



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
EMPRESARIALES

**Estudio de la desigualdad de género en el
mercado laboral**

Clave: 201501965

MADRID | Abril, 2020

Resumen: Actualmente, las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral siguen siendo considerables y no hay igualdad de oportunidades. En este trabajo de investigación mediante la recogida de datos del INE, se analiza la brecha salarial existente entre ambos colectivos llegando a la conclusión, con los resultados obtenidos, de que las mujeres siguen cobrando menos que los hombres y que es necesario que las empresas lleven a cabo políticas de igualdad y medidas para combatir la brecha salarial. El trabajo analiza la poca representatividad femenina que hay en los Consejos de Administración con respecto a la masculina debido a la presencia de una serie de barreras que dificultan, e incluso, impiden, a las mujeres acceder a estos puestos. De manera particular, a través de la página web de las empresas del IBEX 35, se analizan los Consejos de Administración de dichas empresas, concluyendo que aún estamos muy lejos de la paridad en el número de miembros de los Consejos de Administración y que realmente la diversidad de género constituye una ventaja competitiva y aporta numerosos beneficios.

Palabras clave: desigualdad de género, Techo de Cristal, brecha salarial, barreras, Consejo de Administración, mujeres.

***Abstract:** Nowadays, the inequalities between men and women on the job market are still considerable and there is a lack of equal opportunities. In this study, through INE data, we have analysed the wage gap between the two collectives, and we have concluded that the women still earn less than men and that companies must carry out equality policies and measures to combat the wage gap. This research work analyses the low level of female representation on Boards of Directors compared to male representation due to the presence of barriers that make it difficult, and even impossible, for women to access these positions. In particular, through the website of the IBEX35 companies, we have focused on these companies and analysed them, concluding that we are still far from parity in the number of members of the Board Directors and that gender diversity is a competitive advantage and contributes many benefits.*

Keywords: gender inequality, Glass ceiling, wage gap, barriers, Boards of Directors, women.

ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN.....	1
1.1	Justificación del tema escogido	1
1.2	Objetivos.....	3
1.3	Metodología.....	3
1.4	Estado de la cuestión.....	5
1.5	Estructura	6
2	MARCO TEÓRICO	6
3	EL MERCADO LABORAL	8
3.1	La mujer en el ámbito laboral desde un punto de vista histórico.....	8
3.1.1	Siglo XX hasta la II República Española	8
3.1.2	Régimen Franquista.....	10
3.1.3	Transición-democracia	12
3.2	Las mujeres en el mercado laboral actual.....	13
3.2.1	¿Cuál es su situación actual?	13
3.3	La desigualdad de género en el mercado de trabajo	15
3.3.1	Indicadores.....	15
3.3.2	Factores.....	17
4	LA BRECHA SALARIAL EXISTENTE EN ESPAÑA	18
4.1	Salario	18
4.2	Concepto	19
4.2.1	Factores.....	20
4.3	Análisis empírico de la brecha salarial por razón de sexo.....	22

4.4	Objetivo actual: Reducir la brecha salarial existente.....	27
5	LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL.....	30
5.1	Concepto y tipos	30
5.2	Análisis de la variable sexo en la discriminación salarial	31
6	TECHO DE CRISTAL.....	32
6.1	Concepto	32
6.2	Barreras	33
7	LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN.....	35
7.1	Concepto y responsabilidades del Consejo de Administración (CA).....	35
7.2	Beneficios de la diversidad de género	36
7.3	La diversidad de género en los Consejos de Administración	37
7.3.1	Empresas del IBEX 35	38
8	CONCLUSIÓN	42
9	BIBLIOGRAFÍA	45
9.1	Libros	45
9.2	Legislación.....	45
9.3	Publicaciones de organismos oficiales.....	46
9.4	Artículos de revista.	49
9.5	Informes, otros documentos y artículos de prensa.	52
10	LISTA DE TABLAS Y GRÁFICOS	55
	APÉNDICE DOCUMENTAL	56

Listado de abreviaturas

ANME: Asociación Nacional de Mujeres Españolas.

BOE: Boletín Oficial del Estado.

CA: Consejo de Administración.

CNMV: Comisión Nacional del Mercado de Valores.

CNT: Confederación Nacional del Trabajo.

INE: Instituto Nacional de Estadística.

MDM: Movimiento Democrático de las Mujeres

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

OIT: Organización Internacional del Trabajo

PwC: Price Waterhouse Coopers.

SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal.

TFG: Trabajo Fin de Grado.

UAFSE: Unidad Administradora del Fondo Social Europeo.

UE: Unión Europea.

UGT: Unión General de Trabajo.

1 INTRODUCCIÓN

1.1 Justificación del tema escogido

El principal motivo al que se debe la elección del tema y posterior realización del presente trabajo de investigación es la inquietud de querer analizar la presente situación de desigualdad de género que hay en el mercado laboral. La presencia femenina en el mundo laboral no ha existido desde hace mucho tiempo, sino todo lo contrario, es bastante reciente. Así pues, actualmente, su presencia es incuestionable, pero, aún no hemos conseguido que haya una igualdad plena entre ambos géneros (Cebrián y Moreno, 2008).

De hecho, queda de manifiesto, según el informe *“España se mantiene a la cola de la OCDE en la integración femenina en el mercado laboral”* (PwC, 2019), que a pesar del avance que ha habido en lo relativo a la participación e integración femenina en el mercado laboral, las mejoras son muy lentas en comparación con los avances que han conseguido otros países. En consiguiente, dicho informe manifiesta que del análisis que llevan a cabo con los datos correspondientes al año 2017, se concluye que los hombres cobran un 14,7% más a la hora que las mujeres.

A pesar de esto, es evidente que la tasa de participación de las mujeres en el ámbito laboral ha aumentado considerablemente en los últimos años, y que, en consecuencia, las distancias entre ambos géneros se han reducido bastante. Sin embargo, la participación masculina sigue siendo aún más alta, y sigue habiendo desigualdades (Consejo Económico y Social, 2016). Por tanto, queremos conocer y analizar la verdadera situación actual en el mercado laboral y ver cuáles son los factores que dan pie a esta desigualdad.

Hay una segunda razón que nos motivó a la elección de este tema, y es, indagar en las razones por las que la presencia femenina en los cargos de alta responsabilidad de las empresas es inferior, de forma considerable, con respecto a la masculina. Partiendo de la base de que ahora las mujeres sí tienen una buena formación y preparación para poder desempeñar de manera exitosa dichos cargos, no sería muy coherente ni justificable que

sean ellos los que de forma mayoritaria accedan a estos puestos. Lo único que necesitan las mujeres para poder desempeñar estos cargos de manera exitosa, es que las propias empresas les proporcionen ayudas para poder conciliar la carga laboral con el cumplimiento de las responsabilidades familiares (Álvarez y Barrios, 2009).

Además, el hecho de que se fomente y haya diversidad de género en las empresas en general, y en los altos cargos de éstas, en particular, provoca que la propia empresa sea más competitiva y que obtenga múltiples beneficios, como económicos, aumento de la motivación de los trabajadores y mayores rendimientos (Biedma- Ferrer, 2017).

Por consiguiente, se ha demostrado que aquellas empresas que están nombrado a más mujeres en estos puestos y que están intentando que haya paridad, son las que están creciendo más, están siendo más creativas y obteniendo mayores beneficios. Por tanto, está claro que le hecho de que las mujeres ocupen estos cargos es positivo y justo (Del Brío y Del Brío, 2009).

Así pues, a nuestro parecer, también se trata de una cuestión de igualdad y de justicia, es decir las mujeres tienen el mismo derecho de alcanzar estos puestos que los hombres, ya que como se ha mencionado anteriormente, están igual de formadas. En definitiva, no cabe duda de que las empresas y las organizaciones deben fomentar la promoción profesional de las mujeres siempre que por sus méritos, capacidades y destrezas lo merezcan. Esto provocaría que un mayor número de mujeres estuvieran desempeñando su labor en los altos cargos de las empresas (Confederación Española de Organizaciones Empresariales, 2016).

En síntesis, el hecho de comprobar que la diversidad de género solo conlleva beneficios para las empresas y que actualmente la paridad de género en los altos cargos esté tan lejana, nos provoca la inquietud de conocer tanto las razones por las que esto se debe como las distintas barreras y obstáculos que padecen las mujeres y que les impiden, o dificultan, el acceso a estos puestos de alta responsabilidad.

1.2 Objetivos

El presente trabajo de investigación se centra en los siguientes objetivos:

1. Desarrollar un análisis de la evolución que ha tenido la mujer en el mercado de trabajo desde el pasado siglo hasta la actualidad, para luego comparar su situación actual con respecto a la de los hombres.
2. Establecer y evaluar los principales factores que provocan la desigualdad de género en el mercado laboral y mostrar indicadores que la demuestran.
3. Justificar y explicar tanto la existencia de brecha salarial entre hombres y mujeres como la discriminación salarial por razón de sexo en el mercado laboral mediante una investigación y estudios realizados con datos procedes del Instituto Nacional de Estadística.
4. Proponer diversas medidas que llevan a cabo empresas actuales con el objetivo de reducir la brecha salarial existente
5. Profundizar en el término de Techo de Cristal como concepto que explica la baja proporción de mujeres con respecto a hombres en cargos de liderazgo y directivos. En concreto, nos centraremos en comprobar si hay barreras en las empresas que dificultan el acceso de las mujeres a estos cargos de mayor responsabilidad.
6. Demostrar si la diversidad de género en los Consejos de Administración supone una ventaja competitiva para las empresas. En concreto, analizaremos la presencia femenina en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35 para ver si existe paridad de género en estos cargos.

1.3 Metodología

La metodología del presente trabajo de investigación es cualitativa. Esto quiere decir que se ha buscado comprender el fenómeno de la desigualdad de género desde una perspectiva global, teniendo en consideración todos los factores y elementos que la ocasionan. Además,

la utilización de esta metodología nos posibilita profundizar en los motivos que dan pie a la desigualdad de género en el mercado laboral, así como analizarla con distintas variables.

En primer lugar, se realizó una búsqueda de información en libros y manuales relacionados con el mundo laboral para conocer la evolución de la mujer hasta la actualidad. Tras esto, se pudo conocer de forma objetiva las numerosas desigualdades de género que ha habido y que actualmente sigue habiendo en el ámbito laboral, a pesar de que la propia Constitución Española establezca que todos somos iguales y que está prohibido cualquier tipo de discriminación.

En segundo lugar, se acude a informes de organismos como el Servicio Público de Empleo Estatal, para comprobar cuál era la tasa actual de actividad de las mujeres y la diferencia que había con respecto a la de los hombres. Además, gracias a la información aportada por diversas revistas y publicaciones de organismos oficiales como de la OIT, profundizamos sobre el concepto de brecha salarial y recopilamos información y datos para saber los factores que lo provocan. A su vez, para valorar las diferencias salariales entre ambos colectivos atendiendo a factores como el tipo de jornada, tipo de contrato y sectores económicos utilizamos un método inductivo. La realización de este método conlleva llevar a cabo primero una observación de hechos concretos en relación con los factores que provocan desigualdad de género como son el tipo de contrato y de jornada. La observación es vital para poder analizar los datos obtenidos. Tras dicho análisis, se sacarán conclusiones factibles y que crean conocimiento al respecto.

Así pues, tras analizar toda la información recopilada y concluyendo que la brecha salarial es un grave problema que se tiene que combatir para reducirla, decidimos inspirarnos en informes y documentos, principalmente de empresas como PwC, para poder establecer distintas medidas que las empresas ya comienzan a llevar a cabo. Obviamente, para llevar a la práctica todo lo expuesto, ha sido necesario utilizar páginas como *Dialnet* y *Google Académico*.

En tercer lugar, a partir de la página web de cada empresa del IBEX 35, pudimos conseguir información relativa al número de mujeres que formaban parte de los Consejos de Administración en dichas empresas. Esta información nos resultó muy útil para sacar conclusiones sobre las desigualdades de género existentes en este sector. También, revisamos informes que nos aportaban objetividad al respecto, más información y nos facilitaban sacar conclusiones más veraces y contrastadas.

1.4 Estado de la cuestión

Basándonos en el informe “*Mujeres en el Mercado de Trabajo, Mujeres Pensionistas y Mujeres Migrantes en el Siglo XXI*” (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019), sabemos que actualmente la cantidad de mujeres en el mercado laboral es la más alta de toda la historia. Sin embargo, hay 156.100 mujeres más que hombres en el paro y muchas de ellas desarrollan su empleo a tiempo parcial lo que conlleva menores ingresos y menor estabilidad. Por tanto, a pesar de que son muchas las mujeres que trabajan en comparación con otros momentos de la historia, muchas de ellas acceden al mercado aceptando empleos más precarios que los que llevan a cabo la mayoría de los hombres.

Además, según el informe “*Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro para todos*” (OIT, 2019), la brecha salarial existente no se ha reducido en grandes números durante los últimos 20 años. Esto nos indica que aún estamos muy lejos de la pretendida igualdad de género en los empleos y que la única manera de conseguir este reto es mediante la colaboración y compromiso de toda la sociedad, es decir, del gobierno, las empresas, las administraciones y los particulares.

En definitiva, ante la situación de desigualdad de género existente en el mercado, tanto los países como las distintas empresas están llevando a cabo medidas con el objetivo de revertir la situación actual y conseguir la equidad en el trabajo. El compromiso con la igualdad ha aumentado y ya cada vez son más las empresas las que están concienciadas con la causa.

