

# DERECHO AL TRABAJO Y DISCRIMINACIÓN, OTRO ÁMBITO DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

*Data de submissão: 29/11/2023*

*Data de aceite: 02/01/2024*

**Ximena María Torres Sánchez**

Universidad Técnica Particular de Loja.  
Departamento de Ciencias Sociales y  
Políticas.  
Loja-Ecuador.  
<https://orcid.org/0000-0003-4867-7742>

**RESUMEN:** El reconocimiento de los derechos fundamentales de las mujeres, es una temática de gran trascendencia, principalmente, en el marco de desenvolvimiento de los Estados democráticos en donde estas normas prevalecen y cuentan con un amplio reconocimiento de principios, derechos y garantías. La discriminación en el ámbito laboral en contra de la mujer embarazada, conlleva diversas situaciones de violencia que dificultan el libre desarrollo de este grupo, de ahí la importancia de afirmar la discusión en cuanto a la defensa del derecho a la no discriminación, en una estructura trascendental como la del trabajo. Este trabajo analiza el marco teórico respecto de la violencia contra la mujer desde la perspectiva feminista, más adelante se enlistan aquellos instrumentos internacionales que amparan estos

derechos, finalmente se profundiza en los estándares de derechos establecidos para el amparo de la mujer en el campo laboral. Finalmente, el análisis se centra en reflejar una realidad que dista bastante de lo contemplado por la normativa internacional, por cuanto las estadísticas denotan que la discriminación contra la mujer en ámbitos laborales sigue latente en las estructuras de la sociedad.

**PALABRAS CLAVE:** Derechos humanos; discriminación; trabajo; mujer; estándares

### RIGHT TO WORK AND DISCRIMINATION, ANOTHER AREA OF VIOLENCE AGAINST WOMEN

**ABSTRACT:** The recognition of the fundamental rights of women is an issue of great importance, mainly in the framework of development of democratic States where these norms prevail and have broad recognition of principles, rights and guarantees. Discrimination in the workplace against pregnant women entails various situations of violence that hinder the free development of this group, hence the importance of affirming the discussion regarding the defense of the right to non-discrimination, in a structured

transcendental like that of work. This work analyzes the theoretical framework regarding violence against women from a feminist perspective; later, those international instruments that protect these rights are listed; finally, it delves into the standards of rights established for the protection of women in the workplace. Finally, the analysis focuses on reflecting a reality that is quite far from what is contemplated by international regulations, since statistics show that discrimination against women in workplaces is still latent in the structures of society.

**KEYWORDS:** Human rights; discrimination; job; women; standars

## 1 | INTRODUCCIÓN

La lucha por la defensa de derechos laborales de las mujeres es abordada desde varios enfoques del feminismo, así desde la perspectiva feminista relacional o feminismo de la diferencia se promovió la apertura del mercado laboral a las mujeres mediante la búsqueda de la modificación del derecho “de manera que éste asegure a las mujeres la igualdad de oportunidades sin que ellas sacrifiquen su identidad femenina. En un orden jurídico de este tipo, los valores masculinos y femeninos tendrían la misma importancia” (Emmenegger, 2000, p. 1 -12).

En el ámbito laboral, se han identificado tres problemas importantes que se constituyen en barreras que impiden que la mujer alcance los estándares internacionales sobre igualdad y no discriminación. El primer problema que impide a la mujer el alcance de la igualdad de derechos laborales, surge por la dificultad en el acceso de la mujer a los puestos de trabajo.

Desde la teoría feminista y el activismo social se ha hecho visible, la existencia de una desventaja histórica razonable, que como primer gran problema genera un desequilibrio desfavorable para la mujer, lo que dificulta su acceso a puestos de trabajo en igualdad de condiciones. Por tal, se identifica la atribución de esferas de desenvolvimiento específicas, acordes a las características biológicas tanto para el hombre como para la mujer, relacionando caracteres de fuerza, virilidad y soporte económico del hogar; y, rasgos de sensibilidad, vulnerabilidad, cuidado del hogar, respectivamente.

