



Universidad
de La Laguna

Facultad de Derecho



Grado en: Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2018/2019
Convocatoria: Marzo

LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL. EL TECHO DE
CRISTAL.
GENDER INEQUALITY IN WORKPLACE. GLASS CEILING.

Realizado por el alumno: D. Alejandro García Méndez

Tutorizado por la Profesora: Dña. María del Carmen Marrero Muñoz

Departamento: Sociología y Antropología

Área de conocimiento: Sociología

RESUMEN

En este trabajo se estudiarán las desigualdades y tratos discriminatorios entre sexos en el ámbito laboral. A pesar que en España se ha incorporado a su legislación una serie de medidas para la regulación de la igualdad entre sexos en todos sus ámbitos, pero la discriminación laboral sigue siendo un problema para el país. Uno de los objetivos la importancia en la educación de las/os más jóvenes, dejando de transmitirles los comportamientos estereotipados que han sido introducidos por el sistema patriarcal español. Asimismo, se comparará el reparto de las tareas domésticas entre sexos, debido a que son ellas las que soportan principalmente la responsabilidad y la carga del trabajo reproductivo.

Se analizarán datos que demostrarán el trato desigual hacia las mujeres. A pesar de que la mujer ha conseguido irrumpir en el mercado laboral, sigue teniendo una serie de obstáculos como la segregación ocupacional, que le impide conseguir los puestos de poder y toma de decisiones de la estructura organizacional, tanto en el ámbito privado como público, conociéndose a esta barrera como “el techo de cristal”.

Palabras claves: Desigualdad de Género, Ámbito Laboral, Techo de Cristal, Sociología del Trabajo.

ABSTRACT

In this paper, inequalities and discriminatory treatment between the sexes in the workplace will be studied. Although in Spain a series of measures has been incorporated into the legislation for the regulation of gender equality in all its areas, but employment discrimination continues to be a problem for the country. One of the objectives is the importance in the education of the youngest, stopping transmitting the stereotyped behaviors that have been introduced by the Spanish patriarchal system. Likewise, the distribution of domestic tasks between sexes will be compared, since they are the ones that mainly bear the responsibility and the burden of reproductive work.

Data will be analyzed that will demonstrate the unequal treatment of women. Despite the fact that women have managed to break into the labor market, they still have a series of obstacles such as occupational segregation, which prevents them from obtaining positions of power and decision-making in the organizational structure, both in the private and public spheres, knowing this barrier as "the glass ceiling".

Keywords: Gender Inequality, Workplace, Glass Ceiling, Sociology of Work.



INDICE

INTRODUCCIÓN	1
1. MARCO HISTÓRICO Y NORMATIVO HACIA LA IGUALDAD	3
2. LA EDUCACIÓN COMO POTENCIADORA DE LA IGUALDAD	4
3. LA MUJER AL FRENTE DEL TRABAJO REPRODUCTIVO.....	6
4. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL VERTICAL: EL TECHO DE CRISTAL.....	9
5. CAUSAS DEL TECHO DE CRISTAL.....	14
6. LA MUJER EN EL EMPLEO PÚBLICO. PUESTOS DE PODER Y TOMA DE DESICIONES.....	19
6.1 LA MUJER EN EL PODER LEGISLATIVO.....	20
6.2 LA MUJER EN EL PODER EJECUTIVO.....	22
6.3 LA MUJER EN EL PODER ECONÓMICO.....	23
6.4 LA MUJER EN EL PODER JUDICIAL.....	25
7. MEDIDAS LEGISLATIVAS CONTRA EL TECHO DE CRISTAL	27
CONCLUSIONES	32
LISTA DE REFERENCIA.....	33

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, se ha intentado luchar contra los problemas con los que el sexo femenino ha tenido que sufrir en el mercado laboral. Uno de ellos son las diferentes barreras a las que se enfrenta la mujer para optar a puestos directivos, es decir, el “techo de cristal”.

El primer capítulo trata de marcar el camino que se ha recorrido tanto social como legislativamente, para conseguir la equidad entre hombres y mujeres dentro del mercado de trabajo. Se podría decir que la Constitución Española en 1978 se convierte en el primer paso real en la búsqueda de la igualdad de la mujer. Con ella se consigue institucionalizar el problema, y a partir de entonces se comienzan a crear normas y reformar las existentes, con el fin de aumentar la participación femenina en el mundo laboral y erradicar los tratos discriminatorios por razón sexo que sufren en su puesto de trabajo. Dichas normas fueron el Estatuto de Trabajadores, reformas del Código Civil, los tratados europeos y la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, conocida como la “Ley de Igualdad”.

En el segundo apartado se analizará la importancia de potenciar la equidad e igualdad desde edades tempranas. Debido a que las/os niñas/os son grandes observadores y reproducen lo que ven. Debemos concienciar tanto con nuestras actuaciones, como preocuparnos de lo que posiblemente vean o escuchen en su entorno, es importante no estereotipar sexualmente ninguna cualidad ni actividad, debido a que esto contribuye a seguir manteniendo dichas barreras que, lamentablemente, hoy en día separan a hombres y mujeres. Por lo que expertos consideran que una de las herramientas de lucha más importantes viene a partir de educar a las/os futuras/os participantes en mercado laboral.

En el tercer epígrafe se identificará al trabajo reproductivo como otro condicionante para la mujer a la hora de desempeñar un empleo. El cual consiste en satisfacer las necesidades familiares y del hogar, siendo ellas las encargadas principales de desempeñar este papel a lo largo de la historia. Al recaer sobre la mujer el desarrollo habitual de esta actividad,

limitando las posibilidades de completar su formación o desempeñar una carrera profesional. A pesar de estas condiciones, la mujer se ha abierto camino en el mundo laboral y ha luchado para buscar el equilibrio en el reparto de las tareas del hogar, además en España también se ha producido un cambio en el prototipo de familia y las pautas que esta debe seguir.

En la cuarta parte se describe uno de los temas más importantes que afectan a la mujer, como es el de la segregación ocupacional vertical, es decir, la dificultad con que se encuentran las féminas para optar a los puestos directivos o de toma de decisiones, por el simple hecho de ser mujer, es decir, se trata el fenómeno llamado “techo de cristal”. Y a pesar de que nuestra legislación condena la discriminación por sexo, hoy sigue siendo un problema latente.

A continuación, en el quinto capítulo se expondrán varias de las causas que apuntan a la implantación de este techo de cristal, una de ellas corresponde al trabajo reproductivo desempeñado desde antaño principalmente por mujeres; lo que propiciaba compaginar trabajo y hogar, o incluso teniendo que abandonar la vida laboral. Esto propiciaba que fueran los hombres los que estuvieran más formados y contaran con más experiencia para ocupar estos puestos. Cabe destacar, que este condicionante está perdiendo cada vez más fuerza debido a la gran cantidad de mujeres con una buena formación en España. Queda reflejado como la figura de líder en este terreno se encuentra también influido por el estereotipado sexista que arrastra nuestro país, debido a que no se ha conseguido erradicar el sistema patriarcal, el cual sigue instaurado en nuestra sociedad.

El sexto apartado elude como el techo de cristal es uno de los graves problemas en el empleo público, pese a su gran feminización dicha barrera sigue impuesta. En el cual se muestra que en los cargos del poder legislativo, ejecutivo, económico y hasta el judicial el género masculino sigue ocupando los puestos de poder y toma de decisiones.

En el último apartado quedarán expuestas y comentadas de forma más extensa las medidas legislativas contra el techo de cristal. Donde la Constitución y el Estatuto de

Trabajadores cuentan con una serie de artículos los cuales defienden por completo la no discriminación ya sea por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, etc. Por ello, a pesar de que estas medidas están amparadas por la ley y la consciencia de la población ha sufrido un gran desarrollo, aún queda un gran camino para conseguir una plena igualdad de condiciones y oportunidades ante la problemática de la discriminación por cualquier motivo que influya en la condición de una persona.

1. MARCO HISTORICO Y NORMATIVO HACIA LA IGUALDAD

Para explicar el proceso que ampara la introducción de la mujer y la lucha por la igualdad, además de nombrar ciertos cambios sociales y económicos, es importante situarse en el marco legislativo que lo engloba.

En primer lugar, cuando se habla de normativa y derechos en España, se apela a la Constitución de 1978, que como manifiesta Alba (2000) “su aprobación abrió la nueva era en la lucha por la igualdad económica de la mujer en España” (p. 55). Sirvió de punto de partida en la introducción de la mujer en el mercado laboral, convirtiendo en un derecho la posibilidad de ejercer un oficio y garantizando la igualdad. Es decir, la Constitución invoca como derecho la misma oportunidad a la hora de optar y de lograr un puesto de trabajo, el ascenso en este sí fuese posible sin condicionar el sexo del trabajador y a la igualdad de trato a la hora del desempeño del trabajo.

