

Grado en Administración y Dirección de Empresas

Trabajo Fin de Grado

MUJER Y MERCADO DE TRABAJO: DESIGUALDAD LABORAL Y TECHO DE CRISTAL

Autora: Naiara de Domingo Larrión

Directora: M. Teresa Espí Guzmán

Donostia-San Sebastián, a 28 de enero de 2019

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| ÍNDICE | 2 |
| ÍNDICE DE TABLAS | 4 |
| INTRODUCCIÓN | 5 |
| 1. GÉNERO Y DESIGUALDAD DE GÉNERO | 7 |
| 1.1. El género como construcción social | 7 |
| 1.2. Desigualdad de género: el patriarcado | 7 |
| 1.2.1. Desigualdad en el ámbito familiar | 9 |
| 1.2.2. Desigualdad en el ámbito educativo | 11 |
| A. Formación Profesional | 13 |
| B. Educación Universitaria | 14 |
| 1.2.3. Desigualdad en los medios de comunicación | 15 |
| 1.3. La igualdad de género como objetivo de la legislación | 17 |
| 1.3.1. Ámbito internacional | 17 |
| 1.3.2. Ámbito estatal | 19 |
| 1.3.3. País Vasco | 20 |
| 2. DESIGUALDAD EN EL MERCADO LABORAL | 22 |
| 2.1. Participación en el mercado de trabajo | 23 |
| 2.1.1. Actividad | 23 |
| 2.1.2. Paro | 24 |
| 2.2. Condiciones de trabajo | 26 |
| 2.2.1. Tipos de jornada y contrato: ocupación a tiempo parcial y temporalidad | 26 |
| 2.2.2. Segregación laboral | 28 |
| A. Segregación horizontal | 28 |
| B. Segregación vertical | 29 |
| 2.2.3. Condiciones salariales | 30 |
| 3. PRESENCIA FEMENINA EN CARGOS Y ÓRGANOS DE PODER | 33 |
| 3.1. Descripción de la situación | 33 |
| 3.2. Causas de esta desigualdad: techo de cristal | 37 |
| 4. ESTUDIO EMPÍRICO | 40 |
| 4.1. Objetivos y metodología | 40 |
| 4.2. Análisis: experiencia personal y percepción de la realidad | 41 |

| | |
|---|-----------|
| 5. CONCLUSIONES | 44 |
| BIBLIOGRAFÍA sigue sin estar hecha de acuerdo con las normas APA | 46 |
| ANEXO I: GUION PARA LA ENTREVISTA | 49 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Usos del tiempo por sexo y actividad | 9 |
| Tabla 2: Tasas de abandono escolar temprano por sexo | 12 |
| Tabla 3: Porcentaje de alumnado de ESO que repite por curso por sexo, curso??? | 12 |
| Tabla 4: Alumnado de FP según nivel, sexo y familia profesional, curso 2015-16..... | 13 |
| Tabla 5: Alumnado universitario por sexo y ámbito de estudio, curso 2015-16 | 15 |
| Tabla 6: Tasas de actividad por sexo | 23 |
| Tabla 7: Tasa de actividad femenina por grupo de edad | 23 |
| Tabla 8: Tasas de actividad femenina por nivel de formación | 24 |
| Tabla 9: Tasas de paro por sexo | 24 |
| Tabla 10: Tasas de paro femenino por grupo de edad | 25 |
| Tabla 11: Tasas de paro femenino por nivel de formación | 25 |
| Tabla 12: Distribución de la ocupación por tipo de jornada y sexo. | 26 |
| Tabla 13: Distribución de los motivos de la jornada parcial por sexo..... | 27 |
| Tabla 14: Distribución de excedencias para el cuidado de hijos o familiares por sexo | 27 |
| Tabla 15: Distribución de asalariados según la duración del contrato y sexo | 28 |
| Tabla 16: Distribución de la ocupación masculina y femenina por rama de actividad | 29 |
| Tabla 17: Distribución de la ocupación masculina y femenina por nivel | 30 |
| Tabla 18: Ganancia media anual por trabajador..... | 31 |
| Tabla 19: Ganancia media por hora según tipo de jornada y sexo | 31 |
| Tabla 20: Ganancia media anual por trabajador según tipo de jornada y sexo..... | 31 |
| Tabla 21: Ganancia media anual por trabajador según rama de actividad y sexo | 32 |
| Tabla 22: Ganancia media anual por trabajador según nivel de ocupación y sexo. | 32 |
| Tabla 23: Participación de la mujer en órganos superiores y altos cargos en la Administración General del Estado | 34 |
| Tabla 24: Participación de la mujer en órganos de poder y altos cargos de las empresas del Ibex 35..... | 34 |
| Tabla 25: Participación de la mujer en Consejos de Administración de las empresas del Ibex | 35 |
| Tabla 26: Participación de la mujer en altos cargos de la Administración..... | 35 |
| Tabla 27: Participación de la mujer en el Sistema Judicial..... | 36 |
| Tabla 28: Participación de la mujer en el Sistema Universitario..... | 36 |

INTRODUCCIÓN

El tema del que trata este Trabajo de Fin de Grado es la desigualdad de género dentro del mercado laboral, especialmente en cuanto a la presencia de la mujer en cargos importantes y puestos de responsabilidad.

Nos encontramos en un periodo de cambio empresarial donde las organizaciones enfocan sus objetivos a la creación de valor social, lo que implica que en las organizaciones no debería tener cabida ningún tipo de discriminación; tampoco una discriminación en contra de la mujer: ni a la hora de acceder a un empleo, ni en cuanto a las condiciones de trabajo, ni a la hora de acceder a puestos de poder.

Sin embargo, a pesar de los avances que se están produciendo en nuestra sociedad en materia de igualdad de género, aún podemos observar la grave situación de desigualdad existente en muchos ámbitos, incluido el laboral; y, dentro de él, vemos que aún es mínima la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad. El “techo de cristal” es un tema más que recurrente en las publicaciones de la prensa. Su existencia, además de vulnerar los derechos fundamentales de las mujeres, genera una importante pérdida de capital humano para nuestra economía.

Como mujer que soy, es un tema que me influye directamente y que podría afectarme en un futuro. Por ello considero que es muy relevante para mí, y para el resto de mujeres, realizar un estudio en el que pueda profundizar en esta cuestión y poder llegar a posibles respuestas.

Por estas razones, me ha parecido interesante realizar un estudio que ahonde en esta temática: su dimensión, así como los factores y ámbitos sociales que la generan. Más concretamente, he querido conocer los factores e instituciones sociales que contribuyen a la creación del género y de la desigualdad, es decir, la situación de la mujer en importantes ámbitos como el familiar, educativo o el de los medios de comunicación. También, he querido analizar su situación en el mundo laboral y, dentro de ese mundo, ver que ocurre en cuanto a la oportunidad de ascender a puestos de responsabilidad y en cuanto a las motivaciones que llevan a algunas mujeres a luchar por conseguir dichos puestos y promocionar en las jerarquías de las organizaciones. Todo ello habría de servir para poder apuntar algunas acciones orientadas a reducir el grado de desigualdad existente actualmente.

Con este fin he llevado a cabo un análisis teórico y empírico. De cara a la elaboración del trabajo teórico, he revisado bibliografía relevante sobre la cuestión: manuales, monografías y artículos académicos sobre el tema. También he analizado a lo largo del trabajo datos estadísticos que apoyan y argumentan las cuestiones que voy abordando y muestran la situación de la mujer en importantes ámbitos de nuestra sociedad: familia, educación, trabajo, etc. Por último, he querido profundizar en el conocimiento de las barreras que dificultan el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad en las empresas y organizaciones realizando una entrevista en profundidad a una mujer con experiencia, que actualmente ocupa un alto cargo dentro de una organización, y cuya visión de este tema permite complementar todo lo visto en la parte más teórica de este trabajo.

El resultado de todo ello se presenta en este informe que ha quedado estructurado en cuatro grandes capítulos, más un último en el que se recogen las conclusiones obtenidas. En el primero, se analiza el concepto de género como construcción social, la desigualdad que subyace en una sociedad patriarcal, así como el papel que desempeñan distintas instituciones sociales en esa construcción del género y la desigualdad. En el segundo capítulo, se presenta la realidad de la ocupación femenina en nuestro mercado de trabajo, abordando específicamente en un capítulo posterior la desigualdad que se genera a la hora de ocupar puesto de poder y responsabilidad. Por último, en el cuarto capítulo, se recoge el estudio empírico realizado.

1. GÉNERO Y DESIGUALDAD DE GÉNERO

1.1. El género como construcción social

Se llama sexo al conjunto de diferencias naturales entre el hombre y la mujer que nos permiten calificar a un individuo bien como masculino, bien como femenino.

Ahora bien, cuando hablamos de género, no entendemos las características biológicas que distinguen la condición de mujer o de varón, sino las construcciones sociales que se han edificado sobre esas diferencias biológicas y ahí caben las diferencias y desigualdades socioculturales.

La experiencia histórica demuestra que esta desigualdad y ciertas diferencias “naturales” no han sido más que construcciones sociales, formas de vida sustituibles por otras. La incorporación de la mujer al mercado laboral y a la vida pública ha demostrado que prácticamente no hay diferencia de capacidad con el varón para ocupar posiciones y desempeñar papeles que anteriormente eran negados a las mujeres. Sin embargo, en nuestra sociedad se admite que los hombres son más violentos, se arriesgan más, inhiben más sus sentimientos, comunican menos sus intimidades, etc. También se admite que las mujeres son más intuitivas, más miedosas y más tenaces. Y todo ello no es más que el producto de una sociedad cuyos valores y estructuras admiten y recrean esas diferencias.

Al no tener carácter innato, las desigualdades de género han de ir siendo asimiladas por la persona en un proceso de socialización y aprendizaje que es más intenso durante los primeros años de su vida. A lo largo de la socialización los valores de la masculinidad y feminidad atribuidos a cada sexo son incorporados y reproducidos como si de una segunda piel se tratara, generando estilos de vida, expectativas, actitudes e identidades sociales diferenciales que forman el núcleo de los sistemas de regulación social. (Pastor, 1998) en Ramos, Barberá y Sarrió (2003).

Son agentes importantes en esta construcción: la familia, la iglesia, la escuela, los grupos de iguales y los mass media. Bajo presión de estos agentes, se genera la interiorización de rasgos de personalidad propios de cada género.

1.2. Desigualdad de género: el patriarcado

La mayor parte de las sociedades conocidas han sido patriarcales, dando privilegio al varón en el reparto de papeles y posiciones, argumentando ideológicamente que es “natural” (tesis naturalista) o incluso que así ha sido dispuesto en el orden divino (tesis teológica).

Si nos remontamos a la antigua Grecia, tendríamos como ejemplo a la diosa griega Afrodita, conocida por hacer valer sus encantos corporales para tener éxito en sociedad. Hacer que brille el atractivo erótico para levantar el deseo del varón es un arma de mujer que a su vez se vuelve en una sumisión al estatus-rol femenino establecido por el patriarcado.

Atenea, por otro lado, diosa de la guerra, la ciencia y el arte, imagen de mujer volcada en tareas profesionales, pero bajo el mandato varonil. O Hera, consorte de Zeus, que representa los papeles de esposa y madre. Muchas mujeres se aproximan a alguno de esos tres tipos puros de una forma global.

Más extendida que esta teoría clásica es la del patriarcalismo judeocristiano y su imagen tradicional de la mujer como madre o apoyo del varón, un orden simbólico que reproduce la dominación social masculina. Esas estructuras de dominación son mantenidas por las instituciones básicas como la familia, el Estado, la iglesia y la escuela.

Sin embargo, existen ejemplos que falsean la hipótesis del carácter natural de los rasgos genéricos varones y femeninos y sus respectivos papeles como bien mostró la antropóloga norteamericana Margaret Mead. Citaba la existencia de pueblos en los que los papeles sociales genéricos estaban repartidos de forma muy distinta a la que estamos acostumbrados. En la tribu polinésica Tchambuli, las mujeres se hacen cargo de la pesca, la agricultura y el comercio, mientras que los maridos viven en casas separadas en las que practican trabajos artesanales esperando a sus esposas. Las mujeres desarrollan una mayor iniciativa y son estas quién eligen a su marido, en cambio los hombres, son muy vulnerables y dependientes y compiten entre sí para que las mujeres se fijen en ellos y les elijan.

Siguiendo a Walby (1990) en (Giddens, 2010, p. 20), entendemos el patriarcado como un *“sistema de estructuras y prácticas sociales en el que los hombres dominan oprimen y explotan a la mujer”*. Estas estructuras y prácticas se dan en diversos ámbitos de la sociedad, de modo que es posible hablar de que el patriarcado posee múltiples dimensiones entre las que se da una importante interacción. Destacarían especialmente:

1. *Las relaciones de producción en el hogar*: El trabajo doméstico no remunerado de la mujer es expropiado por su marido.
2. *El trabajo remunerado*. En el mercado laboral, las mujeres se ven apartadas de ciertos tipos de trabajos, perciben un salario menor y quedan segregadas en los empleos de menor cualificación.
3. *EL Estado patriarcal*. En sus políticas y prioridades, el Estado muestra un sesgo sistemático que favorece a los intereses patriarcales.
4. *La violencia masculina*. Aunque se suele considerar que la violencia masculina se compone de actos individuales, sigue ciertas pautas y es sistemática. La mujer la sufre de forma cotidiana y las consecuencias que tiene para ella están tipificadas. Y realmente, el Estado, y la sociedad en su conjunto, perdona esta violencia cuando no se decide a intervenir para evitarla.
5. *Las relaciones patriarcales en el ámbito sexual*. Se manifiestan en la *“heterosexualidad obligatoria”* y en el doble rasero sexual que se aplica para mujeres y hombres.
6. *Las instituciones culturales patriarcales*. Hay diversas instituciones y prácticas, entre ellas los medios de comunicación, la religión y la educación, que producen representaciones de la mujer *“con una mirada patriarcal”*. Estas representaciones

influyen en la identidad de las mujeres y propugnan normas de comportamiento y actuación aceptables.

1.2.1. Desigualdad en el ámbito familiar

Para Giddens (2010), hoy en día, la familia se encuentra en constante transformación, lo que da lugar a la existencia de muy diferentes tipos de familia. Sin embargo, durante mucho tiempo, el modelo dominante ha sido el de la familia tradicional y, aún hoy en día, este modelo sigue ocupando un espacio muy importante, incluso dentro de las sociedades más igualitarias. La familia tradicional es aquella en la que se establecen relaciones desiguales entre los dos adultos del grupo y entre éstos y la prole. Esta desigualdad se produce en lo relativo al poder y al reparto del trabajo, de modo que el padre realiza el trabajo productivo, fuera del hogar y remunerado, mientras que a la madre le corresponde el trabajo doméstico, reproductivo. Este papel de proveedor del sustento familiar va unido a una posición de autoridad que se ejerce sobre la mujer y los hijos de la familia. Esta desigualdad sitúa a la mujer en una posición subordinada respecto al varón, de dependencia económica y asociada a tareas con un escaso reconocimiento social.

Un claro reflejo de todo ello es la desigualdad en los usos del tiempo que hacen ambos adultos. Ésta se hace visible si observamos la diferente dedicación que tienen hombres y mujeres a tareas como el trabajo o los cuidados domésticos.

