



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

El techo de cristal en España. Análisis histórico y
comparación actual con Lituania.

*The glass ceiling. Historical analysis and current
comparison with Lithuania.*

Autora

Eva Pobo Alegre

Director

Agustín Sancho Sora

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2018

Contenido

1.JUSTIFICACIÓN, METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA	5
1.1 JUSTIFICACIÓN.....	5
1.2 METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA.....	5
2.INTRODUCCIÓN HISTÓRICA.....	6
3.EL TECHO DE CRISTAL.....	14
3.1 PORQUE EXISTE EL TECHO DE CRISTAL.....	19
4.LEGISLACIÓN.....	24
5.MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.....	27
5.1 LA CONCILIACIÓN EN LAS EMPRESAS	29
6.COMPARATIVA ESPAÑA Y LITUANIA	31
7.CONCLUSIONES	38
8.BIBLIOGRAFÍA	40
9.WEBGRAFÍA	42
10.LEGISLACIÓN.....	46

ÍNDICE DE TABLAS E ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 1. Evolución en España de la población activa, de la población ocupada y de la tasa de paro desde 1976 hasta 2007. (Fuente: CEBRIÁN LÓPEZ, I., & MORENO RAYMUNDO, G. (2008). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos, Pág. 123)	14
ILUSTRACIÓN 2. Gráfica comparativa entre hombres y mujeres directivos y gerentes (Fuente INE)	15
ILUSTRACIÓN 3. Número medio de horas semanales dedicado a las tareas domésticas y cuidado de personas dependientes (Según estudio del Institut Catlá de les Dones, 2011)	16
ILUSTRACIÓN 4. Tabla comparativa entre distintos sexos	18
TABLA 1. Equidad versus eficiencia según modelos. Fuente: André Sapir 2006.....	31
TABLA 2. Duración media diaria dedicada a la actividad por hombres y mujeres. Fuente INE	31
ILUSTRACIÓN 6. Gráfico de porcentaje de mujeres en personal docente e investigación relacionado al más alto nivel de carrera académica. Fuente Eurostat.....	32
ILUSTRACIÓN 7. En 2017, las investigaciones que realizó la Oficina del Defensor del Pueblo para la Igualdad de Distribución de las personas que presentaron quejas en 2017 (Fuente http://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2018/05/d1_annual-report_2017_ge).....	33
ILUSTRACIÓN 8. Graduados por nivel de educación, orientación de programa, sexo y campo de educación (Fuente Eurostat).....	35
ILUSTRACIÓN 9. Tabla de empleo y actividad por sexo en España y Lituania (Fuente Eurostat)	36
ILUSTRACIÓN 10. Tabla de brecha salarial de género en forma no ajusta (Fuente Eurostat)	37
ILUSTRACIÓN 11. Relación de número de hombres y mujeres presidentes en las empresas cotizadas más grandes. (Fuente https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs)	37

RESUMEN

Este trabajo trata sobre la evolución de la mujer en el mercado laboral y las desigualdades que han sufrido por ser mujeres, centrándonos en explicar las barreras que les impide a acceder a puestos de alta dirección. El objetivo de este estudio es analizar el techo de cristal en España, desde una perspectiva histórica. Asimismo, realizamos una comparación actual con Lituania, para conocer la posición y el papel que ocupa la mujer directiva en la actualidad en ambos países y tratando también las medidas conciliadoras y legislativas para intentar paliar este fenómeno.

ABSTRACT

This paper deals with the evolution of women in the labour market and the inequalities they have suffered as women, focusing on explaining the barriers that prevent them from accessing top management positions. The aim of this study is to analyse the glass ceiling in Spain, from a historical perspective. Likewise, we made a current comparison with Lithuania, in order to know the position and the role that the directive woman occupies at present in both countries and treating the conciliatory and legislative measures to try to alleviate this phenomenon.

1. JUSTIFICACIÓN, METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA

1.1 JUSTIFICACIÓN

En este trabajo de fin grado (en adelante TFG) se va a explicar el fenómeno conocido como el techo de cristal, realizando una comparativa entre España (país en el que he nacido y vivido siempre) y Lituania (país en el que cursé el Erasmus). También voy a tratar la evolución de la mujer en el trabajo desde la época de la Ilustración hasta la actualidad.

Como alumna de la asignatura Historia Social y de las relaciones laborales, decidí realizar mi trabajo en el campo de la historia, para poder explicar de una manera más clara la evolución que ha tenido la mujer en la historia y su evolución en el mercado laboral.

El motivo por el que decidí realizar este trabajo no es otro que poder conocer de manera más clara las discriminaciones que la mujer ha sufrido por el simple hecho de nacer mujer y el rol que le era asignado o se consideraba que tenía. Otro punto para destacar serían las diferencias que existen desde la Ilustración hasta la actualidad en lo que a los roles o funciones de las mujeres se refiere y justificar con datos objetivos, que tanto hombres como mujeres son igualmente válidos para desempeñar puestos de alta autoridad. Conoceremos también la posición y el papel que ocupa la mujer directiva en la actualidad en ambos países, así como la evolución de la legislación y las medidas conciliadoras que los Estados están implantando para intentar solventar esta situación.

Además, me pareció interesante el poder realizar una comparativa entre dos países en los que he vivido y poder identificar las diferencias que existen entre ellos en las distintas materias.

1.2 METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA

La metodología que se va a usar para realizar este TFG será a través de libros, investigaciones, artículos, legislación tanto española como lituana, diferentes páginas webs, encuestas, noticias, OIT, Instituto de la mujer, INE, Eurostat y blogs.

Nos centramos en explicar la evolución del papel de la mujer en la historia de España, explicando el fenómeno del “techo de cristal” en ambos países, así como realizando una comparación entre ellos y las posibles medidas conciliadoras correspondientes.

Para ello hemos estructurado el trabajo de la siguiente manera: una introducción histórica en la que reflejamos la evolución de la mujer en el mercado laboral en las diferentes épocas, después realizaremos un análisis del techo de cristal que es la barrera invisible que impide a las mujeres acceder a puestos de alta dirección pasando a comparar España con un país báltico, Lituania donde hay un porcentaje menor de personas (tanto hombres como mujeres) con estudios superiores y por último unas breves conclusiones.

2. INTRODUCCIÓN HISTÓRICA

"Hombre, ¿eres capaz de ser justo? Una mujer te hace esta pregunta; por lo menos no le privarás ese derecho. Dime, ¿qué te da imperio soberano para oprimir a mi sexo? ¿Tu fuerza? ¿Tus talentos?"
Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana.
Olympe de Gouges (1791).

Con este fragmento de la *Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana* de Olympe de Gourges podemos ver reflejada la situación en la que se encontraba la mujer y el rol que la sociedad y los estereotipos le habían impuesto. Dándole menos poder que al hombre y menos privilegios en todos los ámbitos de su vida por estas razones aparecen figuras y movimientos reivindicativos para poder paliar esta situación.

La Ilustración (s.XVIII), el “Siglo de las Luces”, es el movimiento de renovación intelectual, cultural, ideológica y política que surgió en Europa, como resultado del progreso y difusión de las Nuevas Ideas y de los nuevos conocimientos científicos¹. En este siglo se pretende romper con lo anterior para poder entender la sociedad de la mejor manera posible.

La aparición de estas Nuevas Ideas surge con los filósofos de la época donde declaraban las mismas en los diferentes ámbitos:

- En el orden Político donde quieren la abolición del Régimen Absolutista y el establecimiento de soberanía popular y el reconocimiento de la libertad individual
- En el orden Social establecimiento de justicia para todas las clases y el reconocimiento de la igualdad entre todos los hombres
- En el orden Económico, libertad de comercio e industria con el pago de impuestos por todos los ciudadanos.

Con estas ideas se abre una etapa de posibilidad, donde se establecen las bases de la sociedad liberal del siglo XIX, aunque el concepto de naturaleza humana no era universal ya que respondían únicamente al sujeto varón. Por lo que se considera un modelo dual de sociedad: un modelo de libertad para los varones y de subordinación para las mujeres donde solo tienen un “papel” importante en el espacio privado.

La “Encyclopedia” (editada entre los años 1751 y 1772) en Francia es un diccionario razonado de las ciencias, las artes y los oficios, donde quieren divulgar el conocimiento y el saber a través de la razón.

El subdirector de la “Encyclopedia” D’Alembert debatió con Rousseau sobre si los derechos expuestos en la “Encyclopedia” debían extenderse o no sobre las mujeres. El subdirector era partidario de ello mientras que Rousseau se oponía a ello, finalmente fueron las ideas de este las que predominaron.

Rousseau consideraba que las diferencias que existían entre los hombres eran consecuencia del hábito y de la manera que los hombres se adaptaban a la sociedad, creyendo también que todas las mujeres independientemente de su situación social deben ser excluidas del ámbito de la ciudadanía y libertad.

¹ <https://mihistoriauniversal.com/edad-contemporanea/ilustracion/>

Este filósofo francés, consideraba que el hombre y la mujer eran iguales biológicamente, pero que el sexo era lo que marcaba la diferencia entre ellos. En la Ilustración consideraban que existían dos zonas de actuación diferenciadas, hablamos de la esfera pública y la privada. Rousseau consideraba que era el hombre el que debía estar en la esfera pública, donde podría formarse en la educación para poder realizar las tareas relacionadas con dicho ámbito. Por el contrario, la mujer debía permanecer en la esfera privada, lugar en el que debía hacerse cargo de las tareas domésticas, dedicarse al bienestar familiar y a la economía doméstica, considerando así que el ideal de los sexos venía a responder a la “ley natural”.

En la obra *Emilio* (Rousseau, 1762/ Trad 1986, pág. 412): *Uno debe ser el activo y fuerte, el otro pasivo y débil: es preciso necesariamente que el uno quiera y pueda; basta que el otro se resista algo. Establecido este principio, se sigue que la mujer está hecha especialmente para complacer al hombre. (...) Si la mujer está hecha para complacer y para ser subyugada, debe hacerse agradable al hombre en lugar de provocarlo (...).*

Consideraba que las mujeres no podían tener su vida propia ya que vivían en función de las necesidades del hombre, debiendo “complacerles, serles útiles, hacerse amar y honrar de ellos, educarlos de jóvenes, cuidarlos de mayores, aconsejarles, consolarles, hacerles la vida agradable y dulce: he aquí los deberes de las mujeres en todos los tiempos y lo que se les debe enseñar desde su infancia.” (Rousseau, 1762/ Trad 1986).

Podemos observar que Kant es partidario de las ideas de Rousseau, considerando a las mujeres inferiores que los hombres:

“Ahora bien: aquel que tiene derecho al voto en esta legislación se llama ciudadano, esto es ciudadano del estado, no ciudadano de la ciudad. La única cualidad exigida para ello, aparte de la cualidad natural (no ser niño ni mujer), es ésta: que sea su propio señor y, por tanto, que tenga alguna propiedad (incluyendo en este concepto toda habilidad, oficio, arte o ciencia) que le mantenga” (Kant, 1793/trad. 1986, pág. 34)

Durante la revolución francesa, basada en los principios de Libertad, Igualdad y Fraternidad, se empieza a considerar que estos también debían aplicarse a las mujeres.

En este siglo ya aparecieron mujeres y figuras que hablaban de la igualdad, aunque no existían acciones que acompañasen a estos pensamientos. Podemos hablar del libro *Sobre la igualdad de los dos sexos* de (De la Barre, 1673/ trad 2007) Poulain de Barre (1673) donde se declaraba que el intelecto no tiene relación con el sexo. Esta obra inspira a mujeres de la alta sociedad a llevar a cabo un movimiento conocido como “Las Preciosas” con el que querían que las mujeres participaran en los distintos ámbitos de la vida intelectual y cultural.

En esta época (s.XVIII) se abre una etapa de posibilidades y oportunidades ya que se empezaron a desarrollar los principios sobre los derechos universales del hombre. Apareciendo también mujeres representativas como la francesa Olympe de Gouges quien escribió varias obras donde defendía la igualdad entre hombres y mujeres tanto en la vida pública como en la vida privada, la igualdad con el hombre para tener derecho al voto, acceder a puesto de empleo público, para tratar y acceder a temas políticos y para el control de propiedades, para poder acceder al ejército. Sin olvidar que también hablaba de la igualdad en la educación y en los ámbitos tanto familiar como eclesiástico.

Podemos destacar su obra *Declaración de los Derechos de la Mujeres y de la Ciudadana* (1791) donde hace una parodia de la *Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano* (1789), texto imprescindible de

la Revolución Francesa. En su obra propone la emancipación femenina para tener los mismos derechos o la equivalencia jurídica y legal de las mujeres frente a los hombres.

También podemos destacar la evolución de los derechos humanos del siglo XVI siendo desarrollado por pensadores sociales del siglo XVII y los ilustrados del XVIII en textos normativos como: la *Declaración de Derechos de Virginia* (contexto de la Independencia de Estados Unidos 1776), y la *Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano* (con relación a la revolución francesa 1789). Aunque cabe señalar que ninguno que en ninguno de estos documentos se opina sobre las mujeres.

Olympe de Gouges fue guillotinada en 1793 por defender los derechos de las mujeres. En este punto cabe destacar a Marie Jeanne Ronald, heroína de convicciones republicanas y guillotinada en 1793 bajo las mismas acusaciones. En el momento de su ejecución dijo de una forma clara y solemne “*Libertad, cuantos crímenes se cometan en tu nombre.*”

Otra mujer representativa de esta época es la inglesa Mary Wollstonecraft, conocida por su obra feminista *Una vindicación de los derechos de la mujer* (1792)², obra en la que plasma que las mujeres deben tener una educación acorde a su posición en la sociedad, haciendo hincapié en que su educación es fundamental ya que merecen los mismos derechos fundamentales que los hombres.

La filosofa inglesa considera que tanto los hombres como las mujeres deben ser tratados como seres racionales y que el orden social debe estar fundado en la razón.

También podemos hablar de la holandesa Etta Palm que estuvo implicada en la Revolución Francesa, donde desarrolla una acción política directa. Destacando el discurso que realizó en 1790 titulado *Sobre la injusticia de las Leyes en favor de los hombres a costa de las Mujeres*. Dichos textos están fundados en la clara desigualdad entre ambos sexos, donde podemos destacar frases como; *la justicia debe ser la primera virtud de hombres libres, y la justicia pide que las leyes sean comunes a todos los seres, como el aire y el sol.*

En los distintos países se va instalando el régimen liberal, que predominará a lo largo del XIX, y lo harán sobre los ideales rousseauianos. En la medida en que, en estos Estados, los Derechos Universales, alcanzarán sólo a los hombres (y no a todos), es por esta razón que Guadalupe Gómez -Ferrer (2004) habla de desvirtuación de la Revolución liberal.

A nivel laboral se fue instalando un modelo familiar basado en el concepto “male breadwinner family” (ganador de pan), que representaba una división sexual del trabajo consistente en trabajo reproductivo (cuidado del hogar y de los hijos) no remunerado como tarea femenina; y trabajo productivo remunerado como tarea masculina. En la medida en que la mayoría de las mujeres de la clase trabajadora industrial (al igual que en el campo) tenía que trabajar, ya que un solo jornal no llegaba para la subsistencia básica de una familia trabajadora media, este trabajo no se realizaba en las mismas condiciones de igualdad que el hombre. Existían diferencias en tipo de trabajo, funciones y salarios.

En la Industrialización (s.XIX) se refiere a la producción de bienes en grandes proporciones y al proceso mediante el cual una sociedad o Estado pasa de una economía agrícola a una economía industrializada³

² El título original en inglés es "A Vindication of the Rights of Woman: with Strictures on Political and Moral Subjects"

³ <https://www.significados.com/industrializacion/>

La industrialización sirvió para reforzar y hacer más rígida la división del trabajo según el género. Se pueden distinguir dos etapas en el empleo de las mujeres durante el siglo XIX: de 1760 a 1880 por la persistencia de la producción artesanal, donde lo que destacaba eran sectores que utilizaban mano de obra doméstica, a partir de 1880 se produjeron cambios significativos en la segregación sexual del trabajo.

Los hombres eran quienes desempeñaban la mayoría de los trabajos que surgieron en el siglo XIX sin importar el sector del que se tratase mientras de que las mujeres se concentraban en el sector textil.

