeres en edad fértil por el miedo a las bajas, los días libres o los retrasos para llegar al trabajo siempre con el tiempo justo.

No se debe negar la evidencia, los datos demuestran que un 27% de mujeres ha llegado tarde en el último trimestre por motivos familiares, cifra que se reduce a 22% en el caso de los hombres. En cuanto a las salidas anticipadas del trabajo, ascienden al 33% en las mujeres y el 27% en los hombres. Y un 28% del personal femenino ha tenido que faltar un día en tres meses para ocuparse de las suyas y suyos, mientras que lo han hecho un 23% de los empleados varones.

Pero estas cifras sólo demuestran la importancia de la flexibilidad laboral, y no deben relacionarse con la falta de productividad.

España tiene, respecto al horario laboral, un verdadero problema. El resto de los países de Europa tienen jornadas laborales que hacen más fácil la conciliación de familia y empleo. En España se entra a trabajar a la misma hora a la que entran nuestros vecinos comunitarios, pero se abandona el trabajo mucho más tarde, con una jornada partida en dos que desespera a las madres, que casi siempre tienen la opción de dejar a sus hijos a comer en el colegio y preferirían trasladar ese par de horas libres, inútiles para ellas, al final de la jornada.

Esta sensación de que, a pesar de haber hecho el trabajo, si no estás en la oficina, no cuenta, impide a muchas mujeres emplear estos mecanismos de conciliación.

el 47% de las mujeres trabajadoras reconoce que ser madres afecta de alguna forma a su carrera. De hecho, el 34% espera una mentalidad más abierta por parte de la empresa, porque, dadas las implicaciones que tiene no seguir el horario habitual de trabajo, el coste puede ser demasiado elevado.

Por ejemplo, aunque a un 49% de las trabajadoras les ofrecen la posibilidad de trabajar menos horas, sólo acepta un 29%. El 50% de las mujeres desearía trabajar menos, pero sólo un 15% estarían dispuestas a dar ese paso si supusiera una reducción del salario. Es decir, las madres trabajadoras no quieren dejar de serlo, pero sí querrían poder organizar mejor su tiempo sin perder por ello su eficacia.

De las posible soluciones tratadas en los párrafos anteriores: flexibilidad de horarios, jornadas parciales, teletrabajo, o aumento de los índices de eficacia, entre otras, muy pocas se aplican en la realidad.



Por el momento, en la mayoría de las empresas, todas estas medidas de conciliación son una utopía.

Con los pies sobre la tierra, el panorama no es muy alentador. Las madres no tienen demasiadas soluciones reales para sus problemas. Muchas recurren a los abuelos y abuelas, pero es una carga injusta que convierte a las personas jubiladas en tutoras de hijas e hijos que no son suyos, y transforman “una colaboración en una obligación”.

Los datos hablan por sí solos: para el 64% de las mujeres trabajadoras, la ayuda de la familia en el cuidado de los hijos es importante, cifra que aumenta considerablemente en la franja de mujeres de entre 30 y 40 años, donde un 74% considera necesaria esa ayuda, y más aún en la de mujeres de menos de 30, que cuentan con la familia en un 86,5% de los casos.

Otra solución es la de la guardería, aunque presenta dos problemas. En primer lugar, las madres reconocen que prefieren no tener que llevar a los niños tan pronto al colegio. Si pueden evitarlo, bien gracias a la ayuda de la abuela, bien con servicio contratado, lo evitan. Pero además, cuando la guardería es el último remedio, puede que su coste sea demasiado elevado -aunque menor que el de contratar un cuidador o cuidadora-, o puede que no haya ninguna guardería que permita compatibilizar los horarios de hijos y padres.

Una de las reivindicaciones más frecuentes en los centros de trabajo, es, precisamente, que se habiliten guarderías junto al lugar de trabajo de las madres y padres, y que éstas tengan amplios horarios de apertura. Según las localidades o los barrios de las ciudades y el porcentaje de menores que vive en ellos, hay zonas que están muy poco dotadas de recursos para los más pequeños.

En los mejores casos, la familia puede contratar una empleada del hogar que se ocupe de los niños mientras la mujer trabaja. Pero, en ocasiones, esta persona se lleva todo el sueldo que gana la mujer. Aunque, aun así, la medida puede ser beneficiosa para que la madre no se vea obligada a desengancharse del mercado laboral durante los tres o cuatro primeros años de vida de los niños. Las “tatas” solucionan muchos problemas a las madres con más ingresos, que también se ven más perjudicadas por las jornadas eternas, y no pueden organizar el día de los niños y niñas sobre la base de un horario estable que ellas no tienen.

Los padres comienzan también a tener un papel destacado para solventar las lacras en el proceso de conciliación. Cada vez se ven más hombres en las puertas de los colegios. En las familias que no cuentan con ayuda externa, el padre y la madre tratan de organizar sus turnos de trabajo de modo que, la mayor parte del tiempo, uno de los dos esté en casa.





Un sistema frecuente es el de las actividades extraescolares, que alarga la jornada de la niña o niño en el colegio. Aunque mantener al menor en clase es una solución parcial, que siempre plantea problemas durante el verano, cuando los alumnos tienen vacaciones de tres meses y los padres, con algo de suerte, contarán con un mes.

Pero las tareas asignadas a las madres van más allá del cuidado de los niños. Muchas trabajadoras se ven obligadas a dedicar todo su tiempo de ocio a las labores domésticas. No es extraño ver a una empleada que aprovecha el descanso de la comida para poner la lavadora, o que después de cenar, en lugar de disfrutar de un rato de asueto, se mete en la cocina a preparar la comida del día siguiente, sacrificando también de esta manera un tiempo necesario para el descanso y el ámbito exclusivamente personal.

Esta sobrecarga genera elevados grados de ansiedad en aquellas madres que no pueden contar con una asistenta que les ayude.

Aunque los expertos se muestran optimistas respecto a los avances obtenidos en la conciliación de la vida familiar y laboral, para las madres trabajadoras sigue siendo un quiero y no puedo, un debate permanente entre su derecho a desarrollarse profesionalmente y sus deberes al frente de una familia. Hace falta un esfuerzo de todos y todas, y al mismo tiempo.

### **Ver referencias bibliográficas**





## ÁMBITO DE ESTUDIO

---

### A. PERFIL DE LA ENCUESTADA

En el mercado de trabajo en Andalucía siguen estando presentes los estereotipos de género que son causa de discriminación salarial entre hombres y mujeres así como de distintos tipos de acoso.

Este estudio ha sido desarrollado con el fin de detectar los problemas con los que se encuentran las mujeres en el sector de la hostelería en Andalucía para poder poner en marcha medidas para paliarlos, si no eliminarlos definitivamente.

El proyecto se ha llevado a cabo a través del desarrollo de un cuestionario con la posterior realización de encuestas a mujeres que trabajan en la hostelería. Con los datos resultantes se han obtenido gráficos que muestran la situación general de la mujer.

Las trabajadoras viven la conciliación más como una obligación que como un derecho, no son conscientes de las barreras relativas a la estructura social, a la estructura laboral y a la estructura política. Es por ello que en la mayoría de los casos no percibe discriminaciones salariales (aún siendo éstas de un 20%), ni desigualdad de oportunidades con respecto al acceso o promoción e el empleo. Sin embargo al estudiar la organización del tiempo y la jornada de trabajo destaca la falta de flexibilidad en la organización del horario, en cuanto a los permisos y excedencias reconocidos por la ley y los recursos de apoyo su uso aún es muy limitado, la incidencia de la Ley de Igualdad en las empresas aún es escasa , pues su implantación está siendo más lenta de lo deseado, y por último los usos del tiempo aún son empleados mayoritariamente en tareas domésticas, trabajo remunerado y responsabilidades familiares. La estrategia mayoritaria de las trabajadoras es la prolongación del trabajo más allá del estrictamente profesional, mediante el sacrificio de horas que son necesarias para el descanso y el uso personal.

Asimismo hemos considerado oportuno destacar que, la postura manifiestamente contraria por parte de la clase empresarial en este asunto, prueba de ello ha sido nuestra experiencia en la elaboración del presente estudio.



A la hora de realizar el estudio nos hemos encontrado con algunos problemas tales como la dificultad de obtener una información que refleje la realidad en el sector.

No hemos podido disponer de condiciones óptimas para realizar las preguntas necesarias; las preguntas se han hecho muchas veces en presencia de los superiores de las encuestadas y por lo tanto hay que tener en cuenta que éstas han podido tener incentivos a no contestar a algunas preguntas.

También hemos dejado cuestionarios en hoteles y éstos, en muchos casos, han sido perdidos por el personal encargado de conservarlos. Por otra parte, ha habido establecimientos y muchas mujeres que se negaron a colaborar.

Creemos también que algunas mujeres no hayan sido sinceras ante este tipo de presiones.

El sector servicios está integrado por dos subsectores: restauración y hospedaje y tiene una gran presencia de pequeñas y medianas empresas. Es el sector que tiene mayor número de mujeres empleadas en España. En la hostelería hay muchas mujeres empedadas pero la mayoría de estas desempeñan tareas de limpieza, atención al público y restauración, siendo los puestos directivos ocupados mayormente por hombres.

Según los datos del Instituto de Estadística de Andalucía, en los hoteles hay menos mujeres empleadas que hombres. La diferencia aumenta para establecimientos que muestran mayores cifras de facturación y con un mayor número de trabajadores y trabajadoras. Así, en hoteles con 9 trabajadores o menos, existe la misma cantidad de hombres y mujeres, la diferencia de presencia aumenta progresivamente a medida que aumenta el número de trabajadoras y trabajadores empleados. En establecimientos con más de 50 empleados y empleadas la presencia de mujeres es de menos de 40%.

Se ha realizado una división de las encuestadas por áreas de ocupación:

Área 1ª: Recepción-Consejería, Relaciones Públicas

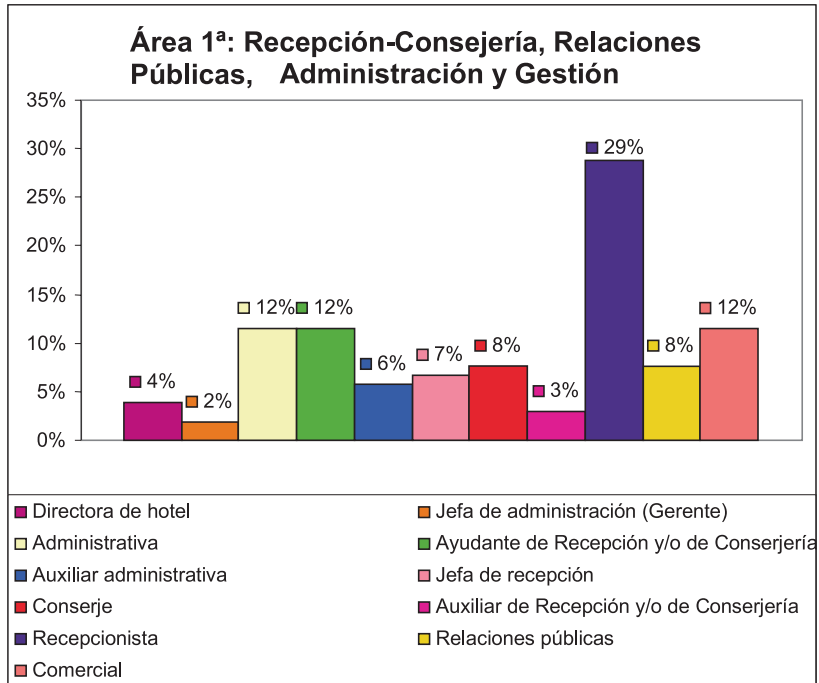
Área Segunda: Cocina

Área Tercera: Restaurante, Sala, Bar y Similares

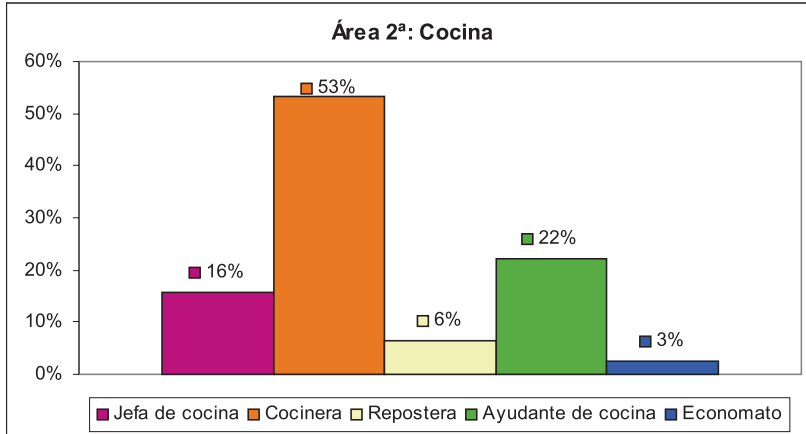
Área Cuarta: Servicio de Pisos y Limpieza, Servicio de Mantenimiento y Servicios Auxiliares