El segundo problema, es la desigualdad en cuanto a la remuneración percibida por la misma labor realizada, así “las mujeres ganan aproximadamente un 77 por ciento de lo que ganan los hombres”, este patrón sistemático de infravaloración del trabajo femenino, se repite de manera generalizada a lo largo de los países a nivel mundial y se denomina como “brecha de remuneración basada en el género” (OIT, 2016). Además de ello, las mujeres siguen asumiendo las responsabilidades propias de un rol históricamente asignado, en cuanto al cuidado de los hijos y cumplimiento de tareas domésticas en el hogar, lo cual implica para las mujeres redoblar esfuerzos en función de cumplir a cabalidad con todas las responsabilidades asignadas.

El tercer problema que refleja discriminación contra la mujer en el ámbito laboral se ha denominado techo de cristal, este término alude a la especie de barrera invisible con la que

se encuentran las mujeres para acceder a cargos de liderazgo o de mayor responsabilidad. Dichas barreras implican además que, las mujeres realicen un doble esfuerzo para equiparar la remuneración masculina, de ahí que los reconocimientos laborales y mayor visibilidad sea masculina. Según Wirth “Las disparidades de remuneración derivadas de la segregación ...perpetúan la imagen de la mujer como trabajadora de segunda” (Wirth, 2002, p. 23-24).

Sin duda los grandes avances alcanzados gracias a las teorías feministas, fueron conducentes a grandes conquistas, entre las cuales se destaca no solo la incursión de las mujeres al ámbito laboral, espacio tradicionalmente ocupado por los hombres, sino además el lograr mayor visibilidad de la estructura de discriminación arraigada, que acompaña a la historia de la humanidad, lo que visibiliza una más de las desigualdades que entre hombre y mujer.

Estos avances se han visto acogidos de manera progresiva en el derecho positivo, conduciendo la tendencia al alcance de importantes avances en materia de derechos laborales, no obstante, la realidad que denotan las estadísticas nos distancia de una verdadera justicia social en este importante ámbito. En el presente trabajo se exploran los aspectos conceptuales del derecho al trabajo en un entorno de no discriminación, se abordan los avances normativos sobre no discriminación en entornos laborales lo que abarca la condición de embarazo, más adelante se hace una aproximación a los estándares desarrollados por el Sistema Regional Interamericano de Derechos Humanos, y, finalmente se analizan estadísticas vigentes sobre el tema.

## **2 I EL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO EN UN ENTORNO DE NO DISCRIMINACIÓN**

Históricamente el derecho al trabajo recayó a decir de Pisarello (2007) en el “universalismo usurpador, porque en nombre de la igualdad y del carácter universal de los derechos tiende a negarlos a quienes no responden a la imagen dominante del sujeto de los derechos [...]una imagen a la que no responden las mujeres” (p. 51-52). Así pues, tras amplios procesos reivindicatorios, al adscribirse el derecho al trabajo dentro del derecho a la no discriminación; ambas potestades se han convertido en las principales banderas para la exigibilidad y reivindicación femenina.

En tal virtud, la lucha por la defensa de los derechos laborales de las mujeres, ha sido abordada desde varios enfoques del feminismo, siendo desde la perspectiva feminista relacional o de la diferencia, desde donde se promovió la exigibilidad tanto para la apertura del mercado laboral a las mujeres, como para la modificación del derecho, “de manera que éste asegure a las mujeres, la igualdad de oportunidades sin que ellas sacrifiquen su identidad femenina; en un orden jurídico de este tipo, los valores masculinos y femeninos tendrían la misma importancia” (Emmenegger, 1999-200, p. 5). Por otra parte, la perspectiva

feminista socialista puso en evidencia al trabajo doméstico de la mujer “y la funcionalidad de una familia organizada a partir de otorgar el papel instrumental a los hombres y el expresivo a las mujeres” (Marugán y Miranda, 2018. p. 243).