La incorporación de la mujer en el mercado laboral de una forma activa ha sido complicada y tardía. Se produjo en un entorno en que no estaban en igualdad de condiciones con los hombres, por lo que siempre tuvieron más dificultades que ellos.

Para poder entender estos cambios de la forma más detallada posible, tenemos que analizar las transformaciones que ha sufrido España en sus diferentes ámbitos durante estos años.

Con relación al siglo XIX no existe una fuente “fiable” o “exacta” para conocer los datos de población activa ya que solo se consideraba trabajadores a los que desempeñaban el puesto de trabajo como tal (no a las personas que buscaban trabajo o a las personas que desempeñaban las tareas del hogar). Por lo que podemos decir que estos censos clasifican como inactivas a personas que realmente sí que trabajan.

En este periodo la mayoría de las personas trabajan en el sector de la agricultura. España, a diferencia de muchos otros países, no descendió la tasa de población activa en este sector durante el siglo XIX, si no que continuó en aumento hasta el siglo XX.

Podemos destacar casos como: *el 70 % de las obreras de la fábrica de tabacos de Sevilla que constaban en nómina como obreras fijas aparecían en el padrón como dedicadas a “sus labores” (y las clasificamos por tanto como inactivas), y lo mismo ocurre con las obreras de las fábricas de conservas en Galicia. La idea de que el trabajo que por naturaleza correspondía a las mujeres era el doméstico (no pagado), mientras los empleos remunerados se reservaban a los hombres (o teoría de la “doble esfera”, la pública para los hombres y la privada para las mujeres), venía de antiguo, pero se consolidó en el siglo XIX, y tuvo un fuerte impacto en las leyes (que prohibían a las mujeres muchas ocupaciones) y en la educación (no podían acceder ni a la enseñanza secundaria ni a la universitaria).* (Sarasúa, 2005, Pag- 415)

En este siglo existían numerosas leyes con las que no se les permitía a las mujeres a acceder a la educación (tanto estudios de educación secundaria como universitaria). Las mujeres carecían de derechos y se las dejaba en una situación de dependencia al hombre (primero con la figura paternal y después con la marital). Siendo misión de la mujer el cuidado del hogar, del marido y de los hijos.

Donde: *el marido-padre era el dueño de las propiedades, el titular de los contratos de compra-venta y arrendamiento, y aunque las mujeres podían heredar de sus padres (en grandes zonas de España el sistema de herencia era igualitario entre los hijos), sus maridos podían disponer de sus bienes sin su autorización; en cambio las mujeres necesitaban la autorización del marido hasta para defenderse en juicio, y por eso si éstos emigraban ellas eran objeto frecuente de abusos (robo de ganado, tala de árboles) por parte de vecinos. Lo mismo ocurría con los salarios y jornales que ganaban mujeres e hijos menores: eran propiedad legal del padre y marido, que disponía de ellos como quería.* (Sarasúa, 2005, Pag- 420)

En el sector industrial público se dedicaban a las actividades que eran monopolio del Estado, pudiendo destacar las fábricas de tabaco en las ciudades de Sevilla y Madrid, y también podemos ver su

presencia en las fábricas del textil. Todo este trabajo no se realizaba solo en las fábricas si no también se producían a domicilio y en pequeños talleres, que no siempre eran legales.

Con relación al sector servicios podemos destacar el servicio doméstico, donde las mujeres eran el núcleo de este sector.

En el siglo XIX también podemos señalar el crecimiento de los servicios cualificados. A medida que aumentaba el número de estudiantes universitarios aumentaba el de médicos, profesores, abogados, farmacéuticos, arquitectos e ingenieros, que trabajaban en parte para la administración del Estado y sobre todo como profesionales independientes y para el sector privado (banca, comercio). Esto permite que crezcan las clases medias, pero es un fenómeno no abierto a todos: ni las mujeres, que no podían estudiar en la Universidad, ni los hijos de familias obreras o campesinas, que son mandados a trabajar por sus padres desde niños, podrán estudiar hasta las últimas décadas del siglo XX, excepto integrándose en la Iglesia católica. (Sarasúa, 2005, Pag-426)

Observamos, en resumen, una devaluación de la mujer y su trabajo en la cultura europea. También desempeñaron un papel notable los factores culturales: mujeres y niños constituyan una fuerza de trabajo, que por su habilidad y su buena disposición a colaborar se consideraba más apropiada para los experimentos tecnológicos y de carácter organizativo. La oposición de los trabajadores varones y de las organizaciones sindicales al trabajo de la mujer explica, en parte, los bajos salarios y las malas condiciones laborales que padecían las mujeres trabajadoras. A partir del último cuarto del siglo XIX se produjo la aparición de nuevos sectores industriales y el incremento de la industria pesada, lo que supuso para las mujeres casadas la vuelta al hogar y para las mujeres solteras la incorporación a los servicios, que comienzan a feminizarse. Es necesario señalar la confluencia de este proceso con la aparición de la legislación protectora que reforzará la segmentación del mercado laboral (Nielfa, 1999).

Factores económicos (los cambios estructurales mencionados anteriormente), junto a factores políticos e ideológicos, llevaron a una disminución de la mujer en el empleo en los países europeos a principios del siglo XX y no se empezará a recuperar hasta la década de los sesenta del mismo siglo.

Además del ámbito laboral, los distintos Códigos legales que existían en el siglo XIX y siglo XX podemos ver la existencia de una discriminación política, social, comercial y penal con relación a las mujeres, dejándolas en un nivel inferior que a los hombres.

La familia estaba jerarquizada y la autoridad le correspondía al hombre, estando este abalado por el Código Civil.

En teoría la mujer soltera tenía unos derechos semejantes a los del varón; pero, de hecho, existían muchas actividades en las que la capacidad legal de estas mujeres era inferior a la de los hombres. Es necesario tener presente que el Código Civil (1889), en una serie de aspectos, era mucho más restrictivo respecto a las mujeres solteras que respecto a los varones; y que las indicaciones respecto a aquéllas eran bastante ambiguas en muchas ocasiones por los distingos de que eran objeto.⁴ (Gómez-Ferrer, 2004, págs. 9-22)

⁴ Recordemos por ejemplo el caso de la tutela (arts. 294 o 237). Y algo semejante ocurría en relación con su capacidad para ser testigos en los testamentos (arts. 681 y 1245), o con respecto a la mayoría de edad, fijada en 23 o 25 años según el sexo (art. 231). Vid Código Civil, Madrid, 1989.

Con relación con el siglo XX, apuntaremos que durante el primer tercio del siglo se aprueban leyes para regular la situación de la mujer y se derogando otras, que les permiten acceder a puestos de trabajo que antes tenían prohibido. (Gómez-Ferrer, 2004, págs. 9-22)⁵

Durante el régimen primoriverista se promueve una legislación laboral protectora de la mujer, en especial en el ámbito del trabajo a domicilio, seguro de maternidad, participación de comités paritarios y para favorecer a la igualdad de salarios para ambos sexos. Durante la Dictadura se produce un cambio en la situación jurídica femenina, como por ejemplo el 12 de abril de 1924 se otorga el derecho a voto a mujeres solteras o viudas.

Según Pilar Folguera (Gómez-Ferrer, 2004, págs. 9-22), introducir estas medidas no fueron por una presión social sino porque quería “gobernar en una España moderna y europea”.

Aunque durante la Dictadura se ofrecen nuevas oportunidades a las mujeres, siguen existiendo limitaciones en la legislación, ya que por ejemplo necesitaban la autorización marital para hacer un trabajo o tenían prohibido ejercer determinadas profesiones.

En el ámbito de la educación durante el primer tercio del siglo XX aparecen leyes para favorecer en la educación de la mujer. Por ejemplo, en el Real Decreto de 26 de octubre de 1901 se establece una instrucción semejante para ambos性es en la enseñanza primaria por lo que las mujeres tienen un mayor de número de horas para especializarse, aunque sigan teniendo unas determinadas horas que deben dedicarse a sus labores.

Entre los años 1904 y 1917 hay un mayor número de profesiones a las que pueden acceder como son las de matrona, la taquígrafa-mecanógrafa, institutriz y enfermería. También aparecen cursos de carácter Artístico- Industriales y Comerciales.

Aunque durante las primeras décadas del siglo XX, *el trabajo femenino tiene un carácter “secundario, transitorio y no cuantificado”*; y en la sociedad española prevalece todavía la idea de que las mujeres tienen como único fin la casa y la familia, y son numerosas las voces que alientan la postura de que las jóvenes deben esperar con paciencia “al que ha de graduarlas con el título de esposa (Gómez-Ferrer, 2004, págs. 9-22)⁶

Con relaciones a los sectores, durante el primer tercio del siglo XX desciende el número de mujeres activas en el sector primario, creciendo en el secundario y terciario. Aumenta el número de mujeres trabajadoras, pero sigue existiendo discriminación en la clase de trabajo y el sueldo que reciben.

La actividad femenina se centrará prioritariamente en el comercio y en menor medida en las profesiones liberales; preferentemente en la docencia en sus niveles elementales y en las carreras auxiliares de la medicina. En el ámbito de las profesiones liberales, la actividad —tímida y escasa— se orientará hacia aquellas actividades que resultan más adecuadas a la naturaleza femenina. (Gómez-Ferrer, 2004, págs. 9-22)⁷

Las oportunidades de trabajo de las mujeres disminuyen debido a dos causas: la primera de ellas porque consideran que con el salario del marido es suficiente para mantener a toda la familia y la segunda

⁵ (CAPEL, R.M^a, op cit, pp.88)

⁶ J. FRANCOS RODRÍGUEZ, La mujer y la política, Madrid, 1920, p. 231.

⁷ Sobre todo, en enseñanza media, bibliotecas, farmacia, determinadas especialidades de la medicina —puericultura y tocología— y en mucha menor medida la abogacía, muchas de cuyas salidas funcionariales estaban vedadas a las mujeres

se debe al conflicto de la dualidad de funciones, donde consideran que el hecho de que la mujer trabaje es algo transitorio en su vida. (Tena Tena & Asín Mendoza, 1991, págs. 61-68)

La incorporación al mundo laboral de las mujeres de manera importante se produce en el siglo XX, fundamentalmente después a la II Guerra Mundial. Sin embargo, como hemos señalado anteriormente, las raíces del proceso las encontramos a lo largo del siglo XIX, cuando el industrialismo utilizó la mano de obra femenina. Con él, las obreras alcanzan visibilidad, al cambiar el hogar por la fábrica como espacio laboral, y llegan a convertirse en un problema, ya que se debía enfrentarse con los modelos burgueses vigentes de masculinidad. Las sociedades liberales se preguntaron sobre la legitimidad o no de la existencia de obreras; si las actividades extra domésticas pueden afectar a su naturaleza, y cuál sería el tipo de empleo idóneo para ellas. Las respuestas dadas a estas cuestiones acabarán definiendo un discurso del que emanan las dicotomías producción- reproducción y actividades domésticas- actividades remuneradas. (Capel, 2010)

El periodo franquista supuso un gran retroceso para la mujer trabajadora. Por un lado, vio eliminados algunos derechos civiles conseguidos en los años 30, lo que limitó su capacidad para decidir por sí misma, su emancipación legal y económica. Dentro de este ámbito su educación fue orientada a la subordinación paterna, la familia y la maternidad, piezas clave de la política que pretendía implantar la dictadura. Por otro lado, la mujer fue discriminada como trabajadora debido a la perdida de derecho laborales y empeoramiento de las condiciones de trabajo y salarios. Esta doble discriminación fue institucionalizada a través de un manto legislativo impregnado de ideología no igualitaria que, desde la defensa del modelo de familia, perseguía que las mujeres no abandonaran el hogar para trabajar en el mercado laboral (Rodríguez, 2014)

El Fuero de Trabajo (1938) se transformó en la base de este marco legal, que asignó al hombre la figura de jefe de hogar, dándole privilegios familiares y materiales y trató de poner barreras de acceso al trabajo remunerado de la mujer casada. De este modo la mujer casada fue transformada en el “ángel del hogar” y guardiana del orden moral de la familia. Para incentivar el abandono de la mujer del mercado de trabajo remunerado se estableció la excedencia obligatoria por matrimonio en algunas actividades, se recompensó con complementos salariales a los maridos cuyas esposas no trabajaban fuera del hogar o se ofreció una dote a las mujeres que abandonaran su puesto de trabajo después del matrimonio. Incluso la Ley de contrato de trabajo de 1944 establecía la obligación de que la mujer recibiera la autorización expresa del marido para poder ser contratada y la posibilidad de que el marido recibiera el salario de su mujer. Por otro lado, las autoridades franquistas prohibieron el registro de mujeres en las oficinas de colocación, salvo que no contasen con otros ingresos y actuasen como cabeza de familia, por su condición de viuda, por estar separada del marido, “por sentencia firme, prisión, condena o ausencia”, o por estar soltera y sin familia. (Mondejar, 2009)

Debido al crecimiento económico de los sesenta y los cambiaron estructurales que lo acompañaron favorecieron a una mayor presencia de mujeres en el mercado laboral oficial a través del sector servicios y de la administración pública, de igual modo la participación de la mujer en la industria cayó en un periodo en el que aumentó el ratio de capitalización. Estos procesos fueron acompañados de una segmentación en la oferta de mano de obra femenina: por una parte, las madres de familia y, por otra, las chicas jóvenes que tratan de romper con el modelo materno. En cuanto a las primeras, la necesidad de reforzar la economía familiar y compaginar sus tareas domésticas obligó a estas mujeres a trabajar a destajo en el hogar o a emplearse por horas en las fábricas o servicios de limpieza. En cuanto a las chicas jóvenes de las nuevas generaciones que venían, estas trataban de ocuparse en las fábricas como aprendizas para comenzar una trayectoria laboral diferente a la que tuvieron sus madres, con un horario fijo y una jornada laboral marcada.

