



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Trabajo de Fin de Grado

Grado en ADE

Paridad y leyes de cuota en política y empresa

Presentado por:

Gonzalo Garcia Rubio

Tutelado por:

Miguel Martínez Panero

Valladolid, 13 de septiembre de 2021

RESUMEN

Este trabajo consiste en un análisis de la paridad y de la igualdad de género dentro del contexto occidental, centrándonos en especial en el caso de España. Definiremos y estudiaremos conceptos clave, estrechamente relacionados con esa paridad, como el techo de cristal, la brecha salarial o las cuotas de género y analizaremos la existencia o no de desigualdad y las causas que pueden estar detrás de ella en la esfera política, empresarial y judicial. Entre las conclusiones más relevantes podemos destacar que España es un país de plenas garantías y oportunidades en el que no existe una discriminación estructural en términos de igualdad y paridad de género.

PALABRAS CLAVE: Paridad, igualdad, techo de cristal, brecha salarial, cuotas de género.

ABSTRACT

This work consists of an analysis of parity and gender equality in the Western context, focusing especially on the case of Spain, defining and studying key concepts closely related to parity, such as the glass ceiling, the wage gap or gender quotas, and analysing the existence or not of inequality and the causes that may be behind it in the political, business and judicial spheres. Among the most relevant conclusions we can highlight that Spain is a country of full guarantees and opportunities in which there is no structural discrimination in terms of gender equality and parity.

KEY WORDS: Parity, equality, glass ceiling, wage gap, gender quotas.

CLASIFICACIÓN JEL: B54

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	8
2. ASPECTOS GENERALES SOBRE PARIDAD.....	9
2.1 Techo de cristal	9
2.1.1 Causas.....	10
2.1.2 ¿Es discriminatorio el techo de cristal?	14
2.1.2.1 Mujeres y procesos de selección.....	14
2.1.2.2 Mujeres y trabajo a tiempo parcial.....	15
2.1.2.3 Enfoques Biológico, Psicológico y Antropológico.....	15
2.1.2.4 Conciliación familiar.....	16
2.2 Brecha salarial.....	17
2.2.1 ¿Existe la brecha salarial?.....	18
2.2.1.1 Marco Legal.....	18
2.2.1.2 Marco lógico.....	18
2.2.1.3 Marco empírico.....	20
2.3 Cuotas de género	22
2.3.1 Pros y contras de las cuotas de genero	22
2.3.2 Cuotas de género en España	23
3. ESFERA POLÍTICA Y JUDICIAL	24
3.1 Listas cremallera	25
3.2 Poder ejecutivo.....	26
3.3 Poder legislativo	27
3.4 Poder Judicial	29
3.5 Comparación Internacional	33
4. ESFERA EMPRESARIAL	35
4.1 Presencia de mujeres en Sociedades Mercantiles	35
4.2 Mujeres y el IBEX35.....	35
4.3 Mujeres y empresario individual	37
4.4 Comparación Internacional	39
5. CONCLUSIONES	41
6. ANEXOS	43
BIBLIOGRAFÍA	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Barreras internas que favorecen el techo de cristal	12
Tabla 2: Barreras externas que favorecen el techo de cristal	13
Tabla 3: Barreras mixtas que favorecen el techo de cristal	13
Tabla 4: Porcentaje hombres y mujeres en los procesos de selección.....	14
Tabla 5: Porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo según periodo	15
Tabla 6: Proceso de toma de decisiones en relación a las tareas domésticas.	17
Tabla 7: Inspección de trabajo y seguridad social en el área de igualdad y no discriminación por razón de sexo, Año 2018.....	19
Tabla 8: Promedios mundial y regionales de mujeres en los parlamentos	24
Tabla 9: Jueces y magistrados en activo.....	30
Tabla 10: Porcentaje de mujeres y hombres altos cargos en el poder judicial .	31
Tabla 11: Distribución porcentual por sexo en el rango de edad de los presentados a puestos discrecional del poder judicial	32
Tabla 12: Mujeres con cargos ministeriales	34

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Porcentaje de mujeres y hombres matriculados en la universidad por ámbito de estudio en el año 2018-2019	20
Gráfico 2: Salarios medios mensuales brutos por rama de actividad en el año 2018.....	21
Gráfico 3: Accidentes mortales en jornada de trabajo entre asalariado.....	22
Gráfico 4: Porcentaje de mujeres y hombres en el gobierno.....	26
Gráfico 5: Porcentaje de mujeres presidentas de los gobiernos autonómicos .	27
Gráfico 6: Porcentaje de mujeres y hombres en el Congreso de los Diputados	28
Gráfico 7: Porcentaje de mujeres y hombres en el senado	28
Gráfico 8: Participación en cargos ejecutivos de los principales partidos políticos en 2020.....	29
Gráfico 9: Solicitudes para puestos de nombramiento discrecional del poder judicial	32
Gráfico 10: Participación de las mujeres en la empresa según el cargo	36
Gráfico 11: Evolución del porcentaje de mujeres presentes en los consejos de administración del IBEX 35	37
Gráfico 12: porcentaje de mujeres y hombres autónomos	38
Gráfico 13: porcentaje de mujeres autónomas por sector	39
Gráfico 14: Tasa de mujeres en empresa cotizadas en Europa.....	40

1. INTRODUCCIÓN

Sin lugar a dudas, la existencia de paridad e igualdad es un tema pasado, presente y futuro en nuestra sociedad occidental, un tema complejo y con multitud de aristas, que ha generado y genera posiciones encontradas y en muchos casos irreconciliables, pero que debe ser tratado de manera sosegada, objetiva e intentando alejarse de fanatismos. Existen diferentes cuotas que afectan a empresas e instituciones como por ejemplo las cuotas para discapacitados, pero en este trabajo nos centraremos específicamente en las cuotas de género, un tema que en España comenzó a obtener especial notoriedad a partir de la ley del 22 de marzo del 2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y a día de hoy sigue estando muy presente en todos los niveles y estratos de la sociedad española, desde la política, la cultura, la empresa y el deporte, hasta los medios de comunicación.

Es un tema que me llama la atención desde hace tiempo por lo que he intentado desarrollar este trabajo de la manera más objetiva y rigurosa posible, utilizando estudios y datos en todo momento contrastables. La principal motivación ha sido conocer la situación de la mujer en ámbitos de tanto peso como la política y la empresa, así como conocer de primera mano la realidad en torno a conceptos tantas veces mencionados por nuestros políticos y medios de comunicación como el techo de cristal, la brecha salarial o las cuotas de género.

El trabajo se organiza como sigue: en una primera sección comenzaremos tratando los aspectos generales que engloban la paridad e igualdad de género, desde la brecha salarial, el techo de cristal y las cuotas de género, definiendo los conceptos, analizándolos, explicando su existencia o no, sus causas y sus consecuencias. En la sección 2 se llevará a cabo un análisis de la situación en las esferas política y judicial, donde estudiaremos la situación e influencia de la mujer en los diferentes poderes del estado (ejecutivo, legislativo y judicial), para terminar con una comparación a nivel internacional. Seguimos la misma dinámica en la sección 3, estudiando la esfera empresarial y la presencia de mujeres en sociedades mercantiles, empresas del IBEX 35 y autónomos, para terminar de nuevo con una visión internacional. Por último, cerramos el trabajo con unas conclusiones finales.

2. ASPECTOS GENERALES SOBRE PARIDAD

Antes de comenzar con los diferentes temas que se tratan en el trabajo, consideramos importante matizar algunos conceptos que irán apareciendo y que a menudo pueden causar confusión, como son las diferencias entre igualdad y paridad.

Entendemos la Igualdad como el principio por el que todos los seres humanos deben ser reconocidos como iguales ante la ley sin discriminación por su género, condición sexual, raza, creencia, nacionalidad, clase social o cualquier otro motivo.

Mientras que la paridad está relacionada con corregir la falta de representatividad de las mujeres en la esfera pública, sobre todo en la política, muy vinculado al concepto de las cuotas.

Es importante diferenciar estos dos términos, ya que nada tienen que ver el uno con el otro.

2.1 Techo de cristal

Se define techo de cristal (TC) como limitación oculta que restringe el progreso profesional de las mujeres directivas dentro de las empresas, normalmente en el acceso a los puestos más altos de la jerarquía de las organizaciones donde trabajan. Hymowitz y Schellhardt fueron los que propiciaron que el término comenzara a adquirir notoriedad en 1986 en un artículo del *Wall Street Journal* [1].

Morrison y Van Velsor en 1987 lo definieron como “una barrera tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas” [2].

Si nos centramos en definiciones más actuales aparece el concepto de “metáfora del laberinto” desarrollado por Eagly y Carly en 2007, donde el laberinto se

representa como todas las dificultades, obstáculos y desvíos con los que se enfrenta una mujer en su ascenso a puestos de poder.

Por último cabe señalar el concepto de “precipicio de cristal” de Ryan y Haslam el cual explica que una vez alcanzadas las posiciones de poder, para las mujeres son más precarias y en muchos casos insostenibles, ya que normalmente suelen ser ascendidas en empresas en una situación crítica [3].

2.1.1 Causas

Para determinar las causas del techo de cristal, diferentes autores han intentado explicar los factores que intervienen.

Siguiendo a Martínez-Perez y Osca [4] podemos distinguir entre:

1. Explicaciones centradas en la persona, en las características personales y sociales;
2. Explicaciones centradas en el contexto o situación, es decir, la influencia familiar y de la organización en la que se trabaja;

Los resultados del estudio apuntan que, con respecto al primer bloque, la carga de trabajo que desarrolle una persona en el ámbito familiar influirá directamente en el éxito objetivo (nivel organizacional, salario) de su carrera profesional.

Por otro lado, Sarrió [4] agrupa las causas según sean:

1. De tipo psicológico. Por ejemplo, diferencias en rasgos motivacionales y de personalidad, sistema de valores y nivel de compromiso personal con la organización;
2. Basadas en la cultura organizacional. Hablamos de los estereotipos de género y roles basados en valores androcéntricos, las redes informales y las políticas de Recursos Humanos (RRHH);
3. De tipo sociológico, contemplan decisiones que deben tomar las mujeres con respecto a sus compromisos familiares, la posición que ocupa la mujer en la jerarquía organizacional, etc.