En tanto la concepción del derecho fundamental al trabajo, ha conllevado la consolidación de derechos con repercusiones directas en la vida femenina, se destacan dos efectos trascendentales para la mujer trabajadora; primero, se fortalece la noción de que, la individuo tiene las mismas capacidades masculinas para desenvolverse en el ámbito laboral rompiendo con toda clase de estereotipos -por los cuales históricamente se había determinado que su rol específico estaba en el hogar para el cuidado de los hijos-; segundo, el empoderamiento de derechos, ya que el trabajo permite a todo ser humano, el acceso a recursos económicos propios, lo que además promueve su adecuada interrelación en la sociedad.

No obstante, a pesar de que el derecho fundamental al trabajo, ha sido una de las principales conquistas femeninas, lo cual resulta evidente en las normativas constitucionales de los estados democráticos; prevalecen en este ámbito, diversas circunstancias que impiden la consolidación final de este derecho, que tiende a perpetuar la existencia de un patrón sistemático de discriminación. Así pues, en el ámbito laboral se han identificado tres problemas específicos de discriminación hacia la mujer; primero, en el acceso a una plaza laboral; segundo, la brecha salarial; y, tercero el impedimento para asumir cargos de mayor jerarquía, lo que se ha denominado techo de cristal.

Tales problemas toman como punto de partida la arraigada discriminación por el trabajo femenino que ha caracterizado a las sociedades patriarcales; motivo por el que, se infravalora a la mujer y se hace evidente la existencia de estereotipos articulados a esencialismos, que han relacionado a la mujer con el cuidado dentro de una esfera doméstica, ya que, todas las “mujeres en un momento determinado de su vida se ven obligadas a ocuparse tanto del cuidado de sus hijos/as menores, como de sus padres y suegros mayores” (Marugán y Miranda, 2018, p. 264). En este sentido Wirth (2002) hace referencia a las altas y bajas que experimenta la mujer en el ámbito laboral con un denominado patrón, en donde “ingresa en la población activa, deja su trabajo para cuidar de la familia, busca otro trabajo, y se retira” (p. 27), lo que influye de manera directa con su estabilidad en el campo ocupacional y salario.

A las barreras antes señaladas, se suman circunstancias adicionales que empeoran la realidad laboral femenina, las que se producen principalmente cuando la mujer se encuentra embarazada; en tal situación, los actos discriminatorios y de segregación se multiplican. En este sentido, se ejerce presión laboral que se refleja en acoso, menosprecio e infravaloración de la labor realizada de modo que la persona sienta temor por su estabilidad laboral y se vea obligada en muchos casos al abandono del trabajo; dependiendo de la situación, podría no extenderse la contratación o se recurre al despido.

Por lo tanto, el análisis de este derecho fundamental, permite evidenciar a nivel de

critérios judiciais y desarrollo normativo, posibles fases de evolución que pueden ser; primero, “de marcada inspiración paternalista, que sobre la base del hecho biológico de la maternidad da lugar a la proliferación de normas prohibitivas dirigidas a la protección de la mujer y al establecimiento de obligaciones a los empleadores”; segundo, “protección de la maternidad justificada en un hecho diferencial, en donde la maternidad deja de ser una aplicación del principio inspirador del ordenamiento jurídico social y se transforman en normas dispositivas de aplicación estricta”; y, tercero, un momento final en donde la maternidad “no ha de conllevar un perjuicio para la trabajadora, ni para la empresa y donde debe producirse una socialización de costes” (Romero, 2018, p. 100 - 101).

El proceso evolutivo antes señalado, en su primera fase, conduce a la generación del denominado *mobbing* maternal, que se traduce en “el acoso sistemático contra las mujeres embarazadas” quienes ven peligrar sus puestos de trabajo o son sometidas a humillaciones y malos tratos, por el hecho de encontrarse en estado de gestación; de ahí que, el objetivo de esta discriminación, también pretende “ejemplificar con el acoso, a las demás mujeres dentro de un entorno, sobre las consecuencias que acarrea el embarazo” (El *mobbing*, 2018).

### 3 I LEGISLACIÓN INTERNACIONAL

En el marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH), y con miras a erradicar, sancionar y prevenir estas prácticas de arraigada discriminación estructural, se han desarrollado una serie de instrumentos jurídicos para combatir esta problemática social y estructural.

