



Universidad de Valladolid
Campus de Palencia

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y
RECURSOS HUMANOS

Mujeres y ascensos. Las posiciones
profesionales

JUNIO 2022

Alumna: María Jesús Iglesias Toimil

Tutor: Juan José Mediavilla Merino

RESUMEN:

Este Trabajo Fin de Grado (TFG) aborda el estudio del papel de la mujer en el mundo laboral, desde la perspectiva de los impedimentos que tienen estas en los distintos sectores para acceder a determinados puestos, haciendo hincapié en los puestos de mujeres directivas o altos cargos. La desigualdad de género continúa estando presente en nuestro país a pesar de los avances conseguidos hasta el momento. El objetivo es demostrar la existencia de la brecha laboral de género utilizando como base para ello los indicadores y datos estadísticos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE), Instituto de las Mujeres (IMs) e Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE). Plasmados estos datos y realizadas unas encuestas específicas, se elaborarán unas conclusiones para plasmar una visión más que ayude a aportar luz para poder alcanzar la tan deseada igualdad.

Palabras clave: desigualdad de género, techo de cristal, mercado laboral, mujeres directivas, formación.

ABSTRACT:

This Final Degree Project (TFG) addresses the study of the role of women in the world of work, from the perspective of the impediments that women have in the different sectors to access certain positions, emphasizing the positions of women managers or senior charges. Gender inequality continues to be present in our country despite the progress made so far. The objective is to demonstrate the existence of the gender labor gap using as a basis the indicators and statistical data published by the National Statistics Institute (INE), the Women's Institute (IMs) and the European Institute for Gender Equality (EIGE). Once these data have been collected and specific surveys have been carried out, conclusions will be drawn up to provide a further vision that will help shed light to achieve the much-desired equality.

Keywords: gender inequality, glass ceiling, labor market, female managers, training.

Índice

1. Introducción.....	7
2. Objetivos y metodología.....	11
3. Marco legal.....	13
4. Marco teórico.....	21
4.1. Breve evolución histórica.....	21
4.2. Situación según ámbitos sectoriales	24
4.2.1. <i>Situación socioeconómica de la mujer del sector primario</i>	25
4.2.2. <i>Situación socioeconómica de la mujer del sector secundario</i>	29
4.2.3. <i>Situación socioeconómica de la mujer del sector terciario</i>	30
4.3. Diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral.....	31
4.3.1. <i>Tasa de paro</i>	32
4.3.2. <i>Tasa de ocupación</i>	34
4.3.3. <i>Tasa de formación</i>	35
4.3.4. <i>Tasa de mujeres ocupando altos cargos</i>	39
5. Organizaciones: Visualización del colectivo.....	42
6. Resultados de la investigación mixta.....	48
6.1. Metodología	48
6.2. Modelos utilizados	48
6.3. Resultados de la investigación	48
7. Conclusiones.....	58
8. BIBLIOGRAFIA	62
9. ANEXOS.....	66

1. Introducción

El presente trabajo aborda la situación de la mujer en el mundo laboral, ya que su incorporación generalizada a este está siendo el cambio con mayores implicaciones económicas y sociales de los registrados en España en las últimas décadas.

Se pretende abordar este tema ahondando en el fenómeno de la incorporación de la mujer al mercado laboral, y concretamente en los puestos que ocupa, así como las diferencias existentes entre hombres y mujeres en determinados aspectos. A pesar de que la mujer se ha integrado en el mundo laboral de forma masiva en las últimas décadas, resulta evidente que aún se presentan situaciones de desigualdad.

El interés de este trabajo viene dado por el incremento de mujeres en el mundo laboral, que a pesar de ello no se ha traducido en una mayor visibilidad del colectivo en puestos de alta cualificación, y por tanto nuevos desafíos para intentar paliar esta situación.

En la actualidad, existen diversos colectivos formados por mujeres que quieren dar visibilidad a esta realidad; se trata de asociaciones que se han formado por iniciativa femenina que buscan, precisamente, dar visibilidad a esta realidad que en España es evidente y que no es otra que la visibilidad y la promoción de las mujeres que ocupan cargos de dirección y responsabilidad en todos los ámbitos desde la perspectiva laboral en la sociedad española.

El hecho de que las mujeres hayan decidido asociarse para visibilizar el colectivo femenino en las empresas y en puestos de responsabilidad ya da cuenta de que el “lado femenino” de los profesionales ha detectado la necesidad de visibilizarse.

Dedicar un apartado a estas organizaciones en nuestro país en el trabajo que ahora planteo puesto que contribuirá a visualizar al colectivo y sus reivindicaciones.

Por lo tanto, este trabajo persigue analizar los desequilibrios que se observan en la incorporación femenina en determinadas esferas de la vida económica, siendo una de las cuestiones de mayor relevancia la escasa proporción de mujeres que existen en los puestos de poder en el mundo laboral.

Una de las variables decisivas para entender este cambio es la educación. Las mujeres se han incorporado ya de forma generalizada al sistema educativo, y son ya mayoría en el alumnado universitario.

No hay duda de que la mujer aporta un gran capital humano a la economía española, aunque para que esto sea más visible, las mujeres deben incorporarse a puestos que demanden una cualificación más acorde a la que ellas ofertan. A pesar del nivel de estudios y de cualificación alcanzado por las mujeres en los últimos años, la distribución del empleo femenino por ocupaciones se caracteriza todavía por una acumulación importante en grupos de ocupaciones que exigen un nivel de cualificación del trabajador muy bajo (Cebrián y Moreno, 2008). En la última década, la presencia de mujeres en puestos de alta cualificación ha aumentado visiblemente.

La incorporación de las mujeres a los puestos directivos está siendo progresiva, pero es lenta, quizás demasiado. Se podría enfocar esta cuestión desde el punto de vista del cambio cultural y formativo intrínseco en la sociedad, cuando en términos de educación superior existe equiparación entre sexos, y en algunos casos el género femenino supera al masculino, ya que cada vez es más elevado el número de mujeres que se gradúan en las universidades españolas, que es, a la vez una de las exigencias para tener acceso a estos cargos.

Por tanto, las explicaciones que se basan en la falta de formación de las mujeres, o en su menor experiencia profesional no se sostienen en cuanto a la dificultad que estas encuentran al intentar acceder al segmento superior de decisión.

El acceso de la equiparación de las mujeres a las esferas de poder es uno de los desafíos sociales más importantes del siglo XXI. En la actualidad, son numerosas las mujeres que alcanzan unos niveles de cualificación y experiencia profesional equiparables a los de los hombres.

Y, sin embargo, hoy en día sigue siendo una realidad la escasa presencia femenina en las esferas de poder de las estructuras económicas, políticas, sociales y culturales. Diversos estudios defienden la hipótesis de que la necesidad de incorporación de las mujeres en los puestos de dirección va más allá de cuestiones puramente éticas, respondiendo también a razones competitivas y de negocio (Robinson y Dechant, 1997).

Considero necesario complementar este estudio con un análisis previo de la evolución histórica y legislativa pues es necesario para entender el proceso de cambio que se espera y desea para poder considerarse una sociedad moderna y adaptada a la realidad donde los mejor formados y más capacitados ostenten los puestos de poder económico y social, independientemente de si son hombres o mujeres.

Este trabajo se divide de la siguiente manera: después de esta introducción, describiremos los objetivos y la metodología. A continuación se realiza un pequeño análisis del marco legal en el cual nos encontramos en estos momentos, y posteriormente, comenzamos con el marco teórico de este trabajo, en el cual haremos una breve evolución histórica, la situación socioeconómica existente en cada sector y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en el mercado laboral, en cuanto a diferentes tasas, paro, ocupación, formación y mujeres ocupando altos cargos. Una breve visualización de las organizaciones existentes, y ya para finalizar, la elaboración de unas conclusiones.

2. Objetivos y metodología

El objetivo general es conocer la situación en la que se encuentran un gran número de mujeres en el mercado laboral, así como su evolución histórica, las barreras existentes todavía en estos momentos, aunque haya otras ya superadas, gracias a los avances alcanzados, así como abordar las condiciones laborales que existen respecto a uno u otro género. Se trata de dar una pincelada, después de la lectura de parte de la documentación existente acerca de esta temática, para analizar la evolución de la igualdad de género en el ámbito laboral.

Los objetivos específicos son los que a continuación se enumeran:

- ✓ Estudiar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, para analizar mejor muchas de las situaciones que aún no hemos conseguido hoy en día.
- ✓ Realizar una identificación de los sectores productivos y sus diferencias en cuanto a la situación en la que se encuentran las mujeres en ellos.
- ✓ Conocer situaciones que sufren las mujeres en determinados puestos de trabajo.

Para la realización de este trabajo se han revisado diferentes lecturas que versan acerca del género, y de las diferencias existentes entre hombres y mujeres dentro del mundo laboral. Con posterioridad, se ha aportado una visión o perspectiva propia acerca de la situación peculiar de la mujer en este mundo de hombres, a pesar de estar en el siglo XXI.

Se han analizado textos de diversos momentos con el fin de que, sin perder la perspectiva estudiar situaciones acaecidas en las últimas décadas, y así el análisis de la situación pueda resultar más productivo.

Se puede observar que en nuestra economía se mantienen diferencias en el salario, el acceso y la promoción entre mujeres y hombres. Deberá tenerse en cuenta el nivel educativo que se exige para el desarrollo de una actividad, para

identificar así si existen puestos de trabajo feminizados o masculinizados.

En cuanto al análisis estadístico se han tenido en cuenta los documentos más actualizados, sacados del INE, la EPA y el Instituto de la Mujer. Además se ha realizado una encuesta cuantitativa a 115 mujeres trabajadoras, y una entrevista semiestructurada a tres mujeres directivas de nuestro país.

3. Marco legal.

En este punto mencionaremos las diferentes regulaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en función de los diferentes organismos que las crean y las legislan como normativa específica del tema que nos ocupa en este trabajo.

Las principales normas estatales son la Constitución Española y el Estatuto de los Trabajadores.

- La Constitución Española de 27 de diciembre de 1978.

Publicada en el Boletín Oficial del Estado número 311.1, de 29 de diciembre de 1978.

La Constitución Española es la norma suprema del ordenamiento jurídico español que garantiza y recoge diferentes derechos.

Consagra en sus artículos 9.2, 14 y 35 el principio de igualdad.

El artículo 9.2 expresa que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

El artículo 14 consagra el principio de igualdad en el ordenamiento jurídico español al establecer que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El artículo 35 regula el derecho al trabajo ya que expresa que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión y oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

La ley regulará un Estatuto de los Trabajadores.

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto al Estatuto de los Trabajadores se refiere, los artículos a destacar son el 4, el 17 y el 54

El artículo 4 en su punto 2, en cuanto a relación al trabajo se refiere destaca que los trabajadores tienen derecho a:

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado Español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual o al acoso por razón de sexo.

El artículo 17 trata de la no discriminación en las relaciones laborales. Concretamente en su apartado 1 se expresa que se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros

trabajadores de la empresa y lengua dentro del Estado Español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

El artículo 54 aborda en despido disciplinario, y en su apartado número 2 dice que se consideran incumplimientos contractuales:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que conviven con ellos.
- d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

En cuanto a otras normativas estatales de relevancia para conseguir la ansiada igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, podemos resaltar las siguientes:

- Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer (IMs). Es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Igualdad, que tiene como funciones impulsar y desarrollar

la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como elaborar, en cooperación con otros departamentos, los informes de aplicación de las Directivas de la Unión Europea, en las que el Instituto es el Organismo de fomento de la igualdad.

El IMs tiene su origen más inmediato en el Instituto de la Mujer y en la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, pues con el objetivo de racionalizar la organización de la Administración y evitar duplicidades ante organismos administrativos, mediante la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, se acuerda la integración de las competencias de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades dentro de los cometidos y estructura del Instituto de la Mujer, que pasó a denominarse “Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades”. Posteriormente, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021, en su Disposición Adicional Cuarta, pasa a denominarse Instituto de las Mujeres.

- Real Decreto 1887/2011, de 30 de diciembre, de donde emana la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades.

En este real decreto se reestructuran los departamentos ministeriales, y es dentro del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en la propia Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, de la cual dependen una serie de órganos directivos, en donde se incluye la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades.

Este real decreto entra en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, es decir, el 31 de diciembre de 2011.

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Esta normativa es un avance para eliminar cualquier obstáculo que la mujer encuentra por el papel social que se le asigna. Promueve el reparto y la conciliación de responsabilidad en la vida familiar y laboral necesita de un compromiso y colaboración conjunta por parte de todos los sujetos implicados,

desde el Estado con las reformas legislativas, pasando por los representantes sociales, encargados de desarrollar la negociación colectiva y finalmente las familias asumiendo los cambios oportunos.

- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

El título II de esta ley tiene por objeto el establecimiento de medidas relacionadas con el orden social. Dentro de este título, mediante un capítulo específico, se establecen medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato, medidas que vienen a reforzar y a complementar las numerosas normas que ya conforman nuestro ordenamiento jurídico.

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

Esta normativa se dirige a proteger a las mujeres de la violencia machista en el ámbito doméstico, aunque también regula todos aquellos aspectos que inciden en la problemática de esta violencia, tanto aspectos laborales, como sociales, educativos, culturales, etc.

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

Esta normativa específica antidiscriminatoria proyecta la aplicación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres no sólo en el ámbito laboral, aunque éste ocupa una parte importante de la misma. En concreto, dedica especial atención al fomento del principio de presencia o composición equilibrada, entendiendo por tal la presencia de mujeres y hombres en órganos y cargos de responsabilidad, de forma que las personas de cada sexo no superen el 60%, ni sean menos del 40%.

La igualdad formal (prohibición legal de la discriminación a una persona por cualquier razón física, cultural o psíquica) ante la ley no ha sido suficiente para eliminar la discriminación, la violencia de género, el mayor desempleo femenino, los problemas de conciliación de la vida personal, laboral y

familiar, etc. Se aprueba dicha ley para combatir todas las formas discriminatorias que continúan aconteciendo y para “promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla” (BOE-A-2007-6115).

- Real Decreto 713/2010, de 28 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El presente real decreto tiene por objeto la regulación del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y su funcionamiento a través de medios electrónicos, así como la inscripción y depósito de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo. (Artículo 1)

- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Esta ley recoge una reforma laboral completa y equilibrada que contiene medidas necesarias y de aplicación inmediata, con el fin de establecer un marco que contribuya a la buena gestión de las relaciones laborales y que facilite la creación de puestos de trabajo.

- Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Esta nueva normativa es una respuesta ante la especial sensibilidad de la sociedad en relación con la igualdad de género en el entorno laboral. De hecho, en este real decreto se modifican hasta siete textos legales para introducir medidas de conciliación, igualdad, retribución y jornada, planes de igualdad y otras. Todas ellas se dirigen a dar un paso más hacia la plena igualdad, tal y como se menciona en la exposición de motivos de esta norma.