Tabla 1: Usos del tiempo por sexo y actividad

| ACTIVIDAD | HOMBRES | | MUJERES | |
|--------------------------------|---------------|-----------------------|---------------|-----------------------|
| | % de personas | Duración media diaria | % de personas | Duración media diaria |
| Cuidado personal | 100 | 11:30 | 100 | 11:26 |
| Trabajo remunerado | 38,7 | 7:55 | 28,2 | 6:43 |
| Estudios | 12,5 | 5:13 | 12,7 | 5:05 |
| Hogar y familia | 74,7 | 2:32 | 91,9 | 4:29 |
| Trabajo voluntario y reuniones | 9,4 | 2:10 | 14,8 | 1:51 |
| Vida social y diversión | 56,0 | 1:54 | 59,3 | 1:43 |
| Deporte | 42,7 | 2:03 | 36,9 | 1:40 |
| Informática | 35,6 | 2:05 | 23,9 | 1:38 |
| Medios de comunicación | 88,0 | 3:06 | 88,7 | 2:49 |
| Trayectos | 86,8 | 1:25 | 81,6 | 1:21 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Empleo del Tiempo, 2011.

Tal como nos muestra la Tabla 1, la participación de las mujeres en el trabajo remunerado se sitúa unos 10 puntos por debajo de la participación masculina (28.2% frente a un 38.7%), siendo de más de una hora la diferencia en cuanto al tiempo que unas y otros dedican al trabajo remunerado (6:43 horas diarias frente a 7:55 horas).

En lo relativo a la dedicación al hogar y familia, la proporción de mujeres que asumen esta atención es de 91,9% y el tiempo que dedican a ello es de 4:29 horas diarias, mientras que el 74,7% de los hombres participan en estas tareas, dedicándole una media de 2:32 horas diarias.

Estos datos son el resultado de una progresiva incorporación de la mujer al trabajo remunerado que, sin embargo, no se ha visto compensada por una paralela incorporación del varón a las tareas domésticas. Como consecuencia, los hombres disponen de más tiempo para dedicarlo a actividades de ocio y aficiones tales como deporte, informática o consumo de medios de comunicación.

Si bien es cierto que las diferencias en los usos del tiempo van siendo cada vez menores, siguen siendo significativas. Este hecho es importante en sí mismo, pero lo es aún más si tenemos en cuenta que la familia es el primer y probablemente el principal agente de socialización de una persona y, por tanto, un entorno que sigue contribuyendo a la reproducción de esas desigualdades de género.

La familia es para el niño-a el primer transmisor de pautas culturales y su principal agente de socialización. La educación familiar desarrolla aprendizajes para la vida que nos deben enseñar cómo afrontar retos y asumir responsabilidades (Ceballos, 2006). Y dentro de ella, cada miembro contribuye a esa socialización a través del papel que desempeña en el grupo.

Desde el nacimiento de una persona, nuestra sociedad insiste en definir las características diferenciales de género de acuerdo con costumbres altamente imbricadas en la socialización (p.e. se reserva el color rosa y los pendientes para las niñas). Los adultos no sólo regulan de inmediato la apariencia de este nuevo ser humano, sino que con frecuencia también seleccionan el lenguaje (p.e. princesas y machotes), y los juegos para la interacción (p.e. con actividades en general más enérgicas para los varones) en función del sexo del bebé. Esta tradicional distinción por sexos continúa su influjo a lo largo de la infancia marcando estereotipos de género. Por ejemplo, a los niños se les fomenta ser duros emocionalmente, heterosexuales y dominantes mediante la represión de las emociones, la exaltación de la homofobia y la ridiculización de lo femenino; y a las niñas a ser coquetas, delicadas, sacrificadas y empáticas mediante la preocupación temprana por la imagen, un control más severo sobre la impulsividad verbal (p.e. las niñas no dicen tacos), conductual (p.e. las señoritas no corren, no se meten en peleas...), y la inmersión en la ética del cuidado. (Ceballos, 2014)

Así mismo y tal como se acaba de ver, la vida cotidiana de las familias se plasma en usos del tiempo en función del género aún muy tradicionales. No sólo las mujeres y las niñas siguen asumiendo mayor carga de trabajo familiar, encargándose más que los varones de las labores más pesadas y rutinarias y de las tareas de cuidado de los miembros dependientes. Además, las madres disfrutan de menos tiempo de ocio y de peor calidad, en especial cuando ambos progenitores están empleados. (Ceballos, 2014)

Esto se ve reflejado en la socialización del trabajo familiar. Según datos recientes referidos por Meil (2006) en Ceballos (2014) *“todavía no se ha llegado a una plena igualdad de trato y exigencia de colaboración a los hijos y a las hijas”*, de forma que entre los 10 y los 18 años algo más del 50% de los hijos varones colaboran en las labores del hogar, frente al 76% de las hijas. Además, el tiempo medio diario invertido por ellos (67 minutos) es inferior al invertido por ellas

(93 minutos), con el agravante de que estas diferencias se hacen más patentes a medida que la edad avanza.

En suma, la construcción de la identidad de género se forma desde la infancia través de la interacción diaria, asociando determinados rasgos y conductas a lo masculino y a lo femenino Domínguez Folgueiras (2009) en Ceballos (2014). Y podemos ver que cuando atendemos a la realidad privada de las familias es innegable que la sociedad patriarcal continúa reproduciendo su esquema clásico de división sexual del trabajo en la intimidad de los hogares. Un aprendizaje vicario que se transmite cotidianamente a los hijos y a las hijas en los modelos diferenciales de sus padres y sus madres.

1.2.2. Desigualdad en el ámbito educativo

En el siglo XIX comienza muy lentamente una progresiva incorporación de la mujer a la educación, aunque durante mucho tiempo ésta se produce en condiciones muy diferentes a las de los varones. A las niñas que eran llevadas a la escuela se les enseñaba poco más que piedad, disciplina y buenas costumbres (Fernández Enguita, 1997 en Fernández Palomares, 2003). Hasta hace relativamente poco tiempo, en España se graduaban más niños que niñas. Las niñas apenas conseguían el certificado escolar, debido a que se retiraban pronto para ayudar en las labores de la casa.

La escuela actúa como agente de diferenciación genérica cuando en ella se practica la enseñanza segregada por género. Este fue el caso de la enseñanza no universitaria hasta la Ley General de Educación de 1970. Chicos y chicas no solo estudiaban en clases diferentes si no que la materia también era diferente. Las niñas tenían textos diferentes de Formación del Espíritu Nacional, clases de costura y hogar vetadas a los niños, etc.

Tras la mencionada Ley General de Educación, en la etapa democrática se restauró el sistema mixto en todos los niveles y centros ya fuesen públicos o privados, si bien actualmente persisten centros privados de marcado carácter religioso que consideran la segregación en la educación algo adecuado para la educación moral.

En nuestros centros escolares han desaparecido todas las diferencias formales en relación con el sexo. Sin embargo, no podemos decir que se haya alcanzado una completa igualdad en términos de género, por lo que los expertos niegan que se haya alcanzado una completa coeducación. Coeducar consiste en algo más que reunir en las mismas aulas a ambos sexos. La coeducación consiste en educar evitando discriminaciones negativas de género en el trato, la orientación intelectual, moral y profesional. Y, a día de hoy, es inevitable que maestros de ambos sexos introduzcan desde el exterior efectos de otros agentes influyentes creando así diferencias.

Los materiales escolares ofrecen una imagen muy estereotipada de ambos sexos. Las mujeres se representan principalmente en ámbitos domésticos, así como los hombres representan el resto de ocupaciones y pocas veces se les ve ejerciendo el rol de cuidadores. Es más, los ámbitos tradicionales de la mujer no son objeto de estudio. Algunos ejemplos: la historia se explica centrada en los acontecimientos políticos y militares que excluyen a casi todas las mujeres; la

física, las matemáticas, biología y tecnología usan casi siempre ejemplos prácticos de aficiones masculinas, etc.

En todo caso, a pesar de las dificultades sociales que persisten, los avances de la mujer en el terreno académico y profesional son incontables.

Una vez alcanzada la igualdad de acceso y de trato formal en la escuela, las niñas consiguen mejores rendimientos escolares en casi todas las áreas, y esta diferencia se agudiza a medida que aumenta la edad.

En este sentido, la Tabla 2 nos muestra que, aunque el abandono escolar temprano se va reduciendo para ambos sexos a lo largo de estos últimos años, en todos los casos, los varones presentan una tasa superior a la de las mujeres en más de 7 puntos porcentuales.

Tabla 2: Tasas de abandono escolar temprano por sexo

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| HOMBRES | 25,6 | 24,0 | 22,7 | 21,8 |
| MUJERES | 18,1 | 15,8 | 15,1 | 14,5 |

Fuente: INE. Mujeres y Hombres en España, 2018.

Igualmente, los datos de que disponemos muestran que los porcentajes de promoción y de titulación de las mujeres son mejores que los de los hombres en los diferentes niveles educativos.

Tabla 3: Porcentaje de alumnado de ESO que repite por curso por sexo, curso 2015-2016

| | HOMBRES | MUJERES |
|----------------------|----------------|----------------|
| Primer curso | 13,5 | 9,1 |
| Segundo curso | 11,6 | 8,2 |
| Tercer curso | 11,7 | 8,7 |
| Cuarto curso | 10,8 | 6,9 |

Fuente: INE. Las cifras de la educación en España, 2018.

Concretamente, en la Tabla 3 podemos ver que en todos los cursos de la ESO, el porcentaje de varones repetidores es superior al de las mujeres. En la misma línea, de acuerdo con la Estadística de las Enseñanzas no Universitarias del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD) (2018), la tasa bruta de Graduados en ESO es 82,8% para las mujeres, mientras que para los hombres es del 72,7%.

Igualmente, la tasa bruta de población que finaliza el Bachillerato se sitúa en el 57,4%. Sin embargo, en el caso de las mujeres se eleva a 65,0%, lo que supone 14,7 puntos mayor que la de los hombres que alcanzan el 50,4%.

Las chicas lo hacen mejor desde los primeros años de escolarización y ese rendimiento diferencial superior se mantiene a lo largo del recorrido educativo hasta desembocar en la Universidad. En los últimos años, el porcentaje de licenciaturas universitarias conseguido por las mujeres se sitúa en torno al 60%. Y eso, pese a que las chicas continúan obteniendo peores resultados en las asignaturas de matemáticas y física y que, por lo mismo, siguen mostrándose reticentes ante las carreras científico-técnicas.

En un reciente artículo publicado en el diario El País, Barbería (2009) hace referencia a que profesores del Liceo Europeo en Madrid afirman que los premios extraordinarios por rendimiento académico o esfuerzo personal pertenecen a las mujeres de forma tan abrumadora que, en algunos centros, se priman los méritos masculinos para evitar que los varones se sientan convidados de piedra en la fiesta. En la práctica, la "discriminación positiva" lleva tiempo ejerciéndose en determinadas universidades privadas que buscan asegurar un cierto equilibrio de matrículas masculinas y femeninas. A título de ejemplo se menciona el caso de una Universidad en la que las mujeres necesitan medio punto más de nota media para poder ser admitidas.

A. Formación Profesional

A esta superioridad femenina en cuanto a rendimiento académico se añade una clara diferencia entre las ramas de estudio seguida por unos y otras.

Por lo que se refiere a la Formación Profesional, la Tabla 4 nos muestra que, en todos los ciclos formativos, el número de varones matriculados es superior al de las mujeres. Las mujeres representan el 28,9% del alumnado en FP Básica, el 43,1% en Grado Medio y el 47,6% en Grado Superior.

Tabla 4: Alumnado de FP según nivel, sexo y familia profesional, curso 2015-16.

| | FP BÁSICA | | GRADO MEDIO | | GRADO SUPERIOR | |
|--|---------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES |
| TOTAL GENERAL | 43.993 | 17.916 | 198.852 | 150.779 | 185.470 | 168.450 |
| Actividades físicas y deportivas | - | - | 7.021 | 1.791 | 15.519 | 3.842 |
| Administración y gestión | 5757 | 5573 | 19985 | 31996 | 19220 | 33.224 |
| Electricidad y electrónica | 8.212 | 337 | 28.996 | 843 | 20.869 | 1.106 |
| Fabricación mecánica | 4.402 | 135 | 11.805 | 337 | 7.339 | 774 |
| Imagen Personal | 719 | 4.528 | 1.520 | 18.266 | 339 | 6.249 |
| Informática y comunicación | 7.807 | 1.750 | 27.716 | 2.714 | 35.839 | 5.301 |
| Mantenimiento de vehículos | 6.077 | 101 | 28.033 | 591 | 10.044 | 295 |
| Mantenimiento y servicio a la producción | 257 | 4 | 12.220 | 261 | 9.877 | 1.798 |
| Sanidad | - | - | 19.648 | 50.741 | 11.138 | 29.972 |
| Servicios socioculturales y a la comunidad | 39 | 162 | 3.004 | 17.909 | 6.720 | 47.703 |
| Textil confección y piel | 156 | 190 | 209 | 1.050 | 168 | 1.161 |

Fuente: MECD. Estadística de Formación Profesional, 2018.

Así mismo, como vemos en los datos recogidos en esta última tabla, existe una clara diferencia entre las familias profesionales elegidas en cada caso. Las mujeres son clara mayoría en ramas como Imagen personal, Servicios socioculturales y a la comunidad o en Textil y confección.

Mientras que el número de varones matriculados es muy superior en Electricidad y electrónica, Fabricación mecánica, Informática y comunicación, Mantenimiento de vehículos o en Mantenimiento y servicio a la producción. Igualmente, en los ciclos de grado medio y superior, los varones son mayoría en Actividades físicas y deportivas, mientras que las mujeres lo son en Sanidad.

En términos porcentuales estas diferencias se ven aún más claramente. Así, por ejemplo, en ramas como Electricidad y electrónica las mujeres solo representan un 3,9% del alumnado en la FP Básica, 2,8% en Grado Medio o un 5% para Grado Superior. Igualmente, en Mantenimiento de vehículos la presencia femenina no llega a alcanzar el 3% de la matrícula en ninguno de los niveles. En cambio, en ámbitos como Imagen personal, las mujeres suponen el 86,3% del alumnado en FP básica, en Grado Medio el 92,3% y en Grado Superior el 94,9%. De igual modo, en Sanidad, tanto en Grado Medio como Superior, alcanzan el 72%.

B. Educación Universitaria

Al igual que ocurre con la Formación Profesional, la presencia de mujeres entre el alumnado universitario ha ido aumentando con el tiempo. Así, los datos de la Estadística de Estudiantes Universitarios del MECD (2018) muestran que el número de estudiantes matriculados en el Sistema Universitario Español se situó en el curso 2016-2017 en 1.564.943. Los estudiantes de Grado y Primer y Segundo Ciclo representan un 83,3%, con una cifra total de 1.303.252. De estos 712.440 son hombres y 590.812 mujeres. Atendiendo al género, las mujeres representan el 45,33% de los estudiantes de Grado y Primer y Segundo Ciclo.

También en este ámbito universitario podemos ver que se producen importantes diferencias en cuanto a rendimiento académico. De acuerdo con un informe de la Fundación Conocimiento y Desarrollo (2018), elaborado con datos del MECD y del INE, correspondientes al curso académico 2015-2016, la tasa de rendimiento de las universitarias -porcentaje de créditos aprobados respecto de los matriculados- es casi 10 puntos superior a la de los hombres (81,9% frente a 72,5%), siendo además superior su número medio de créditos matriculados en el curso.