Además de la Constitución, nace en 1980 el Estatuto de los Trabajadores, donde también se extiende la lucha por garantizar la equidad laboral entre géneros. En este caso, el Estatuto de los Trabajadores en uno de sus artículos hace importante mención a la obligación de una remuneración justa sin importar el sexo del asalariado.

Otro de los grandes avances hacia la igualdad fue la reforma del Código Civil español en 1981, modificando temas como la filiación, la patria potestad, el régimen económico del matrimonio y los procedimientos de nulidad, separación y divorcio. De esta manera,

surgieron los juzgados de familia, los cuales velaban por la igualdad entre marido y mujer en cuanto a sus derechos y deberes.

Más tarde en 1983, se funda la ley que permite la creación del Instituto de la Mujer. Esté se encargaría de hacer cumplir la igualdad que se había conseguido reglamentar mediante la Constitución, el Estatuto de los Trabajadores y el Código Civil entre otros. El Instituto de la Mujer intentaba alcanzar la equidad entre ambos sexos a través de la participación femenina en campos como la política, la cultura y la economía. La función principal del Instituto era elaborar Planes de Acción para conseguir que se cumplieran estos objetivos.

Otro papel crucial para hacer realidad la igualdad de género fue la incorporación de España en la Comunidad Económica Europea, convirtiéndose posteriormente en la Unión Europea, pues con ella España se adhirió a ciertos tratados y directivas que buscaban la equidad entre sexos, sobre todo con la igualdad de tratos y oportunidades para ambos. En consecuencia, nace la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aprobada por las Cortes Generales y publicada en el BOE nº 71 el 23 de marzo de 2007, conocida como la “Ley de Igualdad”. Reconocida por defender los derechos de igualdad entre sexos haciendo hincapié en la igualdad de oportunidades, en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, en erradicar el acoso sexual, la discriminación por embarazo y maternidad.

2. LA EDUCACIÓN COMO POTENCIADORA DE LA IGUALDAD

Según manifiesta Ramallo (2011) hoy en día la sociedad sigue marcada por el androcentrismo, que genera tabúes, creencias o mitos inculcados por la familia, la religión, la escuela y los medios de comunicación. Gracias al desarrollo en la búsqueda de la igualdad de género, las mujeres se han podido deshacer de algunas características que les venían definidas por la condición de su sexo. Dicha diferenciación entre prácticas y comportamientos en niños y niñas se origina principalmente en el hogar. Este es el

núcleo y origen principal, donde las/os más pequeñas/os aprenden y reproducen dicho modelo, y se crea la posibilidad de transmitirlo a las siguientes generaciones. Es por ello, que una de las bases para conseguir la igualdad es la educación.

La educación es un proceso que comienza con la familia, y se amplía con el sistema educativo formal. Pérez y Gargallo (2008) señalan que la gran mayoría de niños y niñas cuando ingresan en el sistema educativo ya poseen una socialización de género tanto masculina como femenina, la cual adquieren mediante el círculo familiar o social. Es necesario que las escuelas colaboren a que dicha socialización no provoque que las/os infantes se vean privados/as de una educación con valores basados en el desarrollo integral de la persona, sin necesidad de estereotiparla como mujer u hombres. No hay que normalizar ciertas cualidades como que las mujeres son tiernas, sumisas, débiles físicamente, o que los hombres son más dinámicos, agresivos, osados. Además, señalan que los medios de comunicación y el contenido audiovisual dirigidos a las/os más pequeñas/os se encuentran cruelmente estereotipadas/os. Por lo que Pérez y Gargallo (2008) defienden que educar con estereotipos colabora a mantener o incluso reforzar dichos estímulos, que fortalecen la diferencia para cada sexo en actos, objetos o incluso profesiones.

Según Foucault se habla de una construcción cultural de la sexualidad, este sostiene que dicha realidad se ha construido culturalmente debido a los intereses políticos dominantes. Además, añade que son las clases hegemónicas las que determinan las normas relativas al sexo y a la sexualidad. Por lo que, para poner fin a las categorizaciones, es necesario destruir los discursos dominantes vinculados con el sexo o el género (Foucault, 1976 citado en Cerri, 2010).

3. LA MUJER AL FRENTE DEL TRABAJO REPRODUCTIVO

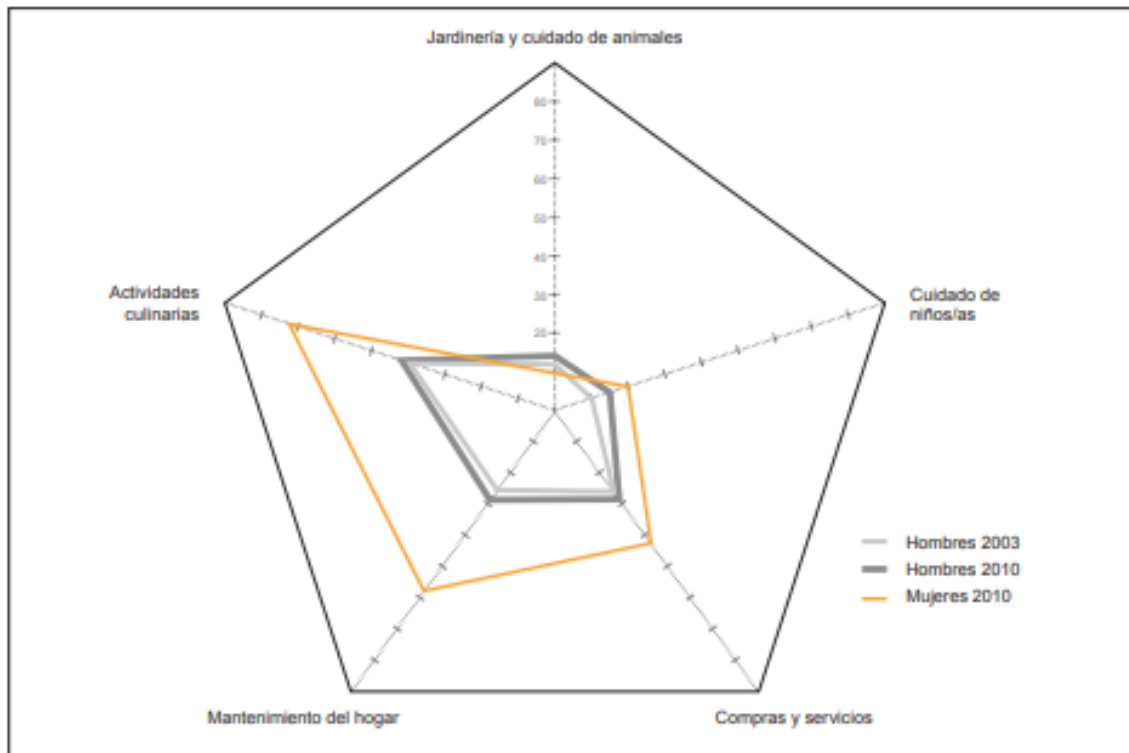
Para tratar el trabajo reproductivo es necesario saber que es aquel que está destinado a satisfacer las necesidades familiares. Aunque algunos autores especifican que no solo tiene que ver con el marco privado. “El escenario fundamental para su desarrollo es el hogar, pero su espacio físico y simbólico no se reduce exclusivamente a este ámbito, e incluye actividades de gestión, relación, mantenimiento, cuidado, etcétera” (Larrañaga, Arregui, y Arpal, 2004, p.32). Tradicionalmente la mujer ha estado vinculada a la función de trabajadoras no asalariadas en el hogar, lo que ha influido como un factor más en la discriminación sufrida hacia las mujeres en nuestro país.

En España, la mujer ha conseguido grandes progresos en los últimos años. En primer lugar, uno de los avances más importantes y destacados ha sido la educación. Se ha logrado una mayor presencia universitaria, a pesar de que, según Guilló, Martínez y González (2015) siguen siendo evidentes las diferencias entre la elección de los campos de estudio, pues se denota una mayor presencia de hombre o de mujeres en distintos campos.

No obstante, con respecto al trabajo no remunerado sigue sin existir una equidad entre el hombre y la mujer. La mayor carga sigue siendo para las mujeres, teniendo todo esto unas consecuencias desfavorables para ellas en el ámbito social, laboral y personal.

El aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo, trajo consigo un gran impacto en las decisiones familiares. Se ve reflejado en el descenso de la tasa bruta de nupcialidad y en el retraso en la edad para contraer matrimonio (Legazpe, 2015). Además, se ha conseguido que la sociedad acepte que ciertas mujeres expresen de manera abierta la decisión de no ser madres (Tanturri y Mencari, 2001 citado en Legazpe, 2015, p.874).

Figura 1 Porcentaje de personas que realizan actividades relacionadas con el hogar y la familia, 2003 y 2010.