Todo esto nos crea la necesidad de querer conocer y analizar la realidad que rodea al mundo laboral, así como profundizar en las líneas de actuación de las distintas empresas para luchar contra este problema.

1.5 Estructura

El presente trabajo de investigación se encuentra dividido de una manera clara y sencilla. La primera parte presenta la evolución que ha tenido la desigualdad de género en el mercado laboral hasta la actualidad. Asimismo, en esta primera parte se establece que actualmente no hay una situación de igualdad plena y efectiva entre ambos colectivos en el mercado de trabajo.

La segunda parte se divide en dos partes: la brecha y discriminación salarial. Con respecto a la brecha salarial se comienza repasando cuáles son los factores que explican la existencia de ésta para posteriormente llevar a cabo una investigación empírica, que demuestre la diferencia salarial entre hombres y mujeres atendiendo a los tipos de contratos, tipos de jornadas laborales y a los diferentes sectores de actividad económica. Finalmente, se proponen medidas para reducir la mencionada brecha salarial que tanto les perjudica. En lo referido a la discriminación, a través de datos obtenidos en el Instituto Nacional de Estadística, se hace referencia a la mayor discriminación que sufren las mujeres con respecto a los hombres a consecuencia del sexo.

La tercera parte recoge las dificultades y barreras a las que se enfrenta el género femenino para poder acceder a los puestos de altas responsabilidades. Nos hemos centrado de manera específica en los Consejos de Administración, y finalmente de una manera aún más concreta, en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35.

2 MARCO TEÓRICO

Actualmente, ha habido un incremento en la presencia de mujeres en el mercado laboral, sin embargo, sigue habiendo desigualdades entre hombres y mujeres. Concretamente, las mujeres se ven afectadas negativamente por la brecha salarial, por las dificultades que

tienen para promocionarse en la empresa y por la segregación, tanto vertical como horizontal (Torns y Recio, 2012). Este problema ha existido siempre, de ahí a que muchos autores hayan desarrollado diversas teorías explicativas a lo largo de la historia.

Anker (1997) desarrolló la teoría “sociosexual”, que manifestaba que las mujeres sufrían desventajas en el plano cultural, social y económico, lo que daba pie a la existencia de segregación entre ambos colectivos. Es decir, siguiendo esta teoría, hay una serie de estereotipos sociales que influyen en la segregación ocupacional, haciendo que las mujeres sean más acordes para el desempeño de algunas profesiones concretas, catalogadas como “empleos femeninos”. Actualmente, no cabe duda de que los estereotipos son uno de los factores principales en la generación de desigualdades, como la brecha salarial o la segregación, ya que la cultura de muchas empresas está masculinizada y fundamentada en muchos pensamientos que encasillan a ellas en determinadas profesiones.

En segundo lugar, encontramos la teoría el capital humano, que fue desarrollada en mayor parte por Becker en 1964. Esta teoría argumenta que debido a la menor inversión en capital humano que han hecho las mujeres y a una mayor dedicación a las responsabilidades domésticas, está justificado tanto que sean ellas las que desempeñen los puestos de trabajo menos cualificados y remunerados como que tengan que ser las que asuman, en mayor proporción que ellos, las obligaciones familiares (Bonet y Sajardo Moreno, 2004). Sin embargo, hoy en día, esta teoría no tendría ningún tipo de fundamento ya que las mujeres están igual de formadas y preparadas que los hombres gracias a la educación recibida.

En tercer lugar, la teoría de la segmentación del mercado laboral fue desarrollada para entender y justificar la brecha salarial entre hombres y mujeres y la segregación por razón de género. Esta justificación se basaba en dos ideas. La primera era que el salario de ellas sería menor que el que reciben ellos debido a que la concentración femenina se iba a producir en pocos empleos, mientras que los hombres ocuparían un mayor número de profesiones. La segunda era que en el mercado laboral encontramos ocupaciones “femeninas” y ocupaciones “masculinas” (Nicolás Martínez et al, 2009). Lo argumentado

por esta teoría resulta poco creíble, ya que no se hizo de forma paralela ningún tipo de estudio para establecer cuáles eran aquellas profesiones masculinas y femeninas, ni tampoco se justificó que variables se habían tenido en cuenta para determinar que una ocupación es masculina o femenina.

A pesar de las diversas teorías acerca de la desigualdad entre colectivos en el mercado trabajo, no podemos olvidarnos de la dimensión de este problema que actualmente no hemos conseguido solucionar y que tenemos que conseguir reducir entre todos. La magnitud del problema es tal que la OCDE comunicó el marzo del pasado 2019 que, aunque hay un mayor compromiso de todos acerca de la igualdad de género, aún hay mucho que realizar para que las mujeres aumenten su participación en la esfera pública y tengan las mismas oportunidades que los hombres (OCDE,2019). En definitiva, tenemos un reto por delante que con la colaboración de todos podremos lograr.

3 EL MERCADO LABORAL

3.1 La mujer en el ámbito laboral desde un punto de vista histórico

3.1.1 Siglo XX hasta la II República Española

Hasta el siglo XX, la participación femenina en la esfera pública era casi inexistente. La labor que desempeñaban las mujeres giraba sobre la esfera privada, es decir, se dedicaban a las tareas domésticas. Estas tareas eran básicamente el cuidado del hogar, de los niños y del marido cuando éste estuviera en casa. En pocas palabras, el papel que desempeñan las mujeres venía marcado por una falta de oportunidades considerable con respecto a las que tenían los hombres. Ellos sí que participaban en la esfera pública (Estarlich Martorell, 2018).

El desarrollo de los movimientos feministas que ya se iniciaron a finales del siglo XIX, junto con las dos guerras mundiales, provocaron que a principios del siglo XX las mujeres se incorporasen al mercado laboral, lo que supuso un gran avance para ellas con respecto a la situación que vivían en el siglo XIX (De Vega, 1992).

La I Guerra Mundial (1914-1918) y la II Guerra Mundial (1939-1945) motivaron que muchos hombres tuvieran que combatir y movilizarse. Consecuentemente, en España se produjo una incorporación de la mujer al mercado laboral para suplir las bajas de los hombres, realizando ocupaciones que anteriormente solo las desarrollaban los hombres. En suma, estos acontecimientos bélicos históricos, causaron la incursión de la mujer en diversos empleos como en los relacionados con las industrias, aunque tenían que seguir cumpliendo con las responsabilidades domésticas (Vidaurreta Campillo, 1978).

La segunda causa fueron los movimientos feministas. Desde finales del siglo XIX hasta los años 30 de siglo XX, se desarrolló un movimiento feminista que llegó a su fin cuando el Régimen Franquista comenzó. En 1918 se fundó la Asociación Nacional de Mujeres Españolas (ANME), que demandaba que las mujeres pudieran participar en la vida política y tener sufragio, para así no estar desplazadas al ámbito familiar. Destacó el papel de muchas activistas como Margarita Nelken y Clara Campomar que no pararon de luchar, reivindicando los mismos derechos civiles y políticos que los hombres. Finalmente, gracias a labor de todas las activistas que integraban el movimiento feminista, se consiguió que en la Constitución de la II República, se recogiera igualdad entre hombres y mujeres en derechos civiles y políticos (Fernández Fraile, 2008).

En el período de la Segunda República (1931-1936) se dieron muchos cambios, sobre todo sociales, que mejoran el papel de la mujer en la sociedad y que conllevaron la posibilidad de una mayor participación en sectores a los que anteriormente no tenían acceso. Se produjeron muchos avances, ya que en el artículo 36 y 40 de la Constitución de la II República se reconoció a las mujeres el derecho de voto y el derecho a que pudiera ser elegida para cualquier cargo público respectivamente, lo que permitió una mayor participación femenina en la esfera pública.

En el terreno laboral, hubo diversos avances que beneficiaron a las mujeres dado que se decretó la jornada laboral de 8 horas, se aprobó la Ley del descanso dominical para todos los trabajadores, con excepción del servicio doméstico, y se regularizó el trabajo nocturno.

A pesar de estos avances, Núñez Pérez (1998) nos enseña como realmente la discriminación salarial que sufrían las mujeres siguió siendo constante e incluso, había una serie de trabajos que ellas no podían desempeñar, con la justificación de que tenían obligaciones domésticas o eran débiles con respecto al hombre.

Finalmente, cabe destacar que, durante este período, las mujeres desempeñaron un papel activo y creciente en la lucha por conseguir los mismos derechos que los hombres e igualdad en el mercado laboral. De hecho, muchas de ellas participaron de forma activa en huelgas demandando y reivindicando mejores condiciones laborales. En definitiva, el feminismo español existente durante la II República, reivindicaba con mucho ahínco los derechos laborales, el derecho a la educación y los derechos políticos. A su vez, aumentaron de forma considerable su participación en partidos obreros y sindicatos (Heras et al, 2001). Según Cobo (1997), UGT pasó de tener 18.000 afiliadas en 1929, a tener a comienzos de 1936 más de 100.000. Por otro lado, la CNT, tuvo en 1936 más de 142.000 afiliadas.

3.1.2 Régimen Franquista

Tras la derrota del bando republicano en la Guerra civil de 1936, comenzó el régimen franquista (1939 -1975). Atendiendo al artículo 2 del Fuero de los Trabajadores, que negaba el derecho de la autonomía individual y relegaba a la mujer al ámbito doméstico y familiar, se puede concluir que durante la época franquista la situación de la mujer sufrió un retroceso importante con respecto al avance que tuvo durante la II República.

Si ya de por sí la población carecía de derechos propios de sistemas como la democracia, además, las mujeres estaban subordinadas a los hombres. A comienzos del Régimen Franquista, el papel de la mujer se resumía en atender y cuidar al marido y a cumplir con todas las responsabilidades domésticas, es decir, la mujer quedaba recluida al ámbito privado. El hombre era el único que participaba en el ámbito público (Roca i Girona, 2005).

Además, a nivel educativo, hubo adoctrinamiento. Se crea la Sección femenina de FET-JONS. Las ideas de este órgano estaban fundadas en el falangismo ortodoxo, aunque, posteriormente, sus ideas evolucionaron hacia un sector más cercano al nacionalcatolicismo. Además, dentro de este órgano de adoctrinamiento destaca el Servicio Social, actividad obligatoria para las mujeres cuya edad estaba entre los 17-35 años, que englobaba actividades como la asistencia a talleres de hogar donde se impartían lecciones e instrucciones para poder ser una buena ama de casa. Finalmente, también recibían formación sobre cocina, higiene, lavado, religión y política (Añóver, 2020).

Durante la década de los 60, se produjo una transformación tanto a nivel económico como social debido, entre otras cosas, a la promulgación de la Ley 56/1961, de 22 de julio redactada en 1961, pero que no entró en vigor hasta el 1 de enero de 1962. La mencionada ley regulaba tanto los derechos de trabajo de la mujer como la capacidad jurídica-pública de la mujer, suponiendo un gran avance para las mujeres en la sociedad ya que prohibía la discriminación laboral y salarial (Olea, 1961).

Así pues, durante los últimos años del régimen franquista tuvieron lugar movimientos feministas, destacando el Movimiento Democrático de Mujeres (MDM), que fue creado a petición del Partido Comunista y que se oponía al régimen franquista (Ortiz Heras, 2006). El Movimiento Democrático de Mujeres llevó a cabo el “Programa-Manifiesto”, en el que se abogaba por la necesidad de la democracia y se denunciaba las dificultades y discriminación laboral que aún sufrían las mujeres (Díaz Silva, 2009).

Finalmente, la declaración del año 1975 como el Año Internacional de la Mujer por parte de las Naciones Unidas, dio pie a que se celebrasen numerosas manifestaciones y actos. Concretamente, en España, fue la Sección Femenina quién se encargó de organizar todas estas manifestaciones y encuentros. Cabe destacar las Primeras Jornadas por la Liberación de la Mujer en el año 1975 en Madrid y las Primeras Jornadas Catalanas de la Dona en el año 1976 en Barcelona, ya que fueron esenciales para la expansión del movimiento feminista por toda España y para que un gran número de mujeres se sumasen a la causa.

Cada uno de los actos que se celebraban y a los que se unían muchísimas mujeres, tenían finalidades muy distintas, entre ellas, reivindicar la igualdad en materia laboral, el derecho a la educación y el logro de la democracia. Gracias a esta labor, poco a poco fueron consiguiendo que la mujer mejorase su posición en la sociedad y en el mercado laboral (Galán Fajardo y Coronado Ruiz, 2015).

3.1.3 Transición-democracia

La labor intensa del feminismo, el descontento existente en España y la muerte del dictador dieron pie a un ambiente óptimo para que se produjeran más cambios sociales, hubiese mayor participación femenina en el ámbito laboral y se iniciase el camino hacia la democracia.

Dicho esto, la promulgación de la Constitución Española¹ y la aprobación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores el 10 de marzo de 1980 supusieron un importante progreso para las mujeres en su objetivo de conseguir la igualdad de derechos y libertades. Además, en lo relativo al mercado laboral, que es lo que nos concierne, el Gobierno aprobó en 1988 el primer Plan con la finalidad de conseguir la igualdad de oportunidades de las mujeres.

Otro progreso tuvo lugar en el campo de la educación, que cambio de manera considerable, al pasar de una educación influenciada por el poder de la Iglesia Católica y de adoctrinamiento en base a la defensa de los valores del régimen franquista a una educación sustentada en la Constitución Española, en la que el artículo 27.1 CE establecía que hombres y mujeres tienen derecho a la educación. Este cambio en la educación y el aumento de formación (mayor matriculación en las universidades) que recibieron las mujeres produjeron un aumento en la participación femenina en el ámbito laboral.