Son ellas las que presentan una tasa de abandono de los estudios menor a la de sus compañeros varones (31% frente al 39,7%), las que tienen mejor nota media en su expediente académico y las que terminan la carrera en el tiempo estipulado en mayor proporción que sus compañeros (41,2% frente al 23,7%)

Cualquier título de educación superior concede prestigio y oportunidades y no solo a nivel académico sino también a nivel personal. Pero no todos los títulos otorgan el mismo reconocimiento. En nuestra sociedad se valoran más aquellos estudios de mayor dificultad o aquellos que encaminan a profesiones mejor remuneradas, por ejemplo, las carreras que se cursan en Escuela Técnicas Superiores: Ingeniería Industrial, de Caminos, Telecomunicaciones, etc. En ellas, la distribución de su alumnado muestra una clara mayoría de varones. Por el contrario, las mujeres son mayoría en los estudios tradicionalmente considerados como femeninos, ya que están orientados a salidas profesionales que suponen la mercantilización de las tareas domésticas habitualmente realizadas por ellas (educación, cuidado...). Magisterio Infantil podría ser un buen ejemplo, estando dominada desde hace tiempo por mujeres.

Tabla 5: Alumnado universitario por sexo y ámbito de estudio, curso 2015-16

| | HOMBRES | MUJERES |
|--|----------------|----------------|
| Educación | 33.421 | 117.425 |
| Artes y Humanidades | 56.037 | 86.233 |
| Ciencias sociales, periodismo y documentación | 60.864 | 96.963 |
| Negocios, administración y derecho | 134.913 | 152.405 |
| Ciencias | 42.482 | 41.103 |
| Informática | 40.443 | 5.589 |
| Ingeniería, industria y construcción | 130.912 | 51.873 |
| Agricultura | 10.652 | 10.680 |
| Salud y servicios sociales | 53.253 | 128.462 |
| Servicios | 27.835 | 21.706 |

Fuente: MECD. Estadística de Estudiantes Universitarios, 2018.

Las mujeres son mayoría en prácticamente todas las titulaciones de grado y postgrado salvo en las carreras técnicas, si bien también es cierto que su presencia en estas áreas es cada vez mayor; del mismo modo que la presencia de alumnos en estudios como Enfermería es cada vez mayor, debido en parte a la expansión del sistema sanitario en el que la titulación ofrece un puesto de trabajo seguro. Tal como muestra la Tabla 5, las mujeres representan un 28,4% de los matriculados en Ingeniería, Industria y Construcción; también en informática su presencia es muy baja, tan solo son un 12,14% sobre el total. En cambio, en Salud y Servicios Sociales o en Educación suponen una mayoría, ya que significan el 70,69% de los matriculados en Salud y Servicios Sociales y el 77,84% del total de matriculados en Educación. Aunque también vemos ámbitos más equilibrados como los de Negocios, Administración y Derecho en los que las mujeres alcanzan el 53% del alumnado matriculado.

1.2.3. Desigualdad en los medios de comunicación

Los medios de comunicación son un instrumento muy potente a través del cual las personas se informan, conforman sus creencias y forman su opinión. Los medios de comunicación juegan un papel importante en el día a día de las personas, alcanzándose tiempos de consumo cotidiano que, en el caso de España, llegan a una media de unas 3 horas aproximadamente.

De este modo, influyen en la formación de nuestra individualidad, de las ideas que tenemos sobre los demás y del lugar que podemos ocupar en el mundo. Por eso mismo hay que resaltar la importancia de las expresiones de los medios a la hora de marcar la personalidad tanto de hombres como de mujeres, sobre todo en la niñez y juventud.

En lo relativo a las diferencias de género, el papel de los medios de comunicación, en diferentes momentos de nuestra historia, ha sido relevante. Antes de la segunda guerra mundial, en Europa, muchas mujeres tenían como mayor preocupación el poder asistir a las clases de la universidad y ser mujeres independientes. En los años 30 y 40, fueron estas mujeres las primeras en pisar la universidad casi en igualdad de condiciones que sus compañeros. En ese momento,

los medios de comunicación, especialmente la radio, promovieron un mensaje de libertad dando alas a una mujer moderna, profesional, deportista, decidida, sexualmente atractiva, etc. Sin embargo, después de la segunda guerra mundial se produce un cambio radical. Los medios apoyaron fuertemente la decisión de los gobiernos de convencer a las mujeres de que dejaran sus trabajos en el exterior, sus carreras y volvieran a la seguridad del hogar, a satisfacer la necesidad de la prole y a hacer la vida agradable a su marido.

La mujer española corrió una suerte similar. Durante la guerra civil, la actividad que reflejaba la toma de conciencia de muchas mujeres fue asombrosa, su voz se escuchaba en mítines, periódicos y revistas, pero a partir de la postguerra el régimen político, la legislación y la Iglesia definieron la nueva esencia y destino natural de la mujer. La mujer había de ser esposa, madre y reserva de los valores espirituales. Se protegió a la familia como núcleo vital, se prohibió el matrimonio civil y el divorcio.

A día de hoy, los medios de comunicación de masas entendiendo estos de forma general, no sólo la prensa, la radio, la televisión o la publicidad sino también el cine, los cómics, los videojuegos, la música o Internet siguen insistiendo en representar de forma tradicional a las mujeres y su relación con los hombres; unas relaciones que se basan en la dominación y subordinación. Estas representaciones calificadas a veces de sexistas, estereotipadas, se han reforzado en la última década. Como recoge el documento de Resultados de la Sesión Especial de Naciones Unidas, de junio 2000, conocida como Declaración final de Beijing +5: *“Las imágenes negativas, violentas o degradantes de la mujer, incluida la pornografía, y sus descripciones estereotipadas han aumentado en diferentes formas, recurriendo a nuevas tecnologías de la información en algunos casos, y los prejuicios contra la mujer siguen existiendo en los medios de difusión”*.

Si nos referimos a las noticias de radio y televisión en España, el Proyecto de Monitoreo Global de medios elaborado por la UNESCO (2010), ofrece algunas estadísticas útiles:

- Sólo el 24 % de las personas entrevistadas, escuchadas, vistas, o sobre las que se ha escrito en los medios de comunicación escritos y audiovisuales son mujeres, mientras que el 76 % son hombres.
- Sólo el 13 % de las noticias ponen a las mujeres en primer plano.
- Menos de uno de cada cinco especialistas entrevistados por los medios de comunicación son mujeres.
- El 46 % de las noticias alimentan los estereotipos de género.
- Apenas un 6 % de las noticias pone de relieve la igualdad de género o el tema de la desigualdad.
- Las mujeres periodistas hacen el 37 % de las noticias que se difunden. En sus reportajes, estas desafían los estereotipos de género dos veces más que sus colegas de sexo masculino.

- De las mujeres que son tema de noticia, un 18 % son descritas como víctimas en comparación con un 8 % de los hombres.
- El 65,6 % de los puestos de trabajo en las áreas de producción y diseño pertenecen a los hombres, y solo un 34,4 % a las mujeres.
- En el 44 % de los países donde se realizó este estudio se constató una representación insuficiente de la mujer en los medios de comunicación.

Los medios de comunicación representan a las mujeres y a los hombres de forma cualitativamente diferente. Mientras que los hombres son representados en profesiones consideradas de más estatus social, las mujeres son representadas, en la televisión, en primer lugar, como vox-populi y, en segundo lugar, como estudiantes.

Tenemos muy asimilada la imagen del cuerpo femenino como atracción de espectáculos, videos musicales, televisión, cine, videojuegos, moda, prensa internet, etc. Sin duda, la sociedad en la que vivimos continúa siendo machista y discriminatoria, y los medios masivos lo muestran de una manera muy sutil sin apenas enterarnos, aunque la “industria musical” contribuye, más que nunca, a explotar el estereotipo de la mujer como objeto sexual, y de eso es imposible no darse cuenta. En numerosas ocasiones transmite roles que reproducen la desigualdad y la cosificación de la mujer y muestra de forma reiterada una imagen de la mujer pasiva, dependiente, despectiva, frívola, que adquiere la felicidad a través del consumo de cosas superfluas y cuyo objetivo es complacer al hombre.

Por otro lado, la imposición permanente de determinados patrones físicos y de belleza puede generar frustración e inseguridad, menospreciando a quienes no se encuentran dentro del perfil establecido. La mujer está sometida continuamente al mensaje de que si no es bella (con arreglo a los cánones marcados) no vale nada y que si no es capaz de seducir y provocar el deseo en los hombres de forma continua no tiene lugar en esta sociedad.

Los medios de comunicación y la publicidad tienen una importante responsabilidad en la configuración de una imagen estereotipada de la mujer, de una imagen no coherente con la sociedad igualitaria que pretendemos construir y de una imagen que atribuye roles que mantienen al hombre como ser creador, imaginativo y con poder de decisión y a la mujer como objeto sexual o sujeto de consumo fundamentalmente.

1.3. La igualdad de género como objetivo de la legislación

1.3.1. Ámbito internacional

La Asamblea General de Naciones Unidas, en su Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (Artículos 1 y 2), establece el principio jurídico universal de igualdad entre mujeres y hombres por el que *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de sexo...”* Este principio defiende asimismo la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979. En este mismo ámbito procede mencionar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La prohibición de la discriminación está recogida en el artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH), que garantiza la igualdad de trato en el goce de los restantes derechos y libertades reconocidos en el Convenio. El Protocolo nº 12 (2000) al CEDH, aún no ratificado por todos los Estados miembros de la UE, amplía el alcance de la prohibición de la discriminación al garantizar la igualdad de trato en el disfrute de todos los derechos (incluidos los derivados de la legislación nacional). En su Exposición de Motivos se explica que *“la adopción del Protocolo responde al deseo de reforzar la protección contra la discriminación, considerada un elemento fundamental de la garantía de los derechos humanos”*. El Protocolo surgió en el marco del debate sobre el modo de reforzar la igualdad racial y de género, en particular.

En la actualidad son ya trece las directivas europeas adoptadas en el ámbito de igualdad de trato entre mujeres y hombres, todas ellas vinculantes para los Estados miembros de la Unión, que están obligados a transponer esas normas comunitarias a sus legislaciones nacionales. En esa legislación se regula una amplia gama de cuestiones, entre las que destacan el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la retribución laboral, los regímenes de seguridad social, el trabajo autónomo y la protección de las mujeres embarazadas y de las que acaban de dar a luz.

Destacan especialmente, dos directivas en materia de igualdad de trato: la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

En especial, las acciones del presente mandato de la Comisión Europea en materia de igualdad entre mujeres y hombres habrán de sustentarse en los siguientes principios:

1. Igualdad independencia económica
2. Salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor
3. Igualdad en la toma de decisiones
4. Dignidad Integridad y fin a la violencia sexista
5. Igualdad entre mujeres y hombres más allá de la Unión

1.3.2. **Ámbito estatal**

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Sin embargo, tal como señala en su Exposición de Motivos la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, “El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.”

Por ello, el legislador entiende que “resulta necesaria una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, eliminando los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.”

Con este fin, se promulga la referida *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. “Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los referidos artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.”

Por ello, el articulado de esta ley regula medidas orientadas a lograr una mayor igualdad en campos como la educación, la sanidad, la cultura, los medios de comunicación, las fuerzas armadas, el empleo público y el mercado de trabajo.

Específicamente en lo relativo al mercado de trabajo, el art. *Artículo 5, Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo*, señala que “el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.”

El contenido de este artículo se desarrolla en el Título IV acerca del *derecho al trabajo en igualdad de oportunidades*. En él se regulan cuestiones como la empleabilidad, la igualdad en

materia de negociación colectiva, conciliación laboral o la obligación para las empresas de más de 250 trabajadores de realizar Planes de Igualdad.

Igualmente, el Título V de la ley aborda la igualdad en el empleo público. En este sentido, en este apartado se promueve la presencia equilibrada en el empleo público, se facilita medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la mujer, fomenta la formación en igualdad, establece medidas efectivas de protección ante el acoso sexual y eliminación de discriminación retributiva y exige la evaluación periódica del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Una de las novedades legales más recientes a favor de la igualdad de género, es la introducida por *la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo*.

En lo que se refiere a los Consejos de Administración, *“este bloque de reformas tiene como principales objetivos, promover la diversidad de género, experiencia y conocimientos en los Consejos, aludiendo expresamente a que las sociedades cotizadas deberán ser administradas por un Consejo de Administración.”* (Artículo 529 bis 1)

“El Consejo de Administración deberá velar porque los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras.” (Artículo 529 bis 2)

“Sin perjuicio de las demás funciones que le atribuya la ley, los estatutos sociales o, de conformidad con ellos, el reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá, entre otras, la de establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre alcanzar dicho objetivo.” (artículo 529.3, b)

1.3.3. País Vasco

El artículo 9.1 del Estatuto de Autonomía de Euskadi, en remisión a lo dispuesto en la Constitución Española, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, el artículo 9.2d) establece *“la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de las personas y los grupos en que se integran sea real y efectiva.”*

Sobre esta base, en el País Vasco es la *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres* la que establece medidas para promover la igualdad en las diferentes áreas de intervención.

En su título tercero, regula una serie de medidas dirigidas a promover la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en las siguientes áreas de intervención: participación sociopolítica,

cultura y medios de comunicación, educación, trabajo y otros derechos sociales básicos: conciliación de la vida personal, familiar y profesional, y violencia contra las mujeres.

Así, por ejemplo, en el Capítulo I se establece que *“debe existir una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en todos los órganos directivos de asociaciones y organizaciones existentes en áreas de acción sociopolítica.”*

En el Capítulo II, se establecen las medidas para evitar cualquier discriminación por razón de sexo y para promover un acceso y participación equilibrada de mujeres y hombres en cualquier actividad cultural que se desarrolla en la CAPV: festivas, artísticas, deportivas, las realizadas en el ámbito de la normalización lingüística, así como en los medios de comunicación y la publicidad.

En el Capítulo III, se hace referencia a la educación, tanto enseñanza no universitaria como universitaria. Se señalan las acciones a desarrollar orientadas a conseguir un modelo educativo al margen de los estereotipos y roles en función del sexo, así como a alcanzar objetivos de coeducación.

En lo relativo a la enseñanza universitaria, se indica que *“las universidades que integran el sistema universitario vasco deberán promover la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera docente y el acceso a los ámbitos de toma de decisiones, y fomentarán una participación equilibrada del alumnado en función del sexo en todas las disciplinas y áreas del conocimiento. Con este fin, se velará por que en la docencia y en los trabajos de investigación sobre las diferentes áreas de conocimiento se integre la perspectiva de género, se haga un uso no sexista del lenguaje y se incorpore el saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la humanidad, llegándose incluso a que estas cuestiones sean criterios a considerar a la hora de evaluar proyectos presentados a convocatorias de formación e investigación.”*

En el Capítulo IV, se regulan las medidas a adoptar por las administraciones públicas vascas de cara a promover las condiciones para que la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato.

Relacionado con este ámbito laboral, el Capítulo VI identifica las medidas a adoptar para facilitar una mayor conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, a través del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, de la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar, de la creación y adecuación de servicios socio comunitarios, de prestaciones económicas y medidas fiscales, así como de cualquier otra medida que se considere adecuada a tal fin.

