



## LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO

La incorporación de la mujer en el mercado de trabajo es una realidad indiscutible, sin embargo a día de hoy la situación laboral entre los hombres y las mujeres no es igualitaria: siguen existiendo diferencias que hacen que las mujeres se encuentren en situación de discriminación frente a los hombres.

El acceso al empleo sigue siendo una de las primeras fuentes de discriminación de la mujer en el mercado de trabajo. La discriminación se encuentra en algunas ocasiones en los estados previos a la contratación (con las ofertas de empleo) y en otros en los propios procesos de selección.

Por otro lado, la incorporación de las mujeres en el mercado del trabajo no está acompañada de una diversificación de los tipos de empleo. Actualmente las mujeres se concentran mayoritariamente en determinados sectores de actividad (principalmente en el sector servicios) fuertemente feminizadas y que suelen ser puestos de trabajo menos valorados y peor retribuidos.

Otro aspecto donde encuentran dificultades es en la promoción en el trabajo y en la ocupación de los puestos de responsabilidad. Las posibilidades de promoción de las mujeres en puestos de responsabilidad en las empresas es muy inferior a la de los hombres, debido a los prejuicios existentes respecto a su capacidad para desempeñar unas determinadas funciones y por las escasas ayudas para conciliar la vida familiar con la laboral (hay que tener en cuenta que la distribución de las cargas familiares sigue recayendo mayoritariamente sobre las mujeres).

Finalmente, en algunos puestos de trabajo, a pesar de realizar las mismas funciones, la mujer y el hombre no cobran lo mismo, existiendo una desigualdad salarial que perjudica a la mujer trabajadora.

Con todo lo expuesto es evidente que aún nos queda mucho para alcanzar la igualdad real de todos los/as trabajadores/as.



**Desde Mujeres Jóvenes-Lilith presentamos la siguiente resolución:**

- Apostamos por la adopción de medidas de acción positiva que impulsen el acceso a las mujeres a los puestos de trabajo así como a la promoción hacia los cargos de responsabilidad dentro de las empresas.
- Apostamos por la eliminación de aquellos factores en los sistemas de acceso, ascenso y promoción que puedan ir en contra del principio de igualdad.
- Es imprescindible el establecimiento de horarios flexible para los/as trabajadores/as para poder compatibilizar la carga laboral con la familiar.
- La flexibilización de horarios para la conciliación familiar debe aplicarse también a los hombres. El motivo es que se está demostrando que, en algunos casos, la conciliación ha sido una trampa para las mujeres, ya que son ellas las que piden reducción de la jornada, son ellas las que vuelven al hogar y son ellas las que trabajan en precario, perdiendo así oportunidades de mejora laboral.
- Debemos seguir luchando para avanzar en la igualdad real en la remuneración del trabajo.
- Promoveremos la adopción de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que prevengan el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar en procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objetos del mismo.
- Por último, defenderemos la adopción de medidas de protección frente al despido por maternidad que refuercen lo ya establecido legalmente, así como el establecimiento de ayudas para el cuidado de hijos/as menores ya sean guarderías abiertas las 24 h al día, centros de infancia en las empresas...