

Treball de Final de Grau/Màster / Trabajo de Final de Grado/Màster

Diferencias de género, el techo de cristal en España, dificultades de acceder a puestos de responsabilidad.

Autor/a / Autor/a: Cristina Bastida Rojo

Tutor/a o supervisor/a / Tutor/a o supervisor/a: Andrés Piqueras Infante

Data de lectura / Fecha de lectura: Octubre 2018



Resum / Resumen:

El feminismo es un movimiento social y político que lucha por la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos. Pese a los logros de este movimiento las mujeres siguen encontrándose en una situación más desfavorable en cuanto al acceso al empleo y progresar en el mismo. Las mujeres siguen condicionadas por la sociedad directa o indirectamente a abandonar su trabajo durante un periodo de tiempo para dedicarlo al cuidado de sus familiares, lo que les condiciona en su progreso y formación lo que hace que cuando se reincorporen al trabajo no puedan acceder a puestos de responsabilidad al no estar en igualdad de condiciones. El presente trabajo se centra en el estudio de la incorporación de la mujer a la vida laboral y como esta concilia la vida familiar con el trabajo, además de mostrar desde el punto de vista de las empresas públicas si esto supone un problema para las mujeres para conseguir puestos de máxima responsabilidad. Para ello se va a analizar el sistema legal y la actualidad española, tanto desde el punto de vista de los permisos retribuidos o no y el número de usos que hacen de ellos los padres.

Paraules clau / Palabras clave:

Feminismo, techo de cristal, igualdad, empleo, conciliación

INTRODUCCIÓN GENERAL EN INGLÉS

Nowadays, the exercise of work activities and the availability of time for their dedicación in the family generates a por of difficulties in our society, especially in the case of women with children. This situation is produced as a result of the difficult economic situation and labor compatibility that our society experiences, which sometimes causes women workers to have to focus either on an effective and total way to the exercise of their employment or to the provision of family services requiring more free time (de Luis Carnicer et al., 2002) Reconciliation is a topic which has been on the European political agenda since the end of the 20th century. As a consequence of these policies, the phenomenon of conciliation has become one of the most important gender objectives in our country and in the rest of Europe during the 21st century. It is necessary to understand that the inclusion of conciliation policies in companies is as much an advantage for the worker as for the employer, since a greater well-being of the employees means greater productivity and frees them from the stress of combining both. Reconciling family and work life continues to be one of the pending tasks that remain for our society, in a context in which labor relations are becoming precarious.

At present there is great competitiveness in the market, which means that workers must be more productive and employers ask more and more from them. Combining personal and family life with the duties that this tough work life implies, and at the same time obtaining economic sustenance, has become so complicated that we can say it is now a social conflict. This social conflict is a verifiable reality that, together with the increase in the number of women who work simultaneously inside and outside the family home, gives rise to a “double working day”. Family responsibilities and being a mother entail an additional difficulty for the integration and permanence of women in the workplace (Aguilera Izquierdo, 2007). In this paper, we are going to talk about all this, also considering a debate between a classic model -in which the man is attributed the role of economic support of the family with abandonment of the tasks proper to the family nucleus- and a different one in which a more equitable distribution of tasks between men and women is defended (Cabeza Pereiro, 2010).

This work focuses on the study of the incorporation of women into working life and how they reconcile family life with work; moreover, we are going to discuss, from the

point of view of public companies, whether it is a problem for women to get positions of maximum responsibility. To do this, the Spanish legal system and also the Spanish news will be analysed. Women are considered one of the population sectors which is among those most affected by job insecurity and social stigmas -those preventing them from progressing in the workplace due to being limited by the so-called “glass ceiling”. Apart from being a vulnerable group because of their sex, we should highlight that they are also affected by finding themselves in different age groups such as the young people group (under 30) or older people of working age (over 55 years old). The reasons why women can be adversely affected are several, but one of the main ones pointed out by experts as highly conditioning their work life, thus stopping them from achieving responsibility positions is that they are forced to renounce at a certain time to focus on their family life (García Arredondo, 2015; Sarrió Catalá, Ramos López, Barberá Heredia y Candela Agulló, 2002).

In the last months there have been two major gender movements worldwide, the first one called “me too movement” with great repercussion in a lot of countries, especially in the United States, but of lesser importance in Spain. This movement wanted to point out sexual harassment or abuse in the film industry and the performing arts. Among the effects that this movement has had are public repudiation of certain aggressors, the rejection of the figure of hostesses in motorsport seen as mere figurative objects and also the repudiation of macho publicity (Valenti, 2018). At the same time, the first feminist strike has been celebrated this year, which aimed to stop women from carrying out their daily tasks and going out into the streets for a few hours to denounce the wage gap, the discrimination suffered by the collective and gender violence, among other principles and postulates. This strike, according to the media, was seconded by almost 6million women throughout Spain (Cobo Núñez, 2018) All the important political parties of our country eventually participated in it, although some of them had not shown their support initially. The main academic motivation for the realization of this study is to get to know the national reality on the application of family equality policies and, if it is possible, to make improvements in the area and avoid the glass ceiling.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN GENERAL EN INGLÉS	4
ÍNDICE DE GRÁFICOS	8
ÍNDICE DE TABLAS	9
AGRADECIMIENTOS.....	10
I. INTRODUCCIÓN	11
Una descripción metodológica.....	13
Fase I. Revisión de la literatura	13
Fase III. Comparativa y análisis.....	14
II. FEMINISMO	17
2.1. Introducción	17
2.2. Feminismo liberal	19
2.3. Feminismo liberal radical	19
2.4. Feminismo de la igualdad y feminismo de la diferencia.....	20
2.5 Feminismo queer	21
III. LA DIFICULTAD DEL ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO A LAS MUJERES: EL TECHO DE CRISTAL.....	25
3.1. La dificultad de acceso al mercado de trabajo a las mujeres	25
3.2. Techo de Cristal. Concepto	28
3.3. Causas del techo de cristal	30
3.3.1. Barreras internas.....	31
3.3.2. Barreras externas	33
3.3.3. Barreras mixtas.....	35
3.4. Consecuencias.....	39
3.5. El sistema de permisos y alternativas del régimen español.....	40
3.5.1 Permisos retribuidos	40
3.5.2. Permisos no retribuidos	44
3.5.3. Suspensión.....	45
IV. MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN.....	53
4.1. Empresas del IBEX.....	53
4.2. Resto de empresas.....	55
4.3. Empresas públicas estatales.....	57

4.3.1. Ley de Paridad	57
4.3.2. Grado de cumplimiento de las empresas públicas estatales	59
4.3.3. Empresas estatales que cumplen con las normas de paridad	60
4.3.4. Empresas públicas que no cumplen con las normas de paridad	61
CONCLUSIONES	63
BIBLIOGRAFÍA.....	67

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Ocupados en España durante los primeros trimestres del año desde 2005-2018	25
Gráfico 2. Activos de 50 a 54 años en España en porcentajes y por sexos desde 2007- 2018	26
Gráfico 4. Cuidado y educación diaria de hijos (2016). ¿Cómo se involucran mujeres y hombres).....	35
Gráfico 5. Empleados con jornada a tiempo parcial por sexos (2008 - 2018)	36
Gráfico 6. Porcentaje de asalariados del sector público por contrato de duración temporal (2008 - 2018)	37
Gráfico 7. Porcentaje de asalariados del sector privado por contrato de duración temporal respecto al total de ambos sexos (2008 - 2018).....	37
Gráfico 8. Porcentaje de asalariados del sector privado por contrato de duración temporal respecto al total de asalariados del mismo sexo (2008 - 2018)	38
Gráfico 9. Excedencia por cuidado de hijas/os.....	50
Gráfico 10. Ritmo de crecimiento anual del porcentaje del número de consejeras (2007 - 2017).....	54
Gráfico 11. Porcentaje de mujeres consejeras en las empresas del IBEX-35 en 2017) .	54
Gráfico 12. Ocupados por situación profesional (en concreto, directores y gerentes) y por sexo (2011 - 2018).....	56
Gráfico 13. Porcentaje de mujeres en los puestos de dirección y gerencia (2011 - 2018)	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Barreras internas.....	32
Tabla 2. Permisos y prestaciones por lactancia natural según Comunidades Autónomas. Año 2017	42
Tabla 3. Agregado del sistema por cuidado de menores afectados por cáncer o enfermedad grave. Total, de regímenes.....	43
Tabla 4. Prestación de maternidad Enero-junio 2017/2018	46
Tabla 5. Prestaciones de paternidad. Enero-junio 2017/2018	47
Tabla 6. Agregado del sistema riego durante la lactancia natural. Total de regímenes .	48
Tabla 7. Datos agregados del sistema, sobre permisos concedidos por riesgos durante el embarazo. Total, de regímenes	49
Tabla 8. Evolución de la presencia femenina en los Consejos de Administración	53

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, me gustaría agradecer a mi tutor Andrés Piqueras el apoyo y la confianza depositada en mí, sobre todo su paciencia infinita en tener que tratar con una embarazada y posteriormente madre primeriza. Este Trabajo Final de Grado me representa completamente, puesto que soy mujer, trabajadora para una empresa del IBEX 35, estudiante, pero sobre todo y por encima de todas las cosas, madre.

Por supuesto, este trabajo va dedicado a mi hija, Sofía. Espero de verdad, de corazón, que cuando seas mayor, leas este trabajo que escribí tu madre contigo en brazos y pienses que las dificultades de mi presente, son historias del pasado para ti y que jamás te encuentres estos obstáculos solo por la condición de ser mujer.

Porque ser mujer, hija mía, no debe resultar ningún impedimento ni inconveniente. Deseo que tu condición de ser mujer, solo te sirva para darte impulso, fuerza y valor para demostrar todo lo que vales y, sobre todo, hacer ver que todos somos iguales independientemente de nuestra condición.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el ejercicio de las actividades laborales y la disponibilidad de tiempo para su dedicación en el ámbito familiar genera una gran cantidad de dificultades en nuestra sociedad, sobre todo en los casos de mujeres con hijos. Esta situación se llega a producir como resultado de la difícil situación económica y compatibilidad laboral que vive nuestra sociedad, la cual, en ocasiones, provoca que las trabajadoras tengan que centrarse, por un lado, de una forma efectiva y total al ejercicio de su empleo o, por otro lado, a la prestación de servicios familiares requiriendo un mayor tiempo libre (De Luis Carnicer, *et al.*, 2002).

La conciliación es un tema que se encuentra en la agenda política europea desde finales del siglo XX. Como consecuencia de estas políticas, el fenómeno de la conciliación se ha vuelto uno de los objetivos en cuestión de género más inmediatas en nuestro país y en el resto de Europa durante el siglo XXI. Es necesario entender que la inclusión de políticas de conciliación en las empresas supone tanto ventajas para la trabajadora como para el empresario puesto que un mayor bienestar de las empleadas repercute en una mayor productividad y las libera del estrés de compaginar ambas. Debido a la división sexual del trabajo son las mujeres las mayores beneficiadas de este tipo de prácticas dado que aún se sigue estigmatizando de forma directa o indirecta a las mujeres en el sentido de que deben de ser ellas las que cuiden de los familiares. Conciliar la vida familiar y laboral sigue siendo una de las tareas pendientes que le queda a nuestra sociedad, en un contexto en el que además las relaciones laborales se están precarizando.

Actualmente, existe una gran competitividad en el mercado, lo que supone que los trabajadores deban ser más productivos y consecuentemente, se les exija más por parte de los empresarios. Compaginar su vida personal y familiar con los deberes que ello implica, y a su vez obtener un sustento económico, se ha vuelto muy complicado traduciéndose en un conflicto social.

Este conflicto social es una realidad comprobable que, junto con el aumento del número de mujeres que se dedican simultáneamente al trabajo dentro y fuera del hogar familiar, da lugar a una “doble jornada de trabajo”. Las responsabilidades familiares y el

ser madre suponen una dificultad añadida para la integración y permanencia de la mujer en el trabajo (Aguilera Izquierdo, 2007). Todo ello, considerando también un debate entre un modelo clásico, en el que se atribuye al hombre el papel de sustento económico de la familia, con abandono de las tareas propias del núcleo familiar, y otro distinto, en el que se defiende una distribución más equitativa de las tareas entre el hombre y la mujer (Cabeza Pereiro, 2010).

El presente trabajo se centra en el estudio de la incorporación de la mujer a la vida laboral y como esta concilia la vida familiar con el trabajo, además de mostrar desde el punto de vista de las empresas públicas si esto supone un problema para las mujeres para conseguir puestos de máxima responsabilidad. Para ello se va a analizar el sistema legal y la actualidad española.

Las mujeres somos consideradas unos de los sectores poblaciones que se encuentra dentro de los más afectados por la precariedad laboral y por estigmas sociales que hacen que no puedan progresar laboralmente al verse limitadas por el denominado “techo de cristal”. A parte de ser un grupo vulnerable por razón de su sexo, hay que indicar que también nos vemos afectadas por encontrarnos en grupos de edad como jóvenes (menos de 30) o mayores en edad laboral (más de 55 años). Las razones por las que se pueden ver perjudicadas las mujeres son varias, pero una de las principales razones que los expertos muestran que condiciona la vida laboral y por tanto el no poder acceder a puestos de responsabilidad es el de tener que renunciar en un determinado momento a la vida laboral para centrarse en la vida familiar (García Arredondo, 2015; Sarrió Catalá, Ramos López, Barberá Heredia y Candela Agulló, 2002).

En los últimos meses se han producido a nivel mundial dos grandes movimientos de género, el primero el “*movimiento me too*” con gran repercusión en Estados Unidos y otros países, pero de menor entidad en España, que buscaba señalar el acoso o abuso sexual en la industria del cine y las artes escénicas. Entre los efectos que ha tenido este movimiento se encuentran el repudio público de ciertos agresores, prescindir de azafatas en el automovilismo vistas como meros objetos figurativos y que se prescinda de cierta publicidad machista (Valenti, 2018).

Al mismo tiempo este año se ha convocado la primera huelga feminista que tenía como objetivo que durante unas horas las mujeres dejaran de realizar sus tareas y saliesen a la calle para denunciar la brecha salarial, la discriminación que sufre el colectivo y la violencia machista entre otros principios y postulados. Esta huelga según comentan los medios fue secundada por casi 6 millones de mujeres a lo largo de toda la geografía española (Cobo Núñez, 2018). A esta huelga finalmente se adhirieron todos los partidos políticos importantes de nuestro país, aunque inicialmente algunos no se mostraran por la labor.

La principal motivación académica para la realización de este estudio es conocer la realidad nacional sobre la aplicación de las políticas de igualdad familiar y si es posible realizar mejoras en el sector y evitar el techo de cristal.

Una descripción metodológica

Una vez establecida la visión general del trabajo y los objetivos planteados, a continuación, se establece la metodología que se va a utilizar para la consecución de estos objetivos a través de la línea de investigación. Para poder lograr los objetivos mencionados anteriormente es necesario realizar un estudio basado en la observación de datos, por lo que se requiere que los hechos estudiados y su interrelación, así como los resultados de la misma, sean confiables y objetivos. En este sentido, se realizan las delimitaciones de los procesos metodológicos que intentan responder a los objetivos de la investigación.

El método que se utiliza en el presente trabajo, con la finalidad de comprender y desarrollar la problemática planteada, incorpora una vertiente cualitativa y otra cuantitativa que desglosamos a continuación.

Fase I. Revisión de la literatura

En primer lugar, como en todo trabajo de investigación, se requiere realizar un análisis sobre la literatura existente del área donde versa el objeto de estudio, con la finalidad de poder dotarnos de un conocimiento para desenvolvernos con mayor facilidad.