Así mismo cabe mencionar que esta Ley 4/2005 dispone que el Gobierno Vasco debe aprobar un nuevo Plan de Igualdad en cada legislatura, esto es, cada 4 años. En este sentido se ha venido trabajando desde 1991 hasta contar actualmente con el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Estos Planes los elabora e impulsa Emakunde y se aplican en toda la Comunidad

Autónoma de Euskadi. Además, cuentan con la participación y el consenso de distintos agentes sociales especializados en materia de igualdad.

Este Plan orienta la actividad de los poderes públicos en materia de igualdad y se ordena en 3 ejes de actuación: el empoderamiento de la mujer, la transformación de las economías y la organización social para garantizar derechos y asegurar vidas libres de violencia contra las mujeres.

En el primer eje, se define el empoderamiento siguiendo a la antropóloga Marcela Lagarde y de los Ríos, y dice así : *Se considera empoderamiento al proceso a través del cual cada mujer deja de ser-para-otros, objeto de los otros, de la historia, de la política y de la cultura, y se convierte en Sujeta de la propia vida, en ser-para -sí –misma, en protagonista de la historia, la cultura, la política y la vida social*, y cree en la idea de que sin el empoderamiento de la mujer no cabría la mejora de ninguno de sus objetivos que son la eliminación completa de todas las desigualdades por sexo en cualquier ámbito de la vida o la violencia contra las mujeres.

En lo relativo al segundo eje acerca de la transformación de las economías, creo interesante profundizar un poco más en el punto en el que hace referencia a la transformación de los cuidados, ya que es uno de los motivos de peso por el cual existe esta tan mencionada desigualdad. Por ello, su objetivo es fomentar que todas las personas se beneficien de un empleo de calidad durante toda su vida y que las necesidades de cuidados estén atendidas, sin que por ello nadie tenga que renunciar ni a su empleo y en consecuencia a sus ingresos, ni a su vida personal.

Con este fin se plantea abordar cuestiones como las que se detallan a continuación:

1. Mayor visibilidad y valor de los trabajos de cuidados, a través de datos que permitan su presencia en los análisis y políticas macroeconómicas.
2. La necesidad de incorporar el análisis de género a la política fiscal, para poder contribuir a un modelo social que incluya los cuidados a las personas a lo largo de todo su ciclo vital.
3. Una nueva organización social que redistribuye la provisión de los trabajos de cuidados entre el Estado, el mercado, las familias y la sociedad civil. Esto es, que los trabajos de cuidados no los asuman de forma natural solo las mujeres.

2. DESIGUALDAD EN EL MERCADO LABORAL

Tal como hemos visto en el capítulo anterior, la desigualdad de género está presente en importantes ámbitos de nuestra sociedad: la familia, el mundo educativo, los medios de comunicación, etc. Junto a todos ellos, el mercado de trabajo es otro de los ámbitos en los que más claramente se puede percibir la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres.

Por ello, en este capítulo 2 vamos a profundizar en el estudio de esta realidad laboral con el fin de conocer cuál es la participación real de la mujer en el mercado laboral, a través del análisis de la actividad, el empleo y paro; y en qué condiciones se produce esta participación, mediante

el análisis de las condiciones laborales y la presencia femenina en diferentes sectores de actividad y niveles de ocupación. Profundizando en esta última cuestión, abordaremos específicamente el estudio de la presencia femenina en los órganos de poder de las empresas y organizaciones, así como de las causas que condicionan dicha presencia.

2.1. Participación en el mercado de trabajo

2.1.1. Actividad

Como ya mencionamos en un apartado anterior de este trabajo, las mujeres presentan un rendimiento mayor que los hombres en todos los niveles del sistema educativo. Así, por ejemplo, veíamos que en el curso académico 2015-2016 la tasa de rendimiento de las universitarias -porcentaje de créditos aprobados respecto de los matriculados- es casi 10 puntos superior a la de los hombres (81,9% frente a 72,5%), siendo además mayor su número medio de créditos matriculados en el curso. Sin embargo, este mejor rendimiento académico no se corresponde con una mejor situación en el mercado de trabajo.

Una primera aproximación al estudio de esta situación actual de la mujer se realiza a través de indicadores representativos, como son la tasa de actividad (porcentaje de trabajadores activos sobre la población mayor de 16 años) y la tasa de paro (porcentaje de trabajadores desocupados sobre el total de la población activa).

Por lo que respecta a la actividad, la Tabla 6 muestra que la tasa de actividad de las mujeres en 2018 se sitúa en un 53,29%, siendo 11,33 puntos porcentuales inferior a la de los hombres (64,62%). Si analizamos su evolución a lo largo de los últimos 10 años, vemos que la actividad femenina ha crecido ligeramente, sin embargo, se mantiene claramente por debajo de la masculina, a pesar de que esta última muestra una tendencia decreciente.

Tabla 6: Tasas de actividad por sexo

| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| HOMBRES | 68,88 | 68,46 | 67,55 | 67,32 | 66,32 | 65,86 | 65,84 | 62,21 | 64,7 | 64,62 |
| MUJERES | 52,01 | 52,65 | 53,6 | 53,97 | 53,95 | 53,71 | 54,03 | 53,91 | 53,28 | 53,29 |

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (EPA), 2018.

Atendiendo a los diferentes grupos de edad, observamos en la Tabla 7 importantes diferencias.

Tabla 7: Tasa de actividad femenina por grupo de edad

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| de 16 a 24 años | 36,24 | 35,35 | 32,91 | 33,44 | 32,16 |
| de 25 a 34 años | 87,88 | 87,97 | 86,79 | 87,04 | 86,24 |
| de 35 a 44 años | 84,78 | 85,62 | 87,04 | 86,78 | 86,25 |
| de 45 a 54 años | 76,04 | 77,16 | 77,66 | 86,68 | 78,18 |
| 55 y más años | 17,49 | 18,25 | 19,62 | 19,85 | 20,53 |

Fuente: INE. EPA, 2018.

Las tasas de actividad más bajas se dan, en primer lugar, en las edades más avanzadas debido a la tradicional concepción de la familia y del papel atribuido en ella a la mujer, dedicada al cuidado familiar y del hogar. En segundo lugar, en las edades más tempranas, como es lógico, porque aún corresponde al periodo formativo de las jóvenes. Las mujeres entre 25 a 44 años son aquellas con la tasa de actividad más elevada, superior al 80%.

Teniendo ahora en cuenta los distintos niveles de formación, la Tabla 8 nos muestra que la disposición a la actividad tiene una relación muy directa con el nivel educativo, alcanzando una tasa superior al 80% entre aquellas mujeres con estudios universitarios.

Tabla 8: Tasas de actividad femenina por nivel de formación

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| Analfabetos | 8,90 | 8,61 | 8,42 | 6,82 | 5,11 |
| Estudios primarios incompletos | 8,47 | 8,95 | 8,15 | 7,65 | 8,28 |
| Educación primaria | 22,00 | 20,48 | 19,54 | 18,69 | 18,14 |
| Primera etapa de educación secundaria y similar | 54,36 | 54,61 | 52,83 | 51,27 | 50,69 |
| Segunda etapa de educación con orientación general | 60,16 | 58,10 | 57,06 | 57,29 | 55,69 |
| Segunda etapa de educación con orientación profesional | 75 | 74,94 | 75,98 | 70,90 | 71,39 |
| Educación superior | 81,48 | 81,67 | 81,41 | 80,70 | 80,03 |

Fuente: INE. EPA, 2018.

Por lo tanto, podríamos concluir este apartado comentando, en primer lugar, que la evolución desde 2009 muestra un acercamiento entre géneros pero que, a día de hoy la tasa de actividad de las mujeres sigue siendo inferior a la de los hombres. Las mujeres más dispuestas a trabajar son las de edades intermedias, entre 25 y 44 años, y de formación media-alta.

2.1.2. Paro

En lo referente al paro, la Tabla 9 nos permite ver una incidencia mayor entre las mujeres que, en el año 2018, es de algo más de tres puntos porcentuales superior a la de los hombres. Aunque es cierto que estas tasas han oscilado en los últimos años a merced de la crisis económica, en todos los periodos considerados, el desempleo de las mujeres supera al de los hombres. Los hombres siguen encontrando un empleo con más facilidad que las mujeres y, por lo tanto, salen antes de las listas del paro registrado.

Tabla 9: Tasas de paro por sexo

| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| HOMBRES | 17,56 | 19,56 | 20,42 | 24,43 | 25,5 | 23,7 | 20,96 | 18,41 | 15,64 | 13,72 |
| MUJERES | 18,04 | 20,3 | 20,92 | 24,36 | 26,71 | 25,38 | 24,01 | 21,82 | 19,04 | 17,08 |

Fuente: INE. EPA, 2018.

Esta incidencia del paro femenino difiere bastante en función de la edad.

Tabla 10: Tasas de paro femenino por grupo de edad

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| de 16 a 24 años | 52,46 | 46,49 | 41,93 | 34,22 | 31,78 |
| de 25 a 34 años | 26,13 | 24,36 | 22,34 | 20,37 | 18,62 |
| de 35 a 44 años | 22,53 | 19,52 | 17,88 | 16,02 | 13,90 |
| de 45 a 54 años | 19,06 | 17,43 | 14,54 | 12,27 | 10,56 |
| de 55 y más años | 19,04 | 17,20 | 15,53 | 13,38 | 11,06 |

Fuente: INE. EPA, 2018.

De acuerdo con la Tabla 10, el desempleo desciende a medida que aumenta la edad de las mujeres. Entre los 16 y 24 años las tasas son elevadas por insuficiente o inadecuado nivel formativo, falta de experiencia, etc. que hacen que, en España, el paro juvenil (de hombres y mujeres) alcance sistemáticamente niveles máximos y muy superiores a la media europea. A una baja tasa de actividad, se suma un alto paro, lo que da como resultado un nivel de ocupación muy bajo entre la población joven. En edades mayores, el paro es menor porque, la pérdida del empleo va unida muchas veces a una salida del mercado laboral. En edades centrales, con tasas de actividad máximas, el paro alcanza niveles medios.

Atendiendo al nivel de formación, la Tabla 11 nos muestra que el desempleo disminuye a medida que mejora el nivel de formación alcanzado, hasta situarse en niveles mínimos en personas con estudios superiores: 10,08% en 2018. Este hecho, unido al dato anteriormente visto acerca de que este grupo de mujeres es que presenta las tasas de actividad más altas, nos permite concluir que la ocupación da cabida principalmente a mujeres con niveles académicos medio-altos. Cuestión aparte será el ver posteriormente si ese nivel educativo se corresponde con los niveles y condiciones de empleo alcanzados.

Tabla 11: Tasas de paro femenino por nivel de formación

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| Analfabetos | 54,43 | 59,59 | 58,36 | 61,49 | 54,95 |
| Estudios primarios incompletos | 49,41 | 35,04 | 40,51 | 34,16 | 32,00 |
| Educación primaria | 36,90 | 36,99 | 33,6 | 30,37 | 27,65 |
| Primera etapa de educación secundaria y similar | 33,38 | 30,65 | 29,02 | 26,15 | 23,9 |
| Segunda etapa de educación secundaria, orientación general | 24,84 | 22,31 | 20,44 | 17,61 | 16,95 |
| Segunda etapa de educación secundaria, orientación profesional | 26,97 | 24,99 | 21,76 | 19,90 | 16,38 |
| Educación superior | 16,33 | 14,83 | 13,23 | 11,53 | 10,08 |

Fuente: INE. EPA, 2018.

2.2. Condiciones de trabajo

2.2.1. Tipos de jornada y contrato: ocupación a tiempo parcial y temporalidad

Una vez haber analizadas tanto las tasas de actividad como las de paro, vamos a ver en este apartado cuáles son las características de la ocupación femenina. Si observamos en primer lugar las condiciones en cuanto a tipo de jornada, la Tabla 12 refleja una incidencia del trabajo a tiempo parcial muy superior entre mujeres que entre hombres y a lo largo de todo el periodo observado.

Tabla 12: Distribución de la ocupación por tipo de jornada y sexo.

| | JORNADA A TIEMPO COMPLETO | | JORNADA A TIEMPO PARCIAL | |
|-------------|---------------------------|---------|--------------------------|---------|
| | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES |
| 2009 | 38,68 | 61,32 | 78,58 | 21,42 |
| 2010 | 39,16 | 60,84 | 76,90 | 23,10 |
| 2011 | 40,08 | 59,92 | 75,95 | 24,05 |
| 2012 | 40,50 | 59,50 | 75,10 | 24,90 |
| 2013 | 40,47 | 59,53 | 72,28 | 27,72 |
| 2014 | 40,29 | 59,71 | 72,62 | 27,38 |
| 2015 | 40,30 | 59,70 | 72,42 | 27,58 |
| 2016 | 40,68 | 59,32 | 72,26 | 27,74 |
| 2017 | 40,42 | 59,58 | 73,60 | 26,40 |
| 2018 | 40,48 | 59,52 | 74,47 | 25,53 |

Fuente: INE. EPA, 2018.

A lo largo de todo el periodo considerado en esta Tabla 12, vemos que, aunque la situación de hombres y mujeres va aproximándose, actualmente las mujeres suponen casi el 75% de la ocupación a tiempo parcial y el torno al 40% de la ocupación a tiempo completo. Por lo tanto, una de las cuestiones más importantes que diferencia a hombres y mujeres es la parcialidad de la ocupación.

El análisis de los motivos de esta clara presencia femenina en las ocupaciones a tiempo parcial, nos permite ver que las razones que argumentan unos y otras para optar por este tipo de jornada son muy diferentes. De acuerdo con la Tabla 13, del total de personas que han optado por un trabajo a tiempo parcial por tener que cuidar de niños, adultos enfermos, etc., el 96,18% son mujeres. Igualmente, el 93,77% de quienes han optado por este tipo de jornada por tener que atender a otras obligaciones familiares son mujeres. También en un 80,35% de los casos, son las mujeres las que argumentan no querer trabajar a jornada completa. Posiblemente esta última decisión sea consecuencia de asumir que deben ser ellas mismas las que están obligadas a atender sus responsabilidades familiares, lo que, en caso de optar por un trabajo a jornada completa, les llevaría a tener que dedicar un lugar a un tiempo de trabajo diario (laboral y doméstico) excesivo.

Tabla 13: Distribución de los motivos de la jornada parcial por sexo

| | HOMBRES | MUJERES |
|---|----------------|----------------|
| Seguir cursos de enseñanza o formación | 45,81% | 54,19% |
| Enfermedad o incapacidad propia | 19,23% | 80,77% |
| Cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores | 3,82% | 96,18% |
| Otras obligaciones familiares o personales | 6,23% | 93,77% |
| No haber podido encontrar trabajo de jornada completa | 28,04% | 71,96% |
| No querer trabajo de jornada completa | 19,65% | 80,35% |
| Otros motivos de tener jornada parcial | 35,52% | 64,48% |
| No sabe el motivo | 31,70% | 68,3% |

Fuente: INE. EPA, 2018.

