



Facultad de Administración y Dirección de Empresas

Análisis de la cuestión de género en el trabajo en el contexto sociocultural actual

Autor: Antonio Tapia Rubio
Director/a: Laura Gismera Tierno

MADRID | Junio 2020

ÍNDICE

<i>I. Introducción</i>	4
<i>I.I. Justificación del tema y objetivo del trabajo</i>	4
<i>I.II. Contextualización</i>	5
<i>I.II. Metodología</i>	6
<i>I.IV. Estructura</i>	6
<i>II. Feminismo y cambio social</i>	8
<i>III. Techos de cristal</i>	10
<i>IV. Brecha salarial</i>	14
<i>IV.I. Concepto. Causas. Efectos</i>	14
<i>IV.II. Brecha salarial no ajustada</i>	16
<i>IV.III. Brecha salarial ajustada</i>	20
<i>V. Consejos de administración</i>	22
<i>VI. Conciliación vida laboral y familiar</i>	27
<i>VII. Ética empresarial</i>	35
<i>VIII. Nuevos modelos de negocio</i>	37
<i>IX. Conclusiones</i>	40
<i>X. Referencias</i>	45
<i>XI. Bibliografía</i>	48

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Figura I. Salario anual de la mujer respecto al hombre.....	17
Figura II. Salario por hora de la mujer respecto al hombre.....	17
Figura III. Brecha salarial de género no ajustada.....	18
Figura IV. Evolución de la brecha salarial sin ajustar.....	19
Figura V. Comparación de la brecha salarial sin ajustar entre países europeos ...	19
Figura VI. Evolución de la brecha salarial ajustada	21
Figura VII. Porcentaje de mujeres en los consejos de administración del Ibex 35...23	
Figura VIII. Evolución de la presencia femenina en Consejos de administración...25	

I. Introducción

I.I. Justificación del tema y objetivo del trabajo

La razón esencial por la que decidí inclinarme por esta cuestión a la hora de realizar el trabajo era la necesidad que tenía de conocer de primera mano cuál es la verdadera situación en torno a la discriminación de la mujer en el sector laboral (y en la sociedad en general). Desde que tengo conciencia sobre el tema de la desigualdad entre géneros, siempre han existido y he escuchado discrepancias y opiniones de todo tipo. Incluso valoraciones totalmente distantes sobre datos objetivos, sobre las que, en un principio, sería bastante irracional tener opiniones totalmente contrarias. Por ello, mi motivación es la de poder analizar de primera mano estos datos objetivos sobre las desigualdades o no, que existen entre géneros, y poder valorarla desde mi punto de vista, sin tener que verme influido por la posible opinión sesgada que pueda tener cualquier otra persona. Y así también poder ayudar a aquellos que lo lean a entender un poco mejor este tema, alejándolo lo máximo posible de cualquier otro pensamiento que pueda distorsionar la verdadera realidad de lo que está sucediendo en este ámbito.

El principal **objetivo** que persigo con este trabajo es mostrar una visión más o menos objetiva del contexto actual en el que se encuentra la cuestión de género en el trabajo en nuestro país principalmente, y poder relacionarlo o compararlo con la situación en la que se pueden encontrar otros países relevantes a nivel internacional en torno a esta misma cuestión. Para analizar correctamente este complejo tema, mostraré la evolución que ha podido tener este concepto de cuestión de género en los últimos cuarenta años en España y trataré temas como la conciliación familiar y laboral; los techos de cristal que puede haber en grandes empresas; la relación que puede tener la ética empresarial dentro de esta cuestión de género y los nuevos modelos de negocio que pueden surgir tras los movimientos que han ido surgiendo en estos últimos años. Por último, a modo de conclusión, pasaré a dar me opinión a modo de valoración personal teniendo en cuenta todo lo analizado anteriormente.

I.II. Contextualización

La sociedad en la que vivimos ha ido cambiando con el paso de los años. No es necesario para demostrarlo remontarnos a tiempos lejanos, sino que con fijarnos en el último siglo es suficiente. Uno de los datos más característicos que justifican esta evolución o este cambio es el del porcentaje de empleo. En especial el porcentaje de mujeres que se encuentran empleadas. Este dato ha ido incrementando de manera exponencial en las últimas décadas.

Hace relativamente poco la mujer en la sociedad tenía un rol más conservador que el hombre en lo que a presencia en el entorno laboral se refiere. Tenía asignado un papel en el que su función fundamental era cuidar de su familia y de su casa. Y el hombre era el encargado de ir a trabajar y sustentar con su sueldo a toda su familia. Este reparto llevaba siendo así desde que tenemos conciencia histórica prácticamente, ya que históricamente, el hombre era el encargado de salir a cazar y traer el alimento a casa y la mujer era la encargada de cuidar a la familia y de estar en casa. En este caso podía estar en cierta medida justificado, debido a que por regla general el hombre era el que estaba mejor físicamente capacitado para llevar a cabo ese tipo de actividades. Pero este reparto de roles se adoptó como una costumbre y ha venido siendo así hasta hace bien poco.

Tan ha sido la importancia que la necesidad de igualdad ha adquirido en nuestra sociedad que esta idea fue incluida como uno de los objetivos principales de la Agenda 2030. La Agenda 2030 se puede definir como un plan de acción llevado a cabo por la Organización de las Naciones Unidas en el que se presentan una serie de objetivos (ODS) que se deben haber cumplido para el año 2030. Entre estos objetivos, está incluido en el quinto lugar, la igualdad de género. Este objetivo tiene como fin “Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo”. (Ministerio de Igualdad (2015))

En los últimos tiempos, se ha generado un cambio de corriente en el que la mujer empieza a tener un papel más principal en la vida laboral, ya que no existe una razón justificada para no poder hacerlo. Con este cambio, han ido surgiendo una serie de dificultades que hasta este momento no se habían presentado, como pueden ser la

conciliación entre la vida familiar y laboral, las desigualdades que pueden existir entre el hombre y la mujer en un mismo empleo, los techos de cristal que surgen a causa de ello...

Otro tema que trataré a lo largo de este trabajo será cuáles han sido los motivos principales de este cambio y cuánto ha tenido que ver el movimiento feminista, y los movimientos que han ido surgiendo a nivel nacional e internacional a raíz de este.

I.II. Metodología

En un primer momento, la intención que tengo es analizar desde un punto de vista más teórico todos los conceptos a tratar en el trabajo, comentando la posible regulación que exista en torno a ellos, para así poder tener una visión general a bote pronto de cual es el contexto actual que existe en nuestro país con relación a esta cuestión y poder con mayor conciencia y coherencia los puntos más importantes del trabajo de la manera más objetiva posible.

Una vez tengamos ya las nociones básicas del tema, pasaré a analizar desde un punto de vista más práctico cual es la verdadera relevancia de este tema en el día a día del panorama laboral en nuestro país, analizando datos que resulten relevantes sobre el empleo en nuestro país, sacados de fuentes totalmente oficiales como es el INE, para así no ver condicionado el análisis por ningún otro tipo de datos que puedan haber resultado alterados con el fin de defender una determinada postura. Y para finalizar, realizaré un comentario o una valoración personal del tema basándome en toda la información y análisis realizado durante todo este trabajo.

I.IV. Estructura

Como ya he podido anticipar anteriormente, la estructura que seguirá el trabajo será la siguiente: Empezaré realizando un análisis de los conceptos que pueden suscitar mayor controversia a la hora de hablar sobre la desigualdad de género en el ámbito laboral. Los conceptos son los ya comentados: Feminismo, techos de cristal, brecha salarial, consejos de administración, ética empresarial y nuevos modelos de negocios.

Sobre cada concepto trataré de aportar la máxima información objetiva sobre cada uno, para que nos permita poder realizar una valoración más o menos adecuada que se ajuste a la realidad de los hechos analizados. Una vez analizado esto, pasaré a realizar una extendida conclusión dando mi opinión sobre el tema, intentando esclarecer los puntos más conflictivos y aportando justificadamente mi punto de vista.

Palabras clave: Igualdad, discriminación, brecha salarial, techo de cristal, estereotipos, género.

II. Feminismo y cambio social

Uno de los movimientos que protagonizó y abanderó este cambio de tendencia y de estilo de vida fue el movimiento feminista. El feminismo se puede explicar como “un movimiento de transformación sociopolítica y cultural que promueve el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de todas las personas” (Pérez Garzón, J. (2018)).

Para poder entenderlo de la manera más objetiva y coherente posible, según la definición dada por la Real Academia de la Lengua Española, el feminismo es una “Doctrina y movimiento social que pide para la mujer el reconocimiento de unas capacidades y unos derechos que tradicionalmente han estado reservados para los hombres.”(RAE). En primer lugar, el feminismo es un movimiento social, tal como nos dice su definición. Y en segundo lugar tiene como objetivo principal el igualar los derechos de hombres y mujeres.

Si esto lo analizamos desde un punto de vista puramente legal, este objetivo pasaría a estar cumplido en el Estado español ya que, gracias a la ley jerárquicamente suprema de nuestro país, la Constitución Española, esta igualdad de derechos entre hombres y mujeres se encuentra recogida como un derecho fundamental en su artículo 14. Esto significa que, ninguna otra ley, regla o norma del ordenamiento español puede contravenir a este derecho fundamental. En cuanto a lo que me concierne en este trabajo, que son las desigualdades que pueden existir en el ámbito laboral, de acuerdo con el derecho de igualdad, no tendrían por qué existir; y en caso de existir serían un motivo claro de denuncia.

Por lo tanto, al no existir ninguna razón por la que se pueda creer que desde el punto de vista legal y del Estado exista una desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral (ni en ningún ámbito), habría que entender que las desigualdades que voy a tratar en este trabajo vienen motivadas por una conciencia clasista tradicional, aunque bien es cierto que, en ocasiones, ciertas normativas de empresas pueden tener pequeños toques discriminatorios, pero de esto hablaré más en profundidad a lo largo del trabajo.

Una vez conocido el concepto de feminismo y su objetivo principal, me parece interesante hablar de la repercusión que este movimiento ha tenido y a los cambios sociales que este ha provocado. El principal cambio social que se generó fue la incorporación de la mujer a la vida social y laboral en la sociedad. Tradicionalmente (y en la actualidad en algunas ocasiones) se identificaba únicamente a la mujer con el rol de ama de casa, ese era identificado como su trabajo.