## 1. Ocupación de la encuestada:

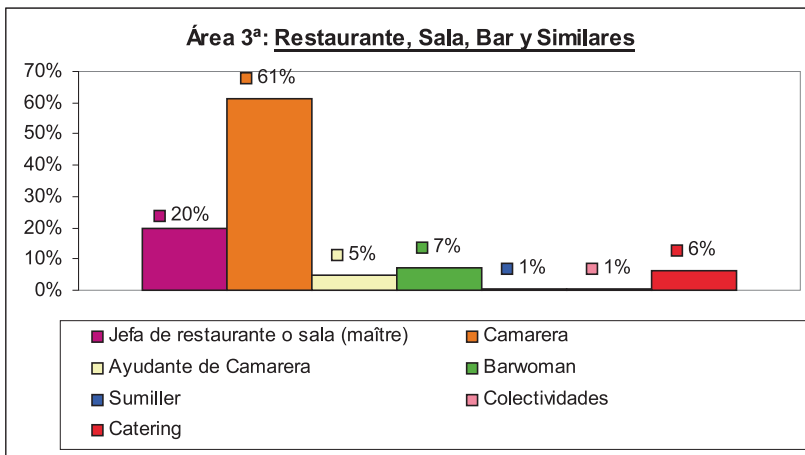
Área Primera: Recepción-Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión



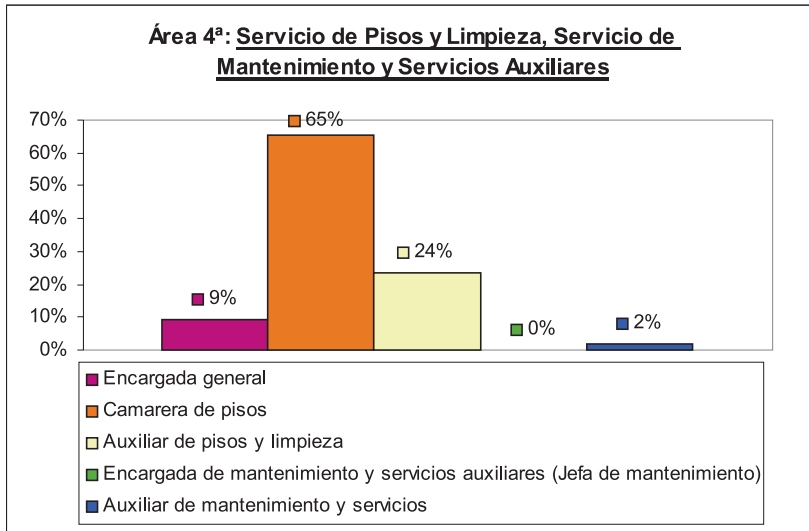
Área Segunda: Cocina



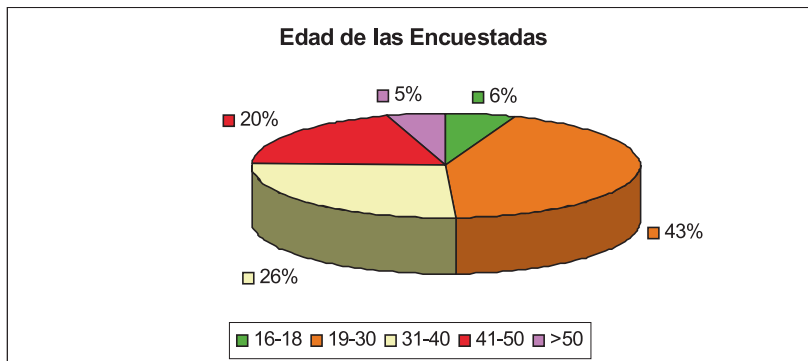
c. Área Tercera: Restaurante, Sala, Bar y Similares



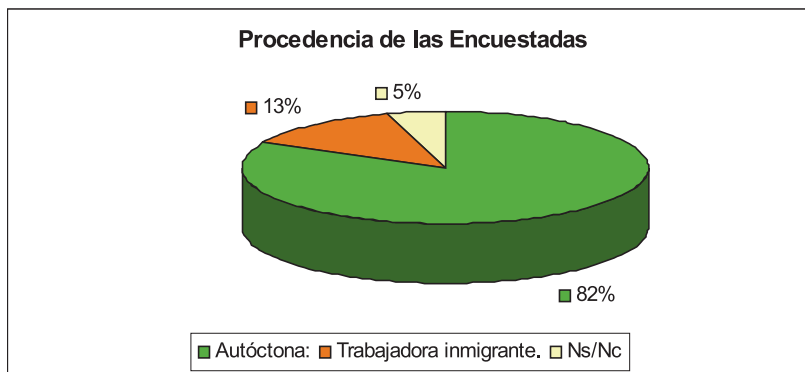
d. Área Cuarta: Servicio de Pisos y Limpieza, Servicio de Mantenimiento y Servicios Auxiliares



**2. Edad:**



### 3. Procedencia de la trabajadora:



El estado civil, el nivel de estudios, la edad tienen una relación directa con el acceso y la permanencia en el empleo para las mujeres. Según datos de 2007, tienen más tasa de actividad las divorciadas y separadas (73,50%), las mujeres con estudios superiores (con el segundo ciclo universitario el 89,91 y el primero el 79,62) y las que tienen entre 25 a 29 años (71,39 %), seguido de 30 a 39 años (70,04 %). La mayor parte de las mujeres siguen trabajando, y superan en número a los hombres, en el sector servicios (53,24%), seguido de la agricultura (27,27%) y la industria (25,58). Y las desempleadas se concentran en los sectores de agricultura (18,56 %), servicios (6,16 %), industria (5,42 %) y construcción (3,87 %).

La tasa más elevada de ocupación está entre las empleadas de tipo administrativo (65,89 %), seguido de las trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y vendedoras (64,27%) y trabajadoras no cualificadas (56,21 %), la mayor parte trabajadoras asalariadas se encuentran en el sector público (el 52,77%), en el privado (41,70 %).

Según los datos obtenidos, en el área primera, que incluye recepcionistas, conserjes y relaciones públicas, hay un mayor número de mujeres ocupadas como conserjes (29%)

El área segunda hace referencia mujeres ocupadas en la cocina de establecimientos de hostelería y restauración y aquí la gran mayoría de ocupadas trabajan de cocineras (53%).

En el área tercera, que hace referencia a restaurantes, bares, etc., la mayoría de las encuestadas son camareras (61%). De ellas muchas trabajan a tiempo parcial y están en puestos temporales.

Entre las empleadas que forman parte del área cuarta, el 65% son camareras de pisos.



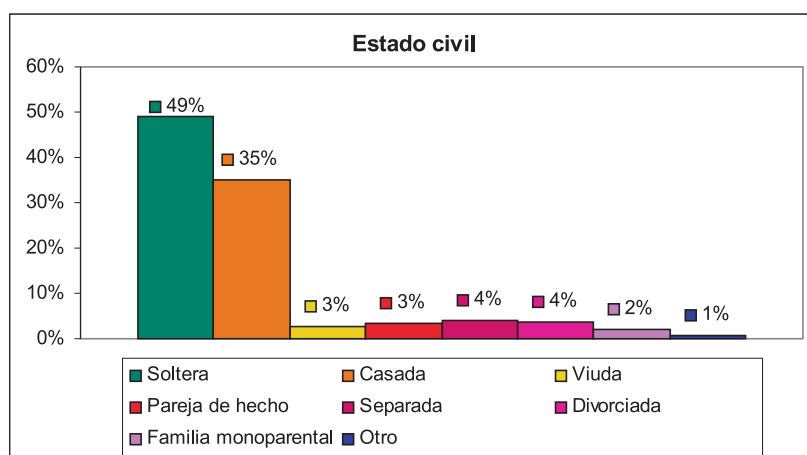
Los datos en su conjunto muestran que el porcentaje de mujeres que desempeñan cargos de mayor responsabilidad es muy reducido. Según los gráficos, en el sector de la hostelería y restauración una gran mayoría de mujeres trabajan de camareras, cocineras o recepcionistas, mientras que los puestos tales como director de hotel o gerente son ocupados por hombres, eso demuestra el hecho de que hay dificultad de acceso a altos puestos.

La mayoría de las mujeres encuestadas tienen entre 19 y 30 años. Esta cifra se explica con que muchas de ellas ocupan puestos temporales en restaurantes y bares pudiendo compaginar el trabajo con los estudios y con que la hostelería suele ser un sector refugio. Son muy pocas las que están en los intervalos 16-18 años y mayores de 50 años, las primeras porque se supone que están todavía estudiando, y las segundas porque es un trabajo que falta de estabilidad, o mejor dicho se considera un sector estable porque aunque cambien de puesto, pero siempre se quedan en el sector. A lo largo es un tipo de empleo que supone también un evidente desgaste físico.

La jornada más habitual tanto para las trabajadoras por cuenta propia (66,03%) como para las asalariadas (83,04 %), es la jornada parcial. La concentración de mujeres en el servicio doméstico permanece invariable desde hace años, el 92,25% de los empleados y empleadas afiliadas a este régimen de la seguridad Social son mujeres.

## B. SITUACIÓN FAMILIAR

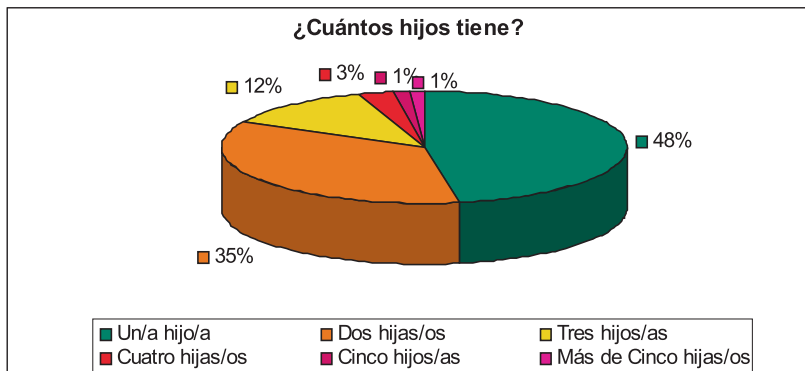
### 4. ¿Cuál es su estado civil actual?



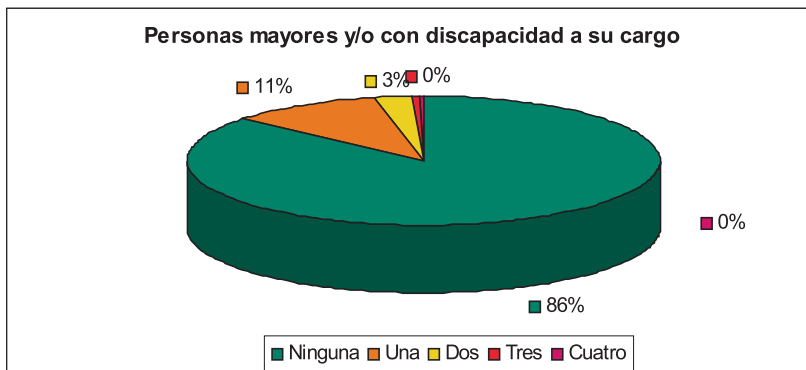
### 5. ¿Tiene hijo/as?



### 6. ¿Cuántos hijo/as tiene?



## 7. ¿Cuántas personas mayores y/o con discapacidad tiene a su cargo?



La mayoría de las mujeres encuestadas son solteras (un 49%) debido a que, como se puede ver en el gráfico de la distribución de las edades de las encuestadas, muchas de ellas (un 43%) tienen una edad entre 19 y 30 años. Un 39% tiene hijos y a la pregunta ¿cuántos hijos tiene?, el 48% ha contestado que tiene un hijo, el 35% ha contestado que tienen dos hijos. Estas cifras permiten ver el cambio que se ha realizado en la sociedad; ahora las mujeres deciden tener menos hijos y más tarde y se dedican al desarrollo de su carrera profesional, también porque tienen dificultad de compatibilizar vida laboral y familiar.

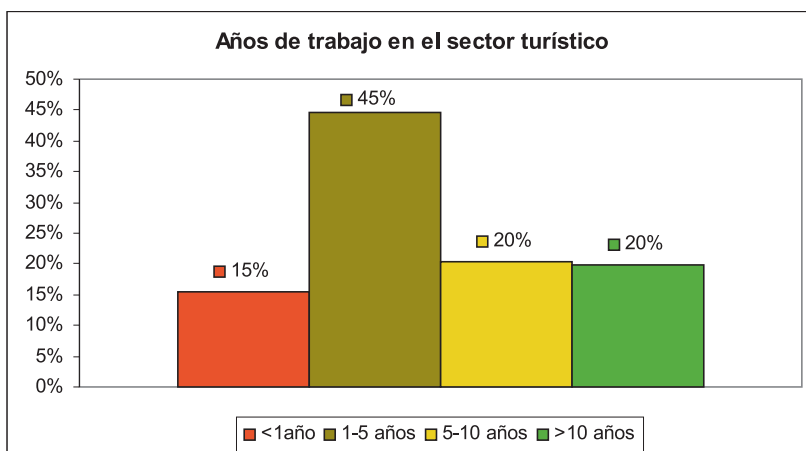
Hay un punto en el que todo el optimismo emanado de los logros conseguidos - flexibilidad de horarios, aumento de la eficacia, teletrabajo...- desaparece bajo el grave y cercano problema de la tercera edad.