A su vez, Agut [4] presenta su propia clasificación y las agrupa de la siguiente manera:

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

Por fin, Martínez Ayuso, [4] en su tesis, lleva a cabo un estudio de las causas relacionadas con los tres tipos de barreras: internas, externas y mixtas, y deriva la hipótesis que establece su relación con el Techo de cristal (véanse Tablas 1,2, y 3)

Martínez Ayuso desarrolla en su trabajo un análisis empírico acerca de cuáles de las causas generales del TC resultan de aplicación al caso concreto de los Consejos de Administración del IBEX35.

Dentro de las barreras internas, según el estudio realizado, el estilo de liderazgo y la elección personal sí han sido validadas, por lo que podemos afirmar que son de aplicación para el caso concreto de los consejos de administración de las empresas del IBEX35.

Dentro de las barreras externas, únicamente los estereotipos de género asumidos por la sociedad son de aplicación para el caso concreto de los CA de las empresas del IBEX35

En cuanto a las causas que constituyen las barreras mixtas, la armonización de esferas privada y pública y la falta de experiencia en puestos directivos han sido validadas, por lo que se pueden considerar causas del TC para el caso concreto de los CA de las empresas del IBEX35.

Tabla 1: Barreras internas que favorecen el techo de cristal

CAUSAS	HIPÓTESIS
Poder profético de los estereotipos de género	Los estereotipos de género asumidos por la propia mujer (barreras, obstáculos para la promoción...) favorecen el TC
Características de la personalidad y motivación de logro	La personalidad de la mujer es menos competitiva, lo que favorece el TC
Capital humano y formativo	El interés formativo y profesional de la mujer está más orientado a las ciencias sociales que a las aplicadas. Los puestos de mayor prestigio y responsabilidad se relacionan más con estas últimas
Estilos de liderazgo	El estilo de liderazgo transformador (convencimiento y motivación) propio de la mujer, frente al transaccional (recompensa y control), asociado al hombre, favorece el TC
Conflictos de rol e identidad de género	La identidad y la autoestima de la mujer están basadas en la relación con los demás, mientras que la auto-consideración del hombre está más relacionada con el logro
Elección personal	La mujer, como elección personal, se autoimpone un desinterés por promocionar al no compensarle los sacrificios y dificultades implícitos al propio ascenso.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Martínez Ayuso [4]

Resaltadas en negrita las hipótesis validadas en las tablas 1, 2 y 3

Tabla 2: Barreras externas que favorecen el techo de cristal

CAUSAS GENERICAS	HIPOTESIS
Factores culturales relacionados con los estereotipos de género	Los estereotipos de género asumidos por la sociedad no asocian a la mujer con las características requeridas por las posiciones directivas, lo que favorece el TC
Redes informales y apadrinamiento	La mujer no participa en los círculos de influencia que dan acceso a los puestos de poder
Regulación	La falta de regulación contundente en favor de la paridad, favorece el TC

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Martínez Ayuso [4]

Tabla 3: Barreras mixtas que favorecen el techo de cristal

CAUSAS	HIPOTESIS
La maternidad: punto de vista económico y organizacional	La maternidad es lo más característicamente femenino y reduce la disponibilidad necesaria para puestos directivos
Armonización de esferas privada y pública: problema no resuelto por el sistema socio-labora	La falta de reparto equitativo entre los miembros de la familia y la carencia de ayudas sociales y organizacionales, dificulta el ejercicio profesional, lo que se traduce en menores posibilidades de ascenso
Falta de experiencia en puestos directivos	La falta de experiencia en puestos directivos favorece el TC

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Martínez Ayuso [4]

Citando textualmente a Martínez Ayuso [4] “ninguna barrera se alza como predominante sobre las demás, ya que de las cinco causas validadas, dos se clasifican dentro de las Barreras internas, dos dentro de las mixtas y una dentro de las externas”.

2.1.2 ¿Es discriminatorio el techo de cristal?

Atendiendo a los diferentes estudios anteriores podemos extraer de ellos que el techo de cristal es un tema extremadamente complejo, con muchas aristas. No se puede caer en la simpleza de decir que existe debido a una discriminación hacia la mujer, por el hecho de serlo, porque como hemos visto, entran en juego muchos factores.

El hecho de que las mujeres sean minoría en los altos cargos se debe a diferentes cuestiones sociales y no meramente a barreras que les impidan llegar de acuerdo a sus méritos, y lo intentaremos demostrar a continuación con diferentes estudios y datos.

2.1.2.1 Las mujeres se presentan en menor medida a procesos de selección

Un estudio de la consultora Hudson¹ pone de manifiesto, como se observa en la Tabla 4, que el número de mujeres que se presentan a estos procesos de selección es mucho menor al de los hombres, incluso llegando a tener más éxito en la selección final.

Tabla 4: Porcentaje hombres y mujeres en los procesos de selección

	ENTREVISTADO		PRESENTADO		SELECCIONADO		TOTAL	
	2007	2012	2007	2012	2007	2012	2007	2012
HOMBRE	74,52%	72,36%	72,25%	68,36%	69,12%	64,10%	76,24%	70,23%
MUJER	25,48%	27,64%	27,75%	31,64%	30,88%	35,90%	23,76%	29,77%

Fuente: Hudson España [5]

¹ Hudson es una compañía global de gestión de talento, especializadas en búsqueda y selección, contracting, RPO (recruitment process outsourcing), gestión del talento y eDiscovery). Gracias a una amplia presencia geográfica, a soluciones de gestión de talento de primer nivel y servicios de consultoría a medida, ayudan a las empresas y a los profesionales a lograr un mayor desempeño y unos mejores resultados.

2.1.2.2 Las mujeres eligen más trabajos a tiempo parcial

Como podemos ver en la Tabla 5 los contratos a tiempo parcial para las mujeres suponen alrededor del 24%, una cifra mayor que el 7% de contratos para los hombres.

Pero no solo eso, el número medio de horas semanales trabajadas por las mujeres es de 30,4 frente a las 36,2 horas que desempeñan los hombres, según datos del 2019 aportados por el INE.

Es evidente que tendrán más facilidad para ascender en la jerarquía de la empresa aquellos sujetos que realicen más horas en la empresa.

Tabla 5: Porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo según periodo.

Unidades: %

	2019	2018	2017	2016	2015
Hombres					
Porcentaje respecto al empleo total de personas del mismo sexo	7,0	6,8	7,3	7,8	7,9
Mujeres					
Porcentaje respecto al empleo total de personas del mismo sexo	23,8	24,0	24,2	24,1	25,2

Fuente: Encuesta de población activa, INE [6]

2.1.2.3 Enfoques biológico, psicológico y antropológico

Los estereotipos de hombre = (Competitividad, mayor tendencia para asumir riesgos) y mujer = (Mayor apego por la familia, mayor aversión al riesgo) son, en términos generales, ciertos [7], [8].

El carácter competitivo, agresivo y con una mayor tendencia al riesgo son características por lo general más vinculadas a los hombres y son aspectos

positivos a la hora de obtener recursos económicos, en el mercado laboral y en el deporte [9].

Un estudio dirigido por Rosa Ferrer (economista de la universidad Pompeu Fabra) encontró diferencias en la ambición para ascender en el trabajo, mayor en los varones. El estudio mostró que los hombres facturaron un 10% más de horas y más del doble de los ingresos de nuevos clientes en relación con las mujeres. La diferencia en el rendimiento se explica en primer lugar por la mayor ambición masculina y por la presencia de niños pequeños en el hogar de los abogados varones [10].

Se debe entender que también hay mujeres competitivas, agresivas y con tendencia al riesgo, tanto o más que los hombres, igual que hay hombres que no lo son.

2.1.2.4 Conciliación vida laboral y familiar

Otro factor que explica esta distinta representación atiende a las diferencias a la hora de compatibilizar el trabajo fuera de casa con los cuidados y las tareas del hogar, tareas en las que las mujeres invierten más horas [11], mientras que muchos padres en idénticas circunstancias deciden aumentar las horas de trabajo para mantener a los hijos, como ya explica el estudio de Rosa Ferrer mencionado con anterioridad. Hymowitz, evidencia también que, en promedio, las mujeres reducen las horas de trabajo después de ser madres, al contrario que los varones, que siguen trabajando y ganando igual o más en economías avanzadas como la de EEUU, Nueva Zelanda o Dinamarca [12].

La pregunta que cabe hacerse es ¿realmente es la sociedad o el hombre los que imponen que obligatoriamente debe ser la mujer la que se dedique a estos cuidados? ¿O es una decisión propia de ellas compaginar las tareas domésticas con sus carreras profesionales?

Como puede verse en la Tabla 6, parece ser la mujer la que decide cómo se reparten estas tareas.

Tabla 6: Proceso de toma de decisiones en relación a las tareas domésticas

Pregunta 13i

Y, ¿cómo es el proceso de toma de decisiones en relación a las siguientes tareas?

	TOTAL	Sexo de la persona entrevistada		Edad de la persona entrevistada					
		Hombre	Mujer	De 18 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	De 55 a 64 años	65 y más años
El reparto de tareas domésticas									
Lo hablan y tiende a prevalecer su opinión	9,5	2,8	16,0	3,9	7,5	9,3	7,1	9,4	12,4
Lo hablan y tiende a prevalecer la opinión de su pareja	8,5	13,4	3,7	5,6	9,5	7,6	7,4	9,7	9,3
Lo hablan y coinciden	52,5	58,7	46,4	0,0	66,5	63,2	56,4	47,3	35,8
No lo hablan, fundamentalmente decide Ud.	14,9	2,8	26,8	2,2	7,5	11,2	16,2	16,6	19,1
No lo hablan, fundamentalmente decide su pareja	11,0	19,5	2,7	2,8	5,5	7,0	9,7	12,3	18,6
N.P.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
N.S.	1,8	1,9	1,7	5,6	1,5	1,1	2,0	1,1	2,6
N.C.	1,8	1,0	2,6	-	2,0	0,6	1,1	3,6	2,3
(N)	(1.608)	(796)	(812)	(36)	(200)	(356)	(351)	(277)	(388)

Fuente: Barómetro del CIS, (Mayo 2017) [13]

El problema es que se idealiza el modelo de vida del hombre, pero, ¿por qué tiene que ser mejor trabajar 9 horas en una oficina y no estar trabajando 5 horas y otras 4 en casa cuidando de tus hijos? Deberíamos echarnos las manos a la cabeza si se impusiera a la mujer trabajar obligatoriamente en los cuidados y tareas del hogar, pero ¿cuál es el problema si en la decisión ambos están de acuerdo?