Si tener que cuidar de los hijos y familiares eleva la probabilidad de tener un trabajo por horas para las mujeres, la reduce en el caso de los hombres. En parte, este hecho tiene que ver con la edad, al acceder al empleo por primera vez los jóvenes aceptan contratos a tiempo parcial y es posible que logren la jornada a tiempo completo más adelante gracias a la experiencia, cuando en muchos casos ya son padres/madres. Pero en el caso de las mujeres, esta opción pierde claramente peso en favor de la conciliación con la vida familiar. Para corroborar esta información muestro en la Tabla 14 los datos recogidos por el Instituto de la Mujer, sobre la distribución por géneros de las personas que optan por una excedencia para el cuidado de hijos o familiares.

Tabla 14: Distribución de excedencias para el cuidado de hijos o familiares por sexo

| | EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS | | EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE FAMILIARES | |
|-------------|--|----------------|---|----------------|
| | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES |
| 2012 | 5,02 | 94,98 | 14,38 | 85,67 |
| 2013 | 5,50 | 94,50 | 15,78 | 85,22 |
| 2014 | 5,98 | 94,02 | 15,33 | 84,67 |
| 2015 | 7,67 | 92,33 | 15,42 | 84,58 |
| 2016 | 7,37 | 92,63 | 15,96 | 84,04 |
| 2017 | 7,66 | 92,34 | 16,34 | 83,66 |

Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2018.

Del total de personas que solicitan excedencia para el cuidado de hijos, el 92,34% son mujeres y del total de solicitudes de excedencias para el cuidado de familiar más del 80% son mujeres. Esto es, una vez más, las mujeres siguen inclinándose por el cuidado de la familia en mayor proporción que los hombres. Además, a lo largo de los años apenas se produce un avance hacia la igualdad en este ámbito.

Hasta el momento, hemos apreciado una clara disparidad entre géneros en materia de jornada laboral, pero podemos ver que la diferencia no es tanta en cuanto al tipo de contrato. En la siguiente Tabla 15 vemos que apenas hay diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a la duración del contrato. Escasamente los hombres ocupan en mayor proporción los empleos con contrato indefinido y a medida que pasan los años, la diferencia respecto a las mujeres es menor.

Tabla 15: Distribución de asalariados según la duración del contrato y sexo

| | CONTRATO INDEFINIDO | | CONTRATO TEMPORAL | |
|-------------|---------------------|---------|-------------------|---------|
| | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES |
| 2009 | 55,13 | 44,87 | 51,67 | 48,33 |
| 2010 | 54,33 | 45,67 | 51,13 | 48,87 |
| 2011 | 53,60 | 46,40 | 49,72 | 50,28 |
| 2012 | 52,81 | 47,19 | 48,77 | 51,23 |
| 2013 | 52,21 | 47,78 | 49,76 | 50,24 |
| 2014 | 52,27 | 47,73 | 50,93 | 49,07 |
| 2015 | 52,26 | 47,74 | 52,11 | 47,89 |
| 2016 | 52,51 | 47,49 | 51,20 | 48,80 |
| 2017 | 52,76 | 47,24 | 50,30 | 49,70 |
| 2018 | 52,78 | 47,22 | 50,42 | 49,58 |

Fuente: INE. EPA, 2018.

2.2.2. Segregación laboral

A. Segregación horizontal

El concepto de segregación en el mercado de trabajo hace referencia a la desigual presencia de hombres y mujeres en los diferentes ámbitos de este mercado. Las mujeres sistemáticamente se encuentran concentradas en aquellas ocupaciones marcadas por una mayor inestabilidad, menor salario y menor reconocimiento. Datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ponen de manifiesto que, aproximadamente, la mitad de los trabajadores de todo el mundo tienen ocupaciones marcadas por los estereotipos sexuales, de modo que dichos puestos pueden ser considerados como “de hombres” o “de mujeres” -segregación ocupacional horizontal- (Cohen y Huffman, 2003; Sarrió, 2004 en OIT, 2008). Incluso dentro de los empleos en los que la presencia de la mujer es mayoritaria, es más probable que los hombres sean los que ocupen los puestos directivos y de mayor remuneración -segregación ocupacional vertical- (Falkenberg, 1990; Sarrió et al., 2002; Wirth, 2002; Albrecht et al., 2003 en OIT, 2008).

La segregación horizontal es el concepto laboral que hace referencia a la desigual distribución de hombres y mujeres entre los distintos sectores productivos. En nuestras sociedades existen muchas más ocupaciones y sectores productivos para hombres que para mujeres, por lo que las mujeres tienen menos opciones y oportunidades en el mercado laboral. Generalmente, las mujeres se concentran en puestos que son una prolongación de las actividades que social y tradicionalmente les han sido asignadas en el ámbito doméstico.

Aunque la presencia de la mujer en el mercado laboral haya aumentado masivamente en los últimos años, los índices de segregación horizontal por género apenas han variado. Tal como vemos en la Tabla 16, la ocupación femenina se concentra de manera importante en sectores como Actividades sanitarias y de servicios sociales (14%), la Hostelería (10,5%) o la Educación (10,2%), habiéndose prácticamente estancado en las últimas décadas su presencia en sectores masculinizados. Por el contrario, la ocupación masculina está mucho más concentrada en la

Industria manufacturera (17,2%), la Construcción (10,5%), la hostelería (7,9%) o el Transporte y almacenamiento (7,6%).

Tabla 16: Distribución de la ocupación masculina y femenina por rama de actividad

| SECTOR | HOMBRES | MUJERES |
|---|---------|---------|
| Industria manufacturera | 17,2 | 7,5 |
| Construcción | 10,5 | 1,2 |
| Transporte y almacenamiento | 7,6 | 2,0 |
| Hostelería | 7,9 | 10,5 |
| Información y comunicaciones | 3,9 | 1,8 |
| Actividades financieras y seguros | 2,0 | 2,4 |
| Actividades inmobiliarias | 0,6 | 0,9 |
| Actividades administrativas y servicios auxiliares | 4,1 | 6,3 |
| Educación | 4,2 | 10,2 |
| Actividades sanitarias y de servicios sociales | 3,4 | 14,0 |
| Actividad en los hogares como empleadores de personal doméstico | 0,7 | 6,4 |

Fuente: INE. EPA, 2018.

Vemos por tanto en los datos de la Tabla 16, que las mujeres se ocupan en sectores donde su actividad es mera mercantilización de las tradicionales labores domésticas: salud, educación, cuidado del hogar, etc.

Este hecho, no hace más que alimentar los estereotipos femeninos (habilidad para el trabajo asistencial, destreza en las tareas manuales, falta de fuerza física, actitud más sumisa, preferencia por empleos asimilados al trabajo doméstico, etc.) aplicados a las trabajadoras. Del mismo modo, sectores como la industria manufacturera, la construcción o el transporte son meramente masculinos y esto puede deberse a esos estereotipos que relacionan la fuerza física con los varones. Las pequeñas empresas que apenas invierten recursos en la selección de los trabajadores se limitan a seguir este protocolo. Esto provoca, en primer lugar, que las mujeres no superan los procesos de selección en los sectores masculinizados, aunque se trate de una actividad que no requiera de un desarrollo excesivo de la fuerza física y, en segundo lugar, que estas mujeres renuncien a adentrarse en este tipo de empleos.

B. Segregación vertical

Junto a la segregación horizontal, también existe disparidad en la jerarquía de las empresas dentro de un mismo sector. A esta diferencia se le denomina segregación vertical y hace referencia a la concentración de mujeres u hombres en determinados niveles de ocupación o de jerarquía que encontramos en las empresas. En este sentido, nos encontramos con que las mujeres tienen mayor dificultad de acceso a los niveles superiores de categoría y responsabilidad.

Como hemos visto en apartados anteriores la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha avanzado mucho, pero este camino recorrido no acaba de reflejarse en los puestos de decisión. Los datos muestran una segregación vertical muy evidente.

Tabla 17: Distribución de la ocupación masculina y femenina por nivel

| OCUPACIÓN | HOMBRES | MUJERES |
|--|----------------|----------------|
| Directores y gerentes | 5,2 | 2,9 |
| Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza | 5,0 | 13,8 |
| Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales | 9,6 | 8,0 |
| Técnicos; profesionales de apoyo | 12,0 | 8,8 |
| Empleados de oficina que atienden al público | 4,0 | 7,5 |
| Empleados de oficina que no atienden al público | 2,4 | 8,0 |
| Trabajadores de los servicios de restauración y comercio | 10,6 | 17,8 |
| Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas | 2,4 | 10,7 |
| Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas | 7,9 | 0,1 |
| Trabajadores no cualificados en servicios | 2,6 | 13,7 |

Fuente: INE. EPA, 2018.

La Tabla 17 nos muestra que, si bien es cierto que la concentración de la ocupación femenina supera ampliamente la masculina en el nivel de Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza (13,8% frente a un 5%, respectivamente), en las demás ocupaciones de nivel medio-alto, la concentración de varones trabajadores es superior a la de las mujeres. Del mismo modo, prácticamente en todos los niveles de ocupación medio-bajos, el trabajo femenino alcanza niveles de concentración mayores que los de los varones, siendo especialmente alta en el caso de Restauración y Comercio (17,8%) o de Trabajadores no cualificados en servicios (13,7%).

Esta distribución del trabajo femenino en ocupaciones de nivel medio-bajo se produce en una situación vista anteriormente y es la de que la disposición al trabajo se da especialmente entre las mujeres con niveles de formación medios y altos. Este hecho da lugar a que, en muchas ocasiones, las mujeres estén desempeñando tareas que requieren menor cualificación de la que disponen, lo que no les permite rentabilizar el esfuerzo de formación realizado, ni a través del salario que se llega a cobrar, ni en cuanto al reconocimiento social alcanzado.

2.2.3. Condiciones salariales

Directamente relacionada con las condiciones de trabajo vistas en los apartados anteriores, está la importante diferencia salarial existente en función del género de la persona trabajadora.

Los datos de la última Encuesta de Estructura Salarial publicada por el INE muestran que, en 2016, el salario medio anual de las mujeres fue de 20.131,41 euros, mientras que el de los hombres fue de 25.924,43 euros, representando el salario femenino el 77,7 % del masculino.

Tabla 18: Ganancia media anual por trabajador

| | EUROS |
|----------------|--------------|
| TOTAL | 23.156,34 |
| HOMBRES | 25.924,43 |
| MUJERES | 20.131,41 |

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial (EES), 2016.

Por lo que respecta a la distribución salarial, en ese mismo año 2016, el 17,8% de las mujeres tuvo ingresos salariales menores o iguales que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), frente al 7,8% de los hombres. Si se tienen en cuenta los salarios más elevados, el 9,8% de los hombres presentó unos salarios cinco veces o más superiores al SMI, frente al 4,9% de las mujeres.

Esta diferencia salarial se relaciona directamente con las condiciones de trabajo que hemos visto en apartados anteriores. Como veíamos, las mujeres dedican más horas semanales que los hombres a las tareas domésticas y cuidado de hijos, lo que les lleva a acceder en mayor medida a empleos a tiempo parcial.

Tabla 19: Ganancia media por hora según tipo de jornada y sexo

| | HOMBRES | MUJERES |
|----------------------------------|----------------|----------------|
| Jornada a tiempo completo | 16,28 | 13,6 |
| Jornada a tiempo parcial | 11,83 | 10,67 |

Fuente: INE. EES, 2016.

En este sentido, la Tabla 19 nos permite ver la retribución horaria de un trabajo a tiempo parcial es siempre inferior a la que percibe un trabajo a tiempo completo. Más aún, en ambos casos, la retribución que perciben las mujeres es inferior a la de los hombres.

Lógicamente, este hecho da lugar a que, tal como muestra la Tabla 20, la ganancia media anual de las mujeres sea inferior a la de los hombres, especialmente cuando éstas disponen de un trabajo a tiempo parcial.

Tabla 20: Ganancia media anual por trabajador según tipo de jornada y sexo

| | HOMBRES | MUJERES |
|----------------------------------|----------------|----------------|
| Jornada a tiempo completo | 28.363,24 | 24.813,73 |
| Jornada a tiempo parcial | 10.737,52 | 10.023,72 |

Fuente: INE. EES, 2016.

A esta primera causa de las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres, hay que añadir las que derivan de la segregación laboral vista en el apartado anterior.

En este sentido, la Tabla 21 refleja un primer hecho y es el de que la ganancia anual media por persona es inferior en el caso de las mujeres y en todas las ramas de actividad. Anteriormente, hemos visto que el trabajo femenino se concentra especialmente en sectores como la hostelería, educación, actividades sanitarias o el servicio doméstico. Y así, vemos que son especialmente bajos los niveles salariales en la hostelería u “otros servicios”; también en actividades administrativas (rama que concentra el 6,3% del trabajo femenino).

No ocurre lo mismo en sectores de educación y actividades sanitarias, donde, en términos globales la ganancia media anual es superior a la media. Sin embargo, los datos disponibles no nos permiten saber si, dentro de ellos, las mujeres se ocupan en niveles laborales inferiores en mayor proporción que los hombres, lo que también se traduciría en un impacto negativo respecto a su nivel de ingresos. La no disponibilidad de estos datos, unido a la información que más adelante mostraremos respecto a la desigual presencia de hombres y mujeres en los distintos niveles académicos del sistema educativo, nos permite pensar que una situación de este tipo también puede darse en el sistema sanitario.

Tabla 21: Ganancia media anual por trabajador según rama de actividad y sexo

| | HOMBRES | MUJERES |
|---|----------------|----------------|
| Industria manufacturera | 28.256,2 | 22.261,93 |
| Construcción | 22.460,86 | 20.361,67 |
| Transporte y almacenamiento | 24.010,10 | 22.176,39 |
| Hostelería | 15.907,9 | 12.608,92 |
| Información y comunicaciones | 34.475,06 | 28.834,47 |
| Actividades financieras y de seguros | 49.257,63 | 36.939,55 |
| Actividades inmobiliarias | 25.172,74 | 17.809,07 |
| Actividades administrativas y servicios auxiliares | 19.749,55 | 13.309,47 |
| Educación | 23.662,96 | 21.622,53 |
| Actividades sanitarias y de servicios sociales | 33.723,10 | 23.655,12 |
| Otros servicios | 20.195,94 | 13.687,57 |

Fuente: INE. EES, 2016.

Por último, junto a estos datos podemos analizar también cuál es la situación salarial en los diferentes niveles jerárquicos dentro de las empresas. De nuevo, la Tabla 22 nos muestra que, en todos los niveles de ocupación, la ganancia media anual de las mujeres es inferior a la de los hombres.

Tabla 22: Ganancia media anual por trabajador según nivel de ocupación y sexo.

| | HOMBRES | MUJERES |
|--|----------------|----------------|
| Directores y gerentes | 54.142,69 | 43.718,01 |
| Técnicos profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza | 34.293,42 | 29.084,27 |
| Otros técnicos profesionales científicos e intelectuales | 40.077,02 | 33.419,81 |
| Técnicos: profesionales de apoyo | 31.206,15 | 25.160,98 |
| Empleados de oficina que atienden al público | 21.271,65 | 16.928,51 |
| Empleados de oficina que no atienden al público | 24.711,85 | 19.628,23 |
| Trabajadores de los servicios de restauración y comercio | 16.260,68 | 13.613,26 |
| Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas | 18.877,78 | 14.558,05 |
| Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas | 20.191,47 | 16.069,47 |

| | | |
|--|-----------|-----------|
| Trabajadores no cualificados en servicios | 16.028,07 | 11.517,33 |
|--|-----------|-----------|

Fuente: INE. EES, 2016.