Las estadísticas más recientes apuntan a que un 17% de la población tiene más de 65 años, y cada año se incorporan 100.000 nuevas personas a esta franja de edad. Las previsiones no son nada halagüeñas. Para el año 2020 se espera que, entre el 18 y el 23 por ciento de las personas, estén ya en edad de jubilación. Y, para el 2050, la cifra podría aumentar hasta un 31,5%. El problema del cuidado de los mayores necesitados es que es mucho más complicado que el de los niños. Cuando una mujer tiene que hacerse cargo de sus padres, no puede contar con muchos apoyos. Posiblemente, sus hijos e hijas aún no tienen edad de ocuparse de forma habitual de las abuelas y abuelos. Y, si tienen la edad, es poco probable que la madre acepte cargar con este trabajo a los más jóvenes de la casa porque se produce el mismo abuso que cuando los abuelos y abuelas educan a las nietas y nietos.

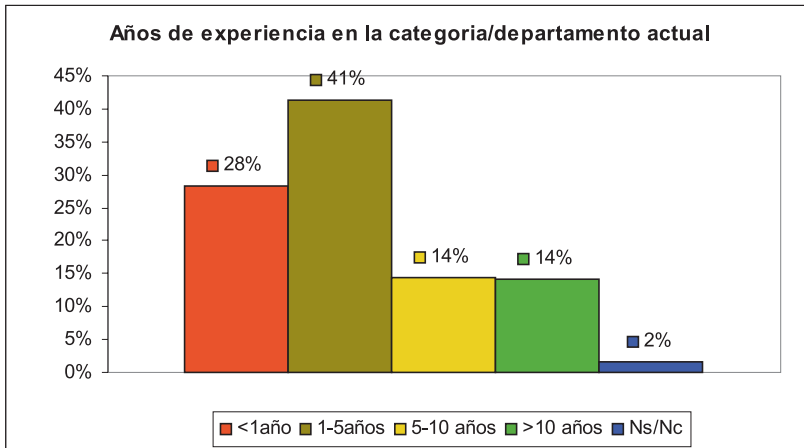
En cuanto a los varones, aunque no hay datos exactos, parece que están más dispuestos a cuidar de niños que de ancianos. Si contar con una empleada del hogar para el cuidado de los niños es caro, más caro aún resulta en el caso de los ancianos, que muchas veces no pueden quedarse solos ni un momento y necesitan un sistema de turnos con varios empleados. Además, un anciano visita muchas más veces el médico que un niño. El mayor problema de esta situación es que cada día se agrava un poco más: hay más ancianos y menos niños, la tercera edad se ha alargado mucho gracias a los avances médicos, y el sistema de pensiones difícilmente podrá aguantar este peso demográfico.

## C. ESTABILIDAD

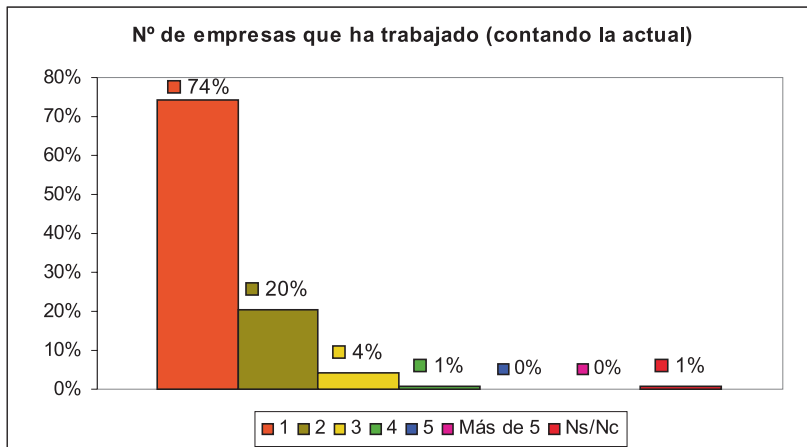
### 8. Años de trabajo en el sector turístico



### 9. Años de experiencia en la categoría-departamento actual



### 10. Número de empresas en las que ha trabajado en el último año (contando la actual)



### 11. ¿Desde el principio de su carrera tuvo algún ascenso en esta u otra empresa?



Los datos muestran que la mayoría de las mujeres tienen entre 1 y 5 años de experiencia en el sector turístico. En su mayoría, las mujeres encuestadas son jóvenes y trabajan en puestos como camarera; este porcentaje se puede explicar con que este tipo de empleo no es considerado como deseable a largo plazo.

En los gráficos se puede ver que un total del 40% de mujeres tiene experiencia de más de 5 años en el sector.

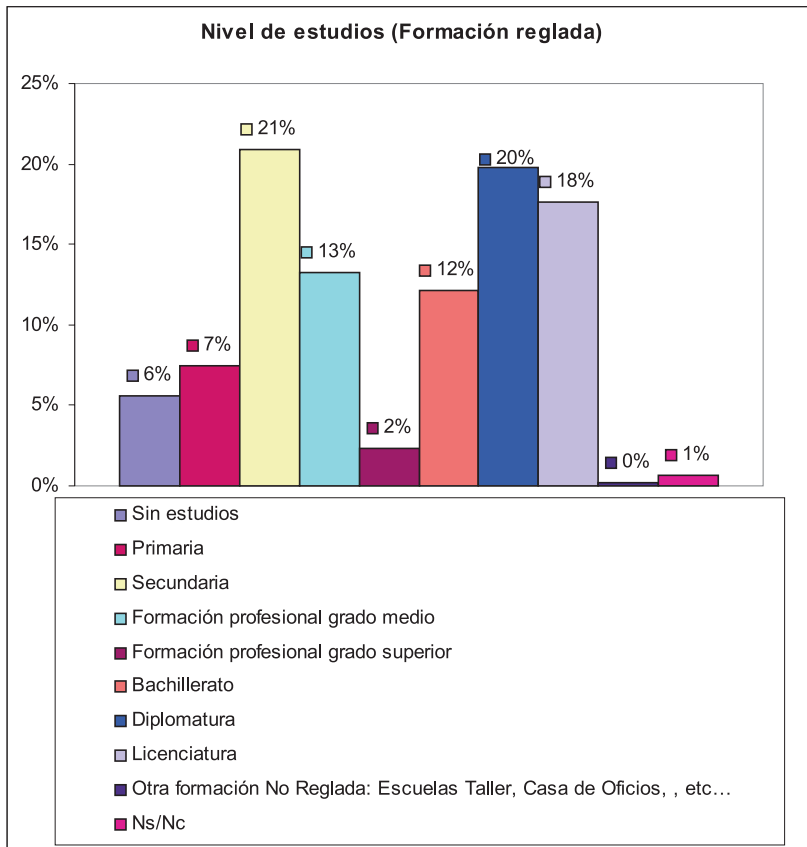
Un 20% de las encuestadas han trabajado en dos empresas en lo que va de año y un 4% han trabajado en 3. Estos datos son representativos ya que muestran que la estabilidad en el sector es muy baja. Los pequeños negocios sobre todo demandan personal no cualificado y los puestos no suelen ser fijos, por lo tanto, se da un alto nivel de rotación del personal.

El 56% de las encuestadas no han tenido ningún ascenso en su trabajo. Esto también se debe a que muchas empleadas cambian de trabajo más de una vez al año, no poseen ninguna calificación y por lo tanto no obtienen ningún ascenso. La jornada laboral ni siquiera permite acceso a la formación continua.

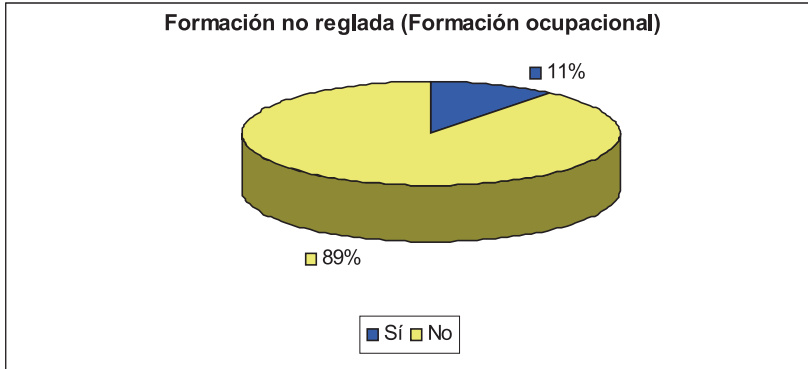
Hay que añadir también que a veces consideran el empleo como estable porque permanecen en el sector y no en un puesto en concreto.

## D. FORMACIÓN

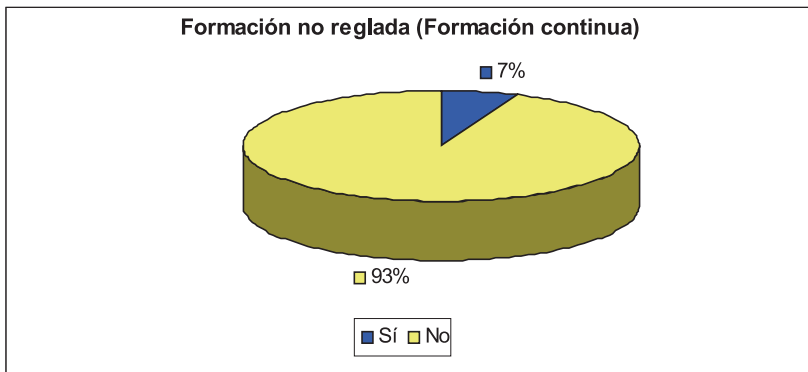
### 12. Nivel de estudios (Formación reglada)



### 13. Formación no reglada (Formación ocupacional)

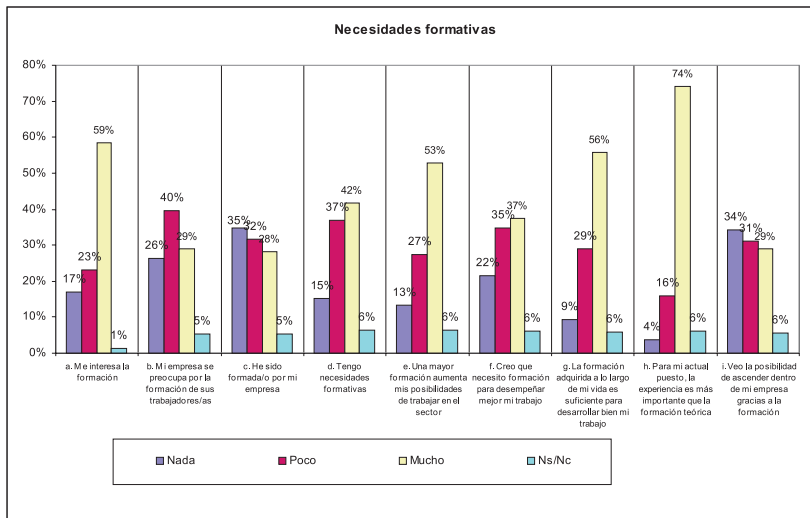


### 14. Formación no reglada (Formación continua)

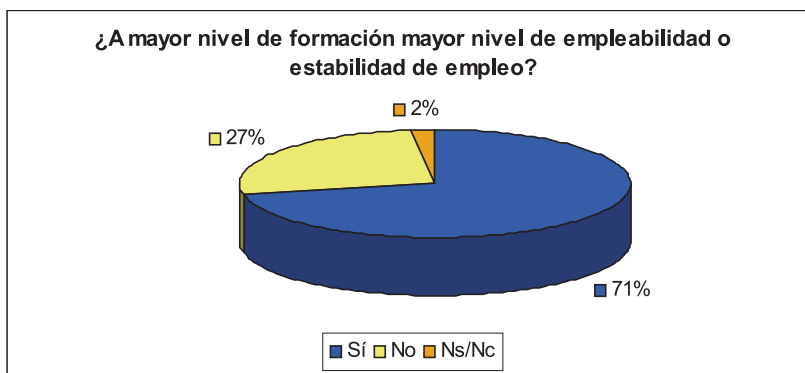




## 15. Necesidades formativas



## 16. ¿Cree usted que a un mayor nivel de formación corresponda un mayor nivel de empleabilidad o estabilidad de empleo?





Como se ha comentado antes, hay muchas empleadas en el sector de la hostelería que no han cursado estudios y no poseen ninguna calificación debido a que todavía son muy jóvenes o porque han decidido no estudiar. Siendo un sector-refugio hay que añadir también que acuden a ello muchas estudiantes, esto explica el hecho de que las mayorías de las encuestadas tienen entre 19 y 30 años y muy pocas superan los 50.

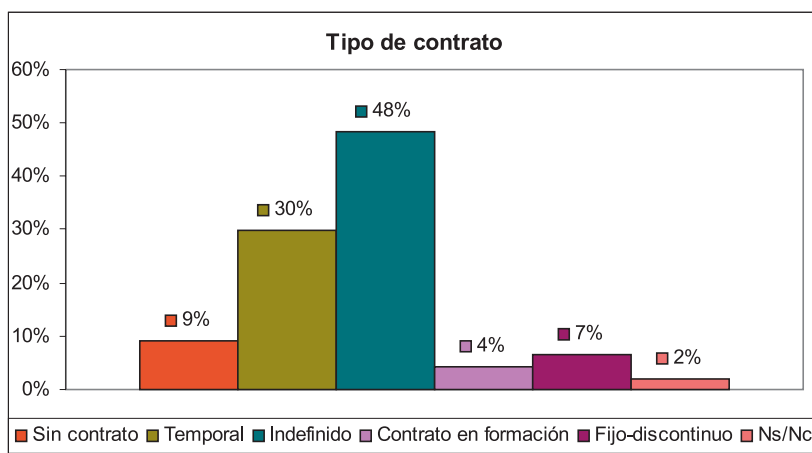
La mayoría de las encuestadas están interesadas en continuar su formación, aunque en la mayoría de los casos no son formadas por sus empresas. El 74% considera que la experiencia es más importante que la formación teórica para desempeñar su trabajo en el sector. Un porcentaje relativamente pequeño (29%) cree que gracias a la formación tiene posibilidades de ascender en su trabajo.