Coronado Ruiz y Galán Fajardo (2017) argumenta que a pesar de que a Constitución Española recoja la igualdad entre hombres y mujeres y de los enormes avances y

¹ Concretamente en su artículo 14, se recoge que todos, es decir, tanto hombres como mujeres, somos iguales ante la Ley sin que pueda darse ningún tipo de discriminación.

transformaciones positivas que tuvo la situación de la mujer en el mercado laboral, en la actualidad sigue habiendo diferencias por razón de género entre ambos colectivos, de manera que tenemos mucho camino por delante que recorrer para que esa igualdad sea plena y efectiva.

Finalmente, el informe *“100 años trabajando por la igualdad”* (UGT, 2008) expresa que durante los años entre 1978 hasta 2008, las mujeres sufrieron discriminaciones en el mercado laboral, tales como la precariedad laboral, la segregación horizontal y vertical, dificultades en el acceso a puestos de alta decisión y responsabilidades y peores condiciones laborales. Esto nos muestra la necesidad de llevar a cabo medidas y comprometernos a conseguir igualdad de oportunidades entre ambos colectivos.

3.2 Las mujeres en el mercado laboral actual

3.2.1 ¿Cuál es su situación actual?

Durante el s. XXI, la situación de la mujer en el mercado laboral ha mejorado de manera evidente y se ha producido una incorporación al mercado considerable. Sin embargo, sigue sin haber una igualdad efectiva y real con respecto a los hombres. Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)² en el primer cuatrimestre de 2002 la tasa de actividad femenina era de 42.08, mientras que en el último trimestre de 2019 la tasa fue de 53.53. Por tanto, en base a estos datos, podemos afirmar el hecho de que hay una mayor actividad y participación femenina en el mercado laboral, así como una mayor tasa de empleo.

Además, atendiendo el *“Informe del Mercado de Trabajo Estatal”* (SEPE, 2019)³ realizado con los datos obtenidos entre el 2014 y 2018, la tasa de empleo de las mujeres ha variado desde un 40.56 en 2014 hasta un 44.45, por lo que en este apartado no hay grandes

² Véase en <https://www.ine.es/>

³ El SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) es un organismo independiente adscrito al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

diferencias. Sin embargo, con respecto a la tasa de empleo de los hombres, ésta última es 10 puntos superior, con relación a la de las mujeres, en cada uno de los años entre 2014-2018. Para ser exactos, en 2018, la tasa de empleo de los hombres fue de 56.15 y la de las mujeres de 44,45. En definitiva, ha habido una mejora en el papel que tenía la mujer en el mercado laboral, pues ha habido un aumento en la incorporación en él mismo, no obstante, la participación masculina sigue siendo superior.

El hecho de que se haya producido un incremento en el número de mujeres que se ha incorporado al mercado laboral ha supuesto para España un gran avance y un desarrollo económico. Sin embargo, podemos afirmar que todavía queda camino por recorrer en lo relativo a la igualdad en el mercado de trabajo. De hecho, según el informe el “*Women in Work Index: Closing the gender gap*”, (PwC⁴, 2018), que analiza tanto las oportunidades que tienen las mujeres en el ámbito laboral como la incorporación y adhesión de la mujer en el mercado de trabajo en la OCDE⁵, nos muestra como España se posiciona en el número 28º dentro del total de 33 países que fueron estudiados.

Finalmente, López Díaz y Santos del Cerro (2015) argumentan que, a pesar de haberse producido una mayor participación laboral de la mujer, aún hay muchas desigualdades vigentes que las afectan y que debemos de eliminar para conseguir la igualdad real entre ambos géneros. Entre ellas se encuentran: la mayor tasa de paro que sufren ellas, la existencia de diferencias en los salarios por razón del género, la menor promoción que tienen las mujeres dentro de la empresa y finalmente que los cargos de alta responsabilidad son desempeñados en mayor parte por los hombres.

⁴ PwC es una firma internacional que ofrece servicios de alta calidad de auditoría, consultoría, fiscal, legal de transacciones a los gobiernos y principales empresas de nuestro país.

⁵ La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) es una organización de ámbito internacional que colabora con los diferentes gobiernos para llevar a cabo políticas que mejoren la vida de los ciudadanos.

3.3 La desigualdad de género en el mercado de trabajo

El aumento de la presencia de la mujer en el mercado laboral en España que se produjo desde finales del siglo XX fue uno de los avances más importantes y que mayor crecimiento económico y beneficio ha generado. Sin embargo, considerando que la igualdad de género, tal y como nos indica un informe de la Junta de Andalucía⁶, implica dar el mismo valor a las competencias y capacidades de hombres y mujeres, dar las mismas oportunidades a ambos colectivos dentro de la empresa y garantizar que ambos colectivos están siendo beneficiadas de las políticas que la empresa desarrolla, veremos si realmente esto se cumple o no y si hay una serie de factores que provocan desigualdad en el mercado laboral e indicadores que reflejen la verdadera situación.

3.3.1 Indicadores

Hay una serie de indicadores que manifiestan que hay desigualdad de género en el mercado laboral. En primer lugar, según el estudio realizado por Cebrián y Moreno (2018) en su artículo con datos obtenidos entre 1987 a 2007, podemos concluir que, con relación al empleo a tiempo parcial, en 2007, el porcentaje de mujeres era del 23 % mientras que el de los hombres no llegaba al 5 %. En 2017, el porcentaje de mujeres era de un 7%, mientras que el de los hombres un 25%. Por tanto, hay mayor proporción femenina que accede a trabajos marcados por una mayor temporalidad. Por consiguiente, la primera manifestación de desigualdad es que ellas se ven más afectadas que ellos tanto por la contratación a tiempo parcial como la temporal, cuyos contratos se caracterizan por proporcionar al trabajador muy poca estabilidad. Además, estos tipos de contratos temporales pueden tener asociados en elemento negativo como es el de la precariedad, ya que en numerosas ocasiones se tratan de trabajos de baja calidad y con malas condiciones laborales.

⁶Disponible aquí:

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodeadministracionpublica/publico/anexos/empleo/c2.1000/TEMA%206>.

El segundo indicador que manifiesta esta desigualdad de género es la segregación ocupacional, es decir, la distribución de hombres y mujeres que trabajan en las distintas ocupaciones que hay. Normalmente, hay una serie de ocupaciones que se encuentran “destinadas” para las mujeres y son aquellas que tienen un menor prestigio social y que conllevan un nivel bajo de decisiones importantes (Torns y Recio, 2012). Esta segregación, siguiendo el informe *“Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación”* realizado por los Analistas Económicos y Sociales (ABAY Analistas⁷, 2010), puede ser horizontal, si se sitúa a las mujeres y hombres en ocupaciones determinadas dentro de sectores específicos o puede ser vertical, si se produce una escasez de mujeres y un gran número de hombres concentrados en cargos de alta responsabilidad y de importantes decisiones dentro del nivel jerárquico establecido. En todas las profesiones existentes trabajan alguna mujer, sin embargo, es cierto que en algunas de ellas el número de ellas que trabaja es bastante reducido en comparación con el de hombres.

En tercer lugar, las mujeres dedican una mayor parte de su tiempo a actividades no remuneradas en las que se engloban básicamente las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, mientras que los hombres dedican casi la totalidad de su tiempo al empleo que desarrollan. Muchas de ellas siguen renunciando a gran parte de su tiempo libre y de ocio para dedicarlo a las tareas del ámbito familiar, de manera que podemos afirmar que las responsabilidades familiares siguen dificultando la integración plena de la mujer en el mercado de trabajo (Sabater, 2014).

Debido al aumento de la participación de las mujeres en el ámbito laboral y a la dificultad existente que tienen para compatibilizar el empleo con el ámbito familiar, se han producido cambios en el ámbito de la familia como un descenso considerable de la natalidad. Por tanto, el aumento de la incorporación de la mujer en el mundo laboral no debe suponer que tengan que renunciar a formar una familia, por lo que es necesario que se lleven a cabo

⁷ Abay Analistas es una consultora que opera a nivel internacional, europeo y nacional que está especializada en análisis de temas sociales y económicos.

medidas que fomenten y hagan efectiva la igualdad y la conciliación de la vida laboral y familiar (Cebrián y Moreno, 2018).

El cuarto y último indicador que nos muestra esta desigualdad de género son las diferencias salariales. Llegamos a esta conclusión porque en el año 2017, según la Encuesta anual de estructura salarial realizada en el INE⁸, las ganancias medias que obtiene cada trabajador fueron de 23.646,50 €, siendo la media de las mujeres inferior a la de los hombres, 20.607,85 € y 26.391,84 € respectivamente.

3.3.2 Factores

Las situaciones de desigualdad de género que hay en el mercado laboral están motivadas por una serie de factores desigualdad, es decir, aquellos factores que explican la desigualdad que se da lugar entre hombres y mujeres en los puestos de trabajo. En primer lugar, encontramos los estereotipos de género, que son aquellos pensamientos y creencias aceptadas socialmente acerca de cómo debemos actuar y comportarnos y que favorecen a que la sociedad siga siendo androcéntrica. Además, la existencia de estos estereotipos se manifiesta en la infravaloración de las habilidades, destrezas y conocimiento de las mujeres, en la invisibilidad de las aportaciones que hacen a no ser que se correspondan con un mandato de un hombre relacionado con su papel de esposas, menospreciar su desempeño profesional y finalmente la emisión en los medios de comunicación de información que fortalece la idea de subordinación de las mujeres y de dependencia económica (UAFSE⁹, 2006).

En segundo lugar, está el factor de la sobrecarga responsabilidad y trabajo en el ámbito familiar doméstico, motivado tal y como nos dice Alcocer (2019), por la total falta de concienciación sobre este tema y lo poco que los hombres valoran esta labor de cuidados,

⁸ Véase en: <https://www.ine.es/>

⁹ UAFSE, localizado en el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, es un organismo que se encarga de coordinar y organizar los recursos que proceden del Fondo Social Europeo en España.

dedicación y atención no remunerada que desempeñan las mujeres. En definitiva, existe un pensamiento entre los varones de que el cumplimiento de las responsabilidades domésticas no depende de ellos. Lo explicado genera desigualdad, que se ve acentuada por la falta de adecuación de los tiempos de trabajo para que sea posible la conciliación laboral con la familiar.

En tercer lugar, la cultura de las empresas es un factor que también influye en la generación de desigualdad en el mercado laboral, cuando realmente debería potenciar la igualdad en la empresa. Actualmente, aún existen empresa que tienen una cultura sexista, lo cual quiere decir que las mujeres se encuentran con muchas dificultades que les complica acceder a determinados puestos de trabajo y a promocionarse dentro de la empresa (Jiménez Vargas, 2017).

Finalmente, el último factor que da pie a la existencia de desigualdad de género en el mercado laboral son las políticas públicas que llevan a cabo las empresas, de tal manera que no contrarrestan o neutralizan las desigualdades de género existentes, es decir, no promueven ni impulsan la igualdad (González González y Alonso Cuervo, 2015).

4 LA BRECHA SALARIAL EXISTENTE EN ESPAÑA

4.1 Salario

Antes de conocer el concepto de brecha salarial, conviene determinar que se entiende por salario y por igualdad salarial. Las definiciones que hay acerca del concepto de salario son ilimitadas, pero, según el Ministerio de Trabajo y Economía Social¹⁰, podemos definir el salario como *“el total de las percepciones económicas que reciben los trabajadores en especie o en dinero, sin discriminación por razón de sexo, por la prestación profesional de sus servicios por cuenta ajena”*.

¹⁰ Véase: http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_6/contenidos/guia_6_13_1.htm

Por tanto, teniendo en cuenta la definición anterior, podemos deducir que el empresario tiene la obligación de pagar a cada trabajador por la prestación profesional que éste último realice, sin que pueda darse cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Además, tal y como recoge la Organización Internacional del Trabajo¹¹, en el “*Convenio sobre igualdad de remuneración*”, tanto hombres como mujeres tienen el derecho a la igualdad salarial. Esto quiere decir que tanto ellos como ellas por el desempeño de un trabajo de igual valor tendrán el derecho a percibir un salario igual. Además, el artículo 35.1 de la Constitución Española recoge el derecho al trabajo y a la obtención de remuneración que sea suficiente para poder cubrir y satisfacer las necesidades no sólo del propio trabajador sino de su familia. Finalmente, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de hombres y mujeres recoge tanto las sanciones que hay para aquellas conductas que no van destinadas a conseguir la igualdad en la remuneración, como las políticas que se pueden llevar a cabo para apoyarla y conseguirla.

4.2 Concepto

Como hemos dicho anteriormente, en el ámbito laboral no hay una igualdad efectiva y plena entre mujeres y hombres, sino que hay diferencias de género entre ambos colectivos, entre las que destaca la desigualdad, diferencia o brecha salarial. Se entiende por brecha salarial de género como la diferencia o brecha existente entre la media de las retribuciones que perciben el hombre y la mujer, refiriéndome dentro de remuneraciones tanto el salario base, variable y complementos. En definitiva, lo que cobran de más, en porcentaje, los hombres respecto de las mujeres (Sarasola et al, 2012).