Junto con la salida fabril, el nacimiento y expansión del comercio minorista y de los grandes almacenes constituyó también una oportunidad laboral para estas jóvenes trabajadoras. (Torns, 2012)

La especialización productiva en sectores marcados como masculinos junto con las deficiencias educativas de la mujer y las barreras ideológicas impidieron que las mujeres pudieran seguir pautas similares a las de otros países europeos. Bajo la dictadura franquista, España mantuvo tasas de actividad femenina más bajas que en otros países europeos. Además, las mujeres no pudieron alcanzar su emancipación personal y la laboral hasta la llegada de la democracia. Incluso en ese momento, los casi cuarenta años de dictadura habían dejado un grave problema en cuanto a la formación y cualificación de las mujeres y muchos prejuicios sociales que impedían su integración en el mercado laboral. España ostentaba la tasa de actividad laboral oficial más baja de toda Europa en 1970, aunque la realidad cotidiana fuese otra debido a la economía sumergida, y la lucha de las mujeres por la igualdad profesional y salarial presentaba todavía un largo camino por recorrer. (Domínguez Marín & Sánchez Sánchez, 2007)

3. EL TECHO DE CRISTAL

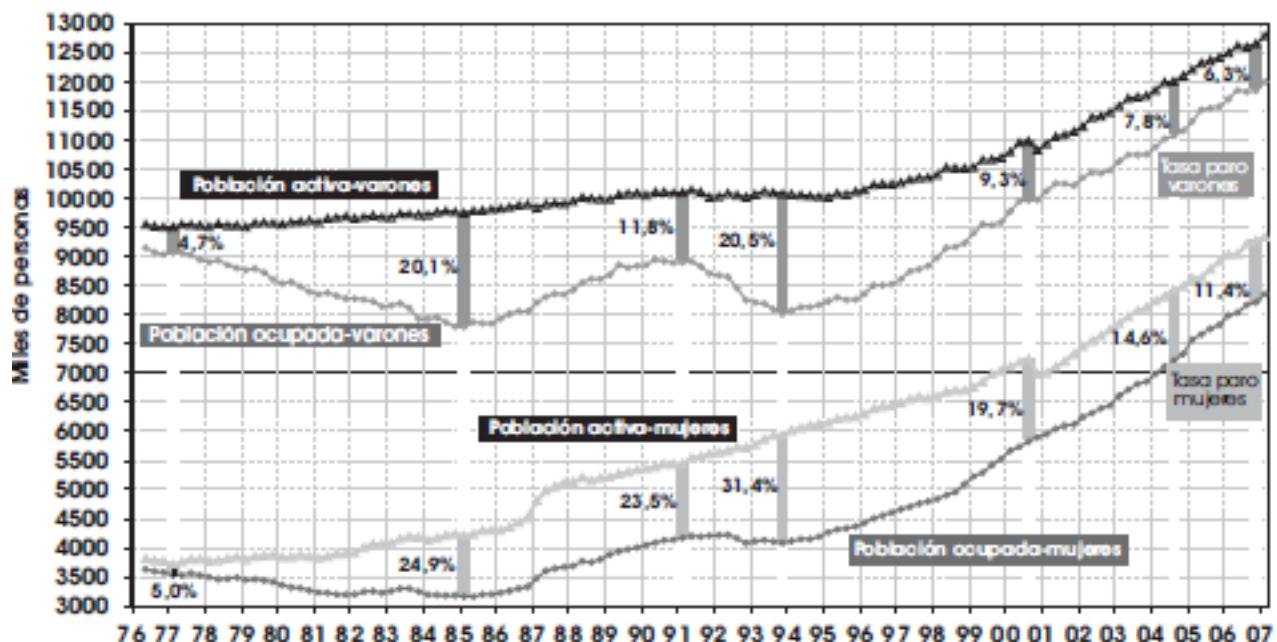


ILUSTRACIÓN 1. Evolución en España de la población activa, de la población ocupada y de la tasa de paro desde 1976 hasta 2007. (Fuente: CEBRIÁN LÓPEZ, I., & MORENO RAYMUNDO, G. (2008). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos, Pág. 123)

Desde 1975 hasta la última crisis podemos observar que la tasa de actividad femenina ha ido aumentando, reduciéndose la diferencia en relación con los hombres. Es relevante destacar que, por años, las nacidas en los años sesenta representan un nuevo modelo de sociedad, rompiendo el molde de sociedad inserta en el varón proveedor. La tasa de actividad femenina (año 2007) rondaba el 70% a los 26 años y la mayoría no abandona el mercado laboral en las edades centrales para la reproducción (Martínez Pastor, 2010: 429)

Además, se han realizado avances con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres. No obstante, las diferencias respecto a los hombres, tanto a nivel salarial, ocupacional como de promoción y escala profesional siguen existiendo

En este último aspecto, aunque la presencia de las mujeres sea mayor, podemos destacar también que, con relación a los puestos de alta autoridad, como ejecutivos o directivos están ocupados en su gran mayoría por hombres mientras que las mujeres se encuentran posicionadas en categorías medias e inferiores de la dirección, a pesar de tener un nivel alto de formación.

Como podemos observar en el siguiente gráfico, hay un porcentaje muy superior de hombres que trabajan como directivos y gerentes (Fuente INE)

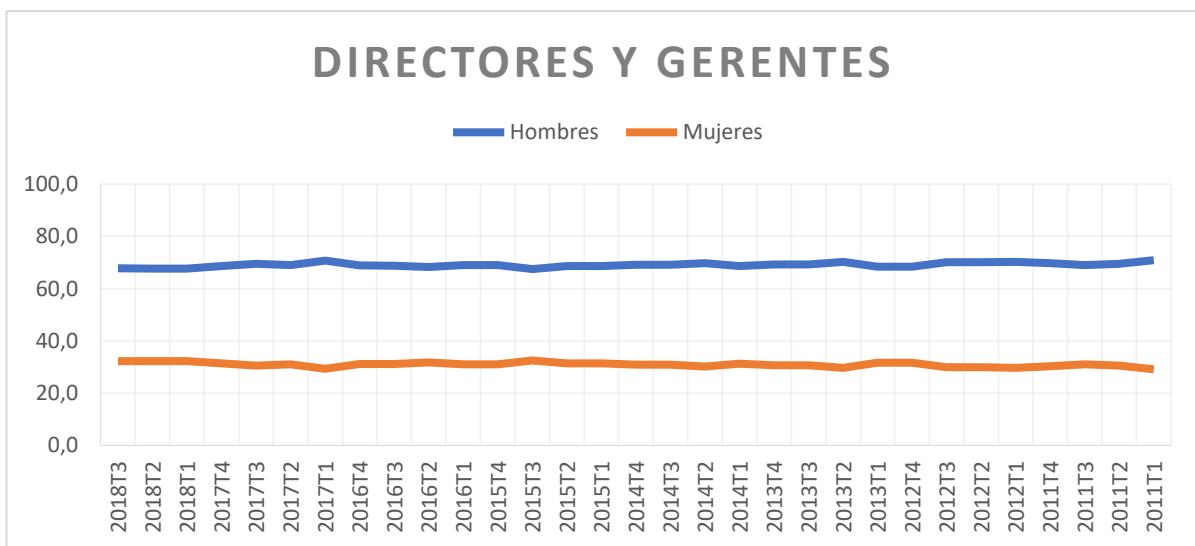


ILUSTRACIÓN 2. Gráfica comparativa entre hombres y mujeres directivos y gerentes (Fuente INE)

Este término es lo que denominamos techo de cristal, *un término acuñado a finales de los años ochenta para designar una barrera invisible que impide a las mujeres cualificadas, como grupo, alcanzar puestos de responsabilidad en las organizaciones en las que trabajan* (Morrison, White y Van Velsor, 1987) (Cuadrado & Morales, 2007, págs. 183-202)

Se produce por distintas barreras, (estructurales, organizacionales, psicosociales, societales), que dificultan el acceso a los puestos de liderazgo.

Los argumentos que declaraban que las mujeres tenían carencias educativas, falta de capacidad o de ambición con relación a los hombres, hoy carecen de sentido ya que un 54% de los 1.462.897 matriculados en alguna titulación en el curso 2004-2005 fueron mujeres y casi seis de cada diez graduados (una cifra de 196.623) fueron mujeres. (Cuadrado & Morales, 2007)

Un término relacionado con el techo de cristal es el conocido “*think manager-think male*” (“sí piensas en un directivo, piensas en un hombre”), *término que fue acuñado por Schein en 1973 para referirse a uno de los problemas más importantes de las mujeres líderes en todos los países, esto es, el estereotipo persistente que asocia las actividades directivas con cualidades estereotípicamente masculinas.* (Cuadrado & Morales, 2007)

Amelia Valcárcel (2007) define el techo de cristal como “*todo el conjunto de prácticas y maniobras que dan como resultado que las mujeres sean desestimadas por los sistemas de cooptación. Y existe un sistema de cooptación cuando, añadido a los elementos expertos, concurre un criterio no experto de adecuación superior a estos*” (pág. 202). (Berbel Sánchez, 2014)

Podemos destacar que cuando se accede a un puesto de trabajo a través de una prueba objetiva, el número de mujeres es mayor o al menos equivalente al número de candidatos masculinos. Amelia Valcárcel afirma que el sistema de cooptación relaciona la red formal con la informal, teniendo en cuenta no sólo las competencias y habilidades de la persona si no también otras habilidades no definidas, siendo aplicadas de

una forma subjetiva. Así que, aunque las mujeres son seleccionadas por méritos objetivos en el momento de la utilización de sistemas de cooptación son rechazadas.

Con relación a los puestos que desempeñan se ve reflejado que los puestos más bajos y administrativos están feminizados mientras que los equipos directivos y consejos de dirección la presencia masculina es casi total.

Otro fenómeno que influye en la existencia del techo de cristal es el llamado “sobrecarga del rol” que consiste en dobles o triples jornadas para ellas, donde podemos destacar que según un estudio del 2011 del Institut Catalá de les Dones, son las mujeres las que realizan 21,3 horas semanales en relación con las tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes mientras que los hombres son unas 7,9 horas.

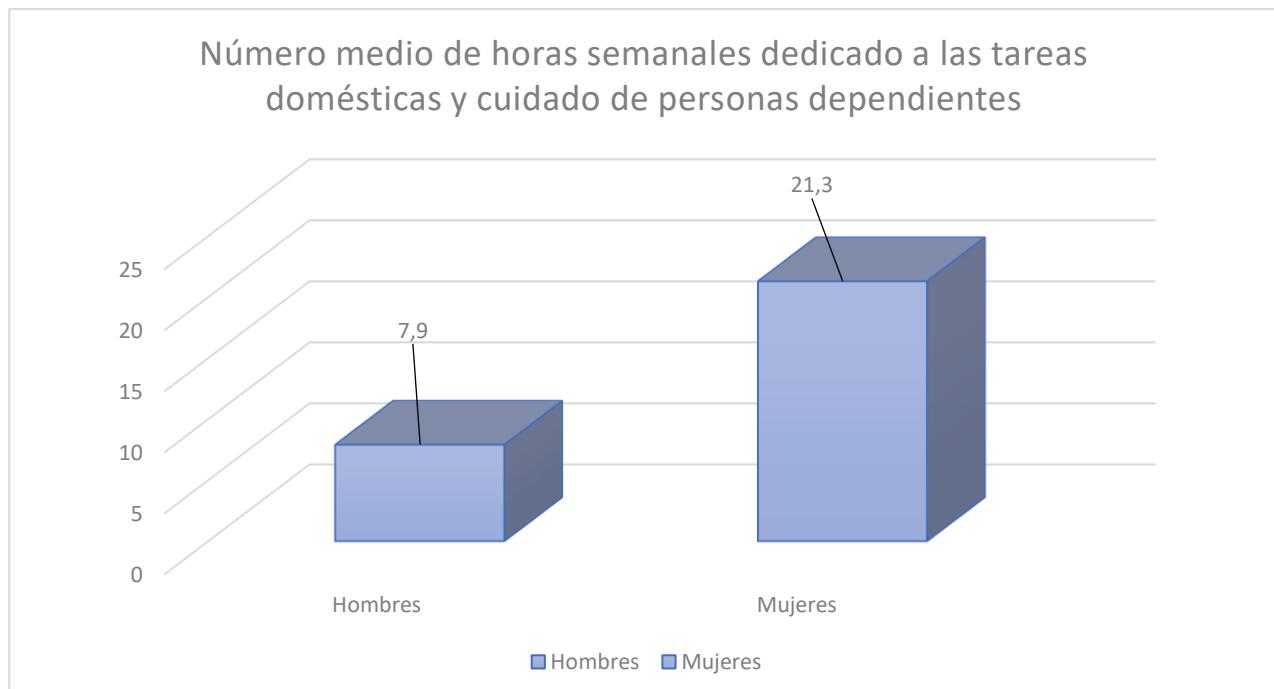


ILUSTRACIÓN 3. Número medio de horas semanales dedicado a las tareas domésticas y cuidado de personas dependientes (Según estudio del Institut Catlá de les Dones, 2011)

Todo esto conlleva una dificultad a la hora de conciliar la vida familiar y laboral para las mujeres, ya que son ellas las que tienen que decidir su tiempo a las tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes.

También podemos explicar este fenómeno por los estereotipos de género que existen en nuestra sociedad, en los que se define las “características” de los distintos géneros. Donde se considera que las mujeres tienen rasgos más emocionales o sumisos mientras que los hombres destacan por ser más agresivos e independientes.

Esto es un fenómeno global que se produce especialmente entre los hombres pero que no posee justificación teórica ya que en muchas ocasiones la formación que tienen ambos sexos es la misma por lo que tienen las mismas posibilidades para acceder al puesto de trabajo. Aunque en el momento en el que las mujeres ocupan puestos de autoridad, en muchas ocasiones son devaluadas y por ello deciden no promocionar y así evitar los costes personales que esto les puede suponer.

Como refleja Chinchilla y León (2004), existe un “techo de cemento” autoimpuesto por las elecciones personales de las mujeres, tales como rechazar a la promoción a puestos directivos más rígidos y exigentes. (Cuadrado & Morales, 2007)

Según la ponencia *Identificación de las principales dificultades que obstaculizan el acceso a los órganos de gobierno en las universidades* (Martínez Torres, Serrano Ochoa, Díaz Fernández, & López-Bonilla, 2011) El techo de cemento son barreras internas de las mujeres o de propia elección ante la previsión de las dificultades que puedan encontrar en un puesto directivo para conciliarlo con la vida familiar.⁸

Podemos observar un alto porcentaje de mujeres solteras o divorciadas que desempeñan cargos directivos mientras vemos que es escaso el número de mujeres que son madres. Además, podemos analizar en trabajos de investigación de Chinchilla et al (2005) que el factor que más influye para la toma de decisiones de las mujeres en puestos de alta autoridad es el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional.

Se conoce como *sticky floor* o suelo pegajoso a los factores que mantienen a las mujeres a ocupar de manera automática puestos inferiores, de menor responsabilidad y un salario más bajo. Todo esto impide progresar en la misma medida a los hombres y las mujeres en sus carreras profesionales.

Otro fenómeno del que podemos hablar es el techo de diamante es un término que alude al hecho de que, en una sociedad patriarcal, el hombre es un “objeto de aprecio” mientras que la mujer es un “objeto de deseo”, quedando subordinada así al poder del hombre. Y esto produce que no se valoren a las mujeres por criterios estrictamente profesionales. (Valcárcel, La política de las mujeres, 1997)

La Tercera Encuesta de Adecco a Mujeres Directivas de 2009 declara que el 90% de las encuestadas consideran esencial la conciliación de la vida laboral con la personal y el 66% de las mujeres encuestadas consideran que cada vez aparecen más casos donde las mujeres rechazan voluntariamente a un ascenso para no renunciar a la vida familiar.

Conforme han ido pasando los años podemos apreciar que ha aumentado el número de mujeres emprendedoras, según el libro *Directivas y empresarias Mujeres rompiendo el techo de cristal* de Sara Berbel Sánchez y podemos destacar que en el Occidente debido a los avances en la democracia y a la lucha constante de las mujeres existe un mayor número de mujeres emprendedoras.

Con relación a las mujeres ocupadas solo un 11% son emprendedoras suponiendo un 30% del total de personas emprendedoras. Como podemos ver en el Informe 2011 de la Igualdad en el Emprendimiento, las emprendedoras españolas tienen altos niveles formativos, habilidades sociales y tecnológicas.