Los resultados se explican con que los empleos en el sector son temporales y no cualificados. De aquí que las empresas, no inviertan en la formación de sus empleados y empleadas.

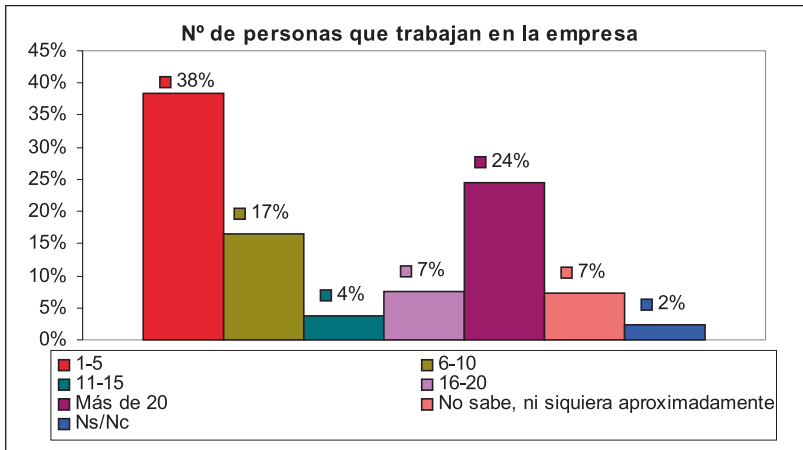
Muchas mujeres (71%) consideran que la formación es importante a la hora de buscar un trabajo mejor remunerado.

## E. SITUACIÓN LABORAL

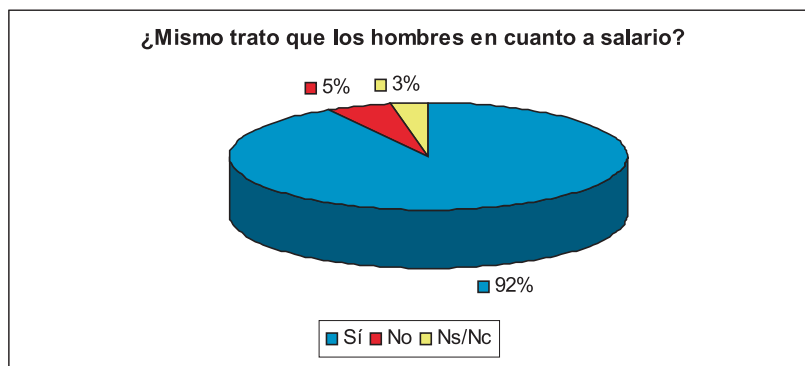
### 17. Tipo de contrato



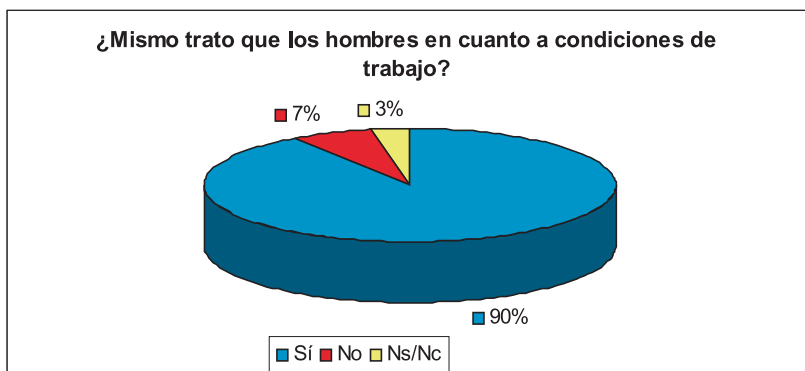
**18. ¿Cuántas personas trabajan en la empresa?**



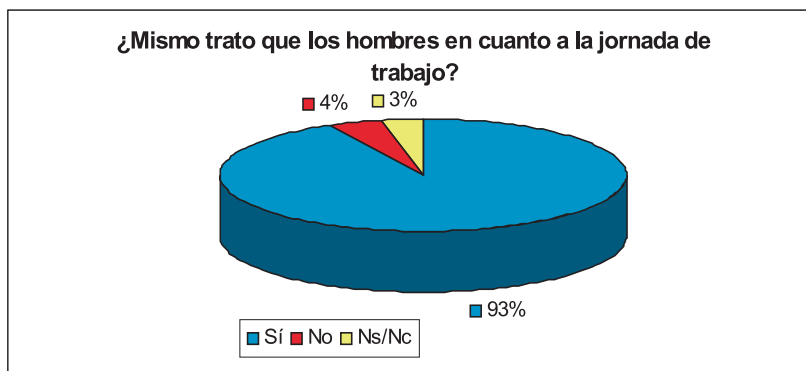
**19. ¿Recibe usted, como trabajadora, el mismo trato que los hombres en cuanto a salario?**



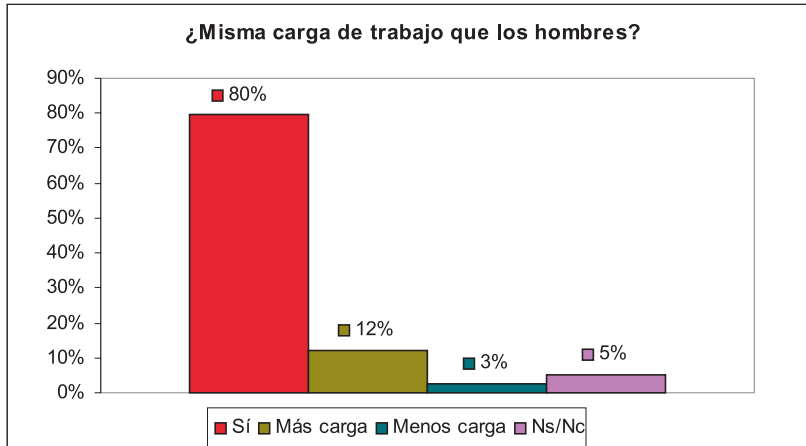
20. ¿Recibe usted el mismo trato que los hombres en cuanto a condiciones de trabajo?



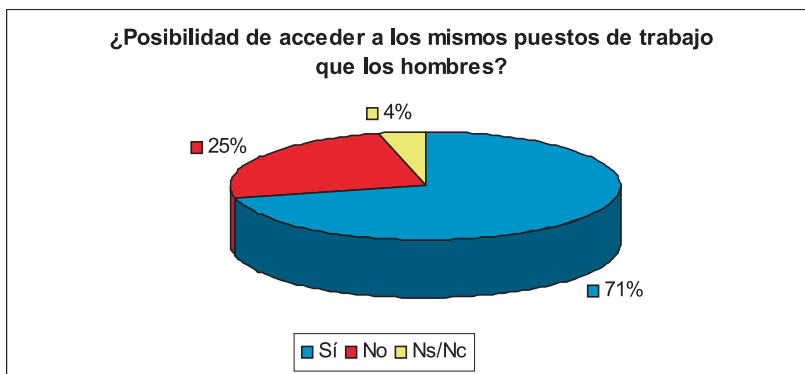
21. ¿Recibe usted, como trabajadora, el mismo trato que los hombres en cuanto a la jornada de trabajo?



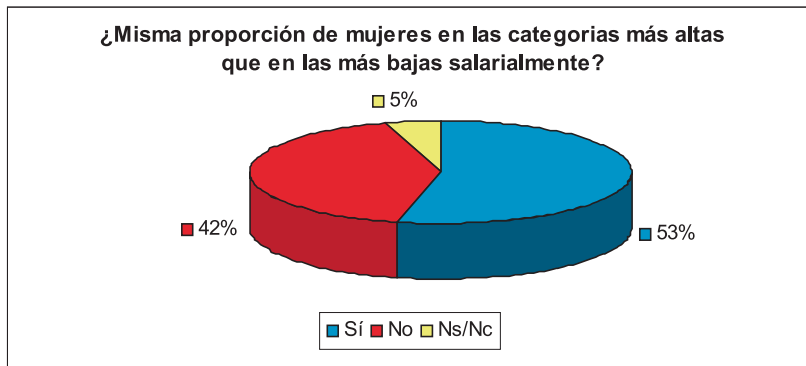
**22. ¿Tiene usted la misma carga de trabajo que los hombres?**



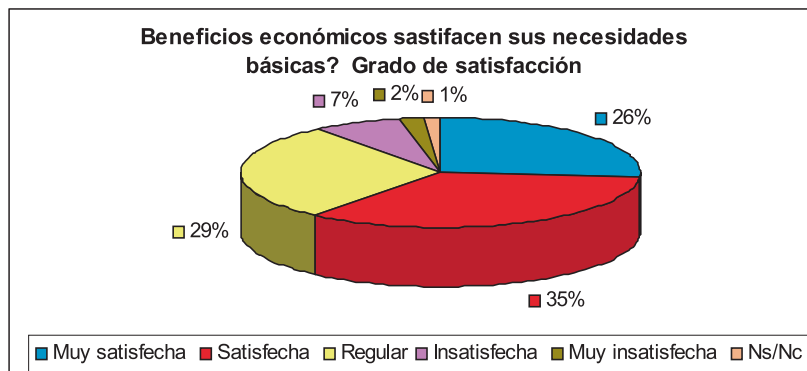
**23. ¿Tiene usted posibilidad de acceder a los mismos puestos de trabajo que los hombres?**



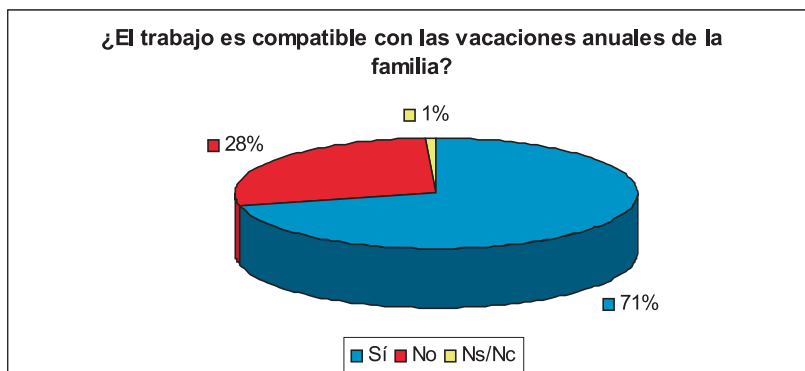
24. ¿Existe la misma proporción de mujeres en las categorías más altas que en las más bajas salarialmente?



25. ¿Los beneficios económicos que recibe en su empleo satisfacen sus necesidades básicas?



## 26. ¿Su trabajo le permite tener vacaciones anuales compatibles con las de su familia?



El 48% de las mujeres encuestadas tienen un contrato indefinido y aquí se incluye a las que trabajan en puestos de administración. El 30% son trabajadoras temporales y en esta categoría entran las mujeres más jóvenes que desempeñan trabajos que no requieren calificación.

Más del 90% afirma que recibe el mismo trato que los hombres en cuanto al salario, condiciones de trabajo y jornada laboral. Y el 80% considera que tienen la misma carga que sus compañeros.

Esto se puede deber al hecho de que algunas encuestadas no hayan manifestado su opinión, por el miedo del cuestionario hubiera podido ser leído por los jefes, compañeros/as y/o directivos, se cree también que algunas han tenido poco tiempo para rellenarlo. Hay que añadir que muchos de los puestos de trabajo en la hostelería son no cualificados y entonces la diferencia salarial no es alta y también que por la mayoría, cobran según convenio. Esta diferencia aumenta conforme aumenta la responsabilidad en el trabajo.

El 71% de las encuestadas considera que no pueden acceder a los mismos puestos de trabajo que los hombres, y el 42% de ellas piensa que los puestos mejor remunerados están ocupados por hombres en su mayoría.

En lo que se refiere a la remuneración obtenida por el trabajo realizado, un total de 61% se coloca entre muy satisfecha y satisfecha, sólo el 2% de las encuestadas se sienten insatisfechas con sus beneficios económicos. Como se ha comentado antes, el sector de la hostelería tiene un alto nivel de rotación de las empleadas y empleados y como

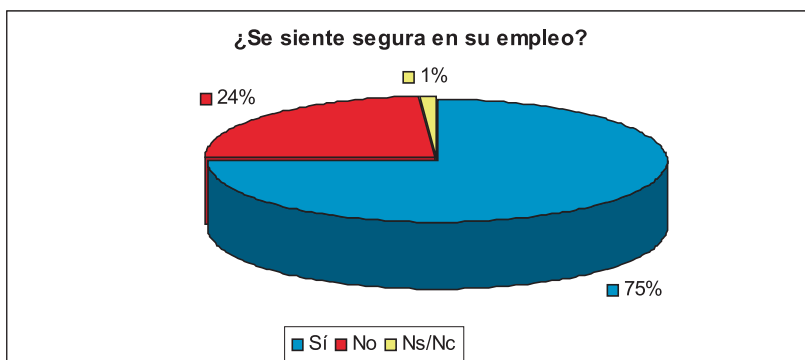


consecuencia es relativamente fácil abandonar el trabajo para buscar otro similar y mejor remunerado.