Con respecto a la cuantía de la brecha salarial por razón de género, Anghel et al (2018), argumenta que puede medirse a través de la brecha salarial ajustada y brecha salarial sin ajustar. Siguiendo a estos autores, la brecha salarial sin ajustar mide la diferencia porcentual bruta en salarios sin tener en cuenta las diferencias que hay entre ambos en lo

¹¹ OIT es una entidad fundada en 1919, cuya sede está en Ginebra, que se ocupa de proteger todos los derechos de los trabajadores.

referido al puesto de trabajo y a las características socioeconómicas (educación, formación y edad). Por otro lado, la brecha ajustada mide la diferencia en porcentajes de salario entre ambos colectivos (hombres, mujeres), considerando los factores mencionados anteriormente que la brecha salarial sin ajustar no tiene en consideración.

Finalmente, el informe “*Determinantes de la brecha salarial de género en España*” (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2012) argumentan que no toda brecha salarial es discriminación salarial dado que la diferencia o brecha salarial puede estar fundamentada y no deberse a una diferencia salarial por razón de género, en cuyo caso no habría discriminación salarial. Se entiende que está fundamentada cuando la diferencia en los salarios se debe a las características, destrezas y cualificaciones de los trabajadores o al propio puesto de trabajo que se desempeña. Sin embargo, se considera que sí hay discriminación salarial cuando la brecha salarial tiene su origen en el sexo del trabajador.

4.2.1 Factores

Hay una amplia serie de factores que explican la existencia de las diferencias salariales. En primer lugar, Sallé y Molpeceres (2010) argumenta que, podemos identificar como factores explicativos una serie de características personales del propio trabajador como son su nivel de educación, experiencia, formación, la antigüedad del trabajador y la edad. De tal manera que en aquellos países donde las mujeres tienen estas características mejores y más favorables, las diferencias salariales serán menores. Sin embargo, actualmente este factor explicativo está perdiendo peso ya que las mujeres que acceden al mercado laboral tienen la misma formación que los hombres y están igual de preparadas.

En segundo lugar, muchas ocasiones las organizaciones y las empresas tienen el estereotipo de considerar que las mujeres son inadecuadas o no aptas para determinados puestos de trabajo, pues con independencia de la formación y experiencia que tengan, se les considera como personas que se deben de dedicar a las tareas familiares y domésticas (Castaño Collado et al 2009). Estos estereotipos que las empresas tienen sobre el papel que la mujer puede desarrollar en el mercado de trabajo da pie a la existencia de la segregación laboral

horizontal, que como se ha mencionado anteriormente, quiere decir que ellas están concentradas en sectores que están peor remunerados, con menores responsabilidades y de menor prestigio que los hombres.

El tercer factor de desigualdad salarial, tal y como Sánchez Mira et al (2016) nos dicen, es la segregación vertical, pues las mujeres tienen más difícil la promoción dentro de las organizaciones y son muy pocas las que finalmente acceden a puestos de dirección con altas responsabilidades. Además, esta autora argumenta que cuando las mujeres consiguen un ascenso en la empresa, se benefician menos que los hombres del aumento salarial que éste conlleva. Es evidente que esto genera desigualdades salariales debido a que ellas están presentes en menor proporción que los hombres en los puestos más altos y mejor remunerados de la empresa.

En cuarto lugar, la OIT (2013) argumenta que los trabajadores a tiempo parcial, en su mayoría, son mujeres, lo cual tienen un impacto negativo para ellas en forma de reducción en el salario medio y contribuye a que se generen las brechas salariales. Además, la ganancia por hora a tiempo completo es mayor que la ganancia por hora a tiempo parcial, por lo que al ser ellas las que suelen estar contratadas bajo un tipo de jornada parcial tendrán un menor salario. En definitiva, las condiciones laborales generan en muchas ocasiones brechas salariales. Dentro del término de condiciones laborales encontramos factores como pueden ser el salario y sus complementos, el tipo de jornada laboral, es decir, a tiempo completo o tiempo parcial y el tipo de contrato, o sea, si es indefinido o temporal. Finalmente, este factor explicativo de desigualdad también genera discriminación, pues en algunas situaciones se infravalora el trabajo que hacen las mujeres sin ningún tipo de justificación.

Por último, el tamaño de la empresa, determinado por el número de trabajadores que tiene, también influye en la generación de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Martín y Zarapuz (2000) nos dicen que la presencia femenina en empresas de menor tamaño (teniendo como referencia empresas con menos de 4 asalariados) es mayor que la

masculina, concretamente un 19% frente a un 4%. Esto quiere decir que ellas tendrán un salario medio inferior al de ellos ya que en las empresas de mayor tamaño donde son mayoría los hombres, el salario medio de los trabajadores es mayor.

4.3 Análisis empírico de la brecha salarial por razón de sexo

Tal y como dice el autor Simón (2009) en su artículo, no cabe duda de que la desigualdad salarial es uno de los factores que más afectan a un eficiente funcionamiento del mercado de trabajo, por lo que es necesario que contribuyamos a que la brecha salarial existente entre hombres y mujeres sea cada vez menor.

Por tanto, llegados a este punto, conviene analizar la brecha salarial por razón de sexo y sacar conclusiones. Para ello, se parte de un método inductivo, es decir, en primer lugar, se recopilan datos a través del INE; posteriormente se analiza la información desprendida de esos datos y finalmente, tras dicho análisis, se sacan conclusiones. En definitiva, razonar y concluir a partir de datos concretos obtenidos.

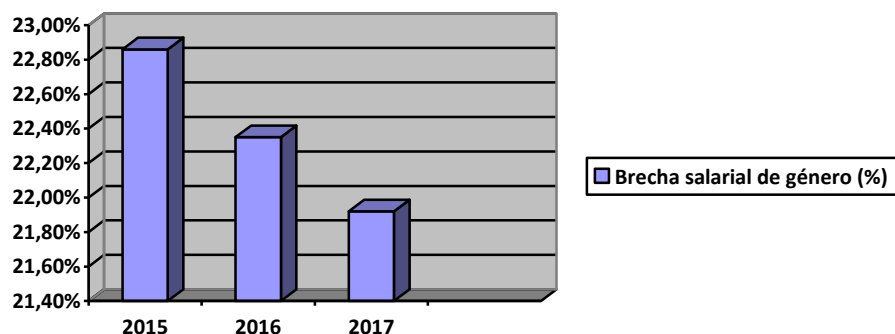
Con relación a la obtención de los datos, se recurre al Instituto Nacional de Estadística. Tras la consecución de estos, sacaremos evidencias que demostraran la brecha salarial existente entre ambos colectivos. En primer lugar, se analiza la evolución de la brecha salarial por razón de sexo que ha habido durante 2015-2017. Posteriormente, centrándonos en factores como los tipos de contratos, tipos de jornada y sectores económicos, se analizará el número de hombres y mujeres contratados con contratos indefinidos, con temporales, a tiempo completo y a tiempo parcial, y la brecha salarial existente como consecuencia de estos factores.

En España, el salario anual medio de las mujeres en los años 2015, 2016 y 2017 fue de 20.051,58 €, 20.131,41 € y 20.607,85 € respectivamente; mientras que el de los hombres durante el mismo periodo de tiempo fue de 25.992,76 €, 25.924,43 € y 26.391,84 €. Se ha producido hasta el 2017 un ligero aumento en el salario medio anual tanto en ellos como en ellas. Se puede observar, tal y como se muestra en el Gráfico 1, como en el año 2015 estos

datos supusieron una brecha salarial de 22,86%, produciéndose un descenso hasta 21,92% en 2017. Sin embargo, esta última cifra sigue siendo elevada y mostrando de forma clara la existencia de brecha salarial entre hombres y mujeres.

En definitiva, centrándonos en el salario medio anual que gana cada uno de estos colectivos podemos concluir que sí hay brecha y que afecta negativamente a las mujeres. Por tanto, concluimos que es necesario tener que reducirla en mayor proporción a la que la venimos haciendo desde el 2015 hasta el 2017.

Gráfico 1: Evolución de la brecha salarial por razón de género entre 2015-2017



Fuente: Elaboración propia con datos del INE de los años 2015-2017.

Teniendo en cuenta el factor del tipo de contrato y el tipo de jornada que pueden tener los trabajadores en una empresa, podemos concluir, a la luz de la Tabla 1, como en el último trimestre del año 2019 del total de hombres que eran contratados a tiempo completo ($6.313,90 + 1.791,90 = 8.285,8$), tienen contrato indefinido un 77,89% de ellos, mientras que temporal un 22,11%. En lo relativo a las mujeres contratadas a tiempo completo ($4.654,40 + 1.414,20 = 6.068,6$), el porcentaje es muy similar al de ellos. Concretamente, tienen contrato indefinido un 76,70% de ellas, mientras que contrato temporal un 23,30%. Como vemos, los porcentajes son muy similares, pero en términos numéricos, podemos observar cómo son contratados más hombres que mujeres a jornada completa con contrato

indefinido, precisamente 6.313,90 hombres frente a 4.654,40 mujeres. Esto nos muestra como aún estamos lejos de una igualdad efectiva y real en este ámbito.

En lo referido a los trabajadores que son contratados a tiempo parcial, solamente fueron contratados en el último trimestre de 2019 un total de 655,9 hombres, cifra muy reducida en comparación con el total de mujeres que fueron contratadas en estas condiciones laborales, concretamente fueron 2.069,9. Vemos claramente en la Tabla 1, como en este punto, el número de mujeres es mucho mayor, por lo que son ellas las que normalmente van a ser contratadas a tiempo parcial. En este sentido, se verán afectadas en términos económicos puesto que las ganancias a tiempo parcial son inferiores a las que se obtienen a tiempo completo. Esto acentuara la brecha salarial existente entre ambos géneros.

Tabla 1: Números de trabajadores por tipo de contrato y por tipo de jornada

	TRIMESTRE 4 AÑO 2019			
	<i>Contrato indefinido</i>	<i>Contrato temporal</i>	<i>% contrato indefinido</i>	<i>% contrato temporal</i>
Hombres				
Jornada a tiempo completo	6.313,90	1.791,90	77,89%	22,11%
Jornada a tiempo parcial	262,7	393,2	40,05%	59,95%
Mujeres				
Jornada a tiempo completo	4.654,40	1.414,20	76,70%	23,30%
Jornada a tiempo parcial	1.271,30	798,6	61,42%	38,58%

Fuente: Elaboración propia a través de los datos del INE del trimestre 4 del año 2019.

En cuanto a los salarios que anualmente perciben los trabajadores, tenemos que partir de la base que independientemente del sexo, aquellos que trabajan en una empresa a tiempo completo reciben un salario anual más alto que aquellos trabajadores que lo hacen a tiempo parcial.

Observando la Tabla 2, vemos como en el intervalo entre 2015 y 2017 los salarios anuales que perciben hombres y mujeres a tiempo completo y parcial no varían mucho, es decir, por ejemplo, los hombres contratados a tiempo completo en 2015 tenían un salario anual de 28.509,11 € y en 2017 un 28.71671 €, y las mujeres que trabajan a tiempo completo han pasado de 25.045,91 € a 25.416,75 €.

Tabla 2: Salario anual a tiempo completo y a tiempo parcial

	2015	2016	2017
Hombres			
Jornada a tiempo completo	28.509,11	28.363,24	2871671,00%
Jornada a tiempo parcial	10.538,84	10.737,52	11.279,92
Mujeres			
Jornada a tiempo completo	25.045,91	24.813,73	2541675,00%
Jornada a tiempo parcial	9.851,64	10.023,72	10.409,96
Brecha salarial por razón de sexo por tipo de jornada (%)			
Jornada a tiempo completo	0,12	0,13	11,49%
Jornada a tiempo parcial	6,52%	6,65%	7,71%

Fuente: elaboración propia a través de los datos del INE de los años 2015-2017.

Siguiendo la Tabla 2, la brecha salarial existente entre ambos colectivos que son contratados para trabajar a tiempo completo ha estado durante cada año alrededor del 12%, y concretamente, en el último período (2017) fue de un 11,49%. Esto quiere decir que no solo, como dije anteriormente, hay más contratación masculina que femenina a tiempo completo, sino que estando ambos (mujeres y hombres) contratados a tiempo completo, sufren ellas mayores desigualdades en términos salariales que ellos. En definitiva, bajo las condiciones de trabajar a tiempo completo, los hombres ganaron en 2017 un 11,49% más que las mujeres, lo que pone de manifiesto la brecha salarial en relación con las jornadas laborales a tiempo completo.

En lo referido a los hombres y mujeres que son contratados a tiempo parcial, a la luz de la Tabla 2, vemos como la brecha salarial existente entre 2015 y 2017, ha sido de 6,52 %, 6,65% y 7,71%, considerablemente menor a la existente a tiempo completo. Además, en lugar de haber reducido la brecha salarial cada año, ha aumentado más de un punto entre 2015 y 2017, de tal manera que son ellas las que normalmente son contratadas a tiempo parcial. Esto les supone a ellas la obtención de menos ganancias.

Finalmente, a través de la Tabla 3, se va a focalizar el análisis de la brecha salarial en la ganancia media que obtiene cada trabajador en los distintos sectores de actividad económica. La muestra está compuesta por el conjunto de sectores, que son un total de 18. Dicho esto, se pueden sacar varias conclusiones a partir de las evidencias que nos muestran los datos obtenidos.

Las ganancias medias de los hombres en cada uno de los sectores son superiores a la de las mujeres, excepto en el sector de las industrias extractivas donde ellas perciben ganancias medias más elevadas. Esto nos muestra la desigualdad existente que hay en los diversos sectores económicos, pues son siempre ellos los que tienen unas remuneraciones más altas.