Según un estudio de la Universitat Oberta de Catalunya en 300 empresas para conocer las habilidades de las mujeres emprendedoras (Torrent, 2011) se han obtenido las siguientes conclusiones en los distintos ámbitos como podemos observar en esta gráfica comparativa:

8

<https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/30790/identificacion%20de%20las%20principales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

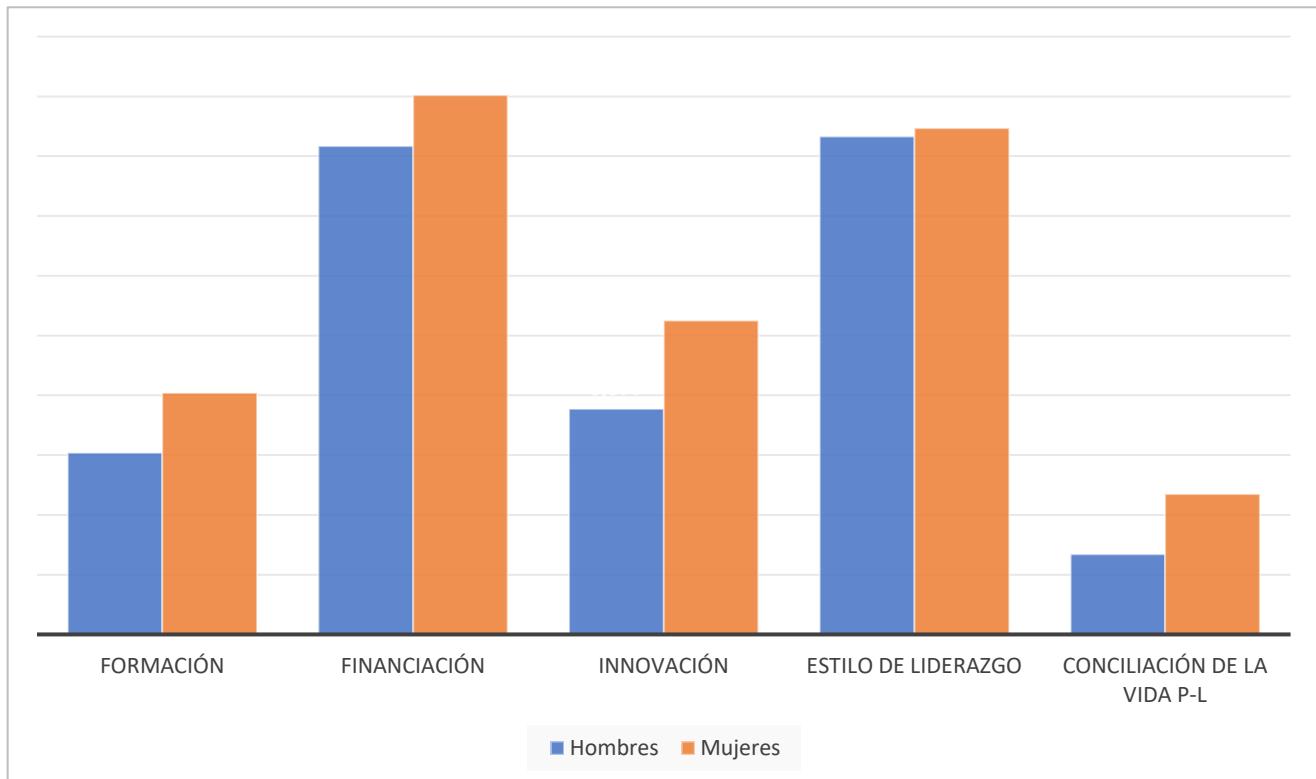


ILUSTRACIÓN 4. Tabla comparativa entre distintos sexos

- En formación, las mujeres emprendedoras están más formadas que la media donde un 40,4% de los casos poseen títulos universitarios mientras que en caso de los hombres es un 30,4%. En programas de másteres o postgrados las mujeres poseen un 39,3% mientras que los hombres es un 35,3%.
- En financiación es un problema constante para ambos性, pero es más complicado para las mujeres ya que tienen menos acceso a la financiación privada y a las ayudas públicas, siendo un 90,2% no poseen ayuda administrativa pública en comparación al 81,7% en varones. Por lo que deben utilizar fondos propios en un porcentaje del 85,6 en el caso de las mujeres y un 79,5% en el caso de los hombres.
- En innovación en los últimos años las empresas que poseen un número mayor de mujeres tienen una mayor innovación en sus productos siendo un 52,5% en relación con el 37,7% de las que son lideradas por hombres.
- En el estilo de liderazgo un 84,7% de empresas formadas por mujeres promueven el trabajo en equipo en relación con el 83,3% en el caso de los hombres.
- Conciliación de la vida personal y laboral en las empresas donde hay una mayor presencia femenina utilizan la jornada compactada en un 23,5% en comparación con el 13,4% con relación con los hombres.

Podemos encontrar numerosos ejemplos en los que las mujeres han sido discriminadas dentro de las empresas en las que trabajan, como el caso de la ejecutiva Ann Hopkins (1991)⁹ donde fue excluida en la participación de beneficios a pesar de su gran rendimiento en la empresa. La noticia estuvo en los medios, donde la Corte Suprema falló a su favor por discriminación en base a los estereotipos de género.

La empresa alegaba que “no era suficiente femenina” por lo que “carecía de habilidades sociales” y que necesitaba un “curso en una escuela de encanto”. La demandante cuando intento hablar con el directivo de la empresa para ascender a un puesto acorde con las funciones que desempeñaba, este le contestó que necesitaba “andar, hablar y vestirse de modo más femenino, maquillarse y usar joyas”.

Es un de los muchos ejemplos donde la mujer sufre discriminación por no agradar a los aspectos prescriptivos de su estereotipo o a lo que la sociedad espera que “debiera” ser su manera de actuar.

Aunque con el paso de los años, las políticas de igualdad han ido aumentado en los países occidentales, estos estereotipos persisten. Donde podemos encontrar *la corriente biologicista en las ciencias sociales, que interpreta las supuestas diferencias cerebrales de acuerdo con su modelo tradicional y colabora, por tanto, en la perpetuación de los roles femeninos y masculinos*. (Berbel Sánchez, 2014, pág. 78)

Donde psicólogos como Roy F. Baumeister, *modelo de una línea biologicista y conservadora en Estados Unidos declara que el feminismo explota a los hombres al no reconocer su supremacía en diversos ámbitos en la vida*.

Considera que los hombres son los que están preparados para tomar decisiones y no para el cuidado de la vida familiar, ya que si esto “fuera” así, hubiera sido descubierto por alguna sociedad y que los hombres son al mismo tiempo mejores y peores, por lo que destaca la “superioridad” del sexo masculino. Declarando que la delincuencia juvenil y los problemas adolescentes del sexo masculino se ven incrementados cuando las madres trabajan, considerando que las mujeres deberían estar en el hogar y no participar en la economía. (Berbel Sánchez, 2014, pág. 79)

3.1 PORQUE EXISTE EL TECHO DE CRISTAL

Con el paso de los años se ha ido valorando el motivo por el cual existen estas barreras, creando diferentes hipótesis para explicar los factores y motivos.

Nos vamos a basar en el libro *Mujeres y liderazgo. Una nueva forma de dirigir* de M. Amparo Ramos López del 2005 para poder explicarlos de una forma clara y detallada. Se pueden dividir estos factores en externos, internos e intrapersonales.

Con relación a los factores externos son consecuencia derivada de una cultura patriarcal y androcéntrica. La cultura patriarcal es la creadora de relaciones asimétricas entre los diferentes sexos, estableciendo roles diferentes y complementarios entre ellos, estableciendo así un mayor poder para los hombres.¹⁰

La cultura androcéntrica está basada en relaciones de poder asimétricas entre hombres y mujeres sobre la base del establecimiento de roles de género diferenciales (Sarrió, 2004). (Ramos López, 2005)

⁹ Más información en Pricewaterhouse v.Hopkins, 490 US 228, 87-1167 (Supreme Court of the United States, 31 October 1988)

¹⁰ Este modelo organizacional se caracteriza por la presencia masculina en todos los ámbitos, devaluando la figura femenina.

Como podemos ver reflejado en el libro autores como Kanter (1977) las teorías basadas en la estructura organizacional consideran que la segregación laboral de género no está determinada por las potencialidades individuales, creen que la discriminación de género viene marcada por la posición que ocupa en la estructura jerárquica de la organización. Donde la tendencia es que las mujeres ocupen puestos inferiores mientras que los hombres ocupan puestos más altos, por esto las mujeres tienen más dificultades para promocionar.

Para Amparo Ramos (2005:40) diversos autores¹¹ corroboran que las mujeres se concentran en categorías laborales y puestos que no conducen a puestos de dirección y argumentan que las mujeres siguen un desarrollo diferente al del hombre.

Como podemos ver reflejado en su página 40: *La cultura organizacional de carácter androcéntrico caracterizado por valores masculinos es otra de las barreras externas en la promoción de mujeres a los puestos directivos.*¹²

La cultura organizacional es un conjunto de valores, creencias, comportamientos, símbolos y experiencias comunes y compartidas que permite a las personas que trabajan en una empresa a percibir la realidad de una forma parecida, haciéndoles reaccionar de una forma parecida.

Las políticas de empresas existentes no ayudan a facilitar que las mujeres accedan a estos puestos de alta dirección.

Los comportamientos y las actitudes diferenciadas en el ámbito del trabajo entre ambos sexos, una parte de ellos son consecuencia de las creencias, normas y valores que posee cada organización laboral. Donde la idea que existe en estas organizaciones es la del hombre blanco en este tipo de culturas prevalece la idea del hombre blanco con valores de rivalidad, autosuficiencia y agresividad.

También podemos hablar de los estereotipos de género que se consideran un conjunto de creencias compartidas sobre las características de un grupo social y estas son las que hacen referencia a lo que pensamos sobre ciertos grupos, pudiendo contener tanto elementos positivos como negativos.¹³

Como refleja la autora M. Amparo Ramos, autoras como (Barberá y Martínez- Benlloch, 2004) consideran que, los estereotipos son una construcción subjetiva de creencias, expectativas y atribuciones causales que no suelen coincidir con la realidad y que están compuestas por un conjunto de ideas que se relacionan entre sí.

Estos estereotipos de género influyen de forma negativa al acceso y promoción de mujeres directivas, ya que consideran que los hombres se adecuan mejor a estos puestos de dirección, alejando a las mujeres de estos.

Según la escritora (Ramos López, M. Amparo, 2005, Pág43) Schultz (1986) señala que muchos directivos y empresarios consideran que las mujeres no son lo suficientemente duras como para “funcionar” en ambientes de más alto nivel y exigencia. En diferentes organizaciones aún existe los roles diferenciados entre hombres y mujeres, esperando que tengan comportamientos diferentes (Adler, 1993).

¹¹ Kanter (1977), Asplund (1988), Powell (1991) o Metcalfe y West (1995)

¹²Basado en los siguientes autores (Maddock y Parkin, 1993; Marshall, 1992, 1995, Walsh y Cassell, 1993)

¹³ <http://psicología.isipedia.com/primeros/psicología-social/10-estereotipos>

Con relación a los factores internos, podemos hablar de las características y actitudes asociadas a la identidad de género femenino que resultan negativas para la promoción y el éxito profesional de las mujeres. Durante el proceso de aprendizaje de la mujer no se le enseña a desarrollar las cualidades y roles adecuados para desempeñar profesiones asociados al poder y a la autoridad si no que les enseña a desarrollar en los ámbitos que se consideran más “adecuados” con las cualidades femeninas. (Ramos López, M. Amparo, 2005, Pág 44)

La motivación de logro es una hipótesis que considera que las mujeres temen perder su feminidad y unas relaciones emocionales satisfactorias y plenas si deciden desarrollar una carrera hacia el éxito y el poder. Esta idea aprueba la idea de que las mujeres son menos ambiciosas, pero existen numerosas investigaciones que contradicen esta idea, basándose en autores como Adler (1993), Barberá, Lafuente y Sarrió, (1998), Metcalfe, (1985). (Ramos López, M. Amparo, 2005, Pág 45)

Al análisis de las variables de personalidad se puede destacar que hay características que favorecen a la mujer como la capacidad de comunicación, mientras que los hombres destacan en la fidelidad, interés por el poder y ambición personal. Podemos hablar de que existen diferencias en factores de personalidad, pero al analizarlo conjuntamente se puede destacar que existen muchos más factores de similitud que diferencias. (Ramos López, M. Amparo, 2005, Pág 45).

A nivel de compromiso personal con la organización no aparecen diferencias destacables entre ellos. Existen estudios que consideran que las mujeres en altos puestos de responsabilidad están igual de comprometidas que los hombres (Metcalfe, 1989). (Ramos López, M. Amparo, 2005, Pág. 46).

Como refleja la autora (Ramos López, M. Amparo, 2005, Pág. 46) los comportamientos y reacciones del personal subordinado, cuando hablamos de situaciones reales no existen grandes diferencias a la forma de reaccionar entre los distintos sexos, pero si hablamos en estudios en laboratorio estos resultados se oponen, reforzando los estereotipos creados. (Barberá, 2000).

Los resultados obtenidos en los diferentes estudios reflejan que no existen diferencias significativas en la eficacia que tienen ambos性es en su puesto como directivos. Siendo las diferencias existentes compensadas entre ellas, ya que dependiendo de la situación es mejor para los hombres o para las mujeres.

Siendo las diferencias existentes más relacionadas con factores interviniéntes y contextuales que con la realidad. (Ramos López, M. Amparo, 2005, Pág. 46-47)

Con relación a los factores explicativos intrapersonales (Ramos López, M. Amparo, 2005, Pág. 47), son los más importantes a la hora de promocionar a las mujeres en los puestos de alta responsabilidad. Los directivos deben tener disponibilidad horaria y para viajar y esto puede suponer un impedimento si asume el rol de cuidar a sus hijos también, ya que no existe un reparto equitativo de las responsabilidades familiares (Sarrió, 2004).

Autores como Barberá y Moltó, 1994; Barberá, Ramos y Sarrió, 2000; Headlam- Wells y Mills, 1999 reflejan que las mujeres en activo dedican un 20% del tiempo con relación a las tareas domésticas mientras que los hombres dedican solo un 3%. Las mujeres que quieren participar en gran medida en la esfera pública, en muchas ocasiones se presentan en la tesitura de tener que elegir entre responsabilidad familiares o en la promoción profesional. (Ramos López, M. Amparo, 2005, Pág. 47)

Como refleja la autora en el momento que deben elegir entre la promoción profesional y su vida privada, ellas suelen ser las que renuncian al desarrollo profesional en mayor proporción que los hombres (Escario y Alberdi, 1986; Metcalfe, 1989).

Adecco realiza encuestas a mujeres directivas para conocer la situación en las que se encuentran ellas con relación a los puestos de alta autoridad y como ha ido evolucionando. Muchas afirman que tienen problemas para acceder a dichos puestos por la conciliación con la familia y que a menudo rechazan promocionar profesionalmente para poder conciliar de la mejor forma posible la vida familiar (el techo de cemento).

A continuación, vamos a tratar la VII Encuesta Adecco a Mujeres directivas:

2017: El 78,2% de las directivas españolas cree que sigue habiendo discriminación salarial para la mujer¹⁴

Tras realizar esta encuesta, la principal conclusión es que 8 de cada 10 directivas españolas considera que aún existe discriminación salarial para las mujeres en el ámbito empresarial, hoy en día hay más ejecutivas que perciben esta discriminación.

1 de cada 3 mujeres reconoce tener problemas con algún trabajador por el hecho de ser mujer y 9 de cada 10 ejecutivas cree que las medidas que existen no son suficientes para favorecer esta conciliación y que si solicitan una jornada reducida esto les crea problemas para promocionar.

- Discriminación o brecha salarial que esto ocurre cuando un individuo similar a otro, del cual sólo difiere en raza, sexo u otras características personales, recibe una menor remuneración por razones diferentes al desempeño en su actividad laboral. La segregación laboral, por su parte, ocurre cuando a los individuos de un grupo específico —mujeres, negros, indígenas, etcétera— se les asigna ciertas ocupaciones únicamente por pertenecer a dicho grupo. (Barraza Narvaéz, 2010)

Las mujeres encuestadas por Adecco consideran que donde sufren una mayor discriminación es en temas monetarios.

Un 48,1% de las directivas declara que ha sufrido algún tipo de discriminación a lo largo de su carrera profesional y también afirman que 1 de cada 3 ha sufrido problemas con los empleados por el hecho de ser mujer.

- Conciliación laboral-familiar

Un 83,9% de las encuestadas consideran que deberían ser las Administraciones Públicas y las empresas en las mismas condiciones las que impulsen medidas para la igualdad laboral.

Un 61,8% de las directivas creen que España es uno de los países menos avanzados en materia de conciliación laboral y familiar ya que un 59% confiesan que tienen problemas para conciliar su trabajo con su familia.

De las mujeres encuestadas, 3 de cada 4 son madres (de ellas, el 56% tiene dos hijos o más) donde un 81,8% de ellas admiten que son las mujeres las que utilizan las medidas de conciliación y un 41,7% de las que son madres reconocen que la maternidad ha dañado su carrera laboral.

¹⁴ <https://adecco.es/wp-content/uploads/2017/06/2017-06-27.pdf>

9 de cada 10 juzgan que las empresas no aplican las medidas suficientes para aplicar la conciliación de sus empleados y 8 de cada 10 creen que la reducción de jornada laboral por el cuidado de los hijos o familiares les perjudica en su promoción profesional.

Ellas mismas reconocen (3 de cada 4 encuestadas) que rechazan una promoción profesional por el beneficio de la familia.

- Como fomentar la conciliación para hombres y mujeres

De las nuevas medidas aprobadas para fomentar la conciliación entre hombres y mujeres, la entrada del permiso de paternidad hasta 4 semanas un 87,3% consideran que es positiva, un 7,3% indiferente y un 5,5% negativo.

4. LEGISLACIÓN

La desigualdad entre hombres y mujeres es un hecho indiscutible en nuestra sociedad ya que está basada en una sociedad patriarcal en la que perduran los roles de género, los estereotipos y patrones socioculturales que hacen referencia a las diferencias existentes dependiendo del sexo. Estas diferencias y como hemos hablado durante todo el trabajo se basan en que a las mujeres les corresponde el trabajo en el ámbito privado y doméstico mientras que son los hombres los que deben estar en el ámbito público.