Fuente: Datos extraídos del INE por la Fundación Encuentro, Informe 2013.
Elaboración: Martínez y Guilló (2013).

Este gráfico permite conocer como la mujer es con gran diferencia la encargada del trabajo reproductivo en el hogar. También se aprecia que incluso las tareas del hogar se encuentran marcadas por la diferencia entre sexos, pues en lo único que supera en tiempo en este tipo de actividades el hombre a la mujer es en la jardinería y en el cuidado de animales. Se trata de actividades que no están estrechamente relacionadas al trabajo del hogar en sí, siendo labores más recreativas.

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2012-2014 publicado en el BOE, en su capítulo dos hace referencia a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares. Y mediante las Encuestas de Empleo del Tiempo describe cómo sigue siendo desigual el reparto de las tareas entre hombres y mujeres. El Instituto Nacional de Estadística revela que las mujeres

dedican más de 4 horas al cuidado de la familia y a tareas domésticas, mientras que los hombres no alcanzan las dos horas, quedándose en 1 hora y 54 minutos. Además, los datos de la Seguridad Social de 2012 expresan que son normalmente las mujeres las que piden excedencias para el cuidado de hijos/as o de personas dependientes. Por lo tanto, aunque el hombre participe más en el hogar sigue sin ser equitativo el reparto de tareas, pues tras la introducción de la mujer en el mercado laboral sigue soportando las cargas del hogar como las de su vida profesional (Martínez y Guilló, 2013).

España continúa encontrándose lejos de una situación que sea cercana a la igualdad. Por ello, los poderes públicos deberían apostar y dar promoción a las políticas de igualdad, el objetivo de cualquier gobierno debería ser lograr una sociedad igualitaria. Sin embargo, “estamos en una cultura tradicionalmente tan patriarcal que no nos permite pensar una sociedad en condiciones de igualdad. No hay experiencias, ni referentes, ni tradiciones que nos muestren cómo sería una sociedad organizada paritariamente” (Díez, Terrón, Centeno y Valle, 2003, p.13).

Por lo que se debe buscar un modelo laboral que compatibilice tanto para hombres y mujeres la vida personal con el trabajo remunerado. Guirao (2011), sobre el tema conciliación de vida y trabajo, observa que no es solo problema de la mujer trabajadora, si no un problema común, y sobre todo del Estado. El cual se debe de encargar de planificar políticas de conciliación familiar que favorezcan la igualdad y sea compartida entre hombres y mujeres.

En el panorama actual se espera de los poderes públicos que cumplan con las expectativas de tener un papel compensador y de acompañamiento al esfuerzo que han realizado las mujeres para incorporarse al mercado de trabajo. Guirao (2011) explicando la importancia de conseguir la igualdad y los beneficios que nos aporta la diversidad señala que: “a fin de cuentas, una concepción de la ciudadanía que ignora el ámbito privado es una concepción restrictiva, que niega el universalismo, principio fundamental del concepto igualdad y de filosofía liberal...”(p.2). Especificando posteriormente que lo público es lo

político y que los derechos también se vinculan con el trabajo productivo y de reconocimiento social. En cambio, lo privado se produce sobre el entorno familiar, es decir, los cuidados del hogar.

Cordero y Garrido (2015) ratifican que, a pesar de haber transcurrido más de tres décadas desde que se llevan a cabo Políticas Sociales de acción positiva sobre la igualdad de oportunidades, no se ha conseguido la introducción de ésta en los puestos de participación y toma de decisiones. Se observa que los altos cargos siguen perteneciendo principalmente a los hombres, a pesar del buen nivel formativo y al aumento del número de mujeres en el mundo laboral. A esto se le conoce como “techo de cristal” al obstáculo impuesto sobre la mujer para poder ascender a los altos cargos de la estructura organizacional del trabajo.

4. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL VERTICAL: EL TECHO DE CRISTAL

En los últimos años, el panorama laboral en España ha desarrollado cambios muy importantes. En materia de organización laboral, la participación femenina ha aumentado, sobre todo en algunos puestos que estaban reservados para los hombres. Sin embargo, a día de hoy el entorno laboral sigue contaminado por la discriminación y la desigualdad de sexos, donde la mujer es la figura más desfavorecida. Debido a la importancia del problema se han implantado medidas en nuestra legislación para conseguir una cualificación y experiencia laboral equitativa entre ambos sexos, como la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que hemos nombrado anteriormente.

Cabe destacar que, a pesar de la introducción de medidas legislativas y una mayor presencia de mujeres profesionales en el mundo laboral, sigue siendo un condicionante el ser mujer para aspirar a determinados puestos de dirección, y estas se siguen concentrando en los mismos empleos (Ibáñez 2017). Además, Ibáñez (2008) señala, “hay un tipo de

discriminación [...] que no se refiere a una conducta medible (entendíamos discriminación como trato peor, por lo tanto, una acción). Nos referimos a la tendencia por la que los trabajos femeninos, *caeteris paribus*, tienen peores recompensas” (Ibáñez, 2008 citado en Ibáñez, 2017 p.18).

La segregación de género tiene dos vertientes, la primera la conocemos como la segregación horizontal, distinguiendo los sectores laborales, unos donde trabajan los hombres y otros donde lo hacen las mujeres. La segunda, es la que diferencia los niveles ocupacionales que desempeñan unos/as y otros/as, a esta se le conoce por segregación vertical o “techo de cristal” (Ramos, Sarrió, Barberá, y Candela, 2002).

El término “Techo de Cristal” se empieza a usar desde los años 70, en Estados Unidos, y se define como “las barreras artificiales e invisibles, creadas por prejuicios organizacionales y actitudinales, que impiden que las mujeres ocupen cargos directivos” (Wirth, 2001 citado en Martín, 2007, p.431). Todo ello genera la existencia de una escasa participación femenina tanto en la toma de decisiones, como en los cargos directivos y organizativos y se da en la esfera política, económica o social.

A continuación, se analizan gráficos del INE donde se demuestra que además de que la mujer cada vez tiene más presencia en el mundo laboral y se encuentra mejor formada según sus estudios y los trabajos a los que opta, es casi inexistente su figura en los puestos de gerente o directora.

Tabla nº.1 Activos por sexo y ocupación en el segundo trimestre de 2018. Valores en porcentajes respecto del total de cada ocupación en España en el Segundo Trimestre de 2018.

	Hombres	Mujeres
1 Directores y gerentes	67,7	32,3
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	44,5	55,5
3 Técnicos; profesionales de apoyo	61,1	38,9
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	32,7	67,3
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	40,6	59,4
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	79,6	20,4
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	91,1	8,9
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	86,4	13,6
9 Ocupaciones elementales	42,9	57,1

Fuente y elaboración: Instituto Nacional de Estadística

Según reflejan los datos del INE recogidos entre 2011 y 2018 se observa como la variable que representa los activos de la mujer va en aumento y la del hombre decrece, a pesar de que ésta sigue siendo superior a la primera. Pero al comparar estos datos con la tabla anterior, se aprecia como la mujer ha aumentado su participación a en el mundo laboral, pero sigue sin optar a los puestos directivos y con mayor retribución. Sin importar que muchas de ellas cuenten con los estudios que los puestos requieren.

La Tabla 1 compara entre sexos y ocupación de los activos de nuestro país. Se aprecia que a pesar de tener mayor presencia en los puestos de trabajo donde se requiere mayor formación como pueden ser el grupo 2 “Técnicos y profesionales científicos intelectuales” donde el 55% son mujeres, el grupo 4 “Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina” siendo estas el 67% que ocupan dichos

puestos. Sin embargo, el grupo 1 “Directores y gerentes” son ellos quienes predominan con un 67,7% del total de activos.

Más o menos la mitad de las/os trabajadoras/es alrededor del mundo ostentan ocupaciones marcadas por los estereotipos sexistas según datos de la Organización Internacional del Trabajo, por lo que dichos puestos pueden considerarse como “de hombres o de mujeres”. Además, no solo las/os empleadoras/es son los que realizan una búsqueda de personal estereotipada, sino que, las/os demandantes de empleo también realizan sus elecciones de puestos de trabajo influidas por estas, es por eso que las mujeres se encuentran atrapadas en el trabajo a tiempo parcial, como establece la Organización Internacional del Trabajo (2014), en su Guía para la acción OIT:

Las mujeres demandantes de empleo no se sienten muchas veces capaces o cómodas para realizar un trabajo típicamente masculino, aunque les guste y tengan las habilidades necesarias; incluso piensan que podrán ser criticadas en su entorno. Los hombres demandantes de empleo también pueden llegar a sentirse socialmente vulnerables a la crítica por optar por un empleo tradicionalmente femenino; aunque esto ocurre con menos frecuencia (p. 40).

