

Grado en: Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2016/2017
Convocatoria: marzo

**La problemática de la igualdad de género:
políticas y temáticas en un contexto de crisis
económica.**

*The issue of gender equality: policies and issues in a context of
economic crisis.*

Realizado por el alumno D. Joel Martin Acosta

Autorizado por el profesor: Juan Manuel Cabrera Sánchez
Departamento: Economía Aplicada y Métodos Cuantitativos
Área de conocimiento: Economía Aplicada

1. INTRODUCCIÓN.	5
2. ESTUDIO SOBRE LA RELACIÓN ENTRE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES A NIVEL NACIONAL Y AUTONÓMICO.	7
3. DESIGUALDAD LABORAL EN CANARIAS	12
4. LAS POLITICAS DE CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.	18
4.1 Permisos por nacimiento en la UE.	18
4.2 Permisos por nacimiento en España.	22
4.3 Conciliación y empresa: diferencias salariales entre hombres y mujeres.	23
5. RANKING DE IGUALDAD DE GÉNERO.	25
5.1 Salud.	26
5.2 Economía.	26
5.3 Político.	27
5.4 Educación.	29
5.5 Brecha de género, ranking de la desigualdad.	29
6. CONSEJOS DE ADMINISTRACION DEL IBEX 35.	32
6.1 Mujeres en los Consejos de Administración.	32
6.2 Localización geográfica.	34
6.3 Empresas del Ibex 35.	37
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	40
8. BIBLIOGRAFÍA.	44
9. REFERENCIAS NORMATIVAS.	46

ÍNDICE DE TABLAS:

Tabla nº1: Evolución de la tasa de actividad por sexo. Nacional _____	8
Tabla nº2: Evolución de la tasa de actividad por sexo. Canarias _____	12
Tabla nº3: Trabajadores afiliados al régimen general. Canarias _____	13
Tabla nº4: Evolución de la tasa de desempleo por sexo y edad. Canarias _____	14
Tabla nº5: Evolución de los contratos en Canarias. _____	16
Tabla nº6: Evolución de los contratos por sexo y por edad. Canarias 2016 _____	21
Tabla nº7: Número de permisos por maternidad y paternidad en España y dinero destinado a tal efecto en 2012 y 2013. _____	23
Tabla nº8: Número de permisos por maternidad y paternidad en España a 2013 _____	24
Tabla nº9: Ganancia media anual por tipo de jornada.2011 _____	30
Tabla nº10: Sociedades con mujeres en los consejos de Administración (año 2013) _____	34
Tabla nº11: Sociedades por Comunidades Autónomas (año 2013) _____	35
Tabla nº12: Sociedades sujetas al Artículo 45 de la Ley de Igualdad (año 2013) _____	36
Tabla nº13: Sociedades sujetas al Artículo 75 de la Ley de Igualdad (año 2013) _____	37
Tabla nº14: Tabla 14. Participación femenina en los Consejos de Administración de las empresas del Ibex35 _____	38

ÍNDICE DE GRÁFICOS:

Gráfico nº1: Tasa de desempleo por sexo. Canarias _____	14
Gráfico nº2: Mapa mundial sobre la igualdad de sexo en la salud. Octubre 2013 _____	26
Gráfico nº3: Mapa mundial sobre la igualdad de sexo en la economía. Octubre 2013 _____	27
Gráfico nº4: Mapa mundial sobre la igualdad de sexo en política. Octubre 2013 _____	28
Gráfico nº5: Evolución por años de mujeres en los C.A _____	39

Resumen:

El principal objetivo que perseguimos en este Trabajo de Fin de Grado es analizar las situaciones sobre la desigualdad de género que se viven actualmente, apreciando, así, si existe una igualdad efectiva entre hombres y mujeres sin distinción de sexo, haciendo especial hincapié en el caso español y europeo, en relación, asimismo, con las políticas sociales desde su origen hasta su desarrollo en un contexto de crisis económica. Además, en él se abarcan temas tales como la igualdad sobre la participación en las empresas más influyentes de España, lo que deja patente la existencia de una breve estabilización en cuanto al progreso y la evolución de la igualdad en 2010 provocado por la crisis económica.

Abstract

The principal aim that we chase in this Work of End of Degree is to analyze the situations of gender inequality currently being experienced, estimating this way, if an effective equality exists man-to-man and women without distinction of sex, doing special support in the Spanish and European case, in relation, likewise, with the social policies from his origin up to the development and the dismantlement in a context of economic crisis. In addition, in him such topics as the equality are included there exceeds the participation in the most influential companies of Spain, which makes clear the existence of a brief stabilization in terms of progress and evolution of equality in 2010 provoked by the economic crisis.

1. INTRODUCCIÓN.

He elegido este tema porque creo que, a día de hoy, es uno de los grandes problemas que aún quedan por resolver tanto por el Estado Español como por los gobiernos de muchos países de la Unión Europea (sin mencionar una multitud de países, no miembros, que ni si quiera tienen en consideración a la mujer, su posibilidad de trabajar, así como tampoco el respeto social y humano que se merecen, pero esto ya sería objeto de otro estudio), puesto que, a pesar de la evolución en materia de igualdad, aún no se ha podido regular y conseguir un punto óptimo donde las mujeres y los hombres tengan el mismo salario y gocen de los mismos derechos.

Pocos pondrían en un contexto de seriedad la cuestión de que la discriminación por razones de raza, sexo o religión es un hecho general en todos los países del mundo. Aun así, existen diversas fuentes de información estadísticas que demuestran la existencia de discriminación. Uno de esos datos es la comparación de las mujeres y de los hombres sobre las diferencias entre sus ganancias, sus tasas de desempleo, su acumulación de capital o humano o, sin ir más lejos, su distribución en el ámbito laboral entre otros. También se puede ver diariamente en cualquier medio de comunicación noticias como por ejemplo: *“Las mujeres españolas ganaron un 30% menos que los hombres en 2005 según la Agencia Tributaria”*¹, o *“Sólo siete de los 102 puestos en los Consejos de administración de las cajas de ahorro están ocupados por mujeres”*².

Debemos llevar a cabo algunas matizaciones sobre este tema. La discriminación es un tema bastante complejo, tiene múltiples facetas y está profundamente arraigada en la conducta de la sociedad. No es fácil medir cuantitativamente la discriminación, aunque existen varias fuentes estadísticas que pueden ayudar en gran medida a ello. Hay que comprender que cualquier explicación razonablemente completa sobre la discriminación de sexo debe ser interdisciplinaria, el análisis económico no puede aportar una verdadera explicación completa del fenómeno. Para decirlo más llanamente, la discriminación constituye un área de estudio que se caracteriza por la controversia y la falta de consenso. No obstante, para conseguir acotar en alguna medida el análisis, de

¹ El País, 13 octubre de 2006.

² ABC, 20 de noviembre de 2006.

todas las formas de discriminación existentes, nos vamos a centrar en la discriminación por razones de sexo que es la más relevante a nivel mundial.

Con respecto a los cambios en la participación femenina en el mercado de trabajo y la economía laboral, nos centraremos en diversos apartados como la participación de la mujer en las empresas con mayor influencia de mercado, la diferencia económica o la distribución geográfica, entre otras cuestiones. Veremos que, aunque se ha dado una notable evolución sobre la igualdad durante las últimas décadas, con cambios verdaderamente trascendentales tanto para las mujeres como para la sociedad en su conjunto, no siempre se consigue una igualdad real, que es el fin último que debe perseguir la normativa conciliadora.

En este trabajo analizaremos, también, de la conciliación laboral-familiar y además se tratarán las políticas públicas³ sobre igualdad y conciliación en el mercado de trabajo, puesto que la regulación de la conciliación familiar vino precedida por el hecho de que la mujer se incorporara al empleo y provocara indirectamente la situación de quién se hará cargo de los hijos y de otras personas dependientes si tanto la mujer como el hombre trabajan.

Este trabajo se dividirá en capítulos. En el primero de ellos se llevará a cabo un estudio sobre la relación que existe entre trabajadores hombres y trabajadores mujeres contratados a nivel nacional y a nivel de Canarias, analizando cuáles son las razones por las cuales los empresarios deciden contratar más hombres que mujeres para sus puestos de trabajo.

En el segundo capítulo, se estudiarán los permisos por nacimiento existentes en Europa, los efectos que producen los mismos y la influencia que puede llegar a tener su correspondiente uso en los patrones sociales. También abordaremos de las posibles razones que explicarían que las empresas españolas estén formadas por más hombres que mujeres.

³Entendemos por Política Pública el conjunto de objetivos, acciones y decisiones que lleva a cabo el Gobierno para dar solución a los problemas considerados de mayor relevancia para él y sus ciudadanos.

En el tercer apartado, analizaremos los diferentes permisos que se podrán obtener a nivel europeo y a nivel nacional para la paternidad y maternidad, observando las diferencias que existen actualmente para ambos casos. También desarrollaremos un breve estudio según el INE sobre las diferencias salariales existentes según el género.

En el cuarto se mostrará mediante gráficos la posición que ocupa nuestro país con respecto a otros países del globo, en relación a ámbitos como la salud, economía y política.

En el quinto se procederá a analizar a nivel nacional los puestos que ocupan las mujeres en los consejos de administración en las empresas del IBEX 35 y la evolución de la mujer en estos puestos, observando un breve estancamiento en el año 2010 por razón de la crisis económica.

Para finalizar este Trabajo de Fin de Grado, el último apartado estará compuesto por dos epígrafes. En uno se expondrán las conclusiones del estudio realizado, y el segundo tratará sobre los cauces que deberían seguir las Políticas de Conciliación para alcanzar una igualdad efectiva, según diversos autores.

2. ESTUDIO SOBRE LA RELACIÓN ENTRE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES A NIVEL NACIONAL Y AUTONÓMICO.

El apartado que veremos a continuación está basado en una serie de datos estadísticos que han sido recabados del Instituto Nacional de Estadística (INE) y algunos textos citados en la bibliografía. Mediante el análisis de este epígrafe, queremos averiguar cuáles son las razones reales por las que hay, según las estadísticas del INE, contratados más hombres que mujeres en términos generales.

La tabla presentada a continuación muestra la evolución de la población activa a nivel nacional de 2013 hasta 2015 según la encuesta de Población Activa elaborada por el INE en el IV trimestre de 2015, 2014 y 2013.

Tabla1. Evolución de la tasa de actividad por sexo. Nacional

			TOTAL	
Nacional		2013	2014	2015
Ambos sexos		60.02	59,6	59.54
Hombres		66.39	65,83	65.69
Mujeres		53.94	53,67	53.7

Fuente: Instituto Nacional de Estadística 2013, 2014,2015.