Si nos referimos al ámbito internacional con relación a la legislación nos encontramos con distintas medidas que quieren corregir este problema. *El derecho a la no discriminación por razón de género fue aplicado en 1948 en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y más tarde desarrollado (1967) por la Organización de las Naciones Unidas cuando se aprobó en 1967 la Declaración sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y en 1979 por la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, siendo esta ratificada en 1983 en España. En la Convención, además de contener disposiciones que contribuyen al establecimiento de la igualdad real entre mujeres y hombres, también se otorga legitimación a las acciones positivas para superar la desigualdad de género. Esta Convención permite a los Estados establecer medidas legislativas que tengan por finalidad la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres. (Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Aragón).*

Las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, la transversalidad de género y la representación equilibrada se han establecido en las cuatro Conferencias Mundiales sobre las Mujeres celebradas en el marco de la Organización de las Naciones Unidas -México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985, y Pekín, 1995-, las cuales contribuyeron a reconocer la causa de la igualdad de género como una de las preocupaciones esenciales de la acción de gobierno y uno de los asuntos más apremiantes del debate social. (Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Aragón).

En el ámbito de la Unión Europea el principio de la igualdad ya forma parte de distintas normativas donde se establecen diversos proyectos de acción para la igualdad de oportunidades.

En el contexto estatal podemos hablar de la Constitución Española podemos señalar el artículo 14 donde proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación. *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. (Art. 14 C.E)*

Hablamos también del artículo 1.1 de la Constitución Española donde podemos ver reflejado que: *España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político. (Art. 1.1 C. E)*

También de igual manera el artículo 9.2 donde declara la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para la igualdad del individuo y de los grupos que forman sean reales y efectivas. *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. (Art. 9.2 CE)*

Podemos destacar también el artículo 35 de la Constitución Española, que declara que todas las personas tienen derecho a trabajar y no pueden sufrir discriminación por razón de sexo.

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u 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.

2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores. (Art. 35 CE)

Dentro de esta ley también podemos marcar el artículo 149.1.1, *El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias:*

1. La regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales

Podemos señalar también el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores donde trata la igualdad de remuneración, citando que *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 extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 ET)*

La ley que podemos destacar es la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tiene como objetivo hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, para así poder eliminar cualquier forma de discriminación por razón de sexo, directa o indirecta en todos los ámbitos, pero especialmente en los derivados de la maternidad y las obligaciones familiares. Introduciendo un principio de igualdad de trato y oportunidades en las políticas públicas: laboral, social, educativa, vivienda, cultura, deporte, creación artística, cooperación al desarrollo, salud y acceso a las nuevas tecnologías y a los bienes y servicios. También quiere asegurar una participación equilibrada (mínimo 40%-máximo 60%) de mujeres y hombres en las listas electorales, en todos los ámbitos de las Administraciones Públicas y en los Consejos de Administración de las empresas

Esta ley hace referencia a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que se proclama en el artículo 14 de la Constitución Española sea una realidad en todos los ámbitos de la vida. Como podemos ver reflejado en su artículo 1.1:

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Aunque han existido normativas nacionales anteriores¹⁵ podemos destacar que la Ley Orgánica 3/2007 es la precedente en la creación de un marco normativo en el tratamiento de la Igualdad de Género fue integral.

¹⁵ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE núm. 266, de 6 de noviembre de 1999), Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la orden de protección de las víctimas de violencia doméstica (BOE núm. 183, de 1 de agosto de 2003), Ley 30/ 2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno (BOE núm. 246, de 14 de octubre de 2003), Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (BOE núm.313, de 29 de diciembre de 2004)

También podemos destacar la Ley 6/2018, de 3 de Julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 que trata sobre el permiso de paternidad, de la que hablaremos más adelante.

5. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

A partir de los años ochenta y mediados de los noventa el modelo igualitario de familia pasa a representar a la mayoría de la población, aunque sea como modelo deseado.

Un 51% consideran que el modelo perfecto sería aquel en que ambos trabajan y comparten las tareas domésticas; el 21% consideran que el modelo adecuado sería donde las mujeres trabajan a media jornada y se ocupan de las tareas domésticas y el 22% creen que las mujeres casadas no tendrían que trabajar (Cruz Cantero, 1995:18).

El modelo igualitario de familia aumenta al 75% en los jóvenes entre 15-29 años (Centro de Investigaciones Sociológicas, 1999). Un 6% cree que las mujeres no deberían trabajar y ocuparse de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos mientras los hombres son los que trabajan.

Para mejorar la vida familiar y laboral existen una serie de medidas de conciliación que son aquellas herramientas o instrumentos desarrollados por medio de ley, convenios o relación contractual bilateral que ayudan a los trabajadores y trabajadoras a compatibilizar su desempeño profesional con su vida laboral

Podemos hablar de la Recomendación del Consejo Europeo (92/271/CEE) que declara la importancia de implantar medidas de conciliación y propone situaciones en las que debería existir un cuidado para los niños y las niñas, considerando también que existen casos en los que sería necesario un servicio para el cuidado de los hijos.

En este ámbito podemos destacar la Ley Orgánica 3/2007, 22 de Marzo para la Igualdad donde se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral intentando implantar medidas donde exista una reciprocidad entre mujeres y hombres en la división de las obligaciones familiares.

En el artículo 34.8 de la misma ley podemos ver reflejado que: *El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.*

Podemos hablar de medidas como el permiso por lactancia que tiene derecho a acumularlo en jornadas completas, de acuerdo con la empresa o con lo que establezca la negociación colectiva y podrá ser disfrutado por ambos progenitores si trabajan.

De la excedencia de hasta 3 años para cuidado de menores pudiéndose disfrutar de forma fraccionada, durante el primer año tiene reserva al mismo puesto y el resto del tiempo a un puesto equivalente. El periodo se cuenta desde la fecha del nacimiento del hijo o la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento.

Mejoras en la prestación económica, donde se flexibiliza el periodo de cotización para recibir la prestación de maternidad, un derecho a un subsidio no contributivo para madres biológicas de 42 días naturales siguientes al parto para trabajadoras por cuenta ajena que no tengan el periodo mínimo de cotización para la prestación.

También mejoras en la prestación económica por riesgo durante el embarazo que pasa del 75% al 100% de la base reguladora y nuevo subsidio por riesgo durante la lactancia natural del 100% de la base reguladora.

Si se te extingue el contrato estando en situación de maternidad o paternidad seguirás percibiendo la prestación en su totalidad, después pasarás a la situación de desempleo sin descontar el periodo anterior. Por el contrario, si estas en desempleo y pasas a situación de maternidad o paternidad percibirás la prestación de estas últimas que corresponda y volverás a la situación de desempleo cuando esta termine.

El 5 de Julio del 2018 la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018 modifica el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores donde se amplía el permiso de paternidad a 5 semanas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo o menor acogido, a partir del segundo.

Con relación a permisos parentales y con independencia a las diecisésis semanas del permiso de maternidad (de las cuales pueden disfrutar como máximo de diez semanas los progenitores), esta ley establece también hasta un total de tres años de excedencia para el cuidado de hijos menores de ocho años para ambos progenitores. El periodo de duración cuenta como tiempo trabajado para el trabajador en relación con la antigüedad y donde el trabajador tiene derecho a volver a su puesto de trabajo si la excedencia no es superior a un año y a uno de categoría similar si la duración es más de un año.

Si un trabajador está en permiso parental se encuentra en situación de alta en la Seguridad Social y permanece el permiso de paternidad de cinco semanas siendo compatible e independiente a los períodos de maternidad. En esta situación el trabajador recibe el 100% de la base reguladora y para poder acceder a esta prestación, el progenitor tiene que haber cotizado como mínimo 180 días en los últimos 7 años o 360 días en toda su vida laboral. En casos de ser trabajadores a tiempo parcial se aplicará un coeficiente global sobre los últimos 7 años o sobre toda su vida laboral y en casos de pluriactividad, podrá recibir el subsidio en cada uno de los regímenes de la Seguridad Social si reúne los requisitos exigidos.

Además, puede elegir como disfrutar estas cinco semanas (ampliable en dos días por cada hijo a partir del segundo en partos múltiples) escogiéndolo a lo largo del descanso de maternidad o cuando esté finalice. Pero el descanso debe realizarse de forma ininterrumpida a excepción de la última semana que la puede disfrutar independientemente dentro de los nueve meses siguientes. Y puede decidir si hacerlo con jornada completa o parcial de un mínimo del 50% siempre con consentimiento del empresario.

Aunque son muchos los países que utilizan otros medios de conciliación, como el trabajo a tiempo parcial. En países como Reino Unido o los Países Bajos utilizan esto y da lugar al modelo llamado “perceptor y medio” (Lewis, 2001)¹⁶, donde podemos destacar que es la mujer la que siempre trabaja a media jornada además de dedicarse al trabajo doméstico.

Cabe señalar que son las mujeres las que deciden trabajar a tiempo parcial para encargarse del cuidado de los hijos, aunque muchas veces es no deseado ya que preferirían tener una jornada completa. Como podemos observar en el siguiente gráfico en el año 2009 un 17% de mujeres trabajan a tiempo parcial para poder cuidar a sus hijos mientras que los hombres es un solo 1,80% y en año 2017 aunque el porcentaje de mujeres haya disminuido a un 13,10% sigue siendo notable la diferencia con los hombres, siendo estos un 1,90%. (Fuente estadística (Eurostat, s.f.)

¹⁶ <http://www.pid.evimo.es/ConciliacionFamiliarMadres.pdf>

Porcentaje por sexo de trabajo a tiempo parcial por cuidado de hijos

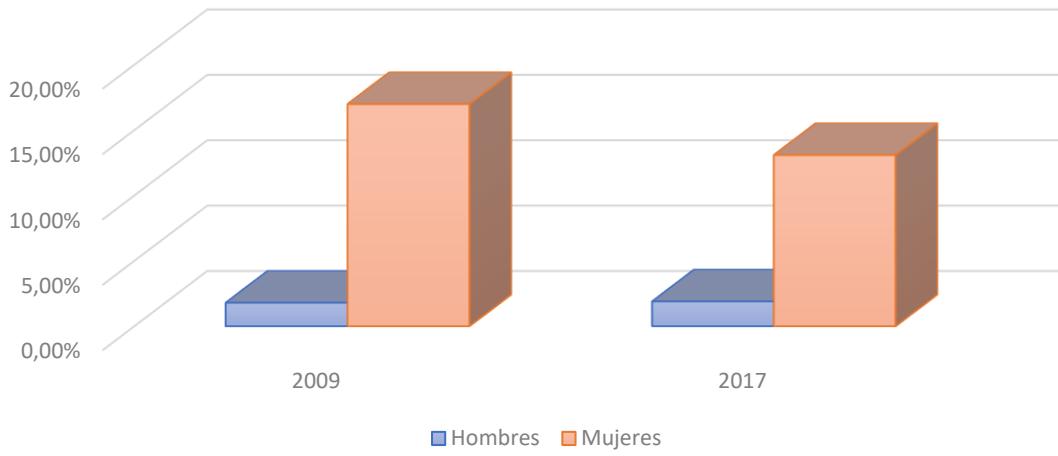


ILUSTRACIÓN 5. Gráfico comparativo de trabajo a tiempo parcial por cuidado de hijos

Se encuentran diferencias notables entre los distintos países debido a dos factores. El primero de ellos es el aspecto ligado al sexo (por rasgos culturales específicos que asignan un papel distinto a las mujeres) y, por otro lado, la diferencia que existe entre los distintos países. Por lo que a la hora de implantar distintas medidas de conciliación se observa que los países del Sur de Europa (donde también se encuentra España) están más implicados en estas políticas.

5.1 LA CONCILIACIÓN EN LAS EMPRESAS

Commaille (1984:241) ha señalizado que la actividad laboral femenina es una especie de indicador del proceso de ajuste entre las estructuras familiares y los sistemas de producción. (FERNÁNDEZ CORDÓN & TOBÍO SOLER, 2005, pág. 24)

Esto significa que en el caso de las mujeres no se puede entender el trabajo remunerado sin tener en cuenta las funciones domésticas que poseen y el trabajo que realizan los hombres sin la organización doméstica en la que se apoyan y por las que están disponibles para su vida profesional.

Este pensamiento aún perdura en la cultura española. Según una encuesta a responsables de diferentes empresas (Mujer, 2005) se puede saber que consideran:

- Un 61,6% de los encuestados “las dificultades de compaginación familia-empleo deben solucionarse por las familias de forma privada”
- Un porcentaje superior que “la empresa privada debe tener una orientación exclusiva hacia el logro de la máxima productividad”
- Un 42,6% declaran que “las responsabilidades familiares limitan el rendimiento de las mujeres”
- Un porcentaje alrededor al 40% sostienen que la aplicación de medidas de conciliación limita la competitividad empresarial.

Con tales datos se “presupone” que son las mujeres las que deben asumir la responsabilidad de la carga doméstica y que las empresas no tienen responsabilidad sobre esto. Se observar que muchos de los

encuestados no tienen en cuenta la responsabilidad del Estado, porque quizás, atribuyen esta responsabilidad al mundo empresarial.

También podemos hablar de que hay lugares de trabajo donde se asumen las implicaciones de este modelo familiar e intentan poner en marcha nuevas alternativas. Las administraciones públicas suelen ser las pioneras en este aspecto, como por ejemplo *el Ayuntamiento de Madrid ha implantado un permiso remunerado de hasta veinte días al año para el cuidado de familiares con una enfermedad grave; el Gobierno Vasco da una compensación económica a los trabajadores que disfrutan de un permiso parental y la Junta de Andalucía, que ha implantado recientemente la jornada laboral de 35 horas, ofrece a sus trabajadores, entre otros beneficios, cuatro semanas adicionales de permiso de maternidad y un permiso especial de tres días por enfermedad infectocontagiosa de algún hijo menor de tres años*. (FERNÁNDEZ CORDÓN & TOBÍO SOLER, 2005, pág. 25)

También hay algunas medidas en el sector privado. *Se puede mencionar el caso del Convenio Colectivo de Minoristas de Droguerías y Similares (2000-03), que creó un permiso de dos días anuales, sin requerir justificación; del Convenio de Hostelería de Madrid, que regula condiciones especiales para las madres y padres de hijos menores de hasta dos años de edad; el horario flexible en Mercedes-Benz; o el caso de Vodafone, donde las madres de hijos de menos de un año reducen su jornada laboral a seis horas diarias (Chinchilla Albiol, 2004:135-6)*. (FERNÁNDEZ CORDÓN & TOBÍO SOLER, 2005, pág. 25)

6. COMPARATIVA ESPAÑA Y LITUANIA

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral ha sido siempre una situación complicada, en especial en sociedades occidentales, ya que no poseen una organización horaria eficiente. Se considera que cuanto más largas son las jornadas más productivas y eficientes somos, pero según un estudio creado por el Centro de Iniciativas e Investigación Europea en el Mediterráneo en 2004 la idea de relacionar más horas con una mayor productividad es errónea.

España se encuentra en lo que denominamos modelo “Mediterráneo” (compuesto por España, Italia, Grecia, Portugal, Chipre y Malta) que lo podemos considerar que está entre el modelo anglosajón y el continental en que se caracteriza por jornadas laborales largas (41,06 horas/ semana), con horarios rígidos y poco flexible. En estos países se considera que para conseguir una promoción profesional la persona debe tener una disponibilidad total, donde España destaca por tener un horario laboral más extenso que los demás.

Lo que consideramos como “modelo Nórdico” (formado por los Países Escandinavos y Países Bajos), tiene jornadas laborales más cortas (36,15 horas por semana), horarios más flexibles, con fuertes medidas de conciliación de la vida personal y laboral y con una creencia firme en las políticas de igualdad de género.

Con el siguiente cuadro comparativo podemos observar estas diferencias con una mayor claridad:

		Eficiencia	
		Alta	Baja
Equidad	Alta	Nórdico	Continental
	Baja	Anglosajón	Mediterráneo

TABLA 1. *Equidad versus eficiencia según modelos. Fuente: André Sapir 2006*¹⁷

Los siguientes datos muestran que es la mujer la que se hace cargo del cuidado del hogar y de los hijos, donde observamos que cuando las mujeres emplean una hora y diecisiete minutos de media en el mantenimiento del hogar, los hombres solo emplean cincuenta y tres minutos y con relación al cuidado de los hijos las mujeres se encargan de ellos dos horas y veintidós minutos mientras que los hombres una hora y cuarenta y seis minutos.