La brecha salarial más alta tiene lugar en los sectores de las actividades profesionales, científicas y técnicas, en las actividades administrativas y finalmente en “otros servicios”. Esto viene explicado por la existencia de segregación que hay dentro de los mismos. En estos sectores, son los hombres los que tienen los puestos con mayor remuneración y prestigio mientras que ellas encuentran bastantes dificultades para promocionarse dentro de la empresa y acceder a los puestos directivos.

Además, pensamos que la segregación ocupacional explica la existencia de una alta brecha salarial en el sector sanitario. Se argumenta en que, dentro del sector sanitario, hay especialidades mejor pagadas donde hay más concentración masculina, mientras que otras, como la enfermería, donde la retribución es considerablemente menor y suele haber predominio de mujeres.

Tabla 3: Ganancia media de cada trabajador por sectores económicos (2015-2017)

Sectores económicos.	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	Sectores económicos	Hombres	Mujeres	Brecha salarial
Construcción	22927,3	20588,7	10,20%	Industria manufacturera	28741,2	22857,8	20,47%
Industrias extractivas	32127,5	35259,1	-9,75%	Actividades artísticas	19406,7	15526,4	19,99%
Trasporte y Almacenamiento	24618,8	22210,8	9,78%	Actividades financieras	50049,2	38521,1	23,03%
Educación	25093	22784	9,20%	Actividades inmobiliarias	25392,8	18488,3	27,19%
Administración pública	30582	27391,4	10,43%	Comercio (por mayor/menor)	23829,7	17377,7	27,08%
Suministro de agua	27628,2	24010,7	13,09%	Actividades sanitarias	33735,1	23839,4	29,33%
Suministro de energía	54199,4	44656,9	17,61%	Actividades profesionales	33020,5	22709	31,23%
Hostelería	16138,9	13161,3	18,45%	Actividades administrativas	20174,9	13604,1	32,57%
Comunicaciones	35768,8	30015,5	16,08%	Otros servicios	20752,3	14001	32,53%

Fuente: elaboración propia a través de datos obtenidos en la Encuesta Estructura Salarial del año 2017.

En base al análisis realizado, se concluye que, independientemente de analizar si hay brecha salarial de género centrándote en el tipo de jornada, tipo de contrato y sector económico, siempre hay brecha salarial. La diferencia más acentuada se da en la contratación a tiempo parcial, ya que el número de mujeres contratadas a tiempo parcial es muy superior al de los hombres. Además, se ha reflejado como la brecha salarial por razón de sexo y por tipo de jornada no se ha reducido entre 2015-2017. Esto nos muestra que las empresas, e incluso, la propia sociedad, no están actuando de manera idónea para combatir la brecha salarial. Aún tenemos mucho camino por recorrer para la consecución de una aplicación total y absoluta del principio de igualdad en el mercado laboral.

4.4 Objetivo actual: Reducir la brecha salarial existente

A pesar de que, la propia Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores e incluso los convenios colectivos de las empresas aseguran la igualdad sin que pueda darse ningún tipo de discriminación por razón de sexo, siguiendo el informe “Análisis de la brecha

salarial de género en España” (PwC, 2018), la brecha salarial es una de las principales barreras que más afecta al desarrollo profesional de la mujer en la empresa. Por tanto, siguiendo el mismo artículo, la reducción de esta cada vez se hace más importante y para ello se requiere no solo el esfuerzo de las empresas sino también el de las Administraciones Públicas y el de la propia sociedad. Para conseguir reducir la brecha salarial de género se pueden llevar distintas actuaciones y políticas.

La primera actuación será la de mentalizar a toda la sociedad sobre la desigualdad salarial existente entre hombres y mujeres y de la importancia que tiene el conseguir la igualdad efectiva y real entre ambos colectivos. Para ello, siguiendo a OIT (2013), se pueden llevar a cabo acciones como poner en marcha actividades en las escuelas para concienciar a los niños sobre esta materia, llevar a cabo encuestas sobre los salarios de los trabajadores y mejorar el acceso para conocer las estadísticas, desglosadas por sexo, sobre los salarios de éstos. Así pues, los medios de comunicación deben llevar a cabo su labor de tal manera que la información sobre la desigualdad de salario por género que llegue al público sea veraz y concientice sobre esta situación a la población. Finalmente, sería muy útil, impulsar y promover investigaciones que profundicen de manera exhaustiva sobre la brecha salarial entre ambos colectivos y sus factores explicativos.

La segunda actuación, siguiendo el *“Informe final de la III Jornada de las empresas con distintito “Igualdad en la empresa””* (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014) irá destinada a facilitar la promoción de las mujeres en la empresa, así como el acceso de éstas a puestos de dirección. Para ello, siguiendo el informe mencionado, sería óptimo que los nombramientos de los cargos directivos que ostentan gran responsabilidad y prestigio estén justificados por los méritos del trabajador y no por razón de género, para así conseguir que haya una mayor presencia femenina en estos puestos. Incentivar que aumente la presencia de las mujeres en los puestos de alta dirección de las empresas serviría no solo para reducir la brecha salarial existente entre ambos colectivos, sino también a crear referentes femeninos y profesionales.

La tercera actuación sería llevar a cabo tanto una evaluación y valoración de los puestos de trabajos de forma objetiva, como establecer un sistema retributivo claro, universal y transparente. Teniendo en cuenta el informe de *“Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización”* (Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, 2015) sobre las recomendaciones que una organización puede realizar frente a la brecha salarial, queda claro que la evaluación del desempeño de los trabajadores de la empresa debe realizarse sin tener en cuenta el género del trabajador y basándose en mayor parte en los resultados obtenidos y objetivos conseguidos, dejando la arbitrariedad y subjetividad en un segundo plano. De este modo, se concedería el mismo valor al trabajo desempeñado independientemente de si lo ha realizado un hombre como una mujer.

En cuarto lugar, los autores Rodríguez García y Osuna Rodríguez (2015) nos dicen que, la brecha salarial por género se podrá combatir fomentando el emprendimiento femenino. Para ello, se tendrá que facilitar y proveer a las mujeres los recursos y financiación adecuados y necesarios con la finalidad de impulsarlas a la iniciativa empresarial.

Finalmente, como última actuación para reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres será llevar a cabo medidas que faciliten a la mujer a conciliar su vida profesional con su vida familiar. Es esencial que haya una correspondencia entre ambos géneros en lo relativo a las responsabilidades familiares. Para conseguirlo, en base al informe de *“Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas”* (Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, 2005), se llevarán a la práctica acciones como proporcionar a las trabajadoras flexibilidad horaria necesaria y acorde a las necesidades de conciliación, dar facilidades cuando pidan permisos, garantizando su reincorporación y finalmente proporcionar ayudas económicas para las familias que lo necesiten como por ejemplo dar ayudas para las guarderías de los hijos.

En base a todo lo expuesto, no cabe duda de que la eliminación de la brecha salarial entre ambos colectivos conllevaría la igualdad plena en el mundo laboral y contribuiría a un

crecimiento económico de la sociedad, a la creación de empleo y a aumentar la competitividad de las empresas de los distintos sectores.

5 LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

5.1 Concepto y tipos

El término de discriminación es muy amplio, por lo que vamos a definirlo en el ámbito laboral en sentido negativo, es decir, como aquello que es opuesto al trato justo y equitativo en el trabajo. Dicho esto, el concepto de discriminación salarial entre hombres y mujeres se encuentra dentro del concepto global y amplio de desigualdad salarial por razón de sexo, puesto que decimos que hay discriminación cuando la desigualdad salarial que hay en la realización por hombres y mujeres de un mismo trabajo es fruto por una serie de factores vinculados de manera directa y estricta con el sexo de los trabajadores (Instituto de la mujer, 2007)

Dicho esto, siguiendo el análisis realizado por De Lucio et al (2012), la discriminación salarial puede producirse tanto en el propio puesto de trabajo, de tal manera que no haya una igualdad de oportunidad o mismas condiciones laborales, como en el acceso al empleo y a la promoción y ascenso en la empresa u organización.

El artículo 2.1 a) y b) del Título I de la Directiva 2006/54/CE determina, de manera muy clara, cuando la discriminación salarial será directa o indirecta respectivamente. Además, la autora Aguilera Rull (2007) formula que, la discriminación directa queda definida como el trato menos favorable que una persona recibe con respecto a otra por razón de su sexo, encontrándose en una situación comparable; mientras que por discriminación indirecta entendemos que se produce cuando se implanta una medida que aparentemente es neutral, pero que realmente en la práctica causa en un trabajador de un sexo una desventaja particular con respecto a otro, sin que haya ningún tipo de justificación. Por tanto, la medida en cuestión no perseguirá un fin legítimo, y por consecuencia provocará discriminación.

5.2 Análisis de la variable sexo en la discriminación salarial

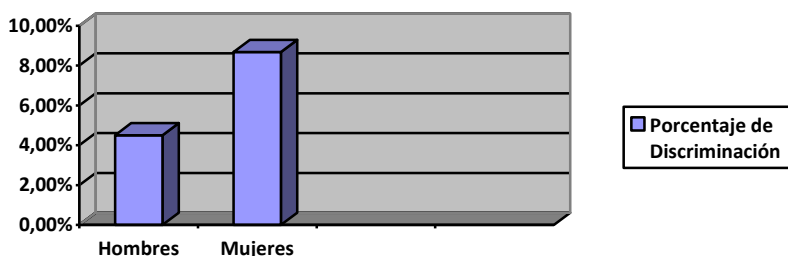
La discriminación laboral está presente en el mercado de trabajo. Así pues, resulta interesante conocer que influencia tiene la variable sexo en este proceso.

Así pues, la discriminación laboral es un problema que tiene su origen en diversas características personales de los trabajadores, es decir, puede haber discriminación por la edad, nacionalidad, sexo, raza, enfermedad, minusvalía, orientación religiosa, orientación sexual y maternidad. Centrándonos en la discriminación salarial, entendemos por ella tanto la que tiene lugar en el puesto de trabajo que desempeñan los trabajadores, como la que sufren las mujeres en el acceso al puesto de trabajo (Instituto de la mujer, 2007).

Dicho esto, para elaborar este análisis hemos utilizado una metodología inductiva, es decir, hemos sacado nuestras conclusiones a partir de datos concretos obtenidos en el último estudio realizado en 2008 por el INE sobre la discriminación que sufren hombres y mujeres.

En base a los datos mencionados, se realiza el siguiente gráfico para analizar la relevancia que tiene la variable “sexo” en la discriminación:

Gráfico 2: Discriminación sufrida por hombres y mujeres en el mercado laboral



Fuente: elaboración propia a través de datos del INE del año 2008.

El Gráfico 2 hace referencia a la discriminación, motivada por cualquiera de los factores mencionados anteriormente, que sufren tanto hombres como mujeres que trabajan. Esta

discriminación es salarial ya que se traduce en última instancia en una falta de equidad en la retribución, promoción, acceso al empleo y selección de los candidatos que van a ser miembros de la empresa. A la luz de los datos obtenidos, se ve que el porcentaje de discriminación que sufren los hombres es inferior al de las mujeres, precisamente de un 4,50% y un 8,68% respectivamente.

Los datos obtenidos son teniendo en cuenta todos los factores que explican la existencia de la discriminación, de tal manera que podemos observar que la diferencia en los porcentajes de discriminación entre hombres y mujeres se debe al factor del sexo. Se puede observar aquí la alta influencia que tiene esta variable en la discriminación puesto que provoca que el porcentaje femenino sea casi el doble que el masculino.

En base a todo lo analizado, se concluye que el porcentaje de discriminación salarial que sufren las mujeres por el simple hecho de serlo es inferior al de brecha salarial, pero es elevado. La Constitución Española recoge que nadie puede sufrir discriminación, por lo que los datos obtenidos no tienen ningún tipo de justificación, de tal manera que todas las empresas debemos comprometernos más intensamente para combatir la discriminación salarial existente que afecta de forma tan negativa a las mujeres.

6 TECHO DE CRISTAL

6.1 Concepto

Un caso de desigualdad que sufren las mujeres en el mercado laboral se conoce como Techo de Cristal. Cuadrado Guirado y Morales Domanguez (2007) manifiestan que, aunque en los últimos tiempos se ha producido un magnífico desarrollo y avance en lo relativo a la incorporación de las mujeres al mercado laboral y en el grado de presencia femenina en los puestos directivos que conllevan mayor remuneración y prestigio, sigue habiendo notables diferencias.

El concepto de Techo de Cristal surgió en 1986 debido a que los periodistas Carol Hymowitz y Timothy Schellhardt en su artículo publicado en *The Wall Street Journal*, que

versaba sobre la razón o el motivo por el que las mujeres no eran capaces de acceder a los puestos de mayores responsabilidades dentro una empresa. A partir de este momento, se empezó a utilizar el término (Techo de Cristal) como una especie de metáfora para exponer la falta de representatividad femenina que hay en los cargos directivos (Eagly et al ,2007).

Así pues, el verdadero origen del concepto de Techo de Cristal fue en 1987 cuando Ann Morrison escribió su obra de *“Rompiendo el Techo de Cristal: ¿Pueden las mujeres alcanzar la cima de las grandes corporaciones?”*, donde definió por primera vez este concepto como el conjunto de barreras invisibles e ingeniosas que impiden o dificultan a las mujeres cualificadas ascender a los distintos niveles de jerárquicos de la empresa, por el simple motivo de serlo (Concilia2, 2019).