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

En este real decreto se realiza una adaptación de los planes de igualdad vigentes, que supondrá un cambio importante en las empresas, en el tratamiento de la igualdad y en la presencia y participación de las mujeres en el mercado laboral. También da respuesta al desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, recogido en el Real Decreto Ley 6/2019, incluyendo desde el diagnóstico hasta el seguimiento y la evaluación. En el mismo texto se regula la obligación de registrar todos los planes de igualdad, independientemente del número de personas trabajadoras y de la naturaleza del plan de igualdad. Este plan se aplica en todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras por cuenta ajena en plantilla, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas. Las empresas deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, promoviendo condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Esta normativa dedica su capítulo II a proclamar los principios de transparencia retributiva y de igual retribución por trabajo de igual valor, y relaciona entre los instrumentos que contribuyen a la aplicación de estos principios el sistema de valoración de puestos de trabajo, exigiendo que sea un sistema que aplique criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

En su disposición final, este real decreto prevé la aprobación de una orden que regula un procedimiento de valoración de puestos de trabajo.

En definitiva, al objeto de contribuir de una manera efectiva a la igualdad retributiva entre mujeres y hombres y evitar discriminaciones salariales por razón de sexo, las empresas deben realizar un esfuerzo e análisis, valoración y ponderación de los factores que contribuyen a determinar el salario cada

puesto, sin perder de vista la composición de sexos de su plantilla.

De conformidad con su disposición final cuarta, el RD 902/2020 ha entrado en vigor el 14 de abril de 2021 tras una prolongada *vacatio legis* de 6 meses.

En este apartado hemos visto las principales normas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que a lo largo de las últimas décadas y desde diferentes ámbitos se han venido impulsando con el fin de eliminar cualquier tipo de desigualdad o discriminación por razón de género. Como ya hemos visto, la entrada en vigor de la Constitución Española consagró en nuestro ordenamiento jurídico la igualdad como un derecho fundamental. La especial configuración de España como Estado Autónomico permite establecer un nuevo marco para el desarrollo y promoción de las políticas de igualdad. Y sin embargo, el pleno reconocimiento de una igualdad formal, tal y como señala la propia Ley Orgánica de igualdad no ha sido suficiente para la consecución de la igualdad efectiva.

En el ámbito laboral, la permanencia de situaciones de desigualdad, como pueden ser: mayores tasas de desempleo femenino, especiales dificultades que encuentran las mujeres tanto en el acceso al empleo como en la promoción, evidencian la necesidad de articular desde planteamientos normativos nuevas estrategias que permitan eliminar estas situaciones y promover la igualdad real entre mujeres y hombres. La realidad social nos devuelve escenarios en los que la igualdad plena entre mujeres y hombres es aún una tarea pendiente, siendo necesario iniciar un proceso normativo dirigido a suprimir las discriminaciones directas e indirectas preexistentes por razón de sexo, a promover la igualdad real entre mujeres y hombres y a eliminar los estereotipos sociales que contribuyen a su perpetuación.

4. Marco teórico

4.1. Breve evolución histórica

Históricamente, los hombres han tenido un papel protagonista y fundamental en el ámbito laboral, dejando a la mujer relegada en un segundo plano, siendo ella la que se ocupa de las labores del hogar y él el que trabaja fuera de casa.

Podríamos situar la primera mención moderna a la reclamación de los derechos de la mujer en Mary Wollstonecraft, destacada filósofa, educadora y autora de obras de referencia como *Vindicación de los derechos de la mujer* (1792), obra maestra en la que plasmó sus principales reivindicaciones para promover los derechos de las mujeres, como la igualdad en la educación.

La mujer, una vez introducida en el mundo laboral, realiza tareas claramente desiguales. El 8 de marzo de 1857 un grupo de obreras textiles salen a las calles de New York a protestar por sus pésimas condiciones laborales. Eran mujeres trabajadoras de la fábrica “Textilera Cotton” y realizaban una manifestación por las calles cercanas a la fábrica para reclamar mejores condiciones de trabajo y la reducción de la jornada laboral. Esta fecha fue el inicio de distintos movimientos que reclamaban la igualdad entre hombres y mujeres (Galvis, 2019).

El 8 de marzo de 1908, de nuevo la ciudad de New York es escenario de una huelga polémica en la que se reclamaba la igualdad salarial, la disminución de la jornada laboral y poder alimentar a sus hijos en el trabajo. Durante esta huelga, sucedió un fatídico hecho, algo más de un centenar de mujeres fueron quemadas en una fábrica de Sirtwoot, incendio que se atribuyó al dueño de la industria. Y no fue hasta 1910, cuando se instó por declarar el Día Internacional de la Mujer en la segunda Conferencia Internacional de Mujeres Trabajadoras que tuvo lugar en Dinamarca.

Pero en 1857, en España, con la Ley de Instrucción Pública, la escolarización de las niñas en la enseñanza primaria adquiere un carácter

obligatorio, y continúa con los logros conseguidos en educación, gracias a iniciativas pedagógicas surgidas al margen de la escuela, desde el Sexenio Revolucionario (1868) hasta la Dictadura de Miguel Primo de Rivera (1923-1930), (Blanco y Huerta, 2012).

En 1872 se matricula por primera vez una mujer en una Facultad española, en concreto, en la Facultad de Medicina de la Universidad de Barcelona. Se trata de María Elena Maseras, una joven catalana, que había tenido que solicitar un permiso especial para realizar los estudios de segunda enseñanza y posteriormente los universitarios. No obstante, los tramites que ha tenido que seguir esta alumna distaban mucho de los que les eran exigidos a sus compañeros. Cabe señalar, que se partía del más absoluto silencio normativo en cuanto a la posibilidad de que la mujer pudiese acceder a los niveles académicos superiores (de la Cruz, 2002).

En el año 1929 nace en Villalón de Campos (Valladolid), una mujer llamada Anastasia Pisonero Ramos, con 21 años ejercía de profesora en la provincia de Pontevedra, pero por sus inquietudes crea una empresa en Ordenes (A Coruña), la empresa se llamaba Viriato, de la rama textil, la idea empresarial causó revolución en la zona, la forma de llevar el negocio era innovadora y el escaparate inmejorable. Llego a tener 500 empleados a su cargo, la mayoría mujeres. Su meta a seguir fue que el hombre se sintiese como una mujer más en el gremio textil. De alguna manera se adelantó a los tiempos de la igualdad. Tasina, como así la llaman, fue reconocida hija adoptiva del pueblo de Ordenes y se le ha concedido el escudo de Oro de Pontevedra, sin ser gallega. En la actualidad, tiene 96 años y disfruta en La Coruña de sus 9 hijos y 18 nietos.

A partir de la década de los años 30 se concede una especial atención a la educación con el propósito de mostrar dos modelos de escuelas antagónicas para las mujeres: la escuela única, pública y laica perseguida por la Segunda República, y la escuela nacional, católica y patriótica desarrollada durante el franquismo. Terminada esta última etapa, la historia deja paso a la escuela democrática que permite la escolarización femenina en todos sus niveles, y, en

igualdad de oportunidades (Blanco y Huerta, 2012).

Otra mujer a resaltar es Matilde Ucelay Maórtua, fue la primera mujer en terminar la carrera de arquitectura en España, unos estudios que comenzó en Madrid en 1929 y finalizó en 1936. Fue además la primera mujer que ejerció de forma libre la profesión de arquitecto en condiciones extremas porque sufrió, además de las dificultades propias de una profesión históricamente ejercida por hombres, la inhabilitación profesional impuesta por un tribunal de guerra. Fue una arquitecta que se sobrepuso a las barreras propias del sistema patriarcal que caracterizó a las primeras décadas de la historia del siglo XX en España y a las barreras políticas que se habían impuesto por el franquismo, que fueron catastróficas para la cultura y la arquitectura de la época de la dictadura. En cuanto a su trabajo profesional hablamos de una arquitecta muy activa con más de 120 proyectos entre casas unifamiliares, fábricas, trabajos de decoración, instalación de tiendas y otras reformas hechas entre 1951 y 1981. A estos proyectos debemos unir, por supuesto, los que ha realizado en fechas anteriores, obligada a hacerlo bajo los pseudónimos de otros compañeros de profesión y algunos proyectos sin catalogar que aparecen en su archivo personal (Luzon, 2014).

Después de la II República y la Guerra Civil el nuevo régimen inició una política específica para consolidar un modelo de mujer definido como esposa-madre-ama de casa, para lo que emprendió una labor legislativa concreta y encargó la socialización de todas las españolas a la Sección Femenina de Falange (Muñoz, 2018).

Durante el franquismo, período que abarca desde 1939 hasta 1975 que fallece Francisco Franco, se vuelve a las tradiciones antiguas de tratar a las mujeres, en la que las mujeres eran relegadas a la esfera privada. En cambio, antes de la dictadura, España tomaba un aire de modernización, copiando a otros países que también querían modernizarse. Las mujeres no conseguían asemejarse en el campo del sueldo, ni de las horas, ni de la división de la labor por género. No había una apariencia de la igualdad en ningún aspecto del trabajo (de Angelis, 2014).

En la década de los 70, la mujer ha llegado al mercado laboral para quedarse definitivamente, y han contribuido con fuerza al crecimiento del mercado laboral, y sin su entrada, el PIB de nuestro país se habría visto reducido hoy en un 18% (Sánchez, 2020).

En los años 90, se ve una mayor participación de la mujer en el mundo universitario, y la mujer comienza a introducirse poco a poco y a ocupar cargos directivos en alguna empresa, aunque pocas. La conclusión más importante a la que se ha llegado es que la cultura organizacional, los estereotipos de género y la asunción por parte de las mujeres de las responsabilidades familiares como un “deber” asociado a su rol de género son los principales obstáculos en su promoción profesional (Sarrió, Barberá, Ramos, 2002).

Con el paso de los años y para acabar con las discriminaciones, se han intentado poner en marcha una serie de medidas diversas, como planes de igualdad, convenios y otras intervenciones por parte del Estado que permiten que si exista una participación e implicación mayor en el mundo laboral. De cualquier modo, la desigualdad de género está tan normalizada que muchas veces ni siquiera las mujeres son conscientes de la desventaja que enfrentan (Poblete, 2020).

La principal finalidad de la igualdad de género no es poner en una situación de superioridad a la mujer respecto al hombre, sino conseguir la igualdad en condiciones, ventajas salariales y las mismas oportunidades para poder acceder o progresar a los mismos puestos, concretamente el acceso a altos cargos o puestos de responsabilidad.

Además, se regulan otros aspectos como el poder conciliar, eliminar situaciones de discriminación, acoso laboral, *mobbing*, etc.

4.2. Situación según ámbitos sectoriales

Las desigualdades de género en el mundo laboral se plasman en todos los sectores. Ancestralmente, se asignaba a las mujeres determinados papeles y labores, mientras que el hombre realizaba otras bien distintas. Esta

diferenciación provoca una desigualdad de las mujeres respecto a los hombres en toda la sociedad.

4.2.1. Situación socioeconómica de la mujer del sector primario

El sector primario es un sector estratégico para la economía de cualquier país, sobre todo porque supone ser la base del resto de la economía, aglutina a los sectores de las siguientes actividades: pesca, ganadería, agricultura, minería y explotación de recursos forestales.

La pesca representa una actividad de especial importancia dentro de la economía por ser España un país costero. Tradicionalmente fue considerada como una fuente de recursos inagotable que fue explotada de forma continua e irracional. La evolución de las pesquerías nos demostró el grave error cometido por este modelo de explotación.

Durante los años 60 y 70 la producción de pescado y marisco aumentaba ininterrumpidamente, gracias a la extensión de la actividad pesquera a nuevos caladeros y recursos. Sin embargo, el aumento ininterrumpido comenzó a quebrarse (Martínez, Rodríguez, 2020).

Los comportamientos de las flotas pesqueras y las políticas nacionales se mueven dentro de una serie de características, diferenciando por un lado la pesca artesanal y por otro la industrial.

La pesca artesanal parte de un nivel de subsistencia económica y de un apoyo estatal que genera una riqueza de tipo local, dependiendo de factores externos más propios del mercado que de la extracción propiamente dicha, mientras que la pesca industrial tiene un límite determinado por el acceso a los recursos que vienen fijados por el número de barcos, las cuotas de pesca que son posibles adscribir a un caladero o zona determinada, así como los contingentes susceptibles de capturas. Su expansión depende fundamentalmente de las condiciones de acceso impuestas por otros países entrando en un marco político internacional de ordenación y regulación, así como de gestión y control del proceso extractivo de la pesca (Hernández,

2013).

España, aunque es un país casi totalmente rodeado de costa, cuenta con una plataforma continental relativamente pequeña. A pesar de todo tiene una importante tradición pesquera y un excelente mercado de los productos del mar. La flota española es una de las flotas más variadas del mundo, con una presencia muy importante en aguas internacionales o de terceros países.

Paralelamente a la actividad pesquera tradicional, la acuicultura ha conseguido situarse en un lugar relevante en estos momentos, y esta actividad ha pasado a convertirse en una fuente de alimento complementaria de la pesca extractiva y de gran interés para la sostenibilidad de los recursos pesqueros.

Y en este sector la mujer tiene un papel relevante, pues desde hace muchos años las mujeres tienen tradición histórica en los oficios de la pesca, se dedican al marisqueo, la acuicultura, la creación y reparación de redes, el procesamiento y la comercialización de pescado, así como también la administración y gestión de las pequeñas empresas pesqueras. Concretamente en el marisqueo a pie, hay un elevado número son mujeres, así como en el marisqueo a flote antiguamente era todo lo contrario, aunque ahora ya hay más mujeres que se dedican también a esta actividad. Al igual que en la reparación de las redes, que también es un oficio con mayoría de mujeres. En las industrias conserveras también hay un gran número de mujeres trabajando en la cadena más básica de la producción.

La agricultura representa en algunas comunidades autónomas una actividad de especial importancia dentro de las mismas. Antes solía relacionarse la agricultura y los ganaderos como un sector masculinizado, el hombre era el gran protagonista de este sector primario, pero sin embargo, el papel de las mujeres ha cobrado especial importancia en este sector. La mujer representa una función importante en el mundo rural, a pesar de que las inercias patriarcales del campo la han relegado siempre a un papel secundario. A pesar de esto y de que a veces el sector primario puede no resultar demasiado atractivo, hay una corriente de mujeres jóvenes y formadas que quieren volver al mundo rural (Montero, Camacho, 2019).

A veces las ayudas del sector agrícola son las grandes aliadas para que una mujer en solitario o también en grupo inicie un proyecto empresarial en el mundo rural, algo que resulta atractivo y que mujeres formadas están viendo un nicho de mercado.

Cada vez asume mayor relevancia el número de mujeres que se han responsabilizado de una explotación agraria, una granja o bien se unen para montar una cooperativa. Las mujeres rurales son agricultoras, pero también asalariadas y otras empresarias. Estas contribuyen de una forma muy activa, al mantenimiento y mejora del medio rural.