De este modo, se han leído artículos relativos al techo de cristal, a la precarización de las relaciones laborales y a las políticas de conciliación de las empresas.

Fase II. Investigación

Como hemos mencionado anteriormente, el presente trabajo versa sobre un estudio empírico, por lo tanto, será un requisito esencial la obtención de datos con el objetivo de analizarlos posteriormente. La búsqueda de datos se desarrolla a través de dos fuentes básicas. La primera es el INE, donde se publican las diferentes estadísticas sobre el número de personas empleadas por sexos y edades.

Hay que indicar que a lo largo de todo el trabajo son muchas las variables y elementos que se han dejado fuera del estudio puesto que solo se han tomado en cuenta las cifras y datos oficiales sin cuestionar las variables o metodologías tomadas en cuenta por los organismos oficiales. En estos casos en lo que se está analizando las variables que afectan a las condiciones personales para poder acceder a un determinado puesto de trabajo hubiera sido necesario comprobar u obtener otros datos más personales de las personas que se engloban en dichos sectores.

La segunda de las fuentes básicas para la obtención de datos son las bases de datos jurídicas especializadas en la materia, como Iustel, Aranzadi, Tirantonline, entre otras. En ellas se encuentran tanto pronunciamientos judiciales que permiten analizar la realidad práctica, como artículos doctrinales para conocer las diferentes interpretaciones de los elementos a tener en cuenta.

A través de esta fase se pretende obtener todos los datos que se consideren necesarios para nuestro trabajo.

Fase III. Comparativa y análisis

Tras la obtención de los datos necesarios, el paso a seguir se centrará en la aplicación de estos hasta llegar a una serie de conclusiones. En ellas se ofrecerá una visión completa de todos los resultados obtenidos para que el lector contraste sus propias percepciones con la información ofrecida en el presente trabajo. Para ello de forma previa,

tras analizar el grado cumplimiento de las políticas de igualdad y paridad en los órganos de administración de las empresas públicas se analiza el perfil de las mujeres que ocupan cargos de responsabilidad en las empresas que cumplen con los objetivos de paridad.

Estructura del trabajo

Tras comentar los objetivos del presente trabajo y la metodología que debemos aplicar para cumplir éstos, debemos proceder a realizar una breve descripción de la estructura que va a tomar el presente trabajo. En este sentido, el desarrollo del presente trabajo, donde se dividirá en 4 Capítulos principales.

El Primer Capítulo se enumera la descripción, metodología y objetivos de este trabajo sirviendo a modo de introducción del resto de elementos que se desarrollan a lo largo del contenido del mismo.

El Segundo Capítulo titulado Feminismo, describe las diferentes corrientes y movimientos del feminismo a lo largo de la historia. En este capítulo se asientan las bases de como las mujeres han ido luchando por una igualdad efectiva a lo largo de la historia entre hombres y mujeres.

El tercer Capítulo muestra las dificultades de acceso al mercado laboral de las mujeres y como por el factor histórico asociado al cuidado de la familia le ha costado progresar hasta los mayores puestos de responsabilidad. En el mismo se analiza el sistema de permisos que gozan los hombres y mujeres para conciliar la vida familiar y laboral y de forma empírica se ve que en los casos en que ambos pueden ejercerlos las mujeres siguen utilizándolos de forma abrumadora, siendo el uso de los hombres residual.

El Cuarto Capítulo “Mujeres en los consejos de administración” se muestra como las mujeres han conseguido llegar a dichas posiciones y que número. Por otro lado, se analiza de forma crítica como en el sector público no se cumplen con las reglas y preceptos en materia de consejos paritarios y de igualdad.

Por último, se muestran las conclusiones del trabajo, en la que se describen algunos de los elementos más importantes de todo el trabajo, así como la opinión personal del autor.

II. FEMINISMO Y LA REALIDAD QUE DEBE DE DAR RESPUESTA AL RÉGIMEN JURIDICO QUE TRATA LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

2.1. Introducción

La paternidad, el cuidado de la familia y la maternidad son elementos importantes en la evolución del conjunto de la sociedad y en el desarrollo de la personalidad de los humanos. El mismo papel se puede atribuir al progreso y al mantenimiento en el trabajo, puesto que condicionan el crédito moral, las posibilidades de llevar a cabo una vida autónoma y la inserción social. El valor del empleo económico, constituye de la consideración social del individuo y la medida y la forma de la integración, puesto que no se reduce a lo económico. No obstante, la conciliación laboral y familiar halla diferentes obstáculos en su consecución, de forma especial para las mujeres. La conciliación no es un exclusivo problema de las relaciones entre empresarios y trabajadores y de igualdad de sexos, sino que se sitúa en una perspectiva que alcanza a toda la sociedad, al incidir sobre los sujetos que necesitan especiales cuidados, los ancianos, los niños y, entre otros elementos como el sistema de protección social (Serrano García 2012:65).

El papel del género femenino en el ámbito laboral se hizo visible a raíz de la revolución industrial. A mediados del siglo XX, en una etapa de desarrollo económico de los países industrializados, favorecida en parte por la incorporación de masiva de la mujer al trabajo remunerado incremento la visión de la división sexual del trabajo. Puesto que esta incorporación puso de manifiesto la necesidad de tener que conciliar de forma adecuada la vida profesional, personal y familiar de las mujeres. A grandes rasgos, desde entonces se puso de manifiesto, por un lado, que las medidas adoptadas por las Administraciones Públicas eran inadecuadas para hacer partícipe al sexo masculino en la igualdad de tareas y conciliación de la paternidad, maternidad y cuidado de los familiares. Por otro lado, este fracaso evidencio las características de la sociedad en el sentido de una doble autoidentificación de las mujeres y su heteroidentificación, lo que ha tenido consecuencias en la esfera individual de las personas al afectar tanto a la unidad familiar,

la convivencia de los miembros y sus formas de relacionarse, así como el desarrollo, mantenimiento y progreso de las actividades profesionales (Serrano García 2012:65).

2.2. Feminismo

El feminismo es el punto de partida de este trabajo, al representar un movimiento que de forma global analiza todos los elementos que afectan a la mujer. Como ha expresado Barquet (2002): “El feminismo puede ser definido como un movimiento social y cultural y como un conjunto de teorías en torno a la situación y condición de la mujer que se reúnen en un proyecto singular”. El feminismo es un pensamiento ideológico que ha evolucionado a través de los años conforme las mujeres han ido adquiriendo diferentes derechos y habilidades sociales. El feminismo ha sido clasificado en diferentes movimientos:

El primer feminismo se creó en paralelo a las primeras revoluciones liberales como una reacción de grupos femeninos. Los cuales, nutridos de las ideas liberales, buscaban la igualdad entre hombres y mujeres, a la vez que solicitaban el reconocimiento de derechos idénticos y el acceso a las instituciones y oportunidades para todos los ciudadanos que reconocían las cartas magnas liberales.

Pese a que llegaron a formarse diferentes movimientos feministas, con un fin compartido, la consecución de la igualdad entre mujeres y varones; no ocurrió lo mismo con los objetivos determinados, que subrayaban puntos diferentes entre los tipos de movimiento. Esencialmente el que no hubiera una sola versión del feminismo se debió a la múltiples entre los que se encuentran el lugar donde surgieron, la posición inicial de las mujeres y las teorías que cada movimiento adoptó en su seno.

Los movimientos feministas lograron resultados significativos, en especial dentro del ámbito de la vida pública; entre dichos logros se encuentra: el reconocimiento del sufragio activo y pasivo, la participación en el mercado laboral, etc., que hubiera sido imposible sin el trabajo arduo de los movimientos de mujeres (Vassallo Cruz, 2013:7).

2.2.1. Feminismo liberal

Los primeros movimientos feministas que se formaron con el primer liberalismo, este feminismo es conocido como feminismo liberal. Estos movimientos feministas liberales se toparon frente a un mundo donde se excluía a la mujer de los ámbitos: jurídico, económico, político y cultural; lo que determinó al feminismo liberal, a apostar por la defensa de la igualdad de derechos entre ambos sexos, siendo voz de las mujeres, y realizando acciones en su nombre. Como expresa Vassallo Cruz (2013) :

“(…) este feminismo implicó una defensa de la mujer sobre unos supuestos claros: la devaluación de lo específicamente femenino, como la maternidad, el cuidado de la familia, de los débiles y enfermos, y la potenciación del ámbito de lo público. En definitiva, se presuponía que, para realizarse personalmente, la mujer tenía que renegar de aquellas actividades que, tradicionalmente, habían constituido su espacio social, asumiendo los valores modernos de la productividad y el éxito.

La maternidad, y las responsabilidades que supone, representó para el feminismo liberal uno de sus principales obstáculos, (...) de modo que una de las primeras aspiraciones del movimiento inicial sería la legalización del aborto utilizando el argumento del derecho de la mujer a su propio cuerpo" (Vassallo Cruz, 2013:8). Desde ésta óptica las mujeres liberales demandaban una autonomía mayor que debían incluir: el libre uso de su cuerpo, y la recepción en el ordenamiento jurídico de una titularidad legal de los derechos relacionados con el libre desarrollo de la libertad sexual, acogida bajo una visión liberal e individualista. (Vassallo Cruz, 2013:9).

2.2.2.. Feminismo liberal radical

El feminismo pasó a mostrar un radicalismo, convirtiéndose liberal-radical, al establecer que para la obtención de los derechos reconocidos al sexo masculino, como único medio la pérdida de la identidad femenina. Lo que permitiría al sexo femenino acceder a todos los ámbitos y lugares de la vida privada y social. Lo que terminaría derivando en la pérdida de la identidad femenina, y de los llamadas valores y virtudes femeninos (Vassallo Cruz, 2013:10)

Hay que destacar que el feminismo liberal-radical desarrolló una promoción abierta en la equiparación de los sexos. Buscaba infundir en la mujer, un pensamiento coherente con un proceder varonil, mostrándolo como la única vía para lograr la tan anhelada competencia femenina en el mundo profesional. Desde esta óptica, las normas no tendrían que realizar ningún tipo de diferencia entre sexos, dado que la diferencia en realidad no existe (Vassallo Cruz, 2013:10).

2.2.3. Feminismo de la igualdad y feminismo de la diferencia

Las feministas, esta vez, prestaron atención a los resultados que trajo consigo el implante del movimiento femenino de la igualdad en las sociedades, llevándolas a optar por un análisis detallado de la nueva situación del varón. Esto las llevó a comprobar que la hipotética liberación sexual de las mujeres había beneficiado a los hombres.

Dando repuesta a lo afirmado, lo que dio surgimiento al referido fenómeno que se perfiló de manera insólita a favor de los hombres, halló su fundamento en que caía la mujer por asemejarse al varón; desgraciadamente para conseguirlo, tuvo que verse obligada a negar su naturaleza femenina, y suplantarla por una copia de lo considerado masculino. Con tal proceder, las mujeres se habían enfrascado en la lucha por quebrantar su identidad, exponiéndose a vivir en la peor de las alienaciones, y sin saberlo, nutriendo un imperialismo masculino.

Al evidenciar una autopuesta en desventaja, algunas feministas criticaron el modelo de identidad con perspectiva masculina, que llevó a configurar el inicio de una nueva postura, arraigada en la diferencia del ser mujer y del ser hombre. Una actitud que hizo propia el feminismo de la diferencia, y que buscaba promover a favor de las mujeres un protagonismo social, protagonismo que habían tenido los varones la mayor parte de la historia (Vassallo Cruz, 2013:11).

A diferencia de las iniciales oleadas feministas, el feminismo de la diferencia llegó a centrarse en la reivindicación de la importancia de los valores femeninos, si bien puede a simple vista percibirse como un serio avance por destacar lo propio del ser mujer sin renegar de lo específico femenino se excedió, a tal punto de considerar al hombre como

un ser alejado de valores destacables o coherentes con los de la mujer, definiéndolo como un ser condenado a guiarse por criterios de poder y violencia.

2.2.4. Feminismo queer

Este último feminismo se inspira en el movimiento gay para determinar que no existen sexos o características determinadas dentro del mismo y por tanto no existen rasgos asociados al mismo. Por otro lado, expresa y manifiesta la discriminación histórica de las mujeres en ciertos ámbitos de poder y exige una serie de cuotas para la mujer asociadas a la paridad y la igualdad (Vassallo Cruz, 2013:12).

Judith Butler, destacó una oposición a la división sexo-género, que asocia el sexo con la materia y el género con el elemento cultural; en su reemplazo, propuso se aplicara en igual medida al sexo la crítica que viene dirigida de ordinario al género; si éste último viene tachado como una construcción social y cultural impresa en la superficie de la materia, también debe recaer en el sexo, pues al ser la materia fruto de una construcción, también el sexo lo sería, por verse sustentado en materia corpórea. Con este modo de pensar atacaba la heterosexualidad del ser humano, y se hundía en una búsqueda incesante por eliminar de ella la condición natural de la sexualidad que le es característica, en su reemplazo luchaba porque sea entendida como una institución impuesta por el poder patriarcal. A su modo de ver, la mujer poseería potencialidades sexuales no reducibles a la heterosexualidad y, entre estas potencialidades se situaría la homosexualidad, vista como una orientación que contribuye en el enriquecimiento y liberación sexual de la mujer por radicar en la base de tal experiencia un status de “no-mujer y no-hombre”. Así es como el término "*queer*", es adoptado y se ve coligado tanto a la homosexualidad femenina como masculina.

Posiciones como estas se añadieron al movimiento *queer*, en cuyas argumentaciones se destacaba una peculiaridad muy particular, eran demasiado lineales, ello se debió a la argumentación que, hacia depender a definiciones de género, sexualidad y sexo, relaciones de la propia sociedad y del poder contemporáneo. Esto a fin de poner en crisis concepciones que se fundamentan en una "naturaleza" especial recibida, disolviendo todo vínculo y reduciéndolos en 3 elementos (género, sexo y deseo), entendidos como construcciones sociales y personales (Vassallo Cruz, 2013:14).

Se habla de una identidad, cuyo único artífice es la propia persona, a quien no se le restringe nada a la hora de construir orientaciones sexuales, puesto que es libre de optar y de hacer de las anomalías, una justificación a la diversidad de géneros, absolutamente elegibles.

2.3. Características de la estructura social

A lo largo de la historia, ha existido una inadecuada concepción de la identidad profesional femenina. Los sociólogos han señalado que esta identidad es el resultado de la forma en la que se articula el proceso de identidades, en el ámbito social privado, fundamentalmente familiar, y en el campo profesional. Indicando que depende: de la heteroidentificación del género femenino; es decir, del papel que la sociedad atribuye a este género, en el ámbito familiar-privado, y del que le otorgan los protagonistas del mercado de trabajo, en el campo profesional; y de la autoidentificación desarrollada por las mujeres, en ambos ámbitos (Serrano García 2012:65).

Una errónea heteroidentificación ha llevado a definir las como amas de casa y madres; y cuando ha admitido la articulación de su faceta profesional, se ha hecho partiendo de una categoría socio-laboral secundaria, incapaz de serlo de forma plena. La vida doméstica y el trabajo remunerado son concebidos como áreas completamente separadas de experiencia, de necesidades, de valores y de tiempo, porque se ha pensado que son sujetos diferentes.

Con el paso del tiempo, ha ido ascendiendo el número de madres que han considerado que no deben renunciar al empleo, para educar a sus hijos y satisfacer las necesidades familiares. Esto pone de manifiesto, la transformación de la exclusiva y tradicional autoidentificación como madres y amas de casa, en una doble autoidentificación que abarca, tanto la faceta social y familiar, como la profesional. Para un elevado número de mujeres, el empleo es una fuente importante de satisfacción (Serrano García 2012:65).