2.2 BRECHA SALARIAL

La OCDE y la ONU definen la brecha salarial como la diferencia entre las retribuciones de los hombres y de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino [14].

EUROSTAT va más allá y matiza la definición hablando de brecha salarial de género no ajustada (a las características individuales): diferencia entre el salario bruto promedio por hora de los hombres y de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto promedio por hora de los hombres [15].

Es importante distinguir entre la diferencia salarial ajustada y la no ajustada. El cálculo no ajustado de la diferencia salarial de género no tiene en cuenta aspectos personales a la hora de establecer la comparación, como por ejemplo, edad o educación, ni tampoco las características del puesto de trabajo, sector de actividad...

Una parte de la brecha salarial no ajustada puede atribuirse al hecho de que las mujeres optan por trabajos de media jornada con más frecuencia que los hombres, y que tiendan a trabajar en sectores con menor salario medio.

El resto de las diferencias salariales, que no pueden ser explicadas por variables que se suponen que inciden en el salario, se denomina brecha salarial ajustada y se considerará como discriminatoria.

La trampa de los medios de comunicación sensacionalistas y de políticos que buscan sacar con esto rédito y votos es hablar de las cifras de la brecha salarial como la diferencia entre lo que cobra un hombre y una mujer por realizar el mismo trabajo.

2.2.1 ¿Existe la brecha salarial?

Abordaremos esta pregunta desde un punto de vista legal, lógico y empírico.

2.2.1.1 Marco Legal

Un primer paso para entender si existe o no la brecha salarial es observar determinadas leyes que nos amparan a todos los españoles, en concreto los artículos citados en el Anexo número 1.

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 su Artículo 28 obliga al empresario a pagar la misma retribución cuando se trate de un trabajo de igual valor sin que exista discriminación [16].

Y el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. El cual, en su artículo 8, determina como una infracción grave cualquier discriminación por razón de sexo, edad o discapacidad en materia de retribuciones [17].

2.2.1.2 Marco Lógico

Es evidente que toda empresa busca la mayor rentabilidad posible y disminuir al máximo sus costes. Un ejemplo es la deslocalización de la actividad, llevada a cabo por las compañías en busca de unos costes de producción menores.

Siguiendo este razonamiento, si el salario que perciben las mujeres fuera menor que el que perciben los hombres, los empresarios no dudarían en contratar única y exclusivamente mujeres para sus negocios.

Otro punto a tener en cuenta es la cuantía de las sanciones a las que debe hacer frente la empresa en caso de demostrarse un caso de discriminación por razón de sexo, como marca el artículo 40 Del Real decreto mencionado anteriormente [18]. Las sanciones varían según su grado entre los 6.251 a los 187.515 euros.

Con esto no queremos decir que no existan casos de discriminación por cuestión de género. Como se muestra en la Tabla 7, en el año 2018 hubo 1046 actuaciones por discriminación por razón de sexo en la relación laboral. De esos casos solo se han encontrado 28 casos que realmente estén discriminando entre las más de 3.000.000 de empresas que hay en España. Y esto partiendo de la premisa de que sea una discriminación de un hombre a una mujer, lo cual puede no ser el caso.

Tabla 7: Inspección de trabajo y seguridad social en el área de igualdad y no discriminación por razón de sexo, Año 2018

CONCEPTO	ACTUACIONES	INFRACCIONES (*)	IMPORTE DE SANCIONES PROPUESTAS	TRABAJADORES AFECTADOS POR INFRACCIONES	REQUERIMIENTOS FORMULADOS
DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO EN LA RELACION LABORAL	1.046	28	440.020,00 €	219	74
ACOSO SEXUAL	381	4	96.877,00 €	4	73
PLANES DE IGUALDAD Y OTRAS OBLIGACIONES LEY DE IGUALDAD	847	38	144.640,00 €	26.540	351
ACOSO DISCRIMINATORIO POR RAZON DE SEXO	135	3	17.502,00 €	62	70
DERECHOS SOBRE CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	1.081	12	41.658,00 €	19	68
DISCRIMINACION EN LA NEGOCIACION COLECTIVA	762	0	0,00 €	0	5
PROTECCION A LA MATERNIDAD EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL (*)	1.151	47	639.371,00 €	1.582	472
DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO EN EL ACCESO AL EMPLEO	319	16	108.766,00 €	38	108
TOTAL	5.722	148	1.488.834,00 €	28.464	1.221

(*) = Las infracciones Incluyen requerimientos a la Administración.

Fuente: Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social [19].

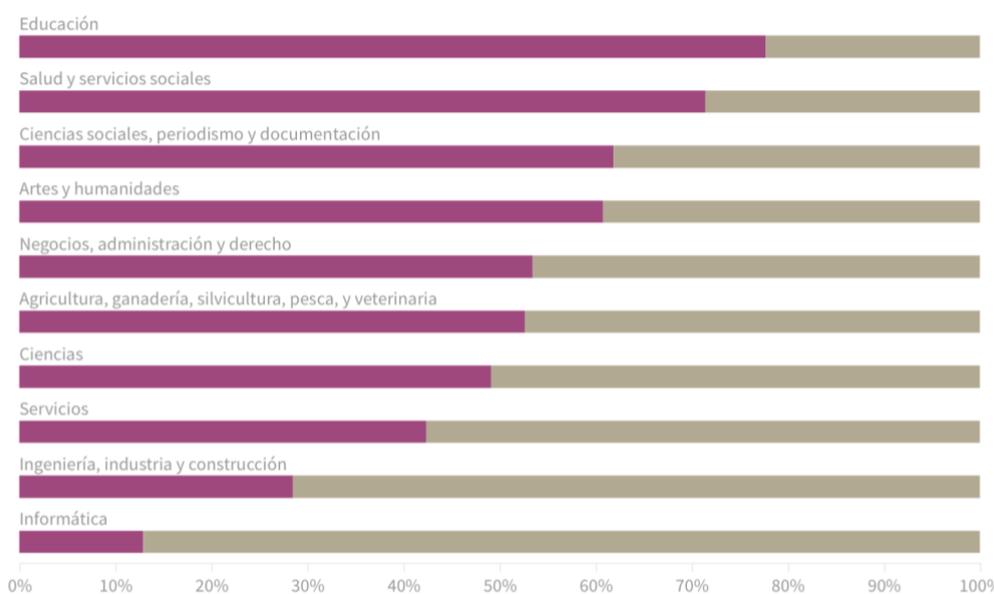
Lo que queremos remarcar es que son casos que se deben perseguir y castigar, pero que son residuales en el caso de España.

2.2.1.3 Marco Empírico

Las carreras que eligen hombres y mujeres no son las mismas. Si bien las mujeres que cursan estudios universitarios son mayoría, si el análisis lo hacemos por rama de enseñanza, son minoría en las STEM (CIENCIAS, TECNOLOGÍA, INGENIERÍA Y MATEMÁTICAS).

Como vemos en el Gráfico 1. el porcentaje de hombres (color gris) en las ramas de informática, ingenierías y ciencias es mayor que el de las mujeres (color granate), mientras que las mujeres dominan en las ramas de educación y salud.

Gráfico 1: Porcentaje de mujeres y hombres matriculados en la universidad por ámbito de estudio en el año 2018-2019



Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Secretaría General de Universidades • Los datos para el curso 2018-2019 son el avance de acceso, por tanto datos provisionales



Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional / Ministerio de Universidades [20]

Hombres: Verde, Mujeres: Granate

Si lo que observamos ahora en la Tabla 9 es qué ramas de las mencionadas con anterioridad son las mejor remuneradas, nos damos cuenta que en las que dominan los hombres: energía, actividades extractivas, financieras, seguros... se perciben los mejores salarios. Mientras que actividades sanitarias, educativas

y de servicios sociales, copadas fundamentalmente por mujeres, no llegan a esas cifras como podemos ver en el Gráfico 2.

Además, como ya demostramos al hablar del techo de cristal, los hombres también emplean más horas por término medio que las mujeres en el trabajo; y no solo esto, también desempeñan los trabajos más peligrosos, como demuestra el estudio presentado por UGT donde las muertes por accidentes laborales son del 93% en hombres y solamente el 7% entre las mujeres [22], como se difiere del Gráfico 3.

Gráfico 2: Salarios medios mensuales brutos por rama de actividad en el año 2018



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), INE [21]

Gráfico 3: Accidentes mortales en jornada de trabajo entre asalariados



Fuente Datos: Ministerio de Trabajo

Fuente: Estadística de accidentes de trabajo 2019, UGT [22]

2.3 Cuotas de Género

Entendemos las cuotas de género como una serie de normas o leyes dirigidas en busca de un nivel de equidad mayor en la representación de hombres y mujeres en determinados puestos [23].

Se trata fundamentalmente de una serie de medidas también conocidas como discriminación positiva o acción positiva, encaminadas a que las mujeres obtengan mayor representación en determinados puestos de responsabilidad como en consejos de administración o política. En este apartado nos centraremos en las que afectan al género, pero cabe destacar que también abarcan temas como la discapacidad, la raza, religión, condición sexual, etc.

2.3.1 Pros y contras de las cuotas de género

- Pros:
 - Pérdida de importancia de las redes de apadrinamiento o de promoción, en las que las entidades promocionan a las personas que están dentro de su ámbito social y de las que las mujeres presuntamente forman parte en menor medida
 - Pérdida también de la fuerza del estereotipo del empresario como hombre seguro, agresivo y líder.

- Dotación a las empresas de una buena posición en “social currency” o moneda social, entendida esta como las diferentes medidas o campañas que desempeña la empresa
- Medida más eficaz para conseguir la equidad en el corto plazo.
- Contrás:
 - La imposición de cuotas reduce evidentemente la libertad de las empresas o instituciones a la hora de elegir a la persona mejor preparada para el puesto.
 - Las capacidades y aptitudes de la persona que adquiere el puesto de trabajo a través de la cuota siempre quedarán en entredicho.
 - Desaparición de la meritocracia, lo que está ligado a menor calidad en los profesionales que desempeñan trabajos dentro de la organización.