Es cierto que el asociacionismo ha tenido mucho que ver al respecto, en estas últimas décadas se han promocionado múltiples proyectos, y en muchas zonas diversas de la geografía española se han creado asociaciones de mujeres rurales y esto ha ayudado mucho al empoderamiento de este sector femenino, que con ganas, esfuerzo y mucha formación han creado pequeñas empresas en el mundo rural repartidas por toda la geografía española.

Necesitamos más presencia femenina en todos los ámbitos: económico, social, laboral, pero debemos analizar si esto es suficiente. Las políticas de igualdad se convirtieron en un objetivo prioritario por lo que la perspectiva de género debe impregnar las estrategias diseñadas de forma que las mujeres rurales tengan las mismas oportunidades.

Las políticas e iniciativas que se están desarrollando tienen como principales objetivos promover el aumento de la mujer en la toma de decisiones, mayor presencia en los cargos directivos de entidades asociativas, reconocer a las mujeres colaboradoras, potenciar nuevas actividades laborales, crear servicios que ayuden a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Las instituciones han tenido un papel relevante en el medio rural ya que han potenciado a este sector, que ha crecido y se ha extendido, aunque en estos momentos, atraviesan una situación económica difícil. Se han realizado numerosas iniciativas públicas en el medio rural, conducentes en la mayor parte de los casos al fomento del turismo como desarrollo sostenible (Sánchez,

Rengifo, Blas, 2020).

La minería es otra área en la que la mujer ha tenido su participación, aunque aparentemente se crea que es un mundo de hombres. En 1883 trabajaban en las minas asturianas de hulla 616 mujeres, a las cuales se han ido sumando muchas más a lo largo de todo el siglo XX. Eran mujeres que entraban a trabajar a la mina todos los días y que no bajaban a los pozos, porque en Asturias, todavía no los había. Pero fueron mujeres que debido a la presión social y a la poca legislación que se iba creando, tuvieron que ir abandonando las labores de interiores en esos momentos, tal y como se establecía en el Reglamento de Minas de 1912. Pero eso no duró mucho tiempo, en 1914 Europa entra en guerra, y el carbón asturiano era muy demandado, con lo cual, las mujeres vuelven a entrar en la mina y realizar labores de mínimo 12 horas diarias. En las minas el pago a destajo en lugar de por horas fue la norma durante muchas décadas. Los trabajadores lo preferían, porque les permitía ganar algo más, aún a costa de doblar el ritmo y las horas trabajadas (Sarasúa, 2005).

Ya en los años 80, se convocan plazas de ayudantes mineros y observan como en las solicitudes aparecen numerosas mujeres, lo que ha dado lugar a que en esa incorporación laboral por fin ellas acceden con un sueldo y pleno derecho legal, ya lejos de lo que pudiese decir la prensa o que un grupo de hombres se dedicase a boicotearlas, entraban ya por derecho propio. El papel de las mujeres ha sido clave en protestas de carácter claramente “social” que superaban siempre los límites de la mina (Hernández, Rodríguez, 2017).

Son una minoría, pero ellas quieren reivindicar que pueden realizar el trabajo del mismo modo que un hombre y con la misma calidad. Dicen que son tan productivas como cualquier hombre, y que es un hecho, ya que lo están demostrando. Y para hechos, se ha organizado un evento en el que seis mujeres mineras han reivindicado el papel de las mujeres en este sector masculinizado. Estas mujeres son trabajadoras de las minas de Huelva y quieren poner cara a sus experiencias, reivindicando así su papel en la minería. Su fin es fomentar la integración dentro de la mina, ya que reconocen que es donde menos presencia femenina hay, ya que existen otras mujeres que

trabajan en el sector de la minería, pero no dentro de la mina. Este evento que se ha organizado en el mes de marzo de este año cuenta con la historia de estas seis mujeres, pertenecientes a la Asociación de Mujeres en la Minería Industrial de España, y el fin último es hacer ver que han conseguido romper todos los estereotipos y barreras, alcanzando el objetivo.

4.2.2. Situación socioeconómica de la mujer del sector secundario

El sector secundario también llamado sector industrial, comprende las actividades económicas que se destinan a transformar las materias primas, que son, la industria y la construcción. En España los rasgos básicos del empleo industrial no son muy diferentes a los del conjunto de la economía. No obstante, cabe señalar el bajo peso específico de la ocupación de las mujeres y el elevado grado de asalarización del capital humano industrial. Las condiciones de empleo en el sector secundario pueden calificarse, en líneas generales, de más favorables que las del conjunto económico (Pérez, 2021).

Es un sector muy importante para el desarrollo económico, ya que la materia prima que transformamos en un producto elaborado va dirigida al consumidor final y si la materia prima la transformamos en un producto semielaborado, alimentará a su vez a otra industria.

En este sector la mujer no tiene un papel excesivamente relevante, es decir, el sector se denomina masculinizado, quizás se debe a temas culturales e históricos, aunque hay excepciones. Por ejemplo, durante la Segunda Guerra Mundial, las mujeres trabajaron en masa en las fábricas (Friedman, 2018).

En las últimas décadas las mujeres se orientan hacia carreras sociales y de humanidades, esto hace más difícil la presencia femenina en la industria. Además, es un hecho, que las mujeres con títulos universitarios apenas están representadas en los puestos directivos de empresas industriales. Hay un gran número de ellas ocupando puestos de administrativas o contables, al contrario que los hombres, ya que estos ocupan puestos de mayor relevancia y cualificación. Este es uno de los ejemplos que abordaremos para demostrar la

brecha de género.

Para poder avanzar en este terreno y fomentar una mayor presencia femenina en ese sector debemos eliminar los estereotipos de género, promover que las jóvenes se decanten más hacia carreras técnicas y así poder dar visibilidad a la mujer en este sector, lo que nos llevaría a conseguir la paridad en la industria, en un futuro no muy lejano.

4.2.3. Situación socioeconómica de la mujer del sector terciario

El sector terciario o también llamado sector servicios, a diferencia de los otros dos sectores que acabamos de citar no se dedica ni a extraer materia prima, ni tampoco a la transformación de esta en bienes de consumo, sino que se dedica a satisfacer necesidades operativas o comerciales que necesiten los consumidores finales.

En este sector es en el que la mujer está más representada, si bien tampoco es una panacea, ya que por un lado, el género femenino está sobrerrepresentado en las categorías inferiores de este sector y también peor remuneradas, y en cambio están infrarrepresentadas en las categorías superiores, ya que el techo de cristal lo impide, esta barrera que aparece cuando la mujer se asoma a la parte superior de la jerarquía y se le impide la posibilidad de avanzar en su carrera profesional hacia la cima, esa “barrera invisible” es el techo de cristal que sigue existiendo hoy en día, aunque estamos en aras de romperlo.

Otros autores destacan que en virtud de los últimos cambios producidos, ya no resulta adecuado seguir hablando de techo de cristal. Para ello, estas autoras proponen la metáfora del laberinto. Las mujeres no tienen denegado el acceso a los puestos directivos, sino que, a diferencia de lo que le ocurre a los hombres, deben sortear mayor cantidad de obstáculos para poder llegar a ellos (Eagly, Carly, 2007).

Tabla 1. Porcentaje de mujeres en los distintos sectores de la producción

SECTOR	PORCENTAJE MUJERES
PRIMARIO	23,9
SECUNDARIO	35,8
TERCIARIO	54,1

Fuente: Elaboración propia base EPA 2021

4.3. Diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

En el mercado laboral, décadas atrás, podemos decir que la mujer ocupaba puestos en algunos ámbitos socialmente asignados a ella, como ejemplos podríamos citar las labores de cuidadora, limpiadora, enfermera, cocinera, dependienta, cajera, profesiones que tradicionalmente se les había asignado la coletilla de femeninas. La mujer ha demostrado que puede desempeñar cualquier papel, ha podido hacerse hueco en muchas profesiones masculinizadas, y en muchos puestos tradicionalmente ocupados solo por hombres, y ha llegado a ocupar puestos con poder, altos cargos, aunque esta tarea esta simplemente iniciada. Aquí, las cifras de mujeres que ocupan puestos de dirección o altos cargos en las altas esferas están todavía lejos de equipararse a las de los hombres (INE 2021).

Debemos romper el techo de cristal, término usado para describir todavía la existencia de muchos impedimentos que hoy en día, todavía son un hándicap para muchas mujeres en el acceso a esos puestos de alta cualificación. Estas barreras son todavía difíciles de romper por la propia sociedad que nos rodea, por simples creencias de que son tareas asignadas al hombre, “él puede hacerlo mejor”, se cree que son mejores directivos, que una mujer siempre priorizará sus responsabilidades familiares respeto a las de las laborales, cuando en realidad un hombre puede tener las mismas responsabilidades, por lo que sigue siendo una barrera que se intenta romper, pero aún existe un gran número de mujeres que va promocionando en la empresa y llega un punto en el cual encuentra este techo imposible de derribar.

En los estudios de género, se denomina techo de cristal a la limitación velada del ascenso laboral de las mujeres al interior de las organizaciones. Se trata de un techo que limita sus carreras profesionales, difícil de traspasar y que les impide seguir avanzando. Es invisible porque no existen leyes o dispositivos sociales establecidos y oficiales que impongan una limitación explícita en la carrera laboral a las mujeres (González y Junquera, 2015)

Al mismo tiempo, también hay un colectivo de mujeres que ocupan puestos tradicionalmente femeninos, a los cuales es mucho más fácil el acceso para cualquier mujer. Esto es debido a que, como la mujer, desde siempre, se ha encargado de las tareas del hogar y del cuidado de la familia, su salida laboral se consideraba de forma residual. Esto ha ido cambiando y aún nos queda mucho camino por recorrer, pero en décadas anteriores, la mayoría de las mujeres trabajadoras, ocupaban puestos socialmente femeninos y además la retribución era menor que la del hombre. Además, la mujer que trabajaba fuera también realizaba el trabajo del hogar, aunque este no fuese remunerado. Esto hoy en día ha cambiado mucho.

Hoy en día, la mujer está mucho más formada, llegando incluso a superar en número a los hombres en muchas Facultades (de la Cruz, 2002) y esto abre el abanico de oportunidades al máximo. Cada vez son más mujeres las que tienen su propia autonomía, y muchas menos las que dependen de alguien económicamente.

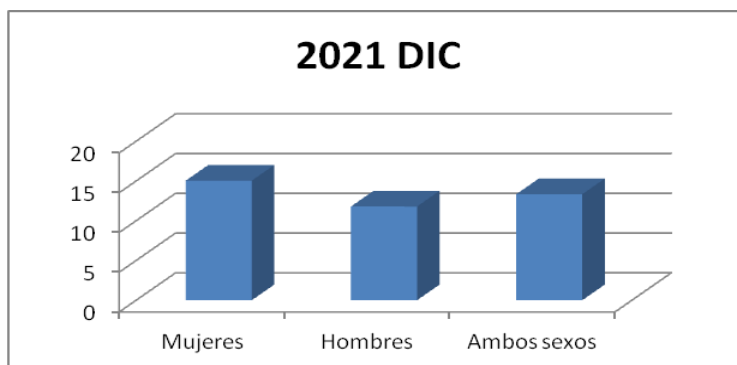
4.3.1. Tasa de paro

En los últimos años la situación de la mujer en el mercado laboral ha avanzado enormemente, las causas de este avance son, por un lado, la formación de la mujer, y por otro, la masiva incorporación de esta al mismo.

La mujer está siendo más valorada en muchos aspectos porque tiene mejor formación que el hombre, lo que le permite acceder a puestos y competir de una forma más justa. Sin embargo, aunque el avance es obvio, todavía podemos decir que, en el mercado laboral, sigue existiendo una discriminación hacia la mujer, en igualdad de condiciones. Los trabajos más comunes a los que las mujeres acceden, con más facilidad, continúan formando un reducido

abanico, como son los trabajos relacionados con la educación, la salud, el comercio y el ámbito doméstico. Esto conlleva a que las mujeres tengan un índice más alto de paro.

Gráfico 1. Diferencias de género en términos de paro



Elaboración propia base INE, 2021

Si observamos, el siguiente gráfico elaborado en base a los datos del Instituto Nacional de Estadística podemos ver la evolución del paro según el género desde el año 2015, en donde podemos apreciar claramente que el paro en el género femenino es sin duda más elevado. Entre el año 2015 y 2019 se observa que aún a pesar de la incidencia de que debido al género es siempre más elevado para el género femenino, va en descenso, lo que indica que es una señal positiva para el desarrollo económico del país, pero en el año 2020 se observa un ascenso, y esto es debido a la COVID 19, y el confinamiento en el que ha entrado el país en marzo de 2020, que ha traído además de la grave situación sanitaria acaecida por la pandemia, también se ha visto afectada la situación económica, y eso se observa con gran claridad en el siguiente gráfico, viendo que en el año 2021 la situación vuelve a remontar.

Tabla 2. Diferencias de género en términos de paro entre 2015-2021

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Mujeres	22,52	20,25	18,35	16,26	15,55	18,33	15,04
Hombres	19,49	17,22	14,97	12,87	12,23	14,17	11,79
Ambos sexos	20,9	18,63	16,55	14,45	13,78	16,13	13,33

Elaboración propia base INE, 2021

4.3.2. Tasa de ocupación

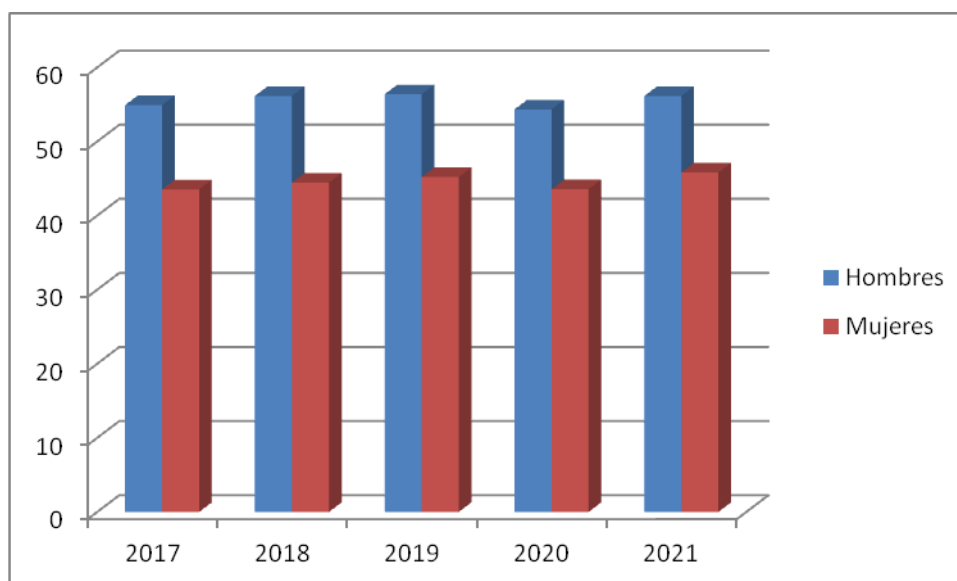
Para entender la situación de la mujer en el mundo laboral a nivel nacional, observaremos el cambio sucesivo con el paso del tiempo. Podemos observar los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística, en donde reflejaremos claramente el avance de la tasa de actividad.