Para finalizar este apartado y cerrando el tema de los movimientos feministas, me gustaría dar mi punto de vista sobre estos en la actualidad. Desde mi perspectiva, los movimientos feministas de hoy en día están conformados por numerosas finalidades, y no todas ellas relacionadas con el objetivo que se debería perseguir, que es el de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Bien es cierto que una gran parte de la población se manifiesta y apoya este tipo de movimientos debido a su conciencia social y al afán por intentar cambiar estas situaciones discriminatorias que se dan en el día a día. En cambio, existen otro tipo de personas (insisto en que es desde mi punto de vista) que debido a la alta de repercusión y poder que está generando el movimiento y la influencia que este está teniendo en la sociedad, utilizan ese poder para su propio interés. Incluso llegando a darse el caso de no querer que el objetivo del movimiento se cumpla ya que, eso supondría en cierta medida que llegara el final de la repercusión social del movimiento y el final de la influencia y el poder que pueden tener este grupo de “cabecillas” del movimiento.

III. Techos de cristal

El techo de cristal es entendido como el impedimento o las dificultades que tienen las mujeres de acceder a puestos de alta dirección o simplemente de promocionar en la empresa en la que trabajen, única y exclusivamente por el hecho de ser mujer. Morrison (como se cita en Martínez, 2015) dice que los techos de cristal son “Barreras artificiales que impiden a la mujer avanzar más allá de un determinado nivel”

Desgraciadamente este denominado “techo” es en cierta medida un hecho en el mundo laboral actual en nuestro país, o por lo menos eso parece. Como podemos observar en los datos referentes a las mujeres presentes en los consejos de administración y los datos referentes a la brecha salarial entre hombres y mujeres, lo que ratifica este techo.

Como podremos apreciar en los datos, el número de hombres que llegan a alcanzar puestos de alta responsabilidad a lo largo de su carrera profesional es notablemente elevado comparado con el número de mujeres que intentan conseguirlo. La cuestión en este punto es intentar entender por qué se produce esta situación de desigualdad entre ambos géneros, en una sociedad en la que, aunque sea por amparo legal, debe existir una igualdad total entre ambos.

La explicación más coherente y más desarrollada en este ámbito es la idea de que existen dos tipos de desigualdades en este tema. Por un lado, las desigualdades directas y por otro, las desigualdades indirectas. En el caso de las primeras, se trata de situaciones por las que, por razón de sexo, hacen que se trate de manera menos favorable que a otra de distinto sexo y en una situación similar. En el caso de las segundas, se considera discriminación indirecta a aquella situación aparentemente neutra, en la que, por razón de sexo, pone a personas de un sexo en una situación de desventaja con respecto a personas del sexo contrario, siempre cuando esta distinción no se deba a ninguna causa que pueda ser justificada objetivamente. Ambos conceptos se encuentran definidos en la Ley Órgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (Díez Ordás, E. (2018)).

Continuando con la explicación, la discriminación directa es la que la sociedad ha identificado de manera más rápida y eficaz y ha ido poniendo los medios de manera progresiva para poder mitigarla en la mayor brevedad posible. Ante esta discriminación

la mayoría de las empresas de nuestro país han puesto remedio y ya cuentan en sus estatutos y en sus códigos éticos con menciones específicas a este tema, promoviendo la igualdad entre ambos sexos.

El problema real llega con la discriminación indirecta, una verdadera barrera invisible con la que las mujeres se pueden llegar a topar a la hora de desarrollar su carrera profesional. A pesar de que las leyes o los estatutos de una empresa digan que debe existir una igualdad de trato entre ambos sexos, en la práctica se dan situaciones en las que, consciente o inconscientemente, se siguen cayendo en los estereotipos tradicionales de roles de sexo, en los que el hombre casi siempre está situado en la posición dominante.

Un ejemplo clarificador de esta afirmación sería el siguiente: nos encontramos ante una situación de promoción en una empresa, en la que el puesto se lo disputan entre una mujer y un hombre. Las condiciones para poder conseguir el ascenso, entre otras, es una amplia disponibilidad y flexibilidad horaria para poder atender todas las exigencias del puesto. Ante estas condiciones, se analiza el perfil de cada uno de los candidatos y a la hora de decidir quien se lo lleva, ante unas circunstancias familiares similares entre ambos candidatos, el puesto se lo suele llevar el hombre. Esta decisión, ante perfiles prácticamente iguales, se solía y en ocasiones se suele dar por los prejuicios o estereotipos tradicionales que se tienen a cerca del rol de la mujer y el hombre en el entorno familiar.

Siguiendo con este mismo ejemplo, tanto el hombre como la mujer tenían sus respectivos hijos, pero debido a esa idea preconcebida de obligación en la que el género femenino debe ser el que se encargue, con mayor protagonismo, de la vida familiar, hace que esto provoque algún inconveniente a la hora de poder dedicarse a su vida laboral de manera plena.

Como se puede apreciar en este ejemplo, hay varios puntos que merecen ser comentados con respecto al tema que se está tratando. En primer lugar, como ya anunciaba al inicio de este apartado, en estos casos no nos encontramos ante una discriminación directa, ya que no se está desfavoreciendo a la mujer únicamente por el hecho de ser mujer. Estamos ante una discriminación indirecta o invisible porque no se está perjudicando por el género de manera directa, sino por las circunstancias o el contexto en el que se sitúa a cada uno. Y segundo, otro punto importante a tener en cuenta es que no siempre la desigualdad viene generada por la empresa encargada de determinar quien promociona y quien no, sino que en gran parte de las ocasiones estas desigualdades

pueden venir determinadas por el entorno familiar. Un entorno en el que se llega al acuerdo en el que es la mujer la que debe asumir la responsabilidad de llevar el peso en las tareas domésticas y en la atención a los hijos. Por tanto, aquí ya no se trata de una discriminación por parte de la empresa, sino de una imposibilidad real a la hora de flexibilizar el horario a consecuencia del convenio familiar en el reparto de tareas familiares.

Ante esta situación planteada, podemos encontrarnos ante dos posturas: la más racional sería que el reparto de tareas familiares se hubiera hecho de manera convencional entre ambos miembros de la pareja, con el resultado de que sea la mujer quien lleve el peso en este sentido. Por lo tanto, en este caso, la no promoción de la mujer estaría más o menos justificada de manera objetiva, ya que la mujer no dispondría del tiempo suficiente para poder hacer frente a las necesidades del puesto; y en este caso la falta de tiempo es en cierta medida justa, ya que esta falta es pactada, tratándose de un coste de oportunidad.

La otra postura sería la de que la falta de tiempo venga producida por el prejuicio tradicional de que la mujer debe ser de manera taxativa la que debe ocuparse de la vida familiar. De esta manera, el reparto no fue realizado atendiendo a las necesidades de cada uno de manera convencional entre ambos, sino dado por un contexto social patriarcal, relegando a la mujer a un segundo plano en el que su misión principal es el cuidado del hogar.

En ambos casos, el resultado es el mismo, que la mujer es la que no consigue promocionar en su empleo. La diferencia se encuentra en el elemento subjetivo de la cuestión, en el que en la primera postura es ella quien decide renunciar de manera indirecta a poder promocionar; es el coste de oportunidad que decide tomar para poder dedicarse en mayor profundidad a su familia. En la segunda postura este poder de decisión queda anulado por el hecho de creer que el género femenino debe ser el encargado inherentemente de llevar las riendas del cuidado familiar.

De esta conclusión podemos extraer dos puntos a tener en cuenta: el primero que, aunque las empresas aparenten y lleven por bandera la igualdad en sus estatutos y en las normas que impongan, de manera directa puede que así sea, pero indirectamente puede

que se haga todo lo contrario (consciente o inconscientemente), con el mismo resultado que se tendría con una discriminación directa. Y en segundo lugar, que esta discriminación no viene siempre dada por la empresa en la que se trabaje, sino que es desde el propio núcleo familiar desde el que se promueve esta discriminación, que consciente o inconscientemente, acaba repercutiendo en la vida laboral de la mujer y es lo que hace casi imposible que pueda desarrollar su carrera profesional de manera satisfactoria.

Es por ello por lo que se desarrollaron medidas para poder conciliar ambos aspectos de la vida, a través de las leyes de conciliación familiar y laboral, las cuales menciono también a lo largo del trabajo. De esta manera será más sencillo que exista una compatibilidad que haga posible una conciliación en vida laboral y familiar, y de esta manera, ni el hombre ni la mujer tengan que renunciar a oportunidades en un aspecto de su vida para hacerse cargo de otras.

Otra medida para tener en cuenta en este tipo de situaciones es la de interpretar y aplicar las normas desde una perspectiva de género. De esta manera, lo que se intenta evitar es que el género influya en cualquier tipo de decisión, pudiendo garantizar así una igualdad de oportunidades real, y poder acabar así con la discriminación por sexo. Esta interpretación desde la perspectiva de género ya se ha venido utilizando en el ámbito del Derecho, en el que se ha desarrollado la técnica para juzgar desde la perspectiva de género en aquellos asuntos que fueran necesarios. (Díez Ordás, E. (2018)).

De esta manera, aplicando teniendo en cuenta esta perspectiva de género de manera consciente, es la forma más sencilla de tomar la decisión de la manera más objetiva posible para así garantizar la igualdad de oportunidades entre ambos géneros, y así evitar problemas mayores. Estos problemas podrían llegar a ser duros y costosos procedimientos judiciales en los que ante una situación como la que se plantea tiene bastantes posibilidades de perder, dándoles una reputación nefasta a la empresa con relación al tema igualdad, un tema bastante candente en el contexto social actual. (Díez Ordás, E. (2018)).

IV. Brecha salarial

IV.I. Concepto. Causas. Efectos.

Relacionado con el concepto tratado anteriormente, se encuentra el de brecha salarial. La brecha salarial es definida como la diferencia existente entre los salarios de los hombres y las mujeres que, presentando unas características similares, reciben una discriminación por razón de sexo. Como punto de partida, es innegable que en el contexto laboral actual existe una desigualdad de salarios entre hombres y mujeres por el trabajo que realizan. Y lo que tampoco se puede negar es que este porcentaje de desigualdad se ha venido reduciendo en los últimos años, debido al grado de concienciación tanto político como social que está surgiendo en trono a la discriminación de género.

Conocer las causas y los efectos que la brecha salarial puede provocar son necesarios para poder así implementar las soluciones necesarias para erradicarla. Los factores que pueden causar esta brecha son muy variados, pero se ha llegado al consenso de que los principales son los siguientes: (Suárez Villegas, J. (2019))

- 1- Discriminación existente en el propio trabajo: En determinados puestos de trabajo existe una discriminación directa entre hombres y mujeres, en los que por exactamente el mismo trabajo las mujeres reciben un salario menor que el del hombre. Esta causa es cada vez menor, debido a la conciencia social sobre el tema y la prohibición por parte de la legislación nacional y europea sobre la discriminación.
- 2- Diferente participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo: La tasa media europea de mujeres con trabajo es del 63%, frente a la de los hombres que es de un 75%. Esta menor tasa se traduce en menores oportunidades de empleo (únicamente por estadística), lo que se puede traducir en menor fuente de ingresos.
- 3- Las mujeres constituyen la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial
- 4- Sectores de ocupación con predominio femenino: este fenómeno es conocido como segregación laboral. Es la separación por sectores de trabajo entre hombres y mujeres. En los sectores en los que predomina el género femenino ofrecen salarios más bajos que en los que predominan los hombres.