Se debe tomar en consideración, que estas normativas se sientan sobre la base de instrumentos jurídicos que, dadas los antecedentes históricos mundiales de procesos hegemónicos, colonización, conquistas, entre otros, han derivado en el reconocimiento de la existencia de desigualdades y discriminación en la sociedad, y la necesidad de implementar una protección normativa reforzada para encaminar su erradicación. A saber:

- Convenio número 003 OIT, sobre la protección de la maternidad (1919)
- Convenio 100 OIT, sobre igualdad de remuneración (1951)
- Convenio 103 OIT, sobre la protección de la maternidad revisión del C003, (1952)
- Convenio 102 OIT, sobre la seguridad social (1952)
- Convenio 111 OIT, sobre la discriminación, empleo y ocupación (1958)
- Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza (1962)
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1969)

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), (1981)
- Convenio 156 OIT, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981)
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer denominada Belém do Pará (1994)
- Plataforma de Acción de Beijing (1995)
- Declaración de la OIT, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en 1998 y enmendada en 2022
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación, (1999)
- Convenio 183 OIT, sobre la protección de la maternidad (2000)
- Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad (2004)
- Decisión del Consejo de Administración para encomendar incorporar la perspectiva de género en la cooperación técnica (2005)
- Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente (2009)
- Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025 (2022)
- Programas de Trabajo Decente por País (PTDP)

Los instrumentos y programas que anteceden, muestran en primer lugar la constatación de la existencia de una desigualdad histórica en el ámbito laboral general, de manera puntual, la afectación por discriminación en cuanto a la mano de obra femenina resulta evidente cuando se verifica la insistencia de incorporar el enfoque de género, que, aunque en la actualidad abarca a una amplitud de grupos diversos, sus promotoras fueron sin duda los grupos feministas.

En segundo lugar, resulta claro que, ante la constatación de este contexto de desigualdad, los esfuerzos encaminados por entidades internacionales especializadas son importantes, de ahí que su trabajo articulado con los estados en general promueve esfuerzos tendientes a mejorar este contexto. Sin embargo, se debe tomar en cuenta que, desde el punto de vista de la gestión del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, el compromiso para cumplir tales instrumentos en materia laboral, dependerá de la adscripción de los estados al sistema mediante la ratificación.

#### **4 | DEFINICIÓN DE ESTÁNDARES INTERNACIONALES SOBRE EL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO EN UN ENTORNO DE NO DISCRIMINACIÓN**

Los estándares de derechos se constituyen en una especie de guía orientadora,

que permite determinar el nivel de alcance de un ordenamiento jurídico en respuesta a las necesidades imperantes de las sociedades democráticas, y cuya aplicabilidad, conduce hacia una real vigencia de derechos fundamentales. En esta línea, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2015) ha considerado la realidad del continente; desde donde se deriva, la prevalencia de desigualdad y dificultad en el acceso a la justicia; por lo tanto, se señala que “el desarrollo jurídico de estándares [...] debe estar acompañado por esfuerzos de los Estados de ponerlos en práctica” (p. 13); dicho de otro modo, la estipulación de estándares cobra sentido, en tanto en cuanto, los estados lo consideren en los pronunciamientos judiciales.

En consonancia con el derecho fundamental establecido y tomando en consideración el desarrollo doctrinario y jurisprudencial del sistema interamericano, toman especial relevancia los principios a la igualdad y no discriminación, que además de estar estipulados en instrumentos jurídicos convencionales, se han dispuesto en documentos regionales temáticos, desde donde se procede a seleccionar estándares jurídicos para el análisis, cuyo sustento casuístico es compatible con la temática del presente artículo:

- a. El vínculo estrecho entre los problemas de discriminación y violencia contra las mujeres

La Relatoría de la Comisión Interamericana, manifiesta que la violencia “tiene raíces en conceptos sobre inferioridad de la mujer, preestablecidos de manera estructural, a modo de costumbres” (Corte Interamericana, 2017, p. 6), de tal manera la consideración del estándar permite sustentar la existencia de patrones estructurales de discriminación que derivan en violencia. En esta misma línea, la discriminación que se ejerce en el derecho al trabajo desde la perspectiva de la mujer gestante, se relaciona con su asociación histórica a roles clásicos que establecen una división sexual laboral.

