

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIOLOGÍA



TESIS DOCTORAL

**Perfil y situación de las mujeres empresarias en la
Comunidad de Madrid, desde una perspectiva de género**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR

PRESENTADA POR

Beatriz Alonso Pozo

Directoras

Carmen Mitxelena Kamiruaga
María Dolores Bustelo Ruesta

Madrid

© Beatriz Alonso Pozo, 2022

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIOLOGÍA



TESIS DOCTORAL

**PERFIL Y SITUACIÓN DE LAS MUJERES EMPRESARIAS EN LA
COMUNIDAD DE MADRID, DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTORA

PRESENTADA POR

Beatriz Alonso Pozo

DIRECTORAS

Carmen Mitxelena Kamiruaga
María Dolores Bustelo Ruesta

AGRADECIMIENTOS.

Como no podía ser de otra manera, cuando uno tiene que enfrentarse a escribir los agradecimientos, después de cinco años de trabajo en un reto como es el de investigar para la redacción de una tesis doctoral, una echa la vista atrás y hay mucho que agradecer.

En primer lugar, agradecer a la facultad que me conoció con 18 años y que hoy con casi 50 me sigue acogiendo, la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense, donde he podido crecer personal y académicamente. Dar un especial espacio al Departamento de Economía Aplicada V, donde realicé mi primer intento de doctorarme. Lo hice de la mano del hoy catedrático D. Juan Gómez Castañeda, que en aquel momento era profesor titular de la facultad

No puedo olvidar a Francisco Javier Braña Pino, Catedrático de la Universidad de Salamanca y en su momento profesor titular de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense, experto en el tema del que versaba mi primera tesis doctoral.

Veinte años después, D. Juan Gómez Castañeda me volvió a recibir. Me aconsejó y me puso en contacto con la que ha sido mi tutora y codirectora de Tesis, Carmen Mitxelena. A ella le tengo que agradecer su dedicación y experiencia en esta travesía que, por razones personales y profesionales, no ha sido un camino fácil, pero por fin está llegando a su fin.

No podría olvidarme de mi codirectora de tesis Maria Bustelo, que sin ella no habría sido posible leer esta tesis y que para la elaboración de la misma he leído muchos de sus libros y la considero un referente en temas de perspectiva de género.

En los orígenes de la toma de decisión de emprender este reto personal y académico, me encontraba en una situación profesional y personal muy complicada. Fue gracias a una persona que me ayudó a pensar y me hizo reflexionar. “Si algo quieres que cambie tienes que cambiar el modo en como haces las cosas”, eso me decía cuando discernía y dudaba si reiniciarme en mi mayor ilusión desde niña, doctorarme en un tema social y poder llegar a conclusiones que ayuden a emprender proyectos que sin duda darán luz a ciertos temas sociales. Ella es Lola Navarro Kellermeier, muy responsable de que hoy esté escribiendo esta tesis y aprovecho para decirla: “Lola, llevabas razón y te debo una

cena”. A veces pienso que las cosas ocurren por alguna razón, y parecía que estas correcciones no se acababan nunca, hoy (octubre de 2021) terminando las últimas correcciones de esta investigación, acaba de fallecer mi amiga Lola. Va por ti amiga, te llevo conmigo y por todas las mujeres valientes, que son muchas.

A mi familia, mis padres que siempre me han apoyado en esta iniciativa. Sus ánimos diarios, ayuda y comprensión han sido claves en todas las fases de desarrollo de mi tesis. En muchos momentos en los que las circunstancias no eran favorables, donde todo parecía difícil e incapaz, ellos han conseguido motivarme y animarme en el trayecto hasta el último día.

A mi padre, porque no me ha dejado bajar los brazos en ningún momento.

A mi madre, experta en escucha activa. Durante muchas horas me ha escuchado hablar de temas relacionados con mi investigación. Cada tarde nuestras tertulias se hacían interminables. Hoy creo que esta experiencia nos ha servido para unirnos un poco más si cabía y para entender el porqué de muchas experiencias vitales de ambas.

A mi hermana y mi cuñado porque es difícil convivir con una doctoranda a la que le apasiona el tema que investiga y donde las sobremesas se convierten en monotemáticas.

No puedo olvidar a mi sobrina Ainhoa, que, desde sus cinco años hasta los actuales 10 años, ha escuchado a su tía hablar de “mujeres”.

A mis amigos que me han animado, alentado, a veces dado seguridad, apoyado, y en ocasiones reprendido, cubriéndome en situaciones que desatendía por estar involucrada en este proyecto tan personal. Gracias a Vanesa Martín- Caro, a Marga Ayuso, Helena Azañedo y Juan Gonzalo Méndez, con los que he debatido durante horas y que me han ayudado de mil maneras diferentes.

Sin dejar de recordar a mi incondicional amigo Manuel Álvarez que tantos ánimos me ha dado y que este es el final de un camino que empezamos a recorrer juntos.

Tengo que agradecer a todas las personas que debo mantener en el anonimato y que de forma totalmente libre y altruista han colaborado en la recogida de los datos a través de las entrevistas en profundidad, probablemente la labor más complicada de toda la

tesis doctoral. Personas que ocupan cargos relevantes donde su tiempo es muy limitado y me han atendido con toda amabilidad.

Por último; y no por ello menos importante, a todas las mujeres que he ido conociendo a lo largo de los años y que me han demostrado que todo es posible. A las que han sido un ejemplo de superación para involucrarme en una “lucha personal” muy importante como es la igualdad de género. Sólo espero haber aportado un pequeño granito de arena en este proceso social tan complicado, pero tan necesario.

**PERFIL Y SITUACIÓN DE LAS MUJERES EMPRESARIAS EN LA COMUNIDAD DE MADRID,
DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.**

ÍNDICE:

INTRODUCCIÓN.	6
• Una reflexión personal.....	6
• Justificación y relevancia de la investigación	7
CAPITULO 1: OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y ESTRUCTURA DE LA INVESTIGACIÓN	15
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.	19
CAPÍTULO 3: MARCO TEÓRICO.	25
3.1. CONTEXTO HISTÓRICO-SOCIAL	25
3.1.1. Maternidad.....	47
3.1.2. Religión y el fenómeno de la brujería	63
3.1.3. Educación	68
3.1.4. Olas feministas (historia reciente del movimiento feminista y sistema patriarcal	87
3.1.5. Concepto sexo/género	107
3.2. CONTEXTO JURÍDICO.....	116
3.2.1. Legislación Europea.....	118
3.2.2. Legislación española en materia de igualdad de género	128
3.2.3. Legislación de la Comunidad de Madrid en materia de género	164
CAPÍTULO 4: ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID (2006-2019): SITUACIÓN DE LAS MUJERES COMO COLECTIVO DESFAVORECIDO EN EL MERCADO LABORAL.	167
4.1. Ámbito europeo	169
4.2. Ámbito nacional	176
a) Población activa	176
b) Población ocupada	191
c) Población parada.....	204

d) Población inactiva	210
4.3. Ámbito de la Comunidad de Madrid	217
a) Población activa:	218
b) Población ocupada:	220
c) Conclusiones	229
CAPÍTULO 5: PAPEL QUE DESEMPEÑAN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN EL EMPENDIMIENTO FEMENINO. BARRERAS DE ENTRADA, REALIDADES ECONÓMICAS Y SOCIALES EN LA ACTUALIDAD.	243
a) Programas de ayudas al emprendimiento femenino	291
CAPÍTULO 6: BRECHA SALARIAL Y DE GÉNERO, EL FENÓMENO DEL TECHO DE CRISTAL.	298
CAPÍTULO 7: LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EMPRESARIAS EN LA COMUNIDAD DE MADRID CON RELACIÓN A LA SITUACIÓN ESPAÑOLA, DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.	365
CAPÍTULO 8: CONCLUSIONES.....	473
BIBLIOGRAFÍA.....	500
ANEXO 1: GUIÓN ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD	508
ANEXO 2: RELACIÓN DE GRÁFICOS	509
ANEXO 3: RELACIÓN DE TABLAS	513
RESUMEN TESIS DOCTORAL (ESPAÑOL-INGLÉS).....	514

INTRODUCCIÓN.

- **UNA REFLEXIÓN PERSONAL.**

Primero de todo, me gustaría establecer el punto de partida que me impulsó a llevar a cabo esta investigación. Se trata de una pequeña reflexión que explica la motivación del porqué de mi tesis doctoral

Por regla general, la mayoría de los doctorandos realizan sus tesis doctorales una vez finalizados sus estudios universitarios, ese fue mi caso. Una vez alcancé mi licenciatura en Ciencias Políticas y Sociología por la Universidad Complutense de Madrid, comencé mis estudios de doctorado. El inicio de mi andadura fue construir una base sólida que me nutriera de los conocimientos precisos y de la suficiencia investigadora para poder emprender el camino de mi investigación. Durante dos años completos de seminarios aproveché la información, conocimientos y habilidades necesarias para afrontar el proceso que iniciaba y del que estaba completamente enamorada. Fue en la facultad y departamento de Economía Aplicada V donde en aquel momento inicié mi camino y donde el estudio se dirigiría al sector del tabaco en España y sus externalidades.

Diferentes circunstancias; entre ellas, la privatización del sector y mi rol profesional como empresaria, hizo que tomara la decisión de abandonar mi investigación a pesar de que estaba en una fase avanzada de la misma.

Tras veinte años de mi iniciativa, donde el bagaje personal y desarrollo profesional estaba en otro punto diferente, decidí retomar mi mayor ilusión y proceder a iniciar de nuevo un camino que me ilusionaba tanto como lo hizo cuando era una jovencita recién licenciada.

Con la ayuda y el gran consejo del Catedrático D. Juan Gómez Castañeda, quien fue mi director de tesis; así como, la dirección y guía de mis directoras de tesis, Dña. Carmen Mitxelena y María Bustelo, emprendí este nuevo reto académico en un ámbito totalmente diferente al anterior pero dentro del mismo departamento.

La base con la que iniciaba mi camino ya contaba con una historia profesional de veinte años. donde además de seguir estudiando, me curté como empresaria, emprendedora y gerente de la Asociación de Mujeres Empresarias de Madrid durante seis años. La

historia personal y trayectoria profesional durante todos estos años hace que el planteamiento y giro de mi tesis esté enfocada y dirigida, como no podía ser de otra forma, al mundo de la mujer empresaria.

Al tratarse de un tema lo suficientemente extenso se va a delimitar a la Comunidad de Madrid que, por otra parte, es donde he desarrollado y desarrollo mi profesión y trayectoria de vida.

Se va a tratar de dibujar nítidamente un perfil y una situación de la mujer empresaria en la Comunidad de Madrid, desde una perspectiva de género.

¿Por qué con perspectiva de género?

Fundamentalmente porque si no lo hiciese así, las conclusiones a las que se llegaría no diferirían demasiado a las resultantes si la investigación se enfocara al género masculino.

Aunque en una tesis de estas características no podemos ni debemos eludir un contexto histórico y social que incide directamente en la fundamentación de los objetivos primordiales de esta investigación, pretendo no perder el foco en el componente económico de la misma.

Mi intención, al realizar esta investigación, es aportar todo mi conocimiento empírico y experiencia personal y profesional como valor añadido a la misma.

- **JUSTIFICACIÓN Y RELEVANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.**

Ha quedado claro cuál ha sido y es mi motivación personal a la hora de elegir este ámbito de investigación, pero considero que existen argumentos suficientes para determinar la relevancia de ésta en datos muy concretos, que me van a ayudar a justificar la relevancia planteada.

Para empezar, la Declaración Universal de Derechos Humanos firmada en París el 10 de diciembre de 1948, en su preámbulo dice: *“Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana (...) Considerando que los pueblos de las **Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona***

humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad...”¹.

En el preámbulo deja muy claro que uno de los “mandatos” se centra en promover y velar por la igualdad de derechos de hombres y mujeres. Esto queda refrendado en los artículos 1 y 2, como a continuación podemos ver:

*“Artículo 1 **Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos** y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.*

*Artículo 2 **Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.** Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía”.*

Queda perfectamente reflejado que no puede existir ningún tipo de discriminación por el hecho de ser mujer.

Aproximándonos a nuestro entorno más cercano, no podemos dejar de mencionar las regulaciones más relevantes en la Unión Europea; en primer lugar, señalar que el principio de igualdad entre mujeres y hombres se estableció en el Tratado de Roma en el año 1957, hablando de la igualdad en lo referente a la retribución. Desde ese momento, una serie de leyes europeas, fundamentalmente Directivas Comunitarias, han ido ampliando este principio de igualdad para abarcar contingencias como las de las condiciones laborales, la seguridad social, el acceso a diferentes servicios y productos, la protección a la maternidad y el permiso paternal ante el nacimiento de un hijo.

¹ Asamblea General de Naciones Unidas “Declaración Universal de los Derechos Humanos” (1948)

Fue el Tratado de Lisboa firmado el 13 de diciembre, en la citada ciudad y que entró en vigor el 1 de diciembre de 2009, modifica los dos tratados que forman la base constitucional de la Unión Europea, tales son el Tratado de Maastricht (1992), conocido actualmente como Tratado de la Unión Europea, y el Tratado de Roma (1957), en este momento denominado Tratado de funcionamiento de la Unión Europea, y dicho Tratado plantea que la Igualdad será el eje central de las políticas de la misma.

La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea firmada en Niza el 7 de diciembre de 2000, su preámbulo recoge:

*“...Consciente de su patrimonio espiritual y moral, **la Unión está fundada sobre los valores indivisibles y universales de la dignidad humana, la libertad, la igualdad y la solidaridad**, y se basa en los principios de la democracia y del Estado de Derecho. Al instituir la ciudadanía de la Unión y crear un espacio de libertad, seguridad y justicia, sitúa a la persona en el centro de su actuación...”².*

En su capítulo III donde se refiere a la “Igualdad” y concretamente, en los artículos 20, 21 y 23, se recoge de forma general y específica la necesaria inexistencia respecto a ningún tipo de discriminación por razones de sexo, abogando siempre por la igualdad de hombres y mujeres. Además, se alude a la igualdad en el entorno profesional y a medidas y políticas de acción positiva que se deben tomar a favor de las mujeres, si fuese necesario, para impulsar y alcanzar lo antes posible esta igualdad de oportunidades:

“CAPÍTULO III

IGUALDAD

Artículo 20

Igualdad ante la ley

Todas las personas son iguales ante la ley.

Artículo 21

No discriminación

² Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión “Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea” (2000)

1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y del Tratado de la Unión Europea y sin perjuicio de las disposiciones particulares de dichos Tratados. (...)

Artículo 23

Igualdad entre hombres y mujeres

La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”³.

En el año 2010 se puso en marcha la **Estrategia para la Igualdad entre hombres y mujeres (2010-2015)**, que surge como fruto del plan de trabajo 2006-2010 y cuyas líneas y acciones se pueden resumir en:

- Misma independencia económica para las mujeres y los hombres;
- Igualdad de retribución por un trabajo de igual valor;
- Misma representación en la toma de decisiones;
- Dignidad, integridad y erradicación de la violencia de género;
- Promoción de la igualdad en terceros países;
- Problemas de horizontalidad (papeles en función del sexo, incluido el papel de los hombres, legislación e instrumentos de gobernanza).

Finalmente, no podemos olvidarnos de nuestra Constitución de 1978 que en su artículo 14 promulga: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer*

³ Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión “Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea” (2000)

discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

De esta primera premisa que recoge nuestra Carta Magna, ha habido un exhaustivo desarrollo legislativo que trata de descender a la regulación de las situaciones reales, ante la mirada atenta de la Unión Europea. En este sentido, hay que mencionar la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en su primer artículo describe claramente cuál es su objetivo: *“Artículo 1. Objeto de la Ley. 1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria. 2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo”*⁴.

Este repaso legislativo básico nos permite ver cómo las bases legales están establecidas por parte de todas las instituciones y a todos los niveles. En este sentido lo que toca se centra en implementar las medidas y/o mecanismos necesarios para que se pongan en práctica y se consiga eliminar cualquier tipo de vestigio de desigualdad.

Con la firma del Acta de Adhesión de España a las Comunidades Europeas el 12 de junio de 1985, el cual tuvo efecto el 1 de enero de 1986, y tras un largo periodo político dominado por la Dictadura Franquista, España entra en otra etapa de la historia donde se reflejan la equiparación de derechos (entre ciudadanos de nuestro país, así como con el resto de los compañeros socios de la antes denominada Comunidad Europea)

⁴ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. (2007)

Descendiendo al tema que nos ocupa, debemos destacar un dato y una preocupación a la hora de emprender una investigación en el entorno de las mujeres y en concreto de las mujeres empresarias. En primer lugar, según los últimos datos disponibles, el porcentaje de empresarias **en la Unión Europea⁵ es de un 34,4% en lo que se refiere a las autónomas y tan sólo un 30% son las mujeres que deciden emprender un proyecto empresarial**, siendo las cifras **en España en el año 2019 del 36,44% ⁶del total del empresariado nacional⁷**. Podemos observar como las cifras tanto a nivel europeo como a nivel nacional son muy similares, no habiendo variado prácticamente nada en los últimos años como se puede comprobar por los datos reflejados en el Estudio realizado por la Fundación Banesto y OMEGA (Organización de Mujeres Empresarias y Gerencia Activa) publicado en el año **2009**. En este estudio se recogía que el **32,58%** representaba a las mujeres empresarias de nuestro país. Como se puede observar el aumento del número de mujeres empresarias en nuestro país en diez años no alcanza una evolución positiva de 4 puntos porcentuales, siendo de 3,86% de aumento.

Por otro lado, es necesario hacer especial hincapié en la prácticamente ausencia de fuentes estadísticas desagregadas por sexo, ausencia que todavía se hace más visible cuando se trata de temas empresariales. Esta apreciación respecto a las fuentes dificulta este tipo de investigaciones. En muy pocas ocasiones nos encontramos con los datos precisos para poder establecer comparaciones. Inferencias y análisis, utilizando las mismas fuentes.

En segundo lugar, aunque poco a poco se van introduciendo en algunas variables, sigue siendo totalmente insuficiente, y dificulta mucho este tipo de investigaciones, la prácticamente total ausencia de fuentes estadísticas desagregadas por sexo, en líneas generales, pero en temas empresariales especialmente por lo que, en muy pocas ocasiones, nos encontramos con los datos precisos para poder establecer comparaciones, inferencias y análisis, utilizando las mismas fuentes.

⁵ Comisión Europea.

⁶ DIRCE, 1 de enero de 2020 (Instituto Nacional de Estadística)

⁷ En este caso se hace referencia a las mujeres que se encuentra de alta en el RETA, que en nuestro país engloba tanto a las mujeres que optan por el autoempleo, como a aquellas que son administradoras de una sociedad mercantil.

Para poder analizar una realidad, fenómeno o situación sería absolutamente necesario que se solventara en todas las instituciones nacionales, europeas e internacionales la perspectiva de género para poder terminar vertiendo conclusiones reales y científicas.

Expuesto el gran reto al que se enfrenta esta investigación, se tratará de alcanzar los objetivos principales que se van a plantear a continuación.

Si nos centramos en datos; en la Unión Europea el porcentaje de mujeres es del 52% de la población total, en España las mujeres representan casi el 51%⁸ de la población española (exactamente el 50,98%). Con estos datos se empieza a observar cómo las mujeres no están representadas en un porcentaje similar en el mundo empresarial.

Parándonos a ver los datos de directivas, en la Unión Europea el último dato disponible a la finalización del año 2019 es que este porcentaje asciende al 37%⁹ de todos los cargos directivos. En cuanto a las altas ejecutivas de las empresas, este valor desciende al 18%¹⁰ de todos los altos ejecutivos europeos.

En el ámbito de las mujeres que forman parte de los Consejos de Administración en 2019 los números ascienden al 28,8%¹¹ de todos los miembros de los Consejos en la UE, siendo en nuestro país, para el mismo periodo, del 24,7%¹².

El perfil y situación de directivas, ejecutivas y consejeras es similar, en cuanto a los porcentajes referidos a funciones y responsabilidades, al de una empresaria.

Ante todas estas cifras, que ponen de manifiesto la realidad de la infrarrepresentación en todos los casos y, aun siendo un poco mejores las cifras de la UE con respecto a las de nuestro país, siguen siendo insuficientes en ambos casos.

Realmente, la justificación del objeto de investigación queda determinado por los datos que vemos y por la lenta evolución de éstos.

⁸ EPA, 1 de enero de 2020 (Instituto Nacional de Estadística)

⁹ Eurostat

¹⁰ Eurostat

¹¹ Eurostat

¹² INE (Instituto Nacional de Estadística)

En este momento, surgiría una de las primeras preguntas ¿Por qué las mujeres se encuentran infrarrepresentadas como empresarias y en aquellos cargos de alto nivel, independientemente del territorio?

CAPITULO 1: OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y ESTRUCTURA DE LA INVESTIGACIÓN.

Una vez que ha quedado clara la justificación de la necesidad de realizar esta investigación en función de las cifras reflejadas en el apartado anterior, **el objetivo fundamental de esta tesis es determinar cuál es el perfil y situación de las mujeres empresarias en la Comunidad de Madrid, analizándolo desde una perspectiva de género.**

Para poder llevar a cabo este objetivo principal, debemos comparar la situación de las empresarias madrileñas con las del resto del territorio español e, ineludiblemente, con la situación de los hombres que se dedican a desarrollar actividades empresariales.

La hipótesis central con la que se va a trabajar está totalmente correlacionada con el objetivo principal **y se trata de demostrar que las mujeres empresarias tienen una situación y perfil diferente a sus compañeros varones y las razones por las que se produce este fenómeno de discriminación en el ámbito empresarial.**

A partir de esta primera hipótesis que se concretarán en objetivos específicos.

Como objetivos específicos o secundarios son los siguientes:

- ***Determinar si existe una razón histórica, social y económica para que las mujeres no accedan de forma igualitaria a la actividad empresarial.***
- ***Establecer si se encuentran subrepresentadas en todos los sectores económicos y ámbitos geográficos.***
- ***Tratar de comprobar y demostrar si es el sistema patriarcal el que no permite que se produzca un cambio estructural.***
- ***Y, finalmente, determinar si se puede solventar esta situación con los mecanismos, medidas e iniciativas que se establecen en la actualidad por parte de nuestro gobierno central y autonómico (Comunidad de Madrid).***

Tanto la hipótesis central de la investigación como las secundarias nos llevan a tener que perseguir unos objetivos y para ello estudiar determinados aspectos:

- **Capítulo 1: Introducción:** En este capítulo se desarrolla la importancia y justificación de la investigación, además del planteamiento de la hipótesis

central e hipótesis secundarias y de sus respectivos objetivos. Se añade un apartado de agradecimientos.

- Capítulo 2: Metodología: En este primer capítulo tras la Introducción se planteará la metodología que se ha utilizado en el desarrollo de la tesis doctoral y el porqué de esta. En este capítulo habrá un apartado específico para explicar la necesidad de utilizar la perspectiva de género, como elemento vertebrador e indispensable.
- Capítulo 3: Marco Teórico: Contexto histórico-social. Se tratará de contextualizar cuál ha sido el devenir de la situación social y económica de las mujeres a lo largo de la Historia. Cuestión que en esta investigación se considera de gran relevancia para poder entender y obtener conclusiones adecuadas en lo que se refiere a la situación; de las mujeres en general; y las empresarias, en particular. Además, en este capítulo se empezará a justificar la importancia de la perspectiva de género en esta tesis doctoral. Otra de las cuestiones que se tratará en este capítulo es el contexto jurídico (nacional y de la Comunidad de Madrid). Se relacionarán y analizarán someramente el marco jurídico nacional y regional que tenemos en este momento y cómo puede estar incidiendo en el desarrollo en igualdad de las mujeres empresarias.
- Capítulo 4: Análisis del mercado laboral en la Comunidad de Madrid (2006-Actualidad): Situación de las mujeres como colectivo desfavorecido en el mercado laboral. En este capítulo no se pretende realizar un análisis exhaustivo de nuestro mercado laboral, puesto que no es el objeto de la investigación, y existen muchas investigaciones, tesis doctorales e informes que lo hacen. Con este capítulo se mostrarán las cifras más relevantes que serán clave para contextualizar la situación de las mujeres en el mercado laboral de la Comunidad de Madrid y, de esta manera, poder conocer el lugar que ocupan las mujeres empresarias en este contexto. Haré hincapié, de forma especial, en la relación y la situación de las mujeres con el poder en todos los ámbitos. Además de analizar la situación de las mujeres, como colectivo desfavorecido en el mercado laboral, se señalarán las medidas que se están adoptando y los resultados que tales medidas están arrojando. ¿Son aplicables estas medidas a mujeres que deciden emprender una actividad empresarial?

- Capítulo 5: Papel que desempeñan las Administraciones Públicas en el Emprendimiento Femenino. Barreras de entrada y realidades económicas y sociales en la actualidad. Establecer qué tipo de políticas públicas en materia de emprendimiento existen en nuestro país y si tienen algún tipo de acción específica para las mujeres que deciden emprender, poniendo especial foco en la Comunidad de Madrid. Además de tratar de conocer las causas de la falta de fomento y apoyo al emprendimiento femenino. Barreras de entrada y realidades económicas y sociales en la actualidad. Este capítulo está dedicado a tratar de analizar las razones por las que no se fomenta el emprendimiento de las mujeres y detallar todas las barreras de entrada con la que se encuentran para poder desarrollar una actividad empresarial en las mismas condiciones y con los mismos inconvenientes que los empresarios varones.
- Capítulo 6: Brecha salarial y de género y el fenómeno del techo de cristal. Vamos a dedicar un capítulo específico a la brecha salarial y de género que afecta a las mujeres, en general, y a las empresarias, en particular. Cuestiones de extremada relevancia para poder desarrollar esta investigación. Además, se detallará el fenómeno del techo de cristal como el más relevante de los fenómenos a los que se enfrentan las mujeres en el ejercicio de su profesión.
- Capítulo 7: La situación de la mujer empresaria en la Comunidad de Madrid en relación con la situación española, con perspectiva de género. Con todo lo analizado hasta este momento y con el resultado del análisis de todos los datos recogidos, en este capítulo se desarrollará una radiografía exhaustiva de cuál es el perfil y la situación de las empresarias en la Comunidad de Madrid desde una perspectiva de género, tratando de dar respuesta a la hipótesis central de esta tesis doctoral y desarrollando todas y cada una de las derivadas que se puedan desprender; tanto de la hipótesis central, como de las hipótesis secundarias. Dedicaré un apartado de este capítulo a analizar la aportación de las mujeres a la economía, no sólo con su trabajo remunerado sino con la asunción del trabajo que no lo es, cuestión que va a ser recurrente a lo largo de toda la investigación
- Capítulo 8: Conclusiones: En este último capítulo se plasman todas las conclusiones que ha vertido la investigación y que darán soporte y respuesta, o no, a la hipótesis central y secundarias planteadas. Se dibujará por tanto una

visión real del perfil y situación de las mujeres empresarias en la Comunidad de Madrid.

A través de todos estos apartados en los que se afrontan los temas más relevantes, para alcanzar los objetivos de esta investigación, el contexto histórico es fundamental puesto que sería prácticamente imposible poder comprender en la situación que se encuentran las mujeres en cualquier ámbito de sus vidas, en la actualidad.

En este mismo sentido, otro aspecto que se recoge en el marco teórico es el contexto jurídico, porque sin una articulación jurídica que sienta las bases de los derechos de las mujeres, tampoco sería posible determinar las posibles diferencias en nuestros días de las mujeres dentro de nuestra sociedad y particularmente en el ámbito del desarrollo de la actividad económica.

Otro de los aspectos importantes para poder comprobar la hipótesis inicial y los objetivos específicos es el análisis del mercado laboral y de la situación empresarial en España y poder comprobar en qué situación se encuentran las mujeres en estos ámbitos respecto a los hombres.