5- Presencia limitada de mujeres en puestos directivos y de liderazgo: (de este punto dedicaré un apartado posteriormente)

La brecha salarial también provoca ciertas consecuencias en las diferentes dimensiones de la vida de una persona. Empezando por su vida laboral, en la que esa menor capacidad económica acrecienta el riesgo de acabar en la pobreza o en situaciones límite, más aún si tienes que sustentar a una familia. Esta situación provoca que muchas mujeres opten por la opción de realizar trabajos no declarados, en los que su salario será un poco más elevado, pero en los que estarán totalmente desprotegidas por falta de Seguridad Social. Siguiendo por las condiciones laborales de carácter secundario en las que, aunque el salario entre mujeres y hombres pueda ser igual, las diferencias en dietas, las compensaciones de gastos, etcétera... influyen en la brecha salarial. Y finalizando por la jubilación, ya que dispondrán de unas pensiones más bajas. (Suárez Villegas, J (2019)).

En cuanto a posibles soluciones o recomendaciones generales para mejorar esta situación, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades propuso las siguientes: en primer lugar, la universalidad, al ser necesario que exista un sistema retributivo común a toda la organización. De esta manera aumentará la motivación al saber que todo el mundo se rige por las mismas reglas. En segundo lugar, proporcionalidad, es decir, el sistema de retribución debe ser proporcional al valor que cada persona aporte con su trabajo. En tercer lugar, un análisis diferencial de impacto, con el que poder analizar si determinadas decisiones llegan a afectar de igual manera a ambos sexos. Y, por último, la transparencia, ya que esta genera un clima de confianza en la organización y posibilita con mayor facilidad las posibles desigualdades que puedan existir para que sean corregidas de inmediato. (Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades, (2015)).

Para seguir analizando este tema con una mayor precisión y entendimiento, hay que distinguir primeramente entre brecha salarial sin ajustar y brecha salarial ajustada. En la primera, se encarga de medir el “porcentaje la diferencia porcentual bruta en salario entre hombres y mujeres independientemente de las diferencias subyacentes en ambos colectivos en términos de características socioeconómicas y del puesto de trabajo” (Anghel, B. Conde-Ruiz, J y Marra, I. (2018)). Y en la segunda, se busca medir la diferencia de porcentaje entre el salario controlando por dichos factores, tratando de

obtener así una medida de “*diferencias en remuneración por el mismo trabajo realizado*”, medida que se puede relacionar más con la idea de equidad. (Anghel, B. Conde Ruiz, J. y Marra, I. (2018))

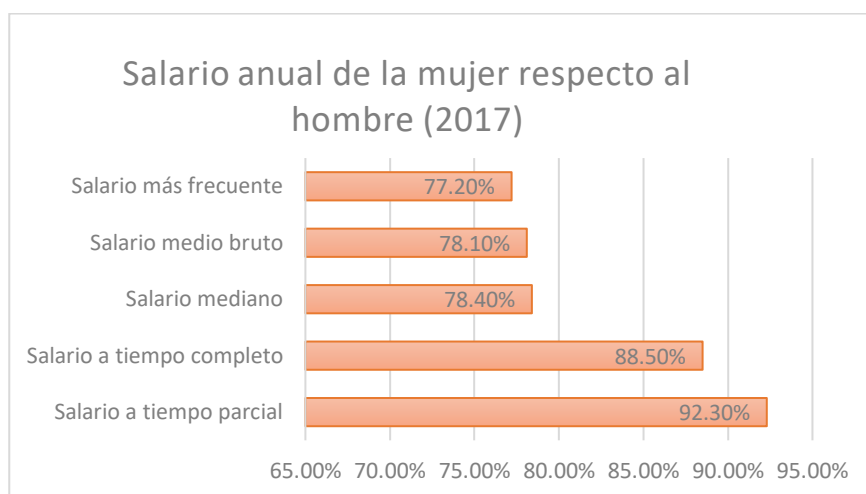
Dicho esto, desde mi punto de vista, aporta una información bastante más provechosa la brecha salarial ajustada, ya que es la que tiene en cuenta la mayor cantidad de criterios posibles para poder dar una visión objetiva de cuál es la desigualdad salarial real que existe en el mundo laboral. Aún así cabe destacar que, la medición sigue siendo bastante compleja ya que, aunque tenga en cuenta el máximo número de variables posibles tiene el riesgo de omitir variables que podrían resultar potencialmente relevantes y que no se podrían observar de manera directa.

IV.II. Brecha salarial no ajustada

A pesar de no ser esta la medida más idónea para mostrar la versión más precisa de cual es la situación real de la brecha salarial en nuestro país, esta nos dará un contexto general como punto de partida. Para realizar este análisis utilizaré los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística. Los datos con los que trabajaré son los más actualizados posibles.

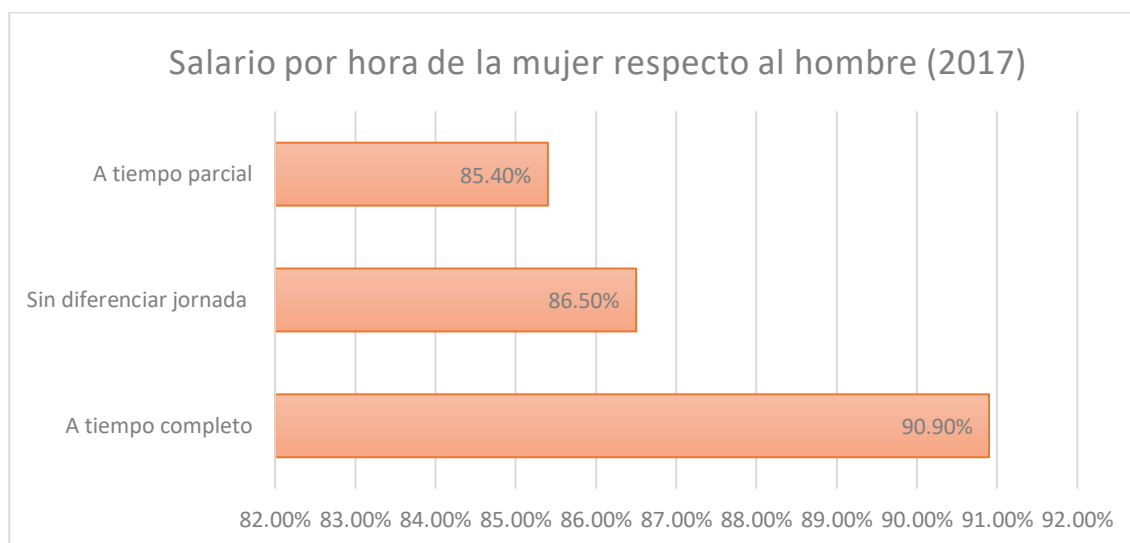
En el año 2017, las remuneraciones más frecuentes que las mujeres percibían por su salario correspondían en un 78,4% a las que recibían los hombres. Por lo tanto, se apreciaba una diferencia salarial de un 21,6% entre los salarios más frecuentes que recibían los hombres y las mujeres. Este dato es sin tener en cuenta las horas que cada uno trabaja. Si distinguimos por horas trabajadas, el salario por hora trabajado de la mujer a tiempo completo es el 90,9% del hombre; lo que supone una diferencia salarial por hora de un 9,91%. En cuanto al salario por hora que reciben a tiempo parcial las mujeres es del 85,5% con relación al salario del hombre; lo que supone un diferencial del 14,5% entre ambos salarios por el mismo trabajo. (Instituto Nacional de Estadística (2017)).

Figura I. Salario anual de la mujer respecto al hombre



Elaboración propia. Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Figura II. Salario por hora de la mujer respecto al hombre

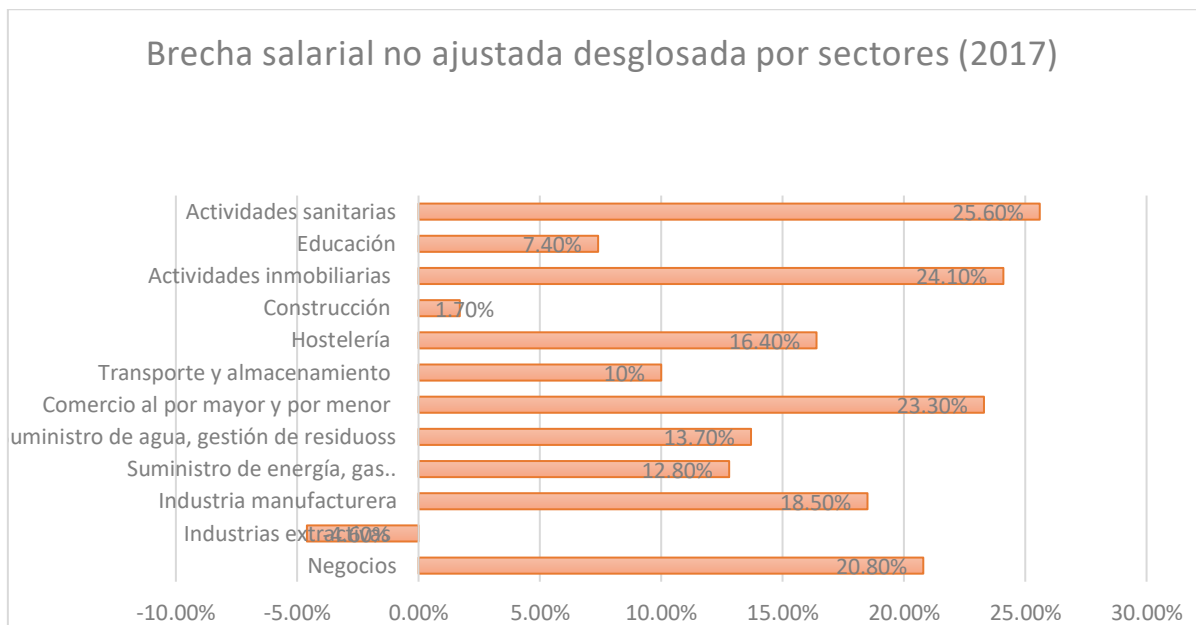


Elaboración propia. Fuente: Instituto Nacional de Estadística

La brecha salarial no ajustada en España, de acuerdo con la última encuesta realizada es del 21,9%. En la siguiente gráfica se puede apreciar el desglose de cómo afecta la brecha salarial a los distintos sectores del mercado laboral. En ella podemos

apreciar como el sector en el que más desigualdades salariales se producen es en el sector de la actividad sanitaria (con más de un 24,5%), seguido de los sectores de la actividad inmobiliaria y del comercio al por mayor. En cambio, hay sectores en los que esta diferencia es mínima como en el sector de la construcción; incluso llegando a ser negativa en el sector de industrias extractivas. Esta mínima desigualdad se puede deber a la segregación laboral que existe en este tipo de sectores.