Así mismo, nos permite ver que este nivel de ganancia va descendiendo a medida que desciende el nivel de ocupación considerado. De este modo, la mayor presencia femenina en niveles como los de trabajadores no cualificados en servicios, en servicios de restauración y comercio o en servicios de salud y cuidado de personas se ve afectada por los menores niveles gananciales de los mismos. Por el contrario, la menor presencia de mujeres en niveles de dirección y gerencia o entre el personal técnico y profesional científico e intelectual le impide obtener ventaja del mejor nivel salarial de estas profesiones.

3. PRESENCIA FEMENINA EN CARGOS Y ÓRGANOS DE PODER

3.1. Descripción de la situación

Las mujeres comenzaron a tener una presencia significativa en el mercado laboral hace muchos años. Sin embargo, estamos viendo que el número de mujeres que ocupa puestos directivos todavía está lejos de llegar a ser igualitario.

En los últimos años, las diferencias en los niveles de educación de hombres y mujeres han desaparecido. De hecho, las mujeres tienen en la actualidad niveles de educación más altos que los hombres. Sin embargo, existe una clara disparidad entre el nivel de estudios de las mujeres y las situaciones profesionales y puestos laborales que llegan a alcanzar.

Tal como hemos podido observar, en el conjunto del Estado el número de hombres ocupando puestos directivos prácticamente duplica al de mujeres. Aunque el recorrido laboral entre hombres y mujeres con misma formación y capacidad sea el mismo, los obstáculos con que se encuentran no lo son. En gran medida, los estereotipos de género provocan que la mujer no aspire a determinados ascensos, sectores o puestos de poder, bien porque sabe que no le van a coger por su condición o bien porque directamente los empleadores no los ofrecen a mujeres.

Si atendemos a la Tabla 17, el nivel de ocupación más alto en el que la presencia de mujeres es mayoritaria es el de Técnicos y profesionales científicos e intelectuales, ahora bien, dentro de esa categoría, una mayoría se encuentra en sectores muy feminizados como son la enseñanza y la salud.

A pesar de las actuales reformas legislativas que incentivan la presencia de la mujer en puestos de decisión, el porcentaje de estas sigue siendo limitado. Nos detenemos un momento a analizar cuál es la presencia de la mujer en puestos de alto cargo tanto en el Estado como en las grandes empresas españolas y nos damos cuenta de que los datos confirman que la desigualdad de género es hoy una realidad, sobre todo en el ámbito de las empresas.

Tabla 23: Participación de la mujer en órganos superiores y altos cargos en la Administración General del Estado

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Total | 32,6 | 32,8 | 32,7 | 31,2 | 28,5 |
| Gobierno | 30,8 | 30,8 | 30,8 | 30,8 | 38,5 |
| Secretarías del Estado | 22,6 | 20,0 | 26,7 | 20,0 | 34,6 |
| Subsecretarías | 32,8 | 33,3 | 32,8 | 33,9 | 28,6 |
| Dirección general | 32,1 | 33,3 | 32,5 | 30,2 | 26,4 |
| Altos cargos sin rango concreto | 40,4 | 41,2 | 38,9 | 40,5 | - |

Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2018), a partir de datos facilitados por el Ministerio de Hacienda y Función Pública.

Como podemos ver en la Tabla 23, la participación de la mujer en órganos de poder de la Administración General del Estado ha disminuido entre 2012 y 2016. Sin embargo, ello se ve compensado por el hecho de que su presencia haya aumentado en los puestos de mayor rango. El mayor porcentaje de presencia femenina se concentra en el Gobierno. En 2012 superaba por poco el 30% y en 2016 habían pasado a ocupar el 38,5% de los Ministerios, pero ni siquiera alcanzaban el límite mínimo del cuarenta por ciento que señala la Ley de Igualdad como el de presencia equilibrada de mujeres y hombres. Del mismo modo, las Secretarías del Estado ocupadas por mujeres han pasado de un 22,6% en 2012 a un 34,6% en 2016.

En el Gobierno actual, la presencia femenina es muy diferente a la que presenta la tabla 23 de años anteriores. Ocupan el 65% de las carteras ministeriales, 11 mujeres frente a 6 hombres. Es el primer Ejecutivo que cuenta con más mujeres que hombres, un 64,7 del equipo del Gobierno está compuesto por mujeres frente a un 35,3% de hombres.

Tabla 24: Participación de la mujer en órganos de poder y altos cargos de las empresas del Ibex 35

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|
| TOTAL | 8,29 | 9,36 | 9,32 | 11,75 | 13,27 |
| Presidencia | 0,00 | 0,00 | 8,7 | 6,25 | 0 |
| Vicepresidencia | 0,00 | 0,00 | 0 | 0 | 23,53 |
| Consejería delegada | 9,09 | 6,45 | 3,57 | 2,63 | 0 |
| Secretaría | 10,34 | 16,67 | 0 | 6,25 | 18,18 |
| Alta dirección | 8,87 | 9,93 | 10,02 | 13,24 | 13,41 |

Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2018), a partir de los datos que figuran en el Informe Anual de Gobierno Corporativo de las Sociedades Anónimas Cotizadas publicados en la página web de la CNMV.

Por lo que respecta a las empresas del Ibex 35, vemos en la Tabla 24 que la presencia femenina en órganos de poder y altos cargos aumenta claramente en los últimos años, hasta alcanzar un 13,27% en 2016. Aunque se trata de una cifra objetivamente muy baja, ha de destacarse que poco a poco van ocupando puestos de Presidencia y Vicepresidencia en estas empresas. Sin embargo, sería necesario disponer de datos de un mayor número de años para poder sacar una conclusión clara acerca de esta tendencia.

Tabla 25: Participación de la mujer en Consejos de Administración de las empresas del Ibex 35

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|------------------------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|
| TOTAL | 13,3 | 15,6 | 18,22 | 19,35 | 19,07 |
| Presidencia | 2,9 | 5,7 | 8,57 | 5,71 | 5,88 |
| Vicepresidencia | 7,0 | 8,0 | 7,14 | 2,38 | 2,78 |
| Consejería | 15,3 | 17,6 | 20,73 | 23,14 | 22,46 |
| Consejería secretaria | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2018), a partir de los datos que figuran en el Informe Anual de Gobierno Corporativo de las Sociedades Anónimas Cotizadas publicados en la página web de la CNMV.

En los Consejos de Administración de estas empresas ocurre algo muy parecido. Como podemos ver en la Tabla 25, la presencia de mujeres muestra un notable crecimiento desde el año 2012 hasta llegar a ocupar el 19,07% del total de puestos en 2016. Sin embargo, a ello hay que añadir que la mayor cantidad de estas mujeres se encuentran ocupando puestos de Consejera en esos órganos (22,46%, en 2016).

Esta escasa presencia de la mujer en cargos y órganos de decisión y responsabilidad se produce también a otros niveles como son la Administración Local, el Sistema Judicial o el mundo de la educación.

Así, si observamos en la Tabla 26 la representación política local o regional, vemos que en España el porcentaje de mujeres en concejalías es superior al porcentaje de alcaldesas, que, a su vez, es mayor que el porcentaje de mujeres en la presidencia de Diputaciones Provinciales o Comunidades Autónomas.

Tabla 26: Participación de la mujer en altos cargos de la Administración

| | 2013 | 2014 | 2015 |
|------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| | % | % | % |
| Concejalía | 35,17 | 32,24 | 35,57 |
| Alcaldía | 17,17 | 17,42 | 19,09 |
| Diputación Provincial | 18,92 | 13,16 | 15,75 |
| Diputación Foral | 0 | 0 | 0 |
| Diputación Insular | 40 | 9,09 | 18,18 |

Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2018), a partir de la información facilitada por el Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales.

En lo referente a nuestro Sistema Judicial, la Tabla 27 nos permite ver que la progresión dentro de la carrera profesional de fiscales, letrados y jueces es relativamente creciente, pero en los tres casos observamos cómo la presencia de mujeres se va reduciendo a medida que se asciende de categoría. Esta reducción es menor en el caso de los letrados, ámbito en el que el ejercicio de la profesión es libre. Sin embargo, en el ámbito de la fiscalía y la judicatura, a las que se

accede por oposición y nombramiento posterior, la presencia femenina desciende hasta un mínimo del 14,12% en el caso de los miembros del Tribunal Supremo.

Tabla 27: Participación de la mujer en el Sistema Judicial

| | 2014 | 2016 | 2017 |
|----------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| TOTAL | 58,84 | 57,87 | 60,09 |
| Fiscales | 62,93 | - | 63,79 |
| 1ª categoría | 24,14 | - | 22,58 |
| 2ª categoría | 59,37 | - | 60,77 |
| 3ª categoría | 73,98 | - | 74,15 |
| Letrados | 66,56 | 66,69 | 67,65 |
| 1ª categoría | 55,21 | 51,25 | 48,35 |
| 2ª categoría | 65,53 | 65,3 | 66,83 |
| 3ª categoría | 69,36 | 70,8 | 70,02 |
| Miembros carrera judicial | 51,5 | 52,08 | 52,78 |
| Supremo | 12,79 | 11,63 | 14,12 |
| Magistradas | 48,78 | 50,69 | 51,65 |
| Juezas | 64,94 | 64,44 | 64,53 |

Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2018), a partir de los datos facilitados por el Ministerio de Justicia y por el Consejo General del Poder Judicial.

Por último, encontramos una situación similar en el mundo universitario español. La Tabla 28 muestra que, si bien las mujeres suponen un 40% aproximadamente del personal universitario, en el curso 2016-17, la proporción de Cátedras de Escuela Universitaria ocupadas por mujeres se sitúa en un 31,01% y la proporción de Cátedras de Universidad en un 21,32%. Más aún la proporción de rectoras es de un 13,1% en el total de la Universidad española.

Tabla 28: Participación de la mujer en el Sistema Universitario

| | Curso 2016-17 | Curso 2015-16 | Curso 2014-15 |
|--|----------------------|----------------------|----------------------|
| Personal docente e investigador universitario | 41,25 | 40,9 | 40,46 |
| Catedráticas de Universidad | 21,32 | 20,88 | 20,78 |
| Titulares de Universidad | 40,27 | 39,92 | 39,89 |
| Catedráticas de Escuela Universitaria | 31,01 | 30,61 | 29,7 |
| Rectoras | 13,10 | 9,64 | - |

Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2018), a partir de los datos obtenidos de las páginas web de las Universidades Españolas.

Resulta obvio que la representación femenina va descendiendo en todas las ocupaciones a medida que subimos peldaños en la escalera profesional. Este panorama ha llevado a los expertos a hablar de un “techo de cristal”, entendido como un conjunto de barreras que limitan el desarrollo y promoción profesional de las mujeres. Para eso creo conveniente realizar un análisis en profundidad de este concepto, a lo que dedico el siguiente punto de este trabajo.

3.2. Causas de esta desigualdad: techo de cristal

De acuerdo con Sarrió, Barberá, Ramos y Candela (2002) en Larrieta, Velasco, y Fernández de Bobadilla (2015), el techo de cristal es el término que alude a la existencia de una barrera transparente impide a muchas mujeres con capacidad personal y profesional alcanzar posiciones en los entornos directivos, y promocionar dentro de ellos. Esta limitación no es solo un aspecto individual, sino que es una barrera social que priva a la mujer del acceso a dichos puestos solo por el hecho de serlo.

Si bien el concepto de techo de cristal es el más conocido, Larrieta, Velasco y Fernández de Bobadilla (2015) nos presentan otras metáforas y fenómenos relacionados con este tema y que nos permiten profundizar un poco más en los problemas con los que se encuentra una mujer a lo largo de su carrera profesional en el camino al liderazgo.

En primer lugar, la metáfora del “laberinto de cristal” (Hymowitz, 2004) explicaría el hecho de que, aunque las mujeres no tengan denegado el acceso a los puestos jerárquicos, tienen que superar una mayor cantidad de obstáculos para poder alcanzarlos en comparación con los hombres.

En segundo lugar, el fenómeno denominado “escalador de cristal” refleja el ascenso más rápido del hombre dentro de la organización especialmente en profesiones feminizadas, cosa que no pasa en el caso de las mujeres en profesiones masculinizadas. El término escalador de cristal, surgió a partir de un estudio de Williams (1992), en el que analizaba la situación de los hombres en sectores feminizados como enfermería, educación infantil, cuidados sociales y bibliotecaria. Descubrió que los hombres no se enfrentaban a los mismos problemas de discriminación que sufrían las mujeres en sectores masculinizados.

En tercer lugar, el fenómeno conocido como “precipicio de cristal” se asocia a la mayor probabilidad de fracaso en puestos de poder de las mujeres respecto al de los hombres. El término se utiliza para explicar los motivos de este suceso y una de sus razones es que las mujeres son promocionadas a la dirección cuando la empresa está obteniendo malos resultados. Por lo tanto, la posibilidad de poder desarrollar de manera eficaz todas las aptitudes para el puesto es menor.

Finalmente, estudian la evolución de las mujeres a puestos de responsabilidad a través de la metáfora del “muro”. Este hace referencia a la escasa o nula posibilidad de acceso a puestos directivos de la mujer hasta mediados del siglo pasado.

Un término adicional que cabe mencionar es el de “suelo pegajoso” y hace referencia a la habitual asunción del trabajo maternal y trabajo doméstico por parte de las mujeres, los cuales imponen una “adhesividad” que provoca, muchas veces, el abandono de sus empleos o la reducción de jornada, limitando así su promoción profesional con el consiguiente estancamiento en la base de la pirámide económica. Esto es, dificulta que la mujer supere los peldaños de la escalera hacia puestos de responsabilidad.

Volviendo al concepto de techo de cristal, vemos que las barreras que dificultan el acceso de la mujer a puestos de mando y responsabilidad pueden ser de diferente naturaleza. Así existen las barreras de carácter interno, autoimpuestas por la propia persona, barreras externas impuestas por el entorno y barreras de tipo mixto.

- A. Barreras **personales internas**, entre las que se encuentran las causas asociadas a la identidad de género femenino, percepción de la propia capacidad, formación elegida, responsabilidades familiares, objetivos de rol, etc.

En primer lugar, para Schein (1997), Joseph et al. (1992) y Powell y Butterfield (1994) en Martínez Ayuso y Saavedra Robledo (2016), el poder de los estereotipos de género hace que la mujer anticipe los obstáculos que encontrará en el futuro para la promoción profesional, lo que le llevan a no iniciar la carrera. Por lo tanto, asumir estereotipos y anticipar obstáculos favorece el techo de cristal.

Esta postura personal de renuncia también es señalada por Adler (1984) y Hernández Ruiz et al. (2008) en Martínez Ayuso y Saavedra Robledo (2016). Consideran que, en ocasiones, la mujer se impone a sí misma un desinterés por promocionar, al creer que no posee las habilidades necesarias o al anticipar las dificultades de conciliar su vida laboral y familiar dada la exigencia que los puestos directivos pueden acarrear.