En este sentido la jurisprudencia del sistema interamericano se ha manifestado sobre aquellos tipos y regímenes que “tienen un impacto desproporcionado en las mujeres”, al referirse en el Informe de Admisibilidad del caso Tellez Blanco Vs. Costa Rica (2007), a las labores de cuidado en donde las denominadas tías sustitutas se encontraban sometidas a extenuadas jornadas laborales de 24 horas; así también, en el caso Rosendo Cantú y otra Vs. México se señala que “la violencia es una forma de discriminación que impide el goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre” (Corte Interamericana, 2017: 40). Los casos anotados entre otros, se constituyen en el cimiento del sistema, que a modo de jurisprudencia debe ser considerada para resolver casos suscitados en contextos nacionales; y para el presente análisis, se apunta como un referente a ser constatado.

- b. La obligación de los estados de actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar todos los actos de violencia contra las mujeres; y, garantizar la disponibilidad de mecanismos judiciales efectivos

Respecto del estándar cabe enfatizar en la importancia de una debida actuación estatal que, en concordancia con la justicia de género conduzca al alcance de medidas

eficientes y eficaces para contrarrestar “la existencia de prejuicios y estereotipos sobre el rol social de las mujeres” (Corte Interamericana, 2019, p. 52). El sustento del estándar se articula en casos como Veliz Franco y otros Vs. Guatemala, en donde algunos funcionarios responsables de la investigación emitieron declaraciones sexistas sobre la forma de vestir, vida social y creencias religiosas de la víctima incumpliendo el deber de una debida diligencia; caso Velásquez Paiz y otros Vs. Guatemala, en donde se ha manifestado que la discriminación que emana de los estereotipos puede conducir a “la ausencia de una investigación profunda y efectiva”; que en el caso, “trasladó la culpa de lo acontecido a la víctima y a sus familiares” (Corte Interamericana, 2019, p. 56).

c. El deber de los órganos legislativos, ejecutivos y judiciales, de analizar mediante un escrutinio estricto todas las leyes, que puedan tener en su aplicación un impacto discriminatorio en las mujeres

La importancia del estándar, se deriva de la responsabilidad de los estados para procurar una protección concreta en contra de la discriminación; en este sentido el caso Fernández Ortega y otros Vs. México se señala la existencia de documentos internacionales que “resultan útiles para precisar y dar contenido a la obligación estatal reforzada de investigarlos” (Corte Interamericana, 2017, p. 62); en esta misma línea, en el caso Masacres de Río Negro Vs. Guatemala también se resalta que la responsabilidad estatal “no se deriva solamente de la Convención Americana [...] también se desprende de otros instrumentos interamericanos en la materia” (Masacres de Río Negro, 2012, p. 42 - 43); así pues, la consideración del estándar, promueve además el cumplimiento de una serie de principios procesales.

## **5 | ESTADÍSTICAS SOBRE MUJERES EMBARAZADAS EN ENTORNOS LABORALES**

Las estadísticas se muestran con datos de orden internacional, así de acuerdo los datos del blog de la Organización Internacional del Trabajo (2023) se señala sobre este último año que, en categorías profesionales, se contempla que “las mujeres en puestos directivos y mandos intermedios era inferior al 35% en la mitad de los países del mundo”. De igual manera la brecha salarial sigue latente, esto debido a que se mantienen factores como: la discriminación para el acceso laboral, la dedicación de las mujeres a tareas domésticas, las interrupciones de la vida profesional por motivo de maternidad o cuidado de algún integrante de la familia, y la desigualdad salarial.

Otro dato interesante es que “más del 80% de los países tienen una brecha salarial de género de al menos el 5% para los profesionales de las ciencias y la ingeniería y los profesionales de la salud”, y de que “las diferencias salariales entre hombres y mujeres son muy elevadas en uno de cada cuatro países para los profesionales de la ciencia y la ingeniería” (Blog OIT, 2023).