Para muchas mujeres resulta posible compaginar la vida familiar con el trabajo. Los datos muestran que el 71% de las encuestadas pueden tener vacaciones anuales compatibles con las de su familia. Otro 28% de las mujeres ha contestado que no a esta pregunta, entre ellas se encuentran las empleadas en trabajos temporales (ej. Verano), las que deciden no cerrar su negocio por vacaciones debido a dificultades económicas, etc.

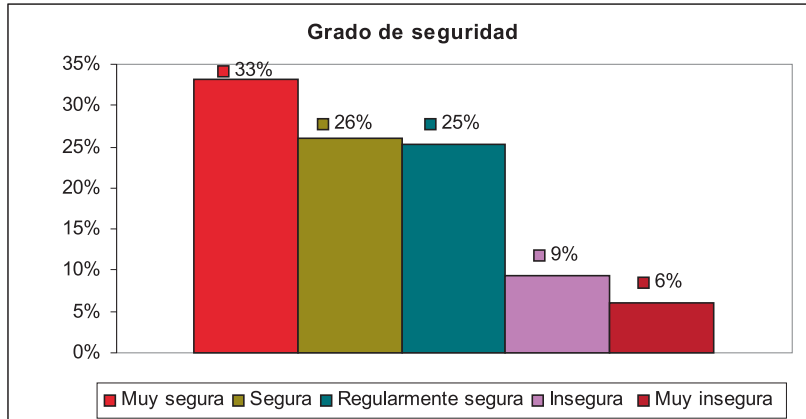
La mayoría de las mujeres encuestadas se siente estable/segura en su empleo porque como hemos dicho antes la tendencia es permanecer en el sector y no en un puesto en concreto eso hace posible el hecho de que las encuestadas consideren al trabajo como estable/seguro.

### 27. ¿Se siente segura en su empleo?

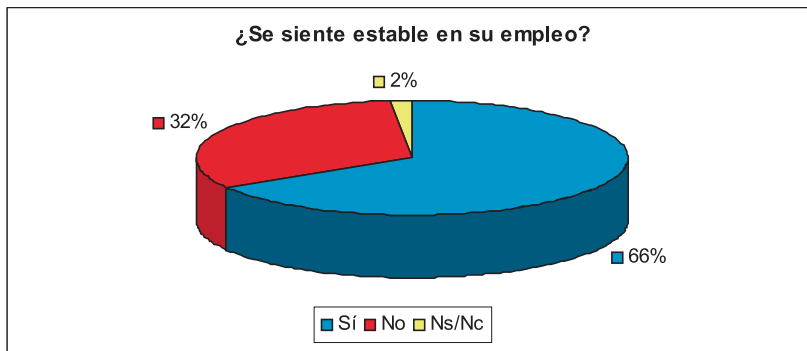




Grado de seguridad:

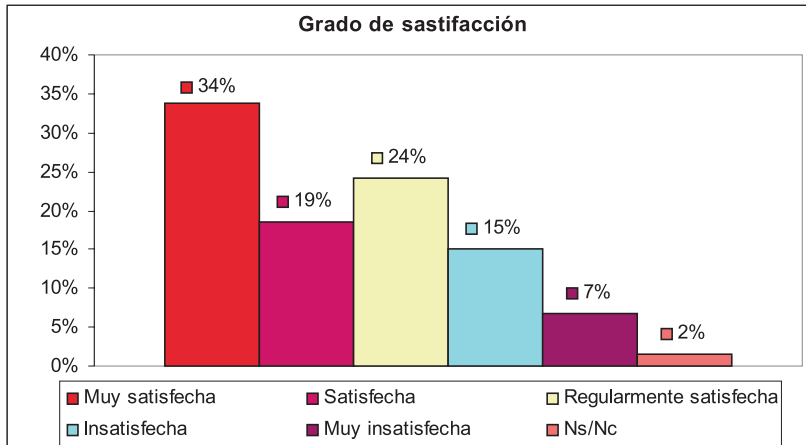


28. ¿Se siente estable en su empleo?

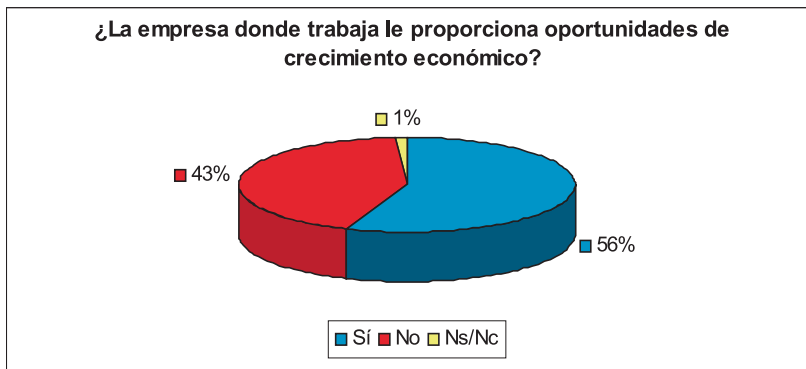




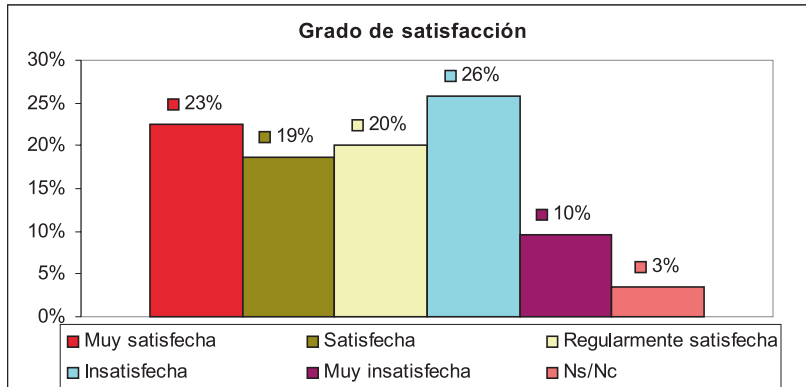
Grado de satisfacción:



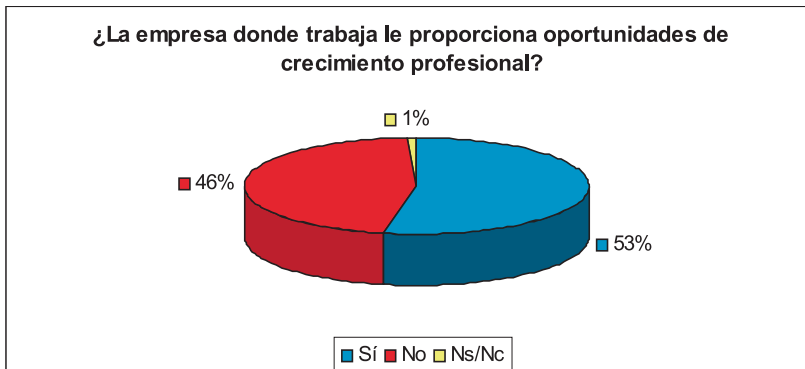
29. ¿La empresa donde trabaja le proporciona oportunidades de crecimiento económico?



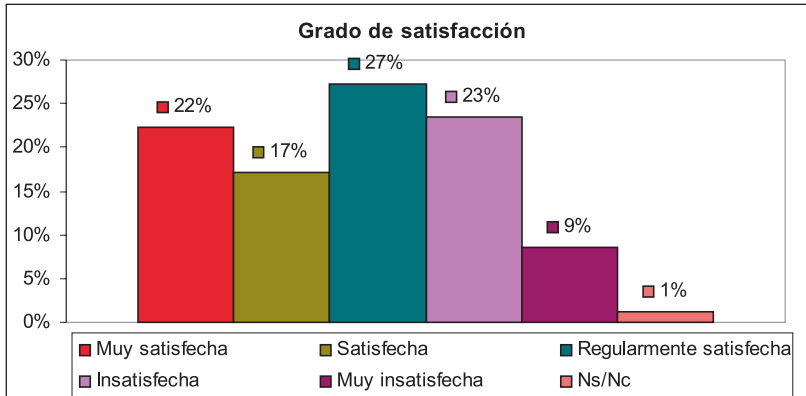
Grado de satisfacción:



**30. ¿La empresa donde trabaja, le proporciona oportunidades de crecimiento profesional?**



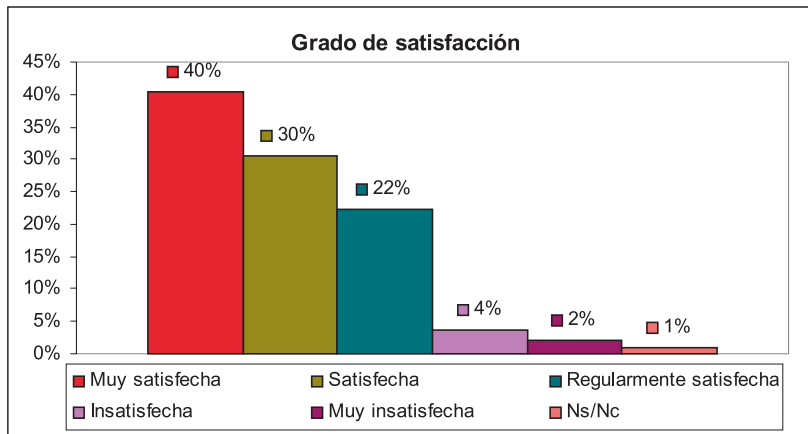
## Grado de satisfacción



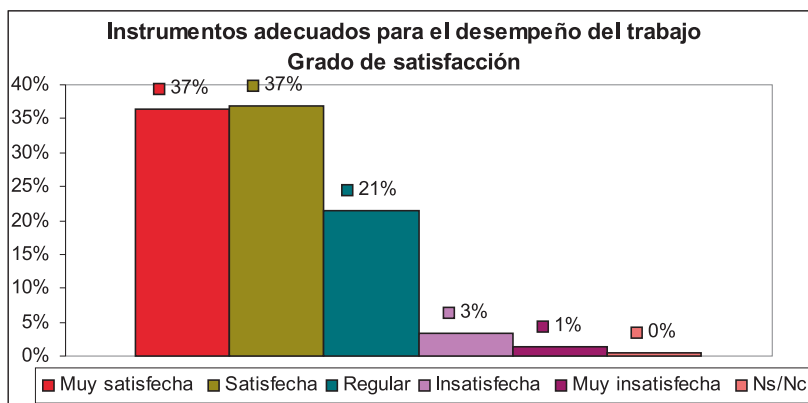
## 31. ¿Se siente respetada en su trabajo?



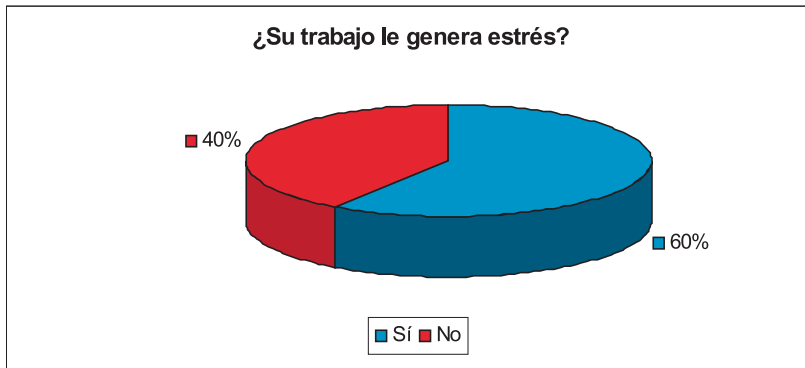
### Grado de satisfacción



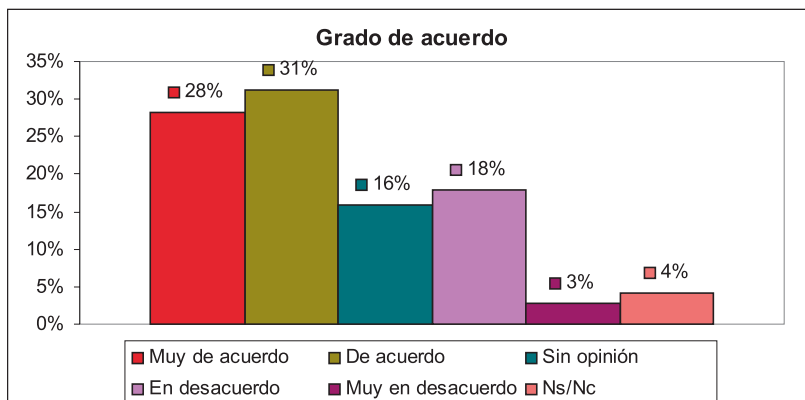
### 32. ¿Tiene usted los instrumentos adecuados, (productos de limpieza, uniformes...), para el desempeño de su trabajo?



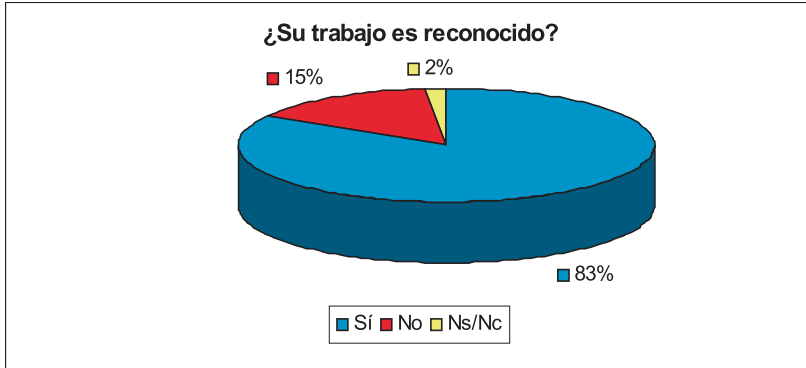
### 33. ¿Su trabajo es una actividad que le genera estrés?