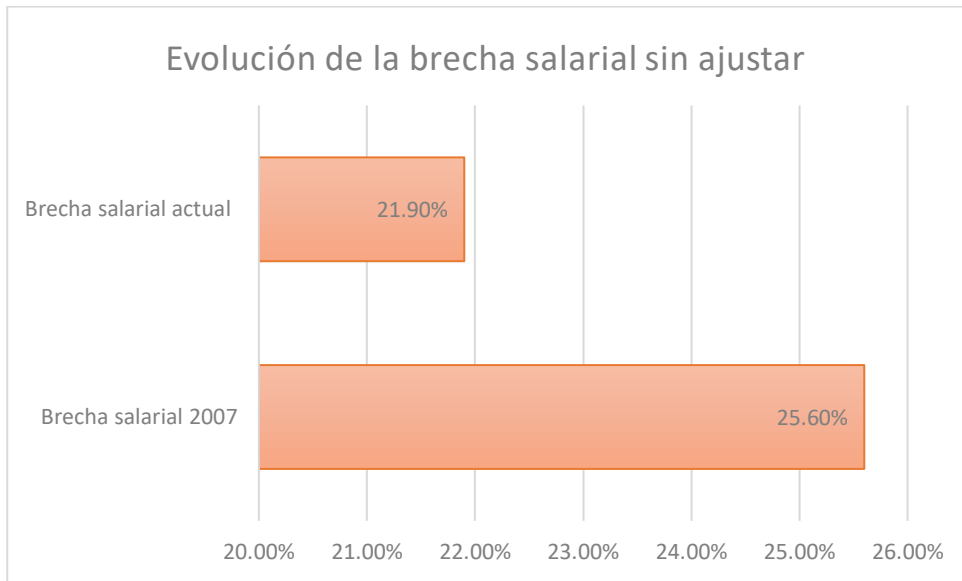
Figura III. Brecha salarial de género no ajustada



Elaboración propia. Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Para seguir analizando el contexto de esta brecha salarial en España, resulta interesante analizar cual ha sido la evolución de esta en los últimos años. Hace 13 años, por ejemplo, la brecha salarial entre hombres y mujeres se situaba en torno al 25,6%. Se puede apreciar un descenso en el porcentaje que, aunque sea bajo, muestra una tendencia bajista en el porcentaje de desigualdad salarial entre ambos géneros.

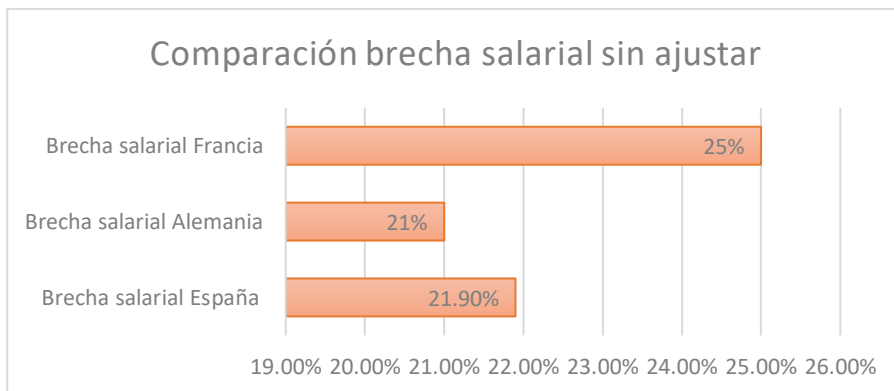
Figura IV. Evolución de la brecha salarial sin ajustar.



Elaboración propia. Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Resulta también de especial interés conocer cual es la situación a nivel europeo en torno a este concepto. Para hacernos una idea de cómo está la situación en Europa tomaré como referencia a dos de los países que representan a Europa en todos los niveles, como son Alemania y Francia. En el caso de Francia, en el año 2018, la brecha salarial entre hombres y mujeres. En Alemania, la brecha salarial es cuatro puntos porcentuales más bajas que en el país galo, un 21%.

Figura V. Comparación de la brecha salarial sin ajustar entre países europeos



Elaboración propia. Fuente: INE y Eurostat

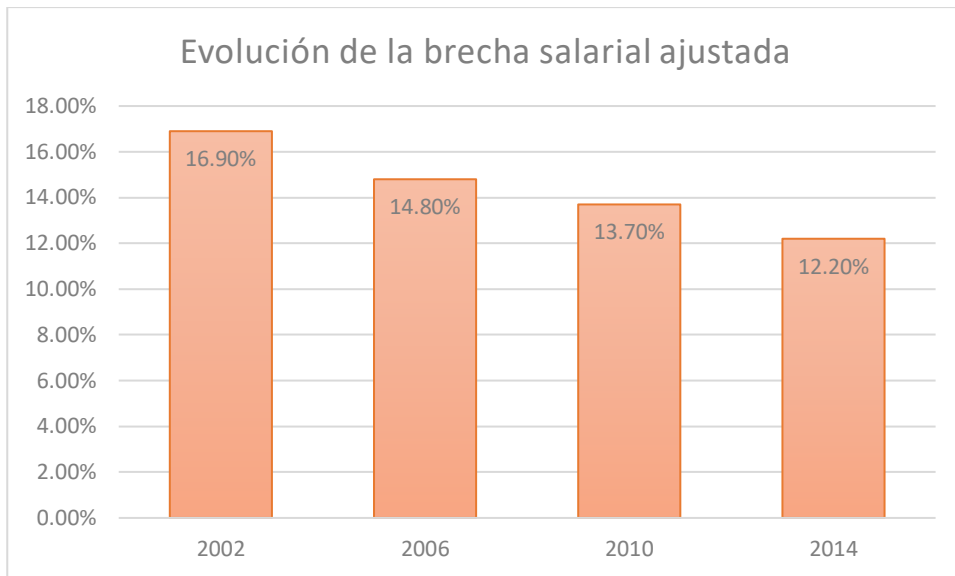
IV.III. Brecha salarial ajustada

Con el objetivo de tener una visión más completa de cuál es la situación real existente en España en torno la brecha salarial, y posteriormente poder aportar una opinión mejor fundada sobre ello, me haré valer de un informe elaborado por la empresa PWC, en el que se analiza en profundidad el tema tratado en este apartado. En él, se realiza un modelo econométrico calculando la brecha salarial ajustada en España. Cabe destacar que el estudio está un poco desactualizado, ya que fue realizado con datos recogidos hasta 2014. Pero realizando una interpretación extensiva del estudio que se realice, teniendo en cuenta que la brecha salarial sin ajustar se ha visto reducida desde el año 2014 hasta el actual, podemos extrapolar el resultado que nos dé, y determinar que la brecha salarial sin ajustar también se ha visto reducida en estos últimos años.

Con la brecha salarial ajustada, se intenta aislar las posibles diferencias existentes entre la mujer y el hombre en materias socioeconómicas y laborales, lo que hará más justo el resultado que se obtenga. Una vez realizada el modelo, la brecha salarial sin ajustar fue de un 12,2%. (PWC, (2019)).

Esto significa que las mujeres cobraban un 12,2% menos que los hombres por hora de trabajo realizado. Esta cifra supone una diferencia de 4,7 puntos porcentuales con respecto a la cifra del 2002.

Figura VI. Evolución de la brecha salarial ajustada



Elaboración propia. Fuente: Informe PWC

Con la ayuda de este modelo, se ha podido llegar a la determinación de los factores que pueden llegar a influir en esta desigualdad entre géneros y en que medida. En primer lugar, se advierte que la brecha es más reducida en el salario base, que en el resto de los componentes del salario. Esto puede ser debido a que las condiciones a las que se les asocia este tipo de complementos salariales se dan en sectores en los que predomina el género masculino. En segundo lugar, la maternidad es la señalada como una de las principales causas. En tercer lugar, la brecha salarial es mayor cuanto mayor es la edad de los trabajadores. Y, por último, la brecha salarial es más elevada cuanto mayor es la antigüedad de la empresa y menor en los niveles educativos más elevados. Estos datos cobrarán mayor importancia a la hora de realizar una conclusión fundamentada sobre este problema. (PWC, (2019)).

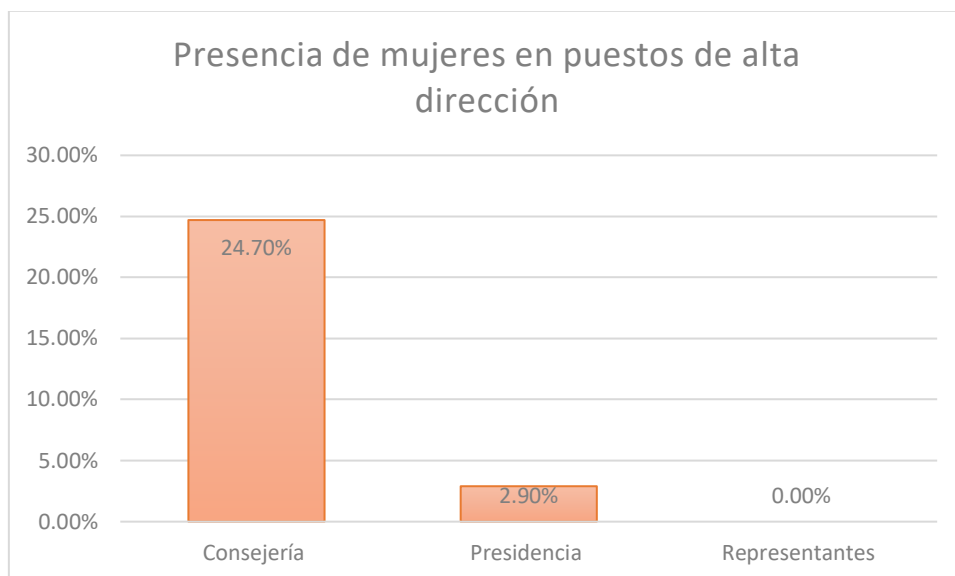
V. Consejos de administración

“Los consejos de administración pueden y deben ser equipos de alto rendimiento, que generen valor e impacto estratégico en las compañías. Los beneficios de la diversidad en la empresa y en los consejos de administración, cuando saben liderarse, aumentan la productividad, la eficacia y la innovación” (Chinchilla, N y Jiménez, E. 2019, p.22)

Otro aspecto en el que la desigualdad entre ambos géneros es evidente es en el porcentaje de mujeres y hombres que ocupan puestos en los consejos de administración de las grandes empresas a nivel nacional e internacional. Es una evidencia que, al incrementar la relevancia del género femenino en el mundo laboral, esta relevancia también afecte al número de mujeres que ostentan cargos de alta dirección en grandes empresas. Pero esta afectación no se realiza en la misma proporción, entre otros factores, debido a los techos de cristal (tema ya tratado en este trabajo) con el que las mujeres se topan a la hora de poder desarrollar su carrera profesional. Estos techos de cristal se acentúan a la hora de poder alcanzar puestos de alta responsabilidad en las grandes empresas.