En este mismo sentido se tiene que analizar el fenómeno de la brecha de género, fundamentalmente en lo referente a la brecha salarial y del techo de cristal, con todas las derivadas y que pueden dar luz a muchas de las causas de la situación de las mujeres en el ámbito profesional.

Y con todos estos apartados se podrá determinar si los objetivos de esta investigación han conseguido avalar la hipótesis inicial.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.

La metodología utilizada en esta tesis doctoral se basa fundamentalmente en tres aspectos fundamentales:

1. Análisis de la bibliografía que compondrá el marco teórico de la investigación, en la que, a través del estudio de la evolución histórica de la vida de las mujeres desde la prehistoria pueda determinar la situación actual, profundizando en los trescientos años de historia del feminismo. Otro aspecto determinante es el marco jurídico.
2. Análisis cuantitativo: se buscarán todas las fuentes cuantitativas, fundamentalmente, en el INE, analizando las variables más relevantes que se relacionen con el mercado de trabajo y con el emprendimiento femenino y la situación de las empresarias tanto a nivel nacional, como a nivel autonómico (Comunidad de Madrid).
3. Análisis cualitativo: Se elaborará un guion de entrevista en profundidad, que se realizará a empresarias/os, directivas/os para conocer sus opiniones y reflexiones sobre el objetivo de la tesis doctoral.

Con toda esta información se elaborará un documento que obtendrá una serie de conclusiones que deberían de confirmar o refutar la hipótesis inicial.

En el ámbito de la metodología utilizada para la realización de esta tesis doctoral se han contemplado los siguientes parámetros:

- En primer lugar, se ha determinado que la investigación se circunscribe al estudio sobre la situación y perfil de las mujeres empresarias en la Comunidad de Madrid, el colectivo son las mujeres empresarias, que como se podrá comprobar a lo largo de la investigación, se menciona mucho a las directivas. Está obligada mención se debe a que en muchas de las responsabilidades y funciones de las directivas son equiparables a las que asumen las empresarias. El ámbito de estudio se ha limitado a la Comunidad de Madrid. Para poder analizar la realidad en el territorio objeto de estudio es necesario establecer una comparación con la realidad a nivel nacional y poder extraer conclusiones importantes.

- Otra de las características, metodológicamente hablando es que esta investigación se ha realizado con perspectiva de género, en definitiva, de lo que se trata es de investigar un tema concreto introduciendo el género en todo momento y poder analizar las diferencias que se producen ante la misma situación por el hecho de ser hombre o mujer. En esta misma línea y para aclarar más esta perspectiva con las siguientes aportaciones:

“...La introducción de la perspectiva de género o feminista en la ciencia ha llevado a desarrollar nuevos marcos de interpretación de la realidad, desde los que comprender mejor y con menos sesgos los fenómenos humanos, y por ende sociales, a partir del análisis de las relaciones entre hombres y mujeres. De ahí que haya quienes sostengan que nos encontramos ante un nuevo paradigma:

Efectivamente, con la incorporación de la perspectiva de género al análisis de la realidad social se revelan dimensiones que no habían sido consideradas por la ciencia tradicional.

En el ámbito de las ciencias sociales, al aplicar la categoría género al estudio de las sociedades pasadas y presentes se constata que a partir de las diferencias biológicas se han construido unas relaciones sociales en las que mujeres y hombres asumen papeles, se mueven en espacios y establecen identidades diferentes.

El género, por tanto, es una categoría analítica que permite descubrir las diferencias construidas socialmente entre hombres y mujeres y las dinámicas de esta construcción. Diferencias que con las categorías de análisis tradicionalmente utilizadas en las ciencias sociales, como la clase social, la etnia o la edad, quedaban ocultas.

La inclusión de la perspectiva de género no solo revela la dinámica de producción de identidades de género diferenciadas, sino el hecho de que las relaciones entre mujeres y hombres se traducen en relaciones de desigualdad, poder, exclusión o falta de poder, se interpretan de forma distinta según las diferentes teorías feministas; sin embargo, todas ellas afirman que la situación social de las mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado, es fruto de un orden social injusto que privilegia a los varones sobre las mujeres.

Así, desde las posturas constructivistas, a las que hacíamos referencia anteriormente, se entiende que la subordinación de las mujeres no deriva de la naturaleza ni de la biología y, por tanto, se cuestiona la naturalización de la diferencia sexual (Castañeda, 2008:35).

Las investigaciones no sexistas exigen que las relaciones de género se hagan visibles, para ello es preciso tener en cuenta a las mujeres, sus experiencias y su diversidad, así como considerar el papel de las relaciones de género en cualquier análisis social que se vaya a realizar. A la vez, las investigaciones no sexista se suponen un importante cuestionamiento del método de producción científico, ya que cualquier investigación que traté de “hacer visibles a las mujeres” (Ann Oakley, 1981), tendrá que desafiar tanto las presunciones, lo que damos por supuesto, como los métodos de trabajo.

En resumen, la introducción de la perspectiva de género en el sistema de ciencia y conocimiento ha llegado, por una parte, a cuestionar la naturalización de la diferencia sexual; por otra, a poner de manifiesto la jerarquía, las relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres y el vínculo entre conocimiento y poder, y por último, ofrece una perspectiva de análisis que permite la crítica al conocimiento tradicional y un marco de estudio diferente desde el que abordar la investigación de los fenómenos científicos...¹³”.

“...Los métodos empleados tienen una importancia decisiva en la investigación de los fenómenos científicos. Los métodos convencionales han invisibilizado las relaciones de género, lo cual ha llevado al feminismo a una búsqueda metodológica propia.

Una de las primeras preocupaciones metodológicas de los análisis con perspectiva de género consistió en averiguar en qué medida debían desarrollarse métodos específicos o bastaba con adaptar los métodos tradicionales al nuevo objeto de estudio.

¹³ Díaz Martínez C. y Dema Moreno S. “Sociología y Género” (2013) Capítulo 1: Perspectivas Teóricas Feministas (Maldonado Barahona T.y L. Gil S.)

Coincidimos con Sandra Harding en entender que lo que distingue a una investigación feminista en su marco teórico.

La teoría feminista es una forma nueva y diferente de explicar la realidad social que mira y define su objeto de estudio a partir de nuevos conceptos o reconceptualizaciones propias. En cualquier caso, al menos por el momento, podemos sortear este debate, ya que una vez asumido que el método de investigación tiene una importancia decisiva en la explicación de los fenómenos a estudiar, lo que resulta imprescindible es que, sea éste un método genuinamente feminista ó sea convencional adaptado, lo tiene que permitir revelar las relaciones de género en las diferencias, si las hubiera, entre hombres y mujeres en relación al fenómeno que se esté considerando.

El debate sobre el uso de técnicas cuantitativas y cualitativas y las nuevas técnicas feministas

En los estudios con perspectiva de género se ha dado también el tradicional debate en que ha recorrido las ciencias sociales acerca de los métodos cuantitativos y cualitativos. Las investigadoras feministas partidarias del uso de nuevos métodos específicamente feministas rechazan de plano las técnicas cuantitativas por esta relacionadas con una concepción de la ciencia tradicional, positivista, centrada en los criterios de objetividad científica a los que hacíamos referencia anteriormente. Un buen número de sociólogas feministas entienden que la metodología cuantitativa es un reflejo del androcentrismo que impera en el trabajo científico. Se han dedicado a los métodos cuantitativos, entre otras razones, por ignorar y excluir a las mujeres.

Como resultado de estas críticas, buena parte los estudios de género han optado por métodos de carácter cualitativo.

Precisamente una de las principales críticas que se realizan desde la Sociología del Género a la técnica de encuesta es la pretendida neutralidad y el distanciamiento que debe existir entre la persona que realiza la encuesta y la persona encuestada.

Sin embargo, desde nuestro punto de vista, centrar el debate en la división entre métodos cuantitativos y cualitativos es un tanto excesivo y estéril, ya que dicha

división se ha planteado con demasiada frecuencia como una disyuntiva, y no como técnicas potencialmente complementarias. Como bien sabemos, las investigaciones realizadas desde la perspectiva de género no pueden limitarse al uso de técnicas cuantitativas, ya que, de ser así, una gran cantidad de fenómenos sociales pasarían inadvertidos para el análisis feminista...¹⁴”.

Aunque la metodología cualitativa es muy utilizada en las investigaciones que se realiza con perspectiva de género, en esta investigación se han analizado datos cuantitativos que se han obtenido de fuentes secundarias en los distintos aspectos y variables que se han analizado a lo largo de la tesis.

El análisis cualitativo en cualquier tipo de investigación es imprescindible, el valor añadido que aportan los datos obtenidos por personas expertas o en situaciones que se plantean ofrecen perspectivas, enfoques y matices, imposibles de conseguir con tan solo el análisis de datos cuantitativos.

En el análisis cuantitativo se han recogido los datos fundamentalmente del Instituto Nacional de Estadística. En casi todos los casos se han establecido comparaciones no solo entre hombres y mujeres. También se ha llevado a cabo una comparación en la que se contrastan datos a nivel autonómico frente a los obtenidos a nivel nacional. Esta comparación arrojará conclusiones de una gran relevancia. Añadir a éstas, otras fuentes utilizadas que quedarán reflejadas en la investigación, aunque de manera residual.

- En lo referente a la recogida y análisis de datos cualitativos, se ha entrevistado a un total de 25 personas, la mayoría mujeres, directivos/as y empresarios/as, de las cuales han sido válidas 20 con once preguntas abiertas que versan sobre mujeres empresarias.
- La selección de las personas que han cumplimentado las entrevistas ha sido a través de contactar con diferentes asociaciones empresariales sectoriales e intersectoriales mixta y exclusivas de mujeres. Tras realizar las entrevistas, que, a

¹⁴ Díaz Martínez C. y Dema Moreno S. “Sociología y Género” (2013) Capítulo 1: Perspectivas Teóricas Feministas (Maldonado Barahona T. y L. Gil S.)

consecuencia de la pandemia, se han realizado, telefónicamente, se han transcrito, analizado y determinado cuales se han considerado que eran las respuestas más representativas. Las respuestas seleccionadas son las que daban respuesta a los objetivos e hipótesis de esta investigación.

- Además de los capítulos específicos relacionados con el objeto de estudio, señalar el capítulo dedicado al marco teórico. Éste será imprescindible para conocer la evolución de la mujer a lo largo de la historia y poder entender y analizar la situación actual en el tema que nos ocupa.
- Finalmente, esta tesis doctoral se basa en un análisis descriptivo basado en una bibliografía, que pueda clarificar y contrastar los resultados que se han ido obteniendo procedentes de las fuentes secundarias; tanto cuantitativas como cualitativas, así como el análisis de las entrevistas en profundidad realizadas. A partir de estos datos se han ido obteniendo las conclusiones que tratan de dar respuesta a la hipótesis inicial y a los objetivos específicos.

CAPÍTULO 3: MARCO TEÓRICO.

3.1. CONTEXTO HISTÓRICO-SOCIAL.

Para acometer este capítulo nos tendríamos que remontar a los orígenes de la Humanidad. En este punto, se empiezan a determinar las relaciones tanto sociales, como económicas, jurídicas y de poder que han existido a lo largo de la Historia, entre hombres y mujeres.

Como es de suponer, esto sería en sí mismo una tesis doctoral, por lo que se van a acometer unas breves referencias a los periodos históricos más antiguos como contexto y para sentar las bases de lo que vendrá después. Una vez hecho esto, la investigación se centrará con mayor profundidad, en los últimos trecientos años del movimiento feminista.

Aunque, a priori, esto aparentemente no tiene nada que ver con el perfil y situación de las mujeres empresarias en la actualidad, sin él, no tendría ningún sentido el desarrollo posterior de esta investigación.

A lo largo de este capítulo van a ir apareciendo una serie de conceptos que serán claves para el resto de la investigación y que se irán definiendo y explicando de cara al resto de los capítulos. Conceptos tales como; sexo, género, patriarcado, feminismo ..., conceptos indispensables para poder obtener conclusiones a la hipótesis central e hipótesis secundarias.

Uno de los hilos conductores que acompañará a toda la investigación se centrará en los orígenes de la situación de las mujeres en general y de las empresarias en particular donde queda en evidencia la razón y motivación económica desde los inicios.

Respecto a los sistemas de organización social, han sido múltiples. Los más antiguos no tienen demasiadas características comunes con nuestra forma de organización social, jurídica y económica en la actualidad.

Para no entrar en toda la casuística posible, casi infinita, vamos a arrancar con lo que se ha denominado la familia sindiásmica. Como analizó Friedrich Engels¹⁵ fue el principio

¹⁵ Engels F., *"El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado"* (1884).

del fin de las libertades y de la igualdad entre hombres y mujeres, puesto que a partir de este sistema de organización familiar que cambiaba totalmente el sistema de organización social, puesto que hasta ese momento se regían por el denominado *Salvajismo y Barbarie*, en los que primaba la tribu y la comunidad en su conjunto y no existían demasiadas “normas” de comportamiento, con la llegada de la familia sindiásmica todo esto cambia de forma radical puesto que en este nuevo contexto se generan relaciones de pareja. Es en ese momento cuando aparece el concepto de familia más cercano al que conocemos actualmente.

Engels hace un recorrido por lo que fueron las primeras organizaciones basadas en el matrimonio por grupos: *“El **matrimonio por grupos**, la forma de matrimonio en que grupos enteros de hombres y grupos enteros de mujeres se pertenecen recíprocamente y que deja muy poco margen para los celos”*. En este tipo de organización no se atendía a ningún tipo de criterio en cuestiones de carácter sexual o familiar.

A partir de aquí, aparece lo que Engels denomina en su libro la **familia consanguínea** *“la primera etapa de la familia. Aquí los grupos conyugales se clasifican por generaciones; todos los abuelos y abuelas, en los límites de la familia, son maridos y mujeres entre sí; lo mismo sucede con sus hijos, es decir, con los padres y las madres; los hijos de éstos forman, a su vez, el tercer círculo de cónyuges comunes; y sus hijos, es decir, los biznietos de los primeros, el cuarto. En esta forma de la familia, los ascendientes y los descendientes, los padres y los hijos, son los únicos que están excluidos entre sí de los derechos y de los deberes del matrimonio”*. Nos encontramos ante la primera restricción en lo que a relaciones sexuales se refiere. Empezaron las primeras discriminaciones y se empezó a perfilar la familia más nuclear.

Con la denominada familia panalúa se dio otro paso más en las limitaciones de las relaciones sexuales entre personas con consanguineidad y es la exclusión no sólo en lo referente a los padres y los hijos sino también a los hermanos; *“Si el primer progreso en la organización de la familia consistió en excluir a los padres y los hijos del comercio sexual recíproco, el segundo fue en la exclusión de los hermanos. Por la mayor igualdad*

de edades de los participantes, este progreso fue infinitamente más importante, pero también más difícil que el primero¹⁶ (...).

Una de las reflexiones que comparte Engels en este libro y que resulta de capital importancia en esta investigación es la siguiente: “En **ninguna forma de familia por grupos puede saberse con certeza quien es el padre de la criatura, pero sí se sabe quién es la madre**”.

Esta reflexión por sencilla y lógica que parezca, va a determinar el principio de un cambio social, jurídico y económico y será determinante para el futuro de todas las mujeres, generación tras generación, hasta nuestros días.

Es en este contexto cuando se ven limitadas y prohibidas las relaciones entre los congéneres colaterales y hasta el momento por **línea materna**, puesto que es la única forma de poder determinar el linaje real. Se constituye la gens y, alrededor de la misma, se van constituyendo instituciones comunes que hacen que se distingan de otras gens que habitan y conviven en la misma tribu.

Al tratarse de determinar la procedencia de una línea consanguínea todo gira en torno a la descendencia por línea materna, donde no se pueden establecer ningún tipo de dudas. Además, se prohíben las relaciones colaterales, con lo que estamos garantizando un linaje determinado.

Tras este segundo estadio llegamos a la denominada **familia sindiásmica**, tal como describe Engels en el libro al que ya se ha hecho referencia: “*En esta etapa un hombre vive con una mujer, pero de tal suerte que la poligamia y la infidelidad ocasional siguen siendo un derecho para los hombres, aunque por causas económicas la poligamia se observa raramente; al mismo tiempo, se exige la más estricta fidelidad a las mujeres mientras dure la vida en común, y su adulterio se castiga cruelmente. Sin embargo, el vínculo conyugal se disuelve con facilidad por una y otra parte, y después como antes, los hijos sólo pertenecen a la madre*”.

Al igual que vamos viendo en esta evolución como el círculo de relaciones se va restringiendo hasta llegar al de la pareja en convivencia, también podemos ir

¹⁶ Engels F., “El Origen de la Familia, la Propiedad Privada y el Estado” (1884)

observando cómo se van recortando las libertades, fundamentalmente para las mujeres. Para poder garantizar la identidad de la descendencia y el linaje de una familia, las mujeres se tenían que mantener totalmente fieles a su cónyuge. Pero hasta este momento se mantiene la línea materna como referencia.

Con el matrimonio sindiásmico, se establece la monogamia unilateral sólo y exclusivamente para las mujeres. Los hombres hasta ese momento no habían tenido dificultades para practicar sexo ya que había mujeres suficientes. Con la monogamia unilateral empiezan a escasear las mujeres. Es entonces cuando empiezan a darse fenómenos alrededor de las mujeres tales como; el tráfico de mujeres para satisfacer los deseos sexuales de los hombres, así como, los matrimonios de conveniencia, denominados de diferentes formas (matrimonio por rapto, por compra, de Estado) y que perduran hasta nuestros días. En unas sociedades más que en otras, de forma estructural o residual, la mujer empieza a convertirse en moneda de cambio.

Esta nueva condición en la forma de organización familiar y por ende social, así como, la asunción de la misma por parte de las mujeres estableció, las bases para una consecución de modificaciones que fueron, paulatinamente, despojando a las mujeres de derechos fundamentales para poder convivir en igualdad con sus compañeros los hombres. Se fue entonces fraguando un sistema patriarcal que continúa rigiendo la forma de vivir y de relacionarnos en la actualidad.

Para poder explicar la aparición del sistema patriarcal no sería suficiente con la destrucción de derechos de las mujeres en el plano sexual y familiar. Es importante no olvidar otro componente muy relevante, el componente económico.

En el momento en el que las tribus, a través de la agricultura y la ganadería, se hacen pueblos sedentarios aparecen dos fenómenos claramente determinantes; por una parte, la división del trabajo, que tantas consecuencias ha traído y, por otra parte; la acumulación de riqueza. La vida humana hasta el momento se había desarrollado de forma nómada, no había posibilidades de acumular el excedente de la caza o de la recolección de frutos ya que era una economía de pura subsistencia.

Una vez que los pueblos se establecen en asentamientos permanentes con la ganadería y la agricultura, sí permiten la acumulación de riqueza. No podemos olvidar que el linaje

y la descendencia hasta este momento venía determinada por línea materna. Es a partir de ahí cuando las mujeres pierden la mayor batalla de toda nuestra historia y es como describe Engels, cuando se consigue cambiar esta descendencia y por ende la *herencia a la línea paterna*. En palabras de Engels se produce de la siguiente manera: “...Con arreglo al derecho materno, es decir, mientras la descendencia sólo se contaba por línea femenina, y según la primitiva ley de herencia imperante en la gens, los miembros de ésta heredaban al principio de su pariente gentil fenecido. Sus bienes debían quedar, pues, en la gens. Por efecto de su poca importancia, estos bienes pasaban en la práctica, desde los tiempos más remotos, a los parientes más próximos, es decir, a los consanguíneos por línea materna. Pero los hijos del difunto no pertenecían a su gens, sino a la de la madre; al principio herederos, pero no podían serlo de su padre, porque no pertenecían a su gens, en la cual debían quedar sus bienes. Así, a la muerte del propietario de rebaños, éstos pasaban en primer término a sus hermanos y hermanas y a los hijos de estos últimos o a los descendientes de las hermanas de su madre; en cuanto a sus propios hijos, se veían desheredados. Así, pues, las riquezas, a medida que iban en aumento, daban, por una parte, al hombre una posición más importante que a la mujer en la familia y, por otra parte, hacían que naciera en él la aspiración de valerse de esta ventaja para modificar en provecho de sus hijos el orden de herencia establecido. Pero esto no podía hacerse mientras permaneciera vigente la filiación según el derecho materno. Éste tenía que ser abolido, y lo fue. Ello no resultó tan difícil como hoy nos parece. Esa revolución – una de las más profundas que la humanidad ha conocido – no tuvo necesidad de tocar ni a uno sólo de los miembros vivos de la gens. Todos los miembros de ésta pudieron seguir siendo lo que hasta entonces habían sido. Bastó decidir sencillamente que en lo venidero los descendientes de un miembro masculino permanecerían en la gens, pero los de un miembro femenino saldrían de ella, pasando a la gens de su padre. Así quedaron abolidos la filiación femenina y el derecho hereditario materno, sustituyéndolos la filiación masculina y el derecho hereditario paterno. Nada sabemos respecto a cómo y cuándo se produjo esta revolución en los pueblos cultos, pues se remonta a los tiempos prehistóricos...”.

La combinación de la pérdida de los derechos sexuales que en principio se “cedían” en favor de la gens y de la certeza en la descendencia, que de alguna manera garantizaba

la herencia de la gens; así como, la pérdida de la misma línea de la herencia por vía materna, son las bases claras del sistema patriarcal. Se mantuvieron todos los derechos y libertades de los hombres y se impusieron todas las obligaciones y falta de derechos (sociales, jurídicos, económicos y desde luego sexuales) a las mujeres. Como resume Engels de forma incontestable y totalmente vigente: *“El derrocamiento del derecho materno fue **“la gran derrota histórica del sexo femenino en todo el mundo”**. El hombre empuñó también las riendas en la casa; la mujer se vio degradada, convertida en la servidora, en la esclava de la lujuria del hombre, en un simple instrumento de reproducción. Esta baja condición de la mujer, que se manifiesta sobre todo entre los griegos de los tiempos heroicos y más aún en los de los tiempos clásicos, ha sido gradualmente retocada, disimulada y, en ciertos sitios, hasta revestida de formas más suaves, pero no, ni mucho menos, abolida”*.

Desde aquí y a lo largo de las diferentes épocas de la Historia de la Humanidad, las mujeres han vivido, generación tras generación, siendo legalmente tratadas como menores de edad e incapaces, por lo que tenían que estar bajo la tutela de un varón. Han sido controladas, utilizadas, usadas, violadas, maltratadas y sometidas a un sinfín de situaciones en manos del poder de los hombres. Por otra parte, cabe señalar que estas situaciones a las que se ha sometido a las mujeres se han justificado por parte de los hombres, a lo largo de los siglos, de la forma más variopinta.

Siendo coetáneo de Engels, John Stuart Mill en su obra “El Sometimiento de las Mujeres” escrito entre el año 1860-61 y publicado en 1869, pretende según sus propias palabras demostrar que la situación de las mujeres en la sociedad de su época no tiene ningún sentido y pretende demostrarlo y rebatir todas las explicaciones que se han dado, se dan y se darán al respecto: *“Mi propósito en este ensayo es explicar con toda la claridad que me sea posible las bases de una opinión que mantengo ya desde la primera época en que empecé a albergar opiniones sobre cuestiones sociales o políticas, y que no se me ha debilitado ni variado desde entonces; antes bien, se me ha reforzado al ir avanzando mi reflexión y mi experiencia de la vida. A saber: que el principio que regula las relaciones sociales vigentes entre los dos sexos (la subordinación legal de un sexo al otro) es incorrecto por sí mismo y que, en nuestros tiempos, es uno de los mayores obstáculos que se oponen al desarrollo humano; y que debería ser sustituido por un principio de*

igualdad perfecta, que no reconozca poder ni privilegios para una de las partes ni desventajas para la otra”.

Una de las grandes precursoras del movimiento feminista en Europa fue la filósofa inglesa, Mary Wollstonecraft, mujer que, aunque falleció con 38 años, tuvo una vida muy interesante y muy poco convencional para su época (siglo XVIII) puesto que también insistía en la importancia de la educación como elemento indispensable para la solución a la discriminación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida. Ella también rebatió y cuestionó las diferencias biológicas como explicación a la situación de las mujeres en la sociedad y en el mundo. En uno de sus libros, fetiche del movimiento feminista, “Vindicación de los derechos de la mujer” (1792) hace consideraciones tales como: *“Esta discusión divide, de modo natural, el tema. En primer lugar, consideraré a las mujeres a grandes rasgos, en tanto que criaturas humanas que, en común con los hombres, se encuentran en la tierra para desarrollar sus facultades; y, posteriormente, subrayaré de forma más particular su peculiar destino”*¹⁷.

Siendo mucho más explícita en el siguiente texto no sólo señala las diferencias físicas obvias entre los dos sexos, sino que introduce un tema que es la utilización sexual de los hombres sobre las mujeres, haciéndonos sentir bien con palabras y actos que nos nublan el juicio, realmente pone de manifiesto cierta “simpleza” en el comportamiento de las mujeres, cuestión vigente en nuestros días con comportamientos como los estereotipos físicos que se imponen y que cosifican la imagen de las mujeres generando infinitas “esclavitudes” entre las mujeres, también en la actualidad: *“En el reino del mundo físico se puede observar que la mujer es, en cuanto a fuerza, en general, inferior al hombre. Ésta es la ley de la naturaleza y no parece que vaya a ser suspendida o derogada en favor de la mujer. No puede, pues, negarse cierto grado de superioridad física, ¡y ésta constituye una prerrogativa noble! Pero, no contentos con esta preeminencia natural, los hombres se empeñan en hundirnos todavía más, simplemente para convertirnos en objetos atractivos para un rato; y las mujeres, obnubiladas por la adoración que bajo la influencia de sus sentidos les muestran los hombres, no tratan de obtener un interés*

¹⁷ Wollstonecraft M. “Vindicación de los derechos de la mujer” (1792)

duradero en sus corazones o de convertirse en las amigas de sus semejantes, que buscan entretenimiento en su compañía”¹⁸.

Una de las cuestiones que trata de forma profusa Wollstonecraft es lo negativo que considera que las mujeres atiendan de forma casi exclusiva, la parte más física de su vida, abandonando la parte intelectual. Para ella, la parte intelectual es lo que proporciona una vida plena y feliz.

Además de esta vindicación fundamental en su discurso; en lo relativo a las diferencias inexistentes en el plano intelectual entre hombres y mujeres, intenta poner de manifiesto que esta situación está inducida y propiciada por los hombres. De hecho, podemos ver cómo al mismo tiempo que los hombres han fomentado esta situación. La han utilizado como arma arrojada contra las mujeres, precisamente porque es hilarante compartir tiempo con personas que sólo están interesadas por cuestiones “ornamentales”, sin tener más interés que lo superficial y trata de instar a las mujeres de su tiempo a que reflexionen y reviertan esta situación. Si nos paramos a analizar la situación actual, y salvando las distancias de carácter temporal, ha variado poco, sólo se ha transformado: *“Espero que mi propio sexo me disculpe si trato a las mujeres como criaturas racionales en vez de halagar sus encantos fascinantes y considerarlas como si estuvieran en un estado de eterna infancia, incapaces de valerse por sí mismas. Deseo de veras mostrar en qué consiste la verdadera dignidad y la felicidad humana. Deseo persuadir a las mujeres para que intenten adquirir fortaleza, tanto de mente como de cuerpo, y convencerlas de que las frases suaves, la sensibilidad de corazón, la delicadeza de sentimientos y el gusto refinado son casi sinónimos de epítetos de la debilidad, y que aquellos seres que son sólo objetos de piedad, y de esa clase de amor que ha sido denominada como su hermana, pronto se convertirán en objetos de desprecio. Desechando, pues, esas bellas frases femeninas que los hombres utilizan con condescendencia para dulcificar nuestra dependencia servil, y despreciando esa débil elegancia de mente, esa sensibilidad exquisita y dulce docilidad de conducta que se supone constituyen las características sexuales del recipiente más frágil, deseo mostrar que la elegancia es inferior a la virtud, que el primer objetivo de una loable ambición es*

¹⁸ Wollstonecraft M. “Vindicación de los derechos de la mujer” (1792)

*adquirir un carácter como ser humano, sin tener en cuenta la distinción de sexo, y que las observaciones secundarias deberían ser conducidas a esta simple piedra de toque*¹⁹.