Actualmente, la sociedad en general, y las mujeres en particular, no encuentran explicación al hecho de que no sean capaces de acceder a los puestos más altos de su profesión. Además, sería absurdo e ilógico argumentar que la razón por la que no son capaces de llegar a estos puestos es que ellas son menos inteligentes y que no están preparadas. En definitiva, que es su responsabilidad (Barberá Heredia et al, 2002). Este argumento es contradictorio e incoherente ya que hoy en día tienen el mismo nivel de formación que los hombres, siendo la generación de mujeres con mejor nivel de cualificación de toda la historia.

6.2 Barreras

A pesar de la buena formación y preparación que tienen las mujeres, sigue habiendo en el mercado laboral desigualdades entre ambos colectivos y poca representación femenina en los puestos directivos de las empresas. Esta situación se debe a la presencia de una serie de barreras que se fundamentan en: barreras externas, como los estereotipos y la cultura organizacional, barreras internas y barreras que son fruto de las responsabilidades familiares. (Sánchez- Apellániz, 1997). Finalmente, concluimos diciendo que la interacción de todos los factores que fundamentan estas barreras da pie a que surja el famoso Techo de

Cristal por el que las mujeres tienen dificultades para acceder a los cargos de mayor responsabilidad de las empresas.

En primer lugar, dentro de las barreras externas que dificultan la carrera profesional de las mujeres, encontramos factores sociales, culturales y relacionados con la organización de las empresas. Barberá et al (2003), en lo referido a los factores externos, determina que debemos de partir de la premisa de que la cultura organizacional, influenciada por estereotipos de género y roles, se fundamenta en valores que excluyen lo femenino. Esto tiene un impacto negativo sobre las mujeres, debido a que no le ayuda a promocionarse hacia los altos puestos jerárquicos.

Así pues, siguiendo el informe de *“Women as leader: Inspirando, casos de éxito en diversidad de género”* (PwC, 2014), actualmente, las mujeres han evolucionado y cuentan con una preparación y formación suficiente para poder acceder a los puestos de alta dirección, sin embargo, muchas empresas en las que trabajan no se han adaptado a esta evolución femenina, pues en gran medida, la cultura de muchas de las empresas está masculinizada. A su vez, en lo referido a los estereotipos, Agut Nieto y Martín Hernández (2007) establecen que son definidos como aquellos pensamientos y creencias fundamentados en la opinión generalizada de que las mujeres son peores directivas que los hombres o que los puestos directivos son más acordes a ellos que a ellas debido a los rasgos que ambos colectivos presentan. Estos estereotipos de género dan pie a que muchos empleos sean considerados como “masculinos”, y otros, como “femeninos”, de tal manera que muchas de ellas se concentran en estas profesiones denominadas femeninas, que a su vez conllevan los niveles salariales más bajos. En definitiva, estos estereotipos de género dan lugar a la segregación, tanto vertical como horizontal.

En segundo lugar, encontramos las barreras internas. De acuerdo con Martínez Ayuso (2016), el proceso de socialización de los individuos determina la identidad de cada persona, resultando la misma clave para lograr acceder a puesto de alta responsabilidad. Entre ellas destacan las características de la personalidad, el liderazgo, la motivación por

lograr los objetivos, compromiso con la empresa e intereses. Conforme a la autora Mateos de Cabo (2017), las diferencias en las actitudes y personalidad entre hombres y mujeres son varios de los motivos que dan pie a la poca presencia de ellas en los puestos de liderazgo. Concretamente, de forma general el género femenino es menos ambicioso que el masculino en el seguimiento y consecución de objetivos, así como en la consecución de poder.

Finalmente, el autor Gaete Quezada (2018) afirma que las mujeres sufren barreras producidas por la dificultad que tienen para conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares. Esta barrera es una de las principales causas que más favorece que haya Techo de Cristal. Además, las mujeres padecen lo que se conoce como la doble jornada laboral, que surge debido a que les hacemos más responsables que a los hombres de las tareas del hogar y cuidado de los hijos, teniendo que compatibilizarlo con el trabajo laboral. El reparto no equitativo entre ambos colectivos de las tareas familiares, claramente, dificulta el desarrollo de la carrera profesional de muchas mujeres (Instituto de la Mujer, 1999).

7 LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN

7.1 Concepto y responsabilidades del Consejo de Administración (CA)

Llegados a este punto, es importante comprobar y analizar la situación que tienen las mujeres en los altos puestos de las empresas, como pueden en ser los Consejos de Administración.

En términos generales y siguiendo al autor Salas Fumás (2002), los Consejos de Administración en las sociedades mercantiles están considerados como un elemento esencial y de suma importancia, ya que en él se debaten y posteriormente aprueban la estrategias y objetivos que marcan el devenir de las empresas. Además, está compuesto por un órgano de supervisión y por otro de gestión.

De manera más concreta, el CA tiene unas determinadas responsabilidades. En primer lugar, tiene que definir la estrategia corporativa, es decir, determinar cuál es la misión y la visión de la empresa y aprobar las decisiones estratégicas como grandes inversiones. En

segundo lugar, este órgano determina iniciativas para supervisar tanto la gestión de la empresa en general como del Consejo Ejecutivo en particular. En tercer lugar, debe garantizar que haya un total cumplimiento de la regulación vigente, así como de las normas éticas que regulan a la empresa. Finalmente, debe gestionarse a sí mismo, es decir, determinar las funciones de su presidente y del resto de miembros, establecer los criterios de retribución y los mecanismos para evaluar su desempeño y gestión (Instituto de Consejeros-Administradores, 2012).

En relación con la estructura que presentan los Consejos de Administración, Martínez Ayuso (2016) expresa que este órgano está integrado por distintas clases de consejeros, que son: consejeros ejecutivos, consejeros independientes y consejeros dominicales. Esta distinción es importante dado que a los primeros se accede por meritocracia y competencias, siendo posible que haya Techo de Cristal, mientras que para el último grupo se accede al ser dueño de un gran número de participaciones, independientemente del género, por lo que el Techo de Cristal es inexistente.

En definitiva, Canals (2004) en su artículo, establece que la labor principal de un CA es conseguir la supervivencia de la empresa en el sector en el que opera e intentar ser una empresa sólida desde un punto de vista competitivo. Para ello, debe basarse en una serie de principios que son la unidad, eficiencia y transparencia.

7.2 Beneficios de la diversidad de género

Actualmente, estamos en un momento caracterizado por la globalización, imprevisibilidad y marcado por la necesidad de adaptación a los cambios que se produzcan para seguir siendo competitivos. De acuerdo con Barberá Heredia et al (2002), la diversidad de género en los puestos de liderazgo y de importancia es beneficiosa ya que la heterogeneidad en estos cargos y la diversidad de género en los miembros que conforman los Consejos de Administración y otros puestos de gestión estratégica aporta beneficios tanto a nivel individual como social, con valores y ventajas para el progreso de la sociedad, como a nivel empresarial, proporcionando aumentos en los beneficios de la empresa.

La diversidad de género produce un efecto beneficioso en los CA. La heterogeneidad en los miembros provoca que, ante los problemas, se planteen soluciones mucho más creativas y eficaces. Por tanto, los CA que tendrán mayor rendimiento serán aquellos en los que haya miembros, tantos hombres como mujeres, con diferentes habilidades, cualidades, experiencias, perspectivas y origen geográfico, provocando así una mayor creatividad e innovación. (Robinson y Dechant, 1997).

Por consiguiente, según el informe titulado “*Why Diversity Matters*” (McKinsey¹², 2015), la diversidad es un diferenciador competitivo, es decir, es una ventaja competitiva. Hay una correlación entre la diversidad de género en los cargos de liderazgo de las empresas y el éxito, de tal manera que hay más posibilidades de obtener mejores ganancias cuando hay diversidad entre los miembros de los altos cargos directivos. Según la investigación que realizaron en 366 empresas públicas de diversos sectores en Canadá, EEUU, Reino Unido y América Latina y que está plasmado en el informe mencionado, se puede concluir que, entre una de las muchas conclusiones, las empresas con diversidad de género tienen un 15% más de posibilidades de poder conseguir rendimientos por encima de sus expectativas.

En definitiva, vemos claramente como la diversidad de género en los Consejos de Administración, así como en los equipos de liderazgo, genera beneficios, principalmente, económicos. Todas las empresas deberán sacar el máximo provecho a esta oportunidad que presenta la diversidad, para así obtener mayores rendimientos económicos.

7.3 La diversidad de género en los Consejos de Administración

Tal y como se recoge en la octava edición informe “*Los Consejos de Administración de las empresas cotizadas*” (PwC, 2017), se entiende el concepto de diversidad como un componente esencial para asegurar la independencia, unir al mejor talento para la empresa

¹² McKinsey es una consultora con mucha experiencia a nivel internacional que ayuda y asesora a empresas públicas y privadas españolas.

y mejorar la eficacia y resultados. Dicho esto, se va a analizar la diversidad de género en los Consejos de administración de las empresas del IBEX 35¹³.

7.3.1 Empresas del IBEX 35

“El código de buen gobierno de las sociedades cotizadas” (CNMV, 2015), establece una serie de recomendaciones y objetivos a cumplir acerca de los Consejos de Administración. Concretamente, sobre la política de selección de consejeros, se marca el objetivo de que para el año 2020, haya al menos un 30% de consejeras en los CA.

La novena edición del informe “Consejos de Administración de las empresas cotizadas” de PwC (2018), tras realizar una entrevista a los consejeros, se concluyó que un 70% de ellos piensa que la diversidad mejora la eficiencia y colabora a mejorar los resultados. Además, siguiendo el mismo informe, y con intención de cumplir el objetivo de que el 30% de los miembros del CA sean mujeres, se está aumentando la presencia femenina en estos cargos. Sin embargo, solo una quinta parte de las empresas cotizadas supera este porcentaje, mientras que la mitad de ellas se encuentran entre el 20%-30%. Es obvio que se ha producido un aumento, pero aún seguimos lejos del objetivo.

Además, a nivel europeo en la directiva adoptada por la Comisión Europea¹⁴ para romper el Techo de Cristal, se marcó el objetivo para 2020 de que la presencia de las mujeres en los Consejos de Administración fuera del 40% (Comisión Europea, 2012). Actualmente, de este objetivo estamos lejos, dado que como dije anteriormente, muy pocas empresas del IBEX 35 superan el 30% de consejeras.

¹³ El IBEX 35 es el índice bursátil de referencia de la bolsa española formado por las 35 empresas más importantes y con mayor relevancia de España. Además, es un buen indicador de la situación de la economía española.

¹⁴ La Comisión Europea es el órgano ejecutivo de la UE. Su función principal es proponer y presentar nuevas leyes al Parlamento Europeo y Consejo de la UE para que éstos las aprueben.

7.3.1.1.1. Análisis

El estudio que se va a realizar se centra en una muestra formada por empresas que cotizan, en concreto, 35 empresas. Los datos que contiene la tabla 4 se obtienen de la página web de cada una de las empresas que forman el IBEX 35. Se trata de analizar la presencia femenina en este último año en los CA de empresas cotizadas, viendo si realmente cumplen con el objetivo marcado de que en el año 2020 un 30% de los miembros de los CA de estas empresas sean mujer.

Tabla 4: Porcentaje de mujeres en los CA de las empresas del IBEX 35

<i>Sociedad</i>	<i>Total Consejeros</i>	<i>Consejeras</i>	<i>%</i>	<i>Sociedad</i>	<i>Total Consejeros</i>	<i>Consejeras</i>	<i>%</i>
ACCIONA	12	3	25%	ACERINOX	14	3	21%
ACS	17	3	18%	AENA	15	4	27%
AMADEUS	13	2	15%	ARCELORMITTAL	4	0	0%
B.SABADELL	16	3	19%	B.SANTANDER	15	6	40%
BANKIA	12	2	17%	BBVA	15	4	27%
BANKINTER	12	4	33%	CAIXA BANK	16	5	31%
CELLNET	11	4	36%	CIE-AUTOMOTIVE	13	2	15%
COLONIAL	13	3	23%	ENCE	14	4	29%
ENAGAS	13	4	31%	ENDESA	10	1	10%
FERROVIAL	12	2	17%	SIEMMENS	10	2	20%
NATURGY	10	1	10%	GRIFOLS	13	4	31%
IAG	12	4	33%	IBERDROLA	14	6	43%
INDRA	13	4	31%	INDITEX	11	4	36%
MAPFRE	15	5	33%	MASMOVIL	13	3	23%
MEDIASET	12	3	25%	MELIÁ	11	3	27%
MERLIN	12	4	33%	REE	12	6	50%
REPSOL	15	5	33%	TELEFÓNICA	19	6	32%
VISCOFAN	10	2	20%				

Fuente: elaboración propia con datos de la página web de las empresas del IBEX 35 (Anexo1).