2.3.2 Cuotas de género en España

En nuestro país la ley de igualdad 3/2007 mencionada en el Anexo 2, impone una serie de cuotas obligatorias para las listas electorales, en las que se debe cumplir como mínimo el 40% de representación de cualquiera de los dos géneros. En el caso de España, existen una serie de sanciones en caso de que las listas electorales no cumplan con los porcentajes. La lista electoral infractora deberá ser rectificada en un plazo de 48 horas, y si el partido no cambia sus listas, no podrá concurrir a las elecciones.

Para la esfera empresarial y privada, esta ley únicamente se limita a una serie de recomendaciones en sectores como la justicia o el consejo de administración de las empresas [24].

3. ESFERAS POLÍTICA Y JUDICIAL

La participación de la mujer en política es relativamente reciente en la historia moderna. Si hablamos de los nombres más conocidos, nos vienen a la mente rápidamente mujeres como Margaret Thatcher, ex primera ministra de Inglaterra, Isabel Perón, ex presidenta de Argentina, Angela Merkel, canciller alemana o la primera ministra británica Theresa May.

Como vemos en la Tabla 8 aportada por la ONU a 1 de enero del año 2020, la representación de las mujeres en ambas cámaras combinadas es de casi el 25% siendo Europa y el continente americano los lugares con mayor representación femenina con cifras en torno al 30%. Si bien el porcentaje es aún bajo, se observa una tendencia alcista con respecto a los años anteriores [25].

Tabla 8: Promedios mundial y regionales de mujeres en los parlamentos

	Cámara única o baja	Cámara alta o Senado	Ambas cámaras combinadas
Promedios mundiales	24,9%	24,7%	24,9%
Promedios regionales			
<small>Las regiones* están presentadas en orden descendente de mujeres en parlamentos unicamerales o en la cámara baja del parlamento.</small>			
Países nórdicos	43,9%	—	—
Américas	31,1%	32,1%	31,3%
Europa (países nórdicos incluidos)	30,1%	29,1%	29,9%
Europa (países nórdicos no incluidos)	28,7%	29,1%	28,8%
África Subsahariana	24,4%	24,1%	24,4%
Asia	20,5%	16,7%	20,0%
Oriente Medio y África del Norte	17,5%	10,8%	16,6%
Pacífico	16,6%	43,8%	19,4%

* La composición de los grupos regionales de la UIP puede consultarse en <https://data.ipu.org/content/regional-groupings>.

Fuente: ONU mujeres [25]

En España los nombres más reconocibles son los de Soraya Sáez de Santamaría que entre los años 2011 y 2018 llegó a ser vicepresidenta del gobierno de Mariano Rajoy, y la vicepresidenta del gobierno socialista Carmen Calvo², acompañada por Nadia Calviño, Yolanda Díaz, Teresa Ribera, entre otros.

² Trabajo finalizado con anterioridad al último cambio en la composición del consejo de ministros del 10/07/2021.

No se puede negar que en los últimos años las mujeres han tomado un gran protagonismo en la política española. Muestra de ello es la composición de actual del Consejo de Ministros, compuesto por un mayor número de mujeres, que de hombres, aspecto que el gobierno se ha encargado de publicitar.

3.1 Listas cremallera

El de listas cremallera es un concepto estrechamente vinculado a las leyes de cuota. Consiste en listas electorales donde los hombres y las mujeres alternan sucesivamente sus puestos en busca de conseguir la igualdad.

Ramírez González [26], desarrolla en su trabajo el concepto de doble y triple cremallera.

En la doble cremallera se ordenan las circunscripciones para cada partido de mayor a menor tamaño. Si la de mayor tamaño es encabezada por un hombre, automáticamente todas las impares son encabezadas por hombres y las pares por mujeres. Conseguimos así que se genere una doble cremallera en la cabeza de las listas de los partidos.

Como el máximo exponente de la equidad entre ambos sexos y para evitar que en una circunscripción todos los cabezas de serie sean de un mismo género, aparece la opción de la tercera cremallera. Este método consiste en que la mitad de los partidos con opción a recibir un escaño empiecen su lista cremallera por un género y la otra mitad por el otro.

A medida que avanzamos en las cotas de paridad a través de las cremalleras, vamos reduciendo la libertad que gozan los partidos políticos para elegir a sus representantes en las listas electorales. Estas restricciones son especialmente duras para los pequeños y medianos partidos políticos, los cuales obtienen un número pequeño de escaños por circunscripción. Esta situación pone en peligro la representación del líder. Mientras que en los partidos grandes, con más escaños, podrían ubicarlo como cabeza de lista en otras circunscripciones en las que el género de su líder coincida con el que le exige la lista, a los más pequeños les será más complicado, poniendo en riesgo cierta cantidad de votos.

Unidas Podemos, es quizá el partido que más apuesta por las listas cremallera. Se puede observar cómo en su Documento de Feminismos [26] modifica la cuota del 60/40 a un 50% de representación para las mujeres y contempla la posibilidad

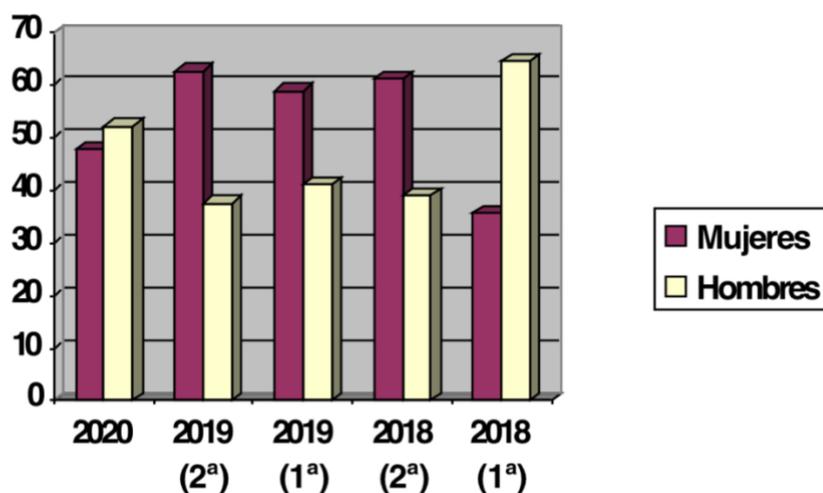
de abrir la cremallera en tramos de 5 siempre en favor de la mujer. Como ejemplo, cabe señalar la lista de los candidatos de Unidas Podemos al Congreso por Madrid del año 2019³.

3.2 Poder ejecutivo

Para que un gobierno sea paritario se considera que ninguno de los dos sexos debe tener una representación mayor del 60%.

Atendiendo a esta consideración, únicamente el gobierno del 2020 con un 47,83% de mujeres y el formado en la primera etapa del 2019 con un 58,2% pueden considerarse paritarios, mientras que los demás gobiernos estarían conformados de tal manera que el número de mujeres en el gobierno supera ese 60%, exceptuando la primera etapa del 2018 donde el porcentaje de mujeres es del 35,71%, como podemos ver en el Gráfico 4.

Gráfico 4: Porcentaje de mujeres y hombres en el Gobierno⁴.



FUENTE: Elaboración propia a través ves de los datos del Instituto de la Mujer [28]

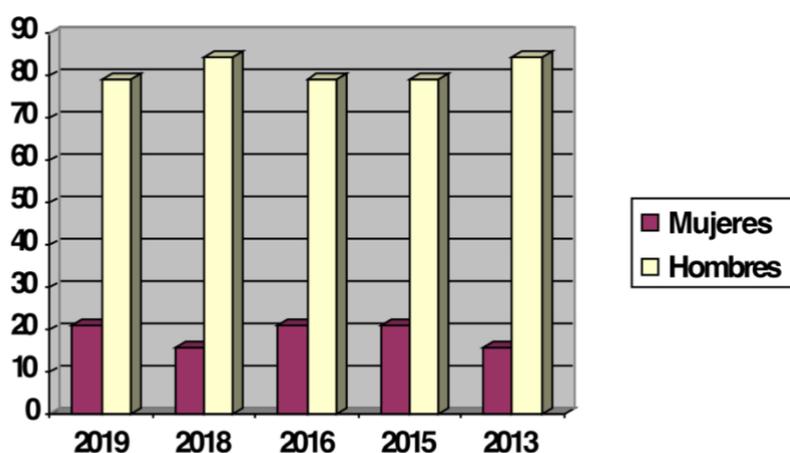
³ <https://www.ultimahora.es/sfAttachPlugin/868939.pdf>

⁴ Tras la recomposición del Consejo de Ministros la distribución de ministerios fue 14 a 9 en favor de las mujeres.

Cabe mencionar que el partido que gobierna en todas las legislaturas citadas es el PSOE, exceptuando la primera legislatura de 2018, en que lo hacía el Partido Popular.

Si observamos el Gráfico 5, en los gobiernos autonómicos sí encontramos una diferencia más notable, rondando el porcentaje de mujeres presidentas en los gobiernos autonómicos el 21% en el año 2019.

Gráfico 5: Porcentaje de mujeres presidentas de los gobiernos autonómicos



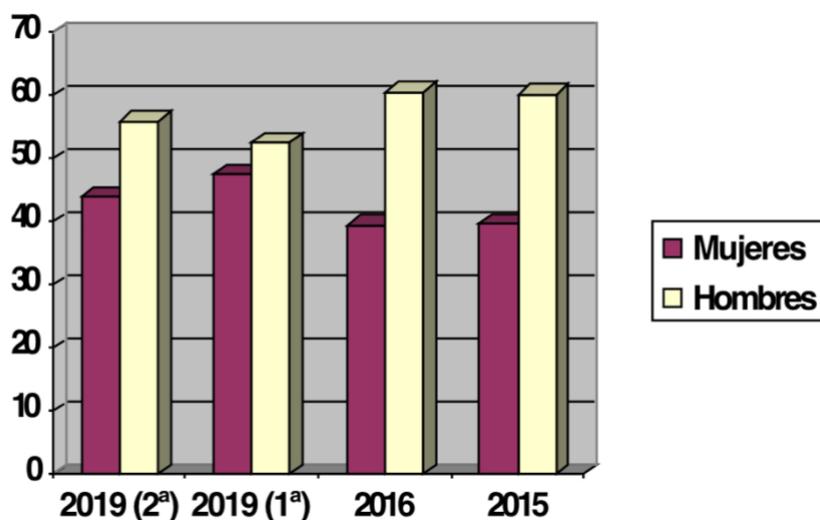
FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del instituto de la mujer [29]

Tabla actualizada a fecha de 20 de septiembre de 2019

3.3 Poder legislativo

En el caso del Congreso de los Diputados sí que existe paridad entre hombres y mujeres en ambas legislaturas del 2019, alcanzándose el 44% y el 47,43% de representación femenina. A las puertas se quedaron en los años 2016 y 2015 con porcentajes del 39,43 y 39,71 % respectivamente. (ver Gráfico 6).