Tabla 3. Tasa actividad por género entre 2017-2021

TASA EMPLEO	2017	2018	2019	2020	2021
Hombres	54,91	56,15	56,38	54,33	56,14
Mujeres	43,54	44,45	45,21	43,57	45,82

Elaboración propia base INE, 2021

Gráfico 2. Tasa actividad por género entre 2017-2021



Elaboración propia base INE, 2021

La tasa de actividad masculina es claramente mayor que la femenina, aunque lo que debemos analizar en el gráfico es que la reducción existente disminuye con el paso de los años, lo que sin duda significa que es un síntoma de avance, a pesar de que a todos nos gustaría que el avance fuese mayor que la realidad, pero en realidad hay que verlo con un signo positivo. Igualmente en esta gráfica observamos que en el año 2020 debido a la COVID 19, y al estado de alarma sufrido y las consecuencias posteriores la tasa de actividad, en lugar de crecer, tal y como lo venía haciendo en años anteriores, podemos comprobar que decrece debido a la situación sanitaria vivida, que circunstancialmente ocasionó consecuencias económicas.

La pandemia ha mostrado cómo, a pesar de los avances formales en igualdad, la conciliación de la vida familiar y laboral sigue recayendo, mayoritariamente sobre las mujeres. La obligación de teletrabajar, en los casos en que fuera posible, sumada al cierre de las escuelas infantiles y centros de enseñanza, ha supuesto además un desafío adicional para las familias, que se vieron de la noche a la mañana encerradas en sus casas, con la responsabilidad cotidiana de cocinar, atender a los hijos, cuidar de que estos siguieran sus clases online y realizar satisfactoriamente su propio trabajo. Este desafío podría suponer una oportunidad de cambio en la división tradicional de roles, pero también constituiría un riesgo de profundización de las desigualdades de género ya existentes (Salido, 2021)

4.3.3. Tasa de formación

El nivel de estudios es una clasificación de la formación de cada individuo. El nivel de estudios se clasifica por grados. Se considera que un alumno ha alcanzado un determinado nivel de formación cuando ha terminado y ha aprobado todos los cursos de ese nivel, y por tanto, está en condiciones de obtener el consiguiente título (INE, 2020).

- El primer grado, o estudios primarios lo ha alcanzado el alumnado que ha superado los estudios de Bachiller Elemental, EGB o ESO.

- El segundo grado o estudios secundarios son los alcanzados por el alumnado Bachillerato Superior, BUP, Bachiller LOGSE, COU, PREU, FP de Grado Medio o FP de Grado Superior.
- El tercer grado o educación superior, se considera cuando un alumno finaliza los estudios universitarios: diplomatura, licenciatura, estudios de grado o doctorado.

El avance es cada vez mayor en cuanto a la formación y la incorporación de la mujer al mundo laboral y esto hace pensar que vamos por el buen camino, para que desaparezcan las desigualdades existentes entre la mujer y el hombre. En general las mujeres presentan un menor abandono de los estudios que los hombres. Aunque existen diferencias dentro de las diferentes áreas de conocimiento, a partir de 1992, la cuota de abandono de los hombres supera en todas las áreas la cuota femenina (Torres, 2011).

En los últimos años, la mujer alcanza una formación mayor que la del hombre, la mujer cada vez promociona más y mejor, y esto significa que socialmente comienza a estar mejor valorada, aunque queda camino por recorrer. Los techos de cristal siguen siendo un problema en nuestra sociedad actual, lo que pone de manifiesto la necesidad inaplazable de tomar medidas para combatir esos obstáculos que sitúan a las mujeres en una posición de inferioridad en el desarrollo de sus carreras. La llamada hipótesis del techo de cristal, sostiene que los niveles de desempeño y de salario de las mujeres están limitados artificialmente por razón de sexo, en vez de corresponder a sus preferencias a la hora de escoger su formación y orientarse laboralmente con arreglo a sus intereses y a la autopercepción competencial (Palacios, 2020).

Las mujeres se concentran en áreas como la salud y la educación, que, de alguna manera, constituyen una prolongación del papel tradicional de la mujer- Los análisis de género sobre la segregación analizan la influencia de variables no relacionadas tanto con el mercado laboral, cuanto con la asunción de roles femeninos o masculinos que posicionan en distintos empleos a hombres y a mujeres (Cebrian, Moreno, 2018).

Sin embargo, existen diferencias a la hora de ocupar una serie de puestos de trabajo. La mujer está mejor formada en muchas ocasiones, y cuando se trata de puestos de poder y toma de decisiones, es generalmente el hombre el elegido para realizarlo. Todavía es algo asignado socialmente al hombre, por lo que a la mujer se le siguen cerrando muchas puertas en estos casos. En España, el número de mujeres que consiguen acceder a estos puestos es mucho más inferior que el de los hombres.

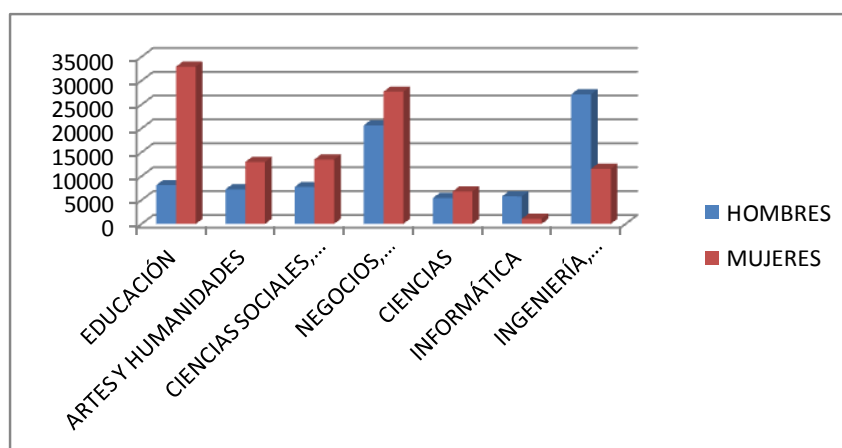
Aunque el nivel educativo de las mujeres se ha equiparado con creces al de los hombres, sus opciones académicas se centran en la sanidad, la educación, las humanidades o las ciencias sociales. Los hombres al contrario muestran más interés por carreras dirigidas al ámbito tecnológico. A este fenómeno se le denomina segregación educacional, las titulaciones preferidas por los hombres suelen tener más demanda en el mercado de trabajo, y las ramas más demandadas por muchas mujeres suelen ser mercados de trabajo saturados, y por lo tanto, son los hombres nuevamente los que tienen más posibilidades de empleo y promoción (Agut y Martín, 2012).

Tabla 4. Graduados universitarios por rama curso académico 2013-2014

RAMA	HOMBRES	MUJERES
EDUCACIÓN	8139	32939
ARTES Y HUMANIDADES	7246	12970
CIENCIAS SOCIALES, PERIODISMO Y COMUNICACIÓN	7734	13507
NEGOCIOS, ADMINISTRACIÓN Y DERECHO	20658	27691
CIENCIAS	5422	6811
INFORMÁTICA	5777	1082
INGENIERÍA, INDUSTRIA Y CONSTRUCCIÓN	27151	11535

Elaboración propia base INE 2021

Gráfico 3. Graduados universitarios por rama curso académico 2013-2014



Elaboración propia base INE 2021

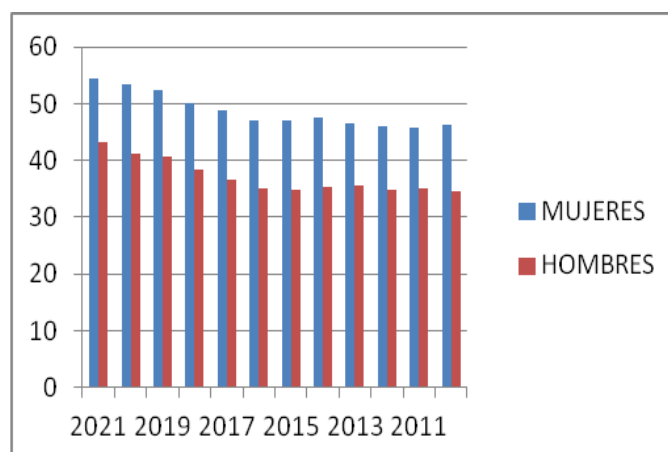
En el siguiente gráfico se observa que el nivel de mujeres con estudios finalizados superiores y en edad de trabajar es muy superior al de los hombres, hay muchas más mujeres intentando acceder al mercado de trabajo. Esto nos lleva a ver que la desigualdad es un hecho, ya que no acceden más mujeres que hombres al mercado laboral, siendo éstas mayor número y generalmente cumpliendo muy por encima los requisitos de titulación exigidos para los diferentes puestos.

Tabla 5. Población 25-34 años con nivel educación superior

Año	Mujeres	Hombres
2021	54,4	43,1
2020	53,5	41,3
2019	52,4	40,6
2018	50,1	38,4
2017	48,8	36,5
2016	47	35
2015	47	34,9
2014	47,5	35,4
2013	46,5	35,7
2012	46	34,9
2011	45,7	35,2
2010	46,4	34,5

Elaboración propia base IM 2022

Gráfico 4. Población 25-34 años con nivel educación superior



Elaboración propia base IM 2022

4.3.4. Tasa de mujeres ocupando altos cargos

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, dedica especial atención al fomento del principio de presencia o composición equilibrada, entendiéndose por tal la presencia de mujeres y hombres en órganos y cargos de responsabilidad, de forma que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

La norma añade que el Gobierno atenderá al principio de “presencia equilibrada” en la administración general del Estado y los organismos públicos o dependientes de ella “considerados en su conjunto”.

Además, la participación en el ámbito económico supone el acceso de las mujeres a aquellos cargos donde se adoptan las decisiones económicas más relevantes tales como los consejos de administración de las empresas y particularmente de la Banca, así como los cargos de responsabilidad en órganos administrativos de orden económico (INE, 2022).

Tabla 6. Número de altos cargos ocupados por mujeres en la Administración General del Estado

	2021	2020	2019	2018	2017
Presidencia del gobierno, Vicepresidencia y Ministerios	14	11	10	11	5
Secretarías de Estado	9	12	11	11	7
Subsecretarías y Secretarías Generales	31	31	23	25	16
Direcciones Generales y Secretarías Generales Técnicas	75	77	59	57	31

Elaboración propia base Instituto Europeo para la Igualdad de género (EIGE) 2022

Se ofrece el porcentaje de mujeres en el conjunto de cargos del Consejo de Administración de las empresas incluidas en el Ibex-35.

Los cargos considerados son: presidente/a, consejeros/as y representantes.

En el año 2021, el porcentaje de mujeres en el conjunto de Consejos de Administración de las empresas que forman parte del Ibex-35 ha sido del 30,7%, porcentaje 3 puntos superior al del año anterior y que ha hecho un largo recorrido desde los 21,1% de 2017, pero que, sin duda, es todavía insuficiente.

Si se considera el cargo ejercido en los consejos de administración, la presencia de mujeres en la presidencia de empresas es casi anecdótica (no llega al 6%), aunque el porcentaje de mujeres como consejeras se ha duplicado en los últimos nueve años (INE, 2022).

Tabla 7. Porcentaje de mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX-35

	2021	2020	2019	2018	2017
TOTAL CONSEJO	30,7	27,7	24,7	22,5	21,1
PRESIDENCIA	5,9	6,1	2,9	6,1	8,8
CONSEJERIA	32,6	29,3	24,7	23,7	22
REPRESENTANTES	0	0	0	0	0

Elaboración propia base Instituto Europeo para la Igualdad de género (EIGE) 2022

En el año 2021, podemos observar que el porcentaje de mujeres al frente de los diversos órganos constitucionales ha evolucionado de manera desigual, de modo que se ha experimentado un aumento en el Tribunal de Cuentas (50,0% frente a 46,2%) y en el Consejo Económico y Social (27,6% frente a 24,6%) frente a descensos en el Consejo de Estado (41,9% frente a 42,4%) y en el Consejo del Poder Judicial (40,9% frente a 42,9%). La participación más alta ha pasado a ser la correspondiente al Tribunal de Cuentas, con un 50,0%. Esto es un avance claro, aunque la cifra es deficitaria en los diferentes órganos, especialmente en el Consejo Económico y Social, además claro está del Defensor del Pueblo, ya que en estos momentos el cargo está ocupado por un hombre.

Tabla 8. Porcentaje de mujeres en diversos órganos constitucionales

	2021	2020	2019	2018	2017
Consejo de Estado	41,9	42,4	33,3	34,5	20,7
Consejo General del Poder Judicial	40,9	42,9	42,9	42,9	42,9
Tribunal de Cuentas	50	46,2	41,7	41,7	38,5
Defensor del Pueblo	0	0	0	0	100
Junta Electoral Central	40	40	42,9	35,7	20
Consejo Económico y Social	27,6	24,6	25,4	25	23

Elaboración propia base Instituto de las Mujeres 2022

5. Organizaciones: Visualización del colectivo

El Instituto de la Mujer es un instituto autónomo adscrito al Ministerio de Igualdad, este ha sido creado por la ley 16/1983, y sus políticas están agrupadas bajo los llamados Planes de Igualdad, para cumplir con los principios inspiradores del ordenamiento jurídico establecidos en nuestra Constitución Española, políticas siempre encaminadas a eliminar las diferencias por razones de sexo, favoreciendo que las mujeres no sean discriminadas en la sociedad. Su finalidad es la incorporación plena de la mujer al proceso de desarrollo sostenible, con equidad de género, tanto en lo social, como en lo económico, político y cultural.

En la ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021, en su Disposición adicional cuarta, pasa a denominarse Instituto de las Mujeres (IMs)

El IMs promueve e impulsa desde hace años diversos proyectos de desarrollo profesional y liderazgo para mejorar la participación, acceso y permanencia de mujeres a puestos de toma de decisión de empresas y organizaciones, entre los que destacan: Programa Promociona, Programa Talentia 360: Mujeres Directivas y Proyecto Progresa.

Existen muchas organizaciones de mujeres que apuestan por el acceso de las mismas al mundo laboral, a través de subvenciones de ámbito local, autonómico o nacional y también a través de proyectos organizados con fondos europeos.

En el sector primario, existen varias asociaciones relacionadas con el mundo rural, pero entre todas ellas como organización relevante está la Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural (AFAMMER), que se crea en el año 1982, y es en España una organización pionera con el fin de que las mujeres rurales dejen de ser invisibles y lograr alcanzar el reto de la igualdad de oportunidades.

Después más de un cuarto de siglo desde su constitución, en el año 2009, se constituyen en Confederación Nacional de Federación y Asociaciones de

Familias y Mujeres del Medio Rural. Un pequeño grupo de mujeres que en el año 1982 tomaban la decisión de asociarse, hoy supera las 180.000 socias y tiene presencia en la práctica totalidad de todas las Comunidades Autónomas.