En la siguiente cita Mary Wollstonecraft introduce el tema de la religión, pero lo hace de una manera muy sutil puesto que utiliza uno de los argumentos y “concesiones” que ha hecho la Iglesia a las mujeres, y es reconocerles que tienen alma. Es ella entonces, desde esta concesión, quien considera la falta de consistencia de cualquier argumento que trate de establecer diferencias suficientes que admitan una diferencia en los derechos de unos y otros: *“...Con el fin de explicar y excusar la tiranía de los hombres, se han esgrimido muchos argumentos ingeniosos para demostrar que los dos sexos, en el logro de la virtud, deben tender a alcanzar un carácter muy diferente; o, para expresarlo de modo más explícito, no se admite que las mujeres posean la suficiente fortaleza de mente para adquirir lo que realmente merece el nombre de virtud. Sin embargo, al admitir que tienen almas, debería parecer que sólo hay un camino designado por la Providencia para conducir a la humanidad a la virtud o la felicidad...”*²⁰.

Y para finalizar en lo referente a las aportaciones de esta autora en contra del determinismo biológico, también como lo hacen la mayoría de las autoras y autores que han trabajado esta cuestión, es poner el acento a la importancia de la educación como la gran diferencia real entre hombres y mujeres; así como, su posterior desarrollo intelectual y su lugar en el mundo: *“...Pero ¿puede el resultado grosero de la observación casual, que nunca ha pasado la prueba del juicio, formado mediante la comparación de la especulación y la experiencia, merecer mejor ese nombre? Los soldados, así como las mujeres, practican las virtudes menores con una amabilidad meticulosa. ¿Dónde se encuentra entonces la diferencia sexual, cuando la educación ha sido la misma? Todas las diferencias que puedo comprender surgen de la ventaja superior de la libertad, que permite a los primeros ver más mundo...”*²¹.

Otro de los factores que han contemplado muchos autores y autoras ha sido la variable educación. Además del componente social y económico, la educación será un tema recurrente y muy importante a lo largo de toda la investigación. Tengo que destacar en

¹⁹ Wollstonecraft M. “Vindicación de los derechos de la mujer” (1792)

²⁰ Wollstonecraft M. “Vindicación de los derechos de la mujer” (1792)

²¹ Wollstonecraft M. “Vindicación de los derechos de la mujer” (1792)

ese sentido a Concepción Arenal, una de las primeras feministas españolas que para poder estudiar derecho tuvo que vestirse de hombre. Tras descubrirla, la autorizaron a acudir a las clases con determinadas restricciones. Aun con profundas convicciones, religiosas fieles defensora de los derechos de las mujeres y de la educación de estas sin ningún tipo de restricción para empezar a conquistar la igualdad. Se pueden destacar tres obras en la amplia producción bibliográfica de Concepción Arenal, que abordan el tema de la situación de las mujeres y son “La Mujer del Porvenir” (1869) y “La Mujer de su Casa” (1883) y “La Educación de la Mujer” (1892). En todos ellos expresa sus grandes preocupaciones, entre las que aparecen el determinismo biológico y el cuestionamiento absoluto del mismo. Podemos observarlo en reflexiones como las siguientes: *“...Ni el estudio de la fisiología del cerebro ni la observación de lo que pasa en el mundo, autorizan para afirmar resueltamente que la inferioridad intelectual de la mujer sea orgánica, porque no existe donde los dos sexos están igualmente sin educar, ni empiezan en las clases educadas, sino donde empieza la diferencia de la educación...”*²².

Uno de los temas que toca Concepción Arenal es el de la falta de oportunidades que han tenido las mujeres de poder demostrar sus capacidades intelectuales, simplemente porque les han estado vetadas. Pone un magnífico ejemplo para dejar de manifiesto que en el momento que nos dan la oportunidad, somos tan capaces como los hombres de desarrollar cualquier actividad, profesión y responsabilidad: *“...Cuéntese el número de reyes y de reinas en los países en que las hembras pueden ceñir la corona y véase si no están en mayor proporción las reinas notables por sus talentos y aptitud para el mando. Isabel I, doña María de Molina, Isabel de Inglaterra, Cristina de Suecia, las Catalinas de Rusia forman un grupo de mujeres inteligentes que, si se compara al corto número de las que han reinado, debe hacer pararse al más resuelto campeón de la inferioridad intelectual de la mujer...”*²³.

Ahondando en esta cuestión, Concepción Arenal sigue insistiendo en que no se trata, ni nunca se ha tratado, de falta de capacidad intelectual, sino de la prohibición absoluta de acceder al ejercicio de profesiones fuera del ámbito doméstico. Así como la necesidad imperiosa de que se pueda educar: *“...No hay bastantes datos para que la experiencia*

²² Arenal C. “La Mujer del Porvenir” (1869)

²³ Arenal C. “La Mujer del Porvenir” (1869)

pronuncie su inapelable fallo respecto a la aptitud intelectual de la mujer; pero el raciocinio y las observaciones hechas inducen a pensar que tiene inteligencia suficiente para el ejercicio de las profesiones, artes y oficios que no se le permiten desempeñar. Como no hay facultades inútiles, y todo el que las desvía de su destino las deprava más o menos, prohibiendo a la mujer que cultive y ejercite su entendimiento, se hace de ella un ser imperfecto, se convierte en elemento de perturbación el que debería serlo de armonía, y se establecen reglas en la sociedad opuestas a las leyes de la Providencia...”²⁴.

Y a modo de conclusión nos deja esta reflexión: *“...Hemos procurado demostrar las contradicciones de las leyes y la confusión de las opiniones y de las costumbres en lo que a los derechos y capacidad de las mujeres se refiere. Las contradicciones en que incurren algunos fisiólogos al asegurar la inferioridad orgánica de las facultades intelectuales de la mujer. La superioridad moral de esta. Que habiéndose vedado a la mujer el ejercicio de las facultades intelectuales superiores, poco puede decir la Historia, y, no obstante, su testimonio es favorable a la opinión de que la inteligencia de la mujer puede cultivarse con ventaja como la del hombre. Las funestas consecuencias que acarrea para el hombre, para la sociedad y para la mujer el error de su incapacidad intelectual, y la imposibilidad de ejercer ninguna profesión y la mayor parte de los oficios...”²⁵.*

En la segunda obra mencionada de Concepción Arenal sigue insistiendo en que no solamente no existen diferencias intelectuales entre hombres y mujeres, sino que va más allá en la reivindicación de que la clave está en el acceso a la educación. Opina que, a igual acceso a la educación, los resultados son similares: *“...Para que nuestras meditaciones sean más fecundas y nos conduzcan más pronto a la verdad, sería bien, al estudiar las fuerzas intelectuales de la mujer, no incurrir en el error que ha hecho apreciar más las fisiológicas y morales, calificando de inferiores las que se manifestaban de un modo diferente, y de débiles las que eran menos instantáneas y ostensibles. Si con sinceridad hemos manifestado nuestras dudas, con energía afirmaremos dos convicciones: 1ª Que, llegue hasta donde llegue la inteligencia de la mujer, debe procurarse que vaya hasta donde pueda llegar; porque si el hombre se perfecciona cultivándola, ella no puede menos de estar sujeta a la misma ley. 2ª Que las dudas*

²⁴ Arenal C. “La Mujer del Porvenir” (1869)

²⁵ Arenal C. “La Mujer del Porvenir” (1869)

respecto a la igualdad de la inteligencia de la mujer no se refieren a su aptitud para los conocimientos comunes y su aplicación. No creemos que la teoría y la práctica de ninguna profesión exija mayor capacidad que la suya: un abogado, un médico, un farmacéutico, un comerciante, un industrial, un empleado, un escribano, como lo son la inmensa mayoría, pueden hacerse de cualquiera mujer...”²⁶.

Y por poner un mayor énfasis y dejar reflejada una de las ya manifestaciones de Concepción Arenal en el tema de la importancia de la educación, dejemos esta reflexión llena de preguntas retóricas pero que nos induce a reflexionar: “... ¿Todos los hombres tienen aptitud para toda clase de profesiones? Suponemos que no habrá nadie que responda afirmativamente. ¿Algunas mujeres tienen aptitud para algunas profesiones? La respuesta no puede ser negativa sino negándose a la evidencia de los hechos. ¿El hombre más inepto es superior a la mujer más inteligente? ¿Quién se atreve a responder que sí? Resulta, pues, de los hechos que hay hombres, no se sabe cuántos, ineptos para ciertas profesiones; mujeres, no se sabe cuántas, aptas para esas mismas profesiones; y si al hombre apto no se le prohíbe el ejercicio de una profesión porque hay algunos ineptos, ¿por qué no se ha de hacer lo mismo con la mujer? ¿Se dirá que la ineptitud es en ella más general? Aunque esto se probara, no se razonaría la opinión ni se justificaría el hecho de vedar el ejercicio de las facultades intelectuales al que las tenga...”²⁷.

Entre otras cuestiones con esta serie de preguntas está introduciendo un tema que será también muy recurrente en la teoría feminista que es el de la meritocracia, una de las vías utilizadas por el feminismo. En primer lugar, para acceder al mercado laboral; y en un segundo lugar, para poder romper el denominado techo de cristal. Valoremos a los profesionales por sus méritos y capacidades, no por otras cuestiones como puede ser el sexo.

La mayor parte de la bibliografía sobre este tema en los últimos 150 años ha sido producida por mujeres que han estado adscritas de una manera u otra al movimiento feminista. También podemos encontrar algunas obras hombre como las de John Stuart Mill que reflexionó sobre lo que él consideraba una de las últimas “esclavitudes” que se mantenían en aquel momento, el sometimiento de las mujeres a la autoridad de los

²⁶ Arenal C. “La Mujer de su Casa” (1883)

²⁷ Arenal C. “La Educación de la Mujer” (1892)

hombres. Escribe dos ensayos en los que trata de desmontar esta ignominiosa situación, “El Sometimiento de las Mujeres” (1869) y “La esclavitud de las Mujeres” (1869). Stuart Mill, con estas obras dio un importante empuje al movimiento feminista del momento en el que vivió. Posiblemente fue de los pocos hombres que no podían entender cómo la mitad de la población se encontraba en una situación de discriminación por el simple hecho de haber nacido mujer. La mayoría de las manifestaciones que se hacían por parte de los hombres eran para desacreditar, ridiculizar y negar las manifestaciones, reflexiones, opiniones, pensamientos y reivindicaciones del movimiento feminista que poco a poco, como veremos más adelante, iba tomando fuerza.

Stuart Mill hace reflexiones como la siguiente: *“...Los médicos y los fisiólogos han determinado en cierta medida las diferencias de la constitución corporal, que es un elemento importante para el psicólogo; pero casi ningún médico es psicólogo. En lo que respecta a las características mentales de las mujeres, las observaciones de los médicos no tienen más valor que las de los profanos. Es una materia de la que no puede saberse nada definitivo, dado que las únicas que pueden conocerla de verdad, las propias mujeres, han dado pocos testimonios, y poco libres. Es fácil conocer a las mujeres estúpidas. La estupidez viene a ser igual en todo el mundo...”*²⁸.

Con esta afirmación lo que pone de manifiesto Mill es el hecho de que la teoría del determinismo biológico no tiene ninguna base científica que pueda fundamentar la situación de la mujer.

Insistiendo en este tema de la falta de estudio y, por tanto, de conocimiento sobre las posibles diferencias entre el hombre y la mujer desde un punto fisiológico e intelectual, como se puede ver: *“...Es indispensable conocer muy a fondo las leyes de la formación del carácter para estar en condiciones de afirmar siquiera que existe alguna diferencia entre los sexos como seres morales y racionales, cuanto más para determinar en qué estriba la diferencia; y como nadie posee tal conocimiento hasta la fecha (pues apenas existe un tema tan poco estudiado como este en proporción a su importancia), nadie*

²⁸ Stuart Mill J. “El Sometimiento de las Mujeres” (1869)

está capacitado hasta el momento para pronunciar una opinión positiva sobre la materia...”²⁹.

Otra de las autoras que debemos destacar fue Carmen de Burgos Seguí, primera mujer reconocida como periodista profesional y mujer. Tanto por su vida personal como por su profesión, rompió muchos moldes en los primeros albores del siglo XX. Y como no podía ser de otra forma, también habló sobre el determinismo biológico, en su obra “La Mujer Moderna y sus derechos” (1927) en los siguientes términos: *“...Una ojeada, por ligera que sea, dedicada al estudio del sexo femenino, nos demuestra que la subordinación de la mujer no es obra de la naturaleza. Por eso el triunfo del feminismo puede considerarse como el restablecimiento de la justicia y de los fueros de la ley natural, largo tiempo violada con la desigualdad. La mujer es algo más que la hembra, como el hombre es algo más que el macho, desde el momento en que la inteligencia les permite no quedar reducidos al papel de simples reproductores de la especie...”³⁰.*

Reforzando esta idea que pre cocina la razón fundamental de la buena salud que tiene, a su juicio, el movimiento feminista, hace la siguiente consideración: *“...Y de toda esta serie de estudios comparados, que no prueban nada más que la diferente morfología de los sexos se ha querido deducir la inferioridad femenina y apoyarse en ellos para esclavizar a la mujer...”³¹.*

Como dijo Simone de Beauvoir³²: *“...La humanidad es masculina y el hombre define a la mujer, no en sí, sino en relación con él: la mujer no tiene consideración de ser autónomo...”*.

Esta frase define perfectamente lo que ha sido la situación de las mujeres y ella, va más allá, aplicando el concepto *alteridad* a la cuestión femenina. Beauvoir ha sido considerada la madre del movimiento feminista, tal y como lo conocemos actualmente.

Ella se pregunta por qué las mujeres aceptan la situación de dominación por parte del hombre. A partir de ahí, desarrolla una obra en la que trata de explicar este fenómeno que afecta a más del 50% de la población; *“... ¿Por qué las mujeres no cuestionan la*

²⁹ Stuart Mill J. “El Sometimiento de las Mujeres” (1869)

³⁰ De Burgos Seguí C. “La Mujer Moderna y sus Derechos” (1927)

³¹ De Burgos Seguí C. “La Mujer Moderna y sus Derechos” (1927)

³² De Beauvoir S. “El Segundo Sexo” (1949)

soberanía masculina? Ningún sujeto se enuncia, de entrada y espontáneamente, como inesencial: lo Otro, al definirse como Otro, no define lo Uno: pasa a ser lo Otro cuando lo Uno se posiciona como Uno. Sin embargo, cuando no se opera esta inversión de Otro en Uno será porque existe un sometimiento a este punto de vista ajeno. ¿De dónde viene en la mujer esta sumisión?

Existen otros casos en los que, durante un tiempo más o menos largo, una categoría consigue dominar de forma absoluta a otra. En general, este privilegio se debe a la desigualdad numérica: la mayoría impone su ley a la minoría o la persigue. Sin embargo, las mujeres no son una minoría...”.

Con esta obra Simone de Beauvoir se erige como referente del movimiento feminista, ya que a partir de ella se establecen diferentes posiciones que la refuerzan o bien la rebaten.

Prácticamente todos los autores que han tratado de explicar por qué las mujeres se encuentran subordinadas a los hombres, han llegado a conclusiones similares y es que no hay una razón objetiva a tal sometimiento.

Una de las tendencias más destacables que han tocado todos los autores que se ha dedicado a estudiar o reflexionar sobre las causas de las desigualdades entre hombres y mujeres y que se ha demostrado que no tienen fundamentos sólidos, son las explicaciones desde un punto de vista de las diferencias biológicas. Al tratarse de las diferencias más destacadas pasaremos a desarrollar los argumentos de esta teoría. El llamado determinismo biológico es la teoría posiblemente más utilizada, tratando de demostrar la ya mencionada inferioridad de las mujeres y basándose tanto en las diferencias físicas como en las diferencias psicológicas entre los dos sexos.

Ha tratado de hacerlo desde todos los puntos de vista posibles y las misma Historia les ha ido desmontando las diferentes teorías.

Como se ha mencionado ya, en el caso de Simone de Beauvoir es un tema que acomete con bastante profundidad y con sus argumentos podemos ver cómo empieza a aparecer la explicación social y económica de todo esto. Con esta teoría se demuestra que la economía es la base real de la desigualdad y la opresión que han sufrido las mujeres, la cual tiene fundamentalmente una razón del control de la economía. Para poder justificar

esta flagrante desigualdad histórica, puesto que las biológicas y fisiológicas no son suficientes; “...Finalmente, una sociedad no es una especie: en ella la especie se realiza como existencia: se trasciende hacia el mundo y hacia el futuro; sus costumbres no se deducen de la biología: los individuos nunca quedan librados a su naturaleza, obedecen a la segunda naturaleza que es la costumbre, y en la que se reflejan deseos y temores que manifiestan su actitud ontológica. Si el sujeto toma conciencia de sí mismo y se realiza, no es como cuerpo, sino como cuerpo sometido a tabúes, a leyes; se valora en función de valores determinados. Una vez más, la fisiología no puede fundamentar valores; las circunstancias biológicas revisten los valores que les confiere lo existente. Si el respeto o el miedo que inspira la mujer impiden el uso de la violencia contra ella, la superioridad muscular del macho no es fuente de poder. Si las costumbres – como en algunas tribus indias – quieren que las muchachas sean quienes eligen marido, o si es el padre quien decide sobre los matrimonios, la agresividad sexual del macho no le confiere ninguna iniciativa, ningún privilegio (...) Así pues, **tendremos que estudiar las circunstancias biológicas a la luz de un contexto ontológico, económico, social y psicológico**. El sometimiento de la mujer a la especie, los límites de sus capacidades individuales son hechos de enorme importancia; el cuerpo de la mujer es uno de los elementos esenciales de la situación que ocupa en este mundo. Sin embargo, no basta con definirlo; solo tiene realidad vital en la medida en que lo asume la conciencia a través de las acciones y en el seno de una sociedad; **la biología no es suficiente para ofrecer una respuesta a la pregunta que nos ocupa: ¿por qué la mujer es Alteridad? Se trata de saber cómo se ha encarnado en ella la naturaleza en el transcurso de la historia: se trata de saber lo que la humanidad ha hecho con la hembra humana...³³”.**

En los años 60 del siglo XX se publica en EE. UU. una obra referente para poder entender dos cuestiones muy importantes. La primera cuestión es un fenómeno que ya se ha plasmado anteriormente pero que se podría considerar de extremada relevancia. Tras una época en la que el movimiento feminista se ha activado y se ha mostrado más beligerante y reivindicativo, se produce una desacreditación del mismo por el sistema patriarcal para tratar de controlarlo. La segunda cuestión de relevancia sobresaliente se

³³ De Beauvoir S. “El Segundo Sexo” (1949)

centra en cómo este contrataque al feminismo, llevado al extremo, puede generar consecuencias médicas y de salud entre las mujeres y que pueden ser el fin a la justificación de esta situación en sí misma. Esto es lo que trata Betty Friedan en su libro “La Mística de la Feminidad”.

Posiblemente, después de las manifestaciones y avances del movimiento feminista que se produjeron en Estados Unidos al principio del siglo XX, y que trataremos más adelante, Friedan detalla el contundente ataque que sufrieron las mujeres de clase media norteamericana y las consecuencias que tuvo. Ella denominó “Mística de la Feminidad”, al malestar que llegaba a enfermar a las mujeres y que ningún médico, psiquiatra, psicólogo... le supo dar una explicación. Ella concluye y explica haciendo alusión a la consecuencia de la anulación total de las posibilidades de desarrollarse como persona, tanto profesionalmente, como intelectualmente: *“...Los hombres que publicaban revistas de mujeres llegaron a la conclusión de que «las mujeres no son capaces de asimilar una idea, un tema, en estado puro. Es preciso traducírselo en términos que puedan entender como mujeres». (...) En 1960, un perspicaz psicólogo social me mostró algunos datos estadísticos que al parecer demostraban de forma fehaciente que a las mujeres estadounidenses de menos de treinta y cinco años de edad no les interesaba la política. «Es posible que tengan derecho a votar, pero ninguna sueña con presentarse como candidata», me dijo. «Si escribes un artículo político, no lo leerán. Tienes que traducirlo a temas que puedan entender —los idilios, el embarazo, el cuidado de las criaturas, el mobiliario de casa, la ropa. Publica un artículo sobre economía o sobre la cuestión racial, sobre los derechos civiles...³⁴”*

De pronto tras el movimiento sufragista y de reivindicación de derechos legales y civiles que tiene lugar en todo el mundo occidental; a principios del siglo XX, cuando las mujeres se habían incorporado a la Universidad de forma significativa y al mercado laboral, de pronto se produce una involución provocada por la “mentira” de que las mujeres donde mejor nos podemos desarrollar es en el ámbito doméstico y privado, ejerciendo la “profesión” que más puede dignificar a las mujeres y a los seres humanos y para la que estamos superdotadas, que es la maternidad y el cuidado de nuestro hogar. Aquí se pone de manifiesto de forma totalmente desgarradora la relegación de las

³⁴ Friedan B. “La Mística de la Feminidad” (1963)

mujeres al ámbito privado, privándolas no solamente de una rica vida social, sino de cualquier motivación de carácter intelectual. Añadiendo un factor clave para que esto pudiese ocurrir, el pleno convencimiento de las mujeres (cuestión que ya se ha comentado cuando veíamos en el texto de Engels cómo perdieron, entre otras, cuestiones claves, el reconocimiento del linaje por línea materna, o la monogamia unilateral con absoluta abnegación o al menos sin demasiadas resistencias). Friedan lo refleja en su libro en fragmentos como: *"...Sólo que esto no era meramente abstracto y conceptual. Significaba que yo misma y todas las demás mujeres que yo conocía habían estado viviendo una mentira, y que todos los médicos que nos trataban y los expertos que nos estudiaban estaban perpetuando aquella mentira, y que nuestros hogares y centros de enseñanza e iglesias, nuestras políticas y nuestras profesiones, se habían construido en torno a aquella mentira. Si las mujeres eran realmente personas —ni más, ni menos—, entonces era preciso cambiar todas las cosas que les impedían ser personas plenas en nuestra sociedad. Y las mujeres, una vez que hubieran superado la mística de la feminidad y se tomaran en serio como personas, se darían cuenta de que las habían erigido sobre un falso pedestal, incluso las habían glorificado como objetos sexuales, lo cual era una infravaloración..."*³⁵.

O en esta otra reflexión en la que Friedan se pregunta a sí misma por la falta de interés que han tenido los filósofos y científicos en estudiar esta situación en la que se encuentran las mujeres como entidad y ser humano y que, además, genera determinados efectos perversos para la sociedad. Se trata de que nadie piense que las mujeres tienen que buscar su lugar en el mundo y que, además, no se espera que lo tengan que buscar o esperar. Ella lo hace de la siguiente manera: *"...Pero ¿por qué los teóricos no han detectado esta misma crisis de identidad en las mujeres? En términos de los viejos convencionalismos y de la nueva mística de la feminidad no se espera que las mujeres crezcan y tengan que descubrir quiénes son, que elegir su identidad humana. La anatomía constituye el destino de las mujeres, dicen los teóricos de la feminidad; la identidad de las mujeres la determina su biología. ¿Pero es esto cierto? Cada vez más mujeres se están haciendo esta pregunta. Como si despertaran de un coma, se preguntan: «¿Dónde estoy? ¿Qué estoy haciendo aquí?» Por primera vez en su historia,*

³⁵ Friedan B. "La Mística de la Feminidad" (1963)

las mujeres están adquiriendo conciencia de una crisis de identidad en sus propias vidas, crisis que empezó hace muchas generaciones, se ha agravado con cada generación sucesiva y no se solucionará hasta que ellas, o sus hijas, se adentren por una vía desconocida y forjen para sí mismas y para sus vidas una nueva imagen, la que tantas mujeres necesitan hoy tan desesperadamente. En cierto sentido que va más allá de la vida de cualquier mujer individual, creo que ésta es la crisis de las mujeres que están creciendo —un hito que marca la transición desde una inmadurez que se ha dado en llamar feminidad hacia la identidad humana plena. Creo que las mujeres tuvieron que sufrir esta crisis de identidad, que empezó hace unos cien años, y siguen teniendo que padecerla hoy, sencillamente para llegar a ser personas plenas...”³⁶.

Además, Friedan eleva el problema a un nivel superior, que, aunque afecta a la individualidad de cada mujer, y además ella en su obra, narra muchas historias individuales para poder entender la trascendencia del problema, considera que se trata de un problema colectivo, ni más ni menos que de la mitad de la población humana. Es necesaria la toma de conciencia por parte de las mujeres de su propia situación, que desde mi punto de vista es una cuestión nada baladí, puesto que cuando se toma conciencia de una situación o problema, es el momento de poder empezar a solucionarlo.

Coetáneo a Betty Friedan fue Sigmund Freud, médico neurólogo, con mucha influencia en su época y que con su teoría de la histeria y su pensamiento misógino trató de dar explicación a la situación de desigualdad que sufrían las mujeres. Friedan lo argumenta en contra, de la siguiente manera: “...*La investigación moderna ha puesto de manifiesto que mucho de lo que Freud creía ser biológico, instintivo e inmutable es en realidad consecuencia de unas causas culturales específicas. Mucho de lo que Freud describía como característico de la naturaleza humana universal era sólo característico de determinados hombres y mujeres de la clase media europea a finales del siglo XIX. Por ejemplo, la teoría freudiana del origen sexual de las neurosis procede del hecho de que muchas de las pacientes a las que observó inicialmente padecían histeria— y en aquellos casos, descubrió que la causa de esta era la represión sexual. Los freudianos ortodoxos siguen creyendo en el origen sexual de todas las neurosis y, puesto que buscan recuerdos*

³⁶ Friedan B. “La Mística de la Feminidad” (1963)

sexuales inconscientes en sus pacientes y traducen lo que oyen en símbolos sexuales, consiguen en cualquier caso encontrar lo que están buscando. Pero el hecho es que los casos de histeria tal como los observó Freud son mucho menos frecuentes hoy en día...”³⁷.

Abundando en la imposibilidad de fundamentar esta discriminación vemos el análisis que hace; María Jesús Izquierdo en “La Construcción Social del Género” donde pone de manifiesto la imposibilidad de obviar las razones sociales, desmontando el determinismo biológico y poniendo encima de la mesa el concepto de **determinismo social** como la causa real de esta discriminación. Su fundamentación se centra en reflexiones como la siguiente: “...Una pregunta que se plantea sistemáticamente en contextos interesados en la situación social de las mujeres es la siguiente: ¿Pero...esto es natural o social? Subyacen por lo menos dos supuestos en esta manera de plantear las cosas. En primer lugar, está implícita la idea de que lo natural y lo social son factores independientes. En segundo lugar, se suponen que si la causa de la desigualdad entre mujeres y hombres es la naturaleza, determinismo biológico, el modo en que se producen las relaciones sociales no puede cambiar, la situación es inmutable. En cambio, si la respuesta es que en el origen de la situación se hallan factores de carácter social, determinismo social, se da situación se hallan factores de carácter social, determinismo social, se da por entendido que los cambios son posibles...”³⁸.