Esto se puede apreciar claramente en el siguiente gráfico, que muestra el porcentaje de mujeres que forman parte de la presidencia y de los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 en el año 2019. En este se puede ver como del total de consejeros, solo una cuarta parte está formado por mujeres; y que del total de las empresas del IBEX 35 solo el tres por ciento tiene como presidenta a una mujer. En el siguiente anexo proporcionado se podrá ver cuál es el reparto exacto de consejeros en las empresas del Ibex. En el anexo se puede ver como el año pasado ninguna de las sociedades del Ibex consigue llegar a la paridad en el número de consejeros, siendo la empresa Siemens Gamesa Renewable Energy S.A. la más cercana en llegar a ese cincuenta por ciento (46,15%). De los trece socios que conforman su consejo de administración, seis de ellos son mujeres. Por desgracia esta no es la tónica en el resto de las empresas en la que la mayoría de ellas el género femenino está infrarrepresentado en el consejo. El máximo exponente de esta infrarrepresentación lo podemos encontrar en empresas como Técnicas Reunidas S.A. y Naturgy Energy Group S.A. en los que el porcentaje de representación de mujeres en sus consejos son del 7,14% y 8,33% respectivamente. (Chinchilla y Jiménez (2019)).

Figura VII. Porcentaje de mujeres en los consejos de administración del Ibex 35



Elaboración propia. Fuente: INE

Estos porcentajes han sufrido una evolución en la última década, en la que el número de mujeres consejeras a nivel nacional e internacional ha aumentado en ... Este aumento se ha podido lograr gracias, o por culpa de **las cuotas obligatorias**¹. Estas cuotas abogan por un mínimo obligatorio de representación femenina en los consejos de administración. “El progreso de la mujer en las organizaciones empresariales solo se consigue con discriminación positiva. Cuando se pone en marcha una ley de cuotas, la presencia femenina en los consejos de administración crece rápidamente. Sobre todo, si esa norma es taxativa y prevé multas” (Sánchez-Silva, 2016)

Como ya es sabido, el primer país en implementar este tipo de medidas fue Noruega. En 2003 implementaron la medida con la que se estimó que un mínimo del 40% de los puestos de administración de las empresas cotizadas, no cotizadas y nacionales deben estar ocupados por mujeres. Estas cuotas intentaron establecerse en un primer lugar de

¹ En nuestro país no llegaron a ser obligatorias. Fueron meras recomendaciones a seguir con carácter voluntario. El mero hecho de que existiera la posibilidad de que se implementaran hizo que la presencia femenina aumentara (por miedo a la sanción).

forma voluntaria, pero al ver que esta opción no fructificaba optaron por volverla obligatoria incluyendo fuertes sanciones a las empresas que las incumplieran. Con esta medida coercitiva se consiguió llegar al porcentaje de participación esperado.

“En el ámbito voluntario se encuentra también una amplia gama de medidas que incluyen desde el principio de *cumplir o explicar*, la transparencia en los procesos de selección y promoción, iniciativas de educación y formación y los códigos de buen gobierno corporativo”. (Chinchilla y Jiménez, 2019, p.24).

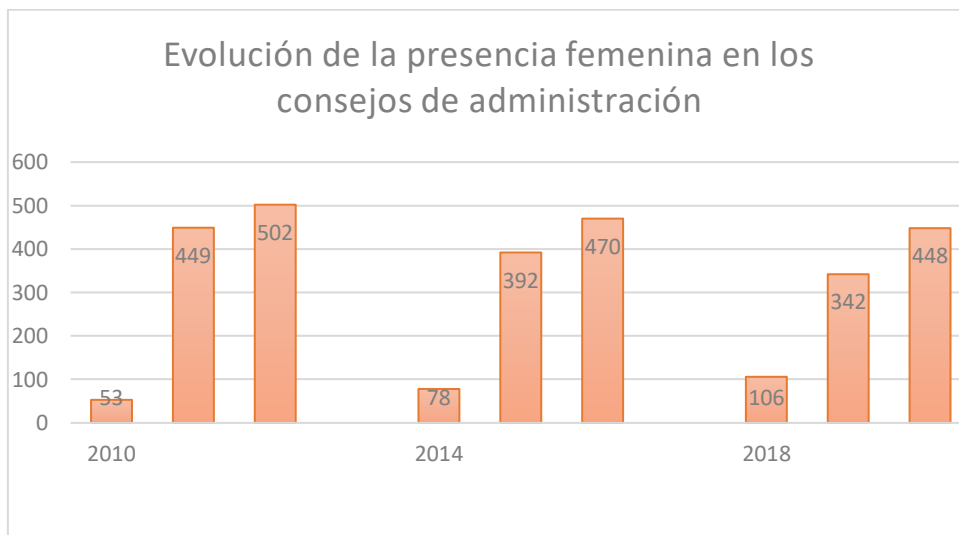
Estas medidas, a pesar de ser más justas (en el caso de que se lograra la eficacia de estas), no fueron suficientes para que se lograra la igualdad deseada, por lo que se optó por seguir implementando medidas coercitivas para conseguirlo, a través de una discriminación positiva a favor de la mujer.

La principal duda o reflexión que me suscita el tema de las cuotas obligatorias es el siguiente: ¿hasta que punto se está consiguiendo que esta igualdad se vea de forma real y merecida si se esta obligando a la igualdad de forma coercitiva? Es decir, desde mi punto de vista, para que la igualdad se pueda instaurar en la sociedad en la que vivimos de forma permanente debe ser por convencimiento natural de hombres y mujeres. De esta manera, obligando a que exista una igualdad forzada, puede generar dos tipos distintos de pensamientos en la sociedad: en primer lugar, que los que ya estaban a favor de que debía existir una igualdad en el mundo laboral defiendan en cierta manera estas medidas obligatorias para conseguirlo debido a que creen que es la única manera de conseguir la igualdad; y, en segundo lugar, se encuentra el grupo de personas que están en contra de esta obligatoriedad ya que ven injusto que por el hecho de pertenecer a un determinado género se tenga en cierta medida ventaja para obtener un determinado puesto de trabajo, lo que les hace estar más en contra aún de todo tipo de medidas que tengan que ver con impostar la igualdad. Por último, también podríamos mencionar a un tercer grupo, que son una mezcla entre los dos anteriores grupos de pensamiento. En este creen que las medidas coercitivas de discriminación positiva son necesarias en el corto plazo para poder ajustar la paridad que injustamente se había balanceado a favor del género masculino debido a los aspectos comentados en todos los apartados anteriores; pero que no creen que deba ser el método adecuado para conseguir esa paridad.

Bien es cierto que esta ley de cuotas no garantiza un resultado seguro ni es la única forma de intentar conseguir la igualdad en el mundo laboral. “La eficacia de las cuotas no está demostrada. En España, sin cuotas obligatorias, se ha pasado del 2 al 19% de mujeres en los consejos de administración entre 2002 y 2018, gracias a las recomendaciones de buen gobierno y a la involucración de las empresas en, voluntariamente, ponerse objetivos-tendencia para ir midiendo el avance de sus compromisos”. (Chinchilla y Jiménez, 2019, p.26).

En este sentido, España es un ejemplo de cómo paso a paso, se puede llegar a conseguir una igualdad merecida, sin necesidad de obligar a base de sanciones a conseguir el mismo resultado. Bien es cierto que la paridad ideal todavía se encuentra lejos de ser conseguida, pero lo que no es menos cierto es que en las últimas dos décadas el convencimiento social para conseguir el objetivo de la igualdad ha incrementado exponencialmente y se ha visto reflejado en el número de consejeras en las empresas. Se prevé que en los próximos años el número pueda crecer hasta el 30%.

Figura VIII. Evolución de la presencia femenina en Consejos de administración



Elaboración propia. Fuente: Informe Chinchilla y Jiménez

En la gráfica superior, se puede ver como la presencia femenina ha ido evolucionando a mejor, aumentando su presencia, pero todavía demasiado lejos del número de hombres que ostentan esa posición. El número inferior al resto en los tres años elegido en la gráfica

representa el número de mujeres en los consejos de administración de empresas del Ibex 35 en los años correspondientes. El número de en medio en los tres años hace referencia al número de hombres. Y, por último, el número total de consejeros.

Para seguir dando pasos acertados en el futuro, en este informe se enumeran una serie de claves que permitirán a las empresas mantenerse en la senda correcta: en primer lugar, se deben evitar cualquier clase de **estereotipos**, de esta manera se eliminarán los sesgos inconscientes que pueden generar cualquier tipo de discriminación. “las empresas deberían utilizar indicadores cuantitativos y objetivos para valorar la igualdad de oportunidades. Dichos indicadores deberían diseñarse juntamente con equipos de empleados y recabar el apoyo de toda la organización.” (Chinchilla y Jiménez, 2019, p.29). En segundo lugar, eliminar cualquier tipo de **barrera organizativa** que pueda llevar a la desigualdad (como, por ejemplo, los techos de cristal). Para ello se proponen una serie de medidas como: que exista cierto equilibrio en las contrataciones, modificar las evaluaciones de rendimiento² ; favorecer la conciliación; eliminar la brecha salarial.³

² El lenguaje empleado en las valoraciones puede dejar a las empleadas en una situación de desventaja

³ Cuanto mayor es la participación femenina en los consejos de administración, menor es la brecha salarial. Así, con un porcentaje de consejeras del 9%, la brecha salarial (en retribución total) entre hombres y mujeres es de un 5% menor que la de aquellas entidades en las que ninguna mujeres forma parte del consejo, donde es del 21%.

VI. Conciliación vida laboral y familiar

A mediados del siglo XX fue el momento en el que se empezó a poner de relieve este concepto, al ir la mujer incorporándose progresivamente a la vida laboral y universitaria, cosa que antes estaba reservada casi exclusivamente para el hombre. Esto supuso un gran avance en cuanto a igualdad en ambos géneros, al existir una igualdad de oportunidades en todos los ámbitos. Pero a su vez, trajo consigo una serie de puntos a resolver, ya que al romper con el estereotipo tradicional patriarcal en el que el trabajo de la mujer se limitaba a realizar las tareas domésticas y la función de cuidador, se genera un cierto vacío o incompatibilidad parcial de seguir con este modelo. Por lo tanto, se intentaron desarrollar medidas y se siguen desarrollando para intentar que exista una conciliación real entre ambos ámbitos y tanto hombres como mujeres no se vean avocados a tener que renunciar a su vida laboral por el mero hecho de no poder compatibilizar esta con su vida familiar.