Por sexo, en 2015, se puede ver cómo la tasa de actividad en varones es más de un 10% superior a la de las mujeres. La tasa de actividad de 2013 a 2015 ha ido disminuyendo tanto en un cómputo global como por ambos sexos. No obstante, en el caso de las mujeres, del año 2014 al 2015 existe un breve aumento que, aunque sea muy pequeño, sería el único a poder destacar en estos últimos años según el INE.

Se pueden analizar diferentes posturas por las cuales existe esta diferencia. La Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA) presentó el pasado lunes día 24 de octubre de 2016 un estudio⁴ en el que analiza la situación de las mujeres en el mercado laboral. El resultado de este estudio refleja que, a pesar de tener una mayor formación y nivel educativo, las mujeres sufren discriminación en materia de empleo, acceso a posiciones de liderazgo, salarios, etc.

Este estudio, elaborado por José Ignacio Conde-Ruiz e Ignacio Marra, muestra que se han producido avances muy importantes en este campo durante las últimas dos décadas, sobre todo por la incorporación de la mujer al mercado laboral. La tasa de participación laboral femenina ha alcanzado, en los últimos tiempos, la media de la UE pese a partir de niveles claramente inferiores. El documento, que cuenta con varias tablas estadísticas, gráficas y cuadros, también revela que se ha producido un cambio drástico a nivel educativo. En todos los grupos de edad menores de 50 años, según el estudio realizado, las mujeres tienen un nivel educativo medio superior al de los

⁴ Estudio sobre la economía española 2016/32 Genders Gaps in the Spanish Labor market

hombres y esa brecha aumenta a medida que se reduce la edad. Aún así, la discriminación laboral sigue quedando patente.

Existen una serie de datos que lo constatan basándonos en las gráficas y los datos estadísticos analizados:

Mejor formadas: las mujeres que se forman en España tienen más años de educación formal que los hombres. En 2015, según podemos apreciar en el estudio, el 43% aproximadamente de las mujeres en el mercado de trabajo español había terminado los estudios universitarios frente a un 36% en el caso de los hombres. Las mujeres más jóvenes y con estudios universitarios tienen, además, una participación laboral más activa que los hombres de su misma edad. Esto permite vislumbrar un ligero avance, como veremos en las tablas posteriormente expuestas.

Menos trabajo: En España existen 1.642.000 mujeres menos que están trabajando que los hombres, según datos de la última Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el INE en el año 2015. En las generaciones más jóvenes esta brecha se está reduciendo considerablemente, aunque siempre queda margen de mejora.

Sufren más desempleo: La brecha que se percibe entre el paro masculino y el femenino está volviendo a crecer con la recuperación económica, lo que invierte la tónica existente en los últimos 20 años de reducción de las diferencias. A raíz de la crisis financiera de 2008 y el colapso de la burbuja inmobiliaria, un sector intensivo en empleo masculino como el sector de la construcción se vio muy afectado y poco a poco ha ido recuperándose. Esto ha provocado, que la distancia haya vuelto a crecer desde que la economía comenzara a mostrar síntomas de recuperación a finales de 2013.

De hecho, según datos recabados del periódico El País⁵, la recuperación que se está viviendo en el país en términos económicos está dando mayor oportunidad a los hombres que a las mujeres a nivel laboral por diversas causas. Entre ellas, la recuperación del sector de la construcción (sector casi completamente copado por trabajadores masculinos), que está resurgiendo poco a poco, se traduce en un incremento de casi 120.000 puestos de trabajo en 2015, que, como explicamos con anterioridad, es un sector casi exclusivo para hombres. Incluso el sector servicios donde las mujeres ocupaban el 55% de los puestos de trabajo, la economía ha dado mayor

⁵ El País, 28 enero de 2016.

oportunidad a los hombres (470.000 ocupados más en 2015 que a principios de 2014 frente a las 422.000 mujeres). La industria y la agricultura son opciones de empleo donde resulta también más favorable la evolución masculina que la femenina.

Empleo de peor calidad: el subempleo, conocido como la tasa de parcialidad no deseada, es especialmente elevado entre las mujeres en 2015. El 57% de las trabajadoras está ocupada a tiempo parcial porque no ha logrado encontrar un trabajo a jornada completa. Esto quiere decir que, 1,16 millones de mujeres se encuentran actualmente en esta situación, lo que supone, basándonos en el estudio, más del doble que los hombres que están en la misma tesitura.

La situación familiar: La brecha de la participación laboral en España se mantiene con independencia de la edad de los hijos porque lamentablemente se produce una desconexión del mundo laboral después de la maternidad. La diferencia existente entre la inserción laboral de los hombres y de las mujeres llegó a rondar los 40 puntos para las mujeres con hijos, con independencia de la edad a principios del año 2000. Aunque la distancia se ha reducido, sigue por encima de los 20 puntos. Por otro lado, las mujeres sin hijos tienen la misma participación laboral que los hombres.

Tareas domésticas: cuanto más desigual es la distribución de tareas domésticas dentro del hogar, mayor es la brecha de género en la participación laboral, señala el informe. Las mujeres dedican al día 2,5 horas más de media a las tareas del hogar que los hombres, mientras que los hombres destinan una hora más al día en ocio y tiempo libre.

Peor remuneradas: según el estudio, las mujeres cobran una media por hora de un 20% menos que los hombres. La diferencia está distorsionada por las diferentes ocupaciones que ostentan unos y otras, por las dificultades que tienen las mujeres actualmente para acceder a puestos de trabajos mejor retribuidos y de mayor responsabilidad. Esto no implica que ante dos puestos iguales haya esa diferencia, sino que se explica por la dificultad de las mujeres para acceder a determinados cargos y a la parte variable del sueldo. Además, si se hiciera un cálculo en el que se consideren la experiencia y la formación, la mujer tendría menos experiencia debido a su tardía incorporación al mercado laboral. No obstante, las mujeres tienen una mejor media en lo que a nivel educativo se refiere que los hombres, por lo tanto el resultado sería similar, según explica Conde Ruiz.

Sobrecualificadas: Un mayor porcentaje de mujeres que de hombres están sobrecualificadas para el puesto que ocupan, explica el informe. En España, el porcentaje de mujeres que tienen una formación mayor que el trabajo que realizan supera en tres o cuatro puntos al de los hombres. Es la mayor tasa de los países de nuestro entorno tales como Francia, Italia, Alemania etc. Independientemente de eso, ellos también sufren este problema.

Menor desarrollo profesional: Existe un preocupante estancamiento en el porcentaje de mujeres que ocupan la categoría de *manager* (por debajo del 30% en las últimas décadas según explica el documento). Desde principios de los 90 la proporción de mujeres con capacidad de gestión se mantiene estable en el entorno al 30%. Además, las mujeres están claramente subrepresentadas en las principales instituciones del país, aunque en línea con la media europea.

Techo de cristal: Con esto queremos decir que solo el 17% de las consejeras de las grandes empresas son mujeres, una tasa de las más bajas a nivel europeo, por debajo de la media. En la representación empresarial solamente una de cada diez ejecutivos de máximo nivel son mujeres, y solo el 3% son consejeras delegadas. Además, la brecha salarial se amplía en los salarios más altos (bonos, gratificaciones, incentivos).

Asimismo, el INE nos ofrece otra razón que se añade a las anteriores: la estructura por sexo y edad de la población residente. Y es que *“cada año de manera estable nacen más varones que mujeres y en el saldo migratorio neto (diferencia entre el número de inmigrantes y el de emigrantes) es mayor el número de varones. Por otro lado, el número de defunciones es superior en los varones y hay una diferencia a favor de las mujeres en los años de esperanza de vida al nacer. Este conjunto de factores determina que en la población residente total, el número de mujeres supere ligeramente al número de varones, sea mayor el número de varones en edades jóvenes y adultas-jóvenes y, por el contrario, sea mayor el número de mujeres en edades avanzadas”*⁶.

A mayor abundamiento, según datos del INE⁷, en España en el año 2015, un 27,6% de mujeres (de 25 a 54 años) empleadas con 1 hijo trabaja a tiempo parcial frente al 5,8% de los hombres. En el caso de 3 o más hijos los porcentajes son un 25,4% de mujeres y

⁶ INE: Mujeres y Hombres en España (2010). Madrid, España.

⁷Publicaciones de descarga gratuita del INE, Mujeres y hombres en España, “ Empleo del tiempo, conciliación trabajo y familia” (actualizado 18 julio 2016).

un 5,9% de hombres. Y es que las tareas domésticas no se reparten equitativamente en los hogares, y es casi siempre la mujer la que tiene que hacerse cargo del cuidado de los hijos y también de la casa. Dicho de otro modo, siguiendo a Bustelo (2007), en España se revela una tendencia a perpetuar la desigualdad entre hombres y mujeres debido a que la responsabilidad del cuidado se sigue atribuyendo casi exclusivamente a las mujeres, sin fomentar la responsabilidad de los hombres. Es por esto que la única forma de hacer frente a ambas actividades es dejando su trabajo de lado o acogiéndose a una jornada de trabajo parcial. Esto afecta de manera importante a la mujer, por ejemplo a la hora de promocionar en la empresa, entre otros muchos aspectos. Por ello, algunas políticas públicas deberían enfocarse a cómo podríamos evitar que las mujeres tengan que renunciar a su empleo para poder atender a sus hijos.

3. DESIGUALDAD LABORAL EN CANARIAS

En Canarias, la tasa de actividad femenina también es inferior por más de un 10% a la de los varones.

Tabla 2. Evolución de la tasa de actividad por sexo. Canarias

	TOTAL		
Años	2013	2014	2015
Ambos sexos	62,24	61,32	61,93
Hombres	67,92	66,81	68,04
Mujeres	56,69	55,95	55,96

Fuente: Instituto Nacional de Estadística 2013, 2014,2015

Según los datos publicados por el INE a finales de 2015, la tasa de paro en Canarias era de un 22,06% en el cómputo general de la población, de las cuales, en el caso de los varones era un 20,77% y de las mujeres un 23,55%.

Tabla 3. Trabajadores afiliados al régimen general. Canarias

Régimen General			
Sin incluir S.E.E.Hogar			
	Varones	Mujeres	Total
Canarias	291.382,15	278.703,63	570.085,78

Fuente: Instituto Nacional de Estadística ,2015.