Maria Jesús Izquierdo plantea una cuestión que aún hoy en día no queda resuelta en algunos ámbitos, o al menos de facto a la hora de desarrollar las vidas y carreras profesionales de las mujeres, en el ámbito que se pretendan desarrollar. El caballo de batalla de demostrar que no son diferentes biológicamente ella lo resuelve de la siguiente manera: “...La estrategia más generalizada entre las teorías de la igualdad de las mujeres, particularmente en los inicios del movimiento feminista, ha sido insistir en dos aspectos: que la biología no permite explicar las causas ni el origen de desigualdad de las mujeres, por lo tanto, se rechaza el determinismo biológico; y que éstas no son inferiores a los hombres desde el punto de vista biológico. Esa preocupación por evidenciar la igualdad de capacidades de mujeres y hombres parece alimentarse del principio de que la posición y reconocimiento social están de depender de los méritos de

³⁷ Friedan B. “La Mística de la Feminidad” (1963)

³⁸ Díaz Martínez C. y Dema Moreno S. (Editoras) “Sociología y Género” (2013). Capítulo 3: La Socialización del Género. Subcapítulo “La Construcción Social del Género” por Izquierdo M.J.

los sujetos y no de trato preferencial de unos, los hombres, respecto de las otras, las mujeres. Esta estrategia se ha traducido en la exigencia de igualdad de oportunidades...”³⁹.

Y ahora se aporta la visión de Virginia Woolf, que, con sus reflexiones, deja bastante claro cuál es la situación real ya que menciona prácticamente todas las cuestiones relevantes que se han ido plasmando a lo largo de todas las aportaciones de las autoras y los autores que se han tratado. No podemos olvidar que el número sería infinito, tal y como recoge Virginia Woolf en su famosa obra “Una Habitación Propia” (1929): “... ¿Por qué afirma Samuel Butler: «¿Los hombres doctos nunca dicen lo que piensan de las mujeres»? Los hombres doctos, por lo visto, no hablan de otra cosa. Pero, continué, reclinándome en mi silla y contemplando la enorme bóveda en la que yo tan sólo era un pensamiento, aunque a esas alturas un tanto acuciado: ¿Por qué es tan lamentable que los hombres doctos nunca piensen lo mismo sobre las mujeres? Veamos qué dice Pope: La mayoría de las mujeres carecen por completo de personalidad. Y La Bruyère: Las mujeres son extremas; son mejores o peores que los hombres... Una flagrante contradicción por parte de avezados observadores contemporáneos. ¿Se las puede educar o no? Napoleón las juzgaba incapaces. El doctor Johnson sostenía lo contrario ¿Tienen alma o no tienen alma? Algunos bárbaros afirman que no. Otros, por el contrario, aseguran que las mujeres son semidivinas, y las veneran por ello. Ciertos sabios declaraban que tenían el cerebro más hueco; otros que su conciencia era más profunda. Goethe las veneraba; Mussolini las desprecia. En todas partes, los hombres pensaban en las mujeres y pensaban de un modo distinto. Era imposible sacar nada en claro, concluí...⁴⁰”

Lo cierto es que, al tratarse de opiniones sin ningún tipo de base científica, admite cualquier tipo de razonamiento. Como dice Virginia Woolf, es prácticamente imposible sacar nada en claro.

Ella introduce una cuestión que puede determinar el comportamiento de muchos hombres y fundamentalmente de cómo se comporta el sistema patriarcal. Analizada la

³⁹ Díaz Martínez C. y Dema Moreno S. (Editoras) “Sociología y Género” (2013). Capítulo 3: La Socialización del Género. Subcapítulo “La Construcción Social del Género” por Izquierdo M.J.

⁴⁰ Woolf V. “Una Habitación propia” (1929)

necesidad de los hombres de sentirse superiores sobre las mujeres, se detecta un sentimiento que es reiterativo. Tanto en multitud de textos como en la casi totalidad de los comportamientos que se han sucedido para someter a las mujeres a lo largo de la Historia, se encuentra la ira como sentimiento predominante. Ella lo explica de la siguiente manera: *“...Con independencia de cuál fuera el motivo, todos esos libros, pensé, examinando el montón apilado sobre la mesa, son inútiles para mis propósitos. Eran inútiles científicamente, aunque humanamente estuvieran llenos de instrucción, de interés, de aburrimiento y hasta de pintorescos datos sobre las costumbres de los habitantes de las Fiji. Se habían escrito a la roja luz de la emoción, no a la blanca luz de la verdad. Debían por tanto regresar al escritorio central para ser restituidos a su correspondiente celda del gigantesco panal. Lo único que había sacado en claro tras toda una mañana de trabajo había sido el dato de la ira. Quizá no estuvieran enfadados en absoluto; lo cierto es que, en su vida y sus relaciones privadas, con frecuencia eran hombres devotos, ejemplares y capaces de admiración. Cuando insistía con tanto énfasis en la inferioridad de las mujeres, quizá al profesor no le preocupara tanto la inferioridad de éstas como su propia superioridad. Eso era lo que defendía con tanto ardor y tanto énfasis, pues se trataba para él de una joya de incalculable valor ambos sexos —y los miré pasar por la ventana, abriéndose camino a codazos— la vida es ardua, difícil, una lucha perpetua...”*⁴¹.

Y esto le lleva a concluir que, para someter a la mitad de la humanidad, cualquier diferencia puede justificarla; el dinero, la fuerza física, la inteligencia, la raza, el sexo... Podemos basarlo en cualquier cuestión, pero hay un denominador común: el de someter y esclavizar. Para poder hacerlo, tienen que sentir realmente que son superiores a las mujeres y ahí ha estado el éxito del sistema patriarcal. Ahora bien, el fundamento, ¿dónde está? Como vamos pudiendo deducir no hay sólo una razón, son muchas. Además del sentimiento de dominación y poder, desde mi punto de vista, subyace una motivación que empezó siendo de carácter económico.

A este respecto, la autora opina que: *“...Pensando que otros son inferiores a nosotros. Sintiendo que uno tiene una superioridad innata sobre los demás, ya sea la riqueza, el rango, una nariz recta o el retrato de un abuelo pintado por Romney, porque los*

⁴¹ Woolf V. “Una Habitación propia” (1929)

patéticos mecanismos de la imaginación humana son infinitos. De ahí la importancia capital para el patriarca que debe conquistar, que debe gobernar, el creer que mucha gente, la mitad de la humanidad, es por naturaleza inferior a él..."⁴².

Realmente podríamos seguir analizando teorías sobre la inferioridad de las mujeres desde un punto de vista biológico respecto a los hombres. La misma cantidad de argumentos que rebaten el determinismo biológico, la literatura deja bastante claro que las verdaderas diferencias no se vienen determinadas por cuestiones de esta índole, salvando una cuestión morfológica en lo referente al sexo. Realmente la discriminación, sometimiento y esclavitud de las mujeres a lo largo de "todas" las generaciones, con conquistas posteriormente arrebatadas, son de otra índole, económica, legal, religiosa, social, educacional, pero no biológica.

3.1.1. MATERNIDAD.

Uno de los temas más recurrentes en el discurso del sistema patriarcal y que trata por una parte de justificar la situación de relegación, discriminación y desigualdad de las mujeres y por otra parte darles "su lugar en el mundo", es la maternidad. El sistema patriarcal lo ha tratado como un método para someter a las mujeres. Se jugaba con implicaciones emocionales y, aun así, no eran suficientes. Volvemos a ver que, aunque las mujeres se hayan resistido de muchas maneras, finalmente se han visto sometidas: *"...Me gustaría que alguien enunciara abiertamente esta doctrina (que ya se da a entender en una buena parte de lo que se ha escrito sobre la materia): «Es necesario para la sociedad que las mujeres se casen y produzcan hijos. No quieren hacerlo si no se les obliga. Por lo tanto, es necesario obligarlas» ...*"⁴³.

Reforzando esta idea Carmen de Burgos Seguí, enuncia; *"...Invocar la maternidad para mantener la esclavitud, envuelve un cinismo superlativo y un desconocimiento inexplicable de la expansión que requiere la actividad de las mujeres que no han sido madres y de las viudas y casadas que, después de criar y educar a sus hijos, terminada la misión materna, tienen energías que reclaman aplicación..."*⁴⁴.

⁴² Woolf V. "Una Habitación propia" (1929)

⁴³ Stuart Mill J. "El sometimiento de las mujeres" (1869)

⁴⁴ De Burgos Seguí C. "La Mujer Moderna y sus Derechos" (1927)

Uno de los autores que ha sido leído, cuestionado y rebatido por todas las autoras del movimiento ha sido Jean Jacques Rousseau. Él hablaba y describía en su obra lo que él denominó el Contrato Social. Hablaba de la igualdad como un derecho natural inalienable, aunque finalmente se iba dejando fuera a la mitad de la población. Donde ha sido más controvertido ha sido en su obra “Emilio” que es un tratado de cómo hay que educar a los niños y también a las niñas en la figura de Sofía. Es aquí donde se pueden ver las grandísimas diferencias que establece entre hombres y mujeres, contradiciendo su propia teoría del Contrato Social y de la igualdad como elemento fundamental. En este sentido Carmen de Burgos recoge una afirmación lapidaria: *“...Rousseau quiere que la mujer sea sólo esposa y madre. El hombre debe mandar y ella obedecer...”*⁴⁵.

En este sentido y tras la mencionada sentencia de Rousseau que resume todo su pensamiento en este tema y relacionándolo con su visión de la maternidad, podemos apuntar a la exclusión de las mujeres de todo ámbito y su total relegación al ámbito privado. Tanto a este autor como a su pensamiento le ha dedicado muchas páginas, Rosa Cobo, investigadora del feminismo en nuestro país: *“...Será Rousseau quien elaborará una teoría de la inferioridad ontológica de las mujeres más acabada, pues no solo las excluye de lo público y político, sino que también definirá una normatividad femenina basada en el férreo control sexual, la domesticidad, la exaltación de la maternidad y la sumisión al esposo, todo ello en el contexto de la familia patriarcal. La exclusión de las mujeres que reclama Rousseau es de las más elaboradas, pues se fundamenta en argumentaciones ontológicas y también la oportunidad política...”*⁴⁶.

La razón de abordar este tema en este momento es porque tiene una altísima relación con el determinismo biológico, realmente el hecho de que la maternidad sea una de las pocas y grandes diferencias biológicas o la consecuencia de las mismas, entre hombres y mujeres. Es un hecho que las mujeres son las únicas que pueden desarrollar un

⁴⁵ De Burgos Seguí C. “La Mujer Moderna y sus Derechos” (1927)

⁴⁶ Díaz Martínez C. y Dema Moreno S. (Editoras) “Sociología y Género” (2013). Capítulo 11: Las Políticas de Género y el Género en la Política. Cobo R., Guzmán V., Bonan Jannotti C. Democracia y crisis de la legitimación patriarcal.

embarazo, desde un punto de vista físico, pero también es cierto que sin la “colaboración necesaria” de un hombre, esto sería imposible. Y, por otra parte, aquí se plantea la dicotomía de lo biológico y de lo social. Ser madre o padre no es sólo y exclusivamente un acto físico, implica muchas más cuestiones, y según ha ido avanzando la Historia de la Humanidad, el concepto de maternidad y de paternidad se ha ido modificando, y no sólo comprende el acto puramente biológico (cuestión que, por parte de las madres, nunca lo fue).

La maternidad se ha convertido en una de las grandes barreras para que las mujeres se puedan desarrollar plenamente. Es una cuestión que, aunque ha ido evolucionando, hoy en día sigue generando mucha literatura y muchas situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres. La conciliación de la vida familiar y laboral (asunto que trataremos más adelante) es un tema de vital relevancia, considerándose como una de las razones que más bloquean las posibilidades de las mujeres en el mercado laboral y su desarrollo profesional, por cuenta ajena o por cuenta propia.

La maternidad es un tema que han tratado prácticamente la totalidad de las autoras y autores que han tratado las desigualdades entre ambos sexos. A continuación, pasaré a citar algunas de estas reflexiones y opiniones. Además, una de las consecuencias más perversas es la utilización de la maternidad por parte del sistema patriarcal como chantaje y arma arrojada de hombres contras las mujeres.

La justificación de que para ejercer de forma responsable y efectiva la maternidad, no se puede desarrollar ninguna otra actividad, es la razón fundamental por la que las mujeres tienen que permanecer en el ámbito doméstico dedicadas exclusivamente a la crianza y cuidado de los hijos. Tal justificación queda totalmente invalidada por los millones de mujeres de clase baja y obrera que a lo largo de la Historia ha compatibilizado su faceta de madre con la del trabajo fuera de sus hogares, por una cuestión de pura supervivencia. Posiblemente esa situación sólo se podía producir entre las mujeres de clase alta o cuando apareció la denominada “clase media” y que ha supuesto una “trampa” para muchas mujeres. En este sentido podemos citar a Concepción Arenal: “...Se supone que todas las mujeres son madres, que todas pueden dedicarse exclusivamente al cuidado de sus hijos, y que toda la vida de la mujer necesita estar empleada en llenar los deberes materiales, minuciosos, incesantes de la

maternidad. Partiendo de supuestos falsos, las consecuencias no pueden ser verdaderas (...) La inmensa mayoría, compuesta de mujeres pobres, no puede dedicarse al cuidado asiduo e incesante de sus hijos pequeñuelos, porque necesitan trabajar para darles pan... ”⁴⁷.

Abundando en el planteamiento de Concepción Arenal, otros autores opinan que han sido las mujeres de clase media, y no tanto las de clase obrera, las que han ido cambiando las bases de la estructura social. Ante la situación de tener que compatibilizar el trabajo doméstico con el trabajo remunerado, las mujeres de clase media empiezan a establecer normas diferentes dentro de las familias que irán paulatinamente reflejándose en necesidades sociales, las mujeres de clase obrera abrieron por autentica necesidad de supervivencia la lucha por tener acceso al trabajo remunerado y la clase media dio un paso más: *“...Para las mujeres acomodadas, las actividades socialmente prescritas era la maternidad, el cuidado del hogar y la personificación de las virtudes femeninas de beatería, moralidad y crianza. Por el contrario, la necesidad económica obligada con frecuencia a las mujeres de clase obrera a unirse a sus maridos para ganar dinero y contribuir a la supervivencia familiar. Debido a estas diferencias reales en sus experiencias vitales, las investigaciones sobre las mujeres de clase obrera se centran, principalmente, en sus luchas relacionadas con el trabajo asalariado; unas luchas que también afectan a las oportunidades de empleo de las mujeres de clase media. Las investigaciones sobre las mujeres de clase media, por su parte, ponen el acento en los cambios en la ideología familiar, cambios que a su vez afectaron a las normas familiares y a las responsabilidades de las mujeres de la clase obrera...”⁴⁸.*

No se quiere desvincular la faceta de mujer de la faceta de madre, es decir, toda mujer que no sea madre no debería de ser cuestionada respecto de sus capacidades que son consideradas las ideales para las mujeres. Realmente a las mujeres que no son madres o no se casan no han sido bien vistas socialmente, además de ser estigmatizadas de múltiples maneras. De hecho, hoy sigue siendo motivo de comentarios y de tratar de

⁴⁷ Arenal C. “La Mujer del Porvenir” (1869)

⁴⁸ Díaz Martínez C. y Dema Moreno S. (Editoras) “Sociología y Género” (2013). Capítulo 4: Las familias y la Sociedad en la Construcción Social del Género. Withers Osmond M. y Thorne B.

proyectar una imagen de personas poco “tratables” o “defectuosas”, es decir, que no habían cumplido con su “destino vital”. De hecho, una de las pocas salidas que han tenido las mujeres, que no se han casado, ha sido la vida religiosa. En este sentido podemos ver: *“...La mujer, es mujer, aunque no sea madre, es decir, que es compasiva, afectuosa y dispuesta a la abnegación. Más aún: sin ser madre, tiene afectos maternales. Observemos en el hogar doméstico cuántas veces la hermana o la tía soltera cuidan de los niños con celo incansable, y los sufren y los aman con afecto verdaderamente maternal...”*⁴⁹.

En este mismo sentido Concepción Arenal hace una magnífica reivindicación por las mujeres que no han tenido hijos y las da un lugar destacado en la sociedad: *“...Es tiempo de que no se trate sólo de la madre cuando se habla de la mujer; de que se comprenda que en toda mujer honrada hay sentimientos maternales; de que no se mire desdeñosamente un gran elemento de bien para la sociedad; de que se salga de las rutinas para el respeto y para el desprecio; de que no se rebaje nada que esté elevado, ni se niegue prestigio a nada bueno, ni admiración a nada sublime, ni se quieran hacer moldes para vaciar el mérito. Es tiempo de poner fin a la reacción que enaltecía el celibato sobre el matrimonio, y de considerar la excelencia de las acciones y no el estado de quien las lleva a cabo. ¡Santas mujeres, que no siendo madres habéis prohiado al género humano, recibid el homenaje de mi respeto, el recuerdo de mi cariño y las lágrimas que corren de mis ojos al pensar en las que habéis enjugado! Sirva vuestra vida ejemplar de argumento contra los que, combatiendo una preocupación con otra, se niegan a haceros justicia...”*⁵⁰.

Tanto Concepción Arenal como otros autores empiezan a cuestionar el único papel de las mujeres como madres puesto que consideran que tienen una grave repercusión negativa en la sociedad (este tipo de planteamientos lo vamos a encontrar en otra autora como Betty Friedan) y lo manifiesta de forma muy contundente: *“...Es un error grave, y de los más perjudiciales, inculcar a la mujer que su misión única es la de esposa y madre; equivale a decirle que por sí no puede ser nada, y aniquilar en ella su yo moral a intelectual, preparándola con absurdos deprimentes a la gran lucha de la vida, lucha*

⁴⁹ Arenal C. “La Mujer del Porvenir” (1869)

⁵⁰ Arenal C. “La Mujer del Porvenir” (1869)

que no suprimen, antes la hacen más terrible los mismos que la privan de fuerzas para sostenerla: cualquiera habrá notado que los que menos consideran a las mujeres son los que más se oponen a que se las ponga en condiciones de ser personas, y es natural...”⁵¹.

Continuando con el planteamiento de Concepción Arenal y superando el determinismo biológico, plantea lo absurdo que es que las mujeres no puedan desarrollar una profesión o una actividad fuera del hogar puesto que la sociedad se está perdiendo la mitad del talento y una visión diferente de la vida: *“...Y si queda demostrado que posee fuerza física e intelectual, ¿qué se opone a que como colabora con el hombre en la propagación de la especie y la educación de los hijos, y hasta en su sostenimiento, pueda también colaborar en todos los asuntos a que sus aptitudes la capaciten? Se dirá que esa dolorosa e importante misión de madre le quita el tiempo para las demás cosas; pero esto no es cierto. Pasados los períodos de enfermedad que la maternidad origina, la mujer queda apta para dedicarse a toda clase de trabajos. La dueña de casa desempeña rudas y complicadas labores, la obrera vuelve a la fábrica, todas reanudan sus trabajos. No hay razón para negarles el que puedan intervenir en los asuntos públicos...”⁵².*

Simone de Beauvoir da un paso más e introduce un tema que para el sistema patriarcal es inexistente pero que, obviamente está íntimamente relacionado con la maternidad, la sexualidad en la mujer. Tratar la maternidad como la única relación, necesidad o instinto permitido para las mujeres en el ámbito sexual, nos da una clara visión del sometimiento de la mujer en el ámbito sexual, así como, la anulación de esta libertad tan básica en cualquier ser humano. Aquí se refleja otra manera más de someter y esclavizar a las mujeres. Se llega al extremo de que además de no ser libre en la práctica del sexo, la más mínima insinuación de dejarse llevar por un deseo sexual ha sido castrado completamente y ha estigmatizado a las mujeres a lo largo de los siglos. Beauvoir da una explicación de lo que ella considera que es la causa de esta castración en uno de los derechos naturales básicos de nuestra especie: *“...En el acto sexual, en la maternidad, la mujer no sólo compromete tiempo y fuerzas, sino valores esenciales. En vano el materialismo racionalista pretende ignorar este carácter dramático de la sexualidad: no se puede reglamentar el instinto sexual: es posible que lleve inscrita la*

⁵¹ Arenal C. “La educación de la Mujer” (1892)

⁵² De Burgos Seguí C. “La Mujer Moderna y sus Derechos” (1927)

imposibilidad de su sometimiento, decía Freud. En cualquier caso, es evidente que no se deja integrar en lo social, porque en el erotismo hay una rebelión del instante contra el tiempo, de lo individual contra lo universal: al querer canalizarlo y explotarlo, se puede matar, porque no se puede disponer de la espontaneidad viva como se dispone de la materia inerte: tampoco se puede forzar como se fuerza una libertad. No es posible obligar directamente a la mujer a engendrar: todo lo que se puede hacer es encerrarla en situaciones en las que la maternidad es la única salida para ella: la ley o costumbres le imponen el matrimonio se prohíben las medidas anticonceptivas y el aborto...”⁵³.

Realmente la autora observa la maternidad como una trampa para las mujeres, pero es una trampa que se ha convertido en su única salida, la única posibilidad que le brinda la sociedad para poder tener algún papel en ella. Es una de las grandes sutilezas del patriarcado, que aparentemente no fuerza a que las mujeres tomen determinadas decisiones, pero realmente no tienen otra alternativa.

Ella plantea la maternidad como el acto propio de las mujeres de una manera “forzada” y que no se plantea desde la libertad. Introduce una variable muy interesante porque habla de la inseminación artificial como alternativa para las mujeres de poder acometer una maternidad libre. Este tema sigue siendo hoy muy controvertido. Casi todas las iniciativas que se han realizado por parte del movimiento feminista han tenido una respuesta contundente de contención o de una utilización perversa que perjudica a las mujeres y beneficia al mantenimiento y fortalecimiento del patriarcado. En este sentido podríamos enunciar la mercantilización de la maternidad subrogada. Tanto es así que Nuria Varela en su libro “Feminismo 4.0” (2019) dice lo siguiente, 70 años después donde esta cuestión toma una relevancia clara: “...El feminismo de la cuarta ola no puede eludir el fenómeno de los vientres de alquiler porque, como señala Laura Nuño, si bien la apropiación del cuerpo, la sexualidad y la capacidad reproductiva de las mujeres no es un hecho nuevo, mercantilizar la disolución del vínculo existente entre gestación y maternidad representa, sin embargo, una novedad según la cual las mujeres son seres destinados a custodiar y parir lo que los otros crean y desean...”.

⁵³ De Beauvoir S. “El Segundo Sexo” (1949)

Beauvoir en ningún momento plantea la maternidad en solitario y “prescindir” de los compañeros sentimentales y sexuales de las mujeres. Se trata de una cuestión de decidir en libertad; cuando, cómo y dónde quieren ser madre, independientemente de las necesidades de la sociedad y de las parejas masculinas en particular. De esta forma la maternidad no se convertiría en un arma arrojadiza. Esta cuestión daría para muchas reflexiones, debates, regulaciones... Esta autora hace más de setenta años ya lo planteaba: *“...Hay una función femenina que actualmente es imposible asumir con total libertad; la maternidad. Si la idea de la inseminación artificial interesa a tantas mujeres no es porque deseen evitar las relaciones con los varones, sino porque esperan que la sociedad por fin admitirá la maternidad libre. Hay que añadir que, a falta de guarderías, de jardines de infancia convenientemente organizados, un solo hijo puede paralizar totalmente la actividad de la mujer; sólo puede seguir trabajando si lo abandona en manos de sus padres, de amigos o de criados. Tiene que elegir entre la esterilidad que vive a menudo como una frustración dolorosa, y cargas difícilmente compatibles con el ejercicio de una profesión...”*⁵⁴.

Además, Beauvoir plantea una cuestión recurrente: binomio maternidad-trabajo. Ella analiza el impacto que tiene la maternidad en la paralización o relegación de la vida profesional de las mujeres ante la maternidad. Reivindica aquellos servicios que hagan más fácil el ejercicio de la carrera profesional de las mujeres cuando afrontan la maternidad. Todo esto es lo que en la actualidad denominamos conciliación de la vida laboral y familiar. Esta cuestión merece un apartado exclusivo que trataré más adelante ya que es uno de los caballos de batalla que las empresarias se encuentran a la hora de compatibilizar sus obligaciones empresariales con las responsabilidades derivadas de la maternidad.

Además, fue una mujer que tanto por su trayectoria vital y profesional estuvo muy politizada y así se refleja en sus obras. En esta ocasión reflexiona sobre otra de las “mentiras” del patriarcado, relacionando la situación de la mujer con un movimiento social que promovió la revolución soviética y las promesas nunca cumplidas de igualdad que se les hizo a las mujeres. Ella planteaba que la anhelada igualdad era posible y lo

⁵⁴ De Beauvoir S. “El Segundo Sexo” (1949)

describía de la siguiente manera: *“...Un mundo en el que los hombres y las mujeres sean iguales es fácil de imaginar, porque es exactamente el que había prometido la revolución soviética: las mujeres educadas y formadas exactamente como los hombres trabajarían en las mismas condiciones y por los mismos salarios; la libertad erótica estaría admitida por las costumbres, pero el acto sexual ya no se consideraría un “servicio” remunerado; la mujer estaría obligada a ganarse la vida de otra forma; el matrimonio descansaría en un libre compromiso que los esposos podrían denunciar cuando quisieran; la maternidad sería libre, es decir, se permitiría el control de natalidad y el aborto y se daría a todas las madres y a sus hijos exactamente los mismos derechos, independientemente de que ellas estuvieran casadas o no; los permisos por maternidad estarían pagados por la sociedad que asumiría la carga de los hijos, lo que no quiere decir que habría que quitárselos a sus padres, sino que quedarían abandonados en sus manos...”*⁵⁵.

En este pequeño párrafo la autora toca temas tan relevantes, como el de la educación, la maternidad en libertad, tanto si fuese en pareja o bien fuera de la pareja, la igualdad de oportunidades a la hora de trabajar y desarrollarse como profesionales, la libertad sexual, la igualdad dentro del matrimonio, la regulación laboral en lo relativo a la maternidad. Es decir, Beauvoir fue una auténtica visionaria. Como podemos ver en la gran mayoría de los casos, legalmente la equiparación de derechos es una realidad de facto en el desarrollo de cualquier vida de una mujer. Por ello, y en función de los hechos, en cualquier lugar del mundo, que sigue siendo una realidad por alcanzar, un anhelo y una lucha por la conquista de la igualdad real.

A partir de la obra más emblemática para el feminismo de Beauvoir, “El Segundo Sexo”, se convierte en una influencia para muchas autoras. Sus pensamientos sobre las mujeres llevan a reflexionar tanto a hombres como a mujeres. Al otro lado del Océano Atlántico se producía un fenómeno que ya mencionado anteriormente y que es, posiblemente, uno de los azotes del patriarcado al movimiento feminista. Friedan lo denominó la mística de la feminidad. En lo referente a la maternidad lo califica como la única posibilidad que dejaron a las mujeres para poder desarrollarse en la sociedad, función

⁵⁵ De Beauvoir S. “El Segundo Sexo” (1949)

que se hizo incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad. Desde un punto de vista u otro, desde cualquier lugar del mundo, desde cualquier clase social, las conclusiones y vindicaciones que hacen las mujeres son las mismas, así lo expresó ella en las siguientes citas: *“...Pero cuando la mística de la realización femenina envió a las mujeres de vuelta a casa, las tareas domésticas tuvieron que expandirse para convertirse en una carrera a jornada completa. El amor sexual y la maternidad tenían que convertirse en toda la vida, tenían que rellenar, tenían que agotar las energías creativas de las mujeres...”*⁵⁶. La relegación de la mujer al ámbito privado es total y absoluta, con total imposibilidad de abrirse paso a un entorno público: *“...Irónicamente, el único tipo de trabajo que le permite a una mujer competente desarrollar de manera plena sus capacidades y alcanzar su identidad en la sociedad en un plan de vida que pueda compaginar su trabajo con el matrimonio y la maternidad es el tipo de trabajo que precisamente prohibía la mística de la feminidad; el compromiso de toda una vida con un arte o con la ciencia, con la política o con una profesión. Semejante compromiso no está vinculado a un empleo ni a una localidad específicos...”*⁵⁷.