También los conflictos de rol se identifican como causa del techo de cristal. Las mujeres muestran, en mayor medida que los hombres, comportamientos más orientados al cuidado de los demás. Este aspecto tiene relación con los valores personales, donde la identidad y la autoestima de la mujer están basadas en la relación con los demás, mientras que la autoconsideración del hombre está más relacionada con el logro (Geary, 1998; Martínez-Pérez y Osca, 2004, en Martínez Ayuso y Saavedra Robledo, 2016)

En esta misma línea, McClelland y Watson (1973) y Contiet al. (2001), en Martínez Ayuso y Saavedra Robledo (2016), ponen de manifiesto que los fines perseguidos y las motivaciones de las acciones son distintos para ambos sexos. Las mujeres son menos competitivas y menos proclives al riesgo que los hombres y tienen una menor orientación al logro. De este modo, serían ciertas características de la personalidad de la mujer lo que favorece el techo de cristal ya que la personalidad necesaria para desempeñar con éxito un puesto de poder sería la propia del sexo masculino.

Por otro lado, hay estudios que demuestran que las habilidades de ambos sexos son distintas: los hombres son mejores en habilidades espaciales, matemáticas o habilidades mecánicas. Las mujeres en cambio superan en habilidades verbales, ortografía, gramática o memoria verbal, por eso las mujeres se orientan más hacia una formación en ciencias sociales y los hombres en ciencias aplicadas. Los puestos de mayor prestigio se relacionan con carreras de ciencias más que de humanidades, por tanto, la elección que hacen las mujeres hacia este estilo de carreras podría ser una causa más del techo de cristal (Martínez Ayuso y Saavedra Robledo, 2016).

- B. Dentro de las barreras **sociales externas** que vienen dadas por el contexto social en el que viven las mujeres, cabe incluir las siguientes:

Larrieta, Velasco y Fernández de Bobadilla (2015) señalan que, entre los factores que componen el techo de cristal estarían los estereotipos y prejuicios hacia los roles y capacidades de la mujer. Los hombres y mujeres perciben la imagen de empresario exitoso como hombre, lo que excluye de los puestos directivos a la mujer porque no se les considera adecuadas para asumir las responsabilidades de los altos cargos.

Igualmente incluyen en el techo de cristal, el conflicto de roles y la irregular distribución de obligaciones familiares. Esta barrera hace referencia a otro sonado estereotipo que divide el trabajo de generar ingresos y el de cuidado del hogar entre hombres y mujeres.

Desde el ámbito legislativo, se ha puesto de manifiesto que las medidas relacionadas con la conciliación de la vida laboral y personal y aquellas encaminadas a favorecer la equidad deben tener el apoyo de las empresas para que sean efectivas. Sin este apoyo, una regulación en favor de la paridad en puestos directivos, por contundente que sea, no logrará eliminar el techo de cristal.

Los estereotipos culturales asocian a la mujer con ciertas cualidades (debilidad y emocionalidad), y por este motivo son muchas veces peor valoradas que los hombres. Pero al mismo tiempo, la existencia de estos estereotipos hace que si la mujer muestra un comportamiento diferente (más fuerte, frío o agresivo) sea negativamente valorada por ello.

El estilo de liderazgo que se asocia a la mujer, más orientado a la persona y no al objeto y al logro como sería en el caso del hombre, puede ser identificado así mismo como causa dentro de las barreras externas (Reskin, 2000; Eagly y Carli, 2003 en Martínez Ayuso y Saavedra Robledo (2016).

A ello habría que añadir que muchas veces los procesos de selección están dirigidos por hombres. Por lo tanto, éstos tenderán a elegir a aquellos candidatos con características similares a las suyas, prefiriendo socializar con otros varones.

- C. Finalmente, dentro de las barreras **mixtas** cabe incluir las causas relacionadas con las características intrínsecas a la mujer y con el contexto social en el que trabajan.

La maternidad es lo más característicamente femenino, pero también puede ser lo más enfrentado a los valores y códigos de la empresa. La maternidad es, desde el punto de vista económico y organizacional, un estado de invalidez, es el antitrabajo, la no disponibilidad absoluta (England, 1992; Carnoy, 2000, en Martínez Ayuso y Saavedra Robledo, 2016).

La falta de reparto equitativo de las tareas familiares entre los miembros de la familia y la carencia de ayudas sociales y organizacionales dificultan el ejercicio profesional, lo que se traduce en menores posibilidades de ascenso para quien se ocupa de dichas tareas. Como hemos podido ver anteriormente, hacer compatible el espacio doméstico y el laboral choca con las exigencias que el perfil directivo imperante, de largas horas de dedicación y movilidad geográfica, exige. La asunción de la doble carga de madre-esposa lleva a una vida laboral más corta y discontinua.

Entre las barreras mixtas se encuentra también la falta de experiencia femenina en puestos directivos de alta dirección. Según el Informe de la Mujer Directiva en España (PWC, 2012), las mujeres representaban el 60 por 100 de los licenciados en España, el 45 por 100 del mercado laboral, pero solo ocupan el 19 por 100 de las direcciones funcionales y el 8 por 100 de la alta dirección. Este escaso acceso a puestos directivos genera una falta de experiencia en puestos de alta dirección que favorece el techo de cristal.

Unido a ello está la falta de redes de apoyo y de modelos de éxito femenino que sirvan de referencia (Larrieta, Velasco y Fernández de Bobadilla, 2015). Hoy en día, contar con mentoras y mentores se considera algo útil en cualquier etapa de la carrera profesional, pero especialmente para desarrollar habilidades de liderazgo. Así como los hombres prefieren socializar con hombres, las mujeres también pueden preferir tener modelos femeninos de éxito. Pero, dado el escaso número de mujeres en posiciones de poder, su capacidad para actuar como referentes o servir de ayuda para otras mujeres es también escasa.

4. ESTUDIO EMPÍRICO

4.1. Objetivos y metodología

A pesar de esta escasa presencia femenina en puestos directivos nos encontramos también con casos de éxito. Por eso he querido estudiar uno de estos casos con el fin de comprender mejor la realidad del trabajo femenino y de las barreras a las que se enfrenta la mujer que aspira a acceder a puestos de responsabilidad en las empresas en un contexto social en el que la desigualdad de género que se da en numerosos ámbitos: la familia, la educación, el mercado laboral, etc.

Para ello, he contado con la colaboración de una mujer que ocupa un puesto de Jefatura de Zona de una entidad bancaria en Guipúzcoa. Desde su puesto, se encarga de coordinar el trabajo de las oficinas que pertenecen a su zona, siendo la responsable de los resultados que se obtengan a este nivel.

Su elección para participar en este estudio ha obedecido a diferentes razones. En primer lugar, se trata de una persona con estudios superiores, por lo que podrá aportarnos un testimonio interesante acerca de su trayectoria formativa y de la relación que percibe entre esta cuestión y las oportunidades laborales de un trabajador o trabajadora. En segundo lugar, es una persona casada con varios hijos, por lo que también cuenta con experiencia en materia de conciliación familiar y laboral. Y, por último, al ocupar un puesto de responsabilidad en el Banco tiene acceso a información y cuenta con experiencia en cuanto al papel de la mujer dentro de la organización.

La técnica de obtención de datos utilizada ha sido la entrevista en profundidad, de acuerdo con el guion que puede verse en el Anexo I.

4.2. Análisis: experiencia personal y percepción de la realidad

En un principio, esta persona estudió Ciencias Económicas y Empresariales en la Universidad de Deusto, en Bilbao, entre los años 1990 y 1995. Al acabar la universidad continuó con su formación en idiomas y, una vez finalizados éstos, comienza su trayectoria laboral en una agencia publicitaria en Eibar, en la que estuvo durante 11 meses. Posteriormente, en el año 98, entró en la entidad bancaria en la que 20 años después sigue trabajando.

Durante su estancia en la agencia de publicidad, trabajó como junto a compañeros y compañeras realizando labores de apoyo a los socios de la agencia. Ésta era una cooperativa en la que los socios eran todos varones.

En la entidad bancaria comenzó realizando durante 8 meses tareas básicas de ventanilla y gestora comercial. A partir de ese momento, debido a un traslado del gestor más veterano a otra oficina, optó al puesto que apoya al Director. En febrero de 1999, este Director abandona la entidad y es ella quien ocupa su puesto.

En esta sucursal bancaria estuvo ocupando el puesto de Dirección hasta 2002, fecha en la que se traslada a otra sucursal, esta vez en Zarauz, ocupando también el puesto de Dirección. En el año 2007, aun siendo Directora en la oficina de Zarauz, y madre primeriza, el Banco le ofrece el puesto de Jefatura de Zona y lo acepta. En un primer momento, ello le supuso tener que compaginar, además de las labores familiares, las tareas de Directora en la oficina de Zarauz y las responsabilidades de la nueva Jefatura de Zona.

Junto a todo ello, forma parte del Grupo de Igualdad dentro de la entidad.

A lo largo de este tiempo, no ha sentido discriminación de ningún tipo, ni en procesos de selección ni una vez dentro de las empresas. Ha sentido siempre que han valorado sus aptitudes, sin minusvalorarla por razón de género.

Tampoco ha tenido dificultades para conciliar trabajo y familia. En su entorno familiar ha encontrado el apoyo necesario para continuar con su carrera laboral y en el Banco no ha encontrado trabas para poder hacerse cargo de su familia. Siempre se ha sentido capaz para poder coordinarlo todo.

Con carácter general, conoce otros casos de compañeras en el Banco a las que también se las ha facilitado la conciliación.

Quizás el único dato que podría mostrar desigualdad dentro de la entidad es en la composición de las Jefaturas de Zona, ya que, de un total de 14 Jefes, solo 2 son mujeres.

Como Jefa de Zona, realiza habitualmente procesos de selección de personal. En base a esta experiencia considera que el número de candidatas es muy elevado; de hecho, a la entidad llegan más currículums de chicas jóvenes que de chicos, ya que las chicas optan en mayor medida que los chicos por estudiar ramas más orientadas al mundo empresarial o a la banca. Incluso, a la hora de realizar las entrevistas ve claramente como, con 22 años, las chicas muestran más desparpajo. En los procesos de selección, las mujeres saben venderse mejor;

pero, a medida que avanzan en su carrera laboral, no logran acceder a puestos de responsabilidad en la proporción que cabría esperar. Lo que permite suponer que existen barreras que se lo impiden o, por lo menos, dificultan.

En su opinión, estas barreras son especialmente las siguientes:

1. Renuncia personal a posibles promociones por atender a la familia, anticipando así el obstáculo de conciliar trabajo y familia. Aun cuando no es su caso, ha visto a muchas compañeras actuar se esta forma. *“Las recién licenciadas que se presentan para los puestos de la entidad muestran mucho más desparpajo y valía que los recién licenciados, pero a medida que vamos acercándonos a la maternidad la mujer se centra más en las responsabilidades familiares que los hombres y que esto les frena en su carrera, cogiendo carrerilla así el hombre”.*

Para ella, la conciliación es el principal problema, la mujer aun asume todo el peso de la atención familiar y, cuando no es posible hacerlo en condiciones adecuadas, surge la culpa de ser una *“mala madre”*. En su caso, reconoce haber sentido en varias ocasiones ser una mala madre por no poder atender a sus hijos a todas horas del día y ver como otras madres si lo hacían. Por ello, entiende que haya mujeres que, por no llegar a esa situación, se autoexcluyan de las oportunidades de promoción laboral.

2. Apoyo en la propia familia. Considera que para tener éxito en la conciliación de familia y trabajo es fundamental un apoyo de tu entorno que facilite cumplir con el trabajo y a la vez con la familia. Por eso, insiste a lo largo de toda la entrevista que ella ha tenido mucha suerte con el apoyo que ha recibido desde el minuto uno por parte de su familia.
3. Actitudes machistas, sobre todo en hombre mayores. *“Si nos referimos directamente a puestos directivos, si deciden buscar un director joven, de unos 30 años, optaran siempre por un hombre”.* Estas actitudes se reflejan en muchos aspectos del trabajo, en el día a día, pero son especialmente importantes cuando se proyectan en los procesos de selección y promoción del personal. *“La mujer se incorporó mucho más tarde al mercado de trabajo, por tanto, antes no había tantas mujeres como para ascender escalones y llegar a puestos directivos. Pero es verdad que en las empresas de hoy en día sigue habiendo hombres con una mentalidad más machista que nunca han trabajado con mujeres y que seguirían eligiendo hombres para puestos de responsabilidad.”*
4. Reconoce que existen diferencias de carácter y capacidades de trabajo entre hombres y mujeres. Así, por ejemplo, señala que en un proceso de selección o en una primera etapa laboral las mujeres mostramos más desparpajo que los hombres, *“hay claros ejemplos de hombres con un perfil comercial extraordinario”.* Sin embargo, este posible carácter masculino, más orientado al logro y éxito, no es para ella (o no debería ser) una barrera laboral, sino que cree que es positivo para el trabajo en equipo. *“Va dentro de la personalidad de cada persona ser bueno en ciertos ámbitos y optar a una formación basándose en eso. No es mala la diferenciación ya que las mujeres somos realmente buenas en un tipo de trabajos y los hombres en otros y ambos podremos aportarnos. Yo, por ejemplo, disfruto más realizando trabajos más orientados a recursos humanos, a*

orientar equipos, a ayudar a los empleados a encajar en esos equipos, trabajos más sociales por así decirlos, y en cambio mis compañeros creo que disfrutaban más consiguiendo operaciones y resultado”.

5. Cree que el escaso número de mujeres en puesto de responsabilidad en buena medida responde a una realidad demográfica que cambiará con el tiempo. *“La mujer se incorporó mucho más tarde al mercado laboral, por tanto, no había tantas mujeres como para ascender escalones y llegar a puestos directivos”. “Es cuestión de evolución, si la base de personal cada vez es más amplia en cuanto a género, (porque la entrada inicial es de mujeres) a la larga y sin forzar nada serán las mujeres las que sigan escalando posiciones y ocupando puestos de responsabilidad”.*

En este contexto de importantes limitaciones, los motivos que impulsan a las mujeres que trabajan para acceder a puestos de responsabilidad son, en primer lugar, tener ganas de internarlo y ver que se es capaz de mucho más, de llegar hasta el final, de alcanzar objetivos y mejorar. En su caso, también influyó mucho la curiosidad de saber cómo funcionan otras áreas de la organización y aprender a controlarlas, poder tener la oportunidad de seguir aprendiendo dentro de su trabajo, avanzar profesionalmente. Y, en tercer lugar, tener muy claro que a pesar de saber que puedes encontrarte con dificultades siempre tener ganas de progresar.

De cara al futuro, tiene una visión positiva, su opinión es que el cambio demográfico ayudará a que haya más mujeres en puestos directivos. *“A medida que las mujeres vayamos ocupando los puestos libres dentro de las organizaciones más mujeres ascenderán y más mujeres serán las que ocupen la dirección de las empresas. No creo que la solución sea implantar cupos a la fuerza mediante legislación, seremos nosotras mismas las que optaremos a ello, pero para eso aún hace falta algo más de tiempo”*

Se verá que las diferencias de carácter y de capacidades son positivas para el trabajo en equipo. *“Es algo positivo que las mujeres nos diferenciamos en cuanto a habilidades de los hombres, esto aporta mucho al trabajo en equipo. Da diferentes visiones de los problemas o de los asuntos a tratar gracias a que nos diferenciamos en cuanto a personalidad, y además hace que el equipo se compenetre mejor a la hora de repartir y realizar las diferentes tareas. No solo el hecho de tener otras habilidades por ser mujer, si no que el simple hecho de formar un equipo mixto aporta mucho más para la toma de decisiones”.*

De todos modos, también cree que hay mucho que hacer en materia de conciliación, pero más en cuanto a educación familiar que en cuanto a establecer cupos y medidas de fuerza.