Según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística comienzos del 2015, 570.085 personas en Canarias estaban afiliadas a la Seguridad Social, sin incluir el Sistema Especial de Empleados del Hogar ni de Servicios Agrarios. Los hombres ocupaban un total de 291.382,15 personas afiliadas a la Seguridad Social, por el contrario que las mujeres que ocupaban un total de 278.703,63 a principios del año pasado. Es necesario entender que existe un mayor número de mujeres que de hombres que se encuentran trabajando bajo el Sistema Especial de Empleados del Hogar. Por ejemplo, en el año 2012⁸, un 94,89% de trabajadoras mujeres frente a un 5,11% de trabajadores varones. Estos son datos que no se verán incluidos, como bien hemos explicado anteriormente, en el Régimen General de la Seguridad Social.

Observando la tabla expuesta a continuación, podremos analizar el desempleo en los últimos años, por sexo y por edad, desde 2013 hasta septiembre del 2016, datos que combinaremos con breves reseñas sobre la evolución de los contratos por sexo y por edad en Canarias.

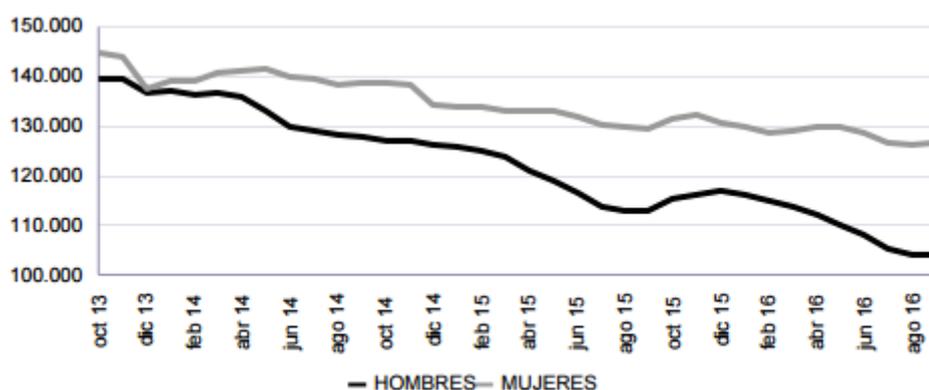
⁸Datos extraídos de estadísticas publicadas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (www.meys.es)

Tabla 4. Población parada por sexo y por edad. Canarias.

		Mayor de 25 Total	Mayor de 25		Menor de 25 Total	Menor de 25		Parados Total	Parados	
		Parados	HOMBRES	MUJERES	Parados	HOMBRES	MUJERES	Parados	HOMBRES	MUJERES
2013	noviembre	262.213	128.571	133.642	21.165	10.784	10.381	283.378	139.355	144.023
	diciembre	255.028	126.629	128.399	19.025	9.897	9.128	274.053	136.526	137.527
2014	enero	257.070	127.158	129.912	18.964	9.819	9.145	276.034	136.977	139.057
	febrero	256.719	126.586	130.133	18.832	9.758	9.074	275.551	136.344	139.207
	junio	252.032	120.882	131.150	18.027	9.142	8.885	270.059	130.024	140.035
	julio	249.688	119.382	130.306	18.734	9.497	9.237	268.422	128.879	139.543
	noviembre	246.032	117.440	128.592	19.353	9.787	9.566	265.385	127.227	138.158
	diciembre	242.496	117.063	125.433	18.186	9.320	8.866	260.682	126.383	134.299
	2015	enero	242.983	117.284	125.699	16.760	8.648	8.112	259.743	125.932
	febrero	243.120	116.871	126.249	15.567	8.000	7.567	258.687	124.871	133.816
	junio	236.521	110.378	126.143	11.702	6.074	5.628	248.223	116.452	131.771
	julio	232.284	107.754	124.530	11.622	5.874	5.748	243.906	113.628	130.278
	noviembre	233.948	108.814	125.134	14.691	7.427	7.264	248.639	116.241	132.398
	diciembre	232.967	109.524	123.443	14.562	7.444	7.118	247.529	116.968	130.561
2016	enero	232.684	109.308	123.376	13.300	6.936	6.364	245.984	116.244	129.740
	febrero	230.632	108.236	122.396	13.000	6.748	6.252	243.632	114.984	128.648
	junio	224.089	101.704	122.385	12.787	6.551	6.236	236.876	108.255	128.621
	julio	219.805	99.162	120.643	12.264	6.252	6.012	232.069	105.414	126.655
	septiembre	216.111	96.867	119.244	14.790	7.306	7.484	230.901	104.173	126.728

Fuente: Servicio Público Gobierno de Canarias 2016.

Gráfico 1. Desempleo por género. Canarias.



Fuente: Servicio Público Gobierno de Canarias 2016.

Mayores de 25 años:

Como podemos apreciar, las mujeres, además de ser las menos contratadas⁹, siguen copando el mayor número de parados las que sobrepasan la edad de 25 años en los últimos tiempos. A finales de 2013 y en el año 2014 la cantidad de personas en situación de paro llegó a los máximos registrados en el periodo 2013-2016, llegando, en marzo de 2014, a la cifra de 258.384.

Las mujeres mayores de 25 años, en prácticamente todos los meses, alcanzan unas cifras de paro mayores que los hombres pero con una diferencia de entre 1.000 y 5.000 personas aproximadamente. Poco a poco, a mediados de 2014, esta diferencia ha ido creciendo, pasando de entre 1.000 y 5.000 a más de 10.000 personas en todos los meses de 2014, y el siguiente año no ha ido a mejor. Los datos que se observan en la tabla nos indican que en 2015 las diferencias se han mantenido, incluso en más de un mes han superado las 10.000 personas. Además, podemos ver cómo de forma progresiva los hombres han ido disminuyendo sus cifras de desempleo con celeridad, al contrario que las mujeres cuya disminución es menor.

En 2015 los hombres mayores de 25 años se encontraban, en el mes de enero, con una cifra de paro de 117.284 y finalizaron el año con unas cifras de 109.524. Si comparamos esto con la cantidad de mujeres en situación de paro, vemos que existe una diferencia en la evolución de la misma según el sexo. Las mujeres, en el mes de enero de 2015, tenían un número de parados de 125.699 y han finalizado el año con unas cifras de 123.443. Prácticamente no ha existido evolución si lo comparamos con los hombres. En el año 2016 la diferencia de género en la cifras de paro es casi inexistente, pues los valores presentan similitudes.

Aunque es cierto que poco a poco los registros en cuanto al número de parados se refiere van disminuyendo en Canarias, la diferencia de género sigue patente. La evolución sigue siendo muy lenta por parte de las mujeres y aun así la población parada sigue presentando valores bastantes altos. Vemos cómo los hombres mayores de 25 años, en el mes de septiembre, se han posicionado por debajo de las 100.000 personas

⁹Según los datos publicados por el Servicio Público de Empleo del Gobierno de Canarias, en el año 2015 se registró, en el rango de personas mayores de 25 años, un mayor número de varones contratados que de mujeres, sobre todo, en el primer semestre del año.

mientras que las mujeres aún siguen encontrándose con una cifra de población parada de 119.244 mujeres frente a la 96.867 de los hombres.

En 2013 las cifras de parados de los hombres mayores de 25 años eran de 128.844 en el mes de octubre y en el mes de septiembre de 2016 se encuentra ya por los 96.867, lo que supone una disminución significativa. En el caso de las mujeres la evolución es bastante inferior, puesto que en octubre de 2013 se encontraban en 134.024 y han acabado actualmente con una población en paro de 119.244. Con estos datos observamos que la población parada en los hombres ha presentado una disminución de más del doble que las mujeres (una media de 30.000 personas frente a las 14.000 de las mujeres aproximadamente).

Todo ello se ve reflejado en los contratos realizados a las personas mayores de 25 años en el primer semestre de 2016, donde, en cuanto a igualdad en la contratación por género, tampoco existe mucha diferencia con respecto al 2015.

Tabla 5. Evolución de los contratos. Canarias.

		Mayor de 25 Total	Mayor de 25		Menor de 25 Total	Menor de 25		Contratos Total	Contratos	
			HOMBRES	MUJERES		HOMBRES	MUJERES		HOMBRES	MUJERES
2015	enero	45.162	23.258	21.904	8.179	4.111	4.068	53.341	27.369	25.972
	febrero	40.789	21.715	19.074	6.605	3.178	3.427	47.394	24.893	22.501
	marzo	47.658	25.266	22.392	7.713	3.755	3.958	55.371	29.021	26.350
	abril	46.284	25.359	20.925	7.439	3.669	3.770	53.723	29.028	24.695
	mayo	47.228	25.754	21.474	7.638	3.795	3.843	54.866	29.549	25.317
	junio	50.098	26.655	23.443	9.749	4.691	5.058	59.847	31.346	28.501
2016	enero	45.578	23.713	21.865	7.708	3.910	3.798	53.286	27.623	25.663
	febrero	46.466	24.396	22.070	8.069	3.907	4.162	54.535	28.303	26.232
	marzo	50.459	26.797	23.662	8.779	4.351	4.428	59.238	31.148	28.090
	abril	50.238	26.903	23.335	8.475	4.251	4.224	58.713	31.154	27.559
	mayo	51.134	27.687	23.447	8.954	4.526	4.428	60.088	32.213	27.875
	junio	56.153	30.460	25.693	11.658	5.950	5.708	67.811	36.410	31.401

Fuente: Servicio Público Gobierno de Canarias 2016.

La contratación de varones sigue siendo bastante más numerosa que la de mujeres. Es verdad, según OBECAN¹⁰, que el total de contratos registrados en este rango de personas mayores de 25 años este año 2016 ha aumentado en comparación con el año pasado, pero la diferencia en cuestión de género sigue siendo patente en esta franja de edad.

Menores de 25 años:

En el caso de las personas menores de 25 años la situación cambia bastante. La evolución, en términos generales, es muy pareja y casi no ha habido diferencia desde 2013 hasta 2016. Desde la perspectiva de género existe una gran diferencia respecto de las personas mayores de 25 años. Como se observa, desde 2013 hasta 2016 la diferencia entre ambos géneros es ínfima, pues no existe ningún mes en el que la diferencia sea superior a mil personas. Incluso podemos apreciar que, dentro de las pequeñas diferencias existentes, hay un mayor número de hombres que se encuentran en situación de desempleo en comparación con las mujeres desde finales de 2013 hasta la actualidad, salvaguardando algún mes específico.

En cuanto a los contratos realizados en Canarias, según los datos recabados por OBECAN, podemos ver en la tabla anteriormente expuesta que en el año 2015 se está consiguiendo una mayor igualdad a la hora de contratar tanto a mujeres como a hombres, aunque se aprecia claramente que existe un mayor número de contrataciones de mujeres sobre los hombres sólo en la franja de edad de menores de 25 años.