Los cambios estructurales producidos en la sociedad, deberían provocar que la fuerza de trabajo no siguiera estando separada por géneros. Pero lo cierto es que también en algunos sectores y puestos de trabajo en concreto, sigue habiendo una marcada concentración de mujeres, ocupando empleos considerados no estratégicos, a pesar de que se manifieste que poseen una mayor formación. Lo que Wirth define como “suelo pegajoso” es el hecho que aparece cuando “Las mujeres se ven adheridas al ocupar sistemáticamente puestos inferiores, de baja responsabilidad y, por tanto, de menor salario” (Wirth, 2001, citado en Martin, 2007, p. 431).

Torns y Recio (2012) analizan que sectores tienen mayor índice de feminización en el año 2012. En primer lugar, se encuentran las actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio con un porcentaje del 90,1%. En segundo lugar, las actividades sanitarias y de servicios sociales con un 76,7%. En tercer y cuarto lugar, la educación con un 67,6% y

con un 64,2% otros servicios. Aun así, incluso en los sectores más feminizados, no ocupan los altos cargos (Millán, Santos, y Pérez (2015). Por lo que los trabajos más precarios y con altas tasas de temporalidad son para ellas, ocupando plazas de trabajo que requieren menos formación de la que poseen.

Además, la segregación ocupacional no es solo un elemento estructural, sino que también es estructurante por el carácter emulativo que posee la elección ocupacional, ya que las/os adolescentes tienden a elegir estudios en los que exista una figura referente de su propio sexo (Ibáñez, 2010), es por eso que la formación de ésta también se ve orientada hacia ocupaciones tradicionales como enseñanza o salud, según los datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Además, existen estudios que reflejan que, para un gran porcentaje de mujeres es importante encontrar empleos donde poder ajustar su jornada laboral para poder ocuparse también de la familia.

Haciendo énfasis en las/os referentes, es curioso que el “techo de cristal” haya tenido cada vez más repercusión en nuestra sociedad, donde los poderes públicos han implantado normativas o políticas de lucha contra la segregación sexual en el mundo laboral. Estas derivan de la preocupación por la escasa presencia femenina tanto en los puestos con mayor responsabilidad de las organizaciones, como también en los partidos políticos, pues también está presente el “techo de cristal”, pues en la Unión Europea, solo el 23% de los políticos son mujeres (Gallego, 2007).

En los últimos años, el modelo de gestión tradicional de las empresas que únicamente buscaba obtener beneficios económicos se va quedando obsoleto, por lo que además de lo económico la empresa lucha por obtener un valor social, en el cual se debería erradicar la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral. Uno de los principales problemas es la difícil promoción a diversos puestos por el hecho de ser mujer, sobre todo los puestos superiores u organizativos de la estructura empresarial.

Para poder luchar contra este fenómeno, además de las políticas y normativas por parte de los Estados que buscan introducir sistemas equitativos donde la mujer también sea

participe y pueda acceder a los altos cargos de las empresas, debe existir una cooperación de las empresas, pues la diversidad en los puestos directivos favorece a la organización en todos sus aspectos. Y es que existen muchos factores que impulsan este tipo de discriminación, debido a una tradicional cultural organizacional la cual fomenta la masculinización en este tipo de puestos.

5. CAUSAS DEL TECHO DE CRISTAL

Antiguamente se justificaba la escasa presencia femenina en los puestos más elevados del sistema organizativo de la empresa a la escasez de mujeres que habían conseguido completar estudios superiores. Años atrás era casi imposible poder decidir por ellas mismas si continuar hacia una formación más avanzada, incluso en muchos casos terminar la que hoy en día se considera educación obligatoria, debido a que en cierto modo en las épocas del sometimiento marital no era decisión propia de la mujer elegir libremente si continuar con sus estudios o no. Pero actualmente dicho pretexto no puede ser utilizado porque la gran mayoría de mujeres poseen una formación superior, según los datos existe un mayor porcentaje de mujeres con estudios superiores que de hombres, y además preparadas para cualquiera de las especialidades del mundo laboral.

Tabla n°. 2 Nivel de formación de la población adulta por grupos de edad en porcentaje (de 25 a 64 años) en 2017.		
	Hombres	Mujeres
Total (25 a 64 años)		
Primera etapa de educación secundaria e inferior	43,5	38,3
2ª etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no superior	22,7	22,7
Educación superior (incluye doctorado)	33,8	38,9
De 25 a 34 años		
Primera etapa de educación secundaria e inferior	39,4	28,2
2ª etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no superior	24,2	23,0
Educación superior (incluye doctorado)	36,5	48,8
De 35 a 44 años		
Primera etapa de educación secundaria e inferior	37,1	28,3
2ª etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no superior	23,7	22,9
Educación superior (incluye doctorado)	39,2	48,7
De 45 a 54 años		
Primera etapa de educación secundaria e inferior	44,8	41,1
2ª etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no superior	22,6	24,4
Educación superior (incluye doctorado)	32,6	34,5
De 55 a 64 años		
Primera etapa de educación secundaria e inferior	54,4	56,7
2ª etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no superior	20,3	20,2
Educación superior (incluye doctorado)	25,3	23,1

Fuente y elaboración: Instituto Nacional de Estadística.

Se puede decir que el cambio ha sido muy significativo, el desarrollo que se ha experimentado con respecto a la formación superior en mujeres de 25 a 44 años, doblando casi el porcentaje de mujeres de 44 a 64. Debido a que no existe un cambio generacional tan grande entre los dos rangos de edad, la evolución ha sido muy brusca, es decir, ha ocurrido en un periodo muy corto de tiempo; aunque llegando tarde con respecto al desarrollo de la sociedad.

También se aprecia que el porcentaje de mujeres que consiguen obtener unos estudios superiores es mucho mayor que de hombres, y según van pasando las generaciones sigue manteniéndose este aumento de féminas con una alta formación. Pero en cambio, en los varones que tenían 35 a 44 años en 2017 con titulaciones superiores empieza a descender.

Uno de estos motivos podría ser que esta generación coincide con las personas con edad de trabajar durante el “boom inmobiliario” donde sobre todo el sector masculino abandonaba sus estudios para ingresar en el sector de la construcción. Otro sector muy masculinizado donde la apariencia femenina era casi inexistente. Por lo tanto, esto refuerza el trato discriminatorio porque incluso existiendo un mayor número de mujeres con respecto al de hombres con estudios superiores en los últimos años, son ellas la minoría en los puestos de poder y toma de decisiones.

Al citar el sector de la construcción el cual ha sido determinante en la última económica crisis de nuestro país, se puede decir que esta es otra de las causas que benefician la segregación vertical, pues en este período a pesar de que aumente la tasa de actividad femenina considerablemente genera una serie de acontecimientos que refuerzan las barreras del “techo de cristal”. Gálvez (2012) enuncia que históricamente las crisis se rigen por unas pautas, las cuales se han cumplido en estas épocas más reciente. En primer lugar, se intensifica el trabajo de las mujeres, más aún el no remunerado. En segundo lugar, tras la crisis, el trabajo femenino además de acabar más precarizado, tarda más en recuperarse. En tercer y último lugar, durante la crisis se producen grandes retrocesos en los avances ya conseguidos durante las épocas de bonanza en cuanto a políticas de igualdad. Cabe señalar que esta última es un gran obstáculo en el camino hacia la igualdad (Gálvez, 2012 citado en Gálvez y Rodríguez, 2012)

Como expone el Colectivo IOÉ (2011), durante esta época de crisis que ha marcado a la población española y mundial, exactamente entre 2007 y 2009, la mujer consiguió recortar la diferencia de paro entre ambos sexos, pasando de ser un 5% a favor de los varones recortándose a un 1% de diferencia. En su caso, la brecha salarial, donde el salario medio de ellos era mayor en un 30% en 2007, pasó a ser solo un 5% superior en 2009. Según manifiestan Lombardo y León (2014), en España durante el mandato de Zapatero, a pesar de que adoptó medidas entre 2004 y 2011, hubo una política protectora en su último periodo con las políticas de contención de gastos, que ensombreció lo que parecían buenas medidas progresistas y comprometidas con la igualdad. Esto no solo afecta a la

mujer en el mercado laboral, sino que, además, los recortes en políticas públicas y en servicios sociales, perpetúan el rol de cuidadoras, por ejemplo, al reducirse o desaparecer servicios sociales se consigue una mayor dificultad para compatibilización de ciertos cuidados a familiares con el empleo.

Guilló et al. (2015) revelan que en época de crisis la igualdad de género parece quedar relegada a un segundo plano, tomándose medidas como por ejemplo la eliminación del Ministerio para la Igualdad, argumentada con ahorros de cuantías ridículas, transmitiendo una idea de necesidad y deber moral de eliminar un ente superficial e inútil; o la paralización de reformas legales de gran importancia para la lucha de igualdad de género.