No obstante, esto no significa que haya dejado atrás la dimensión familiar o social, sino que ha redefinido esta dimensión. A través de una nueva concepción de la vida que le lleva a defender que ha de ser compartida en igualdad por los 2 sexos. De manera que los

problemas de conciliación de la vida familiar y laboral son el resultado del debilitamiento de una división sexual estricta de los tiempos, trabajos y espacios correspondientes al trabajo dentro y fuera del hogar.

La incorporación de las mujeres al tiempo de trabajo fuera del hogar no se encuentra acompañada de una incorporación similar de los varones a las tareas domésticas. Estas tareas continúan siendo competencia primordial de las mujeres (Serrano García 2012:65).

Esta realidad favorece que la incorrecta heteroidentificación de las mujeres despliegue efectos, en el ámbito empresarial, provocando desigualdades salariales y la segregación del mercado por razón de género. De forma mayoritaria los empresarios parten de la idea de que las cargas familiares femeninas constituyen una amenaza para la productividad. Ello explica que a pesar de que el crecimiento del empleo femenino, la tasa de empleo de las mujeres de entre veinte y cuarenta y nueve años se reduzca, cuando tienen un niño/a; mientras que la de los hombres aumente. Lo que es especialmente grave, puesto que las entradas y las salidas son generadoras de una mayor precariedad e inestabilidad.

Pese a estos cambios y mejoras no nos encontramos todavía en un contexto social en el que se valore la asunción de las responsabilidades familiares y en el que los trabajadores y las empresas asuman dichas responsabilidades como una necesidad social prioritaria, que vaya más allá del reparto de cargas familiares entre hombres y mujeres. No es de extrañar que el trabajo productivo sea fuente de satisfacción para el género femenino, pero que genere, al mismo tiempo, ansiedad y estrés. Las dificultades que encuentran las mujeres para conciliar correctamente la vida laboral, familiar y personal, en último extremo, pueden hacer que nazca en ellas un sentimiento de culpa (Serrano García 2012:65).

En todo caso, las dificultades de conciliación son peores, en el sector privado, que en el público. Asimismo, la condición económica o social tiene incidencia, en los patrones de conducta de las mujeres trabajadoras. Las que desarrollan trabajos cualificados abandonan menos su puesto de trabajo después de la maternidad, que aquellas otras empleadas en las categorías o los grupos menos cualificadas. Asimismo, cuando vuelven

al trabajo, pretenden trabajar con menor saturación de jornada o menos horas, o bien obtener una mayor flexibilidad horaria, para dedicarse a su familia.

Por último, no se puede dejar de lado la actual variedad de tipos familiares. circunstancia que presenta dificultad, para formar el tipo de familia que realmente quieren, porque están condicionadas por la inserción en el mercado de trabajo, la necesidad de mantener a la familia con los dos sueldos de la pareja y la desaparición de las redes tradicionales de apoyo. Todo ello obliga a las Administraciones a realizar un esfuerzo de flexibilización, para dar una adecuada respuesta al conflicto existente entre el tiempo laboral productivo y el reproductivo dedicado al cuidado de los menores (Serrano García 2012:65).

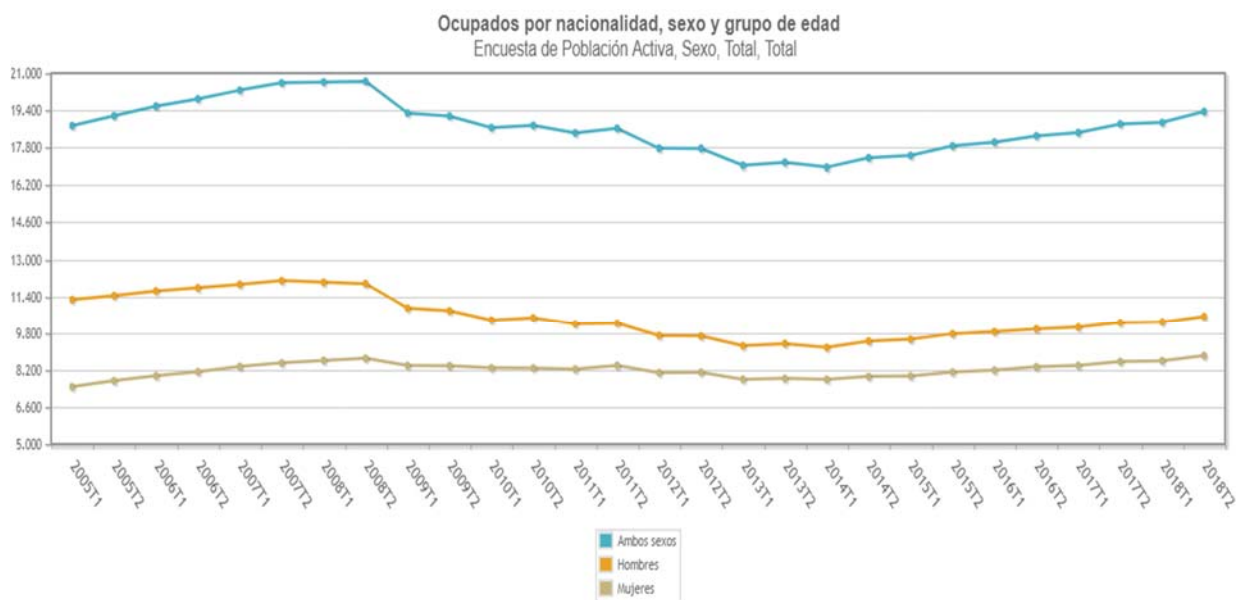
Dejando fuera del análisis de este trabajo una profundización mayor del movimiento *quer*, nos vamos a centrar en como la doctrina especializada ha desarrollado toda una argumentación sobre las causas y elementos que afectan a las mujeres tanto en el acceso al mercado laboral como la progresión dentro del mismo y como se muestra de forma empírica en la realidad actual española.

III. LA DIFICULTAD DEL ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO A LAS MUJERES: EL TECHO DE CRISTAL

3.1. La dificultad de acceso al mercado de trabajo a las mujeres

Pese a las luchas y logros del feminismo las mujeres todavía se encuentran en una situación más perjudicada en cuanto al número de empleadas se refiere. Las mujeres son las que forman el mayor sector de la población activa en las que están influenciadas por la precariedad y que atraviesan, sufren y padecen, las múltiples formas del trabajo precario, de explotación, de distintos niveles de pobreza y de la exclusión social. Pese a que las mujeres son más en número por múltiples elementos y circunstancias se encuentran en menor número empleadas y las profesiones a las que acceden en un gran número se asocian a sectores femeninos.

Gráfico 1. Ocupados en España durante los primeros trimestres del año desde 2005-2018

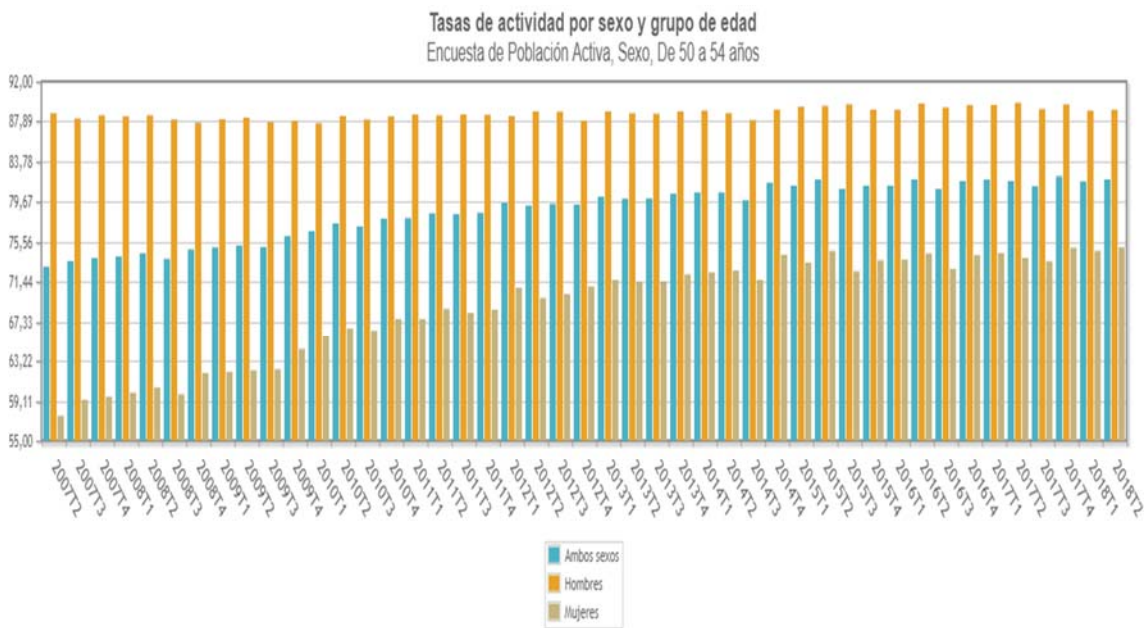


Fuente elaboración propia a partir de datos del INE¹.

¹ A fecha de la redacción de este trabajo todavía no se han emitido los datos oficiales de la EPA de 3T y 4T dado que se busca una evolución y comparación de los datos de los últimos años y puesto que el 3T supone un criterio distorsionador del mercado por la eventualidad estival española, se ha preferido usar solamente estos dos trimestres y no el ciclo completo.

Por sectores poblacionales estas diferencias son más acusadas. Como se puede ver en el siguiente gráfico

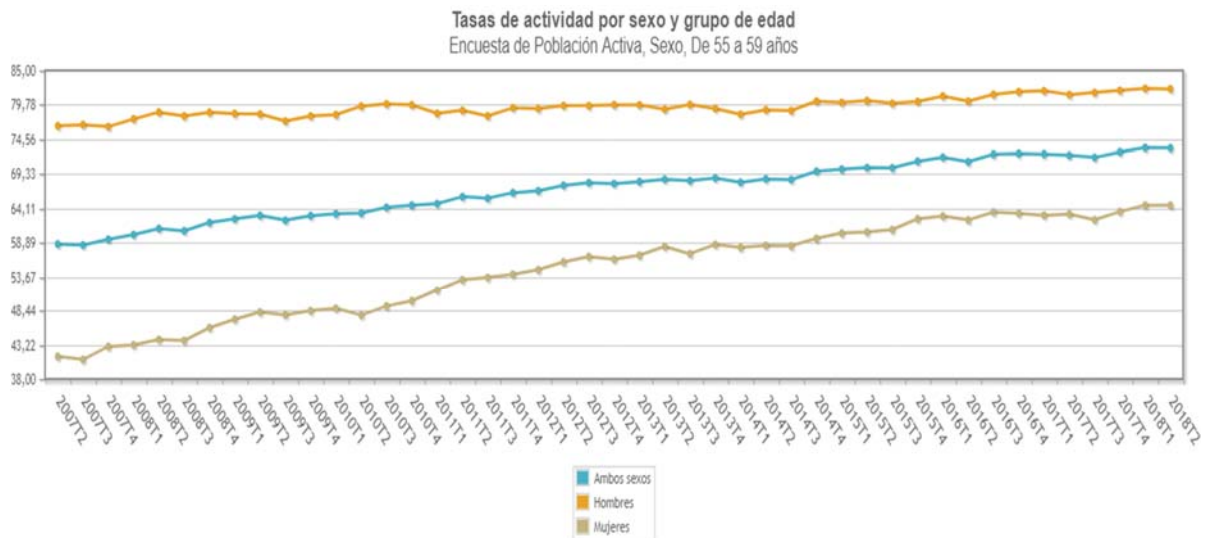
Gráfico 2. Activos de 50 a 54 años en España en porcentajes y por sexos desde 2007-2018



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Las mujeres han ido aumentando en estos últimos 11 años, pero aún no han llegado a los porcentajes masculinos. Conforme van aumentando la edad las diferencias se agravan, aunque en menor proporción para ambos sectores debido en parte a las jubilaciones y prejubilaciones, pero sigue habiendo muchos más hombres activos que mujeres que pueden clasificarse en parados o inactivos. En el siguiente gráfico se puede observar como el porcentaje de hombres activos disminuye pero que aun así mantiene un 20% de margen superior al de mujeres. “Si para los jóvenes el desempleo supone, ante todo, un problema de inserción y para las mujeres un problema de segregación, para los mayores de 45 años se presenta como un riesgo de exclusión” (Izquierdo Rus 2008).

Gráfico 3. Activos de 55 a 59 años en España en porcentajes y por sexos desde 2007-2018



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Para intentar contrarrestar estas diferencias se ha desarrollado una serie de medidas como son las siguientes:

Como son el contratar trabajadores desempleados mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios del Artículo 274 del Real Decreto Legislativo 8/2015, a tiempo completo y de forma indefinida o el establecido por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral para contratar mujeres mayores de 45 años en ocupaciones en las que este colectivo este menos representando a través del contrato de apoyo a emprendedores en empresas de menos de 50 trabajadores.

No obstante, como se ha podido ver con anterioridad pese a los años que llevan las desarrollándose, algunas de estas medidas, los resultados no han sido del todo beneficioso, pese a los logros conseguidos, o al menos solo han servido para mitigar cierto impacto diferenciador. Esto puede deberse como ha expresado al tipo empleos que desarrollan la mayoría de las mujeres. Ejemplos en los que están influenciadas las mujeres y donde les afecta de manera más directa la precariedad laboral son: en las ETTs, en las empresas de limpieza, del sector textil o de telemarketing, en el campo, en tareas administrativas de todos los tipos, etc., es decir, en la llamada economía informal; casi

siempre con menores salarios, en peores condiciones de contratación, con menores posibilidades de promoción..., en la mayoría de los trabajos siempre de manera precaria.

Estas dificultades generan que entorno a las dificultades de las mujeres se hayan generado una serie de conceptos como son:

- El gueto de terciopelo, define “sectores profesionales y laborales que se feminizan y acaban considerándose trabajos aptos para mujeres. Lo que inmediatamente conlleva a una reducción salarial, empeoramiento de las condiciones laborales y dificultades de ascenso, aun cuando haya hombres que lo desarrollen” (Berbel Sánchez 2015:211).
- El suelo pegajoso “se refiere a las tareas de cuidado y vida familiar a las que tradicionalmente se ha relegado a las mujeres. Se refiere al trabajo maternal, conyugal y doméstico, los cuales imponen una ‘adhesividad’ a las mujeres, que les cuesta trabajo salir a realizar una carrera laboral, a las responsabilidades y cargas afectivas y emocionales que en el ámbito doméstico acaban recayendo sobre las mujeres. Las posibilidades de ascenso de la mujer se ven disminuidas por el hecho de que al tener que hacerse cargo de sus familias, no pueden aumentar su formación con cursos fuera del horario laboral, tienen más dificultades para asistir a reuniones o comidas de empresa, etc. Se quedan atrapadas con los lazos de los afectos que dificultan o impiden su salida y realización personal lejos del ámbito familiar” (Martín Llaguno, 2007:429) o,
- El techo de cristal que será objeto de análisis en el siguiente bloque.

3.2. Techo de Cristal. Concepto

El concepto de techo de cristal hace referencia a la barrera invisible a la que se enfrentan muchas mujeres en un momento determinado de su desarrollo profesional, en el período de su promoción profesional a la hora de acceder a los puestos más altos de la jerarquía de las organizaciones donde trabajan (Sarrió *et al.*, 2002).