Parece ser que las nuevas generaciones son alentadoras si son capaces de mantener estos niveles, puesto que, aunque existe una pequeña diferencia en este caso a favor de las mujeres, la realidad es que los datos son muy parejos y estaríamos consiguiendo una igualdad por parte de ambos géneros que es lo que realmente se pretende conseguir. La evolución en este caso, desde 2013 hasta 2016, no ha sido tan llamativa como en el caso de las personas mayores de 25 años. Los hombres han finalizado el año 2013 obteniendo unos datos en el mes de octubre de 10.832 personas en desempleo y han

¹⁰El Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN) es un organismo del Gobierno de Canarias, adscrito a la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, que orienta al Gobierno en materia de empleo y formación profesional con el fin de facilitar la planificación y programación de acciones que permitan la permanente adecuación de los trabajadores a las exigencias cambiantes del mercado de trabajo.

finalizado en septiembre de 2016 con 7.306 personas. En el caso de las mujeres, en octubre de 2013 sus datos en cuanto a desempleo se refieren se encuentran en 10.609 frente a los 7.484 que existen actualmente. La evolución de la población en situación de desempleo en las mujeres, se equipara esta vez a la de los hombres y son éstos márgenes tan ajustados los que tendrían que darse en el rango de mayores de 25 años para conseguir una igualdad en términos laborales.

4. LAS POLITICAS DE CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

Para Castro (2009), los permisos por nacimiento que se producen en la Unión Europea son como pequeños periodos de ausencia del lugar de trabajo o de interrupción de prestaciones laborales habituales que están asociadas, inevitablemente, a prestaciones económicas y a otros derechos sociales, ya sea por motivos de nacimiento, cuidado de los niños, atención o la crianza tanto de los hijos como de las hijas.

4.1 Permisos por nacimiento en la UE.

A nivel de la Unión Europea se ha visto necesario realizar una serie de implantaciones de determinadas medidas conciliadoras en sus Estados miembros. Por un lado, establecer unas nuevas medidas para hacer más fácil y factible el cuidado de hijos y de personas que son dependientes y, por otro lado, considerar la modificación de los permisos parentales. Bajo el nombre de “*Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 [COM (2010) 491]*”, la Comisión Europea presentó sus nuevas prioridades en materia de igualdad entre mujeres y hombres, priorizando cinco áreas claves de acción:

- Igual independencia económica para mujeres y hombres.
- Salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor.
- Igualdad en la toma de decisiones.
- Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista.

- Igualdad en la acción exterior.

El actual “*Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019*” se basa en la evaluación de la estrategia 2010-2015, y sigue centrando su política al respecto en las cinco áreas temáticas prioritarias existentes:

- Aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y promoción de la igual independencia económica de mujeres y hombres.
- Reducir las disparidades entre sexos existentes en las retribuciones, los ingresos y las pensiones, para así combatir la pobreza entre las mujeres.
- Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones.
- Combatir la violencia sexista y proteger y apoyar a las víctimas.
- Promover la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

Asimismo, se defiende la necesidad de apoyar e incentivar a los hombres para que se acojan también ellos a los mismos permisos que tiene la mujer. Un claro ejemplo sería que se acogieran la reducción de jornada para el cuidado de sus hijos que, mayoritariamente, este tipo de acciones sólo las realizan las mujeres. También habría que intentar que los Estados miembros de la Unión Europea incluyan en sus políticas y normativas que los permisos parentales sean iguales tanto para los hombres como a las mujeres para que, de esta manera, se pueda lograr una verdadera igualdad.

En Europa existen 3 tipos de permisos que son:

- 1- Permiso por maternidad
- 2- Permiso por paternidad
- 3- Permiso parental

El permiso por maternidad, en la gran mayoría de los Estados miembros, es totalmente obligatorio y sirve para una mejor recuperación de la madre y, sobre todo, para el cuidado del hijo durante los primeros meses. En algunos países es transferible (por ejemplo España), esto quiere decir que el padre tiene derecho a transferir a la madre parte de sus días de permiso por paternidad.

El permiso por paternidad no está muy desarrollado ni tampoco se da en todos los Estados miembros. Suelen tratarse de un periodo bastante corto y tiene carácter voluntario, exceptuando países como Portugal y Bélgica, donde hay un número de días obligatorios, 3 y 5 días respectivamente, para ser más exactos.

El permiso parental se utiliza después del permiso de paternidad o maternidad y tiene como principal objetivo el de cuidar al hijo.

La Directiva 2010/18/UE, de 8 de marzo, que deroga la Directiva 96/34/CE, contiene una serie de estándares mínimos en relación con los permisos parentales, por lo que cada Estado podrá en su regulación modificar solo estos aspectos para mejorarlos.

Para los permisos parentales se establece un permiso individual (Directiva 2010/18/UE) tanto para los hombres como para las mujeres, por un periodo mínimo de 4 meses (4 meses para la mujer y 4 meses para el hombre) hasta que el hijo cumple los 8 años.

La regulación de los permisos parentales es totalmente dispar en cada país miembro de la Unión Europea, aunque deben respetar, en todo caso, el mínimo impuesto. Igualmente, lo que se da de forma generalizada en todos los Estados miembros es el hecho de que, casi siempre, es la mujer la que hace uso de estos beneficios o permisos, y no el hombre.

Tabla 6. Duración (semanas) de permisos y remuneración por mes.

Países	Maternidad	Remun	Paternidad	Remun	Parental	Remun
Alemania	14	100%	no	no	56	67%
Austria	16	100%	no	no	30	436 €
Bélgica	15	80%	1,4	80%	24	685 €
Dinamarca	18	100%	2	100%	32	100%
España	16	100%	2	100%	32	no
Francia	16	100%	2	100%	128	530 €
Finlandia	17,5	90%	3	70%	26	70%
Grecia	17	100%	0,3	100%	16	no
Holanda	16	100%	0,3	100%	16	650 €
Irlanda	42	70%	no	no	16	no
Islandia	12	80%	12	80%	16	80%
Italia	20	80%	no	no	16	30%
Noruega	9	100%	6	100%	39	80%
Portugal	17	100%	0,7	100%	24	no
Reino Unido	26	90%	2	165 €	26	no
Suecia	8,6	100%	10	100%	51	80%

Fuente: Elaboración propia según datos de Eurostat (2014).

A la vista de la tabla queda patente el hecho de que algunos países no tienen permiso por paternidad. En Alemania, Austria, Irlanda e Italia los varones no tienen derecho a disfrutar de ningún día de descanso para pasarlo con la madre y el hijo. En países como por ejemplo Alemania, concentran todos los permisos en la madre porque creen que debe ser ella la que debe descansar. Este planteamiento (bastante tradicional) deja al hombre de lado para que sea la mujer la que se encargue de todos los cuidados del hijo y del hogar. Alemania prefiere que sean tanto la mujer como el hombre los que elijan si desean o no disfrutar de los días que se les conceden, por eso mismo, el permiso parental puede durar hasta 56 semanas, aunque en la realidad, son muy pocos los hombres que hacen uso del permiso. En Austria, Irlanda, Italia y Alemania, lejos de incentivar la igualdad entre mujeres y hombres, lo usual es que la mujer sea la que se ausente en el trabajo y tenga un parón en su vida profesional y laboral con las

consecuencias que ello conlleve, como puede ser una dificultad importante para ascender, mayor facilidad para ser despedida, etc.

En países como Grecia y Holanda, el hombre sí tiene derecho a disfrutar de un permiso por paternidad, pero únicamente dos días. Además, en Grecia el permiso parental es bastante corto y no es remunerado, y el permiso de maternidad largo, con una remuneración del 100%, lo que conlleva que en este país se impulse a que sea exclusivamente la mujer la que se quede en casa.

Para conseguir una igualdad efectiva en toda Europa sería necesario que se equipararan los permisos y se dieran los mismos días tanto a la madre como al padre y la misma remuneración. Se cree que al dotar de más días de permisos a la madre se le está beneficiando, pero lamentablemente lo que se consigue con este tipo de medidas es una mayor desigualdad porque es la mujer la única que renuncia a su trabajo o se ve afectada de forma negativa en su vida laboral. Un permiso semejante para mujeres y hombres daría lugar a que todos los empresarios tuvieran que elegir a un candidato por sus cualidades y no por otras razones como, por ejemplo, que una mujer tenga más días de permisos por maternidad que un hombre por paternidad.

4.2 Permisos por nacimiento en España.

El artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores establece: *“en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo”*. La madre puede distribuirse las semanas como ella considere con el límite de que seis semanas han de ser después del parto. El mismo precepto añade: *“el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos”*.

En los últimos años, se ha propuesto varias veces como promesa en los debates electorales la ampliación del permiso de paternidad. En la última legislatura Socialista en España, el Gobierno prometió que en la Ley de Igualdad de 2007 ampliaría la duración del permiso por paternidad de dos a cuatro semanas, pero, finalmente, lo pospusieron para 2010. El actual gobierno acabó aplazando esta propuesta para 2013, luego para 2015, posteriormente 2016 y se ha vuelto a aplazar para el 1 de enero de 2017.

Actualmente, existen datos publicados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en su página web en el año 2013 que indican que cada vez hay menos trabajadores y trabajadoras que se acojan a los permisos por maternidad o paternidad. En estos momentos en los que nos encontramos en la actualidad, con una crisis acentuada, muchos trabajadores a veces deciden no disfrutar de los permisos o incorporarse al puesto de trabajo antes de lo establecido por el miedo que tienen los trabajadores a que las empresas tomen represalias contra ellos y decidan despedirlos.

Tabla 7. Número de permisos por maternidad y paternidad en España y dinero destinado a tal efecto en 2012 y 2013.

Año	Destinado a prestación por permiso	Destinado a permiso maternal y paternal	Nº de permisos
2013	1808,4 millones de €	Maternal: 1.609,5 Paternal: 208,12	Mujer: 283.923 Hombre: 4.919
2012	1940,41 millones de €	Maternal: 1.731,5 Paternal: 208,12	Mujer: 288.842 Hombre: 4.812

Fuente: Elaboración propia según datos reflejados en:
Ministerio de empleo y Seguridad Social en 2013 (www.empleo.gob.es)

Según Carmen Castro (2009), *“la configuración actual de los permisos por nacimiento (maternidad, paternidad y parentales) incumple el principio de igualdad de trato y refleja la tradicional división sexual del trabajo, enviando a la sociedad dos tipos de mensajes que refuerzan la desigualdad: por una parte, que son las mujeres quienes han de asumir la responsabilidad del cuidado infantil y, por otra parte, que la participación de los hombres se limita en la mayoría de los países a un complemento o ayuda familiar”*. Ello nos indica la necesidad de una reforma que haga efectiva la redistribución equitativa del trabajo.