Por su parte Barberá, Estellés, y Dema (2009) defienden que la cultura organizacional es otro motor para desigualdad, debido a que colabora en el fomentando el “techo de cristal” mediante la existencia de networks o redes masculinizadas dentro de las organizaciones. Dichas redes o networks masculinas que se crean en las organizaciones, son vínculos que se fortalecen mediante comportamientos, intereses y hobbies afines sobre todo en entornos externos a la empresa. Ello potencia la comunicación y los lazos no formales entre los participantes, por lo que algunos piensan que las personas con estos vínculos al trabajar en equipo mejoran la política organizacional o la toma de decisiones de la organización. Pero estos vínculos suelen estar contaminados por tener un pasado machista y por ello se suele excluir a la mujer.

Quizás por ello, la mentorización femenina es muy escasa, pues son los hombres quienes además de dominar los altos cargos de las organizaciones, prefieren llevar el apadrinamiento empresarial de otro varón, con el cual tenga vínculos más afines.

Las mujeres que se preparan para optar a los puestos más elevados de las empresas, carecen prácticamente de modelos femeninos que hayan conseguido alcanzar dichos cargos con los que poder motivarse, y una buena mentorización supone notablemente un mejor desarrollo en la carrera profesional. Por lo que se propone el fomento del mentoring, permitiendo esto que las pocas mujeres líderes trasladasen sus conocimientos

y experiencias a otras mujeres, para intentar que cada vez más mujeres consigan cargos donde se ejerza el liderazgo y luchar así contra el modelo androcéntrico de liderazgo (Medina-Vicent, 2015).

La concepción del liderazgo y dirección, se sigue viendo ligada a la determinación de ser varón, sus atributos y aptitudes consideradas innatas por ser hombres. Pues, aunque para cada empresa las cualidades que deben poseer sus líderes son diferentes, siguen repitiendo el modelo, vinculando el control y éxito empresarial con el sexo masculino y sus cualidades. Cuadrado, Navas y Molero (2004) hacen una distinción sobre el estereotipo sexista que sufre el liderazgo, considerando que las mujeres líderes tienen comportamientos más democráticos a la hora de dirigir que los hombres. Y debido a que los contextos organizacionales tradicionales siguen instaurados, los hombres poseen más ventajas que ellas a la hora de optar a puestos directivos. Por lo que se continúa demandando estilos de liderazgo estereotípicamente masculinos y “además las características asociadas con un ‘buen líder’ también suelen ser más ‘masculinas’ (agénticas o instrumentales) que ‘femeninas’ (comunales o expresivas)” (Cuadrado et al., 2004, p.191).

Sin embargo, para algunos autores, prevalece la capacidad del liderazgo femenino, debido a su gran capacidad para formar buenos equipos de trabajo, donde la capacidad de cooperación se considera una de sus mejores armas (García y Lopez, 2006), incluso prevaleciendo ante la continua competición y autoridad, siendo estas características del ‘modelo masculino’.

6. LA MUJER EN EL EMPLEO PÚBLICO. PUESTOS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES.

En el sector público, también quedan reflejadas las barreras invisibles estudiadas hasta ahora, o lo que es lo mismo, el “techo de cristal”, que aparece notablemente en los ocupados del sector público.

A pesar de la tendencia hacia la feminización de las administraciones públicas, es importante hacer hincapié, que las medidas promulgadas por las políticas de igualdad de oportunidades entre sexos, no buscan solo la consecución de feminizar el sector, sino también conseguir la promoción del género femenino en los puestos “de poder y toma de decisiones”. Según como aparece en la Constitución Española en sus artículos 23.2 y 9.2:

Artículo 23.2. “todos los ciudadanos tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes”

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

A continuación, se muestran una serie de estadísticas que reflejan que la búsqueda del reparto equitativo entre sexos en los cargos públicos sigue en proceso, por lo que aún quedan muchos objetivos que cumplir.

Tabla nº. 3 Ocupados del sector público español. Valores absolutos en miles de personas y porcentaje de mujeres respecto al total de ocupados del sector público, 2002-2018.									
	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018
Mujeres	1.297,7	1.498,7	1.551,8	1.638,8	1.777,8	1.653,9	1.569,6	1.635,7	1.783,6
Hombres	1.375,1	1.419,9	1.407,5	1.442,8	1.472,5	1.367,2	1.358,0	1.350,4	1.427,4
Total	2.672,7	2.918,6	2.959,2	3.081,6	3.250,3	3.021,1	2.927,5	2986,1	3.211,0
% Mujeres	48,55	51,35	52,44	53,18	54,70	54,74	53,62	45,74	55,55

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Elaboración: propia.

Los datos recogidos en la tabla 3 muestra los ocupados del sector público español por sexos desde de 2002 hasta 2018, en ese periodo se observa como la mujer se ha abierto paso en el sector público, donde existen más mujeres asalariadas que hombres. Pero se deben interpretar otros datos para saber si existe una equidad entre sexos en los puestos de poder y toma de decisiones, analizando así el poder legislativo, ejecutivo, económico o judicial de nuestro país.

6. 1 LA MUJER EN EL PODER LEGISLATIVO

La composición del poder legislativo en España según como expresa la Constitución española recae en las Cortes Generales, que representan al pueblo español y están formadas por el Congreso de los Diputados y el Senado. Al ser un organismo representativo del pueblo sería importante y sobre todo justa la paridad entre sexos en su configuración. Por ello, según disposición adicional primera Presencia o composición equilibrada de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres manifiesta “se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”. Por lo tanto, es importante superar esa cifra para hablar de igualdad en la presencia de ambos sexos en ambas Cámaras.

Tabla nº. 4 Candidatas/os electas/os en la Cámara del Congreso por Legislaturas. Valores absolutos y porcentaje de mujeres respecto al total de candidatos electos, 1982-2016										
	1982-1986	1986-1989	1989-1993	1993-1996	1996-2000	2000-2004	2004-2008	2008-2015	2015	2016
% MUJERES	4,86	6,57	13,14	16,29	22,00	28,29	36,00	35,71	39,71	39,43
AMBOS SEXOS	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350
MUJERES	17	23	46	57	77	99	126	125	139	138
HOMBRES	333	327	304	293	273	251	224	225	211	212

Fuente: Datos recogidos a partir de la información de los resultados electorales publicados por la Dirección General de Política Interior. Ministerio del Interior y de la composición de la Cámara publicada en la página web del Congreso el día 19 de enero de 2016.

Elaboración: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Como se puede observar, se ha conseguido un aumento considerable en la participación de la mujer en el Congreso de los Diputados, pues de sus 350 puestos se ha pasado de un 4,86% de féminas en 1982 a un 39,43% en 2016. Pasando a formar parte 138 mujeres en 2006 frente a las 17 de 1982. Se podría decir que ha existido una evolución, y si la tendencia continua se equiparará en el Congreso la cantidad de hombres y mujeres, pues comparando los datos totales de esas 138 mujeres frente a los 212 se puede apreciar mejor que sigue existiendo una diferencia importante. En cuanto a los Senadoras y Senadores se sigue una tendencia muy parecida a la del Congreso.

Tabla nº. 5 Senadoras/es electos por circunscripciones. Valores absolutos y porcentaje de mujeres respecto al total de Senadores, 1982-2016.										
	1982- 1986	1986- 1989	1989- 1993	1993- 1996	1996- 2000	2000- 2008	2008- 2011	2011- 2015	2015	2016
% MUJERES	3,37	5,29	12,98	13,46	14,42	25,96	32,21	35,58	41,35	39,90
AMBOS SEXOS	208	208	208	208	208	208	208	208	208	208
MUJERES	7	11	27	28	30	54	67	74	86	83
HOMBRES	201	197	181	180	178	154	141	134	122	125

Fuente: Instituto Nacional de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de los datos publicados en la Dirección General de Política Interior, Ministerio del Interior actualizados a fecha 11 de octubre de 2016.

Elaboración: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Por su parte el Senado cuenta con 208 puestos, de los cuales en 1982 solo existía un total de 7 mujeres y 201 hombres, pasando a ser hoy en día 83 féminas y 125 varones. Según estos datos, se sigue observando que a pesar de la importante y necesaria feminización que ha sufrido tanto el Congreso de los Diputados como el Senado, en las cuales se ha aumentado más de un 30% la participación femenina desde el año 1982 hasta el 2018. Sigue sin existir una representación equilibrada en la presencia de mujeres y hombres, debido que en ninguno de los dos casos supera 40% que queda estipulado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, únicamente se supera dicha cifra en el Senado en el año 2015. Se puede decir que ha sido

tardía tanto la implantación las medidas para promover la participación femenina en dicho ámbito, como la hora de llevarlas a la práctica pues hasta el 2000 era casi inexistente la presencia de la mujer en las Cortes Generales, siendo esto un aspecto muy negativo y discriminatorio en la lucha para romper el techo de cristal en nuestra sociedad.