Este término tiene su origen en un artículo de Hymowitz y Scheldart de 1986, publicado en *Wall Street Journal*. Desde ese momento la prensa económica lo utiliza como metáfora para referirse a la falta de mujeres en las posiciones altos cargos en las organizaciones. El concepto de *techo de cristal* hace referencia a los obstáculos de las mujeres a lo largo de su vida profesional que les impide progresar verticalmente y conseguir puestos más cualificados. En otras palabras, representa el trato diferenciado que se le da al género de los trabajadores en el ámbito laboral, que no es explicado por ningún rasgo laboral relevante del empleado (Martínez, Guilló, Santero y Castro, 2011).

Durbin (2002) relacionada el concepto de "poder" al de techo de cristal. Desde este trabajo, las diferencias en género y la discriminación de la organización son consecuencia de una operación de poder, en la cual, los hombres, ya sea de forma individual o colectiva, ejercen su poder sobre las mujeres. De este modo, el techo de cristal incluye las barreras invisibles creadas por prejuicios actitudinales y organizacionales en las cúpulas directivas para impedir o dificultar el ascenso de las mujeres.

No obstante, para analizar el techo de cristal existente en una empresa no basta con conocer el número de mujeres en puestos directivos, es necesario compararlo con sus correspondientes sueldos, puesto que a menudo las mujeres son ascendidas en su puesto, pero conservan sus salarios anteriores, sin que se cumpla por lo tanto la máxima de que, a mayor responsabilidad, mayor sueldo. Por lo tanto, el ascenso únicamente se refleja en mayores responsabilidades (Cohen y Huffman, 2007).

En los últimos años, la mujer ha aumentado su peso en ámbitos de dirección, como posteriormente veremos, pero no lo ha hecho en los puestos más altos del escalafón organizacional. Por tanto, el techo de cristal está compuesto por una serie de factores, donde se conjugan la segregación vertical con la segregación horizontal o estereotipación de puestos de trabajo (Pichler, Simpson y Stroh, 2008).

Esta barrera transparente impide a muchas mujeres con capacidad personal y profesional, altamente calificadas, alcanzar posiciones en los entornos directivos, y promocionarse dentro de ellos. Cuanto mejor es la remuneración de un puesto de trabajo y mayor la posibilidad de desarrollar carrera profesional en el mismo, mayor es la

dificultad de acceso para las mujeres siendo su presencia en puestos de responsabilidad muy limitada (Sarrió et al 2002).

Diferentes datos demuestran que cada día más mujeres consiguen romper el techo de cristal, sin embargo, una vez superado este paso son sometidas a nuevos obstáculos como un mayor escrutinio, críticas y menos evaluaciones positivas (Ryan y Haslam, 2005). Además, los trabajadores suelen preferir un superior masculino que femenino (Simon y Landis, 1989). Ello está relacionado con el rol tradicional de hombres y mujeres. La visión tradicional es que las mujeres no tienen el carácter para dirigir empresas, por lo que, si lo hacen, las críticas suelen ser más hirientes y se centran en su condición de mujer. Como manifiesta Schein (2001), estas actitudes se derivan de las ideas interiorizadas que las personas tienen sobre el liderazgo y el género, y la compatibilidad existente entre ser un buen líder y lo que supone ser hombre.

El informe de *PWC Women as Leaders* (2018), respecto a España, destaca que el techo de cristal "supone una pérdida de talento que en estos momentos cruciales de la economía del país no nos podemos permitir".

3.3. Causas del techo de cristal

Las causas del techo de cristal que sufren las mujeres en el ámbito organizativo son varias. Siguiendo a Martínez-Pérez y Osca (2004) podemos distinguir las siguientes explicaciones:

1. Explicaciones centradas en variables personales. Las diferencias interpersonales entre hombres y mujeres serían las que justificarían las dificultades que encuentran las mujeres en su desarrollo profesional.
2. Explicaciones centradas en el contexto, que explican la desigualdad en la organización laboral y familiar.
3. Las que parten de las existencias de un fenómeno de discriminación.

Para Sarrió (2002), las causas se agrupan de la siguiente forma:

1. De tipo psicológico. Por ejemplo, diferencias en rasgos motivacionales y de personalidad, sistema de valores y nivel de compromiso personal con la organización.

2. Basadas en la cultura de las organizacionales, como pueden ser los estereotipos de género y roles basados en valores androcéntricos, las redes formales (*networks*), las redes informales y políticas de Recursos Humanos.
3. De tipos sociológicos, como, por ejemplo, las decisiones que deben tomar las mujeres con respecto a sus compromisos familiares.

Por su parte, Argut (2007) agrupa las dos anteriores para presentarnos un nuevo mapa distribuyendo las causas de la siguiente manera:

1. Barreras personales-internas: características de la personalidad y motivación de logro, estilos de liderazgo y capital formativo acumulado.
2. Barreras sociales externas: barreras culturales, cultura organizativa y políticas gubernamentales.
3. Barreras mixtas: mezcla de las barreras personales con los condicionantes sociales y organizacionales.

Según los estudios consultados, las mujeres siguen siendo intrusas en una cultura laboral dominada por hombres. Un mundo corporativo que refleja las estructuras de poder del patriarcado, que concede privilegios a los hombres, en forma de oportunidades, poder, salario, tipo de contratación, participación en la toma de decisión, entre otras, e invisibiliza a las mujeres (Martínez, 2017). El patriarcado se extiende a muchos ámbitos, existiendo varios factores que influyen y que pueden ser indicados: la gestión de oportunidades y poder, el tokenismo, la falta de masa crítica, los clubs de hombres, los sesgos de géneros implícitos y, por último, la cultura organizativa (Martínez, 2017).

3.3.1. Barreras internas

Tras la exposición de la literatura anterior se derivan las premisas representadas como Modelo de las Barreras del Techo de Cristal, siguiendo a Martínez Ayuso (2016) (Tabla 1).

Tabla 1. Barreras internas

Causas	Ideas / Hipótesis
Estereotipos de género	La mujer se anticipa a los obstáculos que se le presentaran en el futuro. Tiene asumido su rol en la sociedad lo que le lleva a no iniciar su carrera. Al mismo tiempo, los hombres suelen preferir a jefes hombres que a mujeres por los mencionados estereotipos.
Características de la personalidad	Estudios prueban que lo hombres son más proclives a asumir riesgos y tienen una mentalidad más competitiva (Mazur y Booth, 1998).
Capital humano y formativo	Tradicionalmente las mujeres tendían a escoger carreras de humanidades mientras que los hombres apostaban por las ciencias, en sus distintas vertientes. Los puestos de mayor prestigio se relacionan más con carreras de ciencias como económicas o ingeniería.
Elección personal	En ocasiones la mujer se impone a sí misma, por elección personal un desinterés por promocionar al creer que no posee las habilidades necesarias o anticipando las dificultades de conciliar su vida laboral y familiar. El patriarcado y la socialización de género alcanzan al ámbito interno de la mujer.

Fuente: Martínez Ayuso (2015)

Una gran cantidad de estudios hasta la fecha se refieren a las barreras que impiden a las mujeres alcanzar puestos de liderazgo. La categorización sexual y los estereotipos de género llevan a los directivos a ver a las mujeres como líderes menos competentes, mientras que la intercompenetración y el mutuo refuerzo de la dominación masculina dentro del grupo lleva a los hombres a preferir a otros hombres para promociones y lugares de mayor rango, un fenómeno denominado "reproducción homosocial" (Ridgeway y England, 2007). Además de las formas sutiles y manifiestas de sesgo y discriminación, las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de tener acceso a redes profesionales fuertes, vínculos sociales con élites, apoyo en el lugar de trabajo e información privilegiada (Taylor, 2010).

Las barreras internas se relacionan con la llamada socialización de género, esto es, el proceso mediante el que cada nueva generación aprende las expectativas sociales, actitudes y comportamientos típicamente relacionados con niños y niñas.

3.3.2. Barreras externas

Respecto a las barreras externas, el informe de PWC (2012) titulado *Woman as Leaders* repasa las legislaciones de diversos países sobre los aspectos relacionados con la igualdad de género que influyen en el acceso de la mujer a la alta dirección, concluyendo que las leyes ayudan, pero no son suficientes lo que supone una barrera externa, por falta de contundencia. Estas barreras están más relacionadas con actos discriminatorios ya que son las variables sociodemográficas y del entorno las que ocasionan las diferencias de género a la hora de tomar los puestos de liderazgo (Moncayo y Zuluaga, 2015).

Las barreras externas no son innatas a la mujer, sino que vienen determinadas por el entorno. Las principales causas que ha señalado la literatura, en relación con las barreras externas, son los factores culturales relacionados con los estereotipos de género, la cultura organizacional, el apadrinamiento y la regulación (Martínez Ayuso, 2016).

Por lo que respecta a los factores culturales relacionados con los estereotipos de género, éstos están en relación con los resultados de la cultura patriarcal, fundamentadora de relaciones de poder asimétricas entre hombres y mujeres como consecuencia del establecimiento de estereotipos de género diferenciales y complementarios. Estos estereotipos son creencias compartidas en la sociedad sobre las características de los hombres y mujeres, que recogen aspectos descriptivos (características como la debilidad o la emocionalidad se asocian a las mujeres) y prescriptivos (¿cómo deberían ser las mujeres?).

Desde los noventa, los expertos en el tema señalan que las dificultades de las mujeres para conseguir posiciones altas en las empresas con mayor responsabilidad se deben a la cultura organizacional. Ésta está dominada por valores excluyentes de lo femenino, ocasionando serias dificultades para el desarrollo profesional de las mujeres (Sánchez-Apellániz, 1997). La cultura organizacional supone un inconveniente para la promoción laboral de las mujeres a partir de procesos dominados por estereotipos y roles

de género. Estos procesos se manifiestan principalmente en las políticas de RRHH relativas a la selección de personal y de desarrollo de carrera de los miembros de la organización, y en las reglas informales, así como redes existentes en las organizaciones.

Las redes o *networks* masculinas existentes en las organizaciones han revelado que se han potenciado entre los miembros varones, mediante lazos de amistad y las formas de comportamiento afines a las actividades compartidas fuera del ámbito laboral. También se apartan a las mujeres de las redes y círculos de comunicación informales donde se comunican informaciones relevantes sobre la política de la organización y el proceso de decisión (Simpson, 2000).

Por otro lado, cabe hacer referencia al conjunto de tareas para satisfacer las necesidades humanas y la división sexual del trabajo. Este conjunto de tareas está delimitado por la distinta posición de mujeres y hombres. Así, la especialización de tareas que se asignan en función del sexo implican una diferente valoración social y económica y simbólica. Desde el siglo XIX, el mercado de trabajo industrial se debió a una profunda división sexual del trabajo que distinguía las labores realizadas por hombres y mujeres dependiendo del sexo: las mujeres desarrollan la actividad en el ámbito doméstico, reproductivo, y los hombres en el ámbito público considerado como productivo (Abasolo y Montero, 2012).

En este sentido, capitalismo y patriarcado se han ido desarrollado para asumir diferentes formas dependiendo del contexto. Lo cierto es que, históricamente, aunque las mujeres han intervenido intensamente en la actividad económica remunerada no han participado en las mismas condiciones con los varones y se les ha discriminado en el mercado de trabajo (aunque paradójicamente, tienen un nivel formativo y académico similar en unos casos y superior en otros al de los varones). Esta desigual y discriminatoria participación se ve motivada por la atribución de la responsabilidad que se asigna a las mujeres del trabajo doméstico y de cuidados en el ámbito doméstico, falto de valor en el mercado (Abasolo y Montero, 2012).

Finalmente, las legislaciones de los países incluyen, con distintos contenidos y profundidad, aspectos relacionados con la igualdad de género que tiene importantes efectos a la hora de que las mujeres puedan acceder a la alta dirección. Esta legislación

puede ayudar a conseguir la igualdad, pero no es suficiente por sí misma. En este sentido, organizaciones supranacionales, como la Organización de Naciones Unidas o la Unión Europea juegan un papel relevante en la promoción de la igualdad.

3.3.3. Barreras mixtas

Por último, respecto a las barreras mixtas, encontramos las siguientes:

1. La maternidad: El reparto de tareas en el cuidado de los niños se encuentra en un fuerte desequilibrio en España, por debajo de la media europea, como consecuencia de la división sexual del trabajo y la asignación tradicional de labores domésticas y productivas. Concretamente el 95% de las mujeres se dedican diariamente al cuidado de los hijos y educación diaria frente a un 68% de hombres (INE, 2016). Estos datos son similares a los datos de la UE donde el 92% de las mujeres de 25 a 49 años (con hijos menores de 18 años) cuida a sus hijos diariamente, en comparación con el 68% de los hombres.

Los países en los que más diferencias se observan son Grecia (95% de las mujeres y 53% de los hombres) y Malta (93% frente a un 56% de los hombres), mientras que las diferencias más pequeñas se encontraron en Suecia (96% de las mujeres y 90% de los hombres), y Eslovenia (88% y 82% respectivamente).

Gráfico 3. Cuidado y educación diaria de hijos (2016). ¿Cómo se involucran mujeres y hombres)

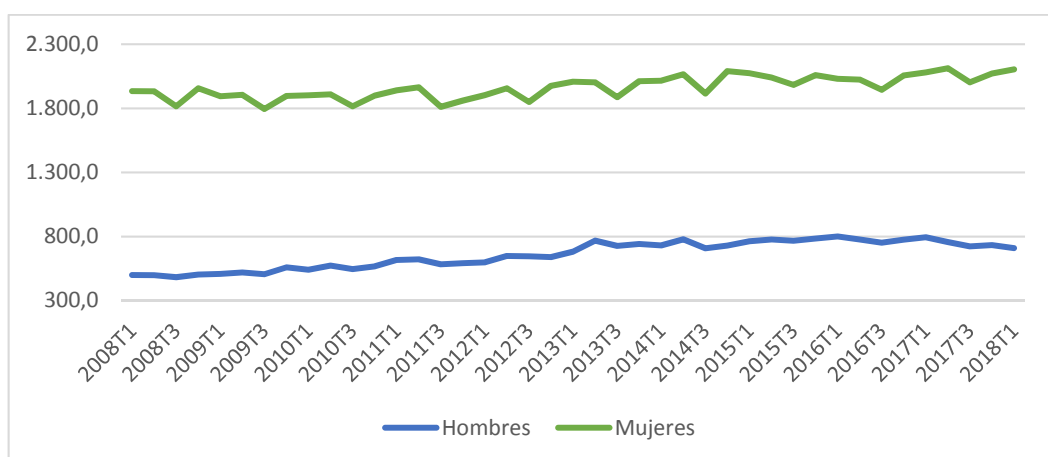


Fuente: INE (2016) y Eurostat (2017). Datos en porcentaje de adultos de 25-49 años que cuida y/o educa a sus hijos diariamente.

Además, esto se complementa con las limitadas ayudas a la maternidad, lo que endurece las dificultades de la conciliación laboral y familiar. Sin embargo, la maternidad también es un obstáculo desde el punto de vista económico y organizacional se considera un estado de invalidez, es el anti-trabajo y la no disponibilidad absoluta dado que las madres deben ocupar tiempo a los recién nacidos de forma indudable. Ello les resta tiempo para el trabajo. Para muchas organizaciones, los mejores trabajadores y trabajadoras son los hombres casados y mujeres solteras (Carnoy, 2000). Como resultado, la mujer tiene por media empleos de peor calidad al sufrir una mayor temporalidad y aglutinar casi todo el trabajo a tiempo parcial que existe.