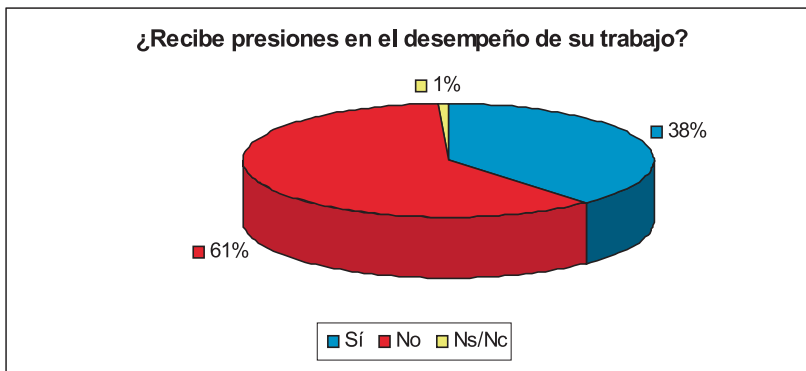
### Grado de acuerdo



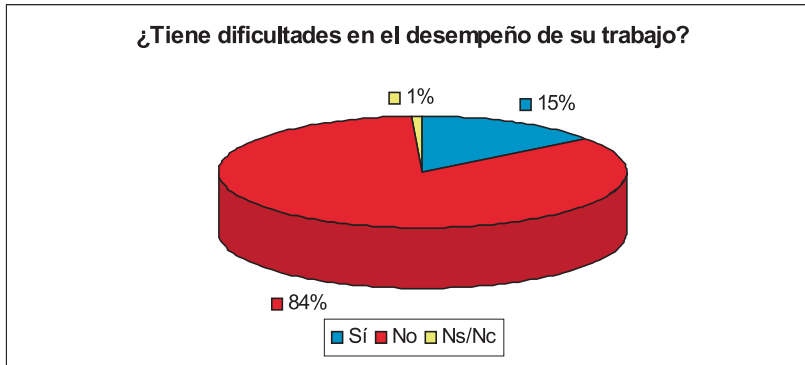
**34. ¿Reconocen el trabajo que usted desempeña?**



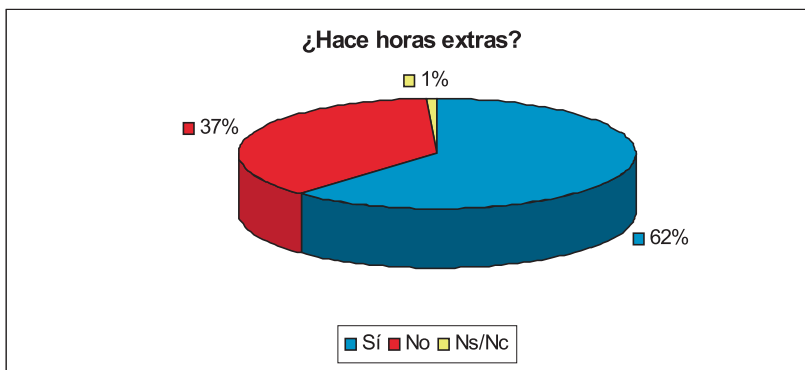
**35. ¿Recibe presiones en el desempeño de su trabajo?**



36. ¿Tiene usted dificultades en el desempeño de su trabajo?

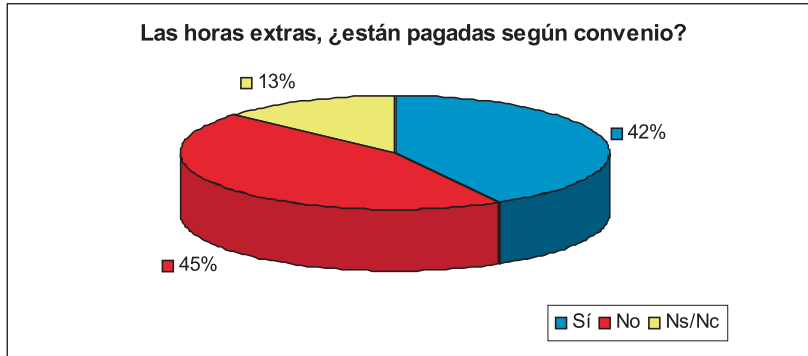


37. ¿Hace horas extras?

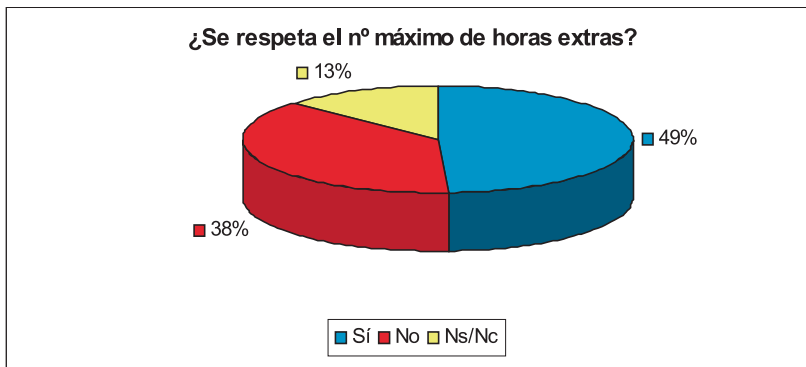




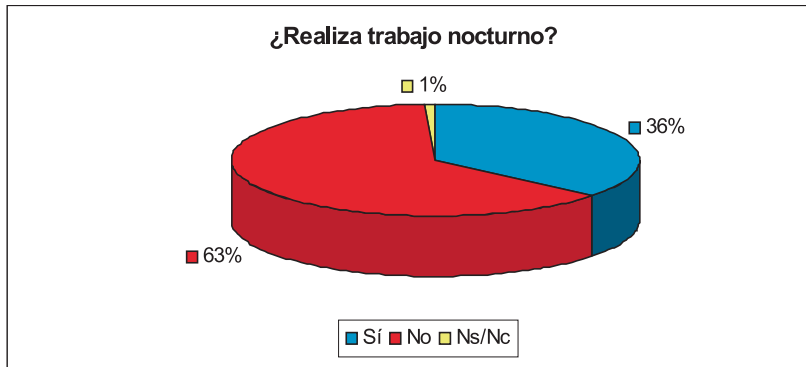
**38. Sí las hace, ¿están pagadas según convenio?**



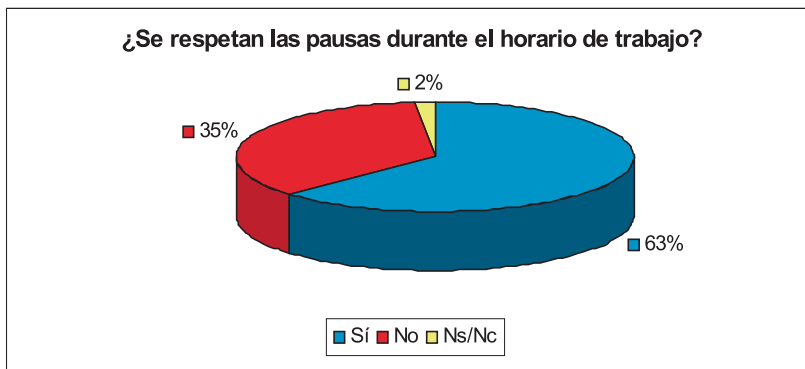
**39. ¿Se respeta el número máximo de horas extras?**



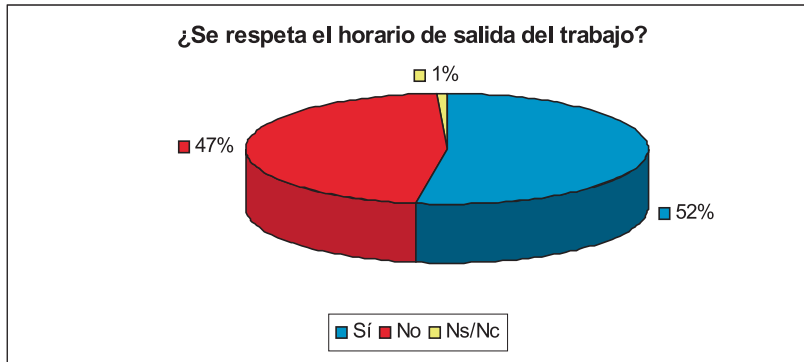
40. ¿Realiza usted trabajo nocturno?



41. ¿Se respetan las pausas durante el horario de trabajo?



#### 42. ¿Se respeta el horario de salida del trabajo?



Muchas mujeres se sienten estresadas en su trabajo. Aquí cobra importancia la complicación de conciliar la vida familiar con el trabajo debido al horario de trabajo, así como la necesidad de obtener ingresos suficientes para cubrir los costes en el caso de negocios familiares. Aunque, por otra parte, el 83% se siente satisfecha con el reconocimiento del trabajo que desempeñan.

Un 15% dice tener dificultades en el desempeño de su trabajo. Aquí se puede incluir a las mujeres a las que, por causas familiares, tienen algún problema para desempeñar el trabajo.

De las mujeres que hacen horas extras (62% de las encuestadas), el 45% afirma que no recibe remuneración según convenio. Aquí se debe tener en cuenta que algunas de las encuestadas trabajan sin contrato y muchas otras hacen las horas extras obteniendo una remuneración que corresponde a una hora normal de trabajo. El 38% afirma que en el establecimiento en el que trabajan se respeta el número máximo de horas extras.

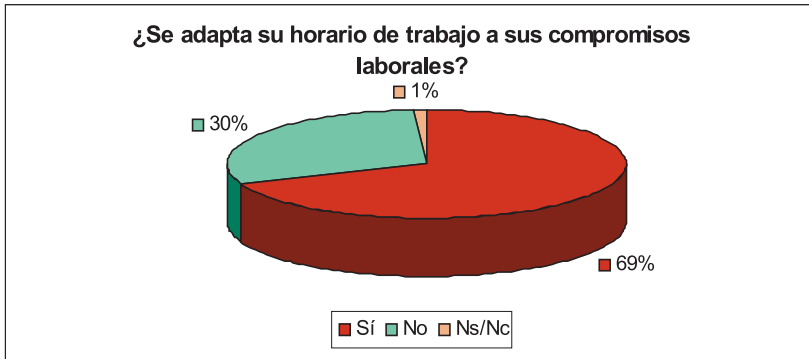
El 35% afirma que en su actual empleo no se respetan las pausas durante el horario de trabajo y en el 47% de los casos no se respeta el horario de salida del trabajo.

Algunas encuestadas no han manifestado su verdadera opinión por el miedo de que los cuestionarios pudieran ser controlados por los jefes, directivos, compañeros/as.

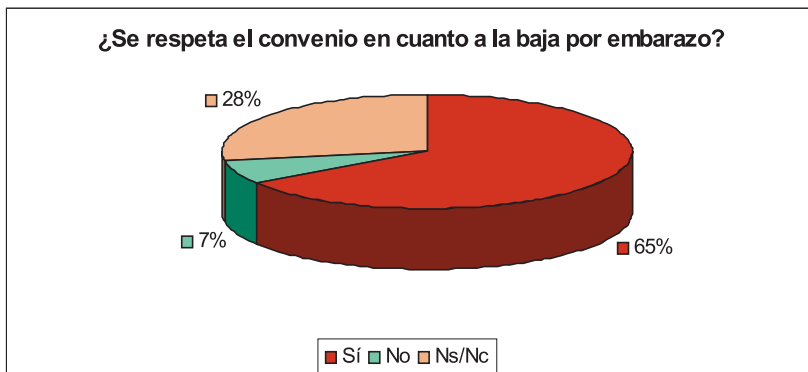
Se ha notado también que en algunos casos las encuestadas han tenido poco tiempo para rellenarlos.

**E. COMPATIBILIDAD CON LA VIDA FAMILIAR:**

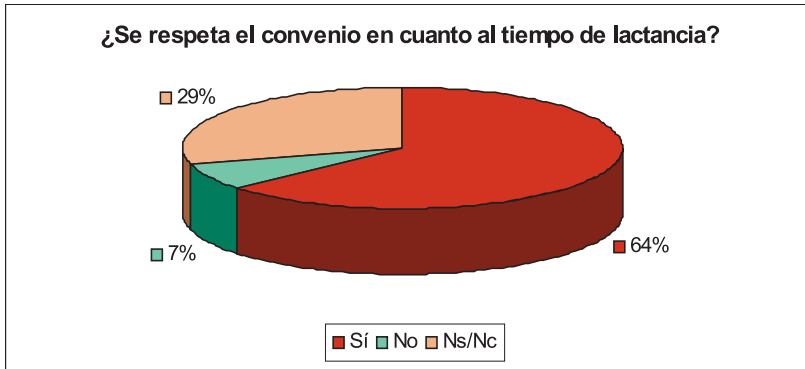
**43. ¿Puede usted adaptar su horario de trabajo a sus compromisos familiares?**



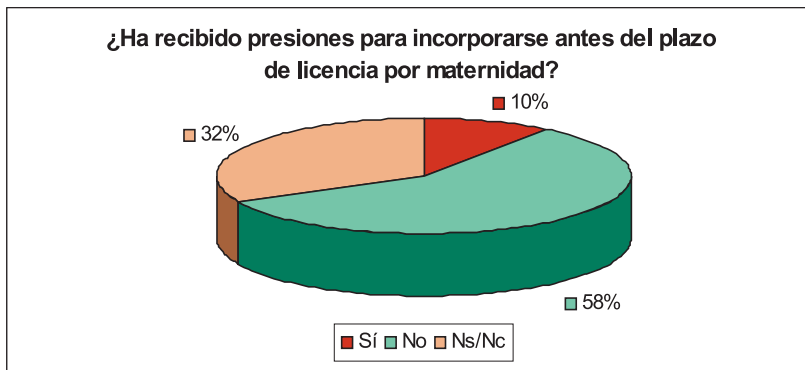
**44. ¿Se respeta la ley en cuanto a la baja por embarazo?**



45. ¿Se respeta el convenio en cuanto al tiempo de lactancia?