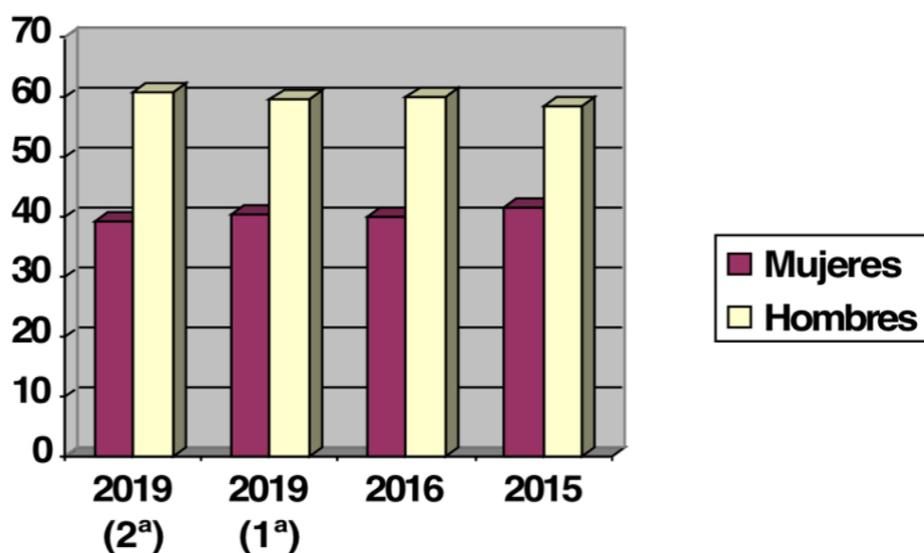
Gráfico 6: Porcentaje de mujeres y hombres en el Congreso de los Diputados



FUENTE: elaboración propia a partir de los datos del instituto de la mujer [30]

Como podemos observar en el Gráfico 7, en el Senado las cifras son paritarias o muy cercanas a la paridad, rondando desde el año 2015 ese umbral mínimo del 40% de representación femenina

Gráfico 7: Porcentaje de mujeres y de hombres en el senado

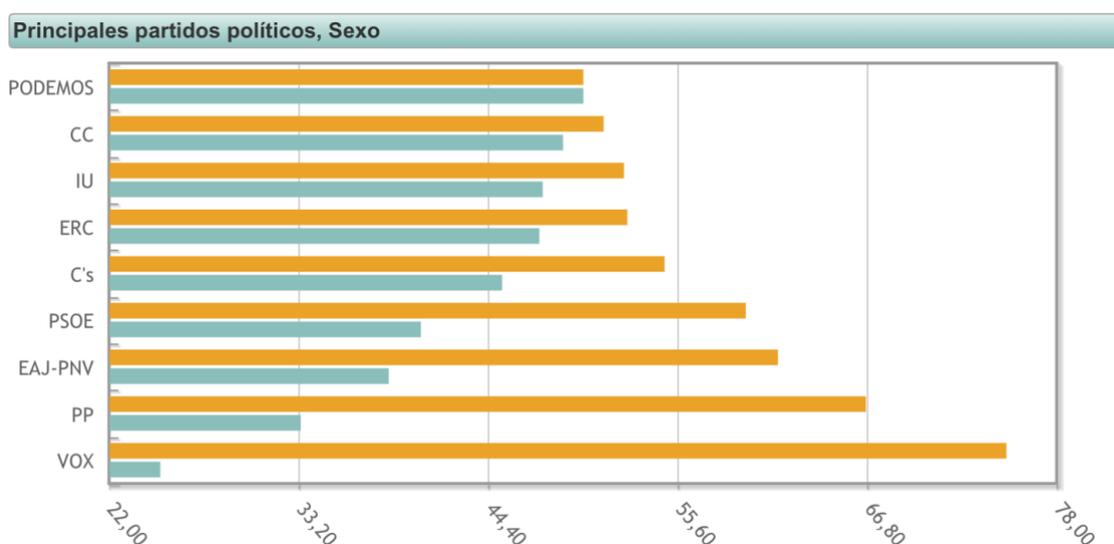


FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del instituto de la mujer [31]

Para finalizar este apartado y según datos del INE en diciembre de 2020, el porcentaje de mujeres en el conjunto de cargos ejecutivos de los partidos políticos que se analizarán a continuación aumentaron en más de ocho puntos respecto del año anterior, situándose en un 47,5%, frente al 39,1% de 2019.

Estudiando cada partido político bajo la ley de igualdad, los partidos paritarios son el PSOE, Podemos, Izquierda Unida, Ciudadanos, Esquerra Republicana de Cataluña y Coalición Canaria. Mientras que PP y Vox no llegarían, con un 33,3% y 25% respectivamente (ver Gráfico 8).

Gráfico 8: Participación en cargos ejecutivos de los principales partidos políticos en 2020



Verde: Hombres, Naranja: Mujeres

Fuente: INE [32]

3.4 Poder Judicial

Históricamente, el poder judicial en España ha estado dominado por los hombres, pero la tendencia ha cambiado en los últimos años y es que, según el estudio demográfico de la Carrera Judicial a fecha 1 de enero de 2021, aportado por el Consejo General del Poder Judicial, las mujeres magistrados y jueces ya

superan a los hombres en la carrera judicial (CGPJ), como se puede observar en la Tabla 9.

Tabla 9: Jueces y magistrados en activo

	Rango de edad						Total	Edad media	Antigüedad Media
	20 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 o más			
Mujer	44	502	1114	925	331	2	2.918	49,6	18,7
Varón	33	261	564	885	624	35	2.402	54,1	22,6
Total	77	763	1678	1810	955	37	5.320	51,6	20,5

FUENTE: Informe sobre la estructura de la carrera judicial 2021, CGPJ [33]

Debemos mencionar que en la carrera judicial, hay puestos que se ocupan por oposición y otros cargos a los que se accede por nombramiento discrecional. Por ejemplo, la composición del Tribunal Supremo es una decisión **discrecional que se ajusta a unos criterios específicos**.

Es curioso ver como aun siendo mayoría, 54,8%, las mujeres tienen una representación menor cuando ascendemos en la importancia jerárquica de los puestos y observamos órganos como el Tribunal Supremo o la Audiencia Nacional, (ver Tabla 10).

Utilizando los datos aportados por el Consejo General del Poder Judicial para los cargos discrecionales a fecha del 24 de marzo del 2021, vemos como en los puestos con mayor enjundia dentro del poder judicial el porcentaje de hombres es siempre más alto que el de las mujeres. Si bien es cierto que tanto en la Audiencia Nacional, en los Tribunales Superiores de Justicia y en las Audiencias Provinciales, los porcentajes rondan muy de cerca la paridad, no se aprecia lo mismo en el Tribunal Supremo, donde las mujeres representan el 21,05% mientras que los hombres copan el 78,95%.

Tabla 10: Porcentaje de mujeres y hombres altos cargos en el poder judicial

TRIBUNAL SUPREMO	Hombres	%	Mujeres	%	Total
- VICEPRESIDENCIA					
- PRESIDENCIAS DE SALA	4	80,00%	1	20,00%	5
- SALA CIVIL	6	85,71%	1	14,29%	7
- SALA PENAL	13	81,25%	3	18,75%	16
- SALA CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO	26	81,25%	6	18,75%	32
- SALA SOCIAL	6	60,00%	4	40,00%	10
- SALA MILITAR	5	83,33%	1	16,67%	6
TOTAL	60	78,95%	16	21,05%	76
AUDIENCIA NACIONAL					
AUDIENCIA NACIONAL	Hombres	%	Mujeres	%	Total
- PRESIDENCIA	1	100,00%			1
- PRESIDENCIA SALA PENAL			1	100,00%	1
- PRESIDENCIA SALA CONT. ADMINISTRATIVO	1	100,00%			1
- PRESIDENCIA SALA SOCIAL	1	100,00%			1
- RESTO MAGISTRADOS Y MAGISTRADAS	40	59,70%	27	40,30%	67
TOTAL	43	60,56%	28	39,44%	71
TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA					
TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA	Hombres	%	Mujeres	%	Total
- PRESIDENCIAS	14	87,50%	2	12,50%	16
- PRESIDENCIAS SALAS CIVIL Y PENAL	15	78,95%	4	21,05%	19
- PRESIDENCIAS SALAS CONT. ADMINISTRATIVO	14	66,67%	7	33,33%	21
- PRESIDENCIAS SALAS SOCIAL	11	52,38%	10	47,62%	21
- RESTO MAGISTRADOS Y MAGISTRADAS	272	62,24%	165	37,76%	437
TOTAL	312	62,65%	186	37,35%	498
AUDIENCIAS PROVINCIALES					
AUDIENCIAS PROVINCIALES	Hombres	%	Mujeres	%	Total
- PRESIDENCIAS	37	80,43%	9	19,57%	46
- RESTO MAGISTRADOS Y MAGISTRADAS	544	59,52%	370	40,48%	914
TOTAL	581	60,52%	379	39,48%	960

FUENTE: CGPJ [34]

Surgen a raíz de estos datos muchas preguntas. ¿A qué se debe esta diferencia?, ¿Se está discriminando a la mujer, impidiéndole formar parte de los órganos más importantes del poder judicial?

Podemos comenzar a encontrar respuestas en el hecho de que la participación de las mujeres en los procesos selectivos para los puestos de nombramiento discrecional es muy baja respecto a los hombres. Las mujeres se presentan en mucha menor medida, como observamos en el Gráfico 9.