Así, de acuerdo con el gráfico 4, se puede comprobar como la mayor parte de empleados con jornada a tiempo parcial son mujeres (en el primer trimestre de 2018, las mujeres con este tipo de jornada son 2,1 millones frente a los 710 mil de los hombres). Actualmente, casi el 75% de trabajos con jornada a tiempo parcial en España están ocupados por mujeres, aunque ha disminuido respecto a principios de 2008, cuando las mujeres tenían cerca del 80% del empleo a tiempo parcial).

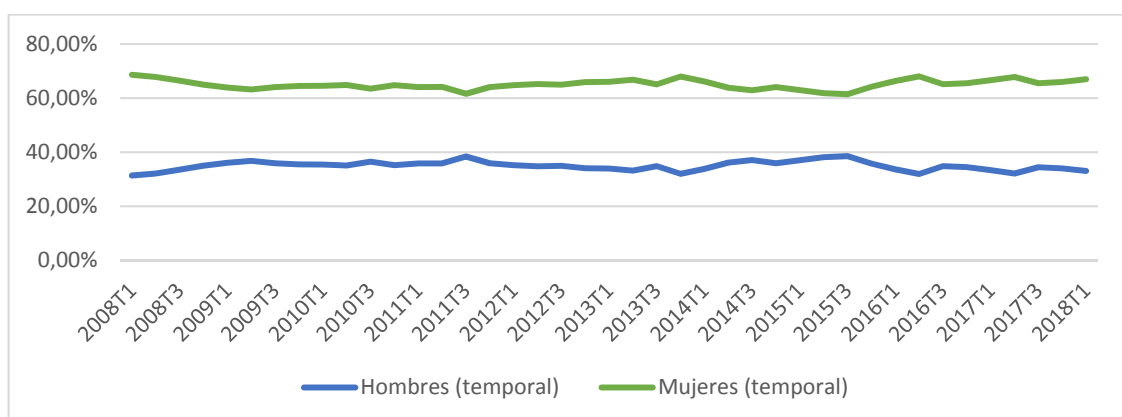
Gráfico 4. Empleados con jornada a tiempo parcial por sexos (2008 - 2018)



Fuente: elaboración propia a partir del INE (2018). Unidades en miles de personas

En el siguiente gráfico (gráfico 6), se puede ver que las mujeres del sector público ocupan actualmente el 67% de los empleos temporales sin que se haya avanzado en una década puesto que, a principios de 2008, suponía un 68,6% del total.

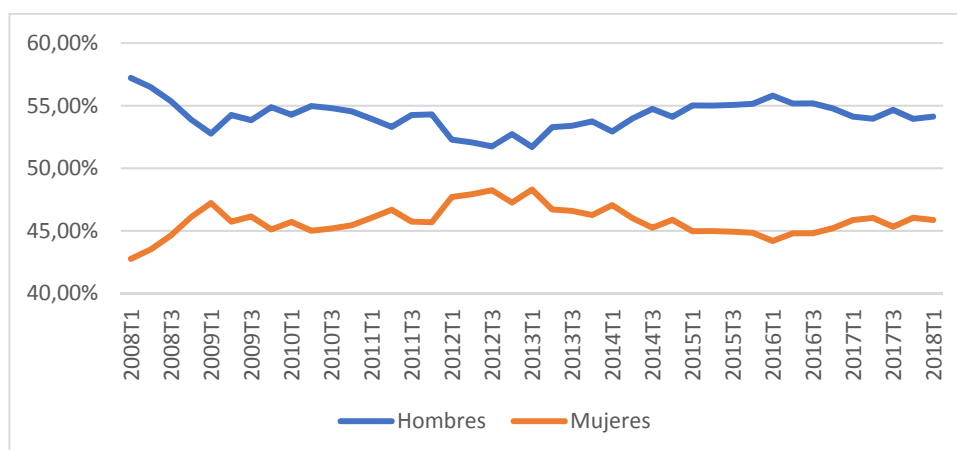
Gráfico 5. Porcentaje de asalariados del sector público por contrato de duración temporal (2008 - 2018)



Fuente: elaboración propia a partir del INE (2018). Datos en porcentajes

En el sector privado, las conclusiones son distintas. Aquí, los hombres ocupan la mayor parte de los trabajos de duración temporal (actualmente el 54% frente al 46% de las mujeres) (ver el gráfico 7).

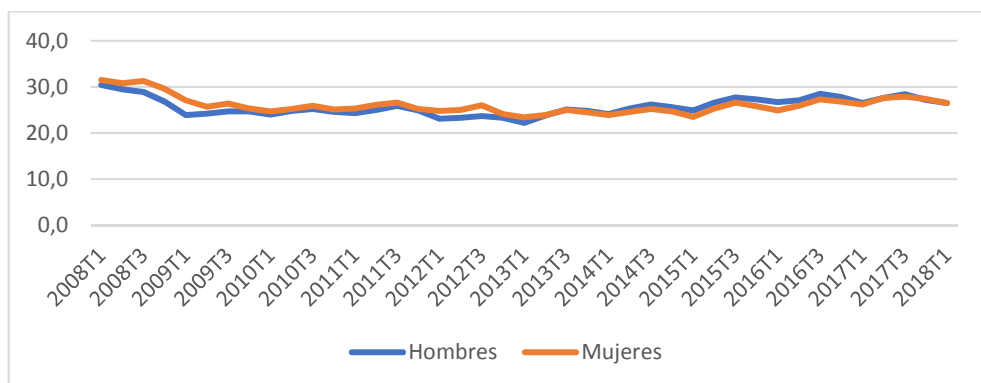
Gráfico 6. Porcentaje de asalariados del sector privado por contrato de duración temporal respecto al total de ambos sexos (2008 - 2018)



Fuente: elaboración propia a partir del INE (2018). Datos en porcentajes

Sin embargo, si se analiza la cifra total de trabajadores respecto a los asalariados del mismo sexo, las cifras de ocupación temporal en ambos sexos son similares (en el primer trimestre de 2018 un 26,5% de los asalariados en hombres y en mujeres tienen empleos temporales) como se contempla en el gráfico 8.

Gráfico 7. Porcentaje de asalariados del sector privado por contrato de duración temporal respecto al total de asalariados del mismo sexo (2008 - 2018)



Fuente: elaboración propia a partir del INE (2018). Datos en porcentajes

En definitiva, las mujeres experimentan en mayor medida el problema de la precariedad laboral y ésta tiende a hacerse persistente. Tal precariedad es lo mismo que tener escasas posibilidades de desarrollar una carrera profesional.

2. Reparto de tareas domésticas: En España el reparto de las tareas domésticas es desigual, aunque se encuentra en la media europea. Así, el 42% de los hombres dedican tiempo a realizar estas tareas frente a un 82% de las mujeres (INE, 2016). La creencia estereotipada sobre la exclusividad del rol materno y el resultante posible abandono o menor dedicación laboral provoca reticencias entre los empresarios a la hora de contratar y ascender a mujeres a puestos de responsabilidad, o a invertir en su desarrollo de carrera. La creencia tanto en hombres como en mujeres de que el rol de éstas últimas está en la casa y en la familia puede afectar a la promoción de las mujeres.

De este modo, existen problemas suscitados por el rol reproductivo y las responsabilidades familiares. La combinación del espacio doméstico y el laboral es para muchos autores uno de los motivos que consiguen explicar la baja representación femenina en puestos de responsabilidad (Davidson y Cooper, 1992; Sarrió *et al.*, 2002). Dado que el perfil directivo imperante se vincula con amplias jornadas laborales y movilidad geográfica, el triple papel de la mujer: esposa, madre, y directiva, supone una problemática de especial complejidad (Martínez Ayuso, 2016).

3. Falta de ayudas sociales y organizacionales: las mujeres tienen menos probabilidades de ascender ya que la falta de beneficios sociales impide o dificulta el ejercicio profesional. La carencia de ayudas sociales y organizacionales impiden el desarrollo de carrera de muchas mujeres que desean ascender en el escalafón organizacional ya que las obliga a desarrollar un doble rol (productivo y reproductivo) que les dificulta su ejercicio profesional.

3.4. Consecuencias

Si recogemos datos del INE (2015), observamos que el porcentaje de mujeres con estudios es superior al de los hombres. En 2015 concluyó con un 55% de mujeres licenciadas frente al 45% de los hombres. En las carreras técnicas, tradicionalmente masculinas, ya hay cerca de un 30% de licenciadas y en otros ámbitos como ciencias de la Salud o Ciencias Jurídicas se acercan al 70%.

Con lo cual el hecho de que estas mujeres no lleguen a alcanzar los puestos de dirección supone una evidente pérdida de talento y la pérdida de una ventaja competitiva para la empresa. El Banco Mundial (2010) ha puesto de manifiesto que los países que apuestan por eliminar las barreras de género, obtienen a cambio como recompensa, más crecimiento económico, desarrollo y productividad. Han calculado que si las mujeres pudieran acceder a los mismos puestos y tener las mismas posibilidades se generaría ganancias de productividad de entre el 3% y 20% según el país.

El estudio de McKinsey y Company *Woman Mater* (2017) confirma que las empresas que tienen representación femenina relevante en los consejos y los puestos de altas dirección tienen mejores resultados. Una herramienta propia de McKinsey que mide los factores de efectividad organizativa asociados de forma directa con el rendimiento financiero y operativo, muestra que las empresas con más de tres mujeres en el consejo de administración obtienen siete puntos más que el resto en la categoría de ambiente laboral y valores, y cinco puntos más en coordinación y control. También, en un estudio que realizó esta empresa en 280 empresas, corroboró que, a mayor porcentaje de representación femenina en los comités ejecutivos, mayor rentabilidad financiera (ROE). En este estudio, se mencionan otros como el del Fondo Monetario Internacional, según el cual, tras el análisis de dos millones de empresas de 34 países europeos, concluyó que la

incorporación de una mujer en un puesto de dirección incrementaba entre ocho y trece puntos básicos la rentabilidad sobre los activos (ROA). Entre otros motivos, considera que la presencia de mujeres "parece fomentar la innovación y la creatividad, reducir los conflictos y mejorar la colaboración y la fidelización" (McKinsey y Company Woman Mater, 2017).

Las mujeres líderes tienen un enorme potencial para contribuir positivamente a las organizaciones. Estudios recientes sugieren que las mujeres líderes se asocian con mayor innovación y rentabilidad, mayor alcance al consumidor y mejores registros de responsabilidad social corporativa (Dezső y Ross, 2012; Glass, Cook e Ingersoll, 2015). La representación de las mujeres en los rangos de liderazgo también aumenta las oportunidades para las mujeres en los rangos inferiores, reduciendo así la segregación de género en las organizaciones (Stainback y Kwon, 2012). A pesar de esta evidencia, las mujeres permanecen significativamente subrepresentadas en puestos de liderazgo corporativo.

3.5. El sistema de permisos y alternativas del régimen español

Como se ha visto en los puntos anteriores la mayoría de las causas y efectos de que se dé el techo de cristal se deben a que la mujer en un momento determinado tenga que apartarse de la vida laboral para centrarse en la vida familiar

3.5.1 Permisos retribuidos

- A. Permiso retribuido para preparación al parto y, técnicas de fecundación o reproducción asistida, y preparación en casos de adopción o acogimiento o parto.

La preparación al parto y, técnicas de fecundación o reproducción asistida y preparación, en casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción se encuentra regulado en el art. 37.3. f) del Estatuto de los Trabajadores.

El supuesto de hecho que da lugar al permiso es, en primer lugar, la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas, por el tiempo indispensable para su práctica. Se exige una previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

El sometimiento a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización, previa justificación. Y, por último, la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, en casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, previa justificación.

B. Lactancia

La lactancia de un hijo/hija menor de 9 meses otorga lo siguientes derechos (art. 37.4 ET):

- Derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones.
- Podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, con la misma finalidad.
- Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.
- Se incrementará proporcionalmente en casos de parto múltiple.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Las cifras del último año de la concesión de este tipo de permisos muestran lo siguiente:

Tabla 2. Permisos y prestaciones por lactancia natural según Comunidades Autónomas. Año 2017

2017	
TOTAL	422
Andalucía	54
Aragón	9
Asturias	3
Baleares	1
Canarias	16
Cantabria	4
Castilla y León	35
Castilla - La Mancha	17
Cataluña	73
Extremadura	5
Galicia	30
Madrid	89
Murcia	10
Navarra	20
La Rioja	6
Com. Valenciana	24
Pais Vasco	26
Ceuta	0
Melilla	0

Fuente: Instituto de la mujer

Hay que indicar que el que no se concedan en todas las comunidades autónomas puede ser algo desfavorable para la conciliación de la vida laboral y familiar y más cuando este tipo de permiso pueden ejercerlo ambos progenitores. Esto puede deberse a múltiples factores, posiblemente el que más incidencia tenga sea el desconocimiento del mismo por una gran parte de la sociedad lo que hace que se opten por otros permisos retribuidos o no que permiten disfrutar más de los hijos. Es una lástima que el Instituto de la mujer no diferencie por sexos quien obtiene el permiso.

C. Nacimiento de hijos prematuros o que deben estar hospitalizados

El nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto se encuentra regulado el art. 37.4 ET y dispone lo siguiente: *“En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir*

su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7”.

D. Cuidado de hijo/a menor afectado por enfermedad grave

En el art. 37.5 ET se regula lo pertinente al cuidado de hijos menores de doce años o personas afectas por alguna discapacidad. Así, quien se encuentre bajo su cuidado tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

E. Cuidado de familiar afectado por enfermedad grave

El mismo derecho que en el apartado anterior hemos explicado quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida como así los dispone el art. 37.6 ET. A continuación, se muestran las cifras de los últimos permisos concedidos para el cuidado de menores afectados por cáncer o de otros familiares con enfermedad grave².

Tabla 3. Agregado del sistema por cuidado de menores afectados por cáncer o enfermedad grave. Total, de regímenes

Número procesos iniciados en el periodo	Número de procesos en vigor al final del periodo considerado	Duración media de los procesos finalizados en el periodo	Ejercicio
1841	5217	396,39	2018 (hasta junio)
2.642	4.263	381,43	2017
2.150	3.298	350	2016

Fuente: Elaboración propia a través de datos del INSS.

² En estas cifras se incluyen las cifras de Régimen general por cuenta ajena, los regímenes especiales del mar, del carbón, de autónomos y así como las mutuas colaboradoras

Es una lástima el que el INSS no permita la diferenciación por sexos de este tipo de conciliación, puesto que las mujeres debido al rol que históricamente han ejercido son las que teóricamente son las que la mayoría de las veces suelen optar por este régimen. Como se puede observar a lo largo de los años el número de procedimientos ha ido en aumento esto es debido a la mejora de la economía que hace que la gente pueda compatibilizar este tipo de permisos sin temor a perder su trabajo, por ello es muy probable que las cifras de 2018 superen a las de 2016. Otro dato de interés es que los trabajadores de media cuando optan por esta opción están desde 2016 un año o más cuidando de sus familiares enfermos.

3.5.2. Permisos no retribuidos

A. Guarda legal

Los trabajadores que, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo diaria, con disminución proporcional del sueldo, de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella (art. 37.6.1ºET).

El Estatuto prevé la suspensión de laboral por guarda legal cuando esta no sea inferior a un año; cuando se trate de menores de seis años; o de menores de edad cuando se trae de discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan espaciales dificultades de inserción.

La suspensión por estas causas tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable por dos semanas por cada menor a partir del segundo. A elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial, o bien a partir de la decisión administrativa, y sin que en ningún caso pueda dar derecho a varios periodos de suspensión (art. 48.5. 1º ET).

B. Reducción de jornada laboral

En el ET se establecen otras reglas especiales sobre jornada laboral no por razón de la actividad sino de las circunstancias que concurran en la persona de los trabajadores

singularmente considerados. Con carácter general, el art. 34.8 ET dispone que “*el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella*”.