Esta asociación juega un papel muy significativo en momentos cruciales para muchas mujeres rurales españolas. Indiscutiblemente es un referente en el ámbito del asociacionismo, participando de forma muy activa para la consecución de grandes logros, apostando de forma implacable por la formación de mujeres para lograr grandes objetivos. Se han dado grandes pasos, pero queda mucho por hacer, para alcanzar el gran reto del siglo XXI, la igualdad de oportunidades para las mujeres basada en pilares como el acceso a la formación y al empleo, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y mayor presencia de la mujer en órganos e instituciones donde se tomen las decisiones para el medio rural. Además, tiene en marcha muchos proyectos de formación, sensibilización, promoción y algunos proyectos piloto novedosos, como alimentación saludable, comercialización y convertirlos en compost.

AKTEA, es una red europea de organizaciones de mujeres del sector pesquero, también perteneciente al sector primario, trabajan de forma colectiva para el reconocimiento formal del papel de la mujer en el sector y para garantizar el acceso de las mujeres de las comunidades pesqueras en la toma de decisiones.

También es relevante la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE), en donde se incluyen mujeres de todos los sectores de la producción. Esta organización nace en el año 1987, agrupa a distintas asociaciones, que trabajan en múltiples sectores empresariales, e incluye también a la Administración Pública, todas ellas ligadas por unas metas comunes, como trabajar por la igualdad entre hombres y mujeres, erradicar la discriminación de género y fomentar modelos de liderazgo femenino inclusivos y sostenibles. Es una red de mujeres que construye en positivo una sensibilidad mayor hacia la igualdad de oportunidades en la alta dirección, cuyo principal objetivo es conseguir un entorno profesional y empresarial adecuado y digno para las mujeres, para lograr así un reparto de poderes equitativo en una sociedad donde la mitad de

la población esta infrarrepresentada pese a su cualificación, y además a su voluntad de influencia social. Demandan que las mujeres tengan las mismas oportunidades, en igualdad de condiciones con el resto de su sector, así como ser líderes en proyectos de transformación social y asumir responsabilidades dentro de sus respectivos ámbitos de actividad profesional.

FEDEPE es miembro del Consejo de Participación de la Mujer, órgano de interlocución oficial entre las organizaciones de mujeres y las administraciones públicas para participar activamente en el desarrollo e impulso de las políticas públicas a favor de la igualdad de género.

Las mujeres representan el 60% de los licenciados en España y el 45% del mercado laboral, pero al llegar a la alta dirección de las compañías, este porcentaje desciende en torno al 10% (Womens and Leaders, 2022).

La mujer está suficientemente preparada, accede al mercado laboral sin problema y muchas llegan a ser mandos intermedios, pero ahí se acaba por norma general. Si nos paramos a investigar cuales son las piedras que estas encuentran en su camino laboral la mayor problemática está en la dificultad que tiene la mujer para conciliar la vida laboral con la personal, ya que en el fondo siguen siendo vistas como la principal cuidadora y responsable del hogar y la familia, y no solo por los demás, sino también por si mismas.

Para tratar de explicar la poca representación de las mujeres en puestos de poder y toma de decisiones, en los años ochenta se le da el término techo de cristal, haciendo referencia metafórica a las barreras invisibles que impiden a muchas mujeres con elevada cualificación y capacidad personal y profesional acceder a los niveles de dirección y responsabilidad más elevados y promocionar en ellos (Segerman, 1991).

Aunque en otros países europeos existe una política laboral consolidada que facilita una conciliación efectiva de la vida familiar y laboral, en España todavía no; y es esta ausencia la que hace difícil a las mujeres compatibilizar la vida personal con el trabajo y con el deseo de progresar profesionalmente (Agut y Martín, 2007).

También aún es palpable la presencia de una cultura masculinizada en muchas empresas y eso hace que la mujer tenga más complicado el acceder a un puesto directivo, o tal vez llega y no se siente respaldada en estos niveles de la cúpula. Las promociones a la alta dirección las hacen los que ya han llegado a esos puestos y son hombres en su mayoría. Ellos escogen entre sus propios círculos, personas de confianza que, por lo general, suelen ser también hombres. En algunos entornos los hombres promocionan por su potencial y las mujeres por sus resultados. Es triste, pero cierto. Las mujeres tienen menos visibilidad, exigen menos que los hombres y se focalizan más en el desarrollo del trabajo que en las relaciones personales en el ámbito profesional.

Un 36% de los puestos directivos están ocupados por mujeres, cifra que ubica a España entre los 10 mejores países en igualdad de género en cúpulas de dirección (Grant Thornton, 2022).

El impacto económico de la Covid-19 ha provocado cambios significativos en el entorno de las empresas y ha transformado la forma de trabajar de las organizaciones. Este escenario ha favorecido la flexibilidad y diversidad en las empresas, y por ende el aumento de mujeres en los puestos de dirección.

Número de mujeres en puestos directivos,
2021 frente a 2022



Fuente: Grant Thornton. Women in Business 2022

Tras realizar un estudio de la historia de la igualdad de los derechos de la mujer, la visión por sectores y la evolución de distintas variables que forman

parte del mercado laboral se intentan sacar una serie de conclusiones.

En primer lugar, la evolución del mercado laboral en general podemos tildarla de positiva para la mujer, ya que la tendencia indica que vamos por el buen camino, las diferentes variables son progresivas año a año aunque la progresión es lenta, muy lenta, lo cual indica que se van igualando cada vez un poco más, para intentar llegar al equilibrio tan deseado. El examen de los indicadores y datos actuales evidencia que queda un largo camino por recorrer hasta alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.

No podemos olvidarnos de que el nivel educativo alcanzado juega un papel muy importante en la reducción de la brecha teniendo en cuenta que, en la actualidad, las mujeres tienen, de media, niveles de formación superiores a los hombres. Y esto debería ser un indicador de que más nivel de formación se traduce en un mayor salario.

En nuestra historia reciente, en el ámbito legislativo, se han tomado medidas con el objetivo de acabar con la desigualdad laboral entre mujeres y hombres. Una de las más relevantes ha sido la aprobación en el año 2007, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ley integral para alcanzar la ansiada igualdad de género en todos los ámbitos de la sociedad. Sin embargo, viendo que los resultados no han sido efectivos, en el año 2019 se publicó el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, mediante el cual se han introducido una serie de medidas necesarias e indispensables, ya que aunque ha habido un incremento en el porcentaje de mujeres en los puestos de poder, éste es apenas perceptible.

El desarrollo de acciones que se ha planificado en el marco de la igualdad sumado a la legislación existente ha sido ineficaz, ya que las acciones desarrolladas deberían provocar un movimiento mucho más eficaz en las estadísticas anuales, por esto analizar la escasa representación en los cargos más altos de las esferas de poder son múltiples y exigen una perspectiva compleja. Los avances son limitados y las profesionales españolas siguen

enfrentándose al llamado techo de cristal y su presencia en consejos y puestos de dirección sigue lejos de alcanzar la equidad (Add Talentia, 2015).

Es necesario que se forme a las niñas y niños desde la infancia en la igualdad de género, eliminando todo tipo de estereotipos y permitiendo que las niñas y los niños elijan los roles que prefieran. Así mismo, también el papel de los medios de comunicación es muy importante. Ya que las investigaciones realizadas indican que la persistencia del techo de cristal se debe a la vigencia de los estereotipos de género, ya que los resultados nos demuestran que siguen existiendo.

Si analizamos de forma pormenorizada cada uno de los ámbitos, se intuye que existen techos de cristal y que las dificultades que encuentran las mujeres para alcanzar posiciones de liderazgo dentro de la empresa son mayores según escalan puestos en la estructura jerárquica (Muelas A, 2021- KREAB).

Por lo tanto, para intentar paliar todas estas dificultades, debemos tomar conciencia de que el trabajo bien hecho lo puede realizar independientemente uno u otro sexo, y la importancia debería ser la misma, no por el hecho de quien lo ha ejecutado se le puede dar más prestigio. Pero, la verdadera solución comienza en el seno de la familia y continúa en el aula. La igualdad efectiva comienza por la educación recibida, los que se encargan de transmitirnos una serie de valores, la propia familia, continuando por los que colaboran para que estos valores se pongan en práctica día a día, y con constancia, tarea diaria del aula, tanto el profesor como la familia, son los encargados de esta tarea. Educar a los niños en valores, promoviendo la igualdad, y no creando estereotipos, intentando que los roles de género desaparezcan. Si esto se logra, tendremos la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

6. Resultados de la investigación mixta

6.1. Metodología

Con el fin de defender los objetivos de este trabajo de investigación académica, y contrastar de forma racional las conclusiones del marco teórico, planteo la realización de una investigación de tipo cuantitativo, para lo cual se realizan unas encuestas, y una investigación de tipo cualitativo para lo cual se realizan a un par de mujeres directivas una entrevista en profundidad.

La investigación se ha dirigido a grupos relacionados con objeto del estudio en cuestión. La cuantitativa se ha canalizado a través de encuestas anónimas estructuradas y autoadministradas por *Google Forms*, lanzadas desde el 21 de abril hasta el 26 de abril. Se ha obtenido una muestra de 115 encuestas. Estas versan sobre parámetros que justifican dicho estudio. Y en la investigación cualitativa se han realizado personalmente unas entrevistas en profundidad, a partir de un guion estructurado.

Los resultados del estudio aportaran luz acerca de los impedimentos existentes en las empresas y en la sociedad que obstaculizan el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo y altos cargos.

6.2. Modelos utilizados

La entrevista cuantitativa se ha dirigido a mujeres trabajadoras del mercado laboral español, con un rango de edad comprendido desde los 20 años, hasta mayores de 55 años, en definitiva, el rango de mujeres en edad de trabajar.

La entrevista cualitativa se ha dirigido a tres mujeres directivas de sectores bien diferenciados entre sí, y se han elegido empresas de actividades en donde la mujer ha tenido una menor presencia de forma natural, para de esta forma, observar avances conseguidos.

6.3. Resultados de la investigación

Una vez finalizado el trabajo de investigación, he podido observar que

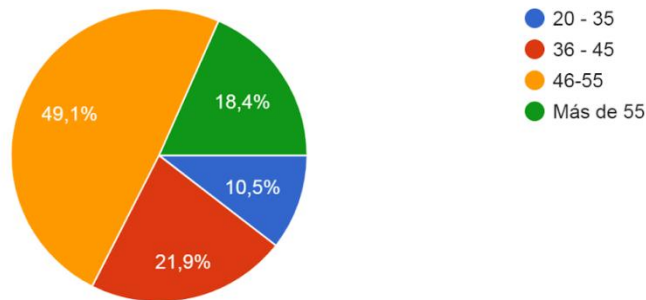
aunque se intenta paliar la desigualdad de género existente en los cargos directivos de las empresas españolas, el proceso sigue siendo lento. Creo que es necesario educar en igualdad a las futuras generaciones, para que la igualdad efectiva pueda ser un hecho.

El resultado de este trabajo de campo engloba las respuestas de 115 mujeres que han respondido de forma anónima a la encuesta realizada.

Los resultados obtenidos son los que siguen a continuación:

¿Qué edad tiene?

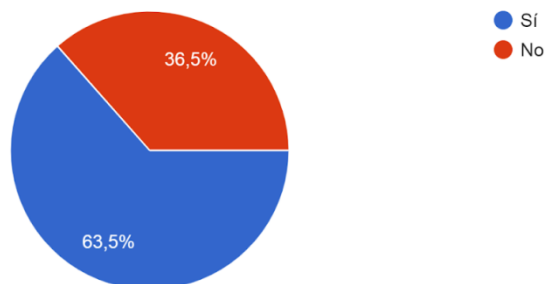
114 respuestas



En cuanto a la edad, podemos observar que el 49,1 % tiene una edad comprendida entre los 46 y los 55 años, mientras que el 21,9 % tiene una edad comprendida entre 36 y 45 años, el 18,4 % es mayor de 55 años y el 10,5% tiene una edad comprendida entre 20 y 35 años.

¿Tiene hijos?

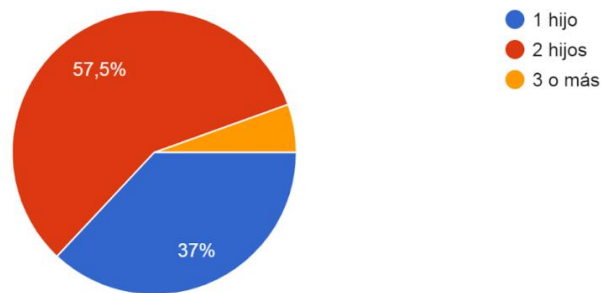
115 respuestas



Respeto a la pregunta de si tienen o no hijos, el 63,5 % de las encuestadas afirma tener algún hijo.

Si la respuesta anterior es afirmativa, ¿cuántos hijos tiene?

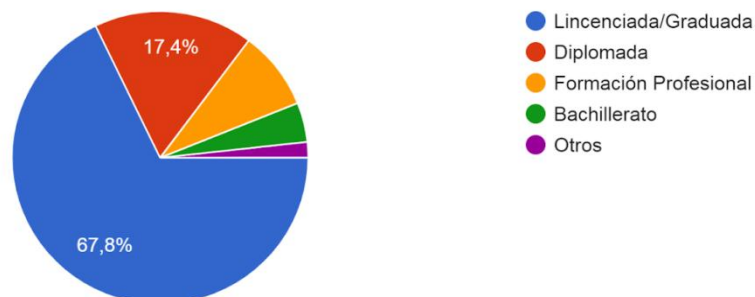
73 respuestas



En cuanto al número de hijos que tienen el 63,5% de las encuestadas, se desprende que algo más de la mitad tiene dos hijos, mientras que el 37% afirma tener un solo hijo, y apenas un 5% de las encuestadas tienen tres hijos o más.

¿Cuál es su nivel de estudios?

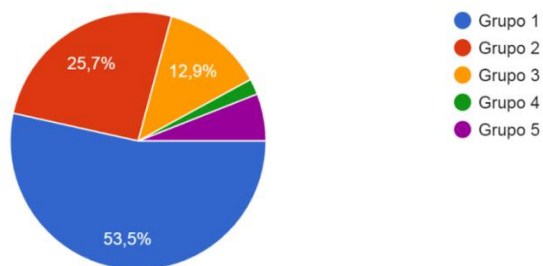
115 respuestas



En cuanto al nivel de estudios alcanzado por las encuestadas, el 67,8 % de ellas son Licenciadas o Graduadas, un 17,4 % son diplomadas, con lo que apenas un 12% de las encuestadas tiene estudios de Formación Profesional, Bachillerato u otros.

¿A que categoría profesional perteneces?