Isaías Lafuente en su libro “La mujer olvidada” (2006), obra que recoge el pensamiento de Clara Campoamor, reproduce dos reflexiones de la política y escritora española que fue de las primeras mujeres electas en el Congreso de los Diputados. Ella luchó por la conquista del sufragio femenino en nuestro país hasta que lo consiguió, teniendo que convencer a propios y extraños, y sin más apoyo que su propia convicción, en los albores del convulso siglo XX. Se manifestaba de la siguiente manera en lo referente a cómo veía ella la vida de las mujeres y el destino de las mujeres en nuestro país en ese momento de nuestra historia reciente. De esta manera seremos capaces de entender la lucha titánica de esta singular política: *“...En el mejor de los casos, cuando vine al mundo, aquella mañana de febrero de 1888, el futuro de una niña apenas podía concebirse más allá de las estrictas fronteras del hogar. Ser mujer consistía en ser una buena madre y una servicial esposa; ése era el destino natural que nos esperaba, salvo que recibiéramos la llamada de Dios y decidiéramos vestir de hábito nuestra existencia. No era una opción, era en la práctica la obligación que una mujer debía asumir si no quería engrosar una*

⁵⁶ Friedan B. “La Mística de la Feminidad” (1963)

⁵⁷ Friedan B. “La Mística de la Feminidad” (1963)

clase considerada paria en la sociedad, la de las malmiradas solteronas, que no pasaban de ser para algunos «un mal engendro, un aborto de la naturaleza, un capricho de Lucifer, la polilla más grande de la sociedad...»⁵⁸

Volvemos a ver la relegación de las mujeres al estricto ámbito doméstico como único destino, sin más posibilidad que ser madres y esposas. Y como ya se ha visto en otras autoras enuncia el estigma de la “solterona” que será también recurrente. Expresa que las mujeres que se quedan solteras tratan de no tener hijos. En este caso el estigma sería total, puesto que no disfrutaban de libertad sexual y el sexo queda reducido a coto privado del matrimonio. Es en este contexto en el que una mujer decida motu proprio no ser madre está, según la sociedad, “faltando” a su destino vital y la reprobación social es mayor, Mona Chollet: *“...Las que rechazan la maternidad se enfrentan asimismo al prejuicio según el cual detestan a los niños, como las brujas que devoraban con avidez los cuerpecitos asados en los aquelarres, o lanzaban maleficios sobre los hijos del vecino...”⁵⁹.*

En la siguiente cita sigue redundando en la citada reflexión, pero me parece interesante aportarla, puesto que considera que refleja de forma muy clara cómo veían los hombres más ilustrados y respetados de aquel momento la única virtud posible para las mujeres: *“...En sus Bosquejos médico-sociales para la mujer, Ángel Pulido Fernández defendía ardientemente nuestra única capacidad reconocida, la de engendrar. Y advertía a las mujeres que no cumpliesen convenientemente con este destino natural de ser madres de todo tipo de males: «La esterilidad prolongada, influyendo moralmente y con persistente acción sobre el carácter impresionable de la mujer, ocasiona aquí la infelicidad, allí el divorcio, en ésta la locura, en aquella otra el suicidio». No era este doctor un loco insensato. Algunos años después lo frecuenté en el Ateneo madrileño, donde tenía la consideración de hombre revestido de autoridad y prestigio, merecidísimos sin duda, por otros trabajos de investigación, que no por este sobre la esterilidad como causa de locura y suicidio...”⁶⁰*

⁵⁸ Lafuente I. “La mujer olvidada” (2006)

⁵⁹ Chollet M. “Brujas” (2019)

⁶⁰ Lafuente I. “La mujer olvidada” (2006)

Avanzando en el tiempo pasamos a relacionar, ya en nuestro siglo, aportaciones de diferentes autoras y autores que han trabajado e investigado el efecto de la maternidad en la vida profesional. A continuación, se refleja en las siguientes líneas, una pequeña introducción para lo que va a ser el tema central de esta tesis doctoral y que ha sido uno de los grandes frenos al desarrollo profesional y empresarial de las mujeres. Como podremos empezar a vislumbrar es la superlativa influencia que ha tenido, tiene y tendrá la maternidad en la vida de las mujeres.

Empezaremos con una pregunta que se plantean en su libro “Emprendiendo en femenino” (1999), Nuria Chinchilla, Pilar García y Anna Mercadé, todas ellas estudiosas del liderazgo en su conjunto y del liderazgo femenino en particular, pasan a relacionarlo con la empresa planteando la siguiente cuestión: *“...En este momento podemos preguntarnos si las mujeres, con su estilo propiamente femenino de actuar, tienen un lugar en las empresas. Por el momento no hemos descubierto ningún concepto, ningún proceso que sea incompatible con la mujer. Sin embargo, tal como hemos visto, el acceso de las mujeres a los puestos directivos de un trabajo sin horario, constantes viajes y sacrificios semejantes, podemos deducir que algo falla en la organización. Son este tipo de exigencias las que constituyen el mayor obstáculo para las directivas, ya que obligan a plantear el problema en términos de una disyuntiva que, para la mayoría de ellas, constituye un auténtico y constante quebradero de cabeza: carrera directiva o maternidad, vida profesional o vida familiar. Recientemente se ha comenzado a denominar esta situación como el dilema de la maternidad disuasoria...”*⁶¹.

La pregunta se centra en resolver si las mujeres tienen algún tipo de impedimento para desarrollar una carrera profesional ocupando puestos de dirección. Es de obligado cumplimiento hacer extensible la pregunta a las mujeres que dirigen y gestionan sus propias empresas. Por el simple hecho de ser mujeres, vuelve a aparecer la pregunta sobre el famoso determinismo biológico, a punto de comenzar el siglo XXI. Esta cuestión queda resuelta puesto que no existe ningún tipo de impedimento en la naturaleza de las mujeres para poder desarrollar cualquier puesto de trabajo en cualquier nivel competencial y en cualquier nivel de responsabilidad. Sí es necesario seguir destacando

⁶¹ Chinchilla N., García P. y Mercadé A. “Emprendiendo en femenino” (1999)

una barrera relacionada con la compatibilidad del ejercicio de responsabilidad profesional y familiar y maternal. Aunque establecen una barrera que es la compatibilización del ejercicio de las responsabilidades profesionales con las familiares y maternas. Acuñan un concepto que es “el dilema de la maternidad disuasoria” que pretende describir todas las situaciones a las que se enfrenta una profesional directiva o empresaria a la hora de tener que compatibilizar su rol profesional con su faceta como madre. Se puede ver cómo el mundo de la empresa se ha diseñado para los hombres; aceptando que las mujeres eran las que tenían el único rol de madre, se ve claramente el reparto de roles, eludiendo los problemas de conciliación y haciéndolos exclusivos a problemas que tienen que solventar las mujeres.

En definitiva, las mujeres han entrado en el mundo laboral de forma masiva, pero nos tenemos que adaptar a cómo están los procesos para un tipo de sociedad que se resiste a cambiar.

Sería razonable pensar en la evolución en alza de este tema ya que, después de más de un siglo, contamos con que las mujeres están incorporadas al mundo laboral y acceden a estudios universitarios superiores, aunque hay que contar con los ciclos de involución por cuestiones políticas en este ámbito.

Ciertamente las mujeres han ido accediendo a todo tipo de estudios universitarios y todo tipo de trabajo. No debería extrañarnos que en aquellas profesiones y estudios que han aparecido como consecuencia de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, el acceso tanto de hombres como de mujeres hubiese sido más igualitario. Pues bien, está demostrado que no lo ha sido y es muy interesante ver cómo se sigue recurriendo a los mismos argumentos que venimos analizando.

Cecilia Castaño ha desarrollado diferentes investigaciones y en lo referente a la maternidad apunta cuestiones como las siguientes: *“...Ello se debe a la persistencia de una visión esencialista de género, que pretende que las diferencias biológicas y la maternidad constituyen elementos de distinción de las TIC ante uno y otro sexo. Charles y Bradley (2006) interpretan que hay formas de desigualdad que la sociedad acepta con la excusa de que responden a preferencias personales, sin tener en cuenta el papel*

determinante de la socialización y las diferencias de poder a la hora de generar gustos y aspiraciones.

Tampoco se acepta que hombres y mujeres puedan tener intereses y condicionantes distintos; por el contrario, se espera que las mujeres se comporten como los hombres en estos ámbitos tradicionalmente dominados por ellos. Lo anterior se justifica en un supuesto tramposo: la flexibilidad de autonomía en la humanización del trabajo propias de la Universidad la convertían en un escenario en el que cada persona podría gestionar su vida y sus proyectos. Por tanto, la solución del problema estaría en manos de cada una individualmente. Esto haría necesario establecer, con carácter general, mecanismos formalizados de apoyo o permitir discontinuidades en la carrera por efecto de la maternidad. Los límites están en la persona.

La trampa consiste en que no se acepta la interferencia de la vida personal en el ámbito laboral. Aunque no de forma abierta, la maternidad parece como incompatible con el progreso en la carrera académico-investigadora en el ámbito de las TIC. Pero, para la mayoría esta barrera no se sitúa en el terreno estructural o institucional sino en el personal; por tanto, deriva de la propia decisión de la mujer a tener hijos.

Lo anterior afecta negativamente a la progresión de las carreras de las mujeres. Se sienten limitadas por razones biológicas y el entorno asume que sus prioridades cambiarán cuando tengan hijos, lo que significará el final de su carrera investigadora. También afecta a las decisiones de las propias mujeres, que se plantean el dilema entre retrasar la maternidad o la carrera...”⁶².

Como se observa, las explicaciones son simplistas por parte de algunos autores, tal y como pone de manifiesto Castaño, atendiendo a razones de carácter preferencial (volviendo a mencionar razones de carácter biológico) y relacionando éste con la maternidad, sin tener en cuenta todas las variables que se han estado analizando a lo largo de este capítulo. En este nuevo mundo de las TIC se siguen repitiendo los mismos patrones que en el resto de las actividades, con jornadas infinitas, disponibilidad total,

⁶² Castaño Collado C. (directora) “Género y TIC” (2010). Capítulo VI: Cultura de Género en las Escuelas de Informática y Telecomunicaciones” Castaño C. y Muller J.

cuestiones que mientras que la sociedad no cambie su forma de organizarse en lo referente al cuidado de hijos y personas dependientes, que sigue siendo asumida por las mujeres, y deje de ser un problema “privado” a ser una responsabilidad social, las mujeres profesionales, no tendrán las mismas oportunidades competitivas. Son las mujeres las que se tienen que adaptar a una realidad pensada para un patrón social basado en el que los hombres ocupan el espacio público y el trabajo remunerado fuera de casa y donde las mujeres ocupan el espacio privado y el cuidado de los hijos. Sería fácil pensar que, con los avances realizados en el último siglo, donde la presencia de las mujeres en el mundo profesional es evidente en el mundo occidental y donde el sector TIC que viene empujando fuerte y es un sector relativamente reciente, se hubiese empezado a cambiar la organización del trabajo a la nueva situación, pero no es así.

En este mismo sentido podemos deducir que en el sector TIC la situación de las mujeres ante la decisión de ser madres o desarrollar su carrera profesional es la misma que en el resto de los sectores, a los que podríamos denominar tradicionales. Aunque se trate de un sector relativamente nuevo en el que tanto hombres como mujeres se han introducido a la vez, son ellas las que, si no quieren renunciar a su faceta de madre tienen dos opciones; o bien tienen que ralentizar, o abandonar sus carreras profesionales. Esto se debe a que el nivel de exigencia en ambos ámbitos es prácticamente incompatible. El dar un paso hacia el frente para ellas tiene un alto precio personal, este es un dilema al que sólo se enfrentan las mujeres. Esta situación queda muy bien recogida en este párrafo de Susana Vázquez y lo denomina El dilema de la maternidad: *“...Las ingenieras entrevistadas viven un momento vital clave. Al mismo tiempo que deben engordar su currículum muchas también quieren tener hijos, lo que supone enfrentarse a mayores responsabilidades familiares. Ellas son conscientes de que lo que dificulta su pleno desarrollo laboral y personal no es la maternidad, sino a discriminación que sufren algunas mujeres por el hecho de ser madres.*

Unas presentan en sus discursos la maternidad como una gran barrera, ya que implica un cambio de prioridades que no permite continuar con el mismo ritmo de trabajo en un contexto que exige un alto nivel de competitividad. Plantean que se han visto obligadas a posponer la maternidad hasta alcanzar una cierta estabilidad y un determinado estatus profesional. El discurso de aquellas que todavía no son madres emerge ciertos

miedos e inseguridades, respecto a las posibilidades futuras de conciliación de la vida personal y familiar. Como consecuencia, alguna incluso se plantea la posibilidad de renunciar a tener una familia.

Para otras ingenieras, por el contrario, la maternidad es algo irrenunciable. Ellas optan por tener hijos, aun a sabiendas de las repercusiones profesionales que supone la maternidad y los primeros años de crianza. No están dispuestas a renunciar ni a su faceta de profesionales ni a su faceta de madres, cree que ambas, con sacrificios, son perfectamente compatibles. Este dilema, entre otras cosas, pone de manifiesto cómo los proyectos de futuro de las ingenieras están determinados tanto por la faceta laboral como por la personal, ambas indisociables para lograr su bienestar...”⁶³.

Desde el punto de vista del activismo feminista y del ámbito académico se llegan a las mismas conclusiones y se puede llegar a pensar que la maternidad es tal obstáculo para el desarrollo de la actividad profesional de las mujeres que, a día de hoy, muchas se plantean la elección entre un camino y el otro. Trabajar en el hecho de ser mujer y que nuestra condición no nos plantee la dicotomía de tener que elegir, al igual que no lo hacen nuestros compañeros los hombres. “...Por supuesto, nada impide a una mujer tener hijos y realizarse al mismo tiempo en otros campos. Al contrario, incluso te animan calurosamente a hacerlo; al poner la guinda de la realización personal sobre el pastel de la maternidad, halagarás nuestra buena conciencia y nuestro narcisismo colectivo.

Ahora bien, realizarse es evidentemente aún más difícil cuando se trata de una actividad que se añade al trabajo remunerado en lugar de confundirse con él. Ciertamente la experiencia de la maternidad puede también estimular la creatividad; pero una vez más es preciso lograr las condiciones materiales que permitan que la obra vea la luz, lo que no está al alcance de todas; existen fuertes disparidades en términos de profesión, disposiciones familiares, recursos financieros, salud y energía...”⁶⁴.

63 Castaño Collado C. (directora) “Género y TIC” (2010). Capítulo VII: Los dilemas de las jóvenes ingenieras en el sector TIC. Vázquez S.

⁶⁴ Chollet M. “Brujas” (2019)

Para finalizar este repaso por la utilización y consecuencias que han generado y generan la maternidad en la vida de las mujeres y en sus carreras profesionales en concreto (cuestión que se volverá a tratar desde otro punto de vista cuando se analice la conciliación de la vida familiar y profesional) así cómo se ha planteado y qué repercusiones tiene, es probable que la siguiente cita ponga de manifiesto muchas de las implicaciones de la maternidad, no podemos obviar que la maternidad, es posiblemente una de las partes más importantes de la misma es la parte emocional: *“...La cuestión de la maternidad viene repleta de ideales y expectativas desmesuradas, de anhelos, de alegrías, de frustraciones y de ira. Concebir la maternidad como un “rol”, como han hecho algunas y algunas científicas/os, social, es allanar y simplificar en exceso una actividad contradictoria y cargada de emotividad...”*⁶⁵.

3.1.2. RELIGIÓN Y EL FENÓMENO DE LA BRUJERÍA.

Otro factor que ha influido en la situación de las mujeres a lo largo de la Historia ha sido el tratamiento que han tenido las diferentes religiones en el desarrollo vital de las mujeres. Es cierto, que todas las religiones sin excepciones han intervenido negativamente, pero se acometerá, fundamentalmente, la religión católica que es la que ha tenido una influencia definitiva en nuestro ámbito de estudio.

*“...Señalan Bracke y Paternotte que, aunque las visiones y el activismo antigénero pueden encontrarse en diferentes rincones ideológicos de la sociedad y no pueden reducirse al ámbito religioso en general ni a una tradición religiosa en particular, los movimientos que se han reunido bajo el concepto de ideología de género han sido impulsados por desarrollos teológicos, así como esfuerzos organizativos dentro de la Iglesia Católica Romana. Esto incluye una teología de la complementariedad de los sexos, inventada a finales del siglo XX...”*⁶⁶.

“...En el mejor de los casos, cuando vine al mundo, aquella mañana de febrero de 1888, el futuro de una niña apenas podía concebirse más allá de las estrictas fronteras del hogar. Ser mujer consistía en ser una buena madre y una servicial esposa; ése era

⁶⁵ Díaz Martínez C. y Dema Moreno S. (Editoras) “Sociología y Género” (2013). Capítulo 4: Las familias y la Sociedad en la Construcción Social del Género. Withers Osmond M. y Thorne B. d

⁶⁶ Varela N. “Feminismo 4.0: La cuarta ola” (2019)

el destino natural que nos esperaba, salvo que recibiéramos la llamada de Dios y decidiéramos vestir de hábito nuestra existencia. No era una opción, era en la práctica la obligación que una mujer debía asumir si no quería engrosar una clase considerada paria en la sociedad, la de las malmiradas solteronas, que no pasaban de ser para algunos «un mal engendro, un aborto de la naturaleza, un capricho de Lucifer, la polilla más grande de la sociedad» ...”⁶⁷

Además de sufrir una relegación como seres humanos, gracias al sistema patriarcal, en nombre de Dios se han cometido muchas injusticias en general, y contra las mujeres en particular: *“...La pérdida de la preponderancia femenina fue debida a la transformación religiosa, cuando dejaron de venerar en primer lugar, el principio femenino en la divinidad...”⁶⁸.*

Pero curiosamente la religión y la vida religiosa ha significado la “libertad” de muchas mujeres que no querían vivir toda su vida bajo el yugo de un marido y han encontrado en la dedicación de su vida a la Iglesia y a la religión, un escape a un destino totalmente marcado e inevitable. En este sentido merece una mención especial la aportación de la feminista española Carmen de Burgos: *“...Respecto a la Iglesia Católica, no ha variado de criterio desde San Pablo a nuestros días en lo que respecta a la subordinación de la mujer, aunque muchos pontífices la han protegido contra los abusos, reconocidos al apoyo que les ha prestado siempre. Recordemos los nombres de la condesa Matilde de Toscana y de la reina Cristina de Suecia, convertida al catolicismo, poniendo todo su esfuerzo y su fortuna a disposición de los Papas que luchaban para conservar el poder temporal. En la Iglesia primitiva existían diaconisas que prestaban grandes servicios y se hacían necesarias como garantía de moralidad, sobre todo en los bautismos por inmersión. Se las elegía entre las vírgenes y las viudas consagradas a Dios. Primero se exigía que tuvieran sesenta años de edad, pero luego se admitían a los cuarenta...”⁶⁹.*

Además, muchas mujeres han conseguido importantes cuotas de poder dentro de la Iglesia Católica, aunque las altas esferas eclesiásticas han coartado el ascenso de las mujeres a los altos cargos de poder, como en el resto de la sociedad: *“...Las abadesas*

⁶⁷ Lafuente I. “La Mujer Olvidada” (2006)

⁶⁸ De Burgos Seguí C. “La Mujer Moderna y sus Derechos” (1927)

⁶⁹ De Burgos Seguí C. “La Mujer Moderna y sus Derechos” (1927)

son las precursoras del feminismo español porque ellas fueron las primeras en pretender la igualdad de derechos con los abades. En algunos monasterios llegaron a superarlos, como las de Santa Cruz de la Seros a los de San Juan de la Peña. Las abadesas de Santa Cruz usaban sello propio, tenían vasallos, cobraban diezmos y recibían donaciones, validas de albergar en su monasterio a doña Urraca hija del Rey y hermana del obispo de Jaca. Muchas abadesas tuvieron innumerables privilegios y se les dieron título de Episcopal, Diaconisa, Canonisa y hasta Papisa; aunque éstos no eran oficiales sino hijos de la costumbre. La más famosa de las abadesas españolas era la de las Huelgas, el célebre monasterio que fundó Alfonso VIII en el siglo XII cerca de Burgos, en un lugar de recreo, al que debe su nombre...”⁷⁰.

Este fenómeno de búsqueda de una salida de algunas mujeres a su destino matrimonial ha existido y ha sido una constante. En este sentido la postura de la Iglesia en la actualidad sigue siendo de ataque permanente a las libertades de las mujeres en todos los sentidos; social, sexual y profesional. La Iglesia Católica ha considerado que las mujeres suponían una amenaza a sus propios intereses y ha actuado de forma diversa y contundente siendo cómplice y “socio” del sistema patriarcal de múltiples maneras: *“...Probablemente la idea prevaleciente de que la mujer fue creada para el hombre haya surgido de la historia poética de Moisés; no obstante, como se puede presumir que muy pocos de los que han dedicado algún pensamiento serio al asunto han creído jamás que Eva era, literalmente hablando, una costilla de Adán, debe permitirse que la conclusión se venga abajo o sólo se admita para demostrar que el hombre, desde la antigüedad más remota, ha considerado conveniente ejercer su fuerza para dominar a su compañera y emplear su imaginación para manifestar que ésta debía doblegar su cuello bajo el yugo porque toda la Creación fue fundada de la nada para su conveniencia y placer...”⁷¹.*

Una de ellas, fue la persecución durante varios siglos de mujeres acusándolas de ser “brujas” en nombre de la ignorancia y del miedo. En este aspecto y gracias a este fenómeno de “brujería” se ha sometido, matado, torturado y exterminado a miles de mujeres.: *“...De igual manera, las persecuciones se atribuyen con frecuencia a un fanatismo religioso encarnado por crueles inquisidores. Sin embargo, la Inquisición,*

⁷⁰ De Burgos Seguí C. “La Mujer Moderna y sus Derechos” (1927)

⁷¹ Wollstonecraft M. “Vindicación de los derechos de la mujer” (1792)

preocupada ante todo por los herejes, persiguió muy poco a las brujas; una aplastante mayoría de las condenas las dictaron los tribunales civiles...”⁷².

Esta persecución física y real que llegó a la exterminación de muchas mujeres, por ejemplo, en la actualidad ha ido tomando otras formas, mucho más sutiles, pero probablemente tremendamente efectivas, puesto que afectan a la manipulación, a través de la educación de determinadas consignas, esto lo explica Nuria Varela de la siguiente manera: ***“...Si el feminismo, los estudios de género y todo su contexto no es científico, no puede estar en el aula; si es ideología, no es educación, es adoctrinamiento. Este aspecto es lo más importante del discurso debe de la ideología de género porque es precisamente el aula uno de los lugares estratégicos para acabar con el patriarcado. Las jerarquías religiosas lo saben de siempre; por esta razón no han dejado de pelear por las clases de religión y por evitar que la igualdad, la educación afectivo-sexual o la historia del feminismo se consoliden como estudios científicos, lo que sin duda permitiría acabar con el androcentrismo en las ciencias, la cultura y el conocimiento...”⁷³.***

Uno de los efectos más devastadores en los que ha contribuido la Iglesia Católica a la situación de discriminación en la que han estado las mujeres, es lo referente al tipo de características que se han atribuido al comportamiento femenino y que las han relegado a ocupar un lugar de inferioridad respecto a los hombres. Deben ser entonces; pacientes, piadosas, abnegadas y un sinfín de atributos que les han apartado de una vida de realización.

Se añadía a todo esto un concepto adicional que se centraba en definir la situación de la mujer la cual era tal porque Dios así las había creado; inferiores. Volvemos a ver cómo la Iglesia se ha alineado con el sistema patriarcal perfectamente, posiblemente porque es una pieza importante y fundamental del mismo siendo la fe un instrumento de control necesario y altamente efectivo para alcanzar determinados objetivos. El movimiento feminista se ha topado con la Iglesia permanentemente tal como dice y expresa Betty

⁷² Chollet M. “Brujas: ¿estigma o la fuerza invencible de las mujeres?” (2019)

⁷³ Varela N. “Feminismo 4.0: La cuarta ola” (2019)

Friedan: *“...A cada paso del camino, las feministas tuvieron que enfrentarse a la idea de que estaban violando la naturaleza que Dios había dado a las mujeres...”*⁷⁴.

Todo lo que se salía de lo que establecía el patriarcado y los intereses de la Iglesia, eran demonizados y estigmatizados e iban en contra de Dios. Recordemos a las brujas, mujeres que solían ser maduras, viudas y expertas, vivían solas y trataban de ayudar a los demás a través de sus conocimientos, adquiridos a través de toda una vida. Un ejemplo en este sentido hace referencia al uso de las hierbas con fines curativos y donde rápidamente los doctores de la época reaccionaron de forma contundente. De nuevo el sistema patriarcal reaccionó cómo reacciona cada vez que se intuye que el movimiento feminista crece y se empodera: *“...El mito de que aquellas mujeres eran «monstruos antinaturales» se basaba en la creencia de que destruir la inferioridad de las mujeres dictada por Dios supondría la destrucción del hogar y convertiría a los hombres en esclavos. Este tipo de mitos surgen en cualquier clase de revolución que consiga que una nueva porción de la familia humana progrese hacia la igualdad. La imagen de las feministas como feroces e inhumanas devoradoras de hombres, ora expresada como una ofensa a Dios ora en los términos modernos de la perversión sexual, es bastante parecida al estereotipo del negro como animal primitivo o del sindicalista como anarquista. Lo que la terminología sexual oculta es el hecho de que el movimiento feminista fuera una revolución...”*⁷⁵.

Como se puede comprobar, en este breve apunte sobre la influencia de la Iglesia Católica en la vida de las mujeres; ha sido, es, y será, uno de los ingredientes o causas, que, sumada a otras muchas, explican la situación de las mujeres en nuestra sociedad. Todo esto da sentido a muchos de los comportamientos y actitudes de sumisión que se siguen manteniendo y ponen de manifiesto cómo hay una resistencia total a que todos estos condicionantes cambien, porque lo que no se quiere cambiar es el sistema dominante.