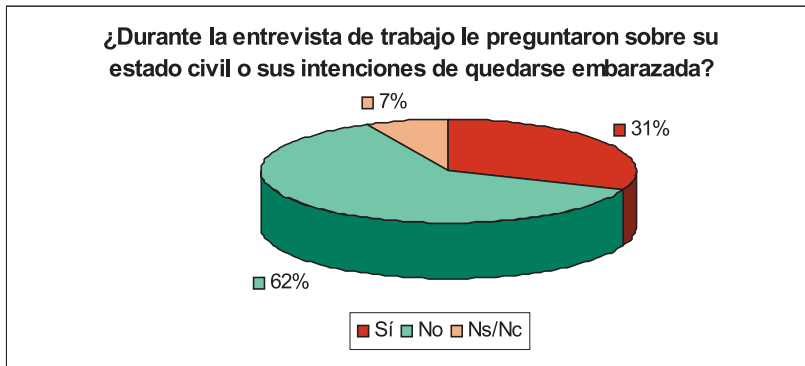


46. ¿Ha recibido presiones para incorporarse antes del plazo de licencia por maternidad?

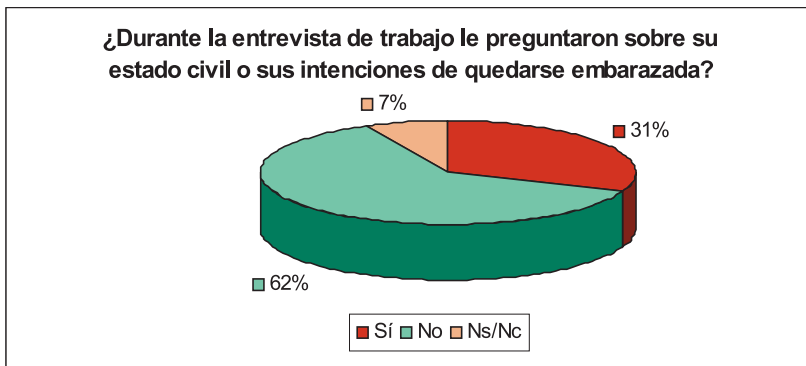


**47. Durante su trabajo en hostelería, ¿vivió usted alguna de las siguientes situaciones en su trabajo?:**

¿Durante la entrevista de trabajo le preguntaron sobre su estado civil o sus intenciones de quedarse embarazada?

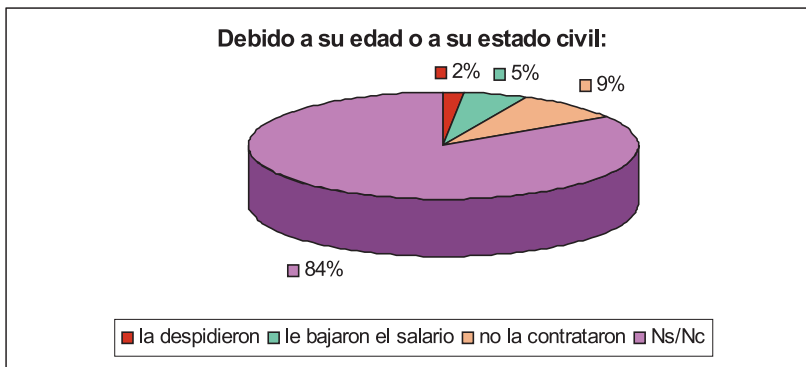


¿Le han pagado alguna vez menos que a un hombre que desempeñaba las mismas tareas o ha tenido menos oportunidad que un hombre para ascender?

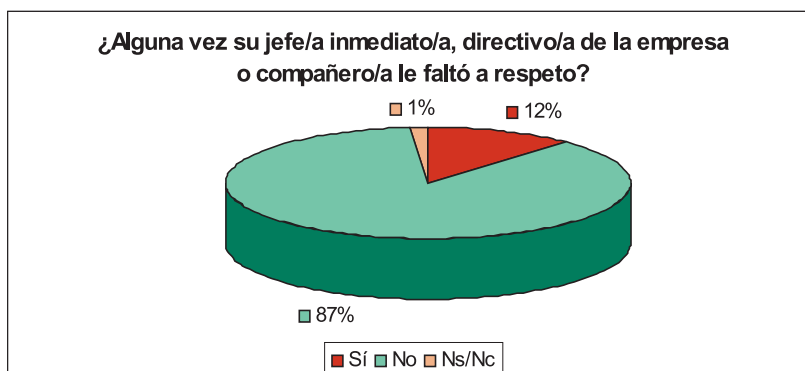


Debido a su edad o a su estado civil:

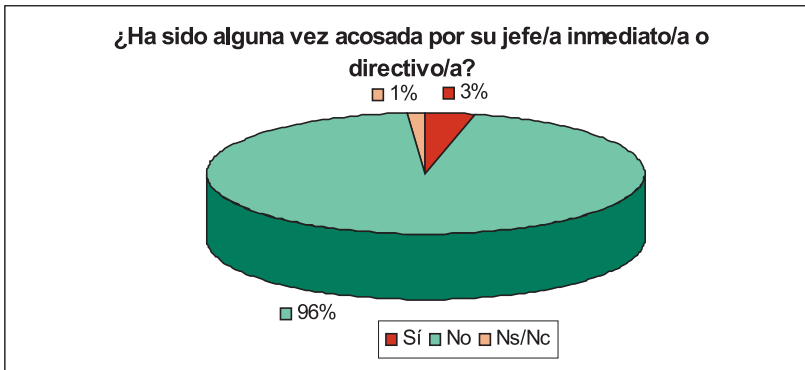
- la despidieron
- le bajaron el salario
- no la contrataron
- Ns/Nc



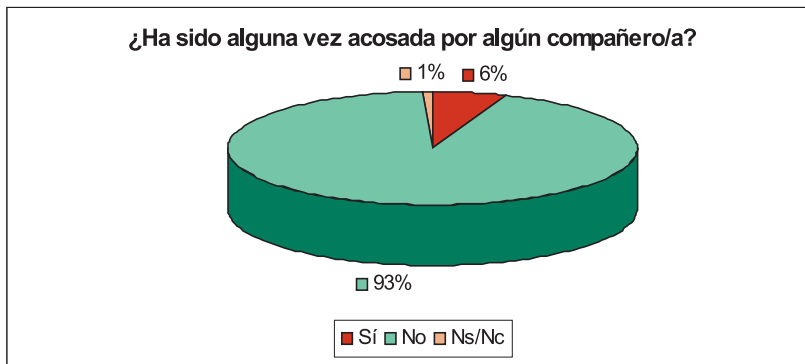
**48. Durante su trabajo, ¿alguna vez su jefe/a inmediata/o, directivo/a de la empresa o compañera/o le faltó de respeto?**



49. Durante su trabajo, ¿ha sido alguna vez acosada por su jefe/a inmediata/o o directiva/o?

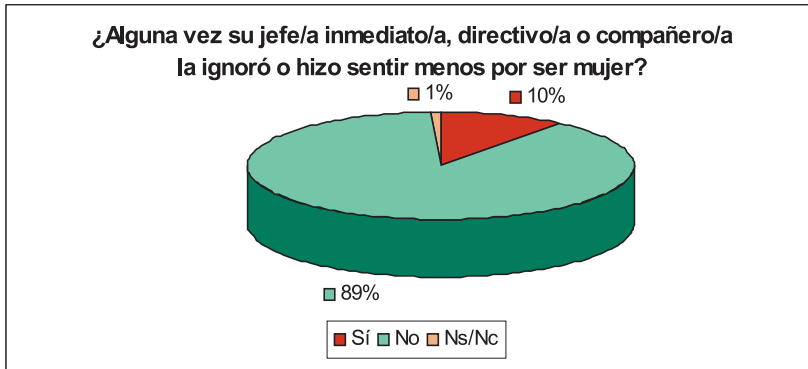


50. Durante su trabajo, ¿ha sido alguna vez acosada por algún compañero?

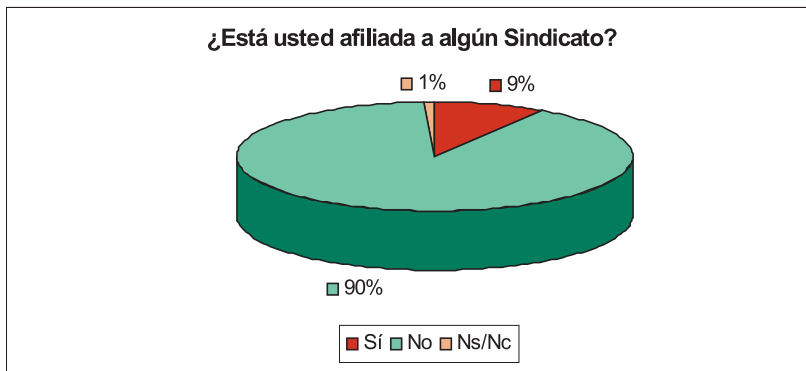




51. Durante su trabajo, ¿alguna vez su jefe/a inmediato/a, directivo/a o compañera/o la ignoró o hizo sentir menos por ser mujer?



52. ¿Está usted afiliada a algún Sindicato?





El mercado laboral español es un reflejo de que las diferencias por sexo persisten. La tasa de actividad femenina se sitúa veinte puntos por debajo de la de los hombres, la de ocupación casi veintitrés puntos menos, el paro es más de cuatro puntos superior al de los hombres y la distancias entre salarios de hombres y salarios de mujeres sigue sin acortarse. Es la única desigualdad que permanece estancada en el tiempo. La diferencia salarial en España se mantiene en un 30%, el doble de la media europea.

Existe un ritmo lento en la tasa de ocupación, por un lado por los obstáculos empresariales para que las mujeres accedan al empleo y, por otro, por las dificultades reales de las mujeres para conciliar su vida laboral y familiar. La escasez de recursos públicos suficientes para el cuidado de hijos y personas dependientes obligan a muchas mujeres a asumir en solitario todas estas responsabilidades teniendo que renunciar al empleo o accediendo al mismo en condiciones precarias.

El 69% de las encuestadas dice poder adaptar el trabajo a sus compromisos familiares.

En el mercado laboral existe discriminación con respecto a la mujer. Así la pregunta sobre el estado civil de la mujer suele ser habitual en las entrevistas de trabajo. 62% de las mujeres afirma que este tema ha sido discutido durante la entrevista.

El 9% de las mujeres considera que por su edad o estado civil no la contrataron, el 5% que le bajaron el salario y el 2% que las despidieron. El resto (84%) no ha contestado a esta pregunta. En este caso las respuestas son subjetivas ya que no se puede saber con seguridad la causa de no contratación, despido, etc., a no ser que esta sea expresamente nombrada por los entrevistadores.

El 73% de las mujeres dice que recibe el mismo trato que los hombres en cuanto al salario en relación a las tareas realizadas. Aunque en otros sectores puede haber mucha más diferencia salarial entre géneros, el sector de la hostelería tiene una gran presencia de empleados jóvenes o personas sin estudios o no cualificadas. Aquí las tareas implican una baja responsabilidad y la diferencia salarial es mínima.

Es posible encontrar una mayor discriminación en cuanto a los salarios en el caso de establecimientos de mayor tamaño y con un mayor número de trabajadores, como pueden ser los hoteles.

En lo que se refiere al acoso laboral, el 12% de las encuestadas han contestado que su jefes/as o su directivos/as les han faltado el respeto, el 3% han sido acosadas por sus jefas o jefes, el 6% considera haber sido acosadas por sus compañeros o compañeras. Aunque estas cifras no son exageradas y se han reducido durante los últimos años, siguen



siendo bastante altas, ya que no debería existir ningún tipo de discriminación o acoso en el trabajo por razones de género.

Creemos también que muchas encuestadas no han sido sinceras, dado el tema tan delicado.

Muy pocas de las mujeres encuestadas están afiliadas a algún sindicato y esto puede ser la razón de la falta de protección que tienen en el mercado laboral donde los puestos directivos son ocupados en su mayoría por hombres y donde la importancia de la mujer es muy alta ya que éstas forman la mayoría del personal empleado en el sector.