Gráfico 9: Solicitudes para puestos de nombramiento discrecional del poder judicial



FUENTE: Plan de igualdad de la carrera judicial, CGPJ [35]

Se necesitaría un estudio sociológico en profundidad para dar explicación a este hecho ya que, como explica el último informe sobre estructura demográfica de la carrera judicial, mencionado con anterioridad:

- En los grupos de edad donde habitualmente se presentan tanto hombres como mujeres para los procesos de selección (41 a 50 años) y de (51 a 60 años) el porcentaje es similar, como se observa en la Tabla 11;
- Las mujeres ya cuentan con una antigüedad media comparable a la de los hombres [33];
- Un gran número de mujeres cuentan con méritos suficientes para acceder a determinadas plazas de nombramiento discrecional.

Tabla 11: Distribución porcentual por sexo

	Rango de edad						Total
	20 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 o más	
Mujer	57,1%	65,8%	66,4%	51,1%	34,7%	5,4%	54,8%
Varón	42,9%	34,2%	33,6%	48,9%	65,3%	94,6%	45,2%

FUENTE: Informe sobre la estructura de la carrera judicial 2021, CGPJ [33]

Tampoco es válida la hipótesis de que el órgano encargado de llevar a cabo los nombramientos discrecionales esté compuesto por una mayoría de hombres que elige solo a hombres. Como muestra el plan de igualdad de la carrera judicial [35] en sus páginas 30 y 31, el porcentaje de hombres y mujeres es similar.

Según el plan de igualdad aprobado por el pleno del CGPJ en su sesión del 30 de enero del 2020, cuando estudiamos la participación de mujeres en cargos gubernativos no sometidos a nombramiento discrecional del CGPJ, sino a designación por elección de los restantes miembros de la Carrera Judicial, encontramos que los resultados obtenidos en las últimas elecciones a Salas de Gobierno son los siguientes: de un total de 135 miembros electos de Sala de Gobierno existentes en la actualidad, 65 son mujeres (48,1% frente a 70 hombres (51,9%),

3.5 Comparación internacional

Atendiendo a la información que nos aporta la ONU para los últimos datos recogidos, en 2020 únicamente en 22 países nos encontramos con jefas de estado o de gobierno y en 119 países nunca ha presidido una mujer.

Si hablamos de cargos ministeriales, el 21% fueron ocupados por mujeres y en torno a 14 países observamos que la representación de las mujeres en los gobiernos ha alcanzado el 50% o más, como muestra la tabla.

España ocupa el primer puesto en la tabla con un 66,7% de representación femenina en los cargos ministeriales, siendo un gobierno no paritario.

Tabla 12: Mujeres con cargos ministeriales

Mujeres con cargos ministeriales

Los países están clasificados con arreglo al porcentaje de mujeres con cargos ministeriales.
Situación resultante de nombramientos al 1° de enero de 2020.

Rango	País	% Mujeres	Mujeres	Total de ministros†
60 a 69,9%				
1	España°	66,7	10	15
2	Finlandia	61,1	11	18
50 to 59,9%				
3	Nicaragua*	58,8	10	17
4	Colombia	57,9	11	19
5	Austria°	57,1	8	14
6	Perú	55,0	11	20
7	Suecia	54,5	12	22
8	Rwanda	53,6	15	28
9	Albania	53,3	8	15
10	Francia	52,9	9	17
11	Andorra	50,0	6	12
"	Canadá	50,0	18	36
"	Costa Rica*	50,0	12	24
"	Guinea-Bissau	50,0	8	16
40 a 49,9%				
15	Sudáfrica*	48,3	14	29
16	Etiopía	47,6	10	21
17	El Salvador*	47,1	8	17
18	Georgia	45,5	5	11
"	Seychelles	45,5	5	11
20	Países Bajos	44,4	8	18
21	Mozambique°	42,9	9	21
"	Noruega	42,9	9	21
"	Suiza	42,9	3	7
24	Portugal	42,1	8	19
25	Granada*	41,7	5	12
26	Alemania	40,0	6	15
"	Angola	40,0	12	30
"	Guyana	40,0	8	20
"	Islandia	40,0	4	10
"	Liechtenstein	40,0	2	5
35 a 39,9%				
31	Ecuador	37,9	11	29
32	Bulgaria	36,8	7	19
33	Ucrania	35,3	6	17
34	México	35,0	7	20

Fuente: ONU mujeres [25]

4. ESFERA EMPRESARIAL

En esta sección analizaremos los datos extraídos de un estudio publicado en febrero del 2020 por la empresa INFORMA D&B ⁵[36]. Trataremos la evolución de las mujeres en las empresas del IBEX 35, hablaremos también de la situación general de las mujeres autónomas, las cuales son mayoría en los sectores considerados tradicionalmente femeninos, y terminaremos comentando la situación en Europa.

4.1 Presencia de mujeres en Sociedades Mercantiles

A inicios del 2020, el 25% de los miembros de los Consejos de Administración del total de sociedades activas son mujeres.

Cuando analizamos los cargos con más poder (presidente y director general) la proporción de mujeres es del 17,86 % y el 13,75 %.

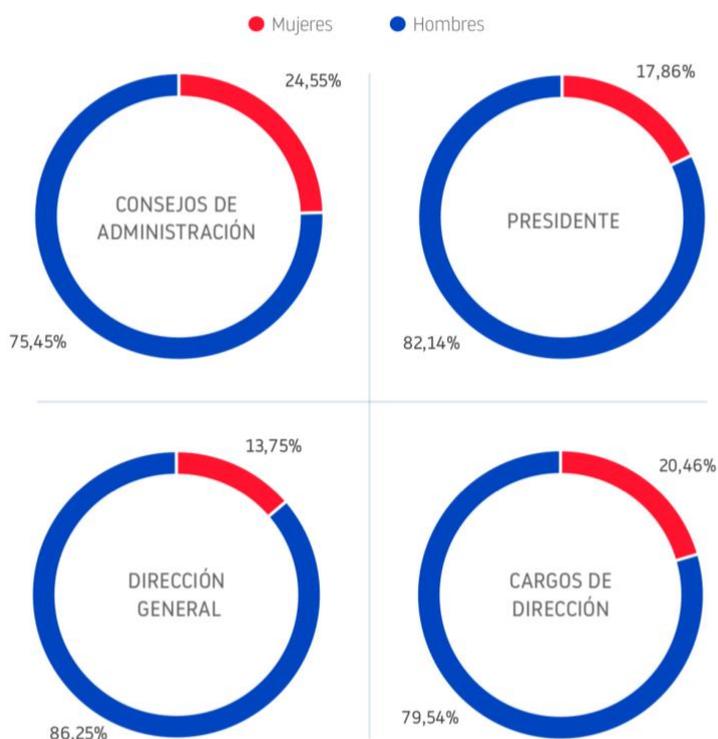
Por último, de todos los cargos directivos estudiados, el 20,46 % corresponde a mujeres, como podemos ver en el Gráfico 10.

4.2 Presencia de mujeres en el IBEX35

Observamos cómo el porcentaje de participación de las mujeres en los consejos de administración no alcanza el objetivo del 40 %, pero sigue mejorando, con una tendencia siempre al alza y se sitúa, según los últimos datos de la EPDATA actualizados a 4 de mayo de 2021, en 27,67 %, 2,93 puntos por encima respecto al año anterior, como podemos ver en el Gráfico 11.

⁵ Informa D&B (filial de CESCE) es la compañía líder en el suministro de Información Comercial, Financiera, Sectorial y de Marketing Desde sus comienzos en 1992, la base de datos de INFORMA se ha alimentado de múltiples fuentes de información, públicas y privadas, como el BORME (Boletín Oficial del Registro Mercantil), Depósitos de cuentas oficiales, BOE (Boletín Oficial del Estado), BOP (Boletines Oficiales Provinciales y de CC. AA.), prensa nacional y regional, investigaciones ad hoc y publicaciones diversas.

Gráfico 10: Participación de las mujeres en la empresa según el cargo



Fuente: Estudio INFORMA D&B [36]

Y por fin, analizaremos la proporción de mujeres emprendedoras. Estas representan el 35,40 % de los autónomos en España. Sin embargo, existen diferencias notables según la localización y los sectores de actividad: las mayores tasas de mujeres autónomas se encuentran en Asturias y Galicia, y los sectores con mayor representación son Otros Servicios, Sanidad y Educación.

Gráfico 11: Evolución del porcentaje de mujeres presentes en los consejos de administración del Ibex 35

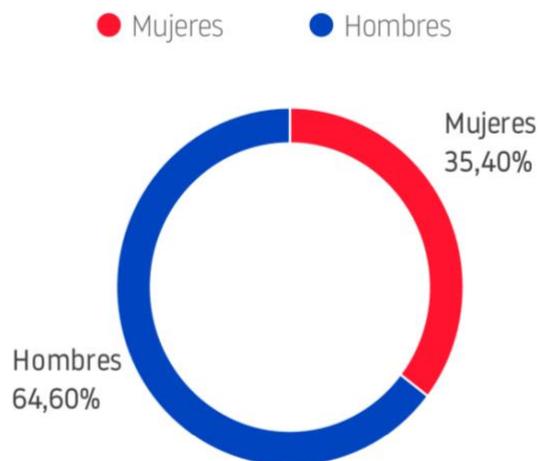


Fuente: Instituto de la mujer, EPDATA [37]

4.3 La mujer como empresario individual

En España, el 35,4% de los 1,6 millones de autónomos censados en la base de datos de INFORMA D&B son mujeres, mientras que el 64,6% son hombres, como aparece en el Gráfico 12.