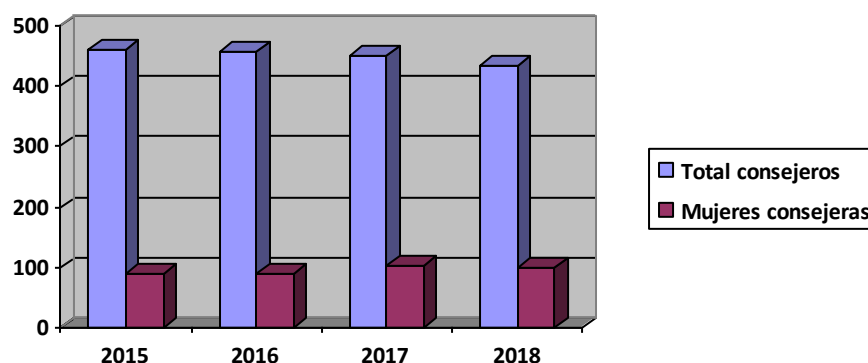
A la luz de la tabla 4 obtenida, se puede observar que Red Eléctrica Española es la única de las 35 empresas que cotizan en bolsa que tiene una total paridad en su Consejo de Administración. Actualmente, el Banco Santander, Bankinter, Caixa Bank, Cellnet, Enagas, Grifols, IAG, Iberdrola, Indra, Inditex, Mapfre, Merlín Properties, Repsol y Telefónica cuentan con más de 30% de mujeres entre sus miembros del CA, por lo que si cumple con el objetivo marcado por el *Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas*. Sin embargo, ninguna de estas empresas, excepto el Banco Santander e Iberdrola, llegan al 40%, de tal manera que no cumplen con la recomendación que la Comisión Europea hizo.

No cabe duda de que la mayoría de las empresas del IBEX 35 han realizado un gran esfuerzo para aumentar la presencia de las mujeres en estos puestos, puesto que la mayoría de ellas tienen un porcentaje superior al 20%, cifra bastante superior con respecto a años anterior.

No obstante, queda mucha labor para intentar conseguir que la presencia femenina en estos cargos sea similar a la de los hombres. De hecho, la tabla 4 refleja que hay cuatro empresas con un porcentaje muy bajo (15% o menos) de consejeras, estas son: Amadeus, CIE-Automotive, Endesa y Naturgy. Además, resulta muy llamativo que la compañía Arcelormittal aún no tenga a ninguna mujer como consejera.

La evolución en los últimos cuatro años de la presencia femenina en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35, se refleja en el Gráfico 3. Los datos obtenidos son de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (2018).

Gráfico 3: Evolución del número de mujeres consejeras en las empresas del IBEX 35



Fuente: elaboración propia a través de datos proporcionados por la CNMV de los años 2015-2018.

En el año 2015 hubo un total de 90 consejeras en las 35 empresas que integran el IBEX 35, lo que, significa en términos porcentuales, un 19,6% del total de consejeros, concretamente, 459. El año siguiente, 2016, el número total de consejeros bajo muy levemente, precisamente de 459 a 457, mientras que siguió habiendo 90 consejeras, lo que en términos porcentuales significó un 19,7 % del total de consejeros. Se observa como realmente no se produjo durante estos dos años un incremento considerable en el número de consejeras en los Consejos de Administración, estando muy lejos del objetivo marcado para 2020 de que un 30% del total de consejeros fueran mujeres.

En el año 2017, con respecto al año anterior se produjo un incremento del 14,44% en el número de consejeras. Precisamente, se pasó de 90 consejeras a 103 consejeras. Con respecto al total de consejero que había este año en las empresas del IBEX 35, el porcentaje de mujeres consejeras era del 22,8 %, todavía bastante lejos de 30%.

Finalmente, en el año 2018, hubo un aumento con respecto al año anterior ya que las mujeres consejeras representaban un 23,1% del total de consejero. Se produjo una disminución tanto en el número de consejeras como en el número total de miembros en los CA de estas empresas, pasando de 451 a 433 miembros.

En definitiva, viendo la evolución que ha habido durante estos cuatro años, no cabe duda de que ha habido un aumento en la presencia de mujeres en los Consejos de Administración, pero el crecimiento ha sido muy lento, quedando todavía muy lejos el objetivo de llegar al 30%.

8 CONCLUSIÓN

1. En primer lugar, la sociedad está cada vez más concienciada en lo relativo a la consecución de una igualdad salarial real entre mujeres y hombres y del grave problema existente sobre la brecha salarial. Las empresas han aumentado su grado de implicación debido a dos principales razones. Primero, porque deben cumplir la ley, es decir, están obligadas tanto a respetar el derecho de la igualdad salarial que tienen todos los trabajadores como a intentar reducir la brecha salarial. El segundo motivo es que, son conscientes de los beneficios, principalmente económicos, que genera la diversidad de género.

Es evidente que, en algunos casos, las mujeres, por el simple hecho de serlo, perciben un salario inferior al de los hombres, e incluso en algunos casos sufren discriminación salarial. Por tanto, es necesario seguir trabajando para combatir y paliar esta realidad, y la mejor manera, es, por un lado, que las empresas lleven a cabo políticas que tengan un efecto e impacto positivo que reduzcan la brecha salarial existente y que ayude a las mujeres a conciliar de la mejor manera posible las responsabilidades familiares y laborales, y por otro, establecer mecanismos que vigilen que se cumpla la igualdad salarial y que sancionen aquellas actuaciones que sean contrarias al objetivo que se pretende conseguir.

Veremos si la línea de actuación para combatir la brecha salarial que están llevando a cabo las distintas empresas tienen sus frutos positivos en el futuro más cercano, o, por el contrario, se quedan sobre papel y no consiguen el efecto pretendido. Actualmente, estamos en el camino correcto, pero aún nos queda mucho por recorrer, pues, año tras año, vemos como el porcentaje de brecha salarial no va reduciéndose tanto como es necesario.

2. En segundo lugar, tras haber analizado tanto la desigualdad de género existente en el mercado laboral como los factores que la ocasiona, no cabe duda de que las mujeres están inmersas en una situación de injusticia, pues hay determinados empleos de sectores económicos concretos en los que se concentran un número de mujeres mucho más elevado que el de hombres. Estos empleos se califican como “femeninos” y tienen asociados unas remuneraciones más bajas. En relación con esta situación, hay una desigualdad de oportunidades, porque en algunas ocasiones ellas se ven destinadas a trabajar en estos empleos “femeninos”. Para combatir y cambiar esta situación de injusticia es primordial romper con los estereotipos que hay en la sociedad que perjudican a las mujeres e impiden que haya una mayor y mejor aportación de ellas al mercado laboral. A fin de cuentas, las mujeres son válidas, competentes y están igual de preparadas que los hombres.

3. En tercer lugar, tenemos dos grandes retos por delante que en caso de cumplirlos mejorarán la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, facilitarán su promoción y acceso hasta los puestos más altos y reducirán el Techo de Cristal existente en las empresas que como se ha mencionado, tanto perjudica a las mujeres. El primero es que ellas deben de dejar de atribuirse toda o la mayor parte de las responsabilidades domésticas, es decir, en el ámbito doméstico, los hombres deben de asumir las mismas obligaciones que ellas. El segundo frente que tenemos abierto es combatir y eliminar las barreras que hay en las empresas que impiden o dificultan que muchas de ellas accedan a determinadas puestos. No hay una igualdad plena de condiciones en el ámbito laboral. Hay que ayudar a la promoción de las mujeres en las empresas, para ello, se tendrán que implantar estrategias y políticas que fomenten la igualdad de oportunidades.

4. En cuarto lugar, la presencia femenina en los Consejos de Administración en general, y de las empresas del IBEX 35, en particular, está lejos de ser la misma que masculina. Sin embargo, gracias a las recomendaciones actuales de muchos informes sobre la ventaja competitiva que ofrece la diversidad y la intención de muchas empresas de querer conseguir que aumente la representación de las mujeres en estos órganos, hace pensar que

el objetivo de aumentar dicha representación femenina, no sabemos en cuanto tiempo, se va a cumplir.

El presente trabajo de investigación que presentamos tiene la finalidad de estimular a que se lleven a cabo investigaciones y estudios más exhaustivos y profundos sobre los distintos factores que provocan que haya desigualdad de género en el mercado laboral. Además, se pretende que la sociedad en su conjunto se conciencie, conozca y analice la injusticia en la que el género femenino se encuentra en relación con los hombres, para que así en la medida de lo posible, se ponga remedio, cambiando y eliminando muchos estereotipos y pensamientos negativos que hay sobre ellas.

Teniendo como base la línea de investigación de nuestro trabajo, pretendemos que futuros investigadores puedan profundizarlo, perfeccionarlo y analizar nuevas situaciones para buscar soluciones a problemas que nosotros no hemos planteado pero que también provocan que haya desigualdad de género.

Intentamos impulsar con nuestro trabajo de investigación a que otros investigadores hagan estudios y análisis que profundicen más en este tema. Planteamos que se haga un profundo análisis sobre el impacto generado en la empresa cuando el número de miembros de mujeres en los Consejos de Administración sea de alrededor de un 40 % del total de miembros. Se podrían sacar conclusiones muy valiosas acerca de los beneficios que conlleva la aportación de las mujeres y saber si realmente están preparadas para estos cargos que actualmente se consideran “masculinos”. Además, planteamos que se lleve a cabo un estudio sobre si las políticas aprobadas por las empresas realmente están teniendo un resultado positivo en las mujeres, es decir, si cada vez tienen más facilidades para conciliar las responsabilidades laborales con las domésticas y familiares.

9 BIBLIOGRAFÍA

9.1 Libros

Castaño Collado, C., Laffarga Briones, J., Iglesias Fernández, C., Fuentes Ruiz, P. D., Martín Fernández, J., Llorente Heras, R., ... & Martínez Cantos, J. L. (2009). *Mujeres y poder empresarial en España*. Madrid. Instituto de la Mujer.

De Vega, E. (1992). *La mujer en la historia*. Madrid. Anaya.

Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business Press.

Ortiz Heras, M., Ruiz González, D. & Sánchez Sánchez, I., (2001). *Movimientos sociales y Estado en la España contemporánea*. Univ de Castilla La Mancha.

Sánchez-Apellániz, M. (1997). *Mujeres, dirección y cultura organizacional*. Madrid. CIS.

9.2 Legislación

Estatal

Constitución de la República Española, 10 de diciembre de 1931 (BOE núm. 344, de 10 de diciembre de 1931).

Constitución Española, 29 de diciembre de 1978 (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978).

Convenio número 100 de la O.I.T relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (BOE núm. 291, de 4 de diciembre de 1968).

Fuero del Trabajo, 10 de marzo de 1938 (BOE núm. 505, de 10 de marzo de 1938).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007).

Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer (BOE núm. 175, de 24 de julio de 1961).

Europea

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (DOUE núm. 204, de 26 de julio de 2006).

9.3 Publicaciones de organismos oficiales

Abay Analistas. (2010). *Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación*. (disponible en: <http://abayanalistas.net/es/wp-content/uploads/informes/Componente-digital.pdf>).

CNMV. (2015). *Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas*. (disponible en: https://www.cnmv.es/docportal/publicaciones/codigogov/codigo_buen_gobierno.pdf).

CNMV. (Ejercicio 2018). *Informes de gobierno corporativo emisoras de valores admitidos a negociación en mercados regulados*. (disponible en: https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/Informes/IAGC_2018.pdf).

Comisión Europea. (2012). *Propuesta de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo*. (disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0614:FIN:es:PDF>).

Confederación Española de Organización Empresariales. (2016). *La igualdad en la empresa como factor de competitividad*. (disponible en : https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications_docs-file-157-la-igualdad-en-la-empresa-como-factor-de-competitividad.pdf).

Consejo Económico y Social. (2016). *La participación laboral de las mujeres en España*. (disponible en: <http://www.ces.es/documents/10180/3557409/Inf0516.pdf>).

González González, Á., & Alonso Cuervo, I. (2015). *Manual práctico para la identificación de las desigualdades de género*. (disponible en:

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/catalogo/doc/iam/2015/143553145.pdf>).

Instituto de Consejeros-Administradores. (2012). *Funciones del Consejo de Administración*. (disponible en: http://iconsejeros.com/sites/default/files/archivos/miscelaneo/funci_consejo_admin_sl.pdf).

Instituto de la Mujer. (1999). *Análisis de la perspectiva de género en algunas estadísticas españolas y propuestas de mejora*. (disponible en <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/016-analisis.pdf>).

Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad. (2005). *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas*. (disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/eu/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/007-conciliacion.pdf>).

Instituto de la Mujer. (2007). *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. (disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/diferenciaYDiscriminacion.pdf>).

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. (2015). *Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización*. (disponible en: http://www.igualdadenlaempresa.es/HerramientaBrecha/Recomendaciones_frente_a_Brecha_Salarial_Genero_16.2.15.pdf).

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2012). *Determinantes de la Brecha Salarial de género en España*. (disponible en : http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/determinantes_de_la_brecha_salarial_de_genero_en_espana.pdf).

- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2014). *III Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la empresa”*. (disponible en: http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Informe_final_III_JT_Red_DIE._Igualdad_salarial.pdf).
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2019). *Mujeres en el Mercado de Trabajo, Mujeres Pensionistas y Mujeres Migrantes en el Siglo XXI*. (disponible en: http://www.mitramiss.gob.es/es/destacados/HOME/documentos/Informe_mujeres_febrero_2019.pdf).
- OCDE. (2019). *Los avances en igualdad de género son demasiado lentos*. (disponible en: <https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/losavanceseniigualdaddegenerosondemasiadolentos.htm>).
- OIT. (2013) *Igualdad salarial: Guía introductoria*. Organización Internacional del Trabajo. (disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf).
- OIT. (2019). *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro para todos*. (disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_725969.pdf).
- SEPE. (2019). *Informe del Mercado de Trabajo Estatal*. (disponible en: http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3267-1.pdf).
- UFASE. (2006). *Factores de desigualdad de género en el empleo: La transferencia de buenas prácticas para la igualdad de género en el empleo*. (disponible en: http://www.mitramiss.gob.es/uafse_2000-2006/equal/descargas/Folleto2-Igualdad-genero-empleo.pdf).
- UGT. (2008). *100 años trabajando por la igualdad*. (disponible en: <https://www.urv.cat/media/upload/arxiu/igualtat/100atrabajandomujeres.pdf>).