6.2 LA MUJER EN EL PODER EJECUTIVO

El poder ejecutivo por su parte es el órgano cuya finalidad reside en llevar a cabo que las leyes aprobadas por el poder legislativo se cumplan, además de proyectar y ejecutar su programa de gobierno. Se compone por un Presidente/a, vicepresidente/a y Consejo de Ministros/as. Es interesante señalar que en España jamás se ha contado con una presidenta a cargo del Gobierno, es más 1982 es la primera incorporación de una mujer al equipo de gobierno, y no volvió a ocurrir hasta 1988.

Tabla nº. 6 Equipo de Gobierno de España por legislaturas y partidos políticos. Valores absolutos y porcentaje de mujeres con respecto a los varones. 2004-2018							
	PP	PSOE	PSOE	PP	PP	PP Y PSOE	
	2000-2004	2004-2008	2008-2011	2011-2015	2015-2016	2016-2018 (PP)	2018 PSOE
% MUJERES	17,65	47,06	50	28,57	28,57	35,71	61,11
AMBOS SEXOS	17	17	18	14	14	14	18
MUJERES	3	8	9	4	4	5	11
HOMBRES	14	9	9	10	10	9	7

Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de los datos publicados en la Web del Gobierno de España actualizados a fecha 7 de junio de 2018.

Elaboración: propia.

En la tabla 6 se puede apreciar como en la mayoría de los casos sigue sin cumplirse representación equilibrada entre sexos, donde único se ha superado el 40 % de mujeres estipulado por la ley para conseguir dicha igualdad han sido con las legislaturas donde ha gobernado el Partido Socialista y Obrero Español, hoy en día el Gobierno cuenta con un 61,11% de mujeres en sus filas. Pero a pesar de esto, la proporción de hombres y mujeres

hasta la VII Legislatura estaba totalmente desproporcionada. Era prácticamente nula la presencia femenina en el Gobierno debido a que no superaba ni siquiera el 20%.

6.3 LA MUJER EN EL PODER ECONOMICO

El poder económico de España está compuesto principalmente por el Banco de España, la Presidencia de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicio y Navegación. La participación de la mujer en los altos cargos del Banco de España, según los datos publicados en su web, es casi nula donde solo se supera el 40% es a partir de 2017 y únicamente en 2018 el cargo de subgobernador ha sido ocupado por una mujer. En cambio, nunca ha existido una gobernadora, puesto que sigue siendo ocupado por el sexo masculino.

Por su parte las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicio y Navegación, cuyas funciones según la Ley 4/2014 de 1 de abril, Básica de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación, serán las de promover los intereses generales del comercio, la industria, los servicios y la navegación en el ámbito estatal, como también asesorar a la Administración General del Estado, en los términos que ésta establezca, en temas referentes al comercio, la industria, los servicios y la navegación. Según los datos recogidos por el Instituto de la mujer y para la Igualdad de Oportunidades observamos un claro ejemplo de segregación vertical, en una media de algo más de 80 puestos en total en las presidencias de las cámaras oficiales de comercio, industria, servicios y navegación no se ha superado en ningún año el 5% de mujeres entre 2003 y 2018.

Si se habla de poder económico también es importante tratar la presencia femenina en la presidencia y en los consejos de la administración de las empresas del IBEX-35. El IBEX-35 es un indicador que mide lo que suben o bajan los precios de las acciones, siendo este el índice oficial de la bolsa española compuesto por las 35 empresas con mayor liquidez del país.

Tabla nº. 7 Presidentas/es y Consejeras/os de la Administración de las empresas del IBEX-35. Valores absolutos y porcentaje de mujeres respecto al total de presidentes y consejeros, Primeros Semestres entre 2012-2018.

		2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
AMBOS	TOTAL	473	476	484	474	485	494	545
SEXOS	Presidencia	34	34	34	33	33	33	35
	Consejería	439	442	450	441	452	461	506
% Mujeres	TOTAL	22,20	20,59	19,42	16,24	15,46	13,77	11,01
	Presidencia	8,80	8,80	8,80	9,10	6,10	6,10	2,90
	Consejería	23,20	21,50	20,20	16,80	16,20	14,30	11,50

Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de los datos del Instituto Europeo para la Igualdad de género (EIGE) con datos actualizados actualizada a fecha 15 de noviembre de 2018.

Elaboración: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

En la tabla 7, sobre la presidencia en los consejos de administración de las empresas del Ibex-35, la cual viene datada entre los años 2018 y 2012, se observa uno de los mejores ejemplos del término “techo de cristal”. Vemos como apenas se rebasa el 20% en 2018 en el total de mujeres en la presidencia o consejerías de las empresas que componen el IBEX-35. Es cierto que se aprecia una ligera subida en ambos cargos, aunque es insignificante, puesto que los porcentajes en 2018 son un 8,8% en la presidencia y un 23,20 % en las consejerías. Resulta sorprendente que en año 2012, de los 35 puestos de presidentes/as solo haya uno ocupado por una mujer o de 506 de los puestos de consejeros/as sean únicamente 58 féminas.

En los consejos de administración según manifiestan Mateos de Cabo, Gimeno y Escot (2010), que la mujer forme parte del consejo o no, depende del tipo de empresa. Por ejemplo, las empresas más familiares, corporativas o donde las/os accionistas tienen un papel más importante a la hora de nombrar a sus consejeros/as, tienen mayor tendencia a contar con más número de mujeres consejeras. Las mujeres que ocupan dichos cargos lo hacen en calidad de consejera dominical, es decir, debido a su condición de accionista o como poseedoras de más de un 5% del capital de la empresa o ejerciendo como representante del anterior. Otro condicionante para la presencia femenina es que la empresa tenga como preferencia contar con un consejo homogéneo formado

principalmente por hombres, considerando esto como un objetivo. Por ello, las mujeres se encuentran “prácticamente excluidas del pool de candidatos a los puestos de consejeros independientes y ejecutivos, al no encajar su perfil con el habitualmente buscado en los candidatos a ocupar estos puestos en los consejos” (Mateos de Cabo et al., 2019).

6.4 LA MUJER EN EL PODER JUDICIAL

El poder judicial en España lo componen los juzgados y tribunales, en los cuales jueces/as y magistrados/as conforme al artículo 117,3 de la Constitución se encargan de ejercer la potestad jurisdiccional, es decir, juzgando y haciendo ejecutar aquello que se ha juzgado. Según los datos extraídos del Instituto de la Mujer se puede decir que existe un equilibrio en el reparto de puestos entre sexos de manera general, aunque sigue existiendo el famoso “techo de cristal” en el sector.

Tabla nº.8 Porcentaje de mujeres en el Tribunal Constitucional y en el sistema judicial español, 2018.	
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	16,67
FISCALES	63,79
1ª CATEGORÍA	22,58
2ª CATEGORÍA	60,77
Fiscales Jefes	37,35
Tenientes Fiscales	33,85
Otros	63,02
3ª CATEGORÍA	74,15
LETRADOS ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	67,65
1ª CATEGORÍA	48,35
2ª CATEGORÍA	66,83
3ª CATEGORÍA	70,02
MIEMBROS DE CARRERA JUDICIAL	52,78
JUEZAS	64,53
MAGISTRADAS	51,65
SUPREMO	14,12
TOTAL SISTEMA JUDICIAL	60,09

Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de los datos publicados en la página web del Tribunal Constitucional el día 2 de julio de 2018 y de los datos facilitados por el Ministerio de Justicia y por el Consejo General del Poder Judicial el día 2 de diciembre de 2017.

Elaboración: propia.

En primer lugar, se puede observar que el porcentaje de mujeres en el Tribunal Constitucional no sobrepasa el 20 % de los 12 puestos que lo componen, siendo únicamente dos de ellos ocupados por mujeres.

En cuanto al total de puestos del sistema judicial, la mujer ocupa un 60,09% de los puestos del sistema judicial, siendo más numerosa su presencia en el total de Fiscales, Letrados de la Administración de justicia y miembros de carrera judicial, pero a medida que el cargo va aumentando sus porcentajes van decayendo, sobre todo en los fiscales de 1ª

Categoría con un 22,58% de mujeres y el Tribunal Supremo donde existe un 14,12%, por lo que no existe un reparto equilibrado de puestos entre mujeres y hombres. Por lo tanto, se trata de un sector discriminatorio, donde el “techo de cristal” esta instaurado, repitiéndose la dinámica en que existen más mujeres en el sector, pero los altos cargos se encuentran ocupados por ellos.