Gráfico 12: porcentaje de mujeres y hombres empresarios



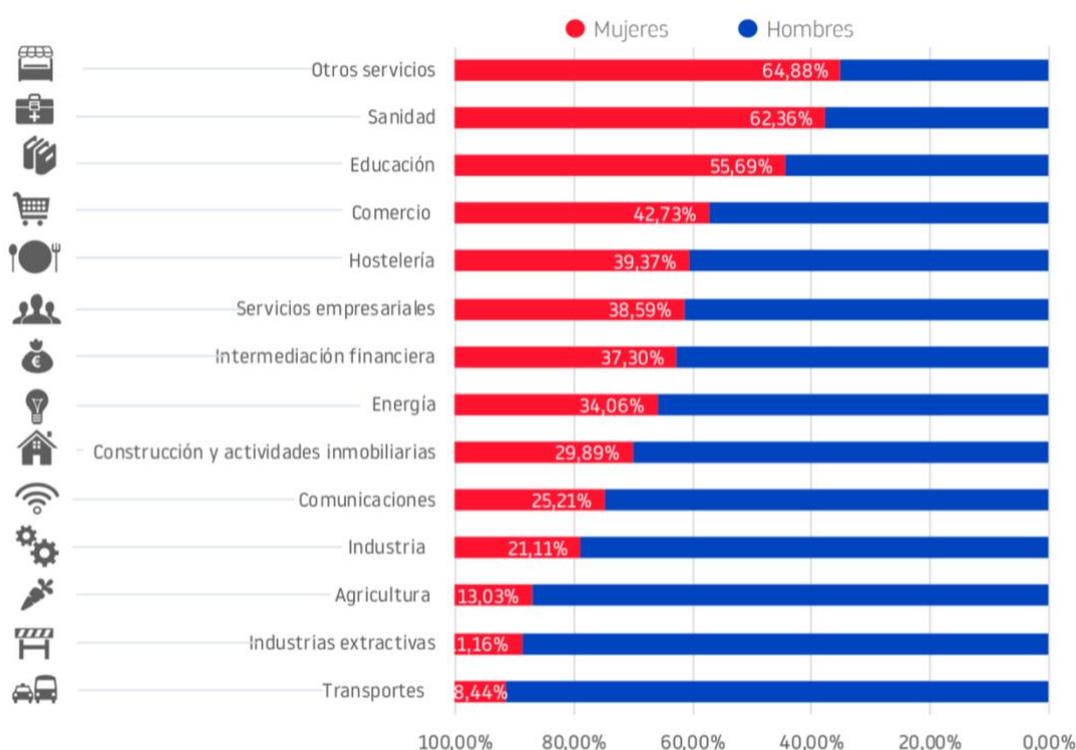
Fuente: Estudio INFORMA D&B [36]

Hay que mencionar la existencia de diferencias importantes según la localización geográfica, que pueden llegar hasta 16,17 puntos. La comunidad con la mayor tasa de mujeres autónomas es Asturias, con casi el 40 % del total. En el lado opuesto encontramos a Melilla, que cuenta con el 23,72 % de mujeres. Castilla y León cuenta con un 33,63% de mujeres autónomas, por debajo de la media nacional

Si discriminamos por sectores las variaciones entre hombres y mujeres son considerables. Por ejemplo, solo hay un 8,44 % de mujeres autónomas en el sector del Transporte, mientras que esta proporción sube a casi el 65 % en Otros Servicios.

El mayor porcentaje de mujeres lo encontramos en sectores tradicionalmente “femeninos” como la sanidad y la educación, mientras que los hombres dominan en la industria, en la empresa y en el sector financiero, entre otros, como se observa a continuación en el Gráfico 13.

Gráfico 13: porcentaje de mujeres autónomas por sector



Fuente: Estudio INFORMA D&B [36]

4.4 Comparación internacional

Solo 11 países europeos cuentan con un 30% de mujeres en grandes empresas cotizadas.

La Comisión Europea decidió adoptar en 2010 la “Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015”⁶, entre cuyos campos prioritarios se propugnó:

- La igualdad en la toma de decisiones;
- Avance hacia el objetivo de que cada sexo esté representado al menos por el 40 % de los miembros de comités y grupos de expertos establecidos por la Comisión;
- Avance hacia el objetivo del 25 % de mujeres en las posiciones con mayor responsabilidad decisoria en la investigación;

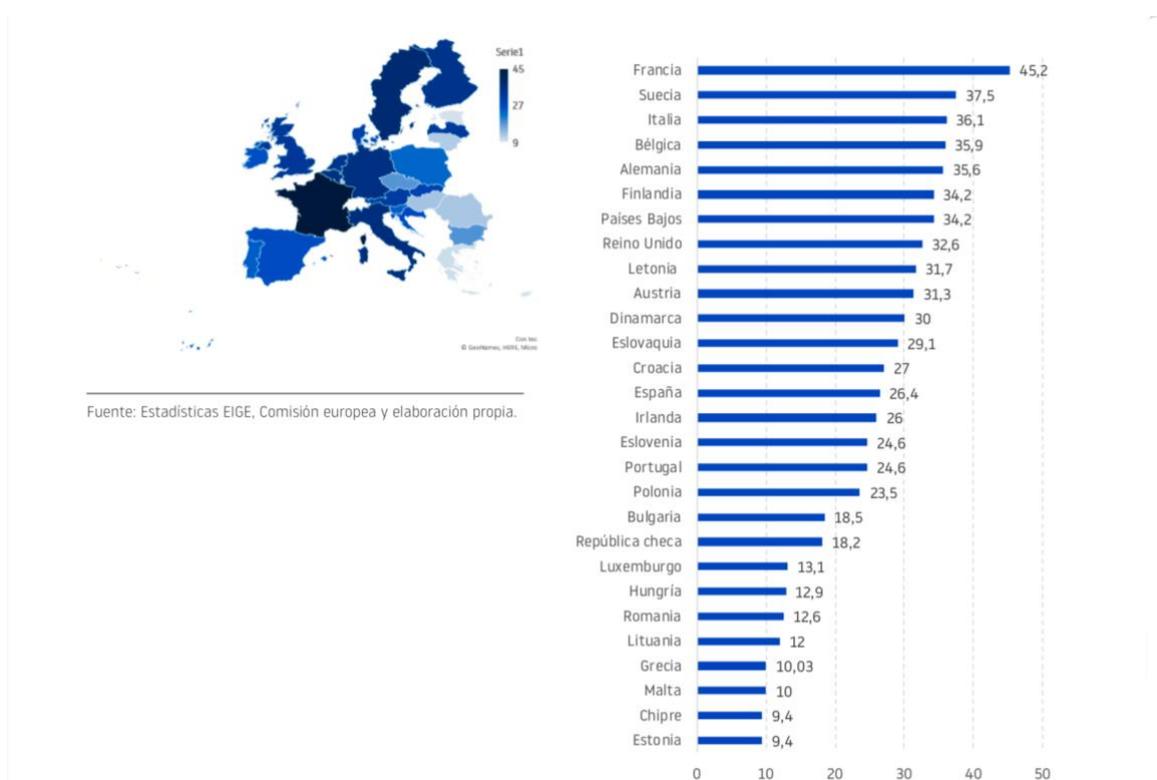
⁶ <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:ES:PDF>

- Iniciativas en pro de la igualdad salarial en el trabajo.

Sin embargo, la falta de acuerdo entre los países bloquea su implementación desde 2013, por lo que la situación en los diferentes países europeos es muy diferente: 10 países no adoptaron regulaciones, con o sin cuotas, y en 2019 solo 11 contaban con más de un 30% de mujeres en grandes empresas que cotizan: Francia, Suecia, Italia, Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Letonia, Países Bajos y Reino Unido. España ocupa el puesto 14º con un 26,4%.

Respecto a las medidas legales implementadas en cada país, aquellos en los que ha avanzado más la proporción de mujeres son, en general, los que han incluido cuotas obligatorias (como Alemania 9,5%, Austria 11,3%, Bélgica 9,9%, Francia 9,6% y Portugal 11,1%) con las excepciones de Eslovaquia 16,4% e Irlanda 10,7%, como pone de manifiesto el Gráfico 14.

Gráfico 14: Tasa de mujeres en empresa cotizadas en Europa



Fuente: Estudio INFORMA D&B [36]

Presencia de mujeres (presidentes, miembros del consejo de administración y representantes de los empleados) en grandes empresas y que cotizan.

5. CONCLUSIONES

A continuación, iremos analizando los apartados vistos con anterioridad y extraeremos las conclusiones pertinentes.

Techo de cristal:

Si tenemos en cuenta que las mujeres se presentan en menor medida a los procesos de selección, que el número medio de horas semanales trabajadas es menor que el de los hombres, que superan ampliamente el porcentaje de contratos a tiempo parcial con respecto a ellos, ciertos estereotipos que se valoran en mayor medida y que acompañan al hombre, como la ambición, agresividad, competitividad y el mayor desempeño de las mujeres en las tareas del hogar y cuidados, debemos entender que existen diferentes factores que explican la desigual representación en los altos puestos de las empresas entre hombres y mujeres.

Brecha salarial:

Por lo tanto, si tenemos en cuenta que, las mujeres son mayoría por elección propia en carreras peor remuneradas, trabajan menos horas y lo hacen en puestos de menor riesgo, podemos comenzar a entrever que la brecha salarial existe como la diferencia entre el salario medio que perciben los hombres y el que perciben las mujeres y que esto se debe a una serie de motivos que poco tienen que ver con la discriminación o una falta de igualdad por género.

Cuotas de género:

Es importante acabar con las prácticas discriminatorias, pero es aún más importante que al hacerlo se trabaje con unos principios sólidos. Se tiende a negar las diferencias innatas entre hombres y mujeres que luego afectan a las decisiones que tomamos. La diversidad es importante, y para una entidad tanto la mirada femenina como masculina serán fundamentales, pero una diversidad natural y no impuesta desde fuera y siempre primando un contexto de libertad y competencia. La disputa es, una sociedad más equitativa o una sociedad más libre e igualitaria.

Poder judicial:

Las mujeres son mayoría en la carrera judicial pero aun así no están igualmente representadas en los altos cargos, cargos a los que se accede de forma discrecional. Hemos puesto de manifiesto que son las propias mujeres, por motivos que deben estudiarse en profundidad, las que no se presentan tanto como sus compañeros varones, por lo que están en menor medida representadas, mientras que en los cargos no discrecionales sí que hay paridad.

Esfera Política:

Si hablamos de las listas cremallera a pregunta que cada cual debe hacerse y que conlleva reflexión es, ¿hasta qué punto estamos dispuestos a reducir ciertas libertades en pro de la búsqueda de la máxima paridad?, ¿que pesa más, la libertad o el anhelo de una absoluta paridad?

Sin lugar a duda la Ley de Igualdad ha tenido un gran impacto en la política española, como hemos visto a lo largo del trabajo. Tanto en el Congreso, como en el Senado, y en el Gobierno, la paridad es evidente.