4.3 Conciliación y empresa: diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Analizaremos las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres por el desempeño de un mismo puesto de trabajo y las posibles razones de esa diferencia salarial.

La siguiente tabla nos muestra la ganancia anual de hombres y mujeres según sea la jornada, ya sea a tiempo parcial, o tiempo completo.

Tabla 8. Ganancia media anual por tipo de jornada, 2011.

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de Variación anual	Euros	Tasa de variación anual
Total	22.899,35	0,5	19.767,59	0,2	25.667,89	0,7
Tiempo completo	25.970,86	0,1	23.692,76	-1	27.595,54	1
Tiempo parcial	10.442,90	0,6	10.077,81	-0,5	11.232,73	2,5

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

En 2011, la ganancia media anual de los hombres asalariados era, como se puede observar, de 25.667,89, que es claramente bastante superior a la de las mujeres, que reflejan un 19.767,59. Los hombres ganan al año una media aproximadamente de 5.900 euros anuales más que las mujeres. Esta diferencia supone que el salario anual de las mujeres equivale al 77,01% o que, dicho de otro modo, el salario masculino equivale al 129,84% del femenino. Por lo tanto, para equiparar esta diferencia se debería aumentar el salario femenino en 29,84 puntos porcentuales.

Hace varios décadas, y en algunos países actualmente, como Colombia, España, y Alemania se propuso dotar de un salario a las amas de casa, que compensase económicamente a las mujeres por el trabajo que realizan en el hogar de forma gratuita. Existen algunas discrepancias con este tipo de medidas, puesto que se consideran negativas a la hora de progresar en las políticas públicas ya que:

1º) No existe casi ningún país que pueda sostenerlo.

2º) Al finalizar los años trabajando de ama de casa y cuidando sus hijos, la mujer no tendría ninguna experiencia laboral ni ningún derecho social adquirido.

Por lo tanto, el salario a las amas de casa sería difícilmente viable por la insostenible situación que ello supondría.

Un trabajo más estable, con unas mejores prestaciones, un mayor salario y unas mejores condiciones podrían dotar a la mujer más poder en las relaciones de pareja. Esto quiere decir, que si el hombre tiene una mejor posición laboral que la mujer, y los dos están realizando las mismas funciones, a la hora de intentar negociar en el hogar es bastante más complicado para ella, porque el núcleo familiar creará que el trabajo principal, el que tiene unas mejores condiciones tanto económicas como sociales, es el que ha de prevalecer, y en el caso de que alguna de las partes tuviera o debiera abandonar el trabajo para el cuidado de sus hijos, la mujer sería la que normalmente renunciaría a su puesto de trabajo al tener la mayor parte de las veces un trabajo más precario.

5. RANKING DE IGUALDAD DE GÉNERO.

Para proseguir con el análisis de la desigualdad de género, este ranking nos permitirá conocer la posición que ostenta nuestro país en comparación con el resto de países del mundo y de éstos últimos entre sí.

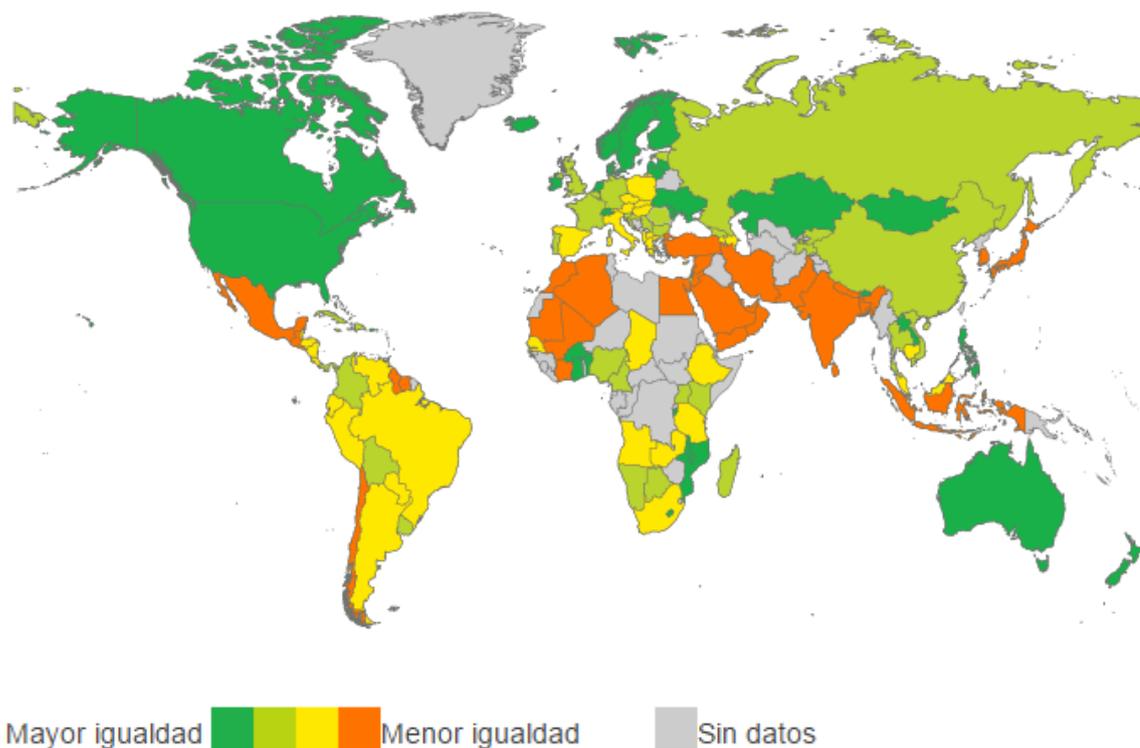
En el informe del año 2015, publicado por el Foro Económico Mundial (Competitividad global), se mide desde nueve años atrás la evolución de la brecha salarial de género, entendida actualmente como la diferencia de oportunidades salariales y sociales entre las mujeres y los hombres en cuatro áreas claves como son: oportunidades económicas, educación, salud y participación política.

La mejora en este último campo ha permitido a países como España ascender algún puesto en el ranking general, del 30 al 29 de 142 países en el periodo de 2014-2015. No obstante, en el resto de parámetros medidos en el estudio, la situación de las mujeres ha empeorado.

España puntúa peor en materia de Sanidad ocupando el puesto 87, mientras que en oportunidades laborales se encuentra en el 84. En esta última área, el país ha perdido ocho puestos en un año, acrecentando ahora las diferencias entre hombres y mujeres.

países de Brasil y China. Existen otros países como por ejemplo la India o Chile que se encuentra en el sexto país de menor participación femenina según la OCDE (2014), donde las mujeres tienen una muy baja participación en la fuerza laboral.

Gráfico 3. Mapa mundial sobre la igualdad de género en la economía. Octubre 2015

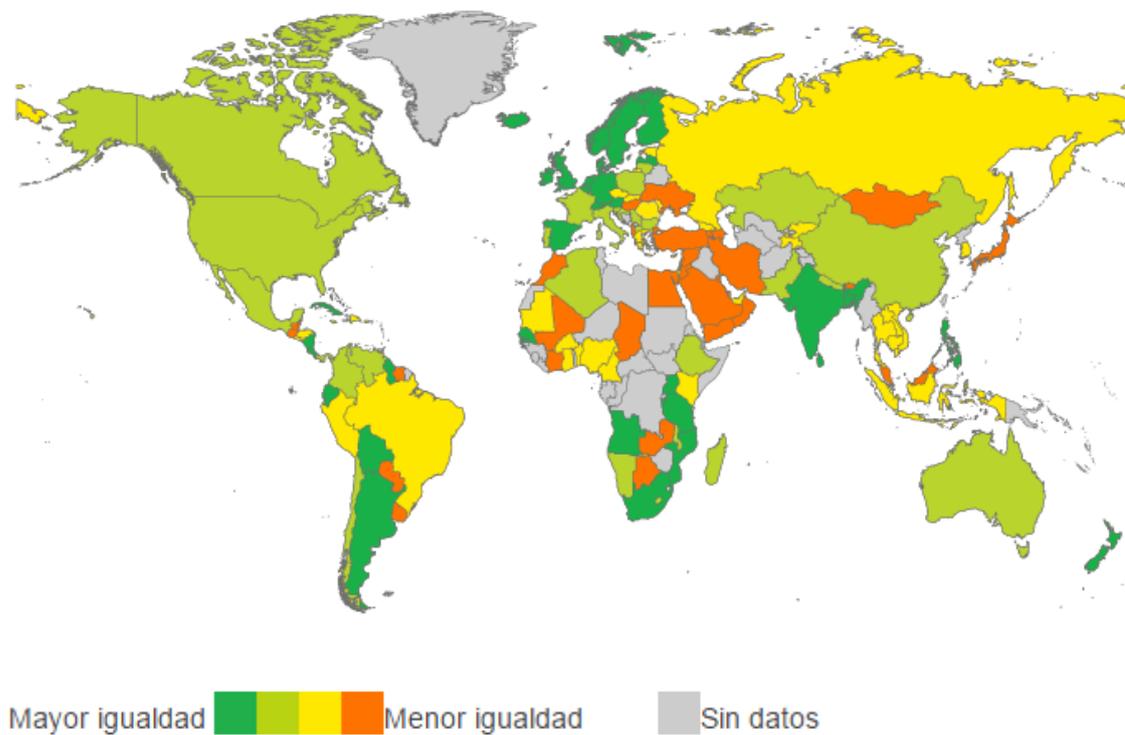


Fuente: *The Global GenderGapReport*, Foro Económico Mundial, 2015.

5.3 Político.

En referencia a la política, la desigualdad sigue en aumento. A nivel mundial podemos observar que las mujeres solo ocupan cerca de un 20% de las posiciones de liderazgo político, en comparación con los hombres. Los países nórdicos que están mejor evaluados en el ranking han disminuido la desigualdad casi a la mitad. No obstante, la brecha se mantiene inalterada en los países como Qatar o Arabia Saudita.

Gráfico 4. Mapa mundial sobre la igualdad de género en política. Octubre 2015



Fuente: *The Global GenderGapReport*, Foro Económico Mundial, 2015.

Observando los datos expuestos anteriormente y haciendo una mayor reflexión en el continente Europeo, podríamos decir que los países al norte de Europa marchan generalmente bastante bien en comparación con el resto del continente. El Foro Económico Mundial atribuye esto, en parte, a las políticas que ayudan a los ciudadanos a equilibrar las exigencias producidas del trabajo y de la vida familiar.

En los países del sur de Europa la disparidad de género en la educación ha sido revertida desde hace años. Sin embargo, existen niveles más bajos de participación femenina en la fuerza laboral.