Según las estadísticas expuestas por Lafuente (2008) de las últimas promociones de la Escuela Judicial se comprueba que el porcentaje de mujeres que ingresan en la judicatura es del 60% o superior, pero en los tribunales superiores de justicia de cada comunidad solo existe una mujer que ocupe el puesto de presidencia, siendo este elegido por el Consejo General del Poder Judicial compuesto por un presidente y vocales, los cuales son 18 hombres y solo dos mujeres. Además, Lafuente (2008) declara que en “Un informe de la asociación de mujeres juristas Themis indica que las presidencias de las audiencias provinciales están ocupadas por 45 hombres y 5 mujeres, la misma proporción que en 2005” (p.1). Por lo tanto, una vez más existe un sexo que predomina y controla los altos cargos de un sector, volviendo abrir el debate de que si condiciona el sexo para alcanzar o ejercer algún puesto.

7. MEDIDAS LEGISLATIVAS CONTRA EL TECHO DE CRISTAL

La legislación española, desde que se aprobó la Constitución de 1978, lucha contra el trato discriminatorio al que estuvo y está sometida la mujer en ciertos ámbitos de nuestra sociedad. Los artículos del Título Preliminar contienen los principios fundamentales del ordenamiento jurídico español. Es de resaltar el artículo 14 que establece que “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” y el artículo 9.2 que por su parte cita:

“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover

los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Por lo tanto, amparadas por ambos, la mujer al no importar su sexo, debe tener los mismos derechos de los cuales goza el varón, y según como explica el artículo 9.2 los poderes públicos deben velar para que estos se cumplan y erradicar la discriminación, donde a una persona se le obstaculiza la oportunidad de acceder a un cargo importando más su sexo, que su formación o capacidad para ejercer las funciones que este requiere. Como queda recogido en el artículo 35 de dicha normativa:

“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

Tal y como se refleja en mentados artículos, el trabajo es un derecho. Por lo tanto, sin importar el sexo del individuo y encontrándose amparado por los poderes públicos. En segundo lugar, según se expresa en el artículo 35, no se puede discriminar a una persona por su sexo, para acceder a un oficio o para la promoción en este.

Por otro lado, debemos mencionar al Estatuto de Trabajadores, donde el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sufriendo este una serie de modificaciones da lugar al vigente Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Cuya misión es regular las relaciones laborales, que surgen entre el empleador y el empleado en un contrato de trabajo. En su sección 2 de “Derechos y deberes laborales básicos”, encontramos el artículo 4.2 c) que cita que, en relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: “A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo...”.

En su artículo 17 el Estatuto de los Trabajadores, regulando la no discriminación en las relaciones laborales, expone:

“Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás

condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo...”.

Es decir, en la relación laboral, no puede existir ninguna “norma” o “base contractual” que genere discriminación, en este caso discriminación por razón de género. Por ejemplo, serán nulas las bases de un convenio o contrato, que den lugar a que los varones por el hecho de ser un hombre tengan más privilegios en sueldo o flexibilidad horaria, que una mujer que desarrolle sus mismas funciones y desempeñe un mismo puesto de trabajo en la misma organización. El apartado 4 de este mismo artículo, explica que a partir de la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. Especificando que se podrán establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación, en igualdad de condiciones de idoneidad, teniendo primacía para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional al que se vaya acceder.

Por su parte el artículo 24 de esta presente ley, se encarga de sobreponerse de manera más específica a la problemática del “techo de cristal”, mencionando así los ascensos. Este artículo señala que “en todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario” y manifiesta:

“Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación”.

Según como disponen ambos puntos de dicho artículo del presente Estatuto de los Trabajadores, todo trabajador/a independientemente si es hombre o mujer tiene derecho, sin discriminación a optar a la promoción en su trabajo si esto entrase en los planes organizacionales de la empresa sin que se lo impida su género. Por lo tanto, de la promoción profesional se puede exigir méritos, antigüedad, formación, cualidades, aptitudes y un largo etcétera en el cual no tenga que ver el sexo de la persona. Además, el artículo 28 del ET, manifiesta que el empresario debe pagar por la realización de un

trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, sin importar la naturaleza de la misma, ya bien sea salarial o extrasalarial, sin que exista discriminación de género.

Siendo necesario también referirse a la regulación de la relación entre trabajadoras/es como causa de la problemática de la desigualdad laboral, el artículo 23 del ET, establece que en la negociación colectiva se pactaran sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, de manera directa como indirecta entre las/os trabajadoras/es de ambos sexos. Siendo razón para despido disciplinario según el artículo 54.2 g) del Estatuto de trabajadores, considerando que existe incumplimiento contractual al producirse el acoso por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Por último, se debe mencionar lo expuesto en el artículo 90, el principio de igualdad que deben cumplir los convenios colectivos, puesto que no tendrán validez en caso de contener discriminaciones, ya bien de forma o indirecta, por razón de sexo. Pudiendo la autoridad laboral solicitar asesoramiento al Instituto de la Mujer y para Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad competentes.

Por otro lado, es importante repasar las reformas que se llevaron a cabo mediante la Ley 11/1981, de 13 de mayo, de modificación del Código Civil en materia de filiación, patria potestad y régimen económico del matrimonio, Martínez (2006), manifiesta que es importante analizar ciertos textos sobre la igualdad o desigualdad por razón de sexo que ha imperado en este peculiar campo del Derecho Civil. Como también la Ley 30/1981, de 7 de julio Ley 30/1981, 7 de julio, por la que se modifica la regulación del matrimonio en el Código Civil y se determina el procedimiento a seguir en las causas de nulidad, separación y divorcio.

La profesora Martínez (2006), ayudante Doctora de Derecho Civil en la Universidad de Salamanca manifiesta que:

“Con la promulgación de la Constitución en 1978, ha de cambiar la ideología que inspiró nuestro Código civil decimonónico en la regulación de la familia y que supuso la instauración de una familia de corte patriarcal, basada en la autoridad paterna con división

interna de funciones y donde se concede al padre determinados poderes esenciales como patria potestad no compartida”.

Con la Reforma del Código civil en 1981 se consagra el principio de igualdad en el matrimonio, equiparando la condición de mujer a la de su marido. Dicho Código, en su artículo 66 del Capítulo V, promulgaba la igualdad de los derechos y deberes de los cónyuges “El marido y la mujer son iguales en derechos y deberes”, así las cosas, los roles que pudieran existir dentro del matrimonio se repartían según la voluntad de las partes. Eliminando la posición del varón como soporte económico, y a la mujer como subordinada y encargada de los trabajos del hogar, es decir, del trabajo reproductivo.

El artículo 154 del Código civil, por su parte vela por la patria potestad, citando expresamente que:

“Los hijos no emancipados están bajo la potestad del padre y de la madre. La patria potestad se ejercerá siempre en beneficio de los hijos, de acuerdo con su personalidad, y comprende los siguientes deberes y facultades: 1º. Velar por ellos, tenerlos en su compañía, alimentarlos, educarlos y procurarles una formación integral. 2º. Representarlos y administrar sus bienes. Si los hijos tuvieren suficiente juicio deberán ser oídos siempre antes de adoptar decisiones que les afecten. Los padres podrán en el ejercicio de su potestad recabar el auxilio de la autoridad. Podrán también corregir razonable y moderadamente a los hijos.”.

Por lo que ambos progenitores deben encargarse de sus hijas/os con los mismos derechos y deberes. Es decir, ninguna/o puede imponer que esta función recaiga en la/el otra/o cónyuge de manera obligatoria. Es de resaltar la importancia de dicho artículo, pues ha sido muy necesario e importante para el desarrollo y progreso de la mujer.

Por último, se mentará la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, publicada en BOE núm. 71 de 23 de marzo de 2007. Tras España incorporarse a la Unión Europea aparecieron ciertos tratados que provocaron el nacimiento de la hoy conocida Ley de Igualdad en España.

Tras la entrada de vigor del Tratado de Ámsterdam, la igualdad entre sexos era el objetivo principal, debiendo integrarse el mismo en todas las políticas y acciones de los miembros de la Unión, eliminando cualquier rastro de discriminación por género. Posteriormente a

través del artículo 11 del Tratado de Roma y la Ley Orgánica 3/2007 se implantaron dos directivas al ordenamiento español, la 2002/73, de reforma de la Directiva 76/207, referente a la aplicación del principio de igualdad de trato entre sexos en el acceso al empleo, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/11/CE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre el hombre y la mujer en el acceso a bienes y servicios y su suministro (Ballester, 2007).

CONCLUSIONES

En la actualidad, se puede observar que sigue siendo una realidad la desigualdad entre géneros en el mundo laboral. A pesar que, por parte de los poderes públicos, se haya intentado potenciar, desde edades muy tempranas, el principio de igualdad de género, se pretenda disociar el trabajo reproductivo con el género femenino, se produzca la aparición de la mujer en el poder legislativo, ejecutivo y judicial, la realidad es que sigue latente en el ámbito laboral el techo de cristal.