DURACIÓN MEDIA DIARIA DEDICADA A LA ACTIVIDAD POR HOMBRES Y MUJERES. 2009-2010

	Hombres	Mujeres
TRABAJO REMUNERADO	7:55	6:43
ACTIVIDADES CULINARIAS	0:55	1:44
MANTENIMIENTO DEL HOGAR	0:53	1:17
COMPRAS Y SERVICIOS	1:04	1:07
CUIDADO DE NIÑOS	1:46	2:22

TABLA 2. *Duración media diaria dedicada a la actividad por hombres y mujeres. Fuente INE*

Como hemos ido tratando durante todo el trabajo el techo de cristal en España es una causa que explica porque las mujeres no acceden a puestos de alta autoridad estando estos basados en estereotipos de género, concepciones patriarcales antropológicas y la cultura organizacional de la empresa.

¹⁷ *Directivas y empresarias: mujeres rompiendo el techo de cristal.* (Sara Berbel Sánchez). Pg 87

Independientemente del país al que nos refiramos lo relacionado con el tema de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar es una situación compleja. Cuando hablamos de Lituania nos encontramos ante un modelo continental, aunque tiene lazos históricos y culturales con los países nórdicos. El modelo continental se basa en un principio contributivo, donde tanto los trabajadores como las empresas cotizan para crear unos fondos para futuras necesidades sociales mientras que el modelo nórdico se basa en la protección social donde sus prestaciones se financian en vías de cotización y el Estado es el principal proveedor de servicios, los cuales representan altos modelos de calidad.

Según el informe She Figures realizado por la Comisión Europea 2016 en la UE-28 con relación al año 2013 el colectivo de las mujeres visibiliza un 20,9% del personal docente e investigador con relación al nivel más alto de formación académica. Donde la presencia femenina varía entre el 11% en Chipre hasta el 61% en Macedonia. Podemos encontrar Lituania con un solo 14% frente a España con un 20,9%.¹⁸

En el siguiente gráfico podemos ver la diferencia entre estos países, destacando el bajo porcentaje con relación con Lituania.

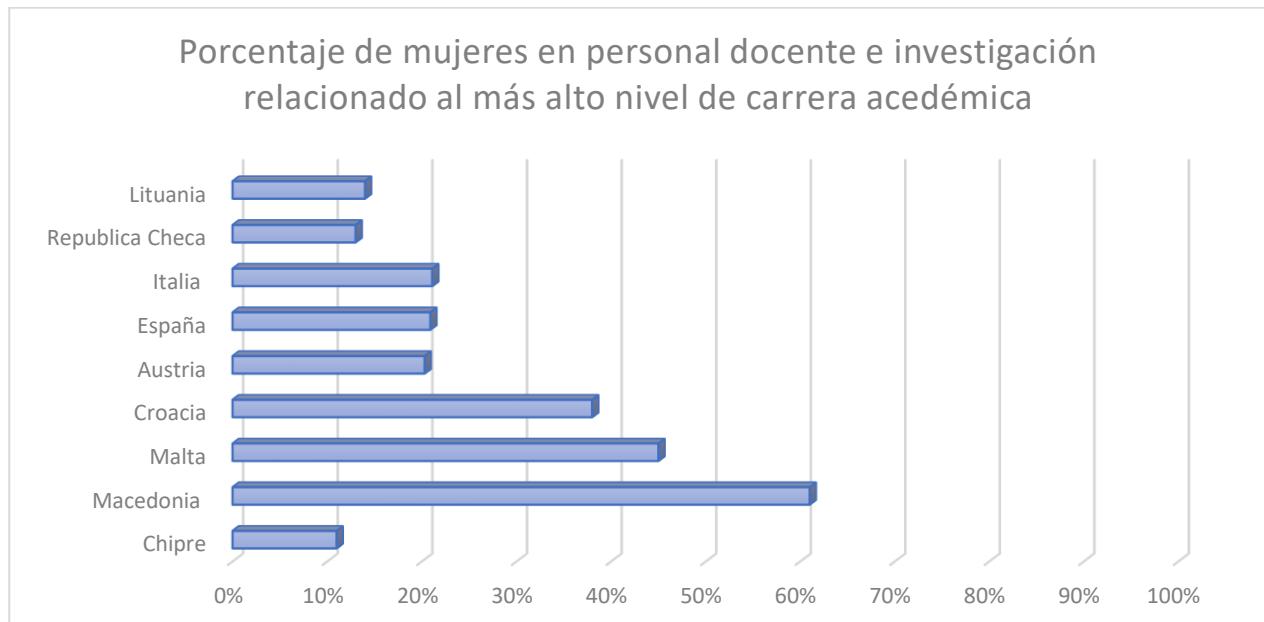


ILUSTRACIÓN 6. Gráfico de porcentaje de mujeres en personal docente e investigación relacionado al más alto nivel de carrera académica. Fuente Eurostat

Podemos destacar que los países del Este europeo sus políticas sociales con relación al cuidado de los menores son más básicas que el resto de los países miembro de la EU 27 donde hay un aumento de la tasa media de participación en los servicios de cuidados formales de niños desde 2005 a 2009.

En Lituania existe un Defensor del Pueblo para la Igualdad de Oportunidades, donde los ciudadanos pueden poner quejas si sienten que han violado sus derechos. Desde la página (<http://www.lygybe.lt/lt/skundai>) se tratan las medidas y los pasos que se deben seguir para poner una reclamación. La queja debe ser contestada e investigada por el Defensor en un plazo de 3 meses, donde tiene que examinar la queja y considerar si supone una violación o no. Si se considera que ha sufrido una discriminación, acoso sexual o acoso, el demandante tienen el derecho de exigir una compensación por daños

¹⁸ http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2018000200218&script=sci_arttext

materiales y no materiales acorde a la Ley de Igualdad de Oportunidades y la Ley de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres.

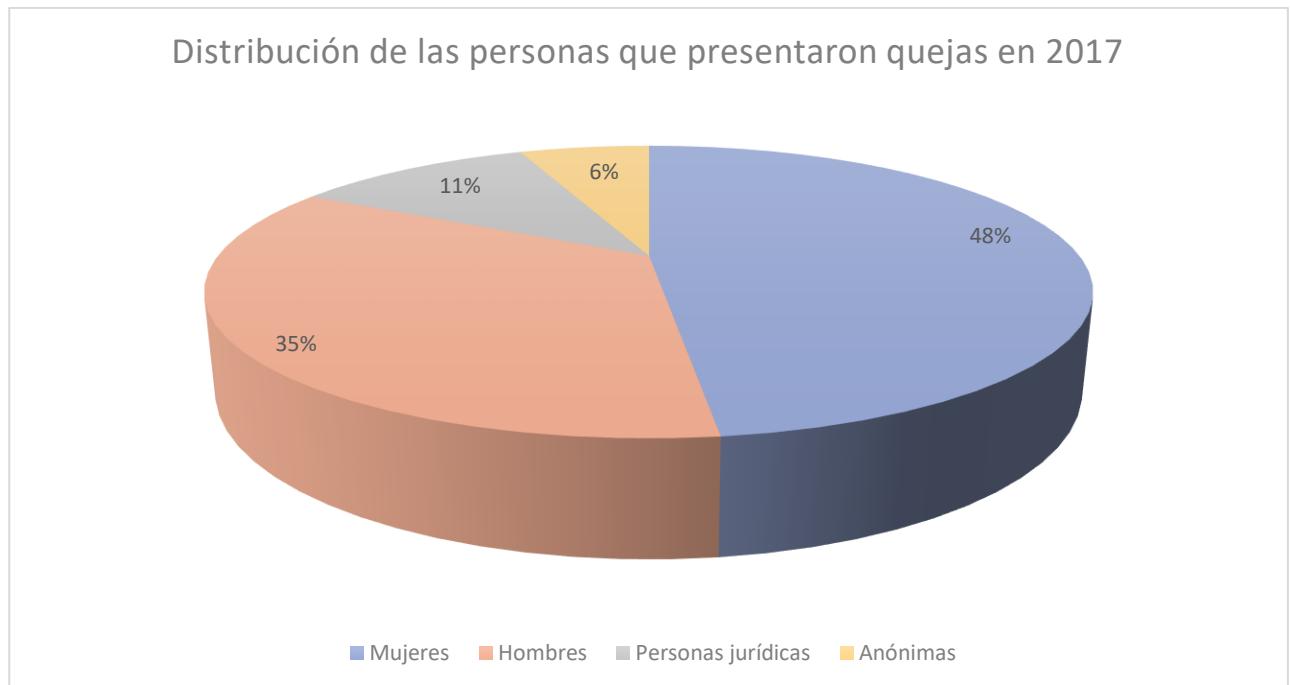


ILUSTRACIÓN 7. En 2017, las investigaciones que realizo la Oficina del Defensor del Pueblo para la Igualdad de Distribución de las personas que presentaron quejas en 2017 (Fuente http://www.lyqybe.lt/data/public/uploads/2018/05/d1_annual-report_2017_ge)

Con relación a su legislación podemos observar que el artículo 29 de su Constitución el principio de igualdad de trato de las personas: "*Todas las personas son iguales a la ley, el tribunal y otras instituciones u oficiales estatales. Los derechos humanos no pueden ser restringidos y privilegiados por su sexo, raza, nacionalidad, idioma, origen, estatus social, creencias, convicciones u opiniones*".

También nos encontramos con la Ley de igualdad de oportunidades que es una normativa que quiere evitar la discriminación directa e indirecta en todas sus vertientes como sería discriminación por sexo, raza, etnia, nacionalidad, idioma, origen, condición social, religión, convicciones o puntos de vista, edad, orientación sexual, discapacidad, etnicidad y religión. Dentro de esta ley en el artículo 7 encontramos que quieren una igualdad de trato en las condiciones de contratación, condiciones laborales o formación profesional.

La ley de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres señala el papel del empleador de las medidas que debe tomar para implementar los derechos iguales para ambos sexos en el trabajo. Señalando que deben utilizar las mismas medidas *para al reclutar, transferir a una posición más alta, crear condiciones de trabajo iguales, oportunidades para mejorar las calificaciones, volver a calificar, obtener experiencia laboral práctica, proporcionar beneficios iguales, pagar un salario igual por igual o igual valorar el trabajo y garantizar que el acoso y el acoso sexual no sean solicitados por una persona o un trabajador que busca empleo*.

El incumplimiento de estas obligaciones supondrá una violación de la Ley de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres.

En el Código Laboral contiene normativa donde es obligatorio para el empresario instaurarla igualdad de género y la no discriminación, como podemos observar en su artículo 26 del Código del trabajo

2. En el marco de la igualdad de género y la no discriminación por motivos distintos principios , el empleador, independientemente de su sexo, raza, nacionalidad, idioma, origen, condición social, edad, orientación sexual, discapacidad, etnia, religión, fe, creencias u opiniones, a excepción de la religión profesada fe o creencia en activos comunidades religiosas, comunidades o centros, si las necesidades de los trabajadores en la religión profesada, fe o creencia, en vista de las comunidades religiosas, asociaciones o espíritu central es una amenaza real, legítimo y justificado la intención de tener un hijo (hijos) fundación u otras leyes los motivos previstos para:

- 1) aplicar criterios de selección uniformes y condiciones para el reclutamiento;*
- 2) crear condiciones de trabajo iguales, posibilidades de mejorar las calificaciones, buscar desarrollo profesional, volver a calificar, adquirir experiencia laboral práctica, así como proporcionar privilegios iguales;*
- 3) usar criterios uniformes de evaluación de trabajo y criterios iguales para el despido;*
- 4) igual paga por igual trabajo de igual valor;*
- 5) tomar medidas para garantizar que el trabajador no sea objeto de hostigamiento, acoso sexual en el lugar de trabajo y que no se le instruya para discriminar, ni para ser perseguido y protegido contra conductas hostiles o consecuencias adversas si presenta una queja sobre discriminación o participa en un caso de discriminación;*
- 6) tomar las medidas adecuadas para permitir que las personas con discapacidades trabajen, trabajen, sigan una carrera o aprendan, incluido el alojamiento adecuado, siempre que tales medidas no afecten de manera desproporcionada las responsabilidades del empleador.*

Indistintamente al país al que nos refiramos se necesitan medidas de conciliación para poder compaginar el trabajo con el cuidado de los hijos. En la Recomendación del Consejo Europeo (92/271/CEE) se encuentra reflejado las medidas que deberían adoptar los Estados para tener mayores servicios para el cuidado de los hijos.

Se tiene constancia que son las mujeres las que abandonan el mercado laboral o trabajan a tiempo parcial por el cuidado de los hijos y que hay un porcentaje mayor de mujeres sin hijos que participan activamente en el mercado laboral en comparación con las mujeres con hijos.

Según Kamerman (2000) si hubiera una Política Social adecuada y estable para la cobertura de instituciones que atiendan al cuidado y las necesidades de los hijos habría un mercado laboral más fuerte y estable y la posición de las mujeres sería mejor en el mismo. (Ortega Gaspar, 2011)

Cuanto mayores son las prestaciones para el cuidado mayor es la presencia femenina en el mercado y también podemos observar que depende al país de Europa que te refieras hay una variación de los recursos que poseen, ya que hay países que lo consideran un derecho social y esta subsidiado, en otros países el subsidio público está limitado y los servicios de cuidados de menores se financian con el mercado privado a precios altos y en otros países aún están en contra de que los hijos estén en instituciones públicas.

En la siguiente gráfica podemos observar la formación que poseen ambos sexos en tanto en grado, máster o doctorado comparando entre España y Lituania.

Graduados por nivel de educación, orientación de programa, sexo y campo de educación

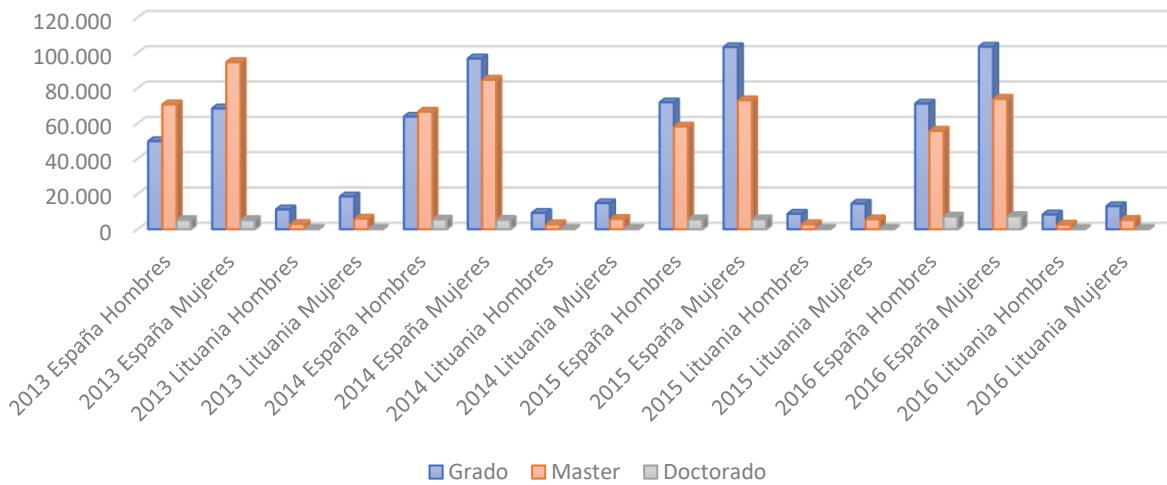


ILUSTRACIÓN 8. Graduados por nivel de educación, orientación de programa, sexo y campo de educación
(Fuente Eurostat)

Al comparar España y Lituania se observa la diferencia que existe a nivel formativo entre ambos países. Siendo así mayor la proporción de graduados en España que en Lituania en ambos sexos.

En España podemos observar que conforme van pasando los años los graduados en Grado con relación con ambos sexos va aumentando, en Máster va descendiendo y en Doctorado se aprecia un incremento en el año 2016.