En general podemos apreciar que el mundo no ha experimentado unas grandes mejoras en cuando a la igualdad en el mundo laboral.

A esta velocidad se calcula que nos costaría alrededor de 81 años lograr acabar con las diferencias entre hombres y mujeres en el mundo laboral. Donde más se puede notar un

cambio positivo es en el campo de la salud. En ese área existen 35 países en donde se ha conseguido una igualdad casi perfecta.

La participación de las mujeres en la vida pública y en las oportunidades laborales es donde se encuentra más diferencia entre hombres y mujeres.

5.4 Educación.

En el sector de la educación podemos ver que existe globalmente una mayor igualdad de género con 25 países en los que no llega a existir brecha alguna.

En general, en el ranking los países mejor posicionados son los países nórdicos como Islandia, Noruega y Suecia, siendo los 3 países con mayor igualdad a nivel mundial actualmente. Por debajo encontraríamos países como Dinamarca. A estos países europeos les siguen por orden de mayor igualdad a nivel mundial, Irlanda y Bélgica hablando en un contexto europeo.

Estados Unidos asciende en los últimos años en igualdad de género y ha conseguido alcanzar mayor igualdad mediante unas recientes mejoras donde las diferencias salariales y la participación política de las mujeres se igualan de mayor manera a la de los hombres.

5.5 Brecha de género, ranking de la desigualdad.

En el año 2015, el Foro Económico Mundial publicó los resultados del índice Global de Brecha de Género¹¹:

Este se encarga de calcular la desigualdad de género tanto en aspectos económicos como políticos, educativos y de la salud, como hemos visto. Para llevar a cabo estos resultados no tienen en cuenta en términos absolutos las puntuaciones de los países en estos aspectos, sino la diferencia que existe entre hombres y mujeres. Un ejemplo de esto que acabamos de explicar es que un país pobre, que escolariza a menos niñas que uno rico como es normal, también escolarizara a menos niños, así, de este modo, este

¹¹*The Global GenderGapReport*, Foro Económico Mundial, 2015.

(<http://www.cdi.org.pe/pdf/IGGGR/2015/GGGR2015.pdf>)

índice muestra sólo la brecha que existe entre ambos géneros, lo que facilita para dar una idea más exacta y acertada de la situación de la mujer en el mundo.

En cuanto a España, como mencionamos con anterioridad, nos encontramos en el puesto número 25 subiendo un escalón en referencia a los últimos datos obtenidos por el Foro Económico Mundial (estábamos en el 29). Los mejores resultados los encontramos en la educación y la política. Aun así, estamos a mucha diferencia de nuestros países vecinos. Francia, por ejemplo, se encuentra en una posición bastante superior, encontrándose en el puesto número 1 tanto en educación como en salud y siendo el tercer país que más ha mejorado sus posiciones desde 2006.

Tabla 9. Ranking global de género 2015. Países europeos.

	Global	Economía	Educación	Salud	Política
Suecia	4	4	54	71	5
Alemania	11	38	88	56	11
Holanda	13	39	1	104	13
Francia	15	56	1	1	19
Reino Unido	18	43	37	66	23
España	25	67	47	93	26
Portugal	39	46	60	79	41
Italia	41	111	58	74	24
Grecia	87	87	56	56	91

Fuente: *The Global GenderGapReport*, Foro Económico Mundial, 2015.

Nuestro otro país vecino, Portugal, se encuentra en términos globales bastantes puestos por debajo de España. No obstante, podemos apreciar como en términos de economía y salud está por delante de nuestro país.

Desde la perspectiva de la economía, somos prácticamente de los peores situados en el ranking a nivel europeo. Entre los países más cercanos, sólo Italia y Grecia se encuentran por debajo de nosotros.

En lo que respecta a la educación nos encontramos en un nivel intermedio con respecto a los países europeos expuestos en la tabla anterior. No estamos a la cola de los países con más repercusión de Europa, pero tenemos bastante margen de mejora. En este caso nos encontramos por encima de Suecia, país que se encuentra en el primer puesto en niveles de igualdad, mientras que Francia, siendo nuestro país colindante, se encuentra en el puesto número 1.

En el ámbito de la salud sí nos encontramos muy por debajo de los países más representativos de Europa, tan solo Holanda se halla en peor posición que España. Mientras que países próximos como Francia, Portugal, Italia e incluso Grecia, que es el peor posicionado en términos generales, se encuentran bastantes puntos por encima de nosotros.

La política es en el campo en el que ostentamos una mejor posición, en comparación con el resto de ámbitos. Se aprecia una clara evolución en España sobre este punto en particular pero nos queda mucho que mejorar si queremos competir con el resto de países europeos, como Francia, Alemania o Suecia, que se encuentra en el puesto 5.

Según los datos recabados por *The Global GenderGapReport*, solamente Portugal, Italia y Grecia se encontrarían por debajo de España en niveles de igualdad. Asimismo, un dato a tener en consideración es que los países que se encuentran más al norte del continente europeo han conseguido una mayor igualdad que los situados al sur. A nivel mundial también suele darse esta situación. Y es que aquellos países o continentes situados al sur del globo, como América del Sur o África están bastante menos evolucionados en términos de igualdad de género que América del Norte o Europa.

En conjunto, a la hora de observar este tipo de clasificaciones recabadas del estudio del Foro Económico Mundial, observamos que hay que tener en cuenta las variables que se miden y que se cruzan, pues siempre existe un déficit de información imprescindible para calibrar la evolución de un indicador tan completo como el de la igualdad de género.

6. CONSEJOS DE ADMINISTRACION DEL IBEX 35.

En este apartado se analizará el estudio realizado por la consultora Informa D&B ¹² basándonos en los datos que han recabado. En toda la información que encontraremos a continuación, se observará que existen distintas tablas y gráficas que han sido extraídas del estudio realizado por Informa D&B.

6.1 Mujeres en los Consejos de Administración.

Diversos estudios han evidenciado la existencia de una serie de obstáculos que dificultan o impiden el desarrollo o promoción profesional de las mujeres. Este fenómeno se conoce como “el techo de cristal”, una barrera infranqueable de procedimientos, relaciones de poder y costumbres que dificulta el acceso de las mujeres a puestos de dirección (Powell y Butterfield, 1994).

Para abarcar este tema comenzaremos haciendo una breve mención a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIMH), que en su Exposición de Motivos establece como finalidad de la misma “*la prevención de conductas discriminatorias y previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad*”. Ésta aconseja en su art.75 a todas las sociedades que no presentan cuentas abreviadas conseguir un número de mujeres proporcionadamente equilibrado en los consejos de administración, equilibrio que puede entenderse alcanzado con al menos un 40% de representación femenina en ellos. Asimismo, en su art. 45, dispone que todas las empresas que engloben un número superior a 250 trabajadores deberán elaborar un plan de igualdad.

¹²Las Mujeres en los Consejos de Administración y Organismos de Decisión de las Empresas Españolas, Informa D&B, febrero de 2015.

Lamentablemente, no existen datos públicos que nos proporcionen información sobre las empresas que han llevado a cabo estos planes de igualdad; no obstante, procederemos a analizar si el encontrarse en el ámbito de aplicación del art.45 de esta Ley¹³ tiene o no un efecto sobre la presencia de mujeres en los consejos de administración, incluyendo, asimismo, a empresas que si bien cuentan con un número menor de trabajadores del que establece el art.45, representan la gran mayoría del tejido empresarial.

¹³Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

En la siguiente tabla observaremos los datos de las 992.090 Empresas¹⁴ con unas cifras a tener en consideración:

Tabla 10. Sociedades con mujeres en los consejos de Administración (año 2013).

	Sociedades estudiadas	% Sociedades estudiadas	Sociedades +40%de mujeres en sus C.A	% Sociedades +40% de mujeres en sus C.A
Total Sociedades	992.090	100	261.202	26,33
Sociedades suj art. 45	2.650	0,27	276	10,42
Sociedades suj art. 75	15.960	1,61	1.930	12,09

Fuente: Elaboración propia según datos recabados del estudio Informa D&B

Si nos ceñimos a la tabla anteriormente expuesta, podemos apreciar que de las 15.960 sociedades expuestas al artículo 75, solo el 12,09% logran alcanzar el 40%de mujeres en sus consejos de administración.

En cuanto a las sociedades sujetas al art. 45 (con más de 250 trabajadores en su plantilla), observamos que de 2.650 sociedades analizadas, sólo el 10,42% cuentan con más del 40 por ciento de mujeres en sus consejos de administración.

6.2 Localización geográfica.

Al observar el grado de representación de mujeres en empresas por zona geográfica apreciamos la inexistencia de una regularidad homogénea en España.

¹⁴ Sociedades activas en la Base de Datos de Informa D&B.

En general, las Autonomías que se encuentran por encima de la media nacional se localizan al norte del país. No obstante, si nos centramos en las empresas que se rigen por los arts. 45 y 75 encontraremos mayor disparidad.

Tabla 11. Representación de mujeres en Sociedades de distintas Comunidades Autónomas (año 2013).

Total de sociedades			
Comunidad Autónoma	Sociedades estudiadas	Nº Sociedades con más de 40% de trabajadoras	% Sociedades con más de 40% de trabajadoras
Asturias	16.634	4.835	29,07
Galicia	51.397	14.830	28,85
Madrid	196.468	55.255	28,12
Canarias	34.696	9.610	27,70
Extremadura	14.248	2.965	20,81

Fuente: Elaboración propia según datos recabados del estudio Informa D&B

En esta tabla se han seleccionado las Comunidades Autónomas con mayor grado de representación de mujeres en las empresas (+40%). Las Comunidades con una mayor representación de mujeres en las empresas son: Asturias, seguida de Galicia y Madrid, aunque cabe destacar que Canarias se encuentra en unos rangos muy próximos a estas Comunidades Autónomas. Por el contrario, vemos cómo Extremadura se presenta como la Comunidad Autónoma más pobres en cuanto a representación femenina se refiere.

Tabla 12. Sociedades sujetas al Artículo 45 de la Ley de Igualdad (año 2013).