Antes de seguir, cabe definir la conciliación familiar y laboral, según la Real academia Española, de acuerdo con el Consejo General del Poder General, como la “participación equilibrada entre hombres y mujeres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización del sistema laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado de personas dependientes”.

De esta definición se pueden sacar varios puntos clave que nos ayudarán a seguir entendiendo toda esta evolución y cambios producidos en los últimos tiempos. En primer lugar, en la propia definición se reconoce, como es obvio, que se partía de una situación de desigualdad entre hombres y mujeres en cuanto incorporación al mercado laboral, debido al estereotipo patriarcal tradicional. En segundo lugar, reconocida esa desigualdad, se deben dar una serie de cambios para que exista una igualdad real de oportunidades para que ambos géneros tengan los mismos derechos y obligaciones tanto en el ámbito familiar como laboral.

Con respecto a la conciliación familiar y laboral, hace relativamente poco, en el año 2019, el gobierno de Pedro Sánchez se encargó de modificar ciertos artículos del Estatuto de los Trabajadores, a través del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, con

el que se intentó mejorar los derechos de los trabajadores para que la conciliación entre la vida laboral y familiar pudiera resultar más asequible. Los principales cambios que se introdujeron estuvieron relacionados con: el embarazo durante el periodo de prueba; el registro de salario; posibilidad de adaptar la jornada, sin que sea necesaria una reducción de esta, para una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar; el permiso retribuido por nacimiento de un/a hijo/a; aumento del permiso de lactancia; aumento del permiso de paternidad; aumento de las causas de despido nulo; y derecho de información de los representantes legales de los trabajadores. A continuación, pasaré a profundizar en cada modificación para apreciar cuáles han sido los verdaderos cambios que se ha introducido con este Real Decreto.

En cuanto a los **periodos de prueba** que aparecen recogidos en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, se le añadió un párrafo nuevo al ya existente en el que se dice:

“La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad”.

Con esta nueva redacción, lo que se intenta buscar es una mayor protección de la embarazada a la hora de conservar su puesto de trabajo, intentando extinguir un trato discriminatorio como sería el embarazo para aprovechar y despedirla por ese motivo. También cabe decir que, aunque una mujer se encuentre embarazada, esta podrá ser despedida siempre que concurra alguna otra causa justificada. Hasta aquí la modificación parece ser bastante justa y clara, el problema llega por ejemplo en situaciones por ejemplo de bajada de rendimiento en el trabajo de una mujer embarazada, o del despido de una embarazada en un ERE. (Aradas, A (2019)).

Sobre el **registro salarial** que debe llevar el empresario, el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores determina lo siguiente: *“1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.*

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.”

En este artículo lo que se viene a comentar es que en caso de que los salarios entre de trabajadores de distinto sexo sean desiguales cuando estos estén realizando tareas equivalentes, el empresario deberá justificar a que es debido esa diferencia, y siempre debe quedar claro que no es por razón de sexo, ya que siendo así, estaríamos hablando de una discriminación injustificada. Un hecho a destacar en este artículo es no habla únicamente de discriminación hacia el sexo femenino, sino también la que pudiera haber hacia el masculino, lo que le hace un artículo más justo en todos los sentidos. Aunque bien es cierto, que en la práctica esa discriminación negativa suele hacerse hacia la mujer, por todo lo explicado anteriormente. (Aradas, A. (2019)).

Otra modificación que implementó el Decreto Ley es la **adaptación de la jornada laboral para que pueda existir una conciliación real entre la vida familiar y la laboral**. Este cambio aparece recogido en el artículo 34, apartado 8, que dice lo siguiente:

“Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.»

Una de las modificaciones que más relevancia tiene en este aspecto es el de la posibilidad de **adaptación de la jornada laboral** para una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar. Anteriormente, casi la única posibilidad que había para que se pudiera modificar la jornada laboral era pidiendo una reducción por motivo de cuidado de un hijo o de un familiar. Bien es cierto que también existía la posibilidad de que se

podiera adaptar la jornada de los trabajadores si su respectivo convenio colectivo lo permitía, según aparecía redactado en el Estatuto de los Trabajadores. La realidad de esto era que en casi ningún convenio venía establecido esta posibilidad, por lo que acababa siendo un derecho inútil. (Aradas, A. (2019)).

La modificación del apartado 8 del artículo 34 es el siguiente: *“Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.*

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.»

En el artículo, lo que se viene a explicar es que, si en el Convenio correspondiente no viniera nada estipulado, el trabajador podrá pedir una adaptación de su jornada laboral por motivo de tener un hijo menor de 12 años o parientes de hasta segundo grado (como ya estaba antes estipulado en cierta medida), incluso llegando a darse el caso de poder trabajar a distancia si las circunstancias lo permitiesen.

Otra de las modificaciones que se introdujeron fue el **permiso retribuido por nacimiento de un hijo**. En este caso, se eliminan los dos días de permiso retribuido por parte de la empresa que tenían los padres por el nacimiento de un hijo. Bien es cierto que en muchos casos estos días se conservan al aparecer estipulados en el Convenio. A cambio de esto, lo que se han visto aumentados han sido los permisos por paternidad remunerados por la Seguridad Social. (Aradas, A. (2019)).

El **permiso de lactancia** también se vio modificado, recogido en el artículo 37.4 con la siguiente redacción: *“En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.*

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.”

En este artículo, lo que se viene a decir es que van a existir dos formas de computar el periodo de lactancia: va a haber una lactancia acumulada y una lactancia sin acumular. En el primer supuesto, se da la posibilidad de sumar todas las horas a las que tiene derecho el/la trabajador/a desde que se hace efectiva su reincorporación a la vida laboral, una vez cumplido el periodo de maternidad/paternidad, hasta que el bebé cumple los nueve meses de edad. Este periodo acumulado suele rondar por los 15 días naturales. En el caso de que se decida no acumular, se tendrá derecho a una hora de periodo de lactancia por día, la cual está permitido que se divida en dos periodos al día. Esta medida también se mantendrá hasta que el bebé cumpla los nueve meses de edad. El periodo de lactancia podrá ser pedido por uno o ambos padres. Aunque existe cierta limitación a esta condición, en caso de que ambos padres trabajen en la misma empresa. También existe la posibilidad de alargar este periodo hasta los doce meses (en vez de solo nueve meses), en tal caso, se aplicará una reducción proporcional en el salario del trabajador/a. (Aradas, A. (2019)).

Otra de las medidas que más repercusión está teniendo en la sociedad es la implementación del **permiso por paternidad**. En cuanto a este permiso, se produce un aumento de hasta 16 semanas. Bien es cierto que estas 16 semanas se podrán llegar a cumplir entrado ya el año 2021, ya que se está produciendo un ascenso proporcional durante los tres años siguientes a la aprobación del decreto. En el 2019, el número de semanas por permiso de paternidad se elevó de cinco a ocho semanas; a partir del 1 de enero de 2020, este número aumentó hasta doce semanas; y ya en a partir de 1 de enero de 2021 se podrá disfrutar del permiso de paternidad completo de dieciséis semanas. De estas semanas, hay algunas que se deben cumplir de manera ininterrumpida; por ejemplo, en 2020 las semanas ininterrumpidas deben ser cuatro desde el momento del parto. Con esta nueva medida, a partir del año 2021, que es cuando madre y padre pueden disfrutar del mismo número de semanas de permiso, se prohibirá la cesión de semanas de permiso

de un progenitor a otro. Y, por último, al igual que sucedía en la modificación del permiso de lactancia, en caso de que ambos progenitores trabajen en la misma empresa, esta estará capacitada para limitar el ejercicio simultáneo del permiso, siempre debiendo justificar su decisión. (Aradas, A. (2019)).

Ya ha habido casos bastante sonados en los que se ha podido llegar a aplicar este tipo de medidas de manera bastante satisfactoria, como puede ser el caso de Pablo Iglesias, que en el 2019 hizo uso de esta medida pidiendo el correspondiente permiso de paternidad.

En definitiva, estos han sido los grandes cambios que ha traído este Real Decreto para poder mejorar en la medida de lo posible la conciliación entre vida laboral y familiar. Desde mi punto de vista, las medidas que se aprueban están bastante bien orientadas a que exista una igualdad real tanto en la vida laboral y familiar. Este sería el primer paso para llegar a esa conciliación deseada, que ambos progenitores se encuentren en las mismas condiciones en ambos ámbitos. El segundo paso sería que estas modificaciones no se queden únicamente en el plano teórico, sino que se lleven a la práctica de manera efectiva. Para que estas medidas se puedan llevar a la práctica, en primer lugar, tiene que existir una concienciación de esto por parte de la familia, en la que debe de existir un consenso de querer conseguir esa igualdad real entre ambos. Y, en segundo lugar, que la empresa en la que se esté trabajando sea consciente de la situación y tome las medidas necesarias para que de verdad se pueda llevar a cabo esta conciliación deseada ya que, si en la empresa no son conscientes de la importancia de la conciliación laboral y familiar, las trabas para conseguirla serán mucho mayores.

VII. Ética empresarial

Que la ética empresarial y la responsabilidad social corporativa están cobrando mayor importancia en el contexto laboral es un hecho. La responsabilidad social corporativa es definida como “el compromiso voluntario de las empresas con el desarrollo de la sociedad y la preservación del medio ambiente, desde su composición social y un comportamiento responsable hacia las empresas y grupos sociales con quienes interactúa” (Sánchez y Montes, 2010, p.18). Esta concienciación por parte del mundo empresarial con la responsabilidad social corporativa, ha sido entre otros motivos, gracias a la sensación de “win-win” que tienen estas adoptando e inculcando en el seno de la empresa este tipo de cultura.

El motivo por el cual se trata en este trabajo el tema de la ética empresarial es debido a que en ella también se trata el tema de la igualdad de género. “La Responsabilidad Social en las Empresas pasa, entre otros temas, por conseguir la igualdad lo que supone ofrecer a los trabajadores hombres y mujeres, la igualdad de hecho en las condiciones de trabajo, en todos sus ámbitos, en la selección, la promoción, las retribuciones, la formación y la conciliación de la vida profesional y privada y para lograrlo poner en marcha acciones específicas, es decir acciones positivas” (Sánchez y Montes, 2010, p.26).

Tan grande es la importancia que está alcanzando la responsabilidad social corporativa relacionada con el tema de la igualdad que hasta se ve reflejada en la legislación española, en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Al ser estas meras recomendaciones, un contrato social existente entre las empresas y la sociedad, el nivel de arraigo de las empresas con estas ideas no tiene por qué ser el mismo. Esta diferencia se puede apreciar claramente dependiendo del tamaño de la empresa. La preocupación de las grandes empresas por la responsabilidad social corporativa es exponencialmente más grande que la que tienen las pequeñas y medianas empresas en esta misma materia. Esta gran diferencia es principalmente debida al desconocimiento que existe del concepto de responsabilidad social corporativa en este tipo de empresas.