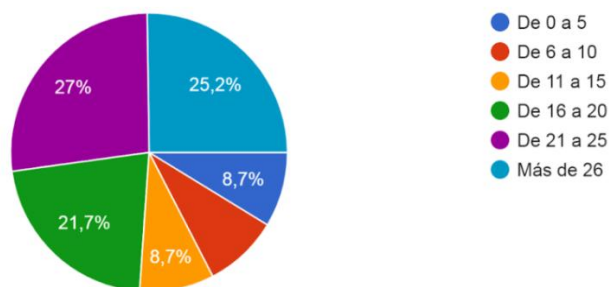
101 respuestas



En cuanto a la categoría profesional en la que se engloban este grupo de mujeres, más de la mitad pertenecen al Grupo 1 – Licenciados, y más de la cuarta parte se engloban en el Grupo 2 – Diplomados, de lo que se desprende que la mayoría aplastante de las encuestadas que son Licenciadas, Graduadas o Diplomadas están contratadas conforme al grupo que les corresponde.

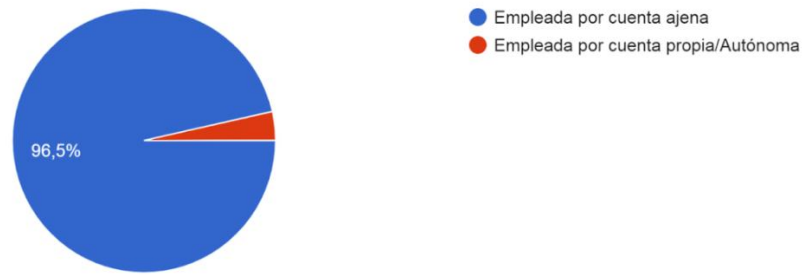
¿Cuántos años de experiencia profesional tienes?

115 respuestas



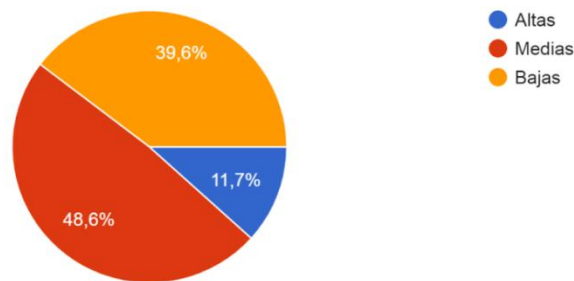
En cuanto a la experiencia profesional podemos observar que el 25% tiene más de 26 años cotizados, pero más del 75% tienen más de 15 años cotizados.

Relación laboral
113 respuestas



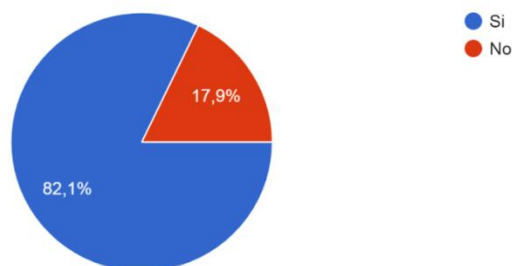
En cuanto a la relación laboral se observa que apenas el 4% de las encuestadas son empleadas por cuenta propia o autónomas, la mayoría aplastante de las encuestadas son empleadas por cuenta ajena.

¿Como ves tus posibilidades de promoción profesional?
111 respuestas



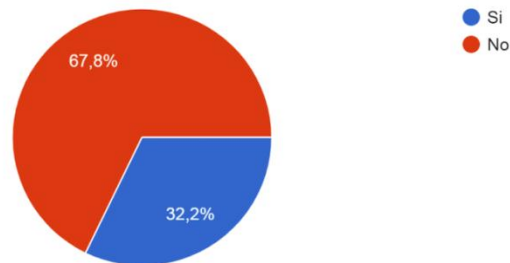
Solo el 11,7% de las encuestadas ven posibilidades de promoción profesional altas, esto puede deberse a que muchas de las encuestadas están en el Grupo I, pueden ejercer cargos de responsabilidad o no, pero o tener la necesidad de estar buscando cambiar de puesto.

¿Existe transparencia en cuanto a la igualdad de remuneración en su empresa?
112 respuestas



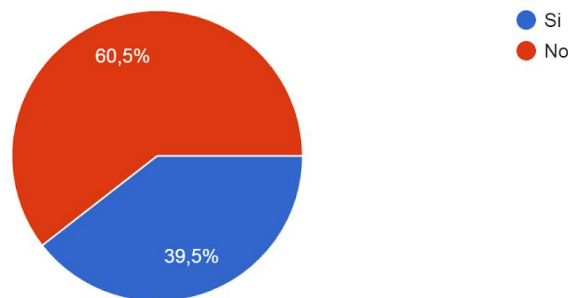
En cuanto a la pregunta de si existe transparencia de igualdad de remuneración en su empresa, más de un 80% afirma que si, lo que es un indicador muy positivo, que puede indicar que las empresas están remunerando de la misma forma a las mujeres que a los hombres.

¿Has encontrado algún tipo de prejuicio en el trabajo cotidiano?
115 respuestas



Casi el 70% afirma no ver ningún tipo de prejuicio en el trabajo cotidiano.

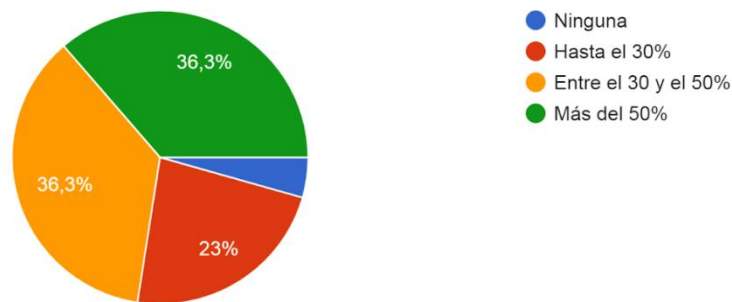
¿Tienes un plan para impulsar tu carrera?
114 respuestas



El 60,5 % de las encuestadas afirma no tener ningún plan para impulsar su carrera

¿Cual es la presencia femenina en la alta dirección de su empresa?

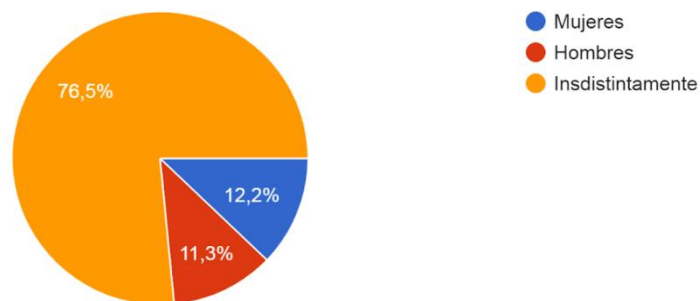
113 respuestas



El 36,3 % de las encuestadas afirma que en la alta dirección de su empresa más de la mitad son mujeres, y el 36,3 % responde que la presencia femenina es de entre el 30 y el 50%

¿Por quien te has sentido más apoyada en tu carrera?

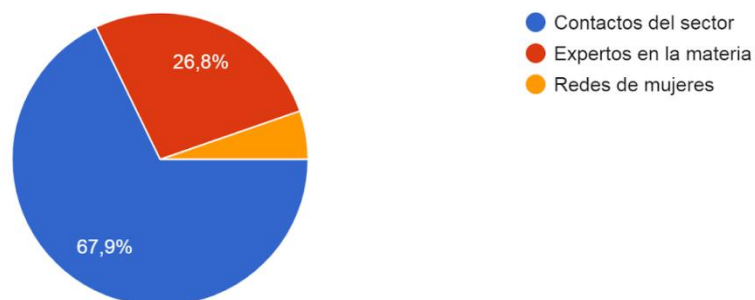
115 respuestas



A la respuesta de por quién se han sentido más apoyadas en su carrera la mayoría responden que indistintamente.

¿Qué redes de contactos consideras más efectivas?

112 respuestas



Casi el 70% de las encuestadas considera más efectivos como redes de contacto los de su propio sector.

¿En que nos debemos enfocar para conseguir los próximos logros en igualdad de género?

115 respuestas



Casi la mitad de las encuestadas afirma que nos debemos enfocar en la educación neutra en materia de género para conseguir los deseados logros en igualdad de género.

En la última pregunta, de porque las mujeres no alcanzan puestos directivos, al ser una respuesta abierta, han sido muy diversas, las más repetidas o reseñables son las siguientes:

- *Por la dificultad de compaginar el trabajo con la conciliación familiar.*
- *Porque el hombre en la unidad familiar no comparte tareas en igualdad, dado que, si las compartiesen y ejerciesen paternidad al 100%, los problemas desaparecerían.*
- *Debido a roles de género, y la desigualdad de oportunidades presente en ámbitos educativos y emocionales desde la infancia.*
- *Porque hay muchos prejuicios en cuanto a la capacidad de la mujer para liderar.*
- *Tradicionalmente es el hombre el que ocupa estos puestos y no está dispuesto a cederlos, les da inseguridad perder esa superioridad.*
- *Mentalidad de sociedad machista.*

- *Porque sigue existiendo discriminación.*
- *No existe igualdad ni en las familias ni en los trabajos.*
- *Porque no saben delegar.*
- *Por camaradería entre hombres.*
- *Decisión de prioridades.*
- *Porque hay mucha desigualdad laboral y falta de reconocimiento.*
- *Falta de oportunidades*
- *Inercia. A igualdad de valía siguen pensando en los hombres para esos puestos.*
- *Porque a los hombres no les interesa que este la mujer en el poder.*
- *Herencia de patriarcado heteronormativo.*
- *Techo de cristal.*
- *Falta de igualdad y apoyo.*

A continuación, analizaremos la presencia de la mujer en los puestos directivos de las empresas españolas mediante el análisis cualitativo realizado a mujeres directivas de nuestra sociedad.

Reflejan en sus comentarios que la infrarrepresentación de la mujer en los puestos de más responsabilidad es una realidad. Así mismo, ninguna de ellas afirma ser partidarias de las cuotas, no se necesita que una mujer consiga un cargo simplemente por rellenar esa cuota necesaria y no por sus capacidades y su valía.

Podemos destacar que a la hora de cuestionar a las directivas respectivas entrevistadas si han experimentado algún trato de forma diferenciada por ser mujeres la respuesta ha sido negativa en todas las entrevistas.

Coinciden en que es necesario ir cambiando los roles en la unidad familiar para ayudar a que el proceso de la incorporación de la mujer a puestos de responsabilidad sea más efectivo, ya que el ámbito familiar es fundamental e imprescindible, la educación comienza en ese ámbito y la visualización que los jóvenes tienen del reparto de tareas en el hogar es muy significativo para su desarrollo futuro. Y esto debe de ir acompañado de actuaciones positivas en el ámbito educativo, que ayuden y acompañen las actuaciones del ámbito familiar, para que los niños actuales, adultos del futuro continúen avanzando en igualdad. Además de ser necesaria también la eliminación de estereotipos.

Dicho esto, y como ya hemos observado en puntos anteriores, la incorporación de la mujer al mercado laboral, que se produjo en nuestro país masivamente en la década de los setenta, no ha sido correlativa en el acceso de la mujer a puestos directivos, por lo que como primera conclusión a esta investigación podemos decir que continúan existiendo obstáculos que dificultan esta incorporación en condiciones de igualdad, por un lado, obstáculos internos en las empresas, y por otro externos, derivados del contexto educativo y cultural en el mundo en el que nos desenvolvemos en la actualidad. Como afirman las entrevistadas, pertenecientes al colectivo de altos cargos de las empresas españolas, el modelo educativo, pese a los avances experimentados, no se ha transformado lo suficiente como para ver y aceptar esa necesidad de cambio de mentalidad de forma natural.

7. Conclusiones

Para finalizar este trabajo de investigación, se ha analizado la presencia de la mujer en los puestos directivos de las empresas españolas mediante un análisis cualitativo realizado a mujeres directivas de nuestra sociedad actual. Se ha realizado el análisis en empresas que por sus ramas o características son sectores en los que todavía sigue predominando la figura masculina. Así se demuestra que la mujer sigue haciéndose un hueco en cada parcela, a pesar de que en unos sectores es más complicado el acceso que en otros.

Muchas mujeres entran en los Consejos de Dirección por tradición familiar; todavía son pocas las que participan en estos organismos por elección. El papel que estas mujeres juegan es fundamental para dar visibilidad a las generaciones futuras y apoyar nuevas incorporaciones femeninas.

En los últimos tiempos, un tema que ha suscitado un creciente interés en el ámbito de las organizaciones es la escasa presencia de mujeres en los puestos de poder empresarial. La desproporción persistente y generalizada que se presenta en todos los entornos geográficos, no parece compatible con los niveles de desarrollo y cotas de bienestar que las sociedades han alcanzado. La posible falta de candidatas con perfiles adecuados para esos puestos no debería representar un obstáculo, ya que en las últimas décadas se ha producido una equiparación entre géneros en los niveles educativos y una masiva incorporación femenina al mercado de trabajo.

A modo de conclusión, en cuanto a la evolución histórica de la tasa de actividad, como instrumento para entender el avance de la mujer en el mercado laboral, hemos visto que, en la última década, la diferencia entre mujeres y hombres ha confluído, aun así, los hombres siguen manteniendo una tasa superior a la de las mujeres. Es decir que, aunque la disparidad haya disminuido, sigue existiendo cierto desequilibrio en cuanto a la proporción de mujeres activas. Y esto se desequilibra mucho más cuando el análisis se realiza en los puestos directivos.

En primer lugar me gustaría poner de relieve la importancia que, desde mi

punto de vista, tiene la educación para acabar con esta desigualdad. Resulta esencial que se forme a las niñas y niños desde la infancia en la igualdad de género, eliminando estereotipos y permitiendo que niñas y niños jueguen con los juguetes que quieran, elijan los colores que más les gusten y escojan los roles que prefieran. El ámbito familiar es fundamental. La educación empieza siempre en este ámbito y la visualización que los jóvenes tienen del reparto de tareas en el hogar es muy significativa para su desarrollo futuro. El modelo educativo, pese a los avances experimentados, no se ha transformado lo suficiente como para ver y aceptar esa necesidad de cambio de mentalidad de forma natural.

También es muy importante el papel de los medios de comunicación y la publicidad. Estos tienen a su alcance proporcionar una ayuda eficaz para poner de manifiesto el problema e intentar dar ejemplo de lo que debería ser la realidad a la que no somos capaces de llegar, es decir, dar visibilidad a trabajadoras con cargos de responsabilidad, a mujeres científicas o que desarrollan su profesión en el ámbito de las TIC's, para que la sociedad observe y sea consciente del avance que ya existe, y así, ayudar a elevar los indicadores. Y la publicidad debe mostrar una imagen real de la mujer, acorde con el papel que ésta desempeña en la sociedad, intentando vencer los estereotipos tradicionales de género, mandando mensajes positivos a las mujeres y hombres en igualdad.

En segundo lugar no podemos obviar que continúan existiendo otros obstáculos que dificultan esta incorporación en condiciones de igualdad, además de los que ya hemos citado en el punto anterior, el contexto educativo y cultural. Existen obstáculos internos en las empresas que también dificultan esta incorporación en términos de igualdad, la dirección de las empresas españolas debería promover unos valores y una cultura de equidad y el grado de integración de la igualdad de oportunidades en la estrategia y la cultura de la organización.