Sociedades sujetas al art. 45			
Comunidad autónoma	Sociedades estudiadas	Nº Sociedades con más de 40% trabajadoras	% Sociedades con más de 40% trabajadoras
La Rioja	10	3	30
Baleares	56	13	23,21
Castilla La Mancha	39	6	15,38
Canarias	93	11	11,83
Comunidad Valenciana	174	12	6,90
País Vasco	152	8	5,26
Castilla y León	57	3	5,66

Fuente: Elaboración propia según datos recabados del estudio Informa D&B

Al analizar las empresas que tienen que desarrollar un plan de igualdad por encontrarse en el ámbito de aplicación del art. 45 (empresas de más de 250 trabajadores), vemos cómo las empresas que tienen más del 40% de representación femenina en sus consejos de administración se centran esta vez en la Rioja, Islas Baleares y Castilla la Mancha. Canarias en este apartado no es de las mejores situadas pero se encontraría a nivel global en un término intermedio, con un 11,83%. Las tasas más bajas corresponden a las Comunidades de Castilla y León, País Vasco y la Comunidad Valenciana.

Tabla 13. Sociedades sujetas al Artículo 75 de la Ley de Igualdad (año 2013).

Sociedades sujetas al Art. 75			
Comunidad autónoma	Sociedades estudiadas	Nº Sociedades con más de 40% trabajadoras	% Sociedades con más de 40% trabajadoras
Baleares	292	60	20,55
Ceuta	11	2	18,18
Extremadura	163	28	17,18
Canarias	495	80	16,16
País Vasco	1214	113	9,31
Cataluña	3725	421	11,30
Navarra	371	42	11,32

Fuente: Elaboración propia según datos recabados del estudio Informa D&B

Para finalizar, la mayor tasa de aplicación del art. 75 se encuentra en las Islas Baleares, Ceuta y Extremadura, algo que sorprende debido a la baja participación de mujeres actualmente. Las Comunidades que presentan una menor sujeción al artículo 75 en este caso son Extremadura, Cataluña y Navarra. Canarias, aunque no se encuentra entre las 3 primeras en cuanto a mayor tasa de aplicación, tiene también unos porcentajes que están muy por encima de la media del resto de Comunidades Autónomas, con un 16,16%.

6.3 Empresas del Ibex 35.

El Ibex35 se puso en marcha en enero de 1992 y está gestionado por las Bolsas y Mercados Españoles. Se trata del principal índice bursátil español y es por esto que es el referente utilizado a nivel nacional para evaluar la situación de la bolsa española. Está

compuesto por las 35 empresas con mayor liquidez que cotizan en el Sistema de Interconexión Bursátil.

Las compañías con mayor liquidez son aquellas que pueden convertir sus acciones en dinero con mayor celeridad.

Las empresas que forman el Ibex se encuentran sometidas a la LOIMH y al Código de Buen Gobierno¹⁵ que ha sido reformado el pasado año. Una de las pautas o aspectos que pretende esta reforma del Código de Buen Gobierno es la recomendación de alcanzar un 30% de representación femenina en la composición de sus consejos de administración, debido a los resultados actuales.

Tabla 14. Participación femenina en los Consejos de Administración de las empresas del Ibex35.

Consejeras		
2005	17	3,30%
2006	26	5,10%
2007	30	6,00%
2008	44	8,70%
2009	50	10,20%
2010	53	10,60%
2011	61	12,10%
2012	6	13,50%
2013	75	15,60%

Fuente: Elaboración propia según datos recabados del estudio Informa D&B

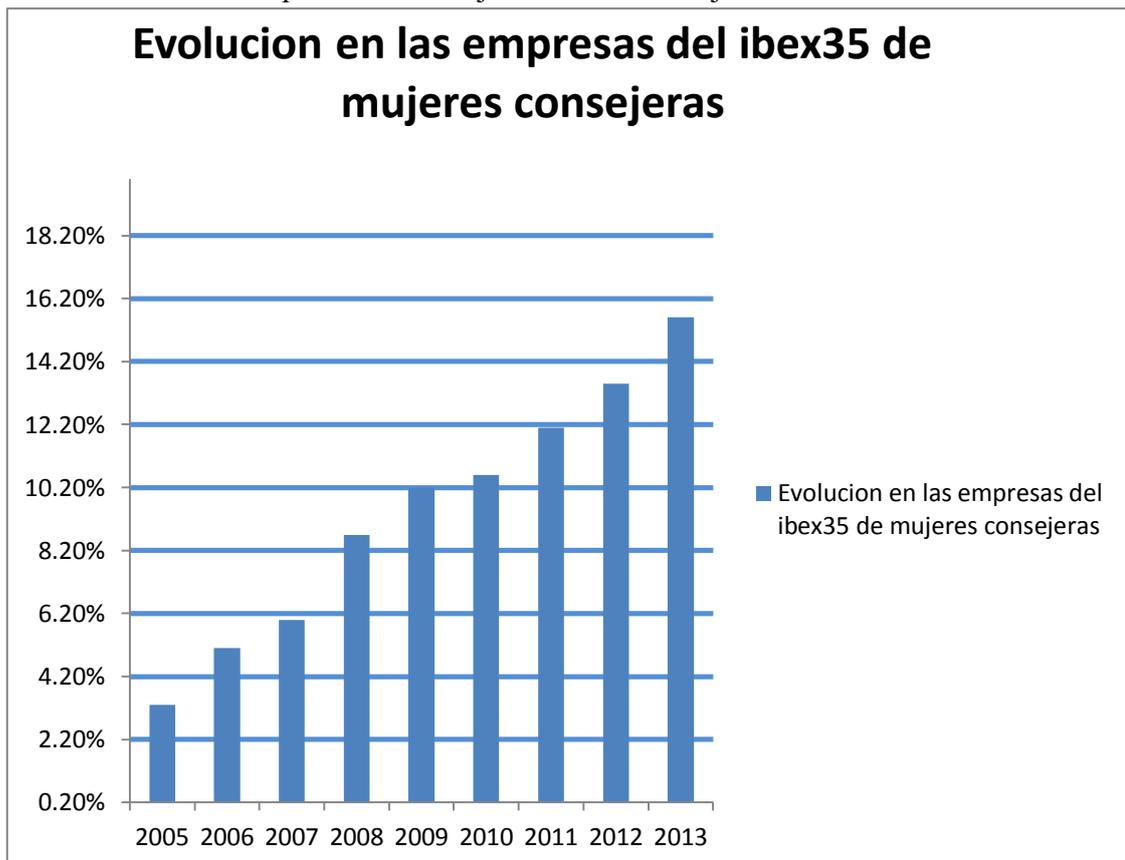
¹⁵ Conocido como Código Conthe, que hace referencia a la igualdad de género en su artículo 15.

Dada la siguiente tabla podemos observar que los datos proporcionados desde 2005 hasta el día de hoy son positivos. Las mujeres han pasado de representar el 3,30% al 15,60%, aunque todavía están bastante lejos de la recomendación de la LOIMH.

Como representación de los mayores grupos empresariales de un país, las empresas que cotizan en bolsa suelen ser expuestas como ejemplos de igualdad ante todas las empresas y, sobre todo, ante diversos estudios nacionales e internacionales para comparar las tasas de mujeres en sus consejos de administración. Agrawal y Knowber (2001), aseveran que la representación de mujeres en los consejos de las grandes empresas es mayor, en parte, por la mayor demanda de diversidad que soportan las mismas por parte de la opinión pública.

A continuación, se procederá a la recreación del gráfico con la evolución en las empresas del Ibex35 de mujeres consejeras, desde el año 2005 hasta el 2013.

Gráfico 5. Evolución por años de mujeres en los Consejos de Administración.



Fuente: Elaboración propia según datos recabados del estudio Informa D&B

La evolución con el paso de los años resulta positiva, aunque cabe mencionar que aún se aprecia algo de disparidad en referencia a las pautas que conforman el nuevo Código

de Buen Gobierno. Ésta es una evolución que engloba los años de mayor apogeo de la crisis. No obstante, si observamos la gráfica expuesta, solo se apreciaría una breve estabilización en el año 2010 en cuanto al progreso y la evolución de la igualdad.

La comparación internacional más cercana puede obtenerse con las empresas más influyentes. La media de los 28 países miembros de la Unión Europea es de un 20% de mujeres en los consejos de administración de estas empresas. Los primeros puestos los ocupan países como Francia y Letonia con un 32%¹⁶.

Antes de finalizar con este epígrafe debemos incorporar una última reflexión, y es que en los países donde las cuotas femeninas son más elevadas se aprecia que, una vez que la mujer ha accedido al consejo de administración, es frecuente que se le relegue a funciones de representación de la empresa, en lugar de a funciones ejecutivas (Peterson y Philpot, 2007). Así es que no solo resulta relevante el hecho de que se produzca un aumento del número de consejeras, sino también el asegurar que su rol se desempeñe en términos de igualdad.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

El objetivo de este trabajo es analizar el Mercado de trabajo femenino para averiguar si actualmente en los últimos años las políticas públicas cumplen los objetivos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar y cómo se distribuyen económica y geográficamente las desigualdades de sexo.

En el mercado laboral, debido a que las mujeres son las que, mayoritariamente, se ocupan de las tareas del hogar, se aprecia actualmente que hay muchos más hombres que mujeres incorporados en la vida laboral.

Tal y como se ha visto en este Trabajo de Fin de Grado, las mujeres son las que se acogen, en mayor medida, a los permisos y las excedencias y son las que, en caso de seguir con su carrera profesional, han de compaginar el trabajo con las tareas domésticas y el cuidado de los hijos.

¹⁶Las Mujeres en los Consejos de Administración y Organismos de Decisión de las Empresas Españolas, Informa D&B, febrero de 2015, op.cit.

Por otro lado, las políticas públicas no apuntan o no parece que vayan dirigidas a solucionar este problema, sino que los poderes públicos se centran en dar “privilegios” a las mujeres que, como se ha visto a lo largo del trabajo, sólo ayudan a profundizar en la desigualdad y resultan poco beneficiosos para la mujer como, por ejemplo, permisos más largos después del embarazo. Para muchos empresarios, esto puede suponer un problema debido a que tienen que cubrir el puesto que se queda vacante, al ser el permiso por maternidad un permiso de una larga duración. Sin embargo, en el caso del permiso paternal no supone un problema porque el permiso es de corta duración, y normalmente no es necesario cubrir esa vacante. Es posible que, viendo todo esto, la única manera de igualar a mujeres y hombres en este aspecto es mediante una equiparación obligatoria de número de días de permiso por paternidad y maternidad.

Es necesario, asimismo, que exista un cambio sustancial en la sociedad actual. Aunque esto es más complicado, y sólo se conseguirá a largo plazo, y debería ir unido a buenas políticas públicas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Hay que concienciar a la población de que tanto hombres como mujeres deben de repartirse al cincuenta por ciento las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, y la única forma de cambiar esto es comenzando a educar a las nuevas generaciones, tanto en el colegio como en las casas o en la calle.