A esta regla general cabe concretar los siguientes supuestos:

- a) Disminución de jornada por lactancia de un hijo (biológico o adoptado) o menor en situación de guarda con fines de adopción o en acogimiento, menos de nueve meses (me remito a lo comentado en el precepto 1.1.3).
- b) Disminución de jornada por razones de guarda legal de menores, familiares o disminuidos (me remito al precepto (1.1.8.1).

Estos derechos podrán ser disfrutados indistintamente por los trabajadores hombre o mujeres. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia (u hospitalización) y de la reducción de jornada expuesto en los anteriores apartado a) y b) corresponderá al trabajador, “*dentro de su jornada ordinaria*”. Este constituye un derecho del trabajador exigible legalmente (STC 25/2011, 14 de marzo). No obstante, el ET permite la reducción de la jornada y la fijación por el trabajador del nuevo horario siempre que ello se haga “*dentro de su jornada ordinaria*”, sin poder exigir salvo acuerdo con el empresario el cambio de horario o de turno de trabajado. Con todo, la empresa no puede limitarse a denegar la pretensión del trabajador con el simple argumento de que la reducción debe hacerse efectiva dentro de los límites de la jornada y distribución horario preexistentes o invocando razones genéricas organizativas o productivas. Por el contrario, debe fundamentar su oposición en razones de tipo organizativo o de producción suficientemente graves y ofrecer alternativas.

3.5.3. Suspensión

El art. 45.1, d) ET se refiere a la maternidad y a la paternidad como causas de suspensión del contrato de trabajo, mientras que el 45.1, e) ET hace lo propio en relación al “*riesgo durante el embarazo y... durante la lactancia natural de un menor de nueve meses*”. Dado que son muchos los tipos de suspensión del trabajo que los trabajadores y cuyos fines están relacionados con el cuidado de la familia.

A. Suspensión por maternidad

La suspensión por maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en caso de parto múltiple en 2 semanas por cada hijo a partir del segundo, distribuidas a su conveniencia por la interesada, si bien seis de ellas deberán ser “inmediatamente posteriores al parto”. En cuanto a los datos de este tipo de ayuda son los siguientes:

Tabla 4. Prestación de maternidad Enero-junio 2017/2018

	ENERO/JUNIO 2017			ENERO/JUNIO 2018			% 2017/2018 TOTAL MATERNIDAD	% 2017/2018 MADRE	% 2017/2018 PADRE
	TOTAL MATERNIDAD	PROCESOS PERCIBIDOS MADRE	PROCESOS PERCIBIDOS PADRE	TOTAL MATERNIDAD	PROCESOS PERCIBIDOS MADRE	PROCESOS PERCIBIDOS PADRE			
Total INSS	134.726	132.194	2.532	127.348	124.886	2.462	-5,48	-5,53	-2,76

Fuente: Instituto de la mujer.

Las cifras en el primer semestre de 2018 han disminuido con respecto al año anterior, habría que comparar el número de nacimientos para poder tener todos los datos para conocer los porqués esta disminución en un 5%, puesto que la opción más lógica de dicha disminución es esta. Otras posibles causas es que los padres no sean beneficiarios de este tipo ayudas al encontrarse ambos sin trabajo.

B. Suspensión por paternidad

Tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo (art. 48.7. 1º ET)

Tabla 5. Prestaciones de paternidad. Enero-junio 2017/2018

TERRITORIO	NÚMERO DE PROCESOS		% 2017/2018
	ENERO/JUNIO 2017	ENERO/JUNIO 2018	TOTAL PROCESOS
ESPAÑA	122.183	127.661	4,48
Andalucía	19.576	21.477	9,71
Aragón	3.787	3.652	-3,56
Asturias	1.885	2.089	10,82
Baleares	2.947	3.092	4,92
Canarias	4.296	4.348	1,21
Cantabria	1.336	1.434	7,34
Castilla - León	5.152	5.628	9,24
Castilla - La Mancha	5.131	5.502	7,23
Cataluña	22.815	24.242	6,25
Extremadura	2.439	2.470	1,27
Galicia	5.770	6.150	6,59
Madrid	20.680	20.685	0,02
Murcia	4.519	4.929	9,07
Navarra	1.931	2.095	8,49
La Rioja	883	860	-2,60
Com. Valenciana	12.428	12.345	-0,67
País Vasco	6.328	6.301	-0,43
Ceuta	123	160	30,08
Melilla	157	202	38,66

Fuente: Elaboración propia a través de datos del INSS.

Los datos muestran el número de permisos por comunidades autónomas en España y su porcentaje de variación con respecto al año anterior. Hay que indicar que en la mayoría de la Comunidades Autónomas, el número de permisos de paternidad ha aumentado en este periodo con respecto al año anterior, exceptuando a La Rioja, Comunidad Valenciana, Aragón o País Vasco, esto no quiere decir que en estas regiones se hayan concedido menos, sino que ha habido un menor número de nacimientos. Para poder emitir un verdadero uso de esta opción que se les otorga a los trabajadores se debería de comparar las cifras totales anuales, de todos modos, estas cifras no son un grado determinante dado que en esto influye el número de nacimientos, así como que los padres tengan trabajo y tramiten en dicha región el permiso de paternidad.

C. Suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural

Por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural, en cuyo caso la suspensión del contrato se prolongará hasta que inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla 9 meses o, en ambos supuestos hasta que desaparezca la imposibilidad la trabajadora de reincorporarse a su puesto de trabajo anterior o a otro que sea compatible con su estado (art. 48.8 ET). En la práctica de acuerdo a los datos del INSS las cifras totales³ en España de estos últimos años son los siguientes:

Tabla 6. Agregado del sistema riego durante la lactancia natural. Total, de regímenes

Número medio mensual de procesos iniciados en el periodo	Número de procesos en vigor al final del periodo considerado	Duración media de los procesos finalizados en el periodo	Ejercicio
71,43	419	140,17	2018 (hasta junio)
69,17	422	135,55	2017
67,33	435	134,76	2016

Fuente: Elaboración propia a través de datos del INSS

Pese a que no existen datos completos de este año sobre el número de suspensiones de contrato por riesgo de lactancia natural sí que podemos hacer ciertas comparaciones con los años anteriores. En este sentido podemos ver como el número de procesos medio mensual ha ido aumentando en estos años. En cambio, el número de procesos ha disminuido desde 2016, en la actualidad estamos a 3 casos de superarlos, pero puede que las cifras disminuyan pasado el verano. En cuanto a la duración media los días van en aumento con el paso de los años, aunque sea poco a poco. Hay que indicar que aún es pronto para decir que el número de días ha aumentado con respecto al año pasado, pero puede ser si la duración de las suspensiones dura como ahora.

³ En estas cifras se incluyen las cifras de Régimen general por cuenta ajena, los regímenes especiales del mar, del carbón, de autónomos y así como las mutuas colaboradoras.

A continuación, se muestran los datos totales agregados de los permisos concedidos en los últimos años en España por riesgo durante el embarazo⁴.

Tabla 7. Datos agregados del sistema, sobre permisos concedidos por riesgos durante el embarazo. Total, de regímenes

Número medio mensual de procesos iniciados en el periodo	Número de procesos en vigor al final del periodo considerado	Duración media de los procesos finalizados en el periodo	Ejercicio
7.057,14	23.874	89,94	2018 (hasta junio)
6.856,17	21.271	90,94	2017
6.789,08	21.097	90,64	2016

Fuente: Elaboración propia a través de datos del INSS

Como se puede observar de los datos el número de permisos concedidos ha ido en aumento en los últimos años. Más o menos el periodo medio de este tipo de procesos suele durar unos tres meses que en la mayoría de los casos se corresponden con los tres últimos meses del embarazo que son los que más riesgos generan tanto para el bebe como para la madre siendo este periodo el que debe abandonar el trabajo que venía ejerciendo hasta el momento para un mayor descanso.

D. Modificación de turnos laborales

El trabajo a turnos contiene una regulación especial en materia de salud y servicios de prevención. Por ello, la mujer trabajadora embarazada o en situación de parto reciente tendrá derecho a no realizar trabajos nocturnos cuando existiese riesgo para el embarazo o lactancia como así lo dispone el art. 26.1 LPRL.

⁴ En estas cifras se incluyen las cifras de Régimen general por cuenta ajena, los regímenes especiales del mar, del carbón, de autónomos y así como las mutuas colaboradoras

E. Excedencias conservando el puesto de trabajo

El art. 46.3, 1º ET establece el derecho a los trabajadores a “*los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.*”

El mismo derecho, aunque con una duración máxima de dos años, se reconoce a favor de los trabajadores que atiende al cuidado de un familiar por razones de edad, accidente o enfermedad que no pueda valerse por sí mismos, siempre que no desempeñe una actividad retribuida y el parentesco que les una no exceda del segundo grado de consanguinidad o afinidad (art. 46.3, 2º ET).

A estos efectos, cabe decir que el periodo de duración de esta excedencia puede disfrutarse de forma fraccionada (art. 46.3. 3º ET). Que es un derecho tanto para hombres como mujeres, en el caso que dos o más trabajadores de una misma empresa pretendan acceder a este derecho por el mismo hecho causa se podrá limitar dicho ejercicio (art. 46.3. 3º ET).

Los datos y cifras recogidos en los últimos años por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social muestran lo siguiente sobre las excedencias para el cuidado de hijos:

Gráfico 8.Excedencia por cuidado de hijas/os

	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
% Madres	92,34	92,63	93,33	94,02	94,50	94,98	95,52
Ambos progenitores	43.899	40.517	36.195	31.435	28.038	29.651	34.128
Madres	40.536	37.531	33.779	29.554	26.497	28.163	32.599
Padres	3.363	2.986	2.416	1.881	1.541	1.488	1.529

Fuente: Instituto de la Mujer.

Los datos muestran el número de hombres y mujeres que a lo largo de estos años han solicitado una excedencia para el cuidado de sus hijos. Las cifras se dividen por sexos y total. Hay que indicar que pese a que cada vez son más hombres los que solicitan la excedencia todavía son una minoría con respecto a las mujeres que son el 90%.

IV. MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN

4.1. Empresas del IBEX

A continuación, para contextualizar la materia, se muestra la evolución del número de consejeras en las principales empresas españolas, como indicativo de las barreras que deben afrontar las mujeres para ocupar los lugares más importantes de las empresas.

Tabla 8. Evolución de la presencia femenina en los Consejos de Administración

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Consejeras	26	30	44	50	53	61	66	76	78	80	91	92
Total consejeros	505	502	507	490	502	505	490	477	470	462	459	459
% Mujeres	5,15	5,98	8,68	10,2	10,56	12,08	13,47	15,93	16,6	17,32	19,83	20,04

Fuente: elaboración propia con datos de la CNMV y página web de las empresas del IBEX35.

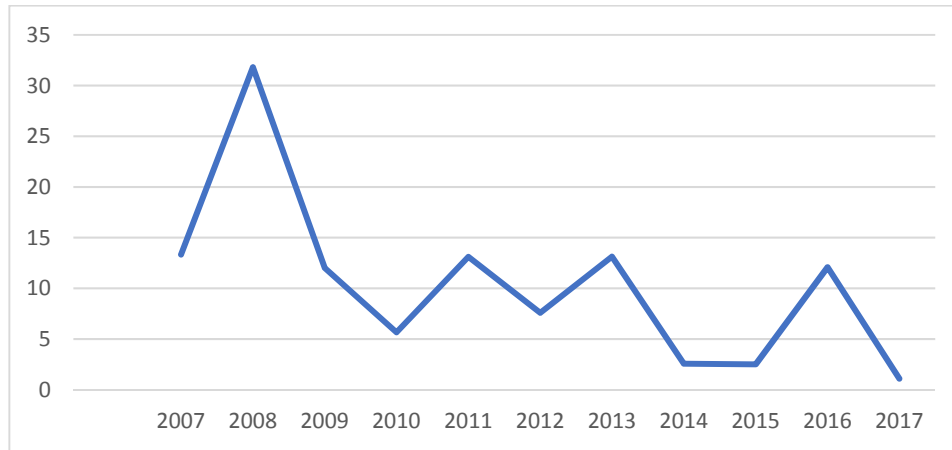
Como se muestra en la tabla 8, existen un total de 92 consejeras para las empresas del IBEX35 en 2017, lo que supone un 20,04% de los 459 miembros que forman los consejos de administración de estas empresas, es decir, en estos 10 años se ha incrementado 14 puntos porcentuales con respecto a la cifra de 2007 (Oreja Garralda, 2018).

Por otro lado, el aumento de mujeres coincide con la reducción de los miembros de los consejos de administración. De forma que, mientras que en 2006 eran 505 los puestos, en 2017 ha disminuido hasta los 453. El peso de las mujeres se ha multiplicado por cuatro desde 2006 (Oreja Garralda, 2018) ya que además de reducirse el total de consejeros, aumenta el número de consejeras (se pasa de 26 en 2006 a 92 en 2017).

Como muestra el gráfico 10, la cifra de mujeres que se incorporan a los consejos de administración va aumentando con el transcurso de los años. No obstante, 2017 cerró con el porcentaje más pequeño de crecimiento analizado, siendo tan solo de un 1.09%. Cabe subrayar que, en 2016, por vez primera, en todos los Consejos de administración

del IBEX-35 disfrutaban al menos una consejera entre sus componentes. Sin embargo, el aumento ha sido menor entre 2016 y 2017 (0,21%).

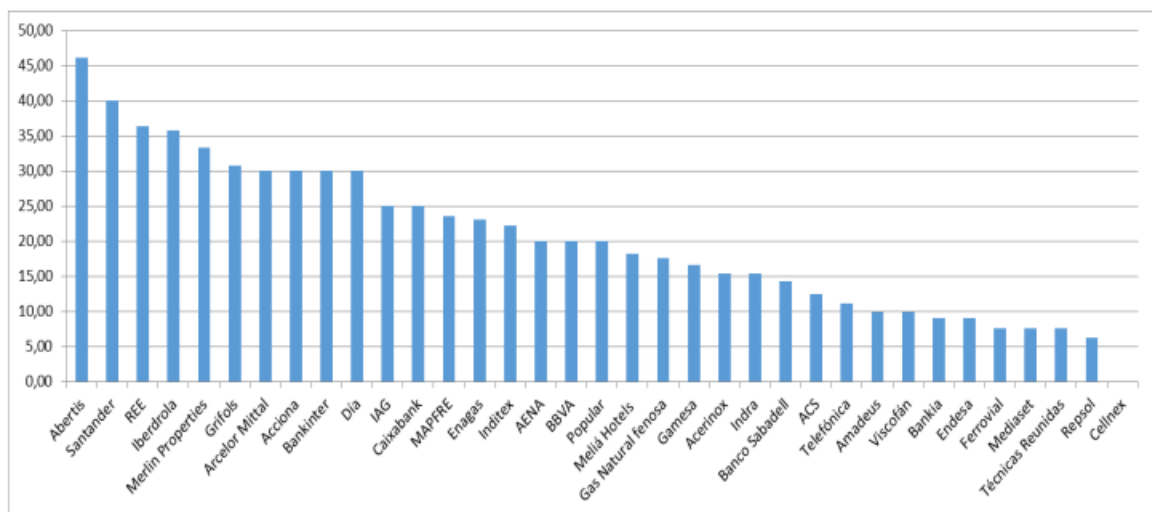
Gráfico 9. Ritmo de crecimiento anual del porcentaje del número de consejeras (2007 - 2017)



Fuente: Oreja Garralda (2017)

Para comprender esta ralentización, hay que saber los cambios de empresas producidos en el índice de cotización que constituyen el IBEX-35, puesto que FCC, OHL y Sacyr, que reunían nueve consejeras entre las tres en 2016, dejan de ser parte de las sociedades componentes del IBEX-35, mientras que Viscofan, Meliá y Cellnex que las sustituyen aportan sólo tres mujeres (2 en Meliá, 1 en Viscofan y 0 en Cellnex) (Atrevia y IESE, 2017).