Los cambios en la sociedad están ahí, muchas veces se utiliza la igualdad como publicidad para las propias compañías con lo cual entiendo que los

cambios sociales en España han obligado a las empresas a asumir una responsabilidad social corporativa que promueva a la mujer en la empresa sobre todo en el ámbito de la gran empresa.

Y en consonancia con estos dos puntos, la segunda conclusión de esta investigación es que para resolver este problema deberá hacerse desde una doble vertiente, el ámbito educativo y el familiar, por un lado, y por el otro la visión interna promovida por la empresa, con ayuda de los poderes públicos, para pautar procesos y medidas de equidad. Si se logra esto podríamos estar ante el éxito tan deseado.

Por eso como conclusión final, creo que la importancia de establecer medidas que aseguren el aprovechamiento del talento sin género es una realidad, esto continuado y sostenido en el tiempo daría como resultado final alcanzar una sociedad más igualitaria que necesitamos como sociedad.

8. BIBLIOGRAFIA

Agut, S y Martín, P (2012): “Factores que dificultan el acceso a las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica”. *Apuntes de Psicología*, Vol. 25 nº 2, pp. 201-214

Blanco, L. S., & Huerta, J. L. H. (2012). La educación femenina en el sistema educativo español (1857-2007). *El Futuro del Pasado: revista electrónica de historia*, (3), 255-281.

Cébrian, I. y Moreno, G. (2008): “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos”, *Revista de Economía Industrial*, nº 367, pp. 121-137.

Cebrián, I., & Moreno, G. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama social*, 27, 47-63.

Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, p. 29313 a 29424.

DeAngelis, J. (2014). El Efecto del Franquismo en la Representación de la Mujer.

de la Cruz, L. L. (2002). La presencia de la mujer en la universidad española. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, (4), 291-299.

Eagly, A. Y Carly, L.: (2007) “Las mujeres y el laberinto del liderazgo” Vol. 85, Nº. 9, pp. 76-85

Friedman, M. P. (2018). *Nazis y buenos vecinos: La campaña de EE UU contra los alemanes de América Latina durante la II Guerra Mundial* (Vol. 9). Antonio Machado Libros.

Galvis, L. X. M. (2019). 8 de marzo. Juntanza de mujeres. *Revista Kogoró*, (9), 124.

González Martínez, A. Y Junquera Cimadevila, B: (2015): “El mundo no necesita pesimistas”

Grant Thornton, (2022). Women in business.

Hernández Aguado, S. (2013). Hacia una pesca socialmente responsable. Principal problemática del sector pesquero y la pesca artesanal como garantía de futuro.

Hernández, A. S., & Rodríguez, M. E. L. (2017). Mujeres del carbón. Protestas y emociones en la reestructuración minera española. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, (74), 84-110.

Instituto Nacional de Estadística (2021)

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Boletín Oficial del Estado, 6 de octubre de 2015 (refundición), núm. 313, 50 p.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 23 de marzo de 2007, núm. 71, p.12611 a 12618.

Luzón, J. V. (2014). Conversaciones con la arquitecta Matilde Ucelay (1912-2008). *Arenal: Revista de historia de mujeres*, 21(1), 191-204.

Martínez Yáñez, N. M., & Rodríguez Rodríguez, E. (2020). Análisis jurídico del trabajo de la mujer en la pesca. *Análisis jurídico del trabajo de la mujer en la pesca*, 1-389.

Montero González, B., & Camacho Ballesta, J. A. (2019). Caracterización del emprendimiento femenino en España: Una visión de conjunto. *Ene*, 9, 34.

Muelas, A (2021) Estudio Closingap elaborado por Kreab

Muñoz Ruiz, M. D. C. (2018). Mujer mítica, mujeres reales: las revistas femeninas en España, 1955-1970. *Ene*, 9, 24.

Palacios Gómez, J. L. (2020). Techo de cristal ¿o suelo de granito? Pautas educativas y laborales de las mujeres en España en el siglo XXI. *BARATARIA. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, (27), 62-87.

Pérez, Á. H. (2021). EL 11. SECTOR SECUNDARIO DE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA. *Economía Española. Homenaje a Joan Sardà*, 236.

Poblete Maureira, P. (2020): "Políticas culturales para la igualdad de género". p. 301.

Robinson, G. y Dechant, K. (1997): "Building a business case for diversity", *The Academy of Management Executive*, vol. 11, nº 3, pp. 21-31.

Salido Cortés, O. (2021). Los efectos de la pandemia sobre la igualdad de género: algunos análisis sobre el mercado de trabajo español.

Sánchez Canoyra, N. (2020). ¿Existen barreras para conseguir una igualdad efectiva de género en el acceso de las mujeres a puestos en comités de dirección y consejos de administración en España?

Sánchez Martín, J. M., Rengifo Gallego, J. I., & Blas Morato, R. (2020). Implantación de alojamientos en el medio rural y freno a la despoblación: realidad o ficción. El caso de Extremadura (España). *Revista de Geografía Norte Grande*, (76), 233-254.

Sarasúa, C. (2005). Trabajo y trabajadores en la España del siglo XIX.

Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A., & Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de psicología social*, 17(2), 167-182.

Segerman-Peck, L.M. (1991) "Networking and mentoring. A woman's guide"

Torres González, O., & Pau, B. (2011). "Techo de cristal" y "suelo pegajoso": La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología. *Revista iberoamericana de ciencia tecnología y sociedad*, 6(18), 35-59.

Womens and Leaders. www.pwc.es/es/publicaciones/gestion-empresarial

Women in Business 2022. <https://www.grantthornton.es/sala-de-prensa/2022/espana-logra-el-mayor-numero-de-mujeres-directivas-de-su-historia/>

9. ANEXOS

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Hacia la equiparación de hombres y mujeres en el acceso a puestos directivos

1. ¿Cómo llega a la empresa? ¿Y a este puesto? ¿Cuál ha sido la trayectoria?
2. ¿Cuántos años de experiencia profesional tiene? ¿Y en este puesto?
3. Tras más de cuatro décadas de plena incorporación de la mujer al mundo laboral, la realidad es que el acceso a puestos directivos de las empresas en España no es igualitario, indudablemente es muy mejorable. ¿Cuáles crees que son los obstáculos que impiden a las mujeres llegar a estos puestos todavía a día de hoy?
4. ¿Crees que las empresas españolas apuestan por la igualdad? En su caso personal, ¿ser mujer ha sido un condicionante a la hora de llegar al puesto de trabajo que ocupa?
5. Dentro de su empresa, ¿Cómo se incluye la perspectiva de género y como se aspira a lograr la plena igualdad?
6. ¿Existe transparencia en cuanto a la igualdad de remuneración en su empresa?
7. ¿En que nos debemos enfocar para conseguir los próximos logros en igualdad de género?
8. ¿Alguna vez sintió que necesitaba estar más valorada que un hombre para validarse?
9. ¿Cuál es el papel que juega la educación en el ámbito familiar y en el

ámbito escolar para superar estereotipos de género y en qué medida estos estereotipos que se generan desde la infancia juegan un papel esencial a la hora de frenar la presencia de las mujeres en Comités de Dirección y Consejos de Administración en las empresas españolas?

10. El eterno tema de las cuotas, ¿crees que son eficaces para conseguir la equiparación o no resuelven la desigualdad existente en el mercado laboral?
11. ¿Cuál es el porcentaje de la presencia femenina en la alta dirección de su empresa?
12. Además de los programas y las iniciativas que van implantando las empresas en este ámbito, ¿qué tipo de actuaciones no existen y deberían exigirlos a los poderes públicos para acelerar este proceso igualitario?
13. ¿Crees que los hombres están suficientemente comprometidos y entienden la necesidad de este cambio o crees que por el contrario obstaculizan el proceso?
14. Si se continúan utilizando recursos, esfuerzos y actuaciones positivas dedicadas a este empeño ¿existe un riesgo de llegar a provocar una situación de desigualdad para los hombres?
15. ¿Hay mujeres preparadas para llegar a ejercer cargos de liderazgo?
¿Por qué cree que las mujeres no alcanzan puestos directivos?

Nombre: Rosa Blanca Rodríguez Gutiérrez

Cargo: Administradora Solidaria y Directora Administrativa de Espina&Delfín, S.L.

1. ¿Cómo llega a la empresa? ¿Y a este puesto? ¿Cuál ha sido la trayectoria?

Había terminado la carrera de Ciencias Empresariales en el año 1991 y me planteaba la posibilidad de hacer un máster. Se lo comenté a mi padre, que en ese momento era el Administrador Único de ESPINA&DELFIN, S.L., y me dijo “no hay mejor máster que ponerse a trabajar”. Lo valoré y acepté la propuesta entrando a formar parte de la plantilla de la empresa como empleada. Los 15 primeros días, antes de entrar en el departamento administrativo que era mi destino, hice la sustitución de la telefonista y gracias a eso me aprendí los nombres de la mayoría de la plantilla, clientes y proveedores.

En el año 1994 le detectan una enfermedad terminal a mi padre. Desde el año 1994 hasta el año 1997, que falleció, seguí en el departamento administrativo, pero ya intentando prepararme (junto con mi hermano, que se incorpora en el 1996 a la empresa) para la sucesión.

Desde el año 1997 hasta 2010. Mi hermano y yo nos convertimos en accionistas de la sociedad y consejeros delegados.

Desde el 2010 y hasta la fecha se disuelve el Consejo de Administración y pasamos a ser Administradores Solidarios de Espina&Delfín, S.L.

Ambos, además de ser Administradores Solidarios, mi hermano es Director de Operaciones y yo soy Directora Administrativa de la sociedad.

2. ¿Cuántos años de experiencia profesional tiene? ¿Y en este puesto?

Desde 1991 a 1997. Departamento Administrativo

Desde 1997 hasta la actualidad. Administradora Solidaria y Directora

3. **Tras más de cuatro décadas de plena incorporación de la mujer al mundo laboral, la realidad es que el acceso a puestos directivos de las empresas en España no es igualitario, indudablemente es muy mejorable. ¿Cuáles crees que son los obstáculos que impiden a las mujeres llegar a estos puestos todavía a día de hoy?**

1.- Creo que en la medida que vayan cambiando los roles en la unidad familiar será más igualitaria la incorporación de la mujer a puestos de responsabilidad. Casi siempre el acceso a esos puestos directivos requiere renuncias a nivel personal. Hasta ahora era más habitual que las ejerciera el hombre. Esto está cambiando porque el hombre y la mujer también están cambiando sus roles en la familia.

2.-La eliminación de estereotipos. Hay determinadas carreras donde tradicionalmente nunca accedían mujeres, quizá por los estereotipos existentes o por falta de referencias en la sociedad donde las niñas no pueden verse reflejadas. NADIE ASPIRA A LO QUE NO CONOCE. A medida que vemos en la sociedad: investigadoras, físicas, presidentas de colegios de arquitectos, presidentas de bancos, deportistas de élite, presidentas de clubes de fútbol... las niñas pueden tenerlas como referencia

4. **¿Crees que las empresas españolas apuestan por la igualdad? En su caso personal, ¿ser mujer ha sido un condicionante a la hora de llegar al puesto de trabajo que ocupa?**

Creo que las empresas sí están concienciadas en la igualdad. El problema es que hay determinados sectores (como el mío, que es de construcción) que tradicionalmente han sido masculinos y cambiar esa inercia lleva tiempo.

Para mí ser mujer no ha sido ningún obstáculo a la hora de llegar a mi puesto de trabajo. Me ha costado el mismo esfuerzo que lo que le ha podido costar a mi hermano. Creo que ha influido más el QUERER y CREER en ello.

5. **Dentro de su empresa, ¿Cómo se incluye la perspectiva de género y como se aspira a lograr la plena igualdad?**

En mi empresa tenemos implantado un Plan de Igualdad

6. ¿Existe transparencia en cuánto a la igualdad de remuneración en su empresa?

El Plan de Igualdad nos exige eso. Existen auditorías retributivas.

7. ¿En que nos debemos enfocar para conseguir los próximos logros en igualdad de género?

En la responsabilidad. No solo debemos esperar que existan leyes que nos obligan a conseguir la igualdad de género. Nosotros en cada ámbito de actuación tenemos la obligación de que así sea. Yo soy madre y tengo un hijo y una hija, mi responsabilidad es haberles educado en igualdad. Si cada uno de nosotros cumplimos con esa premisa en una o dos generaciones no deberíamos hablar de este problema.

8. ¿Alguna vez sintió que necesitaba estar más valorada que un hombre para validarse?

No. Jamás. Siempre me he sentido valorada y quizás fui yo la que me he puesto límites.

9. ¿Cuál es el papel que juega la educación en el ámbito familiar y en el ámbito escolar para superar estereotipos de género y en qué medida estos estereotipos que se generan desde la infancia juegan un papel esencial a la hora de frenar la presencia de las mujeres en Comités de Dirección y Consejos de Administración en las empresas españolas?

La eliminación de estereotipos. Es básico que en el ámbito escolar las niñas y niños puedan familiarizarse con esa inexistencia de estereotipos.

10. El eterno tema de las cuotas, ¿crees que son eficaces para conseguir la equiparación o no resuelven la desigualdad existente en el mercado laboral?

Yo no soy partidaria de las cuotas.

11. ¿Cuál es el porcentaje de la presencia femenina en la alta dirección de su empresa?

Cuando entré en la empresa éramos 100 empleados y de ellos 3 mujeres. A medida que la empresa fue ampliando su actividad, pasando de ser una

empresa únicamente dedicada a la construcción a ser gestora de servicios y mantenimiento, y de la incorporación de la mujer a carreras técnicas, en 2022 somos 352 personas y de ellas hay 42 mujeres

El porcentaje ha subido y aunque todavía no parece mucho cualitativamente es muy representativo porque antes la mujer estaba solo adscrita a puestos administrativos pero ahora: es mayoría en el laboratorio, la persona que pone en marcha las depuradoras es una mujer, ya hay una Jefa de Servicio de Aguas Municipal, se han incorporado dos ingenieras al departamento de ingeniería... el camino es ascendente

12. Además de los programas y las iniciativas que van implantando las empresas en este ámbito, ¿qué tipo de actuaciones no existen y deberían exigirlos a los poderes públicos para acelerar este proceso igualitario?

No creo que haya más iniciativas que haya que implantar especialmente sino cumplir las que ya hay.

13. ¿Crees que los hombres están suficientemente comprometidos y entienden la necesidad de este cambio o crees que por el contrario obstaculizan el proceso?

Los hombres no son el enemigo a batir. Creo que eso es contraproducente y genera rechazo. Son el 50% de la sociedad. La igualdad significa el compromiso del hombre y la mujer. No estoy de acuerdo con que obstaculicen el proceso...todo depende de cómo se plantee. En mi experiencia, siempre he encontrado a hombres comprometidos (mi marido, mi hijo, mis amigos, mis compañeros... incluso mi padre que tuvo otra educación).

14. Si se continúan utilizando recursos, esfuerzos y actuaciones positivas dedicadas a este empeño ¿existe un riesgo de llegar a provocar una situación de desigualdad para los hombres?