Si desagregamos por sexos, son las mujeres las que están más formadas que los hombres, aunque si hablamos de Doctorado están en un nivel similar.

En Lituania podemos ver reflejado que son las mujeres las que están más formadas que los hombres en todas las titulaciones y que no existe una variación significativa conforme van pasando los años en el número de graduados en las distintas titulaciones, pero podemos observar que el número de mujeres formadas ha disminuido.

En el siguiente gráfico vamos a analizar las tasas de empleo y actividad en ambos sexos y países, siendo la unidad de medida miles de personas. Podemos observar que la tasa de empleo es superior en España que en Lituania y que existe una gran variación entre ambos países ya que esta es mucho más elevada en España.

La tasa de empleo de los hombres con relación a las mujeres es mayor en España mientras que en Lituania, aunque la diferencia no sea muy notable, la tasa de actividad de las mujeres es superior.

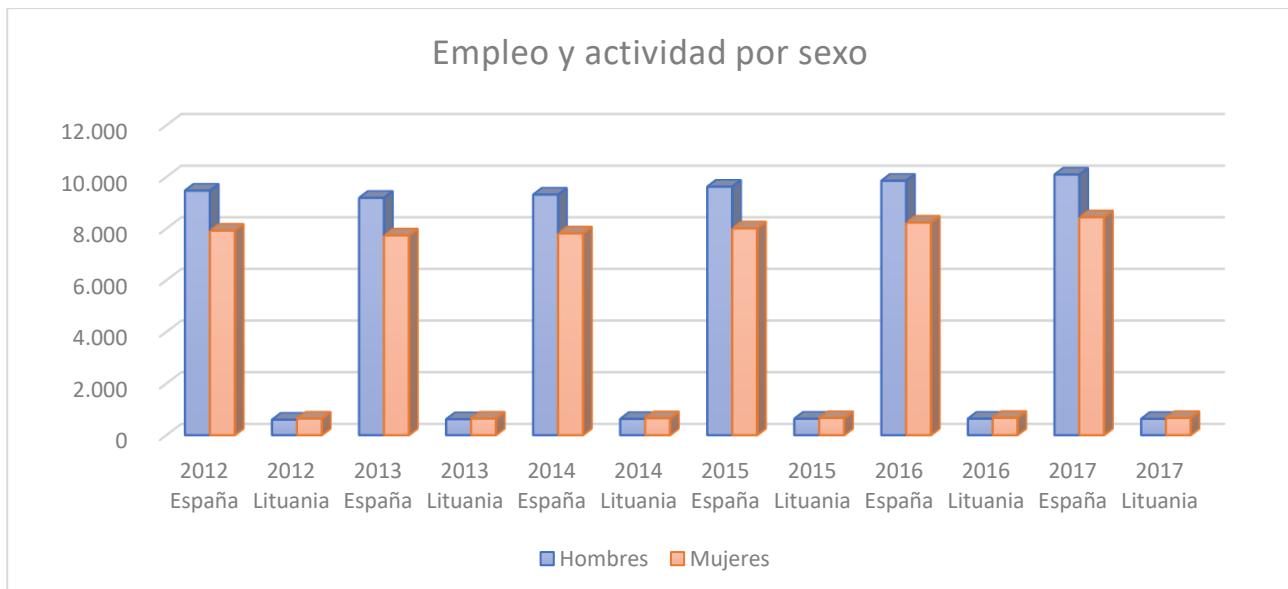


ILUSTRACIÓN 9. Tabla de empleo y actividad por sexo en España y Lituania (Fuente Eurostat)

La siguiente gráfica muestra la brecha salarial de género de forma no ajustada (% del promedio de ganancias brutas por hora de los hombres). Este indicador mide *la diferencia entre el promedio de ingresos por hora brutos de los empleados remunerados de sexo masculino y de las empleadas remuneradas como porcentaje del promedio de los ingresos por hora brutos de los empleados remunerados de sexo masculino. El indicador se ha definido como no ajustado, porque ofrece una imagen general de las desigualdades de género en términos de remuneración y mide un concepto que es más amplio que el concepto de igual remuneración por igual trabajo. Se incluyen todos los empleados que trabajan en empresas con diez o más empleados, sin restricciones por edad y horas trabajadas (Fuente Eurostat).*

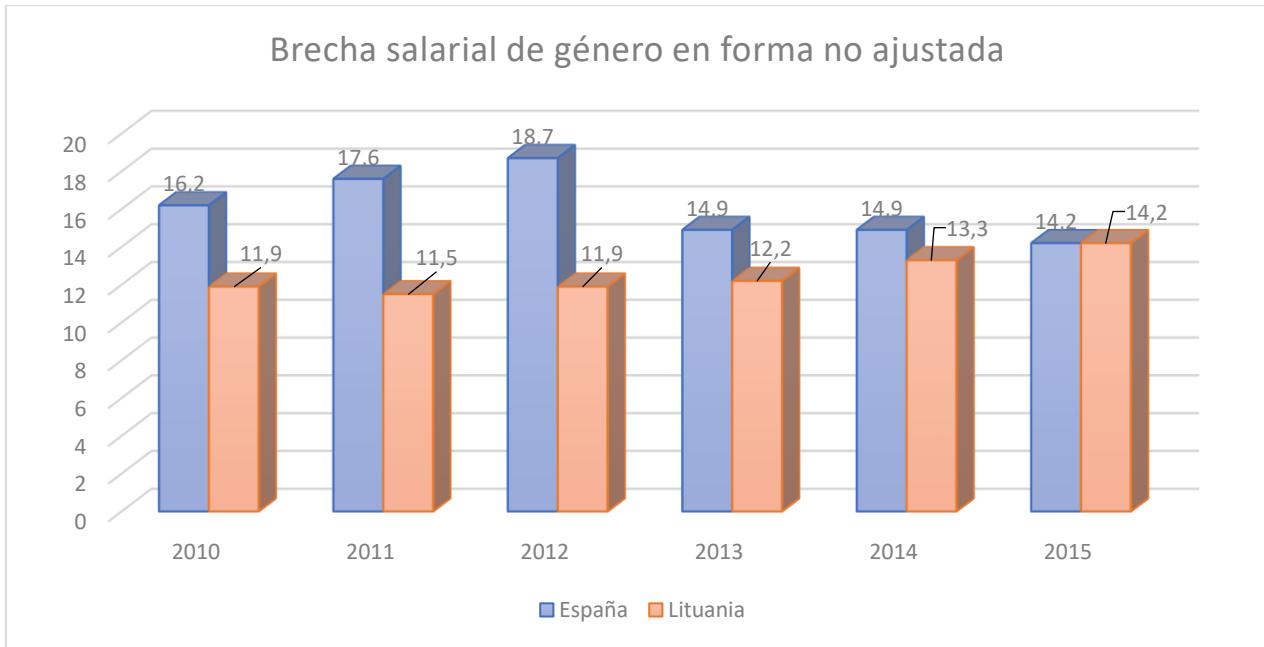


ILUSTRACIÓN 10. Tabla de brecha salarial de género en forma no ajusta (Fuente Eurostat)

Podemos observar que la brecha salarial es mayor en España que en Lituania y que conforme van pasando los años en España va disminuyendo mientras que en Lituania va aumentado, llegando en el año 2015 a estar a la par.

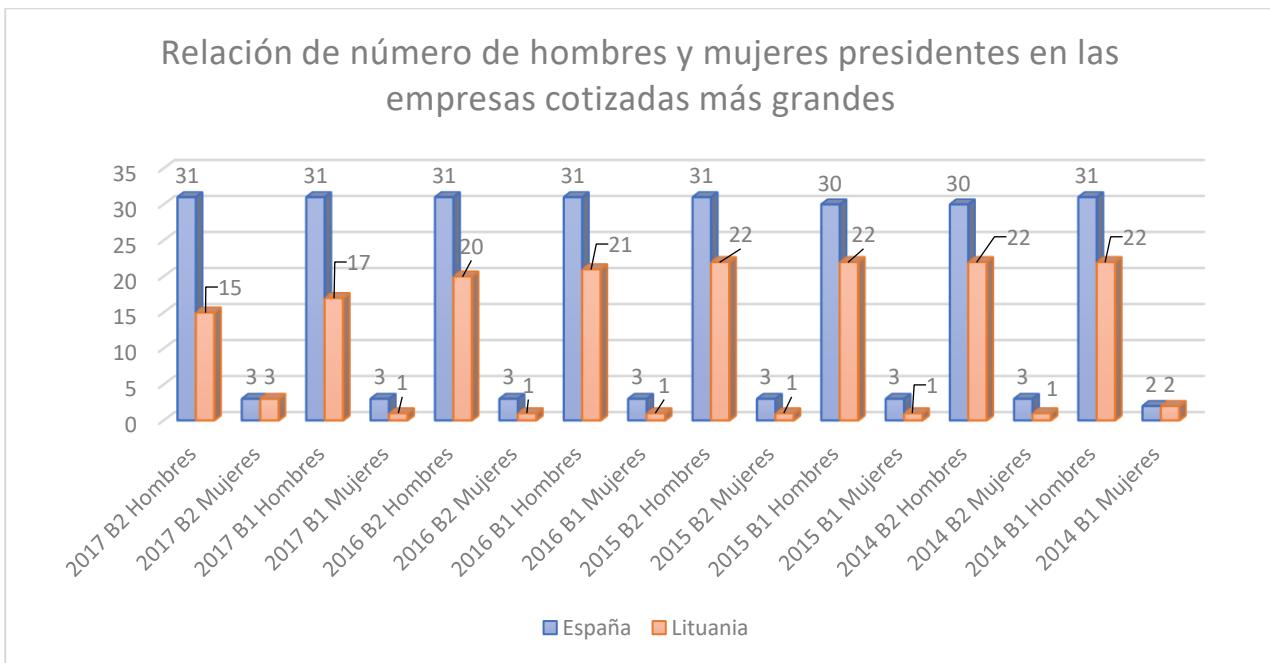


ILUSTRACIÓN 11. Relación de número de hombres y mujeres presidentes en las empresas cotizadas más grandes. (Fuente <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>)

En la tabla anterior podemos ver reflejado la diferencia que existe entre las personas que ocupan puestos de presidente en empresas grandes. En los dos países prevale la presencia masculina sobre la femenina. Aunque en España haya un número mayor de presidentes, la diferencia existente es clara donde prevale la figura masculina sobre la femenina.

7. CONCLUSIONES

Podemos destacar que la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha sufrido un cambio importante con relación a las últimas décadas. Aunque la desigualdad de oportunidades entre ambos性es persiste, ya que existen muchas sociedades rígidas por la tradición y los estereotipos. Todo esto lo podemos ver reflejado en la diferencia existente entre el número de hombres y mujeres que ocupan puestos directivos y de responsabilidad en las distintas organizaciones.

Los factores que reflejan las barreras que impiden a las mujeres acceder a puestos de alta responsabilidad son tres (RAMOS LÓPEZ, 2005): factores externos que son consecuencia de concepciones patriarcales antropológicas que aún existen en nuestra sociedad, factores internos que son las características y actitudes que se suponen que poseen ambos sexos y los factores intrapersonales que son los relacionados con las medidas de conciliación, donde como hemos visto reflejado en todo el trabajo, son las mujeres las que se ocupan de estos.

Para poder quebrar este modelo cultural patriarcal debemos concienciar de que las tareas del cuidado del hogar y de los hijos son responsabilidad de ambos progenitores, destruyendo también los estereotipos existentes y la feminización en ciertos puesto.

Sabemos que existen tres olas de feminismo (Valcárcel, Feminismo y ciudadanía: fundamentos filosóficos, 2016), el primero es el feminismo ilustrado (1673-1791) es una época caracterizada por enfrentarse a la tradición y aplicar creatividad a las ideas políticas y morales donde los feministas de este periodo pedían que no hubiera matrimonios concertados para las mujeres y que se les permitiera una educación formal, aunque sin la titulación correspondiente. En este periodo no se consiguió grandes cambios, pero abrió la puerta para ellos.

El segundo es el feminismo sufragista (1848-1948) donde las ideas y la argumentación ya existían y pedían un total de derechos educativos, políticos y civiles para las mujeres, donde fueron conseguidos a finales de la Segunda Guerra Mundial con *la declaración universal de derechos humanos*, donde en su preámbulo refleja: *Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres; y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad (...)* (Naciones Unidas, 1948)

El tercer feminismo desde 1960 hasta la actualidad donde se ha convertido en una agenda global y es más probable que las mujeres accedan a puestos de alta autoridad en occidente debiendo poder exportar a otros países estas ideas para así poder paliar con las sociedades rígidas por tradición. Donde buscan una agenda por los derechos sexuales y reproductivos y que exista una paridad entre ambos sexos.

Podemos destacar que existen evidencias empíricas que demuestran el aspecto positivo de la relación de ambos sexos en la alta dirección. *Women in the executive suite correlate to high profits* Adler (2001) podemos observar que la rentabilidad es mayor cuando las mujeres ocupan puestos de alta dirección en estos casos.

Desde el 2004 una serie de Estudios de Catalyst demuestra que la diversidad en sus productos financieros y en sus directivos hacen que se obtengan mejores resultados que otras compañías. Otro estudio de Catalyst de 2008 afirma que *las empresas con mayor número de mujeres en sus puestos de dirección obtienen mejores resultados económicos en general y que el talento no está asociado a ningún sexo y si hay*

problemas en contratar talento se perderá en productividad. A la vista de los datos económicos, las empresas deben integrar a las mujeres no por cuestión de ética o de estética, sino por actuar de forma inteligente.

El estudio 'The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards del 2007 certifica que la presencia de mujeres en los puestos de alta autoridad mejora los resultados económicos de la empresa y beneficia a la empresa.

Con relación a España y Lituania podemos observar que en ambos países son los hombres los que tienen una mayor presencia en los puestos de alta autoridad. Donde también podemos destacar que en Lituania es menor el porcentaje de personas con estudios superiores, tanto hombres como mujeres. También tratamos que conforme van pasando los años, la brecha salarial en España aunque exista, va disminuyendo, pero en el caso de Lituania va aumentando.

Podemos destacar que en Lituania existe la figura del Defensor del Pueblo para la Igualdad de Oportunidades, donde los ciudadanos pueden poner quejas si sienten que han violado sus derechos mientras que en España existe el Defensor que se encarga de proteger y defender los derechos y libertades fundamentales de los ciudadanos mediante la supervisión de la actividad de las administraciones públicas, pero no existe uno en concreto para la Igualdad de Oportunidades.

Sería conveniente la existencia de una legislación más específica para el fomento de las medidas de conciliación de índole europeo para que todas las leyes estuvieran armonizadas y todos los países miembros de la Unión Europea se rigieran por los mismos planes.

En España podemos referirnos a la Ley 3/2007 como pionera en el desarrollo de leyes de igualdad de género en España donde podemos destacar que ha tenido un impacto considerable en nuestro país, con relación a la elaboración de planes de igualdad en las empresas de más de 250 personas trabajadoras, el cumplimiento del principio de presencia o composición equilibrada en las candidaturas electorales y la creación del permiso de paternidad. Aunque no ha conseguido paliar todas las desigualdades en las condiciones laborales de mujeres y hombres.

Por eso podemos destacar la iniciativa de propuestas de ley¹⁹ de los diferentes partidos que tienen como finalidad el hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo y la ocupación.