Esfera empresarial:

Aunque la tendencia es alcista, la representación de la mujer en las altas esferas empresariales es manifiestamente menor que la de los hombres. Hemos visto también que representan el 35,4% de autónomos y que tienden a estar sobrerrepresentadas en sectores como sanidad educación etc.

Como conclusión final, es evidente que la paridad e igualdad de género es un tema controvertido, polémico y extremadamente difícil de abordar debido a todas las aristas que tiene, pero España es un país con plenas garantías y libertades seas hombre o mujer. Evidentemente, se pueden mejorar ciertos aspectos, como la conciliación entre vida laboral y vida familiar, pero lo que podemos descartar es una discriminación estructural a la mujer por el hecho de serlo.

6.ANEXOS

Anexo 1: MARCO LEGAL PARA EVITAR LA DISCRIMINACION SALARIAL

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

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

1.” El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.”[16]

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Artículo 8. Infracciones graves

Determinar una infracción muy grave “Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo” [17]

Artículo 40. Cuantía de las sanciones.

“Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros”.

Anexo 2: LEGISLACIÓN SOBRE IGUALDAD EN ESPAÑA

La igualdad entre hombres y mujeres en España queda amparada por diferentes normas, entre ellas mencionaremos las más trascendentes para hablar del tema que ocupa este trabajo

- **Artículo 14** de la Constitución Española

“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.”

- **Artículo 9.2** Constitución española

“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.”[38]

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Aprobada el 18 de diciembre por la Asamblea general de las Naciones Unidas. El objetivo fue reafirmar la fe en los derechos humanos en su dignidad y valor y en la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Destacamos los artículos 7 y 11 sobre la vida política y pública y empleo como los más importantes en relación a este trabajo [39].

- **Ley orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres**

El objetivo de esta ley es garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres eliminando la discriminación a la mujer en cualquier situación y en cualquier ámbito (económico, político, civil, cultural, social, laboral...)

Con este motivo se regulan derechos y deberes de personas físicas y jurídicas y se prevén medidas para eliminar tanto en el ámbito privado como en el ámbito público toda aquella discriminación por razón de sexo.

En la esfera empresarial se impone que “Las empresas de más de 250 personas en plantilla deben aplicar planes de igualdad con el alcance y contenido

establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.” (Art 45.2), además de programas de mejora de la empleabilidad de la mujer (Art.42) promoción de la igualdad en la negociación colectiva (Art.43), derechos de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral (Art.44), medidas para prevenir el acoso sexual por razón de sexo en el trabajo (Art.48) etc [40]

- **Real decreto ley 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**

Ahora la norma impone que las empresas de 50 o más trabajadores deben tener un Plan de Igualdad (antes la exigencia era para empresas de más de 250 trabajadores), su contenido está regulado en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por otro lado, las empresas deberán justificar que no hay discriminación cuando se genere una diferencia en la retribución percibida entre sexos de más del 25% [38]

- **RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. [42]**

- **RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**

Esta norma obliga al mismo pago a la hora de desempeñar un trabajo de igual valor, entendiendo igual valor cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. También la elaboración de una auditoría salarial, se hizo efectivo el pasado 14 de abril del 2021 [43]

BIBLIOGRAFÍA

- [1] Techo de cristal <https://www.muynegociosyeconomia.es/trabajo/articulo/que-es-el-denominado-techo-de-cristal-para-las-mujeres-281615191973> [consulta: 13/02/2021]
- [2] Techo de cristal de Morrison, A y Van Velsor, E. https://www.concilia2.es/techo_de_cristal/ [consulta: 13/02/2021]
- [3] Precipicio de cristal y metáfora del laberinto http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/133445/TFG_Monfort+Carrasco_Raquel.pdf?sequence=1 [consulta: 13/02/2021]
- [4] Martínez Ayuso, V. "Causas del techo de cristal, un estudio aplicado a las empresas del ibex 35", 2015.
- [5] Porcentaje hombres y mujeres en los procesos de selección <https://serhombrenoesdelito.org/wp-content/uploads/2020/03/2013-03-04-NP-estudio-mujeres-Directivas-Techo-de-cristal.pdf> [consulta: 13/02/2021]
- [6] Porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo según periodo, INE <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10896> [consulta: 16/05/2021]
- [7] Browne, K. R. An evolutionary account of women's workplace status. *Managerial and decision Economics*, 19(7-8), 427-440, 1998.
- [8] Niederle, M., & Vesterlund, L. Do women shy away from competition? Do men compete too much?. *The quarterly journal of economics*, 122(3), 1067-1101, 2007.
- [9] Deaner, R. O., Balish, S. M., & Lombardo, M. P. Sex differences in sports interest and motivation: An evolutionary perspective. *Evolutionary Behavioral Sciences*, 10(2), 73, 2006.
- [10] Ferrer, R. Gender gaps in performances https://www.upf.edu/es/web/econ/2017-news-/asset_publisher/mWq2MUUoIPv0/content/id/8588906/maximized#.YO1li4HaMgo [consulta: 15/02/2021]
- [11] Horas invertidas por mujeres y hombres en el hogar https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=%2Ft00%2Fmujeres_hombres%2Ftablas_1%2FI0%2F&file=ctf03002.px#!tabs-tabla [consulta: 15/02/2021]
- [12] Hymowitz, K. "The Gender Paradox of the Nordic Welfare State", *Institute for Family Studies*, 2018.

- [13] Proceso de toma de decisiones en relación con las tareas domésticas, barómetro del CIS http://datos.cis.es/pdf/Es3175sd_A.pdf [consulta: 18/04/2021]
- [14] Brecha salarial https://es.m.wikipedia.org/wiki/Diferencia_salarial_de_g%C3%A9nero [consulta: 1/07/2021]
- [15] Brecha salarial https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Wages_and_labour_costs/es&oldid=494293 [consulta: 11/05/2021]
- [16] Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre, Artículo 28 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> [consulta: 11/05/2021]
- [17] Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, Artículo 8 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060> [consulta: 11/05/2021]
- [18] Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, Artículo 40 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060> [consulta: 13/02/2021]
- [19] Infracciones por discriminación por razón de sexo en el año 2018 https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/MEMORIA_2018.pdf [consulta: 19/03/2021]
- [20] Porcentaje de mujeres y hombres en la universidad por ámbito de estudio <https://feminismo.maldita.es/articulos/las-mujeres-siguen-a-la-cola-en-las-carreras-tecnologicas-desde-el-2015-solo-uno-de-cada-cuatro-matriculados-en-estas-disciplinas-son-mujeres/> [consulta: 19/03/2021]
- [21] Salarios medio por rama de actividad https://www.ine.es/prensa/epa_2018_d.pdf [consulta: 13/02/2021]
- [22] Porcentaje de accidentes mortales en la jornada laboral entre hombres y mujeres https://www.ugt.es/sites/default/files/anexo_slma011-20_informes_at_2019.pdf [consulta: 29/06/2021]
- [23] Cuotas de género https://es.m.wikipedia.org/wiki/Ley_de_cuotas [consulta: 28/06/2021]
- [24] Cuotas de género en España <http://mapapoderfemenino.com/economia/cuotas.html> [consulta: 28/06/2021]

- [25] ONU mujeres <https://www.ipu.org/es/file/2688/download> [consulta: 17/02/2021]
- [26] Ramírez González, V. “*Sistema electoral para el Congreso de los Diputados*” Anexo VII, pp. 145-156.
- [27] Documento de feminismo de Unidas podemos <https://files.podemos.info/ET71FDyZ3R.pdf> [consulta: 27/06/2021]
- [28] Instituto de la mujer https://www.inmujer.es/estadisticasweb/8_PoderyTomadeDecisiones/8_2_PoderEjecutivo/w747.xls [consulta: 20/04/2021]
- [29] Instituto de la mujer https://www.inmujeres.gob.es/estadisticasweb/8_PoderyTomadeDecisiones/8_2_PoderEjecutivo/w95.xls [consulta: 20/04/2021]
- [30] Instituto de la mujer https://www.inmujeres.gob.es/estadisticasweb/8_PoderyTomadeDecisiones/8_1_PoderLegislativo/w91.xls [consulta: 21/04/2021]
- [31] Instituto de la mujer https://www.inmujeres.gob.es/estadisticasweb/8_PoderyTomadeDecisiones/8_1_PoderLegislativo/w92.xls [consulta: 20/04/2021]
- [32] Participación en cargos ejecutivos de los principales partidos políticos en 2020, https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t00/mujeres_hombres/tablas_2/10/&file=P1G1.px#!tabs-grafico [consulta: 14/04/2021]
- [33] Informe sobre la estructura de la carrera judicial 2021, CGPJ <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estudios-e-Informes/Estructura-demografica-de-la-Carrera-Judicial/> [consulta: 13/05/2021]
- [34] Porcentaje de mujeres y hombres altos cargos en el poder judicial <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad-de-Genero/Guias--estadisticas--estudios-e-informes/Estadisticas/Cargos-discrecionales-en-la-Carrera-Judicial-desagregados-por-genero--Marzo-2021> [consulta: 13/05/2021]
- [35] Solicitudes para puestos de nombramiento discrecional del poder judicial <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad-de-Genero/La-igualdad-de-genero-en-la-carrera-judicial/> [consulta: 15/05/2021]

- [36] Estudio INFORMA D&B
https://cdn.informa.es/sites/5c1a2fd74c7cb3612da076ea/content_entry5c5021510fa1c000c25b51f0/5e60dd402c76cd00b1dd529d/files/Mujeres_empresa2020_v1.pdf?1583406400 [consulta: 17/05/2021]
- [37] Instituto de la mujer, EPDATA <https://www.epdata.es/datos/mujeres-datos-graficos/254>[consulta: 10/02/2021]
- [38] Constitución española <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>[consulta: 10/02/2021]
- [39] Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
<https://www.inmujer.gob.es/elInstituto/normativa/normativa/docs/convencion.pdf>
[consulta: 05/06/2021]
- [40] Ley orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
[consulta: 05/07/2021]
- [41] Real decreto ley 6/2019 del 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 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244> [consulta: 05/07/2021]
- [42] RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214> [consulta: 05/07/2021]
- [43] RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215> [consulta: 05/07/2021]