Por ello, es importante continuar con la educación de las/os más pequeñas/os, ya que estos juegan un papel esencial, pues los mismos reproducen las conductas de su entorno. Es fundamental para las/os niñas/os, no ser educados bajo la influencia de estereotipos sexistas, intentado diferenciar sus comportamientos o actitudes por sexos.

Por otro lado, se debe seguir trabajando en la línea de equiparar los derechos y deberes de la mujer y el hombre en el ámbito familiar, debiendo tenderse a una legislación que favorezca la conciliación de la vida laboral y la familiar, tanto de la mujer como del hombre. No debe ser ella quien siempre deba sacrificar su desarrollo profesional, por lo que es necesario un reconocimiento de derechos al hombre, que permita el reparto de funciones y deberes en el núcleo familiar. Con estas medidas se dejaría atrás el pensamiento de que deber ser la mujer quien debe asumir en exclusiva el trabajo reproductivo.

El techo de cristal aparece perfectamente reflejado tanto en el ámbito privado como en el público. Si bien es cierto, que la presencia de la mujer en determinados puestos de trabajo

ha ido en aumento, la realidad es que aquellos cargos con mayor jerarquía, tanto en las empresas públicas como en las privadas, son ocupadas por el género masculino. Llama la atención que en un juzgado de primera instancia de cualquier partido judicial coincida que la jueza, letrada de la administración de justicia, fiscal, abogadas, etc. sean todas mujeres, y que curiosamente la presencia del género femenino en el Tribunal Supremo sea casi inexistente. Esto no es más que un reflejo de la realidad social, en la que los puestos de trabajo de mayor relevancia son ocupados por los hombres.

Asimismo, las figuras de presidentes/as, gobernadores/es, subgobernadores/as etc., pertenecen a los varones. A pesar de que las estadísticas revelan que las mujeres están muy preparadas y poseen estudios superiores, éstas continúan teniendo barreras para alcanzar los puestos más prominentes de la cúspide de la organización, pues estos están muy masculinizados.

LISTA DE REFERENCIAS

- Alba, A. (2000). *La riqueza de las familias: mujer y mercado de trabajo en la España democrática*. (1ª ed.) Barcelona: Ariel.
- Ballester, M. A. (2007). Los elementos conceptuales de la Ley para la igualdad y la herencia comunitaria. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (91), 85-120.
- Banco de España (2018). El consejo de Gobierno en el Banco de España. Recuperado el 18 de enero de 2019 de: <https://www.bde.es/bde/es/secciones/sobreelbanco>.
- Barberá, T., Estellés, S. y Dema C. M. (2009). Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El “techo de cristal”. En XIII Congreso de Ingeniería de Organización, 133-142. Burgos: Escuela Politécnica Superior. Universidad de Burgos.
- Cerri, C. (2010). La subjetividad de género. El sujeto sexuado entre individualidad y colectividad. *Gazeta de Antropología*, 26(2), 1-12.
- Colectivo IOÉ. (2011). Efectos sociales de la crisis. Una evaluación a partir del Barómetro social de España. *Papeler de relaciones ecosociales y cambio global*, 113, 177-188.
- Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311.
- Cordero, G. y Garrido, P. (2015). Intervenir en el techo de cristal desde prácticas innovadoras. *Hekademos: revista educativa digital*, 18, 7-14.

- Cuadrado, M. I., Navas, M.S., y Molero, F. (2004). El acceso de las mujeres a puestos directivos: Género, contexto organizacional y estilos de liderazgo. *Revista de psicología general y aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología*, 57(2), 181-192.
- Díez, E. J., Valle, R. E., Terrón, E. y Centeno, B.(2003). El liderazgo femenino y su ejercicio en las organizaciones educativas. *Revista Iberoamericana de Educación*, 31, 1-19.
- España. Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 23 de marzo de 2007, núm. 71.
- España. Ley 4/2014, de 1 de abril, Básica de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación. Boletín Oficial del Estado, 2 de abril de 2004, núm. 80.
- España. Real Decreto de 24 de julio de 1889, texto de la edición del Código Civil mandada publicar en cumplimiento de la Ley de 26 de mayo último. GACETA, 25 de Julio de 1889, núm. 206.
- España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 24 de octubre de 2015, núm. 255
- Gallego, M. T. (2007). Equidad de género, política y cohesión social. *Pensamiento iberoamericano*, (1), 157-176.
- Gálvez, L. y Rodríguez, P. (2012). La desigualdad de género en las crisis económicas. *Investigaciones Feministas*, 2, 113-132.
- García, R., y Lopez, E. (2006). Congruencia de rol de género y liderazgo: El papel de las atribuciones causales sobre el éxito y el fracaso. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 38(2), 245-257.
- Guilló, N., Martínez, M. y González, E. (2015). Los retos en el camino hacia la igualdad de género. *Informe España 2015: una interpretación de su realidad social* (pp. 3-31). Fundación Encuentro.
- Guirao, C. (2011). Políticas de conciliación y políticas de igualdad. El caso español. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 49, 1-37.
- Ramallo, U. (2011). Supuestos y realidades de las relaciones de género en la cotidianidad. Reflexiones desde la mirada de Pierre Bourdieu. *Fermentum. Revista Venezolana de Sociología y Antropología*, 21(60), 134-148.
- Ibáñez, M (2010). Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas. *Revista Internacional de Sociología*, 68(1), 145-164.
- Ibáñez, M. (Ed.). (2017). Mujeres en mundos de hombres: *La segregación ocupacional a través del estudio de casos*, 303. Madrid: CIS-Centro de Investigaciones Sociológicas.
- INE (2002-2018) Ocupados del sector público. Valores absolutos en miles de personas y porcentaje de mujeres respecto al total de ocupados del sector público. Recuperado el 17 de noviembre de 2018 de: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4128>

- INE (2011-2018). Activos por sexo y ocupación. Valores Absolutos y porcentajes respecto del total de ocupación. *Encuesta de Población Activa, Sexo, Total, Porcentaje*. España. Recuperado el 17 de noviembre de 2018 de: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=5478&L=0>
- INE (2017). Educación. Nivel de formación de la población adulta (*de 25 a 64 años*). España. Recuperado el 17 de noviembre de 2018 de: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=6369>
- INE (2018). Activos por sexo y ocupación. *Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada ocupación*. España. Recuperado el 5 diciembre de 2018 de: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4743&L=0>
- Instituto Nacional de la Mujer y para la igualdad de oportunidades: Instituto de la Mujer. Las mujeres en cifras. Recuperado el 5 diciembre de 2018 de: <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Home.htm>
- Lafuente, J. (2008). Más juezas que jueces. *El País*, 22.
- Larrañaga, I., Arregui, B., y Arpal, J. (2004). El trabajo reproductivo o doméstico. *Gaceta Sanitaria*, 18, 32.
- Legazpe, N. (2015). Mujer, trabajo y familia en España. *El trimestre económico*, (328), 873-896.
- Lombardo, E., y León, M. (2014). Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica. *Investigaciones feministas*, 5, 13-35.
- Martín, M. (2007). La mujer en la industria publicitaria. La segregación vertical en la comunicación comercial: techo de cristal y suelo pegajoso. *ZER. Revista de Estudios de Comunicación*, 12(22), 429-452.
- Martínez, E. M. (2006). Las recientes reformas del Derecho de Familia. In *El reto de la efectiva igualdad de oportunidades*, 255-270. Granada: Comares.
- Martínez, M y Guilló, N. (2013). Las mujeres, otra vez en la encrucijada. Informe España 2013: *una interpretación de su realidad social*, 63-102. Fundación Encuentro.
- Mateos de Cabo, R., Gimeno, R. y Escot, L. (2010) Discriminación en los consejos de Administración: Análisis e implicaciones Económicas. *Revista de Economía Aplicada*, XVIII (53), pp. 131-162.
- Medina-Vicent, M. (2015). Role models, mentoring y redes de mujeres profesionales: educar en valores feministas para fomentar liderazgos éticos. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 3, 1-19.
- Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. (1999-2011). *Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de datos de la Estadística de Enseñanza Universitaria*. Recuperado el 21 de enero de 2019 de: <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/UsosdelTiempo.htm>
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2014-2016). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades*. Recuperado el 20 octubre de 2018 de: <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>

- Organización Internacional del Trabajo. (2014). Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Guía para la Acción. 1-75. Recuperado el 15 noviembre de 2018 de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_326274.pdf
- Pérez, C., y Gargallo, B. (2008). Sexismo y estereotipos de género en los textos escolares. *Actas XXVI Seminario interuniversitario de teoría de la educación: Lectura y educación*, 627-636.
- Millán, M., Santos, M. D. P., y Pérez, L. M. (2015). Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo. *Papeles de población*, 21(84), 197-225.
- Ramos, A., Sarrió, M., Barberá, E., y Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de psicología social*, 17(2), 167-182.
- Torns, T., y 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.