¹⁹ Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Presentada por el Grupo Parlamentario Socialista (7 de Septiembre de 2018) y la Proposición de Ley de Conciliación, Igualdad y Apoyo a las Familias. Presentada por el Grupo Parlamentario Ciudadanos (22 de Junio de 2018)

8. BIBLIOGRAFÍA

- BERBEL SÁNCHEZ, S. (2014). *Directivas y empresarias. Mujeres rompiendo el techo de cristal*. Madrid: Editorial UOC.
- BURIN, M. (2008). Las "fronteras de cristal" en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología*, Vol 39, nº1, Pag 75-86.
- CAPEL, R. M. (2010). *Mujer, trabajo y sindicalismo en la España a comienzos del siglo XX*. V Escuela de Mujeres Dirigentes de UGT, Lugo, conferencia. Recuperado en http://portal.ugt.org/Mujer/Escuela_Mujeres/Resumen%20Intervencion%20ROSA%20CAPEL.pdf
- CEBRIÁN, I., & MORENO, G. (2013). Mujeres, hogares y mercado de trabajo en la obra de Luis Toharia. *Economía laboral* 10, 104-123.
- CEBRIÁN LÓPEZ, I., & MORENO RAYMUNDO, G. (2008). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos. *Economía Industrial*, nº367, 121-137. Universidad de Alcalá.
- CEBRIÁN LÓPEZ, I., & MORENO RAYMUNDO, G. (2015). En *Tiempo cotizado, ingresos salariales y sus consecuencias para las pensiones: diferencia por género al final de la vida laboral* (págs. Vol.33, Núm.2 Pág. 311-328).
- CEBRIÁN, I., & TOHARIA, L. (2008). La entrada en el mercado de trabajo. Un análisis basado en la MCVL. *Economía Aplicable Número E-1 (Vol, XVI)*, 137-172.
- CUADRADO, I., & MORALES, J. (2007). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 183-202.
- DOMÍNGUEZ MARÍN, R., & SÁNCHEZ SÁNCHEZ, N. (2007). Los diferenciales salariales por género en España durante el desarrollo franquista.
- GÁLVEZ MUÑOZ, L. (2001). Mujeres y hombres en los mercados de trabajo. (la evolución histórica de los mecanismos de acceso y movilidad interna). *Historia agraria*, 229-234.
- GÁLVEZ MUÑOZ, L. (2006). Los mercados de trabajo en España del siglo XX.
- GÓMEZ ORFANEL, G. (Nueva Época. Vol. 2008). Acciones positivas a favor de la mujer en España: doctrina, jurisprudencia y legislación. *Anuario de Derechos Humanos*, 379-402.
- GÓMEZ, S., & MARTÍ, C., (2004). *La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia*. Universidad de Navarra.
- GÓMEZ-FERRER, G. (2004). Hacia una redefinición de la identidad femenina: las primeras décadas del siglo XX. Universidad Complutense de Madrid: Cuadernos de Historia Contemporánea.
- GOUGES, O. d. (1791). *Declaración de los Derechos de las Mujeres y de la Ciudadana*. Obtenido de <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/los-derechos-de-la-mujer-y-de-la-ciudadana.pdf>
- KANT, I. (1986). *Teoría y práctica*. Aramayo, R. (ed.). Madrid: Tecnos.

- MARTÍNEZ PASTOR, J. I. (s.f.). *El Mercado de trabajo en España*.
- MONDEJAR, C. (2009). *La historia de las mujeres: perspectivas actuales*. Barcelona: Icaria.
- MORENO JIMÉNEZ, B., SANZ VERGEL, A. I., RODRÍGUEZ MUÑOZ, A., & GEURTS, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo- Familia (SWING). *Psicothema*, 331-337.
- NIELFA CRISTÓBAL, G. (1999). ¿El siglo de las mujeres? *Cuadernos de Historia Contemporánea*.
- RAMOS LÓPEZ, M. (2005). *Mujeres y Liderazgo. Una nueva forma de dirigir España*. Universidad de Valencia: PUV.
- RAMOS, A., SARRIÓ, M., Ester, B., & Carlos, C. (2002). Mujeres directivas y demandas organizacionales. *Psicología Social*, 183-192.
- RODRIGUEZ, M. (2014). Las diferencias salariales entre mujeres y hombres en España. (c. 1850-1975): un análisis provisional. *Internacional de Ciencias Sociales* nº33, 63-85.
- ROUSSEAU, J.-J. (1762/Trad. 1986). En *Emilio* (págs. Pág, 412).
- SARASÚA, C. (2005). *Trabajo y trabajadores en España del siglo XIX*. Universitat Autònoma de Barcelona.
- TENA TENA, G., & ASÍN MENDOZA, M. (1991). *La mujer. Los por qués de su discriminación en los estudios históricos y los cambios habidos en su participación en el mundo laboral*.
- TORNS, T., & RECIO CÁCERES, C. (2012). *Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación*. Universitat Autònoma de Barcelona.
- 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. *Iberoamericana de ciencia, tecnología y sociedad. Vol 6 nº18*.
- VALCÁRCEL, A. (1997). *La política de las mujeres*. Madrid: Cátedra.
- VALCÁRCEL, A. (2001). *La memoria colectiva y los retos del feminismo*. Santiago de Chile: Cepal.
- VERA MARTÍNEZ, J. J., & MARTÍN CHAPARRO, M. P. (2009). Conciliación de la vida familiar y laboral: Estrategias de afrontamiento y reparto de las obligaciones familiares en parejas de doble ingreso. *Anales de psicología*, 142-149.
- VILAR RODRÍGUEZ, M. (2014). Los diferenciales salariales entre mujeres y hombres en España (c.1850-1975): un análisis provisional. Universidad de A Coruña.
- WOLLSTONECRAFT, M. (1792 (Edición 2014)). *Una vindicación de los derechos de la mujer*. Madrid: Ediciones Akal.

9. WEBGRAFÍA

(Lituania), D. d. (s.f.). Obtenido de <http://www.lygybe.lt/lt/skundai>

Adecco. (2009). *III Encuesta Adecco a Mujeres Directivas*. Obtenido de <https://adecco.es/wp-content/uploads/notas-de-prensa/160.pdf>

Adecco. (2017). *VII Encuesta Adecco a Mujeres directivas*. Obtenido de <https://adecco.es/wp-content/uploads/2017/06/2017-06-27.pdf>

ADLER, R. D. (2001). *Women in the Executive Suite Correlate to High Profits*. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/e5f3/025e7aae2ea096f5fe7cc63f2247183c80de.pdf>

andaluces, C. d. (s.f.). *Comentarios a la Ley para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres*. Obtenido de <https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/importados/Actualidad19.pdf>

ANNUAL REPORT OF THE OFFICE OF THE EQUAL OPPORTUNITIES OMBUDSPERSON. (2017). Obtenido de http://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2018/05/d1_annual-report_2017_general-statistics.pdf

BARRAZA NARVAÉZ, N. M. (s.f.). *Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería*. Obtenido de https://guayacan.uninorte.edu.co/publicaciones/upload/File/Documentos_IEEC_31.pdf

CALDERÓN QUINDÓS, F. (2004). *La mujer en la obra de Jean Jacques Rousseau*. Obtenido de <file:///C:/Users/evapo/Downloads/11342-Texto%20del%20art%C3%ADculo-41780-1-10-20141211.pdf>

Catalyst. (15 de Octubre de 2007). Obtenido de The Bottom Line: Rendimiento Corporativo y Representación de las mujeres en los directorios: <https://www.catalyst.org/knowledge/bottom-line-corporate-performance-and-womens-representation-boards>

Catalyst. (2007). *The bottom line: corporate performance and women's representation on boards*. Obtenido de https://www.catalyst.org/system/files/The_Bottom_Line_Corporate_Performance_and_Womens_Representation_on_Boards.pdf

Catalyst. (s.f.). *The bottom line: corporate performance and women's representation on boards (2004-2008)*. Obtenido de https://www.catalyst.org/system/files/the_bottom_line_corporate_performance_and_women%27s_representation_on_boards_%282004-2008%29.pdf

CENTER, C. I. (s.f.). *Why diversity matters*. Obtenido de https://www.catalyst.org/system/files/why_diversity_matters_catalyst_0.pdf

CHICHILLA, N., POELMANS, S., & LEÓN, C. (2005). *Mujeres directivas bajo el techo de cristal*.

Commission, E. (2015). *She figures*. Obtenido de https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf

Commission, E. (2015). *She Figures*. Obtenido de https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf

Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana. (s.f.). Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Declaraci%C3%B3n_de_los_Derechos_de_la_Mujer_y_de_la_Ciudadana

Eige. (s.f.). Obtenido de <https://eige.europa.eu/>

ENRED Consultoría, S. (2010). La brecha salarial: realidades y desafíos.

ETTA PALM D'AELDERS, "DISCURSO SOBRE LA INJUSTICIA DE LAS LEYES A FAVOR DE LOS HOMBRES, A EXPENSAS DE LAS MUJERES" (30 DE DICIEMBRE DE 1790). (s.f.). Obtenido de <http://chnm.gmu.edu/revolution/d/476/>

Eurostat. (s.f.). *Eurostat.* Obtenido de <https://ec.europa.eu/eurostat>

FERNÁNDEZ CORDÓN, J. A., & TOBÍO SOLER, C. (2005). *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales.* Obtenido de <http://www.pid.evimo.es/ConciliacionFamiliarMadres.pdf>

Fundación Alares organiza el próximo mes de febrero en Madrid su I Congreso sobre Igualdad y Conciliación. (2008). Obtenido de <https://www.europapress.es/sociedad/noticia-fundacion-alares-organiza-proximo-mes-febrero-madrid-congreso-igualdad-conciliacion-20080108122815.html>

GALLEGOS MORÓN, N. (2018). *Discriminación de Género en el Sistema Universitario Argentino.* Obtenido de http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2018000200218&script=sci_arttext

GENERAL, A. (s.f.). *Declaración Universal de Derechos Humanos.* Obtenido de https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Human Rights Monitoring Institute. (s.f.). Obtenido de <http://hrmi.lt/en/>

Igualdad, M. d. (s.f.). *Ley para la igualdad de mujeres y hombres.* Obtenido de http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Documentos/Folleto_Igualdad.pdf

INE. (s.f.). *Instituto Nacional de Estadística.* Obtenido de <https://www.ine.es/>

Jean-Jacques Rousseau. (s.f.). Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Jean-Jacques_Rousseau

JIMÉNEZ SUREDA, M. (2009). La mujer en la esfera laboral a lo largo de la historia. *Manuscrits*, 21-49.

LAGARDE, M., & RIOS, D. L. (1673). Para leer a Poulin de la Barre. *Revista de la universidad de México*, 91-93. Obtenido de <http://www.revistadelauniversidad.unam.mx/5108/5108/pdfs/51lagarde.pdf>

Los cuatro modelos de Estado de Bienestar europeos. (s.f.). Obtenido de <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/los-cuatro-modelos-de-estado-de-bienestar-europeos.html>

Lygybe. (2017). *Annual Report of the office of the equal opportunities ombudsperson.* Obtenido de http://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2018/05/d1_annual-report_2017_general-statistics.pdf

MARTÍNEZ TORRES, M. d., SERRANO OCHOA, M. Á., DÍAZ FERNÁDEZ, M. d., & LÓPEZ-BONILLA, J. M. (2011). Identificación de las principales dificultades que obstaculizan el acceso a los órganos de gobierno en las universidades españolas. Universidad de Sevilla. Obtenido de <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/30790/identificacion%20de%20las%20principales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mary Wollstonecraft. (s.f.). Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Mary_Wollstonecraft

Ministerio de sanidad, s. s. (s.f.). Boletín Igualdad Empresa. Obtenido de [http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/Boletin_Igualdad_en_la_Empresa_\(BIE\)_n-10.pdf](http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/Boletin_Igualdad_en_la_Empresa_(BIE)_n-10.pdf)

MONTENEGRO LEZA, S. (diciembre de 2016). *El antes y el después de la Ley Orgánica 3/2007*. Obtenido de <https://www.unirioja.es/dptos/dd/redur/numero14/montenegro.pdf>

MONTERO GONZÁLEZ, M. S. (2009). Obtenido de El Emilio: niño y educación: [file:///C:/Users/evapo/Downloads/Dialnet-ElEmilio-3324464%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/evapo/Downloads/Dialnet-ElEmilio-3324464%20(1).pdf)

Mujer, I. d. (2005). *Instituto de la Mujer*. Obtenido de <http://www.inmujer.gob.es/>

Oficina de Defensor del Pueblo para la Igualdad. (s.f.). Obtenido de http://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2018/05/d1_annual-report_2017_ge

Olympe de Gouges. (s.f.). Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Olympe_de_Gouges

Olympe de Gouges (1748-1793). (s.f.). Obtenido de <https://www.marxists.org/espanol/tematica/mujer/autores/gouges/index.htm>

ORTEGA GASPAR, M. (2011). *Evolución de las Políticas sociales de conciliación en Europa*. Obtenido de [file:///C:/Users/evapo/Downloads/Evoluci%C3%B3n%20de%20las%20pol%C3%ADticas%20de%20conciliaci%C3%A1ci%C3%B3n%20en%20Europa%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/evapo/Downloads/Evoluci%C3%B3n%20de%20las%20pol%C3%ADticas%20de%20conciliaci%C3%A1ci%C3%B3n%20en%20Europa%20(2).pdf)

PALM, E. (Diciembre de 30 de 1790). *Sobre la injusticia de las Leyes en favor de los hombres a costa de las mujeres*. Obtenido de <http://chnm.gmu.edu/revolution/d/476/>

PERÉZ CARBONELL, A., & RAMOS SANTANA, G. (2014). *La percepción de hombres y mujeres respecto a la conciliación vida laboral, personal y familiar: el caso de la universitat de Valencia*. Obtenido de https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/41214/Pages%20from%20Investigacion_Genero_14-2-2.pdf?sequence=1

Planai, L. (s.f.). Obtenido de <http://www.lygybesplanai.lt/nacionaliniai-teises-aktai/>

Significados.com. (2018). Obtenido de <https://www.significados.com/industrializacion/>

Social, E. c. (s.f.). Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/El_contrato_social

UGT. (s.f.). *Medias de conciliación. Herramientas para la incorporación de la igualdad en la acción sindical*. Obtenido de <http://www.fespugt.es/images/PDF/inclusion/medidas .pdf>

Una reivindicación de los derechos de la mujer. (s.f.). Obtenido de https://en.wikipedia.org/wiki/A_Vindication_of_the_Rights_of_Woman

UNED, P. (s.f.). *Estereotipos*. Obtenido de <http://psicologia.isipedia.com/primero/psicologia-social/10-estereotipos>

Unidas, N. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Obtenido de <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Universal, H. (s.f.). Obtenido de <https://mihistoriauniversal.com/edad-contemporanea/ilustracion/>

VALCÁRCEL, A. (2016). *Feminismo y ciudadanía: fundamentos filosóficos*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=zJBUkEwqmrg>

10. LEGISLACIÓN

- Legislación española:

Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29313 a 29424. Obtenida de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. 23 de marzo de 2007, núm. 71. Obtenida de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, *para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*. Boletín Oficial del Estado. 7 de Noviembre de 1999, núm. 266. Obtenida de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568>

Ley 6/2018, de 3 de julio, *de Presupuestos Generales del Estado* para el año 2018. 4 de Julio de 2018, núm. 161, pp.66621-67354. Obtenida de: <https://www.boe.es/boe/dias/2018/07/04/pdfs/BOE-A-2018-9268.pdf>

Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Aragón. 28 de junio de 2018, núm. 132. Obtenida de: <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1030177444141>

Proposición de Ley de Conciliación, Igualdad y Apoyo a las Familias, presentada por el Grupo Parlamentario Ciudadanos, 22 de junio de 2018, núm. 278-1. Obtenida de: http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/BOCG/B/BOCG-12-B-278-1.PDF

Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, presentada por el Grupo Parlamentario Socialista, 7 de septiembre de 2018, núm. 306-1. Obtenida de: http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/BOCG/B/BOCG-12-B-306-1.PDF

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*. Boletín Oficial del Estado. 13 de noviembre de 2015, núm. 255, Obtenida de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, *de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. 11 de febrero de 2012, núm.36, pp 12483-12546. Obtenida de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-2076>

- Legislación lituana:

La Constitución de la República de Lituania. 2 de noviembre de 1992, núm. 220. Vilnius (Lituania). Obtenida de: <http://www3.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm>

Ley de igualdad de oportunidades de la República de Lituania. 18 de noviembre de 2003, núm. 1826. Vilnius (Lituania). Obtenida de: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.222522/ZomTdZpPUx>

Ley de la República de Lituania sobre igualdad de oportunidades para mujeres y hombres Ley de enmienda VIII-947. 11 de junio de 2016, núm. 2767. Vilnius (Lituania). Obtenida de: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/d6ed8e50a74a11e68987e8320e9a5185>

Ley sobre la aprobación, entrada en vigor y aplicación del Código del Trabajo de la República de Lituania. 14 de Septiembre de 2016, núm. 2603. Vilnius (Lituania). Obtenida de: <https://www.e-tar.lt/portal/en/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/QZMcZkCqeK>