5. CONCLUSIONES

La construcción del género es resultado de un entorno social que históricamente ha creado estereotipos tanto para hombres como para mujeres. A día de hoy, esta desigualdad de género sigue siendo muy importante en nuestra sociedad, de modo que podemos decir que seguimos viviendo en una sociedad en gran medida patriarcal. A su mantenimiento siguen contribuyendo importantes instituciones sociales como la familia, la escuela o los medios de comunicación y ello a pesar del importante esfuerzo que se viene realizando en los últimos años desde el ámbito público y legal por lograr una igualdad real de la mujer en todos los ámbitos de la vida.

En el ámbito familiar, el modelo de familia tradicional, en el que el reparto de tareas y de poder beneficia al adulto varón en perjuicio de la mujer, sigue siendo un modelo muy extendido. Así, al analizar los datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo, se ha visto cómo, aunque el tiempo dedicado al trabajo remunerado va siendo cada vez más parecido entre hombres y mujeres, éstas dedican bastantes más minutos al día a las tareas domésticas y el cuidado de familiares, a costa de reducir el tiempo dedicado a actividades de ocio y tiempo libre. Obviamente, esta situación familiar está directamente relacionada con los problemas de conciliación laboral y personal que constantemente han ido aflorando a lo largo de este trabajo como una de las causas que más claramente influyen sobre la desigualdad en el ámbito laboral.

En relación al ámbito educativo, hemos visto que la mujer ha ido avanzando en igualdad y aumentando su presencia en ciclos formativos de Grado Superior y Universidad, incluso en carreras consideradas tradicionalmente como masculinas; lo cual se traduce en una clara mejora de su nivel formativo. Sin embargo, sigue habiendo grandes diferencias a la hora de elegir el tipo de estudios, de modo que su presencia sigue siendo mayoritaria en estudios “femeninos”, en muchos casos de menor prestigio y vinculados a salidas laborales de menor remuneración que los que cursan en su mayoría los hombres.

A pesar de esta mejora en el nivel formativo de las mujeres y de que incluso habitualmente su rendimiento académico es mejor que el de sus compañeros varones, esto no termina de reflejarse en la actividad laboral: sus tasas de actividad no consiguen superar las tasas de actividad de los hombres. En materia de desempleo, con la superación de la crisis económica, el paro femenino no está disminuyendo al mismo ritmo que el masculino, de modo que volvemos a ver la desigualdad que tradicionalmente ha existido en esta cuestión entre hombres y mujeres; aunque bien es verdad que el desempleo se reduce sensiblemente entre grupos con mayor formación.

Las condiciones de trabajo, tipo de jornada y nivel salarial, también son circunstancias en las que se observa una importante desigualdad en perjuicio de las mujeres; del mismo modo que se observa una importante segregación, tanto horizontal como vertical.

Llegados a este último punto, la escasa presencia femenina en cargos y órganos de poder es algo que hemos podido observar, no solo en la empresa privada, sino también en la Administración General del Estado, el Sistema Judicial o el ámbito educativo. Si nos fijamos en los datos de evolución, vemos que en muchos casos ésta es positiva. Así, por ejemplo, hasta hace bien poco, el porcentaje de mujeres en la Administración Pública se concentraba en cargos de menor rango,

pero a partir de 2016 se da un cambio disminuyendo su presencia en estos cargos inferiores para aumentar así en las Secretarías del Estado y en los Ministerios. Sin embargo, a pesar de las mejoras que se vienen produciendo, la proporción de mujeres en cargos y órganos de poder y responsabilidad en ningún caso supera el mínimo exigido por ley.

La existencia de un importante techo de cristal, de un conjunto de barreras definidas por la sociedad y también autoimpuestas por las propias mujeres, explica en gran medida esta desigualdad. De acuerdo con la opinión de los expertos y el testimonio de la persona a la que hemos entrevistado, la maternidad y las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar es probablemente una de las mayores barreras y una de las más difíciles de superar, ya que para ello se exigen cambios de mentalidad en los dirigentes de las empresas, en las estructuras y organización familiar, así como en la percepción que pueda tener la propia mujer de su papel y obligaciones en ambos ámbitos.

De todos modos, en este contexto, hay cada vez más mujeres que luchan por ocupar puestos de responsabilidad, motivadas por una ambición por superarse, descubrir nuevas habilidades y mejorar día a día para seguir consiguiendo objetivos; aun cuando siempre tengan muy claro que, por su condición de mujer, van a tener que afrontar en algún momento ciertas barreras.

De cara al futuro, podemos pensar que la actual desigualdad puede irse reduciendo como consecuencia de la labor que se está haciendo por parte de todos los agentes sociales con responsabilidad en este tema, pero también por la transformación natural que se irá dando como consecuencia del relevo demográfico en las plantillas de las empresas y organizaciones. Su presencia cada vez mayor en estas plantillas habrá de traducirse en una presencia también mayor en los altos cargos de las organizaciones.

BIBLIOGRAFÍA

- BARBERÍA, J.L (12 de abril de 2009). El fracaso escolar, ¿Cuestión de sexo? *El País*. Extraído el 12 de marzo de 2018 de https://elpais.com/diario/2009/04/12/sociedad/1239487201_850215.html
- CARRETERO GARCÍA, A (2014). Publicidad sexista y medios de comunicación. *Revista CESCO de Derecho de Consumo*, 10, 130-142. Extraído el 4 de abril de 2018 de <https://www.revista.uclm.es/index.php/cesco/article/view/544/467>
- CEBALLOS, E. (2014). Coeducación en la familia: Una cuestión pendiente para la mejora de la calidad de vida de las mujeres. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 17 (1), 1-14. Extraído el 21 de marzo de 2018 de http://maxconn.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1400799861.pdf
- EMAKUNDE (2018). *VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE*. Extraído el 25 de abril de 2018 de <http://www.emakunde.euskadi.eus/politicas-publicas/-/informacion/emakunde7plan/>
- FDEZ. PALOMARES, F. (2003). *Sociología de la educación*. Madrid: Ed. Pearson Prentice Hall. Madrid.
- FERNÁNDEZ ENGUITA, M. (1997). Los desiguales resultados de las políticas igualitarias: clase, género y etnia en educación. Fernández Enguita, M. (coord.) *Sociología de las instituciones de educación secundaria*. Barcelona: ICE-Editorial Horsori.
- FUNDACIÓN CONOCIMIENTO Y DESARROLLO (2018). *Mujer y Universidad: Participación, desempeño académico, inserción laboral y PDI*. Extraído el 23 de mayo de 2018 de <http://www.fundacioncyd.org/>
- GIDDENS, A. (2010). *Sociología. 6ª edición*. Madrid: Ed. Alianza.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2011). *Encuesta de Empleo del Tiempo*. Extraído el 7 de junio de 2018 de <https://www.ine.es/prensa/np669.pdf>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2016). *Encuesta de Estructura Salarial*. Extraído el 30 de junio de 2018 de https://www.ine.es/prensa/ees_2016.pdf
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2018). *Encuesta de Población Activa*. Extraído el 15 de marzo de 2018 de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=125473617_6918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2018). *Las cifras de la educación en España*. Extraído el 7 de junio de 2018 de <http://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores-publicaciones-sintesis/cifras-educacion-espana.html>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2018). *Mujeres y Hombres en España*. Extraído el 7 de junio de 2018 de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratuitas

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2018). *Estadísticas-Conciliación-Excedencias, permisos y reducciones de jornada* Extraído el 2 de julio de 2018 de <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2018). *Estadísticas-Poder y toma de decisiones*. Extraído el 2 de julio de 2018 de <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/PoderDecisiones/PoderTomaDecisiones.htm>

LARRIETA, VELASCO, Y FERNÁNDEZ DE BOBADILLA (2015). Las barreras en el acceso de las mujeres a los puestos de decisión: una revisión de la situación actual y de las principales aportaciones de la literatura. *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, 22, 1-23. Extraído el 17 de julio de 2018 de: <https://www.ehu.eus/documents/2069587/5032892/22-2.pdf>

LERENA, C. (2008). *Sociología y educación. El sistema educativo en sociedades modernas. Funciones, cambios y conflictos*. Madrid: Ed. Tecnos.

Ley 31/2014, de 3 de diciembre de 2014, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo. *Boletín Oficial del Estado*, 4 de diciembre de 2014, número 293, pp. 99793-99826 Extraído el día 20 de Abril de 2018 de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-12589

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 14 de noviembre de 2011, número 274, pp.117277-117315. Extraído el día 20 de Abril de 2018 de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-17779>

Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para el País Vasco. *Boletín Oficial del Estado*, 22 de diciembre de 1979, número 306, pp. 29357-29363. Extraído el día 20 de abril de 2018 de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1979-30177>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 23 de marzo de 2007, número 71, pp. 12611-12645. Extraído el día 20 de abril de 2018 de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

MARTÍNEZ AYUSO Y SAAVEDRA ROBLEDO (2016). Barreras que apuntalan el techo de cristal: una revisión de sus causas en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35. *Información Comercial Española, ICE: Revista de Economía*, 892, 123-136. Extraído el 17 de julio de 2018 de http://www.revistasice.com/CachePDF/ICE_892_D6B93DE4D075B1B4200ADB4583447F2.pdf

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE (2018) *Estadística de las Enseñanzas no Universitarias*. Extraído el 7 de junio de 2018 de <http://www.culturaydeporte.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/no-universitaria.html>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE (2018). *Estadística de Formación Profesional*.
Extraído el 7 de junio de 2018 de <http://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/no-universitaria.html>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE (2018) *Estadística de Estudiantes Universitarios*. Extraído el 7 de junio de 2018 de <http://www.culturaydeporte.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/universitaria/estadisticas.html>

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.
Extraído el 6 de abril de 2018 de <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

RAMOS, BARBERÁ Y SARRIÓ (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. *Psicología y género*, 34(2) 267-278. Extraído el 18 de julio de 2018 de <https://www.raco.cat/index.php/AnuarioPsicologia/article/view/61740/88525>

UNESCO (2010). *Proyecto de Monitoreo Global de Medios*. Extraído el día 4 de abril de 2018 de http://www.adpc.cat/05_ComFem/document/Informe%20EspanyolGMMP_2010.pdf

ANEXO I: GUIÓN PARA LA ENTREVISTA

1. TRAYECTORIA LABORAL

- Estudios realizados y año de finalización
- Año en que comenzó a trabajar, empresas en las que ha trabajado, cargos ocupados, etc.
- ¿Te has sentido alguna vez discriminada por el hecho de ser mujer? O, ¿Has visto/conocido casos en los que se ha discriminado a otras mujeres por el hecho de serlo?

2. EXPERIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN ACTUAL (si es que puede diferenciarse, dentro de la trayectoria laboral de esta persona)

- ¿Cuántas mujeres ocupáis puestos de responsabilidad? ¿En qué clase de puestos?
- ¿Te has sentido alguna vez discriminada por el hecho de ser mujer? O, ¿Has visto/conocido casos en los que se ha discriminado a otras mujeres por el hecho de serlo?
- Describir y valorar la política de igualdad de la empresa: ¿dan facilidades para la conciliación laboral y personal, son igualitarios los criterios para decidir una promoción interna, etc.?
- Describir y valorar la presencia y el papel de la mujer dentro del sector financiero.
- Si se considera necesario, indagar diferenciando entre las dificultades para ascender o para desempeñar cargos de responsabilidad.

3. BARRERAS (dentro de la empresa, en las empresas y el trabajo en general). TIPOS DE BARRERAS

- Con carácter general, ¿crees que la mujer tiene más dificultades que el hombre para acceder o desempeñar puestos de responsabilidad?
- ¿Crees que esta situación ha cambiado algo desde tus comienzos en el mundo laboral? Si es así, ¿En qué crees que se ha avanzado más?
- ¿Con que obstáculos se encuentra habitualmente la mujer a la hora de ocupar puestos de responsabilidad? (Hacer una primera pregunta abierta para ver qué ideas aporta de forma espontánea y luego, se puede ir cuestionando su opinión sobre las barreras que señala la teoría).

INTERNAS

- Renuncia de la mujer por: a) creer que no posee las habilidades necesarias, b) anticipar obstáculos, c) asumir compromisos de atención familiar.
- Carácter menos competitivo y propenso al riesgo de las mujeres.

- Formación de las mujeres en estudios menos adecuados para ocupar puestos de responsabilidad.
- ¿Crees que el tipo de personalidad de la mujer, más orientado al cuidado de los demás y no al logro como es en el caso de los hombres, favorece el techo de cristal?

EXTERNAS

- La imagen social de la mujer no coincide con el estereotipo de directivo de éxito: socialmente no se ve a la mujer en ese papel. Los rasgos de carácter asociados a las mujeres no se corresponden con los que atribuimos a un directivo de éxito.
- En relación a los estereotipos, ¿Crees que las mujeres que asumen actitudes más relacionadas a los varones, son valoradas negativamente?
- ¿Es cierto que los procesos de selección de personal están compuestos por hombres y que por eso son más proclives a elegir hombres para puestos de poder?
- ¿Hasta qué punto la conciliación familiar y laboral es un condicionante de la promoción laboral de las mujeres?

MIXTAS:

- El escaso número de mujeres directivas no ayuda a visibilizar y normalizar esta situación
- ¿Echaste en falta en tu camino un modelo de éxito en el que apoyarte, o de experiencias de otras mujeres directivas?

4. MOTIVACIÓN PARA SUPERAR BARRERAS

- En general, a lo largo de tu trayectoria laboral ¿Crees que has tenido que romper con esos estereotipos que mencionábamos antes para promocionar? Y entonces, ¿Qué te ha motivado a seguir adelante? Si se puede generalizar, ¿Qué crees que motiva a las mujeres que buscan llegar a puestos de responsabilidad?
- Supongo que, al optar a tu puesto, habría candidatos varones. ¿Qué te motivó en ese reto? En ese momento ¿Sentiste que algo te frenaba? Y, ¿Qué crees que valoraron en ti para ser seleccionada?
- ¿Existe apoyo por parte de la sociedad para impulsar a las mujeres a avanzar en la jerarquía de las organizaciones? Y en tu caso concreto ¿Sentiste el apoyo de tu entorno o de la organización para hacerlo?

5.- RETOS PERSONALES Y SOCIALES

- ¿Perspectivas de futuro personales? ¿Tienes algún reto de promoción en mente?
- ¿Actualmente te sientes más segura que en tus inicios?
- ¿Crees que se debe/puede avanzar hacia una mayor igualdad laboral en puestos de responsabilidad?

- ¿Qué crees que se debe hacer (medidas a tomar: de tipo legal, social, etc.) para lograrlo?
- Se dice que, entre esas medidas, está la de lograr un cambio en el estilo de liderazgo en las organizaciones, ¿Crees que la mayor presencia de las mujeres en los puestos de dirección puede favorecer este cambio en el estilo de liderazgo (o una vez que accedemos, nos limitamos a replicar los modelos masculinos)? ¿Qué valor añadido crees que aportamos las mujeres en este tipo de puestos?