Como he mencionado anteriormente, un gran logro para la igualdad empresarial fue que la responsabilidad social corporativa se incluyera en la redacción de la Ley Orgánica 3/2007. Lo que se busca con esta redacción es en cierta manera incentivar a las empresas

para que, de manera voluntaria, lleven a cabo acciones, de manera voluntaria, relacionadas con la responsabilidad social corporativa con las que se promuevan la igualdad entre hombres y mujeres. Adicionalmente, con esta redacción, se intenta inculcar la idea de incluir en los Consejos de administración de las grandes empresas a mujeres, para en un largo plazo, llegar a una paridad ideal.

Como ya he mencionado anteriormente, las actuaciones que se realizan son mayoritariamente voluntarias, impulsadas en gran medida por la relevancia social que esta cobrando este tipo de temas. Ya se llegan a dar casos en los que son los propios consumidores los que exigen a sus empresas que su comportamiento se pueda catalogar como socialmente responsable. A su vez, como ya he mencionado anteriormente, en gran parte de ocasiones, las grandes empresas ven a la responsabilidad social corporativa como una ventaja competitiva, al mejorar con ella la imagen que se puede tener de la empresa.

Cabe destacar que esta práctica en España está todavía empezando a realizarse, es por ellos que en las pequeñas y medianas empresas esta práctica no está muy implementada; y son las grandes empresas abiertas al exterior las que van a la cabeza en esta materia.

Para finalizar con esta parte, me gustaría resaltar la siguiente reflexión: Carantón (como se citó en Sánchez y Montes, 2010, p.41) dice “No debemos considerar la igualdad entre hombres y mujeres como una reivindicación feminista cargada de connotaciones morales, sino como un requisito esencial para el desarrollo económico eficiente. En definitiva, el capital humano se erige hoy día como la clave para el éxito empresarial, y si no lo cuidamos, nos resultará imposible triunfar en el mercado”.

VIII. Nuevos modelos de negocio

Para finalizar con este análisis del contexto social y laboral en nuestro país (y a nivel europeo), en el que las desigualdades de género son evidentes, me parece necesario destacar nuevos modelos de negocio en el que estas diferencias puedan quedar erradicadas. Hasta ahora, lo que se está intentando hacer es poner parches en los actuales modelos de empresas para intentar conseguir la igualdad laboral. Pero puede que en un futuro esos parches no sean suficientes y lo único que se esté haciendo sea postergar una situación que sea inevitable, que es que la igualdad de género y el modelo de negocio tradicional sean incompatibles.

Con respecto a esta última reflexión, los modelos de negocio actuales podrían evolucionar de dos maneras distintas: en la primera el modelo de negocio seguiría siendo más o menos el mismo, con la diferencia de que deberá existir algún organismo regulador que se encargue de vigilar y supervisar las posibles discriminaciones que se pueden dar en el negocio. El otro modelo consistiría en romper con el modelo de negocio tradicional establecido, y establecer un modelo de negocio social.

En el primer supuesto, en el que exista un organismo controlador de discriminación, el modelo tradicional no cambia mucho. En empresas latinoamericanas han empezado a implementar este mecanismo, llamándolo Sistema de Gestión de Calidad con Equidad de Género. Su objetivo principal es “Cerrar las brechas de género en el ámbito laboral al transformar las estructuras de trabajo y la gestión de recursos humanos en forma más justa y equitativa es el objetivo principal de estas iniciativas de certificación.” (Gusta, 2009, p.7) De esta manera se podría garantizar el cumplimiento de lo que por sí mismo sería justo. “Los Sistemas de Certificación son herramientas innovadoras que promueven los derechos económicos y laborales de las mujeres. Su puesta en marcha supone transformaciones significativas en la gestión organizacional.” (Gusta, 2009, p.8) Este tipo de medidas, aunque resulten un tanto coercitivas en algún sentido, persiguen de manera unánime la igualdad de género.

Y, en el segundo supuesto, nos encontramos ante un modelo más rompedor, en el que se busca dejar atrás el modelo tradicional de negocio capitalista, y opta por una economía en la que el referente de negocio sea la **empresa social**. Las principales razones por las que se opta por este modelo de negocio son las siguientes: “ofrece fundamentos para la igualdad y la sostenibilidad de la vida; y porque señalamos la necesidad de facilitar alternativas factibles que permiten pensar que el cambio es posible” (Grau, 2018, p.159) Este modelo busca conseguir una estabilidad entre el beneficio económico y el compromiso social. “Los negocios están para servir a la sociedad en su conjunto y que nuestra contribución a éstos solo adquiere sentido cuando impactan positivamente en la sociedad” (Grau, 2018, p.160).

Para entender mejor el concepto de empresa social, esta posee los siguientes rasgos: en primer lugar, “Es un operador de la economía social y solidaria que tiene como objetivo dar solución a algún problema social, una necesidad por cubrir, ante que crear beneficio para sus propietarios o inversores” (Grau, 2018, p.169). Opera en el mercado que hoy en día conocemos ofreciendo bienes y servicios que puedan llegar a cubrir esas necesidades sociales que mencionaba anteriormente. Este modelo de empresa se diseña con la finalidad de poder llegar al mayor número de beneficiarios teniendo siempre en cuenta que el coste de estos productos no debe resultar un impedimento para la adquisición de ellos. Este modelo opta por una relación entre sus interlocutores de igualdad, intentando evitar así, las posibles relaciones patriarcales capitalistas de jerarquía y poder, característicos del modelo de negocio tradicional. Este modelo de negocio puede adoptar diferentes formas jurídicas. Por último, este tipo de modelos “busca generar ingresos para garantizar la sostenibilidad del proyecto y lograr su objetivo social, creando un entorno de trabajo digno por las condiciones laborales que ofrece y los impactos sociales positivos que genera que dan sentido a su quehacer” (Grau, 2018, p. 170).

Este tipo de empresas suele tener su origen en la elección voluntaria de alguna persona que desea aportar su granito de arena y decide emprender contribuyendo al bienestar social. “El bienestar común se convierte en objetivo de un compromiso ciudadano que lleva a una participación capaz de prometer un cambio significativo en el orden social, económico y político. Desde esta opción se hace *virtud del bienestar común*” (Grau, 2018, p.171).

Una de las características fundamentales que convierten a este modelo de negocios viable, es que es capaz de convivir en el mismo mercado que las empresas con un modelo de

negocio tradicional capitalista. Esto hace que, la implementación de estos nuevos modelos de negocio tenga mayor viabilidad, al no ser necesario romper con el esquema empresarial actual, y simplemente puede ir transformándolo desde dentro.

Desde mi punto de vista, esta transformación puede ser una medida beneficiosa para conseguir un mundo laboral más igualitario. A pesar de ello, no creo que nuestra economía actual se puede sustentar a través de estos negocios de empresa social. Pueden servir como complemento al modelo de negocio que hoy conocemos, pero no sustituirlo.

IX. Conclusiones

Para terminar, una vez analizados los aspectos pertinentes, y tener una mejor visión de cuál es el contexto social y laboral en el que nos encontramos en cuanto a desigualdad de género, comenzaré a dar mi opinión sobre el tema y sobre que cosas se podrían mejorar de él.

Que existe una clara desigualdad entre mujeres y hombres en la mayoría de los aspectos de la vida laboral es una obviedad, y defender lo contrario es negar la evidencia. A lo largo del trabajo se ha ido mostrando que la mujer se encuentra en desventaja en todos los aspectos que se han analizado. La principal razón de esta desigualdad tiene su origen en el estereotipo patriarcal tradicional, en el que se dejaba prácticamente fuera de juego al género femenino en el mundo laboral. Este es el principal hueso duro de roer con el que se ha tenido que enfrentar la igualdad de género en su lucha por ir avanzando en la paridad entre hombres y mujeres.

En teoría, en la sociedad en la que vivimos, todo el mundo debería estar de acuerdo en que existiera una igualdad total entre hombres y mujeres. Pero desde mi punto de vista existen diferentes grupos de personas referente a este tema de la igualdad: En primer lugar y, en segundo lugar, los dos grupos más contrapuestos, aquellos que no creen que la igualdad deba ser implementada y aquellos que defienden que la igualdad debe ser un derecho fundamental que toda persona debe poseer (como así determina nuestra Constitución Española). El motivo por el que parte de la sociedad prefiera que no exista igualdad entre hombres y mujeres puede deberse a distintos motivos: uno de ellos puede ser la mentalidad tradicional con la que ya tienen organizada la vida y prefieren no cambiar de rutina. Este motivo podría ser válido, en mi opinión, si ambos miembros de la pareja, tanto el hombre como la mujer, deciden que seguir como están es la mejor manera de seguir viviendo, ya que esta decisión no sería tomada desde un punto de vista desigual, sino desde una autonomía de la voluntad particular con la que se busca el mejor resultado posible para ambos. Lo que no sería justificable es que esta decisión se tomara desde una perspectiva patriarcal en la que existiera una imposición por parte del hombre sobre la mujer, con la que se obligara directa o indirectamente a relegarse a labores domésticas. ¿cómo se puede determinar la diferencia entre ambas en tercera persona? Se antoja bastante complicado distinguir desde un modo espectador si la decisión es tomada por voluntad propia o por imposición de otro. Es por ello, que la actuación en este tipo de

situaciones familiares es bastante limitada. Otros de los motivos por los que se puede preferir la desigualdad es la posición de confort en la que determinadas personas se pueden encontrar y la posible amenaza que supondría la paridad para mantener ese confort.

Y la postura contraria a esta es aquella que cree que debe existir una igualdad total por encima de cualquier cosa. Independientemente de si esa igualdad es justa o no. Daría igual si la igualdad es merecida o no, solo vale la igualdad.

Entre estas dos posturas, desde mi punto de vista existe otra intermedia, en la que se encuentran las personas que desean de verdad que se produzca un cambio social con el que se consiga la igualdad, pero en la práctica, en la mayoría de los casos de manera inconsciente, llevan a cabo acciones que poco tienen que ver con la igualdad. Esto es principalmente debido a un desconocimiento de la condición de igualdad, justificado por el contexto social en el que han tenido que vivir. Por poner un ejemplo, a una persona de edad avanzada, que le ha tocado vivir en unas circunstancias determinadas puede creer que lo que es igualdad no lo es, únicamente por lo que le ha tocado vivir.