Gráfico 10. Porcentaje de mujeres consejeras en las empresas del IBEX-35 en 2017)

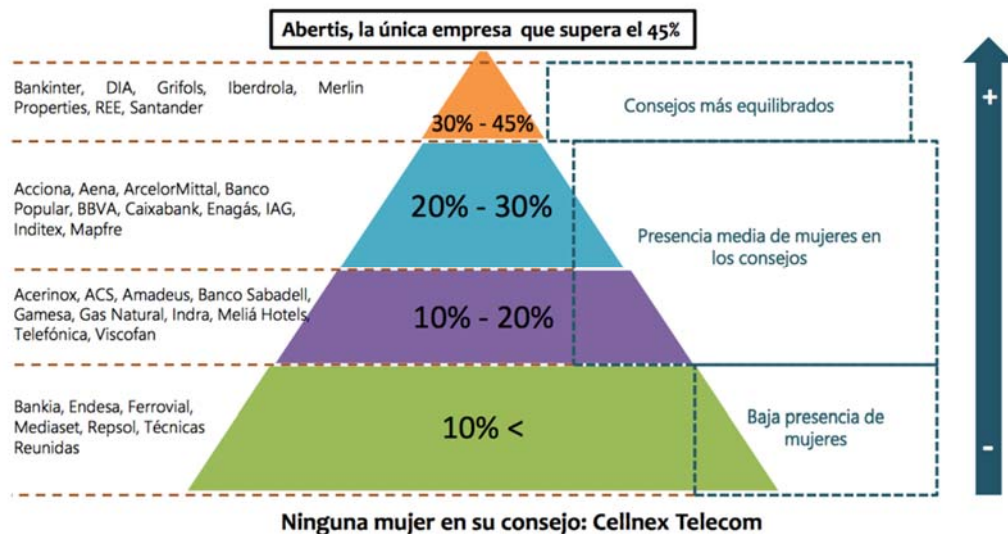


Fuente: Oreja Garralda (2018)

Como expresa el gráfico 11, Abertis y el Banco Santander son las sociedades del IBEX-35 que cuentan con mayor número de mujeres en los consejos de administración, representando en estas entidades un 46,15% y un 40% respectivamente, de la totalidad de los miembros de los consejos, con un total de 6 consejeras cada una de estas empresas. A pesar de esta buena cifra la media de componentes femeninos se encuentra en 2,63% (Oreja Garralda, 2018).

La única de las empresas que en 2017 no contaba con ningún componente femenino del consejo de administración es Cellnex, además de existir 8 empresas que únicamente tienen una consejera.

Ilustración 1. Peso de las mujeres en los Consejos de Administración del IBEX-35

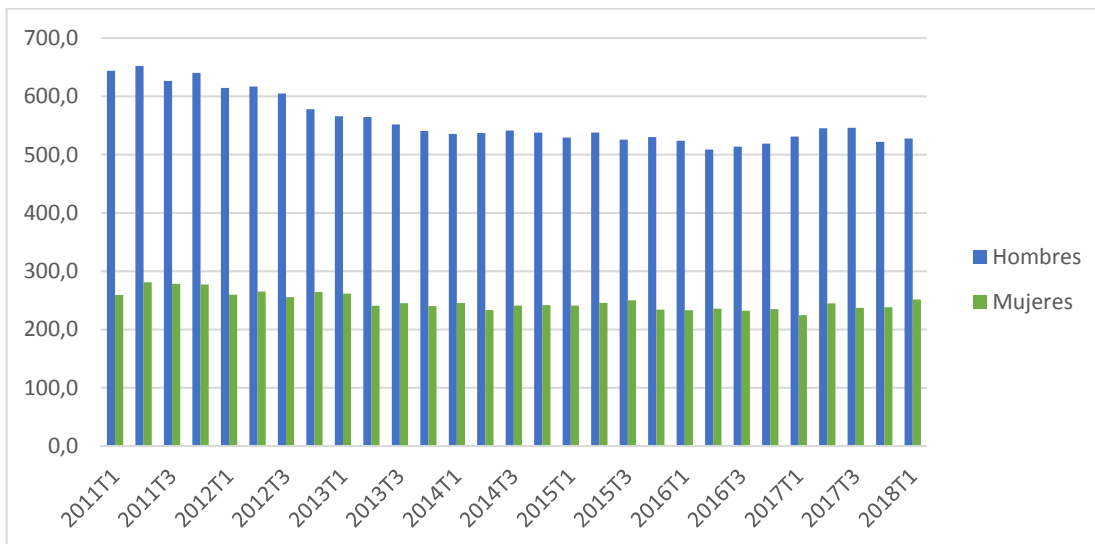


Fuente: Atrevia y IESE (2017)

4.2. Resto de empresas

Fuera de las empresas del IBEX, el INE ofrece datos por género según la situación profesional, siendo evidente la diferencia existente en cuanto al género de los directores y gerentes. En el primer trimestre de 2018, solo el 32,26% de los mismos son ocupados por mujeres (gráfico 12).

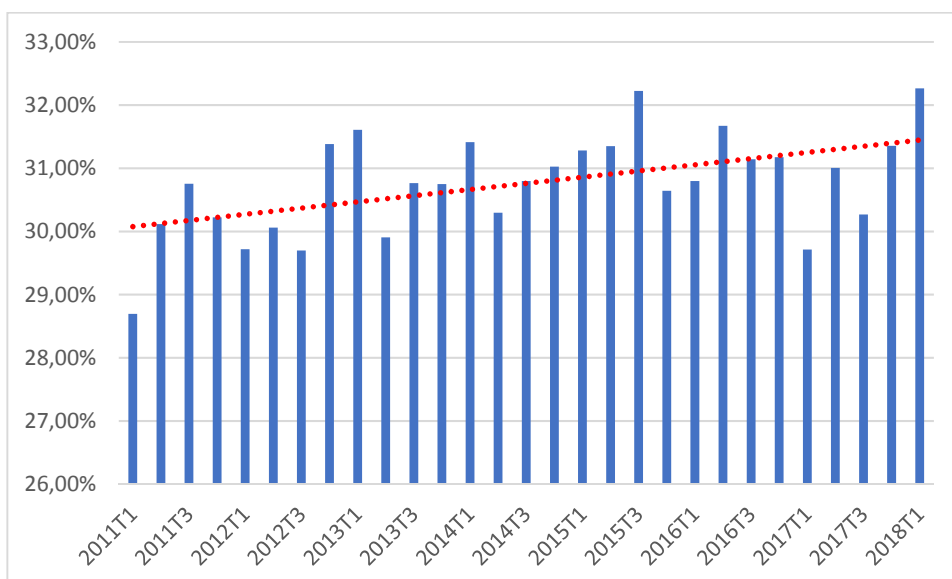
Gráfico 11. Ocupados por situación profesional (en concreto, directores y gerentes) y por sexo (2011 - 2018)



Fuente: elaboración propia a partir del INE (2018). Datos en miles de personas.

De esta manera, podemos ver cómo la tendencia es a que las mujeres cada vez tengan un mayor peso en la dirección y gerencia en las empresas, siendo el primer trimestre de 2018 el de mayor porcentaje (aunque sigue estando lejos del 50% que marca la paridad absoluta).

Gráfico 12. Porcentaje de mujeres en los puestos de dirección y gerencia (2011 - 2018)



4.3. Empresas públicas estatales

4.3.1. Ley de Paridad

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece una serie de principios que deben o pueden seguirse en materia de igualdad, entre otros sectores, en las empresas. El primero de estos principios lo vemos en el distintivo empresarial en materia de igualdad que otorga el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a las empresas ya sean de capital público o privado. Tiene especial relevancia para este trabajo el art. 50.4 que expresa lo siguiente:

“(…) 4. Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa”.

Por otro lado, pese a que este precepto es importante, el techo de cristal en las empresas públicas se intenta atacar con las medidas contenidas en el Título V “El principio de igualdad en el empleo público”, Capítulo II, “El principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella”, que en los artículos 52, 53 y 54 desarrolla el principio de presencia equilibrada en la Administración Pública cuyo contenido es el siguiente:

“Artículo 52. Titulares de órganos directivos.

El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda.

Artículo 53. Órganos de selección y Comisiones de valoración.

Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella

responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

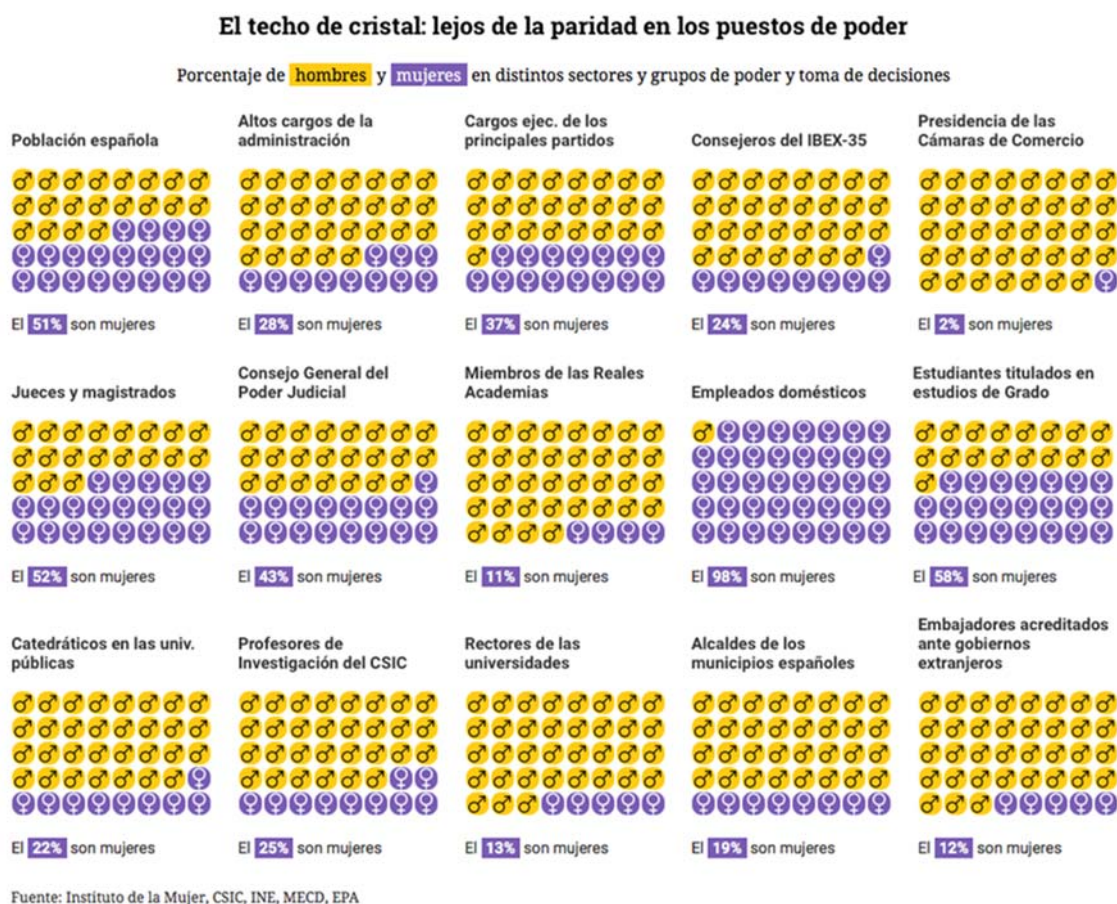
Artículo 54. Designación de representantes de la Administración General del Estado.

La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe.”

Pese a estos principios a continuación puede verse en la ilustración 2 el grado de cumplimiento de esta normativa.

Ilustración 2. El techo de cristal: lejos de la paridad en los puestos de poder

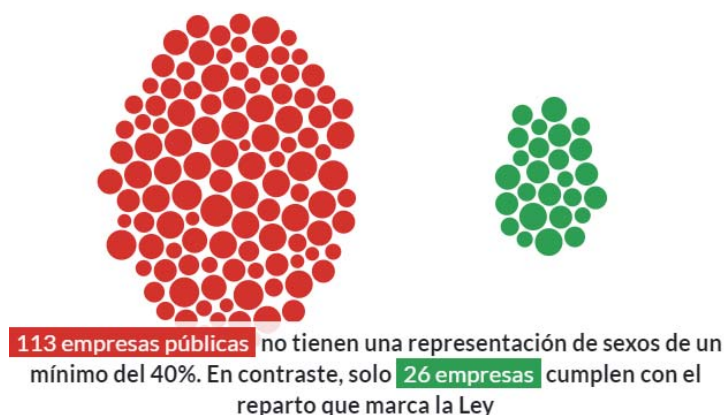


Fuente: ElDiario.es a partir de datos diversos

4.3.2. Grado de cumplimiento de las empresas públicas estatales

De las 139 sociedades estatales públicas solamente 26 de ellas cumplen con los objetivos. Desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que marca como plazo hasta 2015 para que exista una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en los consejos de administración. El TC en su Resolución de 10 de octubre de 2017, aprobada por la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, en relación con el Informe de fiscalización de la ejecución de las distintas medidas destinadas a la racionalización y reordenación del Sector Público Empresarial Estatal no financiero, adoptadas en los ejercicios 2012 y 2013 ya expresaba que solo un 15% de las entidades públicas cumplía con la legislación de igualdad (Redacción Civio, 2018). Y desde que público los análisis de los ejercicios de 2012 y 2013 la situación no ha mejorado de forma drástica.

Ilustración 3. Grado de cumplimiento de las entidades públicas estatales



Fuente: Redacción Civio (2018)

4.3.3. Empresas estatales que cumplen con las normas de paridad

Como se puede ver en la siguiente ilustración 4 solo 26 empresas cumplen con el reparto que marca la ley⁵. Y de estas 26 solo 3 cuentan con una paridad entre sexos (Redacción Civio, 2018). Estas empresas con un mayor número de mujeres son ICEX, MERCALGECIRAS y el Instituto Nacional de Ciberseguridad de España. A efectos de estos cálculos se ha considerado únicamente los miembros computables que forman parte de los órganos de dirección y control y no los que asisten a los mismos sin derecho a voto⁶.

⁵ Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en su Disposición Final 6ª modifica la redacción del artículo 166.1 de la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, del Patrimonio de las Administraciones Públicas, en adelante LPAP, expresando lo siguiente:

“1. Las disposiciones de este título serán de aplicación a las siguientes entidades...”

c) Las sociedades mercantiles estatales, entendiéndose por tales aquellas sobre la que se ejerce control estatal:

1.º Bien porque la participación directa en su capital social de la Administración General del Estado o algunas de las entidades que, conforme a lo dispuesto en el artículo 84 de la Ley de Régimen Jurídico del Sector Público integran el sector público institucional estatal, incluidas las sociedades mercantiles estatales, sea superior al 50 por 100. Para la determinación de este porcentaje, se sumarán las participaciones correspondientes a la Administración General del Estado y a todas las entidades integradas en el sector público institucional estatal, en el caso de que en el capital social participen varias de ellas.

2.º Bien porque la sociedad mercantil se encuentre en el supuesto previsto en el artículo 4 de la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores respecto de la Administración General del Estado o de sus organismos públicos vinculados o dependientes.”