Son mujeres casi la totalidad (el 96,99%) de las personas que se mantienen inactivas en España por razones familiares, según datos de 2007. De las causas que motivan el desempeño de un trabajo a tiempo parcial tanto de trabajadores como de trabajadoras en nuestro país, nos encontramos que del total de personas que se acogen a jornada a tiempo parcial por cuidar niños, mayores o enfermos, el 98,62% son mujeres; entre quienes lo hacen por otro tipo de obligaciones familiares, el 95,68%, también son mujeres. Y del total de personas que declaran no querer una jornada a tiempo completo el 84,40% son mujeres. Las excedencias por cuidado de hijos siguen siendo uno de los permisos al que acceden solamente mujeres, el 94,06% de las realizadas el pasado año.





## GLOSARIO DE TERMINOS

---

**Acción positiva:** Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

“Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”

(Art. 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

**Acoso por razón de sexo:** “Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todos casos discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”

(Art. 7.2 7.3 y 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

**Acoso sexual:** “Sin perjuicio de los establecido en el Código Penal, a efectos de la presente Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de



naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todos casos discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”

(Art. 7.1 7.3 y 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

**Análisis por género:** Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Análisis en función de género:** Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a como aplican criterios relacionados con el “género.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Carga de la prueba:** “De acuerdo a las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medias adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de los dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales”

(Art. 13 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

**Conciliación del trabajo y de la vida familiar:** Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a



hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Cuota:** Proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación o a puestos de trabajo.

**Datos desagregados por sexo:** Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo/ análisis teniendo en cuenta las especialidades del género.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Decisión:** En el ámbito del Derecho comunitario, como su propio nombre indica, son decisiones que adopta el Consejo, resultando obligatorias en todos sus elementos, pero únicamente para los destinatarios designados en las mismas y sin que sea necesaria su adaptación a la legislación interna nacional.

Para su aplicación basta con la adopción de las medidas correspondientes para ejecutar o poner en práctica el contenido de las mismas.

**Déficit democrático:** Repercusión que, entre otras causas, una participación desequilibrada de hombres y mujeres tiene en la legitimidad de la democracia.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Democracia paritaria:** Concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y hombres, en la cual la representación equilibrada de ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía, y en la cual unas tasas de participación similares o equivalentes (entre el 40% y el 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático es un principio de democracia.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Desagregación del mercado de trabajo:** Políticas con las que se pretende reducir o suprimir la segregación vertical/horizontal en el mercado de trabajo.



(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Dimensión de género:** En cualquier situación, aspecto relativo a las diferencias en las vidas del hombre y la mujer debido a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Directiva:** Norma comunitaria aprobada por el Consejo que son de obligado cumplimiento para todos los estados miembros pero que necesitan ser adaptadas a la legislación interna de los estados miembros para poder ser aplicadas.

**Directivas sobre igualdad de trato,** amplían y desarrollan el alcance del principio de igualdad de trato recogido en los tratados constitutivos de Unión Europea.

**Discriminación:** “Total distinción, exclusión o 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 de hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera”.

(Convención de la ONU sobre Eliminación de cualquier forma de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1.979)

**Discriminación directa:** “Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona, que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”.

(Art. 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

**Discriminación indirecta:** “Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo”.

(Art. 6.2 y 6.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)





**Discriminación por embarazo o maternidad:** “Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad”.

(Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

**División sexual del trabajo:** División del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

**Empleo/trabajo atípico:** Trabajo que no se ejerce a jornada completa y de manera permanente: a tiempo parcial, de noche, o en fines de semana, con contrato de duración determinada, trabajo temporal o en subcontratación en la propia casa, teletrabajo y trabajo a domicilio.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Empleo/Trabajo remunerado irregular y precario:** Empleo ocasional y generalmente no regido por un contrato en regla ni reglamento salarial o de protección social.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Economía sumergida/Trabajo sumergido:** Actividad profesional, única o secundaria, remunerada y no ocasional, pero no (o raramente) sometida a obligaciones estatutarias, reglamentarias o contractuales, con exclusión de las actividades sumergidas propias de la economía delictiva.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Estadísticas desagregadas por sexo:** Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Estereotipo:** Construcciones mentales que reproducen una concepción esquemática y simplificadora del mundo social, son elementos determinantes de nuestros pensamientos, sentimientos y acciones. Estos varían en función de las épocas, y las culturas, aunque hay aspectos que se mantienen constantes, como son los que conllevan a la discriminación de la mujer.



Los estereotipos son ideas, actitudes y valores preconcebidos que se tienen respecto a una persona o grupo de personas, en función de la edad, el sexo la etnia u otras características. Suelen ser irracionales, erróneos, rígidos y presentan una gran resistencia al cambio. Además suponen una generalización excesiva de una característica o aspectos de grupo o la persona a que se refieren.

**Estereotipos de género:** En todas las sociedades existe una idea más o menos estereotipada de cómo son las mujeres y como son los hombres, es decir de sus respectivos conjuntos de virtudes y defectos. Estos conjuntos o paradigmas se denominan estereotipo de género.

La psicóloga feminista Victoria Sau describió en su libro “Ser mujer: el fin de una imagen tradicional” los elementos que definen los estereotipos de género masculino y femenino.

#### Masculino

- Estabilidad emocional
- Mecanismos de autocontrol
- Dinamismo
- Agresividad
- Tendencia al dominio
- Afirmación del yo
- Aspecto afectivo poco definido
- Aptitud para las ciencias
- Racionalidad
- Franqueza
- Valentía

#### Femenino

- Inestabilidad emocional
- Falta de control
- Pasividad
- Ternura
- Sumisión
- Dependencia
- Muy marcado
- Intuición
- Intuición
- Frivolidad
- Miedo

De acuerdo con estos estereotipos se atribuyen unas determinadas características a la mujer trabajadora como forma de justificar su sobreexplotación. Muchos son los estereotipos que se asocian a las mujeres en el mundo del trabajo:

Tienen menos dedicación a la empresa

Son sumisas, tienen capacidad de obedecer

Participan menos en las actividades sindicales

No están disponibles a viajar o a cambiar de residencia

No tienen capacidad de liderazgo

Son excesivamente emotivas

No pelean por salario

Utiliza poco las palabras dinero y poder

La mujer despedida aguanta y el hombre reacciona

Las mujeres en puestos de dirección son “hombres con falda”, son agresivas



Las mujeres que triunfan están solas y con problemas de relación  
Desempeñan mejor trabajos manuales, administrativos y de atención  
Desempeñan peor trabajos que requieran esfuerzos físicos

**Evaluación del impacto en función de género:** Examen de las propuestas políticas, para analizar si afectarán a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Evaluación global teniendo en cuenta el género:** Control de cualquier propuesta política para verificar que se hayan evitado sus posibles efectos discriminatorios y que se promueva la igualdad.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Feminización de la pobreza:** Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Formación profesional:** Toda forma de educación con vistas a la calificación para una profesión, un oficio o un empleo dados, o que proporciona las competencias exigidas para los mismos.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Horario flexible:** Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a horas trabajadas y los arreglos de rotaciones, turnos u horarios de trabajos diarios, semanales, mensuales o anuales.



(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Igualdad:** Es el principio que concede idénticos derechos a todos los seres humanos, con independencia de su raza, sexo, religión condición social, ideología o circunstancia personal.

**Igualdad formal:** Supone la prohibición normativa o legal de discriminar por razón de cualquier a una persona por razón de cualquier rasgo físico, psicológico o cultural. La igualdad formal garantiza legalmente los derechos humanos y de ciudadanía de cualquier ser humano.

**Igualdad de trato entre mujeres y hombres:** “El principio de 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”

(Art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

**Igualdad real:** Conjunto de medidas, políticas y acciones necesarias para que la igualdad sea efectiva, intentando transformar aquellos límites y obstáculos culturales, económicos, políticos y sociales.

**Igualdad de retribución:** “1.-Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

2.- La igualdad de retribución sin discriminación por razón de sexo, significa:

a) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida,

b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo”.

(Art. 141 del Tratado de la Unión Europea, según nueva formulación del mismo, así como de los constitutivos y actos conexos, realizada por el Tratado de Ámsterdam, firmado el 2 de octubre de 1.997 y en vigor desde el 1 de mayo de 1.999)

“El principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos que figura en el Art. 119 del Tratado y que, en lo sucesivo, se denominará principio de igualdad de retribución, implica para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo.



En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema deberá basarse sobre criterios comunes a los trabajadores masculinos y femeninos y establecerse de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo”.

(Art. 1 del Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos)

**Mainstreaming de género:** Integración de la perspectiva de género en el diseño, elaboración, e implementación de las políticas de género. El término también se traduce por transversalidad.

Es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

(Grupo de especialistas sobre mainstreaming creado por el Consejo de Europa 1995)

En la comunicación de la Comisión Europea sobre mainstreaming COM (96) 67 FINAL DE 21/02/96 afirma que el mainstreaming implica “la movilización de todas las medidas y políticas generales específicas con el propósito de lograr la igualdad teniendo en cuenta de forma activa y abierta en la etapa planificadora sus posibles efectos sobre las situaciones respectivas de hombres y mujeres (la perspectiva de género)”.

**Participación equilibrada:** Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, DO L 319).

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Planes de Igualdad de las empresas:** “Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.



(Art. 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

**Permiso parental:** Derecho individual –y en principio, no transferible- de todos los trabajadores, hombres y mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo del nacimiento o adopción de un hijo. (Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996. DO L 145 DE 19/6/1999).

**Permiso por maternidad:** Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y prácticas nacionales.

(Directiva 92/85/CEE del consejo, de 19 de octubre de 1992)

**Permiso por razones familiares:** Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares.

**Perspectiva de género:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbitos dados de una política.

**Presencia o composición equilibrada:** “Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

(Disposición Adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

**Prohibición de discriminación:** La prohibición de discriminación se extiende tanto a las discriminaciones directas como a las indirectas

**Recomendaciones y dictámenes:** son actos no vinculantes aprobados en el ámbito del Derecho Comunitario, por el Consejo o por la Comisión, que no entrañan obligación jurídica para los destinatarios. Revisten ante todo un significado político y psicológico. Pueden llegar a producir efectos jurídicos indirectos cuando crean las condiciones previas para medidas posteriores.

**Retribución:** “Se entiende por retribución, el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquier otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo”.

(Art. 2 del Tratado de la Unión Europea, según nueva formulación del mismo, así como de los constitutivos y actos conexos, realizada por el Tratado de Ámsterdam, firmado el 2 de octubre de 1.997 y en vigor desde el 1 de mayo de 1.999).



**Segregación en el trabajo / en el empleo:** Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Segregación horizontal:** Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Segregación vertical:** Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Sexo:** Características biológicas que distinguen al hombre de la mujer. Se refiere exclusivamente al ámbito de lo biológico y lo natural, a las diferencias biológicas entre personas, las que determinan la presencia del cromosoma X o Y en el cuerpo humano.

**Sistema de géneros:** Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a hombres y a mujeres,

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

**Trabajo de igual valor:** Se consideran trabajos de igual valor aquéllos a los que corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a capacidades (conocimientos, aptitudes e iniciativa), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidades (de mando o supervisión de personas, sobre la seguridad y el bienestar de las personas) y condiciones de trabajo.

**Techo de cristal:** Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes o de mayor responsabilidad.

**Violencia contra las mujeres/ violencia de género:** Designa todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino, que causa o es susceptible de causar a las mujeres



daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, e incluye las amenazas de tales actos y la restricción o privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida pública como privada”.

(Declaración sobre eliminación de la violencia contra las mujeres, ONU 1993)

**Violencia de género doméstica:** Según la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, “el objeto de la ley es actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad”.

(Art. 1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)





## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

---

<http://www.ine.es/>

<http://www.esade.es/>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea:  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/glossary/glossary\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/glossary/glossary_es.pdf)

Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos

Tratado de la Unión Europea

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

Declaración sobre eliminación de la violencia contra las mujeres, ONU 1993

<http://www.audem.com/>

[http://www.ub.es/cdona/esp/linies\\_esp.htm](http://www.ub.es/cdona/esp/linies_esp.htm)

<http://www.ugr.es/%7eiem/>

[http://www.sif.uji.es/index\\_es.php](http://www.sif.uji.es/index_es.php)

<http://webpages.ull.es/users/cem/>

[http://web.udl.es/arees/sied/Castella/inici\\_castella.shtml](http://web.udl.es/arees/sied/Castella/inici_castella.shtml)

<http://www.aeihm.org/>

<http://www.ucm.es/info/instifem/>

[http://portal.uam.es/portal/page/portal/UAM\\_ORGANIZATIVO/OrganosGobierno/VicerrectoradoInfraestructuraProm/Institutomujer](http://portal.uam.es/portal/page/portal/UAM_ORGANIZATIVO/OrganosGobierno/VicerrectoradoInfraestructuraProm/Institutomujer)

<http://www.uv.es/%7Eiued/>



<http://gramola.fyl.uva.es/suens/>

<http://wzar.unizar.es/siem/>

<http://www.ua.es/cem/>

2002 “La réconciliation entre vie professionnelle et vie familiale” dirigida por la Profa. Annick Masselot de la Universidad de Leeds, financiada por la Comisión Europea.

2001-02, “Las mujeres inmigrantes y la conciliación familia-empleo en España” realizada mediante convenio con la Dirección General de Mujer de la Comunidad de Madrid.

2005, TOBÍO CONSTANZA Mujeres que trabajan. Dilemas y estrategias, Editorial Cátedra, Madrid.

2005, TOBÍO CONSTANZA Mujeres que trabajan. Dilemas y estrategias, Editorial Cátedra, Madrid.