⁷⁴ Friedan B. “La mística de la Feminidad” (1963)

⁷⁵ Friedan B. “La mística de la Feminidad” (1963)

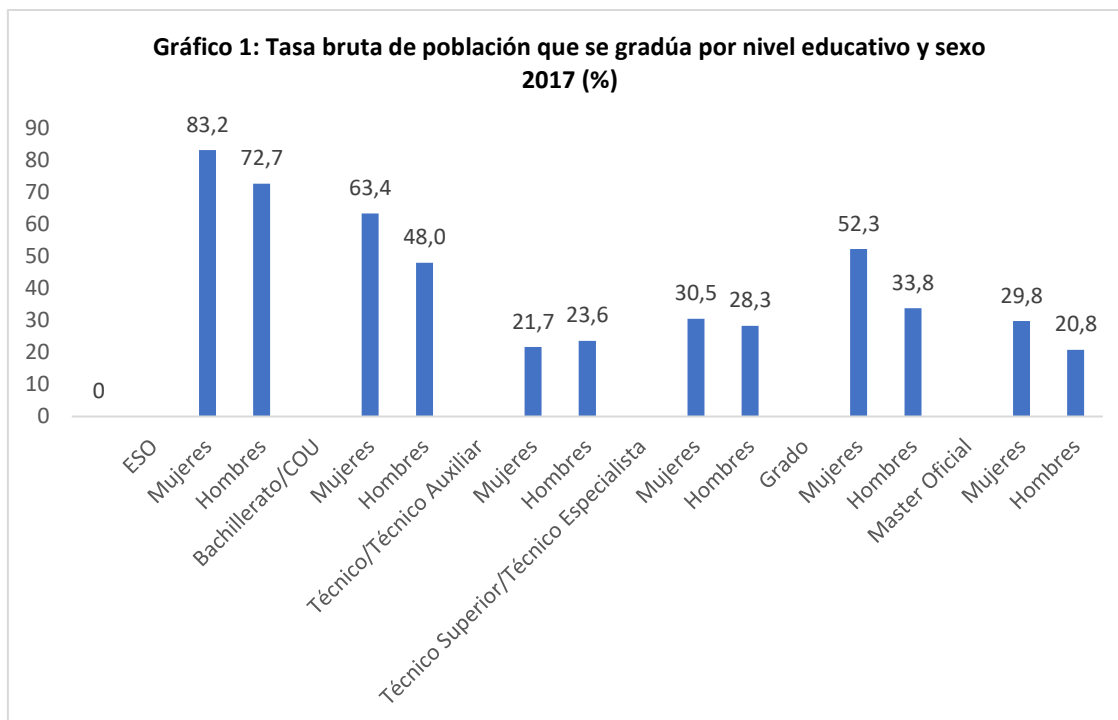
3.1.3. EDUCACIÓN.

En este rápido repaso a algunas de las razones principales que pueden explicar la situación de las mujeres y su posición de discriminación en la Historia, se ha tratado de enunciar las que se han considerado más importantes y destacables. En realidad, es un entramado de todas ellas. Las mismas han creado una gran tela de araña prácticamente transparente en la que se encuentran todas pegadas y es soportada por un sistema patriarcal que ha fomentado e impulsado el androcentrismo en todas las facetas de la vida.

En este contexto la educación merece un apartado específico, puesto que es parte del problema y porque es parte de la solución al mismo. La educación es la primera medida indispensable para la resolución del problema.

La educación ha sido prohibida para las mujeres durante siglos porque se les negaba la oportunidad de desarrollarse intelectualmente. Se consideraba que la educación no era necesaria para su cometido vital, que como ya se ha visto, era ser madre y esposa. Además, ha significado la mejor manera de someter a la mitad de la población, puesto que, sin educación, formación, y desarrollo de las capacidades intelectuales de las mujeres, además de poder conducir las más fácilmente. Con ello se evitaba que pudiesen desarrollar una profesión remunerada y que ésta las llevase a la emancipación económica y, por tanto, a la emancipación de la dependencia de sus “tutores legales”.

Por esto mismo, la educación es la vía y comienzo de solución de esta situación de dependencia y sometimiento. En el momento en que las mujeres se han decidido a formarse y a entrar en las escuelas y posteriormente en las universidades, han ido conquistando diferentes cuotas de representación en todas las profesiones.

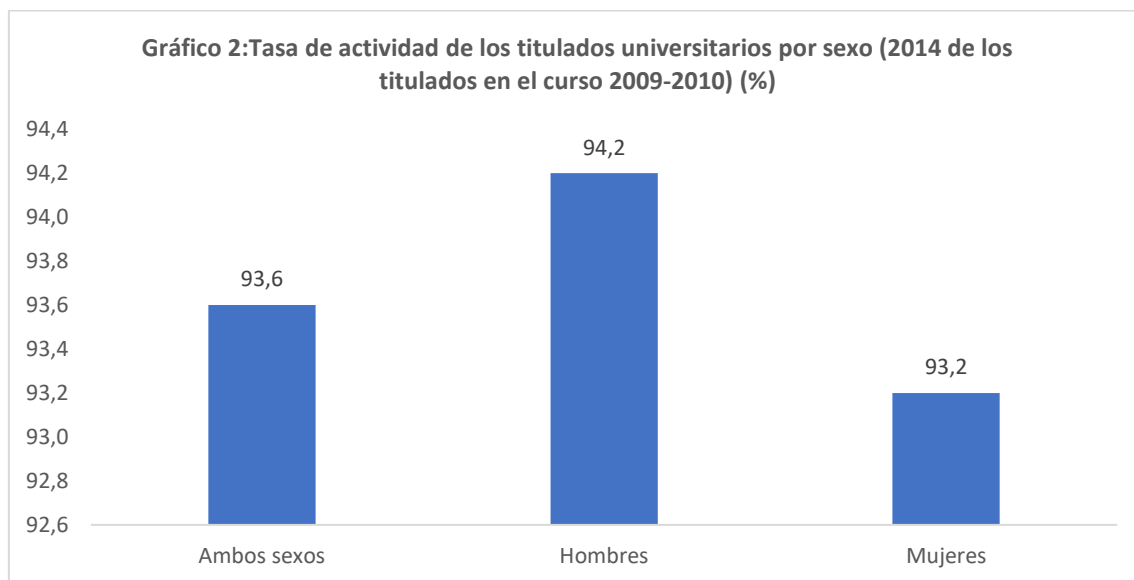


Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Para dar soporte estadístico a lo anteriormente comentado y como fotografía fija podemos observar en gráfico 1, el porcentaje de personas que han finalizado sus estudios en los diferentes niveles formativos desagregados por sexo durante el año 2017. En todos los niveles de formación el porcentaje de mujeres que completan sus estudios es superior al de los hombres, excepto en el caso de la categoría “Técnico /Técnico Auxiliar donde los hombres reflejan 1,9 puntos porcentuales más que las mujeres. En el resto de los niveles formativos me gustaría destacar dos categorías “Bachillerato/COU” y “Grado” donde los porcentajes que representan las mujeres destacan de forma muy considerable siendo mayor en 15,4 y 18,5 puntos porcentuales respectivamente sobre los porcentajes femeninos.

Estas cifras pertenecen a la realidad actual del posicionamiento y aprovechamiento de las mujeres en cuanto la formación se refiere. Esto no es nuevo, viajemos casi 100 años atrás y vemos que esta situación se repetía, tal y como podemos comprobar en palabras de Carmen de Burgos: “...Lo raro es que habiendo sido tan limitada la enseñanza de la mujer en España, no existiendo la coeducación y siendo mayor el número de escuelas de niños que de escuelas de niñas, el Censo de 1900 probaba que la mayoría de los

analfabetos eran hombres: sabían leer y escribir un 63 por 100 de mujeres y un 38 por 100 de hombres...”⁷⁶.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

A la luz de este segundo gráfico vemos como no hay una correlación razonable entre la tasa de actividad con los porcentajes de mujeres que acaban sus estudios universitarios. No tienen un impacto similar en la tasa de actividad.

Aunque este tema se tratará con más profundidad en el capítulo dedicado a contextualizar la situación de las mujeres en el mercado laboral, hay que hacer referencia a en que profesiones y disciplinas donde las mujeres no deberían haber llegado tarde puesto que son muy recientes, tales como las Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación, no se detecta que las cifras de profesionales del sexo femenino se igualen. En este sentido deben contemplarse otras causas y considerar que se trata de un fenómeno que ha estudiado en profundidad la catedrática Cecilia Castaño Collado, como podemos ver en diferentes estudios y compilaciones de autores expertos en esta materia: *“...La demanda de mano de obra TIC cualificada podría suponer una gran oportunidad para las mujeres. Para ello será necesario atraer y retener talento cualificado. El informe Women and Science 2000 será también necesario despertar el*

⁷⁶ Carmen de Burgos Seguí “La Mujer Moderna y sus Derechos” (1927)

interés femenino por este tipo de estudios, al tiempo que se mejora las oportunidades y las condiciones laborales que presenta sector tecnológico con objeto de hacerlo más atractivo para las mujeres. De lo contrario, si la diversidad no se pone en valor, se están subestimando los costes, en términos de contribuciones y rendimientos, de perder experiencia y talento, (González y Pérez Sedeño 2002; European Comisión, 2006... ”⁷⁷.

Una vez establecido el marco general actual se detallarán las aportaciones de diferentes autores a este respecto.

“...La primera reivindicación de las feministas, incluso antes de reconocerse como tal, fue la educación. Primero la educación básica, leer y escribir, la llave que abre la puerta de la vida propia; después, la educación superior, negar tozudamente a las mujeres hasta el siglo XX... ”⁷⁸

Una de las primeras voces que se levantaron a favor de la necesidad de educar a las mujeres y de que pudiesen educarse, fue Mary Wollstonecraft. Aunque ella era muy consciente que permitir el acceso a la educación, sin el cambio del funcionamiento de la sociedad en lo referente al papel que ocupaban las mujeres en la sociedad, el impacto de la educación de las mujeres en el cambio social será mínimo: “...Para evitar cualquier interpretación equivocada, debo añadir que no considero que la educación personal pueda hacer milagros, tal como le atribuyen algunos escritores optimistas. Los hombres y las mujeres deben educarse, en gran medida, a través de las opiniones y costumbres de la sociedad en la que viven. En cada época ha habido una corriente de opinión popular que ha sobresalido y ha dado al siglo, por expresarlo de algún modo, un carácter familiar. Por tanto, puede extraerse debidamente la conclusión de que, mientras que la sociedad no se constituya de modo diferente, no es posible esperar mucho de la educación... ”⁷⁹.

Uno de los autores que ha tratado la variable de la prohibición en el acceso a la educación como una de las razones a destacar en la situación de sometimiento de las

⁷⁷ Castaño Collado C. (directora) “Género y TIC. Presencia, Posición y Políticas” (2010): Capítulo VII: Los dilemas de las jóvenes ingenieras en el sector TIC (Vázquez S.)

⁷⁸ Varela N. “Feminismo 4.0. La Cuarta Ola” (2019)

⁷⁹ Wollstonecraft M. “Vindicación de los derechos de la mujer” (1792)

mujeres, ha sido Friedrich Engels, tal y como se puede comprobar: *“...De la misma manera que, en la época de las cazas de brujas se multiplicaron los obstáculos para las mujeres que querían trabajar como los hombres, prohibiéndoles el acceso a la educación, o expulsándolas de los gremios, algunas se enfrentaron con una despiadada hostilidad.*

Betty Riggs tendrá que volver a los “trabajos de mujer” y ganarse la vida limpiando. No hay hoguera aquí, sino el poder patriarcal de siempre que excluye, que golpea y mutila para mantener a las recalcitrantes en su posición de eternas subordinadas...”⁸⁰.

Engels establece una relación directa entre la imposibilidad de acceder a la educación con la imposibilidad de acceder a un puesto de trabajo remunerado fuera del ámbito doméstico. Compara esta relación con la persecución y estigmatización de las mujeres como brujas que también consiguió limitar y frenar la emancipación personal, profesional y económica de las mujeres. El patriarcado ha relegado a las mujeres, a un segundo plano, no son protagonistas de sus propias vidas, ocupando un papel secundario en las vidas de los hombres.

Como llegó un momento en que la negación de la educación no era suficiente para contener el movimiento feminista que ha reclamado la libertad de las mujeres a la hora de acceder a la educación, se plantearon teorías tan peregrinas como la que recoge Engels y que trataban de establecer siempre una relación de carácter biológico y que además atentara, de forma fulminante, a aquello que era la única diferencia que es el hecho de poder quedar embarazadas: *“...Este reflejo evoca la teoría de la “conversación de la energía” desarrollado por los médicos en el siglo XIX: se suponía que los órganos y las funciones del cuerpo humano luchaban entre sí para apropiarse de la cantidad limitada de energía que circulaba por él. Desde entonces, las mujeres, cuya existencia tenía como objetivo supremo la reproducción, debían “conservar la energía de su interior, alrededor del útero”, explican Barbara Ehrenreich y Deirdre English. **Embarazadas las dos, debían permanecer tumbadas y evitar cualquier otra actividad, sobre todo intelectual: “Los médicos y los pedagogos concluyeron rápidamente que la educación superior podía ser peligrosa para la salud de las mujeres. Un desarrollo***

⁸⁰ Engels F. “El Origen de la Familia, la Propiedad Privada y el Estado” (1884)

cerebral demasiado sostenido, advertían, atrofiaría el útero. Simplemente el desarrollo del sistema reproductor no permitía el desarrollo de la inteligencia...”⁸¹.

Mary Wollstonecraft casi cien años antes de que Engels publicase su obra “El sometimiento de las mujeres” ya había reflexionado sobre la presión social, los contenidos publicados por los intelectuales de su época. Intentó buscar todo tipo de argumentos para evitar que las mujeres pudiesen formarse, puesto que éste sería el principio de muchos cambios sociales a los que el patriarcado no estaba dispuesto a aceptar pero que empezarán las estructuras sociales, tal y como hoy sabemos: “*...Se me puede acusar de arrogante, pero, pese a ello, debo declarar que estoy firmemente convencida de que todos los escritores que han abordado el tema de la educación y la conducta femeninas, desde Rousseau hasta el doctor Gregory, han contribuido a hacer de las mujeres los caracteres más débiles y artificiales que existen y, como consecuencia, los miembros más inútiles de la sociedad...*”⁸².

Siendo coetáneo de Wollstonecraft, Jean-Jacques Rousseau fue uno de los filósofos de la época más destacados; puesto que, aun siendo enmarcado dentro de la Ilustración, entró en conflictos importantes con el resto de los filósofos ilustrados de la época. Creador del “Contrato Social”, en este contexto atenderemos a una de sus obras más destacadas en el ámbito de la pedagogía y de la educación que fue el “Emilio o De la Educación” que fue revolucionario puesto que partía de la educación de los niños desde un estado de naturaleza, sin condicionamientos sociales, que pudiesen de alguna manera “pervertir” la propia naturaleza del niño.

En esta obra, que ha sido muy estudiada y tomada como referencia por el movimiento feminista, también plantea lo que tiene que ser la educación de las niñas, totalmente diferenciada a la de los niños y al mismo tiempo complementaria.

El discurso rousseauniano, ha sido analizado por muchas y muchos autores dentro del feminismo puesto que, partiendo de la base de la “igualdad” que nos otorga a los seres humanos por nacimiento nuestro estado de naturaleza, a la hora de otorgar esta igualdad a hombres y mujeres, queda totalmente desvirtuado tal y como podremos

⁸¹ Engels F. “El Origen de la Familia, la Propiedad Privada y el Estado” (1884)

⁸² Wollstonecraft M. “Vindicación de los derechos de la mujer” (1792)

comprobar en alguna de las siguientes reflexiones del autor: *“...Demostrado que ni el hombre ni la mujer están ni deben estar constituidos del mismo modo en lo que respecta al carácter y al temperamento, se infiere que no se les debe dar la misma educación. Siguiendo las directrices de la naturaleza, deben obrar acordes, pero no deben hacer las mismas cosas; el fin de sus tareas es común, pero son diferentes, y, por consiguiente, los gustos que las dirigen. Habiendo procurado formar el hombre natural, por no dejar la obra imperfecta, veamos también cómo debe formarse la mujer para que le convenga al hombre...”*⁸³.

En la siguiente reflexión trata de fundamentar el por qué hay que educarlos de diferente manera, y de justificarlos por las “incapacidades propias de las mujeres para las cosas de los hombres”: *“...Resolvió educarlas como a hombres, y ellas lo consentirán sin protestar. Cuando más se les quieren parecer, menos los gobernarán, y entonces sí que serán ellos los amos. Las cualidades comunes a ambos sexos no las tienen en la misma medida, pero tomadas en conjunto quedan compensadas. La mujer vale más como mujer y menos como hombre, y en aquello en que impone el valor de sus derechos, nos aventaja, y en aquello en que quiere usurpar los nuestros, la ventaja es nuestra. Esta verdad general sólo puede ser rebatida con excepciones, que es a lo que recurren los galanes partidarios del bello sexo. Cultivar en la mujer las cualidades del hombre y descuidar las que les son propias, es trabajar en detrimento suyo...”*⁸⁴.

Realmente Rousseau es consciente de que para que se pueda sustentar el sistema patriarcal que impera en su época y que el hombre pueda ejercer su independencia de forma totalmente libre, es necesario que las mujeres cumplan con el “rol” que les corresponde, puesto que, en caso contrario, ellos no podrían ejercer el suyo.

Es más, trata de forma demagógica, de justificar la dependencia de las mujeres hacia los hombres, cuando es todo lo contrario, puesto que sin el papel que ocupaban las mujeres en la sociedad de su época, los hombres no podrían vivir su vida, tal y como la vivían.

En esta obra se puede entender de forma muy gráfica la división sexual del trabajo que tantas veces se han comentado y que ha sido, y sigue siendo, una de las razones

⁸³ Rousseau J.J. “Emilio o De la Educación” (1762)

⁸⁴ Rousseau J.J. “Emilio o De la Educación” (1762)

nucleares de la falta de igualdad actual de las mujeres en nuestra sociedad: *“... ¿Se puede deducir de todo lo expuesto que debe ser educada en la ignorancia de todas las cosas y limitada únicamente a las funciones caseras? ¿El hombre debe hacer de su compañera una sirvienta? ¿Le debe impedir que sienta y conozca nada con el fin de poderla esclavizar mejor? ¿Hará de ella un autómatas? Sin duda que no; la naturaleza no lo ha dicho así; y si las ha dotado de una tan agradable y delicada inteligencia, quiere que piensen, juzguen, amen, conozcan y cultiven su entendimiento como su figura, que son las armas que les da para suplir la fuerza que les falta y dirigir la nuestra. Deben aprender muchas cosas, pero sólo las que es conveniente que sepan...”*⁸⁵

En referencia a esta última cita, Rosa Cobo, que es una de las filósofas feministas de nuestro tiempo, ha analizado a este autor haciendo el siguiente análisis y aportando la variable del “consentimiento” por parte de las mujeres respecto a las diferencias en su forma de ser educadas y en su forma de vivir. Desechando la idea de sometimiento, con esta variable analiza de manera coherente con su pensamiento y filosofía de que todos nacemos iguales.: *“...Rousseau no cree que la función de la esposa deba ser la de la criada del esposo. El modelo de mujer que propone nuestro filósofo sería el de una criada exclusivamente si no introdujese en su concepción de la pareja y familiar las nociones de amor y de virtud. La esposa y la madre rousseauniana no debe estar sujetas al varón por la fuerza, sino por el consentimiento. Este último se consigue a través de las nociones de amor y virtud. La esposa obedece al marido y cuida a sus hijos porque les ama y porque así se convierte en una mujer virtuosa...”*⁸⁶.

En las siguientes aportaciones de Rousseau, sobre cómo debería ser la educación de Sofía, compañera modélica de su pupilo Emilio, podemos ver cuáles son las capacidades, virtudes, actitudes y aptitudes que debe tener la pareja perfecta para Emilio. Realmente está trasladando en estos párrafos todos los roles de género: *“...Sofía tiene un ingenio agradable sin que sea brillante, y seguro sin que sea profundo; un espíritu que no extraña a nadie porque el que habla con ella lo ve parecido al propio. Siempre sabe cómo agradar a los que la rodean, sin caer en un lenguaje artificioso, conforme a la idea que tenemos*

⁸⁵ Rousseau J.J. “Emilio o De la Educación” (1762)

⁸⁶ Cobo R. “Fundamentos Del Patriarcado Moderno. Jean Jacques Rousseau”. (1995)

de la preparación de las mujeres, debido a que la suya no se ha formado con la lectura, sino con las conversaciones de sus padres, con sus propias reflexiones y con las observaciones que ha hecho sobre el poco mundo que ha visto...”⁸⁷.

Trata no sólo de en qué debe estar instruida sino en sus capacidades por el hecho de ser mujer: *“...Sofía está instruida en las obligaciones y en los derechos de su sexo y del nuestro; sabe los defectos de los hombres y los vicios de las mujeres, así como las cualidades y las virtudes contrarias, y las lleva grabadas en el corazón. No es posible tener una idea más elevada de la mujer honesta que la que ella se ha formado, y no la asusta esa idea, pero todavía piensa con más complacencia en el hombre de bien, en el hombre de mérito; comprende que ella está destinada al hombre, que es digna de él, que le puede devolver la felicidad que de él reciba; sólo hace falta que lo encuentre...”⁸⁸.*

“...El arte de pensar no es extraño en las mujeres, pero no deben hacer otra cosa que quedarse en la superficie del raciocinio. Sofía lo concibe todo, pero retiene poco. En la moral es donde más progresa, y en las cosas de gusto; en cuanto a la física, sólo conserva alguna idea de las leyes generales y del sistema del mundo...”⁸⁹.

Y para finalizar con las aportaciones de Jean-Jacques Rousseau, desde el análisis de Rosa Cobo, la autora resume de la siguiente forma: *“...Si se observa al hombre natural que es Emilio y a la mujer natural que es Sofía percibimos la gran distancia que separa ambos modelos. Su naturaleza y su ulterior proyección social son radicalmente distintas. La diferencia es la suficiente como para que Emilio reciba una educación para la autonomía moral y la de Sofía se oriente hacia la dependencia y la sujeción a Emilio. La diferencia entre Emilio y Sofía es la diferencia que existe entre la libertad y la sujeción...”⁹⁰.*

⁸⁷ Rousseau J.J. “Emilio o De la Educación” (1762)

⁸⁸ Rousseau J.J. “Emilio o De la Educación” (1762)

⁸⁹ Rousseau J.J. “Emilio o De la Educación” (1762)

⁹⁰ Cobo R. “Fundamentos Del Patriarcado Moderno. Jean Jacques Rousseau”. (1995)

En este mismo sentido se expresaba Carmen de Burgos, poniendo de manifiesto su total incredulidad ante los estudios tendenciosos que aparecían tratando de demostrar la incapacidad intelectual de las mujeres como argumento para seguir invalidándolas para acceder a la cultura y a la formación: *“...La mujer ha tenido que sostener una verdadera lucha para vindicar su derecho a la cultura. Partiendo de un arbitrario análisis psicológico' para demostrar su inferioridad, todo se ha falseado en torno de ellas...”*⁹¹.

Isaías Lafuente en su libro dedicado al pensamiento de Clara Campoamor recoge la importancia de la educación para esta autora, de gran relevancia en nuestro país en la lucha de los derechos de las mujeres. De hecho, la formación en la vida de Clara Campoamor fue tan relevante que cambió el destino de toda su existencia. Y así se recoge dicho pensamiento: *“...Frente a este tipo de posturas se alza la voz de Emilia Pardo Bazán, que es la que realiza el alegato más firme a favor de la educación en igualdad, que según su opinión tiene que ser absoluta en todos los niveles y ha de ponerse en marcha de manera inmediata. Biológica e intelectualmente hombre y mujer son iguales, dirá Pardo Bazán: «Ella, como él, reflexiona, compara, medita, prevé, recuerda, observa...Y por eso tiene derecho a tener en la vida una misión propia, independiente de la única que se le ha reconocido hasta ahora: la maternidad. Y si hasta ahora las mujeres no han tenido la oportunidad, no ya de satisfacer sino de conocer que existe ese otro destino, es porque ni se le ha dirigido ni se le ha educado para ello» ...”*⁹².

Una de las autoras a destacar en este punto concreto, es Concepción Arenal, puesto que, como ya se ha visto, dedicó gran parte de su obra a profundizar y analizar la situación de las mujeres de su época. Es necesario mencionar en este sentido una obra de especial relevancia: “La Educación de la Mujer”. Ésta se publicó por primera vez en 1892 y se analiza en ella este tema de forma exhaustiva.

Uno de los argumentos más esgrimidos para evitar que las mujeres accedieran a la educación era la idea de que la educación podía cambiar y eliminar lo que se consideraba

⁹¹ De Burgos Seguí C. “La Mujer Moderna y sus Derechos” (1927)

⁹² Lafuente I. “La Mujer Olvidada” (2006)

rasgos característicos de la feminidad (prudencia, suavidad, sutilidad, discreción y dulzura entre otros) y que eran cruciales para la correcta crianza de los hijos.

En este sentido, Concepción Arenal se manifestaba así: *“...Hay mucho que esperar y nada que temer para la armonía y paz doméstica de la educación intelectual de la mujer, que no necesita mandar para dirigir, ni dominar para ser dichosa. No queremos quitar al hombre las ventajas que recibió de la naturaleza; pero abusará poco de ellas cuando halle enfrente la razón ilustrada, la ley, la opinión y el cariño. No queremos que se pretenda destruir la obra de Dios prohibiendo a la mujer el uso de las facultades que de Él ha recibido. Ni tememos que, excepción inconcebible entre todos los seres educables, sea menos dulce y suave cuando esté mejor educada. No queremos que se la prive de su derecho, ni tememos que abuse, ni que use de él siquiera reclamándole con todo rigor...”*⁹³.

En esta cita Arenal no trata de imponerse a lo que denomina “las ventajas divinas que el hombre ha recibido de la naturaleza”, considerando la situación de los hombres casi como un privilegio divino del que las mujeres han sido apartadas. Trata de conciliar esta situación de privilegio con el derecho de las mujeres a poder educarse. Es una reivindicación velada.

Ella fundamenta, desde una postura nada invasiva, que las mujeres que estén educadas pueden desarrollar sus responsabilidades como esposas y madres de mejor manera y ello no les va a restar tiempo de sus “verdaderas” obligaciones: *“...Aun en este período, no muy largo comparado con la vida entera, en que los hijos pequeños necesitan cuidados continuos, se ve que las mujeres pueden disponer de algún tiempo, que unas emplean útilmente y otras malgastan de una manera lastimosa. La mujer educada será madre, no sólo más inteligente y capaz de allegar recursos para sus hijos, sino más tierna y cariñosa; las infanticidas no son personas instruidas, ni tampoco las que tratan a sus hijos con incomprensible dureza...”*⁹⁴.

⁹³ Arenal C. “La Mujer del Porvenir” (1869)

⁹⁴ Arenal C. “La Mujer del Porvenir” (1869)

Extrapolando las bondades de la educación que reciben los hombres, así como los efectos positivos que tienen sobre sus vidas y sobre las personas de su entorno. De esta manera remarca la necesidad de que las mujeres reciban, al menos, la misma educación que los hombres. De hecho, acaba esta cita diciendo que si alguna educación debe de reforzarse es la de las mujeres, puesto que no se les ha permitido. Desde una postura muy racional y muy poco agresiva, desde nuestra perspectiva actual, Concepción Arenal reivindicaba la necesidad de que las mujeres accedieran a la educación y a la formación: *“...Si la educación es un medio de perfeccionar moral y socialmente al educando; si contribuye a que cumpla mejor su deber, tenga más dignidad y sea más benévolo; si procura fortalecer cualidades esenciales, generales siempre, aplicables cualquiera que sea la condición y circunstancias de la persona que forma y dignifica; y si la mujer tiene deberes que cumplir, derechos que reclamar, benevolencia que ejercer, nos parece que entre su educación y la del hombre no debe haber diferencias. Si alguna diferencia hubiere, no en calidad, sino en cantidad de educación, debiera hacer más completa la de la mujer, porque la necesita más...”*⁹⁵.