Riesgo no sé pero creo que solo hace falta tiempo. La situación actual no tiene nada que ver con hace 40 años y dentro de 10 años también será

distinta, pues hoy el mundo va más rápido.

15. **¿Hay mujeres preparadas para llegar a ejercer cargos de liderazgo?
¿Por qué cree que las mujeres no alcanzan puestos directivos?**

Sí, hay mujeres preparadas y muy buenas.

El no alcanzar puestos directivos se resume en que los roles en la familia hacen que sean ellas las que prefieran renunciar a esos puestos porque son las que aceptan más responsabilidades en la familia, y en cuanto a los estereotipos serían necesarios más modelos de mujeres en puestos directivos para verse reflejadas.

Nombre: María Rita González Sestelo

Cargo: Secretaria General de la Federación Gallega de Cofradías de Pescadores

1. ¿Cómo llega a la empresa? ¿Y a este puesto? ¿Cuál ha sido la trayectoria?

Pues por casualidad, el mundo del mar es muy específico, lo normal es interesarse por el por tradición familiar, pero en mi caso todo se debió a una casualidad. Empecé en una empresa del sector y fui cambiando de entidad hasta enterarme de que estaban buscando un puesto técnico en esta empresa y empecé trabajando como técnico durante 13 años y cuando quedó vacante mi puesto actual la directiva me lo propuso.

2. ¿Cuántos años de experiencia profesional tiene? ¿Y en este puesto?

Experiencia profesional 25 años, en este puesto 7.

3. Tras más de cuatro décadas de plena incorporación de la mujer al mundo laboral, la realidad es que el acceso a puestos directivos de las empresas en España no es igualitario, indudablemente es muy mejorable. ¿Cuáles crees que son los obstáculos que impiden a las mujeres llegar a estos puestos todavía a día de hoy?

Los obstáculos hoy creo que son los mismos que para los hombres; en el caso de las mujeres en muchos casos se les exige más experiencia profesional previa. Que demuestren durante más tiempo que son capaces. Es posible que a los hombre no se les exija tanto tiempo para acceder a puestos de responsabilidad como a una mujer.

4. ¿Crees que las empresas españolas apuestan por la igualdad? En su caso personal, ¿ser mujer ha sido un condicionante a la hora de llegar al puesto de trabajo que ocupa?

Los cambios en la sociedad están ahí, muchas veces se utiliza la igualdad como publicidad para las propias compañías con lo cual entiendo que los cambios sociales en España han obligado a las empresas a subirse al carro y

asumir una responsabilidad social corporativa que promocióne a la mujer en la empresa sobre todo en el ámbito de la gran empresa.

5. Dentro de su empresa, ¿Cómo se incluye la perspectiva de género y como se aspira a lograr la plena igualdad?

En mi entidad no existe ningún plan de igualdad pero sí se cuida mucho la cuestión de género en la redacción de escritos, en las reuniones etc... y, sobre todo se anima y promocióne a que las mujeres asuman puestos de responsabilidad en el sector de la pesca. Sector con prevalencia masculina tanto en la ejecución del trabajo como en la asunción de cargos de dirección.

Curioso es el caso del campo de la gestión a nivel más técnico porque está siendo ocupado cada vez por mayor número de mujeres lo que da cuenta que ese avance se traducirá en unos años en la asunción de más puestos de responsabilidad

6. ¿Existe transparencia en cuánto a la igualdad de remuneración en su empresa?

Total transparencia desde que ocupó el cargo. Es necesario indicar que antes no era así, pero actualmente los salarios son conocidos por todos los miembros de la empresa y en la lectura de cuentas anuales se especifican los salarios de todos y cada uno de los empleados

7. ¿En que nos debemos enfocar para conseguir los próximos logros en igualdad de género?

En la educación en valores, en el respeto mutuo y en poner el valor el trabajo de las mujeres que han hecho y hacen grandes cosas para la sociedad.

8. ¿Alguna vez sintió que necesitaba estar más valorada que un hombre para validarse?

Constantemente. Al nivel de mi trabajo me encuentro muchas reuniones de directivos varones de mi sector que “solapan” mis aportaciones para hacerlas suyas. Es una lucha constante que espero sirva para que futuras

generaciones de mujeres lo tengan más fácil.

9. ¿Cuál es el papel que juega la educación en el ámbito familiar y en el ámbito escolar para superar estereotipos de género y en qué medida estos estereotipos que se generan desde la infancia juegan un papel esencial a la hora de frenar la presencia de las mujeres en Comités de Dirección y Consejos de Administración en las empresas españolas?

Muchas mujeres entran en los Consejos de Dirección por tradición familiar; todavía son pocas las que participan en estos organismos por elección. El papel que estas mujeres juegan es fundamental para dar visibilidad a las generaciones futuras y apoyar nuevas incorporaciones femeninas.

El ámbito familiar es fundamental. La educación empieza siempre en este ámbito y la visualización que los jóvenes tienen del reparto de tareas en el hogar es muy significativa para su desarrollo futuro.

10. El eterno tema de las cuotas, ¿crees que son eficaces para conseguir la equiparación o no resuelven la desigualdad existente en el mercado laboral?

No creo que las cuotas solucionen el problema de la desigualdad en el mundo laboral, desde mi perspectiva pueden suponer un conflicto laboral y no me parecen eficaces de ninguna manera.

11. ¿Cuál es el porcentaje de la presencia femenina en la alta dirección de su empresa?

Pues menor de la que me gustaría, pero los miembros son elegidos por votación totalmente democrática e influye también el ámbito de actuación, que es el pesquero, y en el mayoritariamente las mujeres tienen escasa presencia.

12. Además de los programas y las iniciativas que van implantando las empresas en este ámbito, ¿qué tipo de actuaciones no existen y deberían exigirlos a los poderes públicos para acelerar este proceso igualitario?

Desde las administraciones públicas en España existe una corriente actual de “sobre legislación”, la burocracia y las condiciones a cumplir por las empresas hacen que muchas veces nos perdamos en un mar de papeles y obligaciones.

Para los contratos de concurrencia pública se premian las políticas de igualdad en las empresas que muchas veces son meros papeles que sólo sirven para eso.

El cambio debe partir de la propia sociedad no del Estado y para ello las actuaciones tienen que suceder en el ámbito educativo para que los niños actuales, adultos del futuro sigan avanzando en igualdad.

13. ¿Crees que los hombres están suficientemente comprometidos y entienden la necesidad de este cambio o crees que por el contrario obstaculizan el proceso?

A lo largo de mi trayectoria profesional he percibido que los hombres trabajan de otra manera; que en el ámbito profesional aparcan el ámbito familiar y que anteponen en muchos casos el trabajo y el desarrollo laboral ante las relaciones familiares o el contacto diario con los hijos.

No creo que los hombres por sí mismos sean un obstáculo, influyen muchos otros aspectos como el anteponer otras cuestiones al trabajo (familia, formación...) que impiden el proceso para las propias mujeres.

14. Si se continúan utilizando recursos, esfuerzos y actuaciones positivas dedicadas a este empeño ¿existe un riesgo de llegar a provocar una situación de desigualdad para los hombres?

Es una posibilidad, en ocasiones los hombres me han manifestado esta situación sobre todo en el caso de concursos públicos en los que el hecho de ser mujer o ser un proyecto presentado por mujeres dé más puntuación en un proceso público.

La Constitución protege la igualdad, sería conveniente promover la creación de redes, a veces redes transparentes, entre mujeres para el proceso del cambio sin minusvalorar la capacidad del hombre.

**15. ¿Hay mujeres preparadas para llegar a ejercer cargos de liderazgo?
¿Por qué cree que las mujeres no alcanzan puestos directivos?**

Siempre la hubo, muchas veces analizamos el valor de nuestras madres, abuelas y vemos que se comportaban como verdaderas líderes que hubieran sido capaces de manejar equipos y de dirigir igual o mejor que cualquier hombre. La sociedad de su época estaba dirigida por hombres, los poderes públicos y religiosos impedían el ascenso de la mujer.

Las mujeres avanzaron despacio, pero avanzaron, la formación ha sido la clave en el proceso, hemos ocupado y copado los puestos en las facultades y ese empujón lleva a que en la actualidad cualquier mujer pueda ejercer cualquier cargo de responsabilidad.

Nombre: Catalina Fernández de Ana Portela

Cargo: Presidenta y CEO de Hifas da Terra

1. ¿Cómo llega a la empresa? ¿Y a este puesto? ¿Cuál ha sido la trayectoria?

Es una empresa propia que nace de un proyecto de 5º de Biología de la USC. Éramos estudiantes condenados a engrosar las listas del paro y, para evitarlo, un profesor se empeñó en convertirnos en creadores de empleo a través de la biotecnología. Fue entonces cuando empecé a darle vueltas a la idea: tenía que ser algo totalmente innovador con una fuerte base biotecnológica. Había que crear un producto que no existiera en el mundo o mejorar con creces la calidad de cualquier otro que hubiera en el mercado. Decidí inspirarme en algo que conocía desde pequeña, los hongos.

Mi padre fue investigador del Centro Forestal de Lourizán, además de uno de los grandes divulgadores de la micología en Galicia y en el resto de España. Al profesor le encantó aquella propuesta, la presentó a un concurso nacional de jóvenes empresarios y ganó el primer premio.

Después concurriría a otro de la USC y también quedó en primera posición. Ya que a la gente le gustaba tanto, en 1998 decidí fundar Hifas da Terra.

2. ¿Cuántos años de experiencia profesional tiene? ¿Y en este puesto?

Como profesional autónoma desde el año 99. En el año 2003 se convierte la empresa en S.L. Desde el 2007 soy CEO. Ahora, además también soy la presidenta de Hifas da Terra desde hace 2 años

3. Tras más de cuatro décadas de plena incorporación de la mujer al mundo laboral, la realidad es que el acceso a puestos directivos de las empresas en España no es igualitario, indudablemente es muy mejorable. ¿Cuáles crees que son los obstáculos que impiden a las mujeres llegar a estos puestos todavía a día de hoy?

El obstáculo es ser mujer en realidad. Yo quiero tener las mismas

oportunidades que un hombre, y después decido si quiero realizar los sacrificios que eso supone.

4. ¿Crees que las empresas españolas apuestan por la igualdad? En su caso personal, ¿ser mujer ha sido un condicionante a la hora de llegar al puesto de trabajo que ocupa?

Soy mujer y apoyo muchísimo a la mujer. Tengo cuatro puestos de científicas formadas, y de repente me quedo sin ellas cuatro meses, por la maternidad, y lo asumo, ya que no puedes formar de repente a otra científica para que la sustituya, entonces me quedo sin la persona. Y lo potencio y lo asumo por que soy mujer, estoy donde estoy y he pasado por ello.

5. Dentro de su empresa, ¿Cómo se incluye la perspectiva de género y como se aspira a lograr la plena igualdad?

Somos el 60% mujeres y el 40% hombres.

El reto es aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad y que ellas quieran asumirlo. Muchas no están dispuestas a aceptar esa responsabilidad, porque algún día quieren ser madres o ya lo son, o no se pueden comprometer a tanta exigencia.

6. ¿Existe transparencia en cuánto a la igualdad de remuneración en su empresa?

Total

7. ¿En que nos debemos enfocar para conseguir los próximos logros en igualdad de género?

En la creación de plataformas que faciliten que la mujer pueda quedarse embarazada sin ser un problema para ella, ni un problema para la empresa. Cuando un niño viene a este mundo, viene para la sociedad, nadie tiene porque pagar el impacto, lo pagamos entre todos y lo abrazamos entre todos. Necesitamos mecanismos que apoyen a las empresas, que en cuanto esta tiene una mujer embarazada, automáticamente se desarrollen una serie de coberturas que permitan que todos esos pasos por los que la mujer tiene que pasar no supongan un stress para la mujer, ni un stress para la empresa.

8. **¿Alguna vez sintió que necesitaba estar más valorada que un hombre para validarse?**

Nunca.

9. **¿Cuál es el papel que juega la educación en el ámbito familiar y en el ámbito escolar para superar estereotipos de género y en qué medida estos estereotipos que se generan desde la infancia juegan un papel esencial a la hora de frenar la presencia de las mujeres en Comités de Dirección y Consejos de Administración en las empresas españolas?**

La educación lo es todo, es el 100% de la persona. La educación te da la seguridad, te da la autoestima y te da la creencia de que puedes llegar, de que lo puedes hacer y de que te lo mereces. Si en casa te han educado a que eres menos que un hombre así te sentirás. Yo siempre digo que el machismo no son los hombres, el machismo somos las mujeres, que lo permitimos y lo fomentamos. El ámbito familiar es fundamental. La educación empieza siempre en este ámbito y la visualización que los jóvenes tienen del reparto de tareas en el hogar es muy importante para su desarrollo futuro. La educación en valores es fundamental.

10. **El eterno tema de las cuotas, ¿crees que son eficaces para conseguir la equiparación o no resuelven la desigualdad existente en el mercado laboral?**

Creo que cuando las cosas se hacen por obligación no funcionan. En algún sector concreto puede ser necesario, pero la mujer es muy poderosa, hoy somos más mujeres que hombres en las universidades españolas.

11. **¿Cuál es el porcentaje de la presencia femenina en la alta dirección de su empresa?**

Pues menor de la que me gustaría, aquí el porcentaje es menor, a veces incluso porque a la mujer que se le ofrece no quiere asumir la responsabilidad, somos un 30% de mujeres y un 70% de hombres.

12. Además de los programas y las iniciativas que van implantando las empresas en este ámbito, ¿qué tipo de actuaciones no existen y deberían exigirlos a los poderes públicos para acelerar este proceso igualitario?

Activar ayudas que cubran todo el proceso desde que una mujer se queda embarazada, para que la empresa no sufra y la mujer tampoco. Formación de una segunda persona, cobertura de esa segunda persona

13. ¿Crees que los hombres están suficientemente comprometidos y entienden la necesidad de este cambio o crees que por el contrario obstaculizan el proceso?

Creo que los hombres están muy comprometidos, nunca estuvieron tan comprometidos como en este momento.

14. Si se continúan utilizando recursos, esfuerzos y actuaciones positivas dedicadas a este empeño ¿existe un riesgo de llegar a provocar una situación de desigualdad para los hombres?

Si. Porque la mujer es más comprometida, más entregada, de hecho, esto ya ocurre en Alemania.

15. ¿Hay mujeres preparadas para llegar a ejercer cargos de liderazgo? ¿Por qué cree que las mujeres no alcanzan puestos directivos?

Por supuesto, muchísimas. Pero no aceptan, por el compromiso que supone dejar muchas cosas atrás, en el camino, a nivel de familia. Y de hecho por eso ahora hay muchas mujeres que no están teniendo hijos hasta los 45 años, porque si que lo están intentando, pero llegado un momento libremente deciden que no quieren continuar con esa responsabilidad. En mi caso, yo ni me lo planteé, porque era mi empresa, pero el precio que pagas por eso después es muy alto.