9.4 Artículos de revista

- Aguilera Rull, A. (2007). Discriminación directa e indirecta. *InDret*, (1), 1-18.
- Agut Nieto, S., & Martín Hernández, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*, 25 (2), 201-214.
- Álvarez, J.G., & Barrios, M.S. (2009). La participación de la mujer en los consejos de administración en las empresas del IBEX 35. *Revista de humanidades*, (16), 105-140.
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. *Revista internacional del trabajo*, 16(3), 343-370.
- Barberá Heredia, E., Ramos, A., Sarrió, M., & Candela, C. (2002). Más allá del «techo de cristal» Diversidad de género. *Sostre de Vidre*, (40),55-68.
- Barberá, E., Ramos, A., & Sarrió, M. (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. *Anuario de psicología/The UB Journal of psychology*, 34(2), 267-278.
- Biedma- Ferrer, J. M., La mujer directiva. La presencia de la mujer en los Consejos de Administración de las Compañías del IBEX 35. *Dossiers Feministes*, (22), 13-27.
- Bonet, R., Antonia, M. & Sajardo Moreno, A. (2004). La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, (50), 77-103.
- Canals, J. (2004). Pautas de buen gobierno en los consejos de administración. *Universia Business Review*, (1), 18-27.
- Cobo, J. (1997). España: la mujer trabajadora en la II República. *En Defensa del Marxismo Hoy*, (3), 1-13.
- Cebrián, I., & Moreno, G. (2008). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. *Economía industrial*, (367), 121-137.

- Cebrián, I., & Moreno, G. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama social*, (27), 47-63.
- Coronado Ruiz, C., & Galán Fajardo, E. (2017). Mujer y ámbito laboral en la ficción española sobre la Transición. *Cuadernos de relaciones laborales*, 35(1), 209-226.
- Cuadrado Guirado, I., & Morales Domanguez, J. (2007). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(2), 183-202.
- Del Brío, E., & Del Brío, I. (2009). Los consejos de administración en las sociedades cotizadas: avanzando en femenino. *Revista de estudios empresariales. Segunda época*, (1), 102-118.
- Díaz Silva, E. (2009). El año Internacional de la Mujer en España: 1975. *Cuadernos de historia contemporánea*, 31, 319-339.
- Estarlich Martorell, M. (2018). La mujer en los años de la II República: una lectura propia. *La Razón histórica: revista hispanoamericana de historia de las ideas políticas y sociales*, (39), 94-118.
- Fernández Fraile, M. E., (2008). Historia de las mujeres en España: historia de una conquista. *La aljaba*, 12, 11. 15-16.
- Gaete Quezada, R. (2018). Acceso de las mujeres a los cargos directivos: universidades con techo de cristal. *Revista CS*, (24), 67-90.
- Galán Fajardo, E., & Coronado Ruiz, Carlota., (2015). ¿Tontas y Locas?: género y movimientos sociales en la ficción televisiva sobre la transición española. *Historia y Comunicación Social*, 20(2), 327-343.
- Jiménez Vargas, P. J. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de Información Laboral*, (6), 65-77.
- López Díaz, E., & Santos del Cerro, J. (2013). La mujer en el mercado laboral español. *Economía española y protección social*, (5), 145-167.

- Mateos de Cabo, R. (2017). Mujeres y liderazgo empresarial: explorando la brecha en la cima. *Femeris*, 2, (2), 53-80.
- Nicolás Martínez, C., López Martínez, M., & Riquelme Perea, P. J. (2009). La segregación ocupacional entre hombres y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España. *Proyecto social*, (13),38-62.
- Núñez Pérez, M. G. (1998). Políticas de igualdad entre varones y mujeres en la segunda república española. *Espacio Tiempo y Forma. Serie V, Historia Contemporánea*, (11), 393-445.
- Olea, M. A. (1961). La Ley del 24 de julio de 1961 sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer. *Revista de administración pública*, (36), 327- 354.
- Ortiz Heras, M. (2006). Mujer y dictadura franquista. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, (28), 1-26.
- Robinson, G. y Dechant, K. (1997). Construyendo un caso de negocios para la diversidad. *Academy of Management Perspectives*, 11 (3), 21-31.
- Roca i Girona, J. (2005). Los (no) lugares de las mujeres durante el franquismo: el trabajo femenino en el ámbito público y privado. *Gerónimo de Uztariz*, (21), 81-99.
- Sabater, M. C. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (30), 163-198.
- Sánchez Mira, N., Trinidad, A., Recio, C., & Torns, T. (2016). La Brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo español. In *Congreso Español de Sociología" Grandes transformaciones sociales, nuevos desafíos para la sociología"*, 1-25.
- Simón, H. (2009). La desigualdad salarial en España: Una perspectiva internacional y temporal. *Investigaciones económicas*, 33(3), 439-471.

Torns, T., & Recio, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de economía crítica*, (14), 178-202.

Vidaurreta Campillo, M. (1978). Madurez industrial: guerra y condición femenina. *Reis*, (4), 147-170.

9.5 Informes, otros documentos y artículos de prensa

Informes

Concilia2. (2019). *¿Qué es el techo de cristal y por qué es importante destruirlo?* (disponible en: https://www.concilia2.es/techo_de_cristal/).

Mckinsey. (2015). *Why diversity matters*. (disponible en: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>).

PwC. (2014). *Women as Leaders: Inspirando*. (disponible en: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/gestion-empresarial/assets/mujer-directiva-inspirando.pdf>).

PwC. (2017). *Consejos de administración de las empresas cotizadas*. (disponible en: <https://www.pwc.es/es/financiero/consejos-administracion-empresas-cotizadas-2017.pdf>).

PwC. (2018). *Análisis de la brecha salarial de género en España: Identificando las causas para encontrar soluciones*. (disponible en: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/analisis-brecha-salarial-genero-espana-ceos-pwc.pdf>).

PwC. (2018). *Consejos de administración de las empresas cotizadas*. (disponible en: <https://www.pwc.es/es/financiero/consejos-administracion-empresas-cotizadas-2017.pdf>).

PwC. (2018). *Women in Work Index: Closing the gender pay gap*. (disponible en: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/women-in-work-index-2018-pwc.pdf>).

PwC. (2019). *España se mantiene a la cola de la OCDE en la integración femenina en el mercado laboral*. (disponible en: <https://www.pwc.es/es/sala-prensa/notas-prensa/2019/espana-ocde-integracion-femenina-laboral.html>).

Otros documentos

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

Salas Fumás, V. (2002). El gobierno de la empresa. *Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona*, 112. (disponible en: https://www.caixabankresearch.com/documents/10180/54279/ee29_esp.pdf).

Martín, C., & Zarapuz, L. (2000). Empleo y discriminación salarial. Un análisis desde la perspectiva de género. *Secretaría Confederal de la Mujer de CC. OO. Comisión de la Comunidades Europeas DG V. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. (disponible en: <https://www.ccoo.es/5048038220421046231feeeeebe54405000001.pdf>).

Rodríguez García, L., & Osuna Rodríguez, M. (2015). Mujeres, turismo rural y brecha salarial de género: una propuesta de investigación, acciones de fomento y sensibilización. *UCOPress, Editorial Universidad de Córdoba*. (disponible en: <http://www.uco.es/catedraintercultural/images/documentos/publicaciones/MUJERES,TURISMORURALYBRECHASALARIALDEGENERO.pdf>).

Sarasola, M., Sarasola, S., & García, E. (2012). Brecha salarial: causas e indicadores. *Vitoria-Gasteiz: Emakunde*. (disponible en: <http://www.igualdadenaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/emakunde-instituto-vasco-de-la-mujer.pdf>).

Sallé, M. A., & Molpeceres, L. (2010). La brecha salarial: Realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. *Economía Mujer Empresa*. (disponible en: http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/monograficos/docs/la_brecha_salarial_realidades_y_desafios.pdf).

Tesis doctorales

Martínez Ayuso, V. (2016). *Causas del techo de cristal: un estudio aplicado a las empresas del IBEX35*. Universidad Nacional de Educación a Distancia (España).

Artículos de prensa

Alcocer, V. (2019, 1 de marzo). Carga mental: la tarea invisible de las mujeres de la que nadie habla. *El País*. (Obtenido el 15/02/2020 de <https://smoda.elpais.com/feminismo/carga-mental-tarea-invisible-recae-sobre-las-mujeres/>)

Añoover, A. (2020, 1 de enero). Así era el Servicio Social de la Sección Femenina de Falange, la “mili” de las mujeres durante el Franquismo. *La Razón*. (Obtenido el 2/02/2020 de <https://www.larazon.es/cultura/20200123/ngnmixc2qzanboa477tkq5afu.html>).

10 LISTA DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1: Números de trabajadores por tipo de contrato y <i>por tipo de jornada</i>	24
Tabla 2: Salario anual a tiempo completo y a tiempo parcial.	25
Tabla 3: Ganancia media de cada trabajador por sectores económicos (2015-2017).	27
Tabla 4: Porcentaje de mujeres en los CA de las empresas del IBEX 35.	39
Gráfico 1: Evolución de la brecha salarial por razón de género entre 2015-2017.	23
Gráfico 2: Discriminación sufrida por hombres y mujeres en el mercado laboral.....	31
Gráfico 3: Evolución del número de mujeres consejeras en las empresas del IBEX 35.	41

APÉNDICE DOCUMENTAL

Anexo 1: Páginas web de las empresas del Ibex 35 con información de sus consejos de administración

Acciona	https://www.acciona.com/es/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/organos-gobierno/consejo-de-administracion/
Acerinox	https://www.acerinox.com/es/gobierno-corporativo/organos-de-gobierno-de-la-sociedad/consejo-de-administracion/
ACS	https://www.grupoacs.com/conozca-ac/organizacion/organos-de-direccion/consejo-de-administracion/
Aena	http://www.aena.es/es/corporativa/consejo-administracion-aena.html
Amadeus	https://corporate.amadeus.com/es/inversores/consejo-de-administracion
ArcelorMittal	https://spain.arcelormittal.com/who-we-are/our-operations/consejo-direccion.aspx
Banco Sabadell	https://www.grupbancsabadell.com/es/GRUPO/GOBIERNO_DE_LA_SOCIEDAD/?menuid=9617&language=es
Banco Santander	https://www.santander.com/es/accionistas-e-inversores/gobierno-corporativo/consejo-de-administracion
Bankia	https://www.bankia.com/es/quienes-somos/organizacion/consejo-de-administracion/
BBVA	https://accionistaseinversores.bbva.com/gobierno-corporativo-y-politica-de-remuneraciones/consejo-de-administracion/
Bankinter	https://webcorporativa.bankinter.com/www2/corporativa/es/gobierno_corporativo/consejo_administracion/miembros_consejo
Caixa Bank	https://www.caixabank.com/informacioncorporativa/consejoadministracion_es.html#
Cellnex	https://www.cellnextelecom.com/cellnex-consejo-de-administracion/
CIE-Automotive	https://www.cieautomotive.com/web/investors-website/consejo-de-administracion
Colonial	https://www.inmocolonial.com/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/consejo-de-administracion
Ence	https://ence.es/inversores/gobierno-corporativo/consejo-de-administracion/
Enagas	https://www.enagas.es/enagas/es/QuienesSomos/ConsejoAdministracion
Endesa	https://www.endesa.com/es/accionistas-e-inversores/gobierno-corporativo/consejo-administracion

Ferrovial	https://www.ferrovial.com/es/accionistas-e-inversores/gobierno-corporativo/consejo-de-administracion/
Siemens	https://www.siemensgamesa.com/es-es/investors-and-shareholders/corporate-governance
Naturgy	https://www.naturgy.com/Publicacion/Satellite?c=Page&childpagename=CORP%2FPPage%2FGNF_GlobalLayout&cid=1477529127679&pagename=CORPWrapper
Grifols	https://www.grifols.com/es/board-of-directors
IAG	https://www.iairgroup.com/es-es/inversores-y-accionistas/gobierno-corporativo/consejo-de-administracion
Iberdrola	https://www.iberdrola.com/gobierno-corporativo/consejo-administracion/composicion
Indra	https://www.indracompany.com/es/accionistas/government/2875
Inditex	https://www.inditex.com/es/quienes-somos/nuestro-consejo-de-administracion
Mapfre	https://www.mapfre.com/consejo-de-administracion/
MásMóvil	https://www.grupomasmovil.com/organos-de-gobierno/consejo-administracion/
Mediaset	https://www.mediaset.es/inversores/es/consejo-de-administracion.html
Meliá	https://www.meliahotelsinternational.com/es/accionistas-e-inversores/gobierno-corporativo/consejo-de-administracion
Merlín	https://www.merlinproperties.com/gobierno-corporativo/consejo-de-administracion/
REE	https://www.ree.es/es/gobierno-corporativo/consejo-de-administracion/miembros-del-consejo
Repsol	https://www.repsol.com/es/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/consejo-de-administracion/index.cshtml
Telefónica	https://www.telefonica.com/es/web/shareholders-investors/corporate_governance/comconsejo
Viscofan	http://www.viscofan.com/es/responsabilidad-corporativa/gobierno-corporativo/consejo-de-administracion