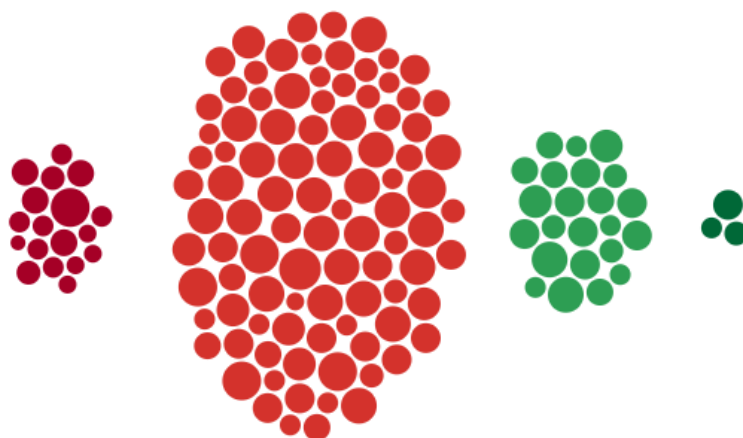
⁶ Resolución de 10 de octubre de 2017, aprobada por la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, en relación con el Informe de fiscalización de la ejecución de las distintas medidas destinadas a la racionalización y reordenación del Sector Público Empresarial Estatal no financiero, adoptadas en los ejercicios 2012 y 2013.

Hay que indicar que el porcentaje de empresas que cumplen son el 14,8% del total de empresas públicas estatales. Si acudimos al tipo de empresa pública el grado de cumplimiento es del 14,8% para las sociedades y del 8% para el resto de entidades públicas.

4.3.4. Empresas públicas que no cumplen con las normas de paridad

Ilustración 4. Empresas estatales públicas con ningún consejero femenino o con una paridad total entre sus miembros

Además, hay **18 empresas públicas** que no tienen ni una mujer en su Consejo de Administración y solo **3 empresas** con paridad total



Fuente: Redacción Civio (2018)

Como se puede ver la mayoría de las empresas no cumplen con las normas de paridad o porcentajes de consejeras o miembros femeninos en los consejos de administración. Pero es destacable que 18 de estas empresas no tengan entre sus miembros ninguna mujer (Redacción Civio, 2018).

CONCLUSIONES

El feminismo puede ser definido como un movimiento social, cultural y político, como un conjunto de teorías en torno a la situación y condición de la mujer que se reúnen en un proyecto singular. Dentro de este movimiento y teoría se analiza la dificultad que tienen las mujeres para acceder al mercado de trabajo o progresar dentro de él, como puede ser el techo de cristal. En muchos casos esto se ha visto como una forma de precariedad.

La precariedad laboral es un fenómeno social que ha tomado relevancia en las últimas décadas debido a su creciente presencia en el mercado de trabajo. Mientras que el techo de cristal hace referencia a esa barrera invisible a la que tienen que enfrentarse muchas mujeres en su desarrollo profesional, en el momento de su promoción profesional a la hora de acceder a los puestos más altos de las jerarquías de las organizaciones donde trabajan.

El techo de cristal puede considerarse como una mezcla de varias dimensiones de precariedad. Puede considerarse como precariedad en su dimensión social, puesto que no permite el ascenso social de las mujeres por el simple hecho de serlo. También se puede ver desde la perspectiva económica dado que genera una disparidad de ingresos y responsabilidades entre hombres y mujeres, así como en la dimensión de las condiciones laborales que puede afectar a mujeres, igual o mejor preparadas, que sus superiores a los que deberán de prestar servicios para una categoría que no poseen, pero sí los conocimientos y sin ser recompensadas económicamente como corresponde.

La cifra de mujeres que se incorporan a los consejos de administración va aumentando con el transcurso de los años. 2017 cerró con un 20,04% de mujeres consejeras sobre el total de consejeros en las empresas del IBEX. O lo que es lo mismo, 92 mujeres de un total de 459. Pese a que 2017 cerró con el porcentaje más pequeño de crecimiento analizado, siendo tan solo de un 1.09%, puede resultar información sesgada si solo se toma el dato, puesto que cuanto mayor es el porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad y dirección difícilmente se podrán producir incrementos relevantes.

Todavía están estas empresas muy lejos de cumplir con las recomendaciones expresadas en el Código de buen gobierno que rige las sociedades cotizadas de valores. De las grandes empresas del IBEX-35 solo dos de ellas cumplen con las recomendaciones. No obstante, los progresos en esta materia son constantes por lo que puede que dentro de dos años estas empresas estén más concienciadas y hayan corregido este defecto.

Por otro lado, las empresas públicas muestran un panorama desolador. Precisamente este tipo de empresas que deberían ser una imagen para las empresas privadas. No obstante, son las que menos cumplen con las leyes de igualdad. El estudio muestra que de 113 empresas públicas estatales solamente 26 empresas cumplen con un 40% de mujeres en los consejos de Administración. Tiene especial gravedad cuando en estos casos se deben de regir por otros conceptos o méritos para acceder. En la práctica las empresas públicas suelen funcionar por un sistema de cuotas entre los diferentes partidos que eligen y administran las sociedades lo que no favorece que las mujeres puedan acceder a este tipo de cargos de responsabilidad al ser en muchas ocasiones lugares donde se retiran figuras públicas que pasan a según plano.

Hay que indicar que tras proclamarse las leyes de transparencia y tras producirse los acontecimientos recientes, los nuevos nombramientos de consejeros de las sociedades estatales estarán siendo cuestionados por la sociedad. Este panorama de presión social podría hacer que en los próximos años las cotas de igualdad crezcan. Sin embargo, todo ello no es suficiente para eliminar la desigualdad de género en el conjunto de la sociedad ya que como se ha dicho, no basta con que exista paridad en los puestos de dirección. Es necesario que la remuneración de hombres y mujeres que desempeñan las mismas funciones sea similar.

Por otro lado, hubiera estado bien poder analizar los perfiles de las consejeras para poder comprobar si han conseguido superar todas las barreras que supone el techo de cristal, especialmente el llegar a esa posición siendo madres y tenerse que alejar de su vida laboral durante unos años.

En parte para poder evitar este tipo de problemas en torno a que sea la mujer la que deba de optar entre conciliar la vida laboral y familiar o elegir entre una de ellas. Quizás deberían de tomarse más medidas para que sean los hombres los que pasados los momentos iniciales de la infancia los que se ocupen de forma efectiva del cuidado de los hijos, de forma que se crearían unos lazos superiores y las mujeres no se vieran perjudicadas al tener que abandonar su vida profesional. Los datos muestran el número de hombres y mujeres que a lo largo de estos años han solicitado una excedencia para el cuidado de sus hijos u otras medidas para conciliar la vida familiar ha ido en aumento, pero son una minoría con respecto a las mujeres que son el 90%. Quizás con esto se evitaría el efecto boomerang que generan las iniciativas públicas de conciliación familiar puesto quienes reciben en la mayoría de los casos estas ayudas son mujeres. Si solo uno de los sexos se beneficia y seguimos manteniendo la sexualización del trabajo, esto puede convertirse en un elemento contrario a la contratación de mujeres. Si lo que buscan los empresarios es estabilidad y progreso tras formar a un trabajador el que abandone el puesto de trabajo una vez formado y tengan que volver a iniciar el proceso perjudica a los intereses de la empresa. De forma que hay más posibilidades de que contratan a menos mujeres en edad de tener hijos, lo que perjudica al sector femenino y hace que la vida laboral de los hombres progrese de forma superior al no ser el objeto de las ayudas continuando el ciclo del techo de cristal y otros males que padece España actualmente. La realidad muestra que las mujeres para no verse perjudicadas deciden retrasar la decisión de tener hijos hasta encontrarse cómodas en el trabajo y no perjudicar su progreso, disminuyendo la tasa de natalidad infantil.

De esta forma si se desarrollasen más políticas de conciliación obligatoria tanto para hombres como para mujeres, los dos sexos se enfrentarían al problema al mismo tiempo. Al menos durante una fase de sus vidas estarían obligados a conciliar la vida familiar y laboral produciéndose una mayor igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que se vería reflejada en las estadísticas.

BIBLIOGRAFÍA

- Abasolo, O., y Montero, J. (2012). Trabajos: empleo, cuidado y división sexual del trabajo. Guía didáctica de ciudadanía con perspectiva de género, 37-48
- Aguilera Izquierdo, R. (2007), Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 69.
- Atrevia e IESE (2017). Mujeres en los Consejos del IBEX-35. Disponible en: <https://www.iese.edu/Aplicaciones/upload/PPTMUJERESIBEX352302FINAL.pdf>
- Banco Mundial (2010). Mujeres empresariales: barreras y oportunidades en el sector privado formal en América Latina. Disponible en: http://siteresources.worldbank.org/INTLACREGTOPPOVANA/Resources/840442-1260809819258/Libro_Mujeres_Empresarias.pdf
- Barquet, M. (2002). *Reflexiones sobre teorías de género, hoy*. Umbrales, La Paz, Bolivia: CIDES. Univ. Mayor de San Andrés.
- Berbel Sánchez, S. (2015) “Directivas y empresarias: mujeres rompiendo el techo de cristal”. *Asparkia: Investigación feminista*, 211-214.
- Bochar Pizarro, J, E. (2017) “Feminismos, perspectiva de género y psicoanálisis”. *GenEros. Revista de Investigación y divulgación sobre los estudios de género*, 45-63.
- Cabeza Pereiro, J. (2010), “Conciliación de vida privada y laboral”, *Revista Temas Laborales*, núm. 103.

- Cobo Núñez, M. (2018). “La huelga feminista del 8 de marzo”. *El Siglo*. Disponible en: <http://www.elsiglodeeuropa.es/siglo/historico/2018/1236/Index%20Los%20Debat es.html>
- Cohen, P. N., y Huffman, M. L. (2003). Individuals, jobs, and labor markets: The devaluation of women's work. *American Sociological Review*, 443-463.
- Davidson, M. J., y Cooper, C. L. (1992). *Shattering the glass ceiling: The woman manager*. Paul Chapman Publishing.
- De Luis Carnicer, M.P.; Martínez Sánchez, A.; Pérez Pérez, M.; Vela Jiménez, M.J. (2002). “La flexibilidad de la empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar”. *Boletín Económico de Ice*, (2741), 37-52.
- Dezsö, C. L., y Ross, D. G. (2012). Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation. *Strategic Management Journal*, 33(9), 1072-1089.
- Durbin, S. (2002). Women, power and the glass ceiling: current research perspectives. *Work, employment and society*, 16 (4), 755-759.
- Eurostat (2017). La vida de las mujeres y los hombres en Europa. Disponible en: http://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/es_es/images/pdf/WomenMenEurope-DigitalPublication-2017_es.pdf?lang=es
- García Arredondo, J. (2015). El techo de cristal, *El siglo de Europa*, (1115), 40-41.
- Glass, C., Cook, A., y Ingersoll, A. R. (2016). Do women leaders promote sustainability? Analyzing the effect of corporate governance composition on environmental performance. *Business Strategy and the Environment*, 25(7), 495-511.
- INE (2016). “Cuidado de hijos y tareas domésticas”. Disponible en: <http://www.ine.es/prodyser/myhue17/bloc-3d.html?lang=es>
- INE (2018). Ocupados por situación profesional, sexo y ocupación. Disponible en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4147>

- INE (2018). Ocupados. Disponible en: <http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=982&capsel=985>
- Izquierdo Rus, T; (2008) *El desempleo en los mayores de 45 años, Consejo Económico y Social de Jaén*. Diputación de Jaen.
- Martín Llaguno, M., (2007) “La mujer en la industria publicitaria. La segregación vertical en la comunicación comercial: techo de cristal y suelo pagajoso”. *Zer*, 22, 2007, 429-452.
- Martínez Álvaro, L. (2017). La digitalización del patriarcado: retención del talento femenino en las empresas tecnológicas. *Dossiers feministes*, (22), 29-48.
- Martínez Ayuso, V. (2016). Causas del techo de cristal: un estudio aplicado a las empresas del IBEX35.
- Martínez-Pérez, M.D., y Osca, A. (2004), “El éxito profesional desde una perspectiva de género: Propuesta de un modelo”, *Revista de Psicología General y Aplicada*, 57, 193-208.
- Martínez, M. I., Guilló, N., Santero, R., y Castro, R. B. (2011). Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación. Madrid, Spain.: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad
- McKinsey y Company Woman Matter (2007). Women Matter. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/gender-diversity-a-corporate-performance-driver>
- Moncayo Orjuela, B. C., y Zuluaga, D. (2015). Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia. *Pensamiento & Gestión*, (39).
- Oreja Garralda, B. (2018). Las mujeres y el poder económico: análisis en un contexto de desigualdades laborales.
- Pichler, S., Simpson, P. A. y Stroh, L. K. (2008). The glass ceiling in human resources: exploring the link between women’s representation in management and the practices of strategic human resource management and employee involvement. *Human Resource Management*, 47(3), 463-479.

- PWC (2018). La mujer directiva en España. Women as Leaders. Disponible en: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/gestion-empresarial/assets/la-mujer-directiva-esp.pdf>
- Redacción Civio (2018). “El 80% de las empresas públicas ignora la Ley de Igualdad en sus consejos de administración”. Civio. Quien Manda. Disponible en: <https://civio.es/quien-manda/2018/02/05/el-80-de-las-empresas-publicas-ignora-la-ley-de-igualdad-en-sus-consejos-de-administracion/>
- Ridgeway, C. L., y England, P. (2007). Sociological approaches to sex discrimination in employment. *Sex discrimination in the workplace: Multidisciplinary perspectives*, 189-211.
- Ryan, M. K., y Haslam, S. A. (2005). The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions. *British Journal of management*, 16(2), 81-90.
- Sánchez-Apellániz, M. (1997). Mujeres, dirección y cultura organizacional, CIS Centro de Investigaciones Sociológicas y FEDEPE Federación de mujeres directivas, ejecutivas, profesionales y empresarias, Madrid.
- Sarrió Catalá, M., Ramos López, A., Barberá Heredia, E., y Carrió Catalá, M., Ramos López, A., Barberá Hederia, E., y Candela Agulló, C. (2002), “Más allá del techo de cristal”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 40, 55-68.
- Schein, V. (2001). A Global Look at Psychological Barriers to Women's Progress in Management. *Journal of Social Issues*, 54 (4), 675-688.
- Serrano Garcia, M, J (2012) “Los permisos de maternidad, paternidad y parentales en los instrumentos jurídicos de la Unión Europea”. *Relaciones Laborales*, Nº 13, Sección Cronica internacional y comunitaria, Julio, Editorial Wolters Kluwer
- Simon, R. y Landis, J.M. (1989). The polls- a Report: Women's and Men's Attitudes about a Woman's Place and Role. *Public Opinion Quarterly*, 53, 265- 276.

- Simpson, R. (2000). Gender mix and organisational fit: how gender imbalance at different levels of the organisation impacts on women managers. *Women in Management Review*, 15(1), 5-18.
- Stainback, K., y Kwon, S. (2012). Female leaders, organizational power, and sex segregation. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 639(1), 217-235
- Valenti, J. (2018). “El movimiento #MeToo va más allá de acabar con las violaciones, exigimos más”. Eldiario.es. Documento en formato electrónico. Disponible en: https://www.eldiario.es/theguardian/movimiento-MeToo-detener-violaciones_0_735626840.html
- Vassallo Cruz, K, L (2013) “De-construcción histórica del feminismo: ¿Un atentado ideológico planificado contra la familia?” *IUS. Revista de investigación de la facultad de derecho*. (6).1-21.