Esto tomando en cuenta que ya se presenta un desequilibrio para el acceso a la educación en igualdad, y que ello deja menos cualificada a las mujeres para las actividades laborales, sin embargo, en cuanto a la brecha salarial, que no depende de la mujer, sino de quienes se encuentran en puestos de jerarquía, denota los efectos que produce la persistente discriminación en nivel estructural laboral.

De manera general, al conocer estas estadísticas es claramente visible la existencia de discriminación laboral en contra de las mujeres, sin embargo, resulta difícil dar fe, de la situación que aqueja a la mujer en estado de gestación. De ahí la necesidad de que se aborde desde las instancias pertinentes estudios estadísticos que permitan conocer a ciencia cierta los derechos vulnerados en las mujeres gestantes.

Finalmente, se concluye que la discriminación por motivo de embarazo se torna en una realidad que afecta de manera explícita a las mujeres gestantes, esta presión laboral se refleja en acoso, menosprecio e infravaloración de la labor realizado por la mujer, durante el postparto la pérdida de derechos se constituye en la negación de las horas de lactancia, mayor carga de trabajo y trato verbal discriminatorio. Esta forma de acoso se traduce en violencia de género ya que el perjuicio causado en el desempeño laboral de la mujer con motivo del embarazo, desemboca en serias dificultades para que la persona en el acceso a un puesto de trabajo, o al estar empleada mantener estabilidad laboral y que logre ascender o promocionarse en su carrera.

## REFERENCIAS

Blog OIT, (2023). *Igualdad de retribución por un trabajo de igual valor: ¿en qué situación nos encontramos en 2023*. <https://ilostat.ilo.org/es/equal-pay-for-work-of-equal-value-where-do-we-stand-in-2023/>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos, (2015). *Estándares jurídicos vinculados a la igualdad de género y a los derechos de las mujeres en el sistema interamericano de derechos humanos: desarrollo y aplicación. Actualización del 2011-2014*. <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EstandaresJuridicos.pdf>

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017). Cuadernillo de Jurisprudencia No. 4: Género. <https://oig.cepal.org/sites/default/files/cuadernillojurisprudenciacidh.pdf>

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2019). Cuadernillo de Jurisprudencia No. 14: Igualdad y no discriminación. <http://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo14.pdf>

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Masacres de Río Negro VS. Guatemala. Sentencia de 4 de septiembre de 2012. [http://www.corteidh.or.cr/cf/jurisprudencia2/ficha\\_tecnica.cfm?nid\\_Ficha=224&lang=es](http://www.corteidh.or.cr/cf/jurisprudencia2/ficha_tecnica.cfm?nid_Ficha=224&lang=es)

El mobbing. (2018). *Mobbing maternal*. <http://www.elmobbing.com/mobbing-maternal-acoso-laboral>

Emmenegger S. (1999-2000). Derecho y Discriminación de la Mujer: Perspectivas de Género en derecho. *Anuario de derecho Penal*, (1999-2000), (pp. 37-48). [https://www.unifr.ch/ddp1/derechopenal/anuario/an\\_1999\\_05.pdf](https://www.unifr.ch/ddp1/derechopenal/anuario/an_1999_05.pdf)

Marugán, B. y Miranda, M. (2018). *Feminismos: una mirada desde la sociología*. Ediciones Complutense.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). La igualdad de remuneración como solución a la discriminación basada en el sexo. <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/discrimination/tackling-sex-discrimination-through-pay-equity#introduction>

Pisarello, G. (2007). *Los derechos sociales y sus garantías*. Trotta.

Romero, A. (2018). La Regulación Laboral y de Seguridad Social de la maternidad a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En *Trabajo, Género e Igualdad. Un estudio jurídico-laboral tras diez años de la aprobación de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. (pp.99-136). Editorial Aranzadi, S.A.U.

Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (2015). *Las mujeres y el futuro del trabajo Beijing + 20 y años siguientes*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_348089.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_348089.pdf)

Wirth, L. (2002). *Romper el Techo de Cristal. Las mujeres en puestos de dirección*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.