En la siguiente cita, Arenal, hace una defensa de la educación y formación de las mujeres posicionándola en el primer lugar de entre todas las “luchas” a enfrentar por las mujeres. El objetivo no es otro que alcanzar la igualdad en la sociedad. En este fragmento pone de manifiesto la necesidad intelectual y vital que existe, puesto que la educación determina el carácter de las personas y por consiguiente determina la forma de actuar y de poder tomar decisiones. Es decir, permite que las mujeres puedan emanciparse intelectualmente: *“...Dejando al tiempo que resuelva las cosas dudosas, lo que nos parece cierto es que los esfuerzos deben dirigirse a satisfacer las necesidades más apremiantes, y que la más apremiante necesidad de hoy, para el hombre como para la mujer, es la educación, que forma su carácter, que los convierte en persona. La persona no tiene sexo: es el cumplimiento del deber, sea el que quiera; la reclamación de un derecho sea el que fuere; la dignidad, que puede tenerse en todas las situaciones; la benevolencia, que, si está en el ánimo, halla siempre medio de manifestarse de algún*

⁹⁵ Arenal C. “La Educación de la Mujer” (1892)

modo. Pensamos, por lo tanto: Que la educación debe ser la misma para el hombre que para la mujer...⁹⁶

Para finalizar con la importante aportación, en este sentido, de Concepción Arenal, una de sus tesis plasmaba que la educación de las mujeres debía ser universal. Señalaba que, tras la educación o instrucción recibida, las mujeres pudiesen incorporarse al trabajo realizando actividades que habían sido vetadas para ellas a lo largo de la historia y que las proporcionaban una independencia económica... Hace una crítica a la escasa formación de la época dirigida a las mujeres porque desde su punto de vista tiene objetivos contrarios a lo que ella considera que necesitan las mujeres, que es formarse, entre otras cosas, para poder trabajar fuera de sus casas: *“...quisiéramos que esta enseñanza fuese encaminada a facilitar y perfeccionar la práctica de profesiones fáciles, de artes y oficios lucrativos, de que hoy están excluidas las mujeres, y lo quisiéramos por muchas razones. 1ª Porque hoy, aunque no se exprese así, la enseñanza de la mujer viene a ser la enseñanza de la señorita; y debe procurarse que todas las clases participen de los beneficios del saber, cada una en la medida y dirección que le conviene. 2ª Porque en todo es regla de razón empezar por lo más fácil; y es más fácil preparar una joven para que sea relojera, pintora de loza, telegrafista, tenedora de libros, etc., etc., que enseñarle ingeniería o medicina. 3ª Porque, viendo que los establecimientos de enseñanza de la mujer dan resultados de esos que se llaman prácticos, que proporcionan medios de vivir y de amparar a su familia a muchas jóvenes que hubieran sido una carga sin la instrucción recibida, esto contribuirá muy eficazmente a conquistar la opinión pública en favor de la enseñanza de la mujer. 4ª Porque esta dirección, encaminada a facilitar y perfeccionar las profesiones fáciles y los oficios y artes de aplicación, contribuiría a combatir muchas preocupaciones respecto a los trabajos que pueden o no hacerse decorosamente. 5ª Porque, vistos los resultados que dan los Institutos de segunda enseñanza, debe evitarse que tengan ninguna semejanza con ellos los establecimientos para la instrucción de la mujer...”⁹⁷.*

En la siguiente cita se pone encima de la mesa que las mujeres también tienen que poner de su parte, puesto que se han rendido y han claudicado: *“...Las durmió en el ambiente*

⁹⁶ Arenal C. “La Educación de la Mujer” (1892)

3. ⁹⁷ Arenal C. “La Educación de la Mujer” (1892)

de adulaciones y homenajes; se acostumbraron a no oír más que la canción de sus alabanzas; se entregaron a la molice, sin idea de ninguna responsabilidad social, como criaturas aptas sólo para el amor. Y así vemos que no van a las escuelas, no conviven con los hombres, no tienen acceso a las carreras, los que parecen concedérselo todo, todo se lo niegan...”⁹⁸.

Betty Friedan demostró con su obra “La mística de la Feminidad” (1963), En ella se plasma que; tras muchos avances en los derechos de las mujeres a principios del siglo XX, incluido el acceso a la formación de la mujer en todos sus niveles, incluida la formación en la universidad, el sistema patriarcal atacó de forma muy contundente y volvió a confinar a las mujeres a sus hogares, asumiendo un destino de esposa y madre exclusivamente. Se produjo entonces un fenómeno que fue objeto de estudio por diferentes profesionales de diferentes disciplinas.

Ella opinaba que este ataque venía determinado, entre otras razones, porque no interesaba el desarrollo intelectual de las mujeres puesto que podría comprometer el statu quo existente: *“...Por consiguiente, la lógica de la mística de la feminidad redefinió la mismísima naturaleza del malestar de la mujer. Cuando la mujer se veía como una persona de ilimitado potencial humano, igual al hombre, cualquier cosa que le impidiera alcanzar su pleno potencial era un problema que había que resolver: barreras para la educación superior y participación política, discriminación o prejuicios ante la ley o la moral. Pero ahora que la mujer sólo se ve desde la perspectiva de su rol sexual, las barreras para alcanzar su pleno potencial, los prejuicios que niegan su plena participación en el mundo, han dejado de ser problemas. Los únicos problemas que existen en la actualidad son aquellos que puedan entorpecer su adaptación al rol de ama de casa. Por eso la carrera es un problema, la educación es un problema, el interés por la política, incluso el mismísimo reconocimiento de la inteligencia de las mujeres y de su individualidad es un problema...”⁹⁹.*

Trasladaba que, a través de la formación, las mujeres podrían ver el mundo desde otra perspectiva, no sólo desde la perspectiva de las cuatro paredes de sus hogares. Además,

⁹⁸ De Burgos Seguí C. “La Mujer Moderna y sus Derechos” (1927)

⁹⁹ Friedan B. “La Mística de la Feminidad” (1963)

podrían aportar a la sociedad muchas capacidades que en ese momento no se estaban aportando, puesto que todas las mujeres de clase media norteamericanas estaban recluidas en sus casas. Era el medio para que pudiesen desarrollar una actividad profesional que les estimulase intelectualmente y generase un pensamiento crítico: *“...Los estudios deberían y pueden conseguir que una persona «tenga unas miras amplias y esté abierta a nuevas experiencias, tenga un pensamiento independiente y disciplinado, esté profundamente comprometida con el desempeño de alguna actividad productiva, se guíe por unas convicciones basadas en la comprensión del mundo y en su propia integración de la personalidad»...”*¹⁰⁰.

En la siguiente cita Friedan refleja su pensamiento al respecto de la necesidad de la educación de las mujeres en muy pocas palabras: ***“...La clave de la trampa es, por supuesto, la educación. La mística de la feminidad ha hecho que, para las mujeres, los estudios superiores resulten sospechosos, innecesarios e incluso peligrosos. Pero creo que la educación, y sólo la educación, ha salvado y puede seguir salvando a las mujeres estadounidenses de los peligros más graves de la mística de la feminidad...”***¹⁰¹.

Una vez que ha quedado clara la importancia de la educación en las mujeres para alcanzar su independencia y conquistar la igualdad, nos acercamos a tesis y planteamientos, más actuales y nos enfrentamos a otra derivada: **el sistema educativo no está diseñado para que se integren las mujeres**. Realmente, hoy día, ya podemos decir que es una realidad que no afecta sólo y exclusivamente al sistema educativo, sino que se trata de una realidad que afecta a la sociedad en su totalidad.

Todas las actividades que se desarrollan fuera del ámbito privado o doméstico han sido diseñadas, pensadas y ejecutadas sólo y exclusivamente para cubrir las necesidades y las preferencias de quienes los ocupaban.

Ahora nos encontramos con instituciones, horarios laborales, estrategias empresariales, metodologías de trabajo y costumbres sociales para un tipo de sociedad en la que los hombres lo decían todo, en relación con un modelo social en el que él, estaba en el centro: *“...La primera constatación es la siguiente: los sistemas educativos, en sus distintas etapas han sido diseñados en función de las necesidades masculinas, sea las*

¹⁰⁰ Friedan B. “La Mística de la Feminidad” (1963)

¹⁰¹ Friedan B. “La Mística de la Feminidad” (1963)

referidas al mercado de trabajo, sea las que se derivan de la idea de un nivel de instrucción de los cuidados que en cada momento son consideradas adecuadas para el conjunto de la población. Conjunto que, a partir del siglo XIX, según los países, se presenta como un universal.

La ambigüedad de este universal masculino que, tal como ocurre también en el lenguaje, es considerado a veces como un universal inclusivo de los dos sexos y en otros casos como un específico masculino, repercute también en las leyes educativas y en los modelos de educación que se proponen para las niñas...¹⁰².

Un punto de arranque en España fue con la transición democrática. Con ella, se introdujo la educación mixta en nuestro país. Esta situación fue muy cuestionada en aquel momento por muchos sectores de la sociedad y hoy en día, en algunos entornos más conservadores, lo sigue estando. Esta transición, aun superando trabas, fue un punto de inflexión que normalizó la presencia de las niñas en las escuelas.

En aquel momento se dejó en evidencia la falta de adaptación de muchos centros educativos a la presencia de las niñas en cuestiones tan básicas como los aseos: *“...Los años setenta se inauguraban en el Estado Español con la primera ley que invocaba la igualdad de oportunidades en la educación dejando abierta la puerta al desarrollo de la escuela mixta, es importante recordar que no por deseo explícito sino por ausencia de prohibición en contra. Proceso en el que fueron desapareciendo del currículo las materias que hogar dirigidas a la formación de las chicas. La escuela mixta, por tanto, no fue fruto de la mezcla de los currículos tradicionalmente desiguales (producción/reproducción) sino una incorporación de las chicas a la escuela para producción, patrimonio de los chicos hasta ese momento.*

La aparente ambigüedad de una ley que se movía entre el cambio y las ideas tradicionales se asentaba, en definitiva, en supuestos claramente diferenciados en función del sexo. Persistía la visión de las mujeres como seres diferentes y su educación

¹⁰² Díaz Martínez C. y Dema Moreno S. “Sociología Y Género” (2013) Capítulo 6: Género Y Educación (Subirats Martori M., Pérez Sedeño E. y Francisco Canales Serrano A.)

no debía ir en contra de su ser natural. La contradicción se resolvía incorporando a chicos y chicas a todos los niveles de enseñanza y despreocupándose de la enseñanza superior. El currículo y las obras para la formación del profesorado mantuvieron durante décadas supuestos desiguales sobre los sexos...”¹⁰³.

Una de las cuestiones a las que hubo que enfrentarse hacía referencia a la composición de los claustros de profesores. Y a los órganos de toma de decisiones en las instituciones educativas. La presencia de las mujeres era tal que, o no existía o era meramente testimonial.

Además de esta situación de subrepresentación, había poca presencia de expertas en estos temas. Por tanto, las conclusiones y las medidas que se tomaban no eran las más adecuadas para progresar a un ritmo adecuado de evolución en nuestro sistema educativo y poder alcanzar la coeducación, que era el objetivo final.

Esto supuso que la perspectiva de las mujeres seguía sin ser tomada en cuenta y, por ello, se seguían manteniendo los mismos enfoques, puntos de vista... de los hombres. De esta manera era muy difícil poder evolucionar en otro sentido: *“...En definitiva, en el inicio del feminismo académico, marcado por una multidisciplinariedad que revertía en la coeducación, las pedagogas eran escasas en los grupos organizativos iniciales. Los resúmenes de actividades de los primeros grupos (Castaño, 1992) nos ofrecen el siguiente perfil:*

- a. Composición multidisciplinar de algunos grupos frente a otros que son más específicos de áreas del conocimiento.*
- b. Escasa presencia de pedagogas en estos y predominio de historiadoras.*
- c. La coeducación no se mencionaba, primaba la denominación de educación no-sexista.*

¹⁰³ Cobo R. (ed) “La Imaginación Feminista. Debates Y Transformaciones Disciplinarias” (2019) Capítulo 5: ¿Porque Llamamos Educación A La Que No Coeduca? (Ballarín Domingo P.)

d. *La educación no sexista se abordará desde ámbitos de conocimiento diversos. Por lo que la transferencia de conocimientos hacia ámbitos estrictamente pedagógico se retardaría...*¹⁰⁴

Para tratar de transformar este androcentrismo en la educación, en nuestro país se están llevando a cabo experiencias muy incipientes y prácticamente en estado de proyecto piloto, para ir cambiando nuestro modelo educativo a la nueva realidad social en la que las mujeres deben compartir todos los espacios, tanto públicos como privados, con los hombres en igualdad. En este sentido debemos destacar: *“...Skolae es el único programa de coeducación en toda España que es obligatorio para todos los centros públicos y concertados, es decir, todos aquellos que reciben dinero público. También establece formación obligatoria a todo el profesorado de todos los claustros, así como facilidades para llevar la coeducación al aula. Consiste en cuatro ejes que marcan los contenidos: la capacidad crítica ante el sexismo y la capacidad para el cambio; la autonomía personal y de independencia económica, que es la responsabilidad en lo doméstico y la igualdad en lo público; el liderazgo en igualdad y el empoderamiento de las niñas, y la educación sexual en igualdad. También hay ejes transversales que tienen que atravesar el centro educativo, como el uso no sexista del lenguaje, la visibilización de la realidad de las mujeres a lo largo de la historia, los patios, las extraescolares, la biblioteca, todo con perspectiva de género. El curso 2017/2018 se estableció como proyecto piloto en 16 centros de diferentes niveles educativos. El curso siguiente, había más 100 centros con el programa instaurado. Se ha formado unos 2300 profesores y profesoras en estos dos años y ha llegado a 18500 alumnos y alumnas...”*¹⁰⁵.

Para ir cerrando este apartado, básico para poder entender el resto de las cuestiones que han afectado a las desigualdades entre sexos en nuestras sociedades actualmente, y como se ha venido poniendo de manifiesto a lo largo de este capítulo: todo avance en los derechos de las mujeres ha tenido un contrataque por parte del sistema patriarcal.

¹⁰⁴ Cobo R. (ed) “La Imaginación Feminista. Debates Y Transformaciones Disciplinarias” (2019) Capítulo 5: ¿Porque Llamamos Educación A La Que No Coeduca? (Ballarín Domingo P.)

¹⁰⁵ Varela N. “Feminismo 4.0. La Cuarta Ola” (2019)

En la actualidad, los derechos de las mujeres están reconocidos en todas las legislaciones, al menos de nuestro entorno más cercano, situación que no se puede extender al resto de nuestro planeta, pero no tiene un reflejo en la vida de las mujeres. Pero además nos enfrentamos al “negacionismo” de esta última afirmación, es decir, se niega que existan desigualdades en la vida de las mujeres.

Esto supone que el balón lo lanzan al tejado de las mujeres, plantean el hecho de que son ellas, las que eligen su propio destino, puesto que al tener las mismas oportunidades que los hombres, cuando esto no es así de simple. Pero este es el camino que ha decidido emprender el patriarcado y que no es nada fácil de combatir por la sutilidad de esta: *“...Personas libres e iguales pactan y eligen. De este modo, se presume que las mujeres eligen ser putas, dedicarse a funciones maternas en exclusiva, alquilar sus vientres y someterse a tiranías y a prácticas de sometimiento de todo tipo. Hemos entrado así en la denominada en el denominado **patriarcado de consentimiento** (De Miguel 2015) y las elecciones individuales se consideran acciones feministas.*

*Seguir avanzando en la **coeducación**, en este contexto, parece cada vez más complicado, pero más necesario. El patriarcado cuenta con todos los medios para frenar cualquier avance de las mujeres, pero siempre fue así. Para hacerle frente hay que cambiar la escuela y salir de ella, lo que requieren nuevas medidas políticas que sean taxativas para convertir el voluntarismo de algunas y algunos en obligación de todos y todas formarse en los conocimientos acumulados por el feminismo académico. Sabemos que las leyes no pueden regular las conductas, pero pueden promover cambios en ellas y un gobierno feminista puede hacerlo...”¹⁰⁶.*

Para finalizar este apartado sólo dejar esta reflexión: *“...**La educación era un importante instrumento para el cambio...**”¹⁰⁷.*

¹⁰⁶ Cobo R. (ed) “La Imaginación Feminista. Debates Y Transformaciones Disciplinarias” (2019) Capítulo 5: ¿Porque Llamamos Educación A La Que No Coeduca? (Ballarín Domingo P.)

¹⁰⁷ Cobo R. (ed) “La Imaginación Feminista. Debates Y Transformaciones Disciplinarias” (2019) Capítulo 5: ¿Porque Llamamos Educación A La Que No Coeduca? (Ballarín Domingo P.)

3.1.4. OLAS FEMINISTAS (HISTORIA RECIENTE DEL MOVIMIENTO FEMINISTA) Y SISTEMA PATRIARCAL.

En este apartado se va a tratar a la historia más reciente del movimiento feminista, los últimos 300 años aproximadamente, desde el movimiento social que se provocó y que desencadenó en la Revolución Francesa, hasta nuestros días.

Realmente el movimiento feminista ha existido desde que se instala el sistema patriarcal como sistema social, económico, legal y familiar. Se va a recoger de forma breve los últimos siglos que se han calificado como olas feministas. Se describen tres olas que coinciden con tres grandes movimientos sociales que han cambiado las bases de las sociedades de esos momentos de nuestra historia como humanidad y que han estado asociados a un importante impulso de las reivindicaciones por parte de las mujeres para conquistar derechos e ir alcanzando la igualdad.

El movimiento feminista no habría sido necesario sin la existencia del sistema patriarcal. En todas las aportaciones de los autores que se han ido citando, aparece de alguna manera el patriarcado o sistema patriarcal, pero: ¿qué es el patriarcado o sistema patriarcal?

Si tomamos como primera referencia o definición la que nos proporciona la Real Academia Española (RAE) sería: *“...Organización social primitiva en que la autoridad es ejercida por un varón jefe de cada familia, extendiéndose este poder a los parientes aun lejanos de un mismo linaje...”*.

Se define como organización social en la que el jefe es el varón, pero lo describe como organización “primitiva” y esto nos induce a pensar que ya no existe. Realmente seguimos viviendo con una organización social, la cual yo ampliaría al resto de los ámbitos de una sociedad, por lo que no es algo que quedó en el pasado y mucho menos en un pasado tan lejano.

Por esta razón se han buscado otras definiciones de otras fuentes para poder dar una visión más amplia de lo que realmente significa el patriarcado.

Según la **Web Significados** “...Se denomina patriarcado al **predominio de la autoridad que ejerce un varón sobre un grupo de personas o sociedad, específicamente sobre las mujeres y los niños...**”. Esta definición añade un detalle a destacar, y es el hecho de que la autoridad del varón se hace sólo y exclusivamente a mujeres y niños, dejando excluidos a los hombres, equiparando a las mujeres a los niños y tratándolas como menores de edad y ostentando una inmadurez permanente a lo largo de sus vidas.

Según “Mujeres en Red. El Periódico Feminista” en su definición coincide con las anteriores, aunque añade la cuestión económica y patrimonial. Este aspecto, es muy importante, puesto que una cuestión que se convierte en uno de los grandes obstáculos que han impedido que las mujeres se hayan podido emancipar y empezar a equipararse en derechos a los hombres. Y además hay otro matiz destacable, que también nos va a dar una visión mucho más concreta; la cosificación de las mujeres. Las mujeres son contempladas y tratadas como una “propiedad” más del patriarca, con todo lo que esto conlleva y con todos los efectos que provoca esta concepción de una sociedad. En este momento seguimos trabajando y luchando como sociedad contra ello, destacando fruto de esa cosificación problemas sociales tan graves como; la violencia de género o la prostitución: “...En su sentido literal significa gobierno de los padres. Históricamente el término ha sido utilizado para designar un tipo de organización social en el que la autoridad la ejerce el varón jefe de familia, **dueño del patrimonio**, del que formaban parte los hijos, la esposa, los esclavos y los bienes. La familia es, claro está, una de las instituciones básicas de este orden social...”.

En este sentido Isabel Balza lo expresa: “...La violencia de género, entonces es reflejo y expresión más extrema de las relaciones de desigualdad y dominación entre los géneros, es decir, de la estructura patriarcal de la sociedad...”¹⁰⁸.

En la siguiente definición, enunciada por la **Web Definición De** se sigue redundando en los conceptos anteriores, pero va un paso más allá. No solamente se habla de mandar por parte del patriarca, sino que denomina este tipo de relación como de dominación de los hombres sobre las mujeres con violencia o sin ella. Como consideran a las mujeres

¹⁰⁸ Fernández Pantoja P., Cruz Blanca M.J. (Coordinadoras) “Igualdad De Oportunidades Y Conciliación: Una Visión Multidisciplinar” (2007) “Aspectos éticos de la violencia de género: Resistencia a la crueldad. (Balza I.)

de su propiedad, se adueñan de su fuerza productiva y reproductiva, siendo éstas tratadas como otra de las muchas propiedades y negocios de su propiedad sometiéndolas en todos los espectros de sus vidas: *“...A la hora de determinar el origen etimológico del término patriarcado, tendríamos que decir que procede del griego. Y es que el mismo está conformado por dos partes de esa lengua: “patria”, que puede traducirse como “familia o descendencia”, y “archo”, que ejerce como sinónimo de “mandar”. Patriarcado es el territorio de la jurisdicción de un patriarca, su dignidad o el tiempo que dura ésta. El concepto también se utiliza para nombrar a la autoridad o al gobierno del patriarca. Retomando la noción de patriarcado, podemos decir que, para la sociología, se trata de una **organización social primitiva donde la autoridad es ejercida por un varón jefe**. Dicho poder se extiende a parientes de un mismo linaje. **En otras palabras, un patriarcado es un sistema en el que los varones dominan a las mujeres. Los hombres ejercen una opresión sobre las integrantes del género femenino, apropiándose por medios pacíficos o violentos de su fuerza productiva y reproductiva...**”*.

Y como última aportación en este sentido, apporto la definición que hace Intermón Oxfam: *“...**El patriarcado es una forma de sociedad en la que el hombre, lo masculino, tiene la supremacía por el simple hecho de serlo**. Y relega, de ese modo, a la mujer, a lo femenino, a un segundo plano. Estos dos roles, el de poder y dominación del hombre y el de servicio y sumisión de la mujer, se sostienen y perpetúan gracias al soporte del conjunto de la sociedad: el Estado, la Justicia, las leyes y normas, las costumbres, las creencias, etc....”*. Esta última definición es la que está adaptada a nuestro tiempo porque extiende la dominación sobre las mujeres en todas las parcelas y facetas de la vida, soportado por todas las instituciones.

En este sentido Ana Belén Ruiz Mena manifiesta: *“...Al cabo de muchos años de lucha, las mujeres occidentales han conseguido la igualdad de derechos de ambos sexos. Pero esto no es suficiente, ya que, aunque exista una igualdad jurídica, no necesariamente existe una igualdad real. Por tanto, desde el feminismo se pretende que las mujeres*

participen en todas las esferas de la vida pública, que hasta el momento son ocupadas por hombres...”¹⁰⁹.

Este es uno de los argumentos que atacan al feminismo, tratando de “invisibilizar el problema” Puesto que en el ámbito jurídico estamos todos los ciudadanos y ciudadanas equiparados en derechos, se trata de negar la discriminación diciendo que son las decisiones de las mujeres, que toma libremente, y que no hay ningún tipo de razón para pensar que existen tales sesgos o discriminaciones.

Como ya se ha mencionado, tras cada ola y avance de las reivindicaciones feministas, se han sucedido contundentes ataques contra estos avances del feminismo. Ha sido una constante y no precisamente poco contundentes. Cada una de las olas ha supuesto un avance en los derechos de las mujeres, pero los ataques posteriores han contenido de forma evidente dichos avances. Aunque estas reacciones no van a poder demoler las conquistas alcanzadas, han conseguido contenerlas. En el siguiente texto Nuria Varela consigue hacer un repaso a estas reacciones a través de las diferentes olas de nuestra historia más reciente: *“...Tras una época fructífera para los derechos y las libertades de las mujeres, sigue, sistemáticamente, una virulenta reacción patriarcal, o, más exactamente, la reacción nace en el momento mismo en que las mujeres comienzan a defender sus derechos; toda ola nace con un reflujo en su interior...”¹¹⁰.*

Como se va pudiendo comprobar, las reacciones han sido de todo tipo. Hemos pasado desde la aniquilación de las personas que representaban el espíritu del movimiento y han ido evolucionando, a formas mucho más sutiles, casi imperceptibles. Tan imperceptibles que hasta hacen dudar de la existencia de la desigualdad a las propias mujeres. Por ello, el feminismo, en la actualidad, debe ser más firme que nunca en sus principios. Será necesario que todas aquellas mujeres que ostentan posiciones que puedan influir en las agendas políticas se mantengan en la firme defensa de los derechos de todas nosotras. En este sentido destacar: *“...La teoría feminista, hoy, es prácticamente inabarcable en toda su extensión y en toda su complejidad y, paradójicamente, la última reacción patriarcal es más violenta y reactiva que en épocas*

¹⁰⁹ Fernández Pantoja P., Cruz Blanca M.J. (Coordinadoras) “Igualdad de Oportunidades y Conciliación: Una Visión Multidisciplinar” (2007) “Liderazgo Político Femenino”. (Ruiz Mena A.B.)

¹¹⁰ Varela N. “Feminismo 4.0. La Cuarta Ola” (2019)

anteriores y, además, trae consigo una corriente negacionista que no sólo pretende ningunear la teoría feminista, también cuestionar nuestro propio relato vital, castigar a quienes denuncian, insultar a quienes luchan por erradicar la violencia de género; en definitiva, volver a acallar nuestras voces.(...) Hemos pasado del silencio a la palabra.

A las palabras. El feminismo es polifónico, el sonido de sus múltiples voces se oye, simultáneamente, en todos los rincones del mundo, en distintos tonos y registros. Una melodía con diversas letras, pero con la misma música, la de un proyecto colectivo y emancipador al que nada humano le es ajeno...”¹¹¹.

Y la forma más invisible de enfrentarse a los avances de las feministas es la simulación de una equiparación de derechos, con lo cual, dejan vacío de contenido la reivindicación de las mujeres: “...Vivimos en una cultura del simulacro en la que el patriarcado disimula el poder que tiene –cuanto menos se le note, mejor– y simula que la igualdad entre mujeres y hombres es un objetivo ya conquistado en las sociedades democráticas –el famoso velo de la igualdad–. Para todo ello necesita perpetradores, pero también son necesarias las complicidades y el silencio que alimenta la impunidad...”¹¹².

En definitiva, hoy en día vivimos inmersos en una sociedad que se articula por un sistema patriarcal, en el que todo se ha organizado en función de una idea de sociedad pensada por y para que los hombres y lo masculino sean el centro, sin contar en absoluto con las mujeres y su perspectiva y visión de la vida.

Como ya apuntaba, el feminismo es una derivada del sistema patriarcal, por eso, no podemos desvincular el uno del otro. Con el feminismo se persigue únicamente la igualdad, además de que se considere a más de la mitad de la población en la concepción de la sociedad, y de todos los aspectos, planos y facetas de la vida. Hablar de feminismo es hablar de patriarcado.

Realmente no se trata de adaptar la incorporación de las mujeres en todos los ámbitos de este sistema patriarcal, que es lo que estamos haciendo en este momento. Con ello, nos estamos encontrando con muchos obstáculos y muchas situaciones en las que se

¹¹¹ Varela N. “Feminismo 4.0. La Cuarta Ola” (2019)

¹¹² Varela N. “Cansadas de la nueva misoginia” (2020)

producen situaciones adaptativas que genera legislación y que supone un parche a una realidad. Lo que deberíamos de hacer es tratar de construir un nuevo sistema social que sustituya al patriarcal y que los agentes sean que la construyan sean hombres y mujeres con las perspectivas y necesidades de la sociedad que compartimos todos en conjunto. Para ello las mujeres tenemos que acceder de forma mucho más representativa a las posiciones de toma de decisión y tomar esas decisiones desde nuestra perspectiva de la vida y no adaptándonos al androcentrismo hegemónico. En relación con esto: *“...La clave de la cuestión es que el feminismo se ha pensado históricamente a si mismo fuera del poder establecido. Las mujeres consideraban que formaban parte de un movimiento reivindicativo que no estaba relacionado directamente con el poder.*

Durante el siglo XIX y hasta bien avanzado el siglo XX, el feminismo estuvo centrado en conseguir el sufragio universal y la equiparación política entre ambos sexos. Una vez conseguidos, al menos en el ámbito legislativo, se produjo una recesión en las exigencias políticas de las mujeres y se detuvo el avance en la reivindicación de mayor presencia femenina los órganos representativos del poder político y social. No fue hasta finales de los años sesenta del siglo XX cuando los grupos de mujeres organizados cuestionaron la capacidad de los órganos tradicionales políticos para conseguir la emancipación de las mujeres, así como para representarlas...”¹¹³.