Con relación a este último ejemplo, ocurre lo mismo, pero en el lado totalmente opuesto con las nuevas generaciones. Las personas jóvenes, a las que el contexto social en el que les ha tocado vivir es un ambiente de cambio y reivindicación en cuanto a la igualdad entre ambos géneros, adquieren de manera innata este concepto. Para la siguiente reflexión me basaré en mi propia experiencia: un niño, cuando es pequeño y se cría en un ambiente normal, en el que la desigualdad ni siquiera se contempla, no es por naturaleza desigual. En cambio, la sociedad es la que se encarga de enseñar a ese niño la idea de desigualdad a la hora de hacerse mayor. Es por ello por lo que se podría decir que es la historia la que, en cierta medida, tendría la culpa de mantener esa desigualdad en la sociedad. Desde mi punto de vista, se trata de una cuestión generacional ya que, con el paso del tiempo y las generaciones, esa desigualdad irá quedando desvanecida debido a la conciencia social que las nuevas generaciones están adquiriendo de la idea de igualdad entre hombres y mujeres. El problema ahora mismo es que, las personas con poder en nuestra sociedad son en la mayoría aquellas personas mayores de las que hablaba antes,

con una mentalidad más tradicional y a las que imponerles ideas nuevas (y que en cierta medida pueden resultar perjudiciales para ellos) resulta una tarea bastante complicada.

Otra de las cuestiones que suscitan bastante controversia es la idea de cómo poder conseguir esa igualdad deseada entre hombres y mujeres. Hasta ahora, para conseguir una paridad merecida, se está optando por la fórmula de la discriminación positiva; es decir, ayudar legalmente al género femenino para poder situarla en una posición de igualdad respecto al hombre en el mundo laboral. Estas actuaciones se podrían resumir con la siguiente frase: **“equidad para lograr igualdad”**. Esto suscita una pregunta necesaria: ¿Hasta que punto se está consiguiendo ser igualitario (que es el principal y fundamental objetivo) si se llevan a cabo medidas que no fomentan la igualdad, sino que una postura predomine sobre otra? Para poder conseguir que en la sociedad se implemente de manera definitiva la igualdad, creo que es necesario que se actúe conforme a ello. Forzando e imponiendo medidas para favorecer esa deseada igualdad a través de discriminación positiva, puede que en el corto-medio plazo sí que se consiga igualar a hombres y mujeres, pero se trata de una igualdad impostada basada en el miedo a la sanción.

Que no haya igualdad no implica que exista discriminación. Esta oración creo que puede resumir perfectamente la finalidad del trabajo. Lo que de verdad se intenta conseguir es que se erradique cualquier tipo de discriminación en el mundo laboral. Esta discriminación se ve principalmente reflejada en una desigualdad, ya puede ser en el salario, en el número de mujeres y hombres que conforman un consejo de administración... Pero lo que realmente se busca no es eliminar la desigualdad, sino eliminar la discriminación existente, que es la que causa esa desigualdad. Cabe destacar que, una vez eliminada cualquier tipo de discriminación, tanto laboral como familiar, no tiene por qué existir una igualdad total en todos los aspectos entre hombres y mujeres, y no por ello significar que haya un trato discriminatorio. La desigualdad puede deberse a multitud de factores ajenos a la discriminación, como las circunstancias personales ajenas al género que engloban a cada individuo, sea hombre o mujer. **No debe importar el género, sino lo que se genera.**

Otro punto que creo que vale bastante la pena mencionar en este sentido, es el papel que juegan los medios de comunicación a la hora de informar sobre el tema que se está tratando en el trabajo. El papel principal de los medios de comunicación debe ser el de informar, y la sensación que transmiten a veces es que, en vez de fomentar la información, se consigue todo lo contrario, desinformando a la población. Sobre todo, con la información recibida a través de las redes sociales. Un ejemplo de esta afirmación puede ser el de la brecha salarial. Constantemente se hace referencia al concepto de brecha salarial en los medios. Pero pocos, o casi ninguno, analizan la brecha salarial de la manera más justa, que represente fielmente la verdadera realidad de la desigualdad existente. Se suele utilizar la brecha salarial sin ajustar, la cual no incluye todas aquellas circunstancias que influyen en el salario de hombres y mujeres.

Relacionado con esto, cabe destacar el papel que han tenido todos los movimientos sociales feministas. Este tipo de movimientos me suscitan pensamientos contradictorios. Por un lado, la finalidad que se pretende conseguir con este tipo de movimientos es que se haga efectiva la igualdad entre hombres y mujeres, por lo tanto, se trata de una finalidad pura que todo el mundo debería defender. Pero, por otro lado, no estoy del todo seguro que el único objetivo de estos movimientos sea el de la igualdad. Dadas las circunstancias se puede sospechar que detrás de este objetivo común de igualdad se pueden llegar a esconder otros de índole política, económica... que son en mi opinión los que hacen que el propio movimiento pierda su pureza y lleve a poner a personas en su contra. También es cierto que, a lo largo de la historia, todos los movimientos sociales que en cierta medida han tenido éxito han sido aquellos en los que existían dos bandos opuestos. Ese materialismo histórico es el que ha hecho que la causa por la que se luchaba fructificara y por ello, es entendible que en la actualidad se busque a ese opuesto para que la causa de la igualdad de género tenga repercusión.

Para concluir de alguna manera con esta reflexión, me gustaría aportar que, desde mi punto de vista, la evolución que va a experimentar el mundo laboral con respecto al tema de la discriminación por género va a ser positiva, siguiendo la tónica de estos años recientes. Como ya he mencionado anteriormente, decir que en el mundo laboral no existe ningún tipo de discriminación es negar la evidencia, a pesar de que en nuestra legislación se prohíba cualquier tipo de desigualdad por razón de género. Esta discriminación se está

tratando de erradicar a través de medidas voluntarias y de presión social, aunque en otros países las medidas están siendo obligatorias, llegando a imponer sanciones a quienes las incumplan. Por el momento, los pasos que se están dando están sirviendo para concienciar, tanto a empresas como a la sociedad, de la necesidad de llegar a conseguir esa igualdad necesaria entre géneros, o lo que es lo mismo, que no se discrimine a la mujer únicamente por pertenecer a ese género. Estos pasos siguen siendo insuficientes pero necesarios para poder seguir avanzando de manera constante hacia la idílica igualdad, es solo cuestión de tiempo.

X. Referencias

Anghel, B. Conde-Ruiz, J y Marra, I. (2018). Brechas salariales de género en España. *Hacienda pública española/ Review of public economics*, 229. 87-119. <https://doi.org/10.7866/hpe-rpe.19.2.4>

Aradas, A. (2019). RD 6/2019, un resumen nuevas medidas de conciliación familiar. *Cuestiones laborales*. Recuperado de: <https://www.cuestioneslaborales.es/rd-6-2019-medidas-concilacion-laboral-familiar/>

Chinchilla, N y Jiménez, E (2019). *Mujeres en consejos de administración*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6880935>

Díez Ordás, E. (2018, septiembre-diciembre). *Implicaciones laborales del techo de cristal*. Relaciones laborales y Derecho de empleo. Recuperado de: http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/633/843

Grau, M. (2018). *Decostruyendo el business desde el feminismo: la empresa social como referente para la igualdad*. (tesis doctoral). Universitat de Barcelona. Barcelona, España.

Gusta, A. (2010). *Igualdad de genero en las empresas: Como avanzar con un Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Equidad de Género*. Recuperado de: http://www.gemlac.org/attachments/article/315/manual_igualdad_de_genero_en_las_empresas.pdf

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades. (2015). *Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización*. Recuperado de: http://www.igualdadenlaempresa.es/HerramientaBrecha/Recomendaciones_frente_a_Brecha_Salarial_Genero.pdf

Instituto Nacional de Estadística (2017). *Salarios, ingresos y cohesión social*. Recuperado de: <https://www.ine.es/index.htm>

Martínez, V. (2015). *Causas del techo de cristal: Un estudio aplicado a las empresas del Ibex 35*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación a Distancia, España.

Ministerio de igualdad. (2015). *Agenda 2030*. Recuperado de: <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/Internacional/Agenda2030.htm>

Pérez Garzón, J. (2018). *Historia del feminismo*. Madrid, España: Catarata.

PriceWaterhouseCoopers (2019). *Análisis de la brecha salarial de género en España: Identificando las causas para encontrar las soluciones*. Recuperado de: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/analisis-brecha-salarial-genero-espana-ceos-pwc.pdf>

Sánchez-Silva, C. (17 de enero de 2016). Las cuotas obligatorias es lo que da poder a las mujeres en las empresas. *El País*. Recuperado de: https://elpais.com/economia/2016/01/17/actualidad/1453061612_426474.html

Sánchez, R. y Montes, A. (2010). Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/346445931/REVISTA-Revista-Del-Ministerio-de-Trabajo-e-Inmigracion>

Suárez Villegas, J. (2018). *Comunicación, género y educación. Representaciones y (de)construcción*. Madrid, España. Dykinson.

XI. Bibliografía

Castelao, O. R. (2019). *El reto de romper un techo de cristal en el siglo XXI. Mujeres y Ciencias Humanas en el sistema académico y científico español* (Vol. 39). Ed. Universidad de Cantabria.

Sardiña, M. G. (2019). *La responsabilidad social empresarial: ¿ una puerta de entrada a la ética empresarial? estudio de caso cualitativo sobre el pacto mundial de naciones unidas en españa* (Doctoral dissertation, Universidad de Extremadura).

Bastida Rojo, C. (2018). *Diferencias de genero, el techo de cristal en España, dificultades de acceder a puestos de responsabilidad.* (Trabajo fin de grado).

Hernández, M. M. (2018). *La desigualdad Salarial entre hombres y mujeres: una cuestión pendiente. Cultura para la esperanza: insttumento de análisis de la realidad,(109), 8-10.*

Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I., & Marra de Artiñano, I. (2018). *Brechas salariales de Género en España. Madrid: FEDEA. Accesible en: <http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2018-06.pdf>.*

Morant Martínez, N. (2019). *La tutela de la igualdad desde Europa y las políticas aplicadas en España* (Doctoral dissertation).

Martel, V., Concepcion, M., Mayor, D., Juan, J., & Hernández Álvarez, M. (2018). Relación entre la composición del Consejo de Administración en términos de género y la filantropía corporativa en las empresas cotizadas en la Bolsa española.

Castellano, M. I. E. (2018). Las mujeres en espacios de liderazgos y la toma de decisión. *Pluralidad y Consenso*, 8(35), 70-85.

Aizpita, L. (2018). *La responsabilidad social desde la perspectiva de género*. (Trabajo de fin de grado) Universidad de Donostia, San Sebastián, España.

Nájera, E. (2010). *¿Feminismo de la igualdad y feminismo de la diferencia?*. Universidad de Alicante, España.

Ballester, M.A. (2019). La discriminación retributiva por razón de sexo y desigualdades de género en el mercado de trabajo. *Relaciones laborales y Derecho del empleo*.