Además de la educación de la población, hay que ser consciente de que existen diferencias materiales a día de hoy que no se han conseguido cambiar y que están impuestas a la mujer: salario, jornada, estabilidad del trabajo. Esto quiere decir que, además de cambiar el aspecto educacional como nombramos con anterioridad, habría que incidir en el Mercado de Trabajo mediante nuevas políticas que obliguen a asegurar a las mujeres salarios iguales al de los hombres en el desempeño de un mismo puesto.

Si en el Mercado de Trabajo hay más hombres que mujeres según las estadísticas, la mayoría de las mujeres son las que han de sacrificar su trabajo o cumplir con dos roles: el productivo y el reproductivo.

Lo que está verdaderamente claro es que las políticas públicas no cumplen con sus objetivos, por lo tanto, no consiguen una efectiva igualdad entre hombres y mujeres en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Es por ello que se resultan necesarios una serie de cambios que supongan la creación de unas nuevas políticas públicas que se encaminen:

En primer lugar, a eliminar la división sexual que existe hoy en día en el trabajo, la perspectiva de que las mujeres se incorporen al empleo accesoriamente, cuando no se tengan hijos o responsabilidades del hogar, tiene que romperse, ya que, por mucho que las políticas públicas lo intenten de diversas maneras, no es posible compensar a las mujeres por esa dedicación al cuidado de la familia y del hogar.

La única solución o la solución más factible es la de tratar de llegar a un sistema en el que todas las personas puedan permanecer en un empleo de calidad durante toda su vida y en el que las necesidades que puedan existir a efectos familiares estén atendidas, sin que ninguna persona deba renunciar a sus ingresos ni a su vida personal y laboral.

En el cuidado de los hijos, la primera condición es la equiparación de los permisos para cualquier persona progenitora, sin distinción de sexo. Si los permisos fueran idénticos para mujeres y hombres, completamente intransferibles y pagados al 100%, los hombres se los tomarían en la misma medida y duración que las mujeres, para que así todas las personas tengan equitativamente todos los derechos y obligaciones para la atención de sus hijos.

En segundo lugar, habría que universalizar el derecho a la educación infantil gratuita desde los 0 años para conseguir la estimulación cognitiva y la socialización de los niños, además de permitir a los padres de los pequeños su incorporación al empleo una vez se terminen los periodos de permisos.

En tercer lugar, habría que reducir las jornadas a tiempo completo, haciéndolas más cortas. En otros países de la Unión Europea la jornada laboral es de 35 horas de trabajo semanales como por ejemplo Francia, frente a las 40 horas semanales que componen la jornada completa en España.

Así mismo, lo que englobaría la segunda parte de nuestro trabajo nos muestra la lentitud de los avances a la hora de igualar las oportunidades económicas entre hombres y mujeres según la zona geográfica. Lo que está claro es que los países con menor poder adquisitivo como son los ubicados en el sur de América o el continente africano casi por completo son los peor parados. Tanto en salud, como educación, política o economía, son conceptos en los que cuanto más pobre es la población, por lo que podemos observar, mayor es la desigualdad. A nivel europeo, el sur de Europa también es el más azotado por las diferencias, los países como España o Italia sin ir más lejos nos

muestran las grandes diferencias de sexo que tienen con sus países vecinos. Bajo mi punto de vista, pienso que el nivel económico de un país como he dicho antes, dicta el mayor o menor grado de desigualdad, y a nivel europeo, España e Italia son de los países menos ricos. La única forma de conseguir igualar estos datos en mi opinión, es con una mejor redistribución de la riqueza, sino, estaremos abocados a que aumente o disminuya la brecha de desigualdad a medida que aumentan y disminuyen la economía internacional.

Por consiguiente, para recalcar de alguna manera todos los datos expuestos, no hace falta sino centrarse en la última parte que cierra este trabajo, veremos las diferencias de sexo existentes en los puestos ejecutivos de las empresas. Las mujeres siguen teniendo en las empresas una menor participación laboral a efectos de ascensos y ocupación de puestos directivos. Las pocas que pudieran llegar a tener dicha situación, pueden verse debilitadas posteriormente para realizar labores que no conllevan un roll igual que el que pueda llevar un hombre en un puesto similar. No conseguiremos cambiar estas tendencias si la sociedad no se compromete a enseñar desde la base, que las únicas diferencias existentes entre los hombres y las mujeres son físicas, y en ningún caso implica que exista una diferencia sobre la capacidad, cualificación o eficiencia para realizar los mismos puestos de trabajo.

8. BIBLIOGRAFÍA.

AGENCIA DE LOS ESTADOS UNIDOS PARA EL DESARROLLO INTERNACIONAL (USAID) (2002). “Oportunidades para la Mujer en el Mundo de Hoy: Perspectivas Económicas y Laborales. Oportunidades Económicas para la Mujer Basadas en la Conservación” Oficina de la Mujer en el Desarrollo. Septiembre 2002

AGRAWAL, A. Y C.R. KNOWBER (2001): “Do some outside directors play a political role?”, *Journal of Law and Economics*, vol.44, pp.179-198.

ARAUJO PINZÓN, P., R. FLÓREZ LÓPEZ, J. M. SÁNCHEZ VÁZQUEZ y M. VÉLEZ ELORZA (2009). “Género y dirección frontera en relaciones inter-organizativas: estudio exploratorio de su influencia sobre los sistemas de control para la gestión de los canales de exportación independientes”, en *Revista de Contabilidad*, 13 (1), 2009: 17-52.

BBC MUNDO. Noticias y grafico de disparidad de género en el mundo (http://www.bbc.com/mundo/noticias/2013/10/131025_vj_grafico_disparidad_de_genero_100_mujeres)

BORDERÍAS, Cristina; CARRASCO Cristina y ALEMANY, Carmen (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona. Ed. Icaria.

BUSTELO, M., LOMBARDO, E. (2007). *Políticas de igualdad en España y en Europa*. Madrid. Ed. Cátedra.

BUSTELO, Maria, LÓPEZ, Silvia y PLATERO, Raquel (2007): “La representación de la violencia contra las mujeres como un asunto de género y un problema público en España” En Maria Bustelo y Emanuela Lombardo (eds.) *Políticas de igualdad en España y en Europa*. Madrid. Ed. Cátedra, pp 67-96.

CASTRO, C. (2009). *Relación entre políticas públicas, mercado de trabajo y cuidados familiares desde la perspectiva de género*. II Congreso de Economía Feminista. Baeza, 2 y 3 de abril de 2009.

(https://www.upo.es/congresos/export/sites/congresos/economiafeminista/documentos/Area2/CarmenCastro_IIIEcoFeminista.pdf)

CNMV COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES (2002). Las mujeres en el consejo de administración de las principales empresas españolas. cWdi, 2002. Boletín Oficial del Estado, 2006. Disponible en: [www. cnmv.es. cWdiCorporateWomenDirectors](http://www.cnmv.es.cWdiCorporateWomenDirectors) International.

COMISIONES OBRERAS (2010). Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral derechos laborales. Madrid. 1ª Edición septiembre 2010.

DEL BRÍO, E. Y I. DEL BRÍO (2009). “Los consejos de administración en las sociedades cotizadas: avanzando en femenino”, en Revista de Estudios Empresariales. Segunda época, 1, 2009: 102-118.

ECODES FUNDACIÓN ECOLOGÍA Y DESARROLLO (2004). Género y los consejos de administración de las empresas del ibex-35. Documento de trabajo. Madrid: Fundación Ecología y Desarrollo, 2004. Disponible en [www. ecodes.org](http://www.ecodes.org)

ESTUDIOS SOBRE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA (2016/32). Gender gaps in the Spanish Labor Market. J. Ignacio conde-Ruiz. FEDEA and Universidad Complutense, Ignacio Marra de Artiñano, FEDEA. <http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2016-32.pdf>.

FEF FUNDACIÓN DE ESTUDIOS FINANCIEROS (2005). “Diversidad de género en los consejos de administración de las sociedades cotizadas y cajas de ahorro españolas”, en Papeles de la Fundación, núm. 12, 2005.

FORO ECONÓMICO MUNDIAL (2014-2015), “The Global CompetitivenessReport”.

FORO ECONÓMICO MUNDIAL (2014), “The Global Gender, GabReport”. (<http://www.cdi.org.pe/pdf/IGGGR/2015/GGGR2015.pdf>)

INFORMA D&B (2015), “Las Mujeres en los Consejos de Administración y Organismos de Decisión de las Empresas Españolas”, febrero de 2015 (https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0ahUKEwjO8fufyInMAhUpYpoKHcnD0cQFgggnMAI&url=http%3A%2F%2Fwww.informa.es%2Fsystem%2Fresources%2FBAhbBlshOgZmSSI5MjAxNS8wMy8wNS8xMS8xMi8wOC85NzAvbXVqZXJlc19jb25zZWpvc18yMDE1X3YyLnBkZgY6BkVU%2Fmujeres_cons_ejos_2015_v2.pdf&usg=AFQjCNGOEy88jIhNuoJcYMe13g8E1FhIA&bvm=bv.119028448,d.bGs&cad=rja)

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA.

JIMENO DE LA MAZA, F. J. Y M. REDONDO CRISTÓBAL (2008). Efectos sobre la rentabilidad de interacciones en las que interviene la diversidad de género en los consejos de administración.

LUIS CARNICER, P., A. MARTÍNEZ SÁNCHEZ, M. PÉREZ PÉREZ Y M. J. VELA JIMÉNEZ (2007). “La diversidad de género en la alta dirección de las mayores empresas españolas”, en Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa, 13 (2), 2007: 33-35.

MARIA PAZOS, M (2013). Desigualdades por ley. Ed.: catarata.

MATEOS DE CABO, R., R. GIMENO Y L. ESCOT (2006). Discriminación en los consejos españoles: análisis e implicaciones económicas. Fundación de las Cajas de Ahorro.

MCCONNELL, BRUE, MACPHERSON. Séptima edición, Manual Economía Laboral.

OFICINA EUROPEA DE ESTADÍSTICA. Eurostat.

ORTEGA, M. (2006). El cuidado de los hijos y el género. Madrid, España.(<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/113304.pdf>)

PETERSON, C.A. Y PHILPOT (2007): “Women’s Roles on U.S: Fortune 500 Boards: Director Expertise and Committee Memberships”, Journal of Business Ethics, 2007, no. 2, pp.177-196.

POWELL,G. Y A. BUTTERFIELD (1994): “Investigating the ‘Glass Ceiling’ Phenomenon: An Empirical Study of Actual Promotions to Top Management”, Academy of Management Journal, vol.37, pp.68-87.

9. REFERENCIAS NORMATIVAS.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 [COM (2010) 491].

Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 [2016/2526(RSP)].

Directiva 2010/18/UE.