Sobre esto han reflexionado muchas autoras y autores como es el caso de Simone de Beauvoir: *“...El triunfo del patriarcado no fue casual, ni el resultado de una revolución violenta. Desde el origen de la humanidad, su privilegio biológico permitió a los varones afirmarse solos como sujetos soberanos; nunca renunciaron a este privilegio biológico permitió a los varones afirmarse solos como sujetos soberanos, nunca renunciaron a este privilegio; alinearon en parte su existencia en la Naturaleza y en la Mujer, pero después la reconquistaron; condenada a desempeñar el papel de Alteridad...”¹¹⁴.*

En esta cita Beauvoir vuelve a relacionar, el nacimiento del patriarcado con un determinismo biológico. Parece ser que la Naturaleza ha premiado a los hombres con unas condiciones mejores que le permiten tener una superioridad sobre las mujeres,

¹¹³ Berbel S. “Directivas Y Empresarias. Mujeres Rompiendo El Techo De Cristal” (2014)

¹¹⁴ De Beauvoir S. “El segundo sexo” (1949)

aunque la autora demuestra en esta obra, que esta premisa no es válida. De hecho, ella considera que se trata de factores culturales y sociales y de sometimiento de las mujeres por los hombres. Ella lo describía de la siguiente manera: ***“...En la época en que el género humano se alzó hasta la redacción escrita de sus mitologías y sus leyes, el patriarcado se ha establecido definitivamente: son los varones quienes elaboran los códigos. Es natural que den a la mujer una posición subalterna: pero podríamos imaginar que la considerases con la misma benevolencia que a los niños o al ganado. No es así. Cuando organizan la opresión de la mujer, los legisladores tienen miedo de ella. (...) El hombre no aceptará por lo tanto compartir con la mujer ni sus bienes ni sus hijos. No conseguirá imponer totalmente y para siempre sus pretensiones, pero en el momento de gran fuerza del patriarcado arranca a la mujer todos sus derechos sobre la posesión y la transmisión de los bienes, Parece lógico, por otra parte, negárselos. Si admitimos que los hijos de una mujer ya no son suyos, dejan de tener vínculos con el grupo del que procede la mujer. Con el matrimonio, la mujer ya no es un préstamo de un clan a otro clan; es radicalmente arrancada del grupo en el que nació y anexionada al de su esposo; él la compra, como se compra una cabeza de ganado o un esclavo, le impone sus divinidades domésticas; además, los hijos que engendre pertenecerán a la familia del esposo...”***¹¹⁵.

Y trasladándolo a lo que fue su concepción de relegación de la misma existencia de las mujeres condicionadas permanentemente a las de los hombres, sentencia con rotundidad: ***“...La historia nos ha mostrado que los hombres siempre tuvieron todos los poderes concretos; desde los primeros tiempos del patriarcado consideraron útil mantener a la mujer en un estado de dependencia; sus leyes se construyeron contra ella; así es como se convirtió concretamente en Alteridad...”***¹¹⁶.

Ya veíamos como en la primera definición a la que se ha hecho referencia sobre el patriarcado se decía que era un sistema arcaico, pero iremos comprobando como sigue vigente. Tal y como describe Ana Belén Ruiz Mena: ***“...Desde siempre se ha repartido el trabajo en función del sexo. Esto se debía a dos características que nos diferencian a hombres y mujeres: la maternidad y la menor fuerza física de estas. De este modo, las mujeres se quedaban en casa al cuidado de los hijos y el hogar, y los hombres, además***

¹¹⁵ De Beauvoir S. “El segundo sexo” (1949)

¹¹⁶ De Beauvoir S. “El segundo sexo” (1949)

de ofrecerles protección, eran los que se ocupaban de mantener a la familia. Debido a este “contrato” aparece una forma de dominación: ellos cuidaban y protegían de su prole a cambio de obediencia.

Es ahí donde surge el patriarcado, que no es otra cosa que un sistema de dominación de los hombres sobre las mujeres...”¹¹⁷.

Una de las características del sistema patriarcal que sigue siendo caballo de batalla, es la división del trabajo, que llega hasta nuestros días y que relega a las mujeres al entorno privado. Esta es una de las razones por las que no podemos decir que es un sistema caduco y que se quedó en el pasado.

Partiendo de la contextualización de lo que es un sistema patriarcal y de que la existencia del feminismo es una consecuencia del primero, pasando a detallar la evolución de la historia más reciente del movimiento feminista.

El feminismo se ha tenido que defender en todo momento de que no era un movimiento para relegar a los hombres, que es una visión que se ha querido y que se sigue utilizando para combatirlo. En este sentido, me parece importante destacar la perversión de la misma esencia del feminismo: *“...El feminismo con las diversas ramas que nacen de su único tronco, no es más que vindicación de los derechos de la mujer. Nadie habrá capaz de sostener el absurdo de que, porque a un sujeto de derecho se le reconozcan éstos, pueda variar en su naturaleza y en sus cualidades intrínsecas...”¹¹⁸.*

Aunque ya se ha apuntado al principio de este apartado que las reacciones feministas se han producido desde la implantación del sistema patriarcal, con la siguiente cita se puede ofrecer una idea donde las reivindicaciones de las mujeres han existido siempre *“...El “feminismo como idea” es mucho más antiguo que el movimiento político. Podemos surfear sobre ese “pensamiento” desde la oradora romana Hortensia, famosa por su discurso, en el año 42 antes de nuestra era, contra el pago de impuestos femeninos en el foro de Roma hasta encontrarnos con Hipatia, astrónoma, matemática, música y*

¹¹⁷ Fernández Pantoja P., Cruz Blanca M.J. (Coordinadoras) “Igualdad de Oportunidades y Conciliación: una visión multidisciplinar” (2007): Liderazgo Femenino (Ruiz Mena A.B.)

¹¹⁸ De Burgos Seguí C. “La Mujer Moderna y sus derechos” (1927)

filósofa asesinada por una turba de fanáticos cristianos en la culta Alejandría. Son sólo dos ejemplos. Entre los siglos V al XIV alzan su voz, entre otras muchas, Teodora, esposa del emperador Justiniano de Bizancio, quien consigue prohibir la prostitución forzada, y también Hildegarda de Bingen (1098-1179), física, filósofa, naturalista, compositora, poetisa y lingüística del medievo, autora de uno de los repertorios de música medieval más extensos, del Libro de medicina compuesta, considerado el libro de base de la medicina, y de una reflexión para no desdeñar. Christine de Pizan publica La Ciudad de las Damas, libro en el que defiende la imagen positiva del cuerpo femenino y asegura que otra habría sido la historia de las mujeres si no hubiesen sido educadas por hombres. En su obra elogia la vida independiente y aborda temas como la violación o el acceso de las mujeres al conocimiento...”¹¹⁹.

En este mismo sentido, podemos aportar la reflexión de John Stuart Mill porque otra de las cuestiones que se ha tratado de invisibilizar es la propia sublevación de las mujeres ante su situación de opresión y sometimiento. Se ha pretendido y, en gran medida, se ha conseguido, dar a entender que las mujeres comprendíamos y aceptábamos de forma voluntaria esta situación de una forma voluntaria. Además, aceptábamos que esto era lo mejor para tener una buena vida, aunque realmente, y sin ningún tipo de paliativo, se nos ha obligado, sometido y esclavizado a aceptar esta situación: “...Dirán, no obstante, que el gobierno de los hombres sobre las mujeres difiere de todos los demás que hemos citado en el sentido de que no es un gobierno por la fuerza: se acepta voluntariamente; las mujeres no protestan y lo consienten. En primer lugar, muchísimas mujeres no lo aceptan. Desde que han existido mujeres capaces de dar a conocer sus opiniones por medio de sus escritos (que es el único medio de difusión que les permite la sociedad), cada vez han sido más las que han expresado protestas contra su situación social presente; y en tiempos recientes, muchos miles de mujeres, encabezadas por las más eminentes y conocidas por el público, han pedido al Parlamento el derecho al sufragio para las elecciones parlamentarias. Cada vez se solicita con mayor intensidad y con mayores visos de éxito el derecho de las mujeres a recibir una educación tan sólida como los hombres, y en las mismas ramas del conocimiento; y se hace más apremiante

¹¹⁹ Varela N. “Feminismo 4.0. La Cuarta Ola” (2019)

a cada año su exigencia del derecho a acceder a profesiones y ocupaciones que han tenido cerradas hasta ahora...”¹²⁰.

Más de cien años después de esta reflexión de John Stuart Mill, nos encontramos con la siguiente reflexión de Betty Friedan, que continúa con una argumentación similar introduciendo un tema como es la pérdida del talento de las mujeres en todas las facetas de la sociedad y esto no va a revertir en una mejor sociedad, pero se sigue poniendo de manifiesto que no ha sido una elección, sino ha sido una imposición: “...**El feminismo no era ninguna broma de mal gusto. La revolución feminista tuvo que darse sencillamente porque a las mujeres se las frenó en una fase de la evolución que quedaba muy por debajo de su capacidad humana.** «Las funciones domésticas de la mujer no agotan sus capacidades», predicaba el reverendo Theodore Parker en Boston en 1853. «Hacer que la mitad de la raza humana consagre su energía a las funciones de ama de casa, esposa y madre es un monstruoso desperdicio del material más precioso que Dios jamás haya creado.» Y cual hilo brillante y a veces peligroso que recorriera la historia del movimiento feminista, también se hallaba la idea de que la igualdad de las mujeres era necesaria para liberar tanto a los hombres como a las mujeres y permitir su plenitud sexual. Porque la degradación de la mujer también degradaba el matrimonio, el amor y todas las relaciones entre mujeres y hombres. Después de la revolución sexual, según dijo Robert Dale Owen, «el monopolio del sexo perecerá con el resto de los monopolios injustos; y las mujeres no estarán limitadas a una sola virtud, a una sola pasión, a una sola ocupación» ...”¹²¹.

Se han descrito como olas, es decir, cada uno de los hitos más importantes que ha tenido el feminismo como movimiento social importante y con un impacto relevante.

Simplemente por una perspectiva temporal se han definido tres olas feministas. Muchas autoras y miembros del movimiento feminista están empezando a hablar de que en este momento estaríamos en plena cuarta ola del feminismo.

¹²⁰ Stuart Mill J. “El Sometimiento de las mujeres” (1869)

¹²¹ Friedan B. “Las Mística de la Feminidad” (1963)

Cada una de estas olas se relaciona con un momento histórico en el que se ha producido un cambio importante en las formas de vida. Se relaciona con cambios sociales y del sistema de la producción que han permitido romper con los sistemas establecidos y que han iniciado otros más igualitarios. En todos estos momentos, las mujeres han apoyado estos movimientos sociales con las promesas y esperanza de que, con la conquista de más derechos colectivos, las mujeres conquistaran los suyos propios.

En este sentido, sin renunciar a profundizar un poco más, Nuria Varela, lo resume de la siguiente manera: *“...A modo de resumen, la primera ola de siglo XVIII nació con la destrucción del Antiguo Régimen y una nueva manera de entender el poder político. Por primera vez se definen un discurso feminista, así como unas prácticas políticas propias. En esencia, el feminismo reivindica el acceso a la ciudadanía para las mujeres, completamente excluidas de ella, y no tuvo un movimiento de masas que lo secundara. La segunda ola, ya en el siglo XIX, nace al ritmo de la revolución industrial, la cristalización de las democracias con los cambios subsiguientes en los modos de vida. Con el sufragismo, aparece por primera vez el feminismo como un movimiento de masas en la reivindicación del voto para las mujeres, del sufragio universal, y aunque ésta fue la principal demanda, también se reclama el derecho a la educación, a la propiedad, así como el acceso al empleo de sus ingresos. Al siglo XX le corresponde la tercera ola, nacida tras la Segunda Guerra Mundial, y la sacudida en todos los órdenes que está supuso, entre otras cuestiones, la aparición del Estado del Bienestar y las políticas públicas de igualdad...”*¹²².

La primera ola feminista tuvo lugar en el siglo XVIII, gestándose en el movimiento político y social que se generó con la Revolución Francesa, hecho histórico que fue el responsable de acabar con un sistema de monarquía absolutista para dar paso a sistemas cada vez más cercanos a la participación de los ciudadanos en las instituciones, camino que se emprendió en ese momento. Esta primera ola reivindicaba por la igualdad de derechos fundamentalmente.

Las mujeres que tenían sus propias reivindicaciones pensaron que, si el lema de lucha de la Revolución Francesa era la **Igualdad, Libertad y Fraternidad**, su propia lucha tenía

¹²² Varela N. “Feminismo 4.0. La Cuarta Ola” (2019)

cabida en este movimiento masivo. Así lo hicieron y apoyaron esta importante Revolución para conquistar los derechos de forma conjunta. La sorpresa fue cuando una vez que triunfó la Revolución, se dejó fuera de estos avances y conquistas a las mujeres, llegando a decapitar a una de la figuras más relevantes de las feministas, como fue el caso de Olympe de Gouges: *“...La revolución francesa, por primera vez en la historia aparece el principio de igualdad y las mujeres muestran su estupor al ver cómo las nuevas ideas y los grandes principios de Libertad, Igualdad y Fraternidad se reducían a los hombres excluyendo a todas las mujeres sin excepción. Frente a las tan revolucionarias como misóginas ideas de Rousseau y demás filósofos del momento se alzaron los Cuadernos de Quejas de las mujeres y especialmente dos textos fundamentales: La declaración de los derechos de la Mujer y de la Ciudadanía, de Olympe de Gouges, en 1791, y, al año siguiente, la publicación de Vindicación de los derechos de la Mujer de Mary Wollstonecraft, considerada la obra fundacional del feminismo...”*¹²³.

Rosa Cobo opina que Poulain de la Barre y Mary Wollstonecraft fueron pioneras en lo relacionado el pensamiento feminista, que ha plasmado la ideología, causas, reivindicaciones del feminismo que ha derivado en múltiples disciplinas que nos están permitiendo en la búsqueda de la igualdad entre sexos: *“...Las obras de Poulain de la Barre o de Mary Wollstonecraft inauguraron la tradición intelectual feminista y tanto la autora británica como el pensador francés han contribuido de forma muy significativa a poner las bases de la futura sociología feminista.*

Tras esa ola sobrevino un periodo fuertemente reactivo en el que se impuso el silencio patriarcal y se desactivaron los discursos y las prácticas políticas feministas con el telón de fondo del restablecimiento de poder absoluto. Sin embargo, a partir de mediados del siglo XIX, con la aparición del movimiento sufragista se originó la segunda ola feminista. El feminismo de nuevo se convirtió en un movimiento de masas y comenzó a transitar sendas explícitamente políticas con vindicaciones como el derecho a la libertad de expresión y asociación, el derecho a la educación, el derecho a ejercer profesiones, el

¹²³ Varela N. “Feminismo 4.0. La Cuarta Ola” (2019)

*derecho a la propiedad y, por supuesto, el derecho al sufragio, entre otras muchas vindicaciones...*¹²⁴.

Pero como ya se ha mencionado, cada avance que han alcanzado las mujeres ha sido contestado por el sistema establecido. En el caso de la primera ola, la reacción fue muy contundente y se hizo con todas las armas de las que se disponían; legales, penales, sociales, políticas ... Llegando hasta el ámbito familiar, que es donde querían mantener a todas las mujeres utilizando el terror, el sometimiento y el miedo: *"...Sin embargo, el poder masculino reaccionó con saña. En 1793, las mujeres son excluidas de los derechos políticos recién estrenados. En octubre se ordena que se disuelvan los clubes femeninos. No pueden reunirse en la calle más de cinco mujeres. En noviembre Olympe de Gouges es guillotizada. Muchas mujeres son encarceladas. En 1795 se prohíbe a las mujeres asistir a las asambleas políticas. Aquellas que se habían significado políticamente, dio igual desde que la ideología, fueron llevadas a la guillotina o al exilio. Quince años más tarde, el Código de Napoleón, imitado después por toda Europa, convierte de nuevo el matrimonio en un contrato desigual, exigiendo en su artículo 321 la obediencia de la mujer al marido y concediéndole el divorcio sólo en el caso de que este llevara a su concubina al domicilio conyugal..."*¹²⁵.

La segunda ola tiene lugar en el siglo XIX y coincide con la Revolución Industrial, otro gran punto de inflexión en los avances sociales hacia sociedades más igualitarias. En este momento fue el movimiento obrero y la ideología marxista las que se hicieron patentes. Lo más destacable de esta segunda ola fue la reivindicación de la conquista del derecho al voto. Este camino se emprendió en aquel momento y se ha ido conquistando a lo largo de los años llegando a la década de los años 70 del siglo XX, donde en el mundo occidental se fue adoptando el sufragio universal: *"...Al siglo XIX le corresponde la segunda ola, que concluye con la gran Simone de Beauvoir y su Segundo Sexo, 1949. El pistoletazo de salida se dio con la Declaración de Séneca Falls o Declaración de Sentimientos, texto fundacional del sufragismo norteamericano y fruto de la Convención*

¹²⁴ Cobo R. (ed) "La Imaginación Feminista. Debates Y Transformaciones Disciplinarias" (2019) Capítulo 1: Imaginación Sociológica e Imaginación Feminista: Sobre Debates, Diálogos Y Cegueras.

¹²⁵ Varela N. "Feminismo 4.0. La Cuarta Ola" (2019)

sobre los Derechos de la Mujer que se celebró los días 19 y 20 de julio de 1848 en una capilla metodista del pueblecito de Séneca Falls, en el estado de Nueva York. (...)

Además del sufragismo, en la segunda ola aparece y se desarrolla el feminismo de clase, marxista, socialista, anarquista. (...)

*Las inglesas consiguieron el voto tras la Primera Guerra Mundial. En ese mismo año comienza a la revolución rusa. La segunda ola estaba concluyendo. Fue en Simone de Beauvoir, con la publicación de *El Segundo Sexo*, quien puso la base teórica para una nueva etapa...”¹²⁶.*

Según Simone de Beauvoir: “...En el siglo XIX, la polémica del feminismo se convierte en una lucha de facciones, una de las consecuencias de la revolución industrial es la participación de la mujer en el trabajo productivo; en ese momento, las reivindicaciones feministas salen del campo teórico y encuentran unas bases económicas, con lo que sus adversarios se vuelven más agresivos; aunque la propiedad raíz haya sido destronada en parte, la burguesía se aferra a la vieja moral que ve en la solidez de la familia una garantía de la propiedad privada...”¹²⁷”

En esta reflexión de Beauvoir se desprende que cuanto más se va consolidando el feminismo como movimiento social y reivindicativo, cuanto más se acerca a las realidades de las sociedades y más puede hacerse tambalear el *statu quo*, la respuesta del mismo ante su posible debilitación es cada vez más contundente.

Continuando con la argumentación de Beauvoir, Rosa Cobo opina: “...La Primera Guerra Mundial puso fin a esta segunda ola feminista y, como siempre que se conquista derechos y se moviliza conciencias, después sobrevino una resaca patriarcal muy reactiva que no fue interpelado con la suficiente fuerza hasta los años sesenta del siglo XX, década en la que surge la tercera ola feminista. El corazón de esta nueva movilización sería el feminismo radical que se desarrollará en la década de 1970. Éste coloca la sexualidad, el amor, la familia y las relaciones de pareja heterosexuales como los ejes sobre los que se ha edificado el dominio patriarcal (Cobo, 2011). El feminismo de los años

¹²⁶ Varela N. “Feminismo 4.0. La Cuarta Ola” (2019)

¹²⁷ De Beauvoir S. “El segundo sexo” (1949)

70 relacionaría la opresión de las mujeres con el control patriarcal de las capacidades sexuales y reproductivas...”¹²⁸.

Una de las primeras conquistas que persiguieron las feministas es que se las reconociera como movimiento ya que, sin dicho reconocimiento, no sería posible poder alcanzar más derechos. Así lo expresaban dos mujeres que han escrito y han militado en el feminismo en cada una de sus épocas: *“...La primera conquista importante del feminismo fue la de hacer que se le tomase en serio, que cesasen las fáciles bromas y chistes de mal gusto, que hombres eminentes se declarasen partidarios de la liberación de la mujer y se definiera con claridad que feminismo no significa: PARTIDO SOCIAL QUE TRABAJA PARA LOGRAR UNA JUSTICIA QUE NO ESCLAVICE A LA MITAD DEL GÉNERO HUMANO, EN PERJUICIO DE TODO ÉL. Se alejó de la palabra feminismo el concepto de desequilibrios y ridiculeces, la idea de hegemonía femenina y de peligro para la sociedad...”¹²⁹.*

Y en segundo lugar Betty Friedan: *“...El problema era que el movimiento a favor de los derechos de las mujeres se había vuelto casi demasiado respetable; pero, sin el derecho al voto, las mujeres no podían conseguir que ningún partido político las tomara en serio...”¹³⁰.*

La tercera ola feminista tuvo lugar en el siglo XX, donde se reivindica entre otras muchas cuestiones la libertad sexual de las mujeres y la conquista de los espacios públicos. Con esta conquista, se pretende que las mujeres abandonen una vida doméstica dedicada al cuidado de las personas dependientes y al trabajo en los hogares, para entrar masivamente en el mercado laboral; en las instituciones públicas, en el mundo educativo y universitario, en el mundo empresarial, en la política..., en definitiva, en los lugares de toma de decisión sobre el presente y futuro de las sociedades: *“...El siglo XX de la nacer la tercera ola cuando Betty Friedan escribe la Mística de la Feminidad en 1963 bautizando lo que hasta ahora se conocía como “el problema que no tiene*

¹²⁸ Cobo R. (ed) “La Imaginación Feminista. Debates Y Transformaciones Disciplinarias” (2019) “Capítulo 1: Imaginación Sociológica E Imaginación Feminista: Sobre Debates, Diálogos Y Cegueras”.

¹²⁹ De Burgos Seguí C. “La Mujer Moderna y sus derechos” (1927)

¹³⁰ Friedan B. “La Mística de la Feminidad” (1963)

nombre”, es decir, la domesticidad obligatoria que estaba arrasando con la vida de millones de mujeres.(...)

El interés por la sexualidad diferencia al feminismo radical tanto de las feministas de la primera y segunda ola como de las liberales, y con el eslogan de “lo personal es político” las radicales identificaron como centros de dominación áreas de la vida que hasta entonces se consideraban “privadas” y revolucionaron la teoría política para analizar las relaciones de poder que estructuran la familia y las relaciones afectivas. (...)

A partir de los años 80 del siglo pasado, el feminismo se puso a si mismo patas arriba. No quedó idea, concepto, relato o genealogía que no fuese cuestionada, revisada o directamente invalidada...”¹³¹.

Cuando hablamos de la ocupación del espacio público por parte de las mujeres, realmente estamos “atentando” contra uno de los pilares más importante del patriarcado: la división del trabajo. Contra él seguimos batallando en la actualidad, puesto que supone que las mujeres abandonemos las tareas y actividades de los cuidados. Y que, por cierto, se trata de un trabajo ni remunerado, ni reconocido: “...Por su parte, la categoría del patriarcado, acuñada también en el marco de la tercera ola feminista, da nombre al conjunto de estructuras simbólicas y materiales que crean y reproducen el dominio masculino. La columna vertebral de la dominación masculina es la división sexual del trabajo. La articulación de la organización social en espacios y trabajos exclusivamente asignados a las mujeres, frente a otros, por el contrario, asignados a los varones, es el eje sobre el que están creadas las sociedades patriarcales. Los dos ejes sobre los que se articula el patriarcado son la división sexual del trabajo y la atribución a las mujeres del papel de disponibilidad sexual para uso masculino, bien en el marco del matrimonio, bien en el de la prostitución. **Ambos ejes se inscriben en un mismo universo de sentido, pues ambos encarnan el supremo mandato patriarcal: las mujeres son para otros y no para sí mismas...**”¹³².

131 Varela N. “Feminismo 4.0. La Cuarta Ola” (2019)

132 Cobo R. (ed) “La Imaginación Feminista. Debates Y Transformaciones Disciplinarias” (2019) “Capítulo 1: Imaginación Sociológica E Imaginación Feminista: Sobre Debates, Diálogos Y Cegueras”.

Dentro del movimiento feminista siempre ha existido un debate interno, puesto que hay muchas situaciones, contextos, problemática y diversidad, dentro del movimiento feminista global. Es durante la tercera ola donde se produce una “escisión” que ha generado mucho debate y mucha literatura puesto que, aparentemente, divide dicho movimiento. Es necesario señalar que hay opiniones que dicen que no se trata de una escisión, sino que son complementarias. Esta apreciación es preciso tenerla en cuenta ya que al menos, éstos, ven el feminismo desde diferentes perspectivas; es decir, hacen referencia al “feminismo de la igualdad” y al “feminismo de la diferencia” :) *“...A partir de ese momento, se identifican dos grandes familias feministas que no puedo dejar de pensar que son complementarias, por más que se empeñen en confrontarse continuamente. La primera sería lo que conocemos como el **feminismo de la igualdad**, en ocasiones también se le denomina **feminismo ilustrado**, donde se agruparían todas las corrientes que defienden la emancipación de las mujeres y la igualdad de derechos y de ciudadanía. (...)*

La otra gran familia, el feminismo de la diferencia, agrupa a las hijas la rama del feminismo radical deudora del movimiento con la cultura de los años setenta del siglo XX. Si la cultura ha sido una creación masculina, la mejor alternativa para las feministas de la diferencia era crear una cultura basada en la profundización de la subjetividad femenina asentada en la diferencia sexual, en el cuerpo de las mujeres que ellas debían debe significar más allá de las teorías hechas por los hombres. (...)

Para las feministas de la diferencia, la idea fuerza no es la igualdad sino la libertad...”¹³³.

No contamos con perspectiva temporal suficiente para poder analizar en profundidad lo que se está denominado la cuarta ola que arranca en el año 2008 aunque si podemos decir respecto a la misma que: ha irrumpido con mucha fuerza y tiene como característica diferencial que, gracias a Internet y a las redes sociales, es un movimiento social y diverso en el que se han incluido todos los colectivos y diferentes características, procedencias, realidades, razas, visiones, orientaciones e identidades sexuales y

¹³³ Varela N. “Feminismo 4.0. La Cuarta Ola” (2019)

concepciones de la vida. Ya desde la tercera ola el movimiento feminista hace una autocrítica constante, porque es absolutamente necesario cuestionarse todo constantemente para no caer, como movimiento en lo que ya ha hecho el sistema patriarcal, que no se cuestiona nada, porque no quiere que nada cambie.

Podemos señalar algunas cuestiones en las que hay un amplio consenso en el feminismo actual tales como; lucha contra la utilización sexual de las mujeres, la violencia contra las mujeres por el hecho de serlo, la prostitución y la trata de seres humanos. Otros temas como la mercantilización del cuerpo de las mujeres con la maternidad subrogada y la prostitución entre otras son temas de absoluta actualidad y parte de los caballos de batalla de esta, tan reciente estrenada, cuarta ola feminista.

Como ha dicho la directora del Instituto de la Mujer, Beatriz Gimeno en su ponencia dentro de las jornadas organizados por la UNED “El feminismo después de la Pandemia”, celebrada en la Universidad de Ponferrada, entre los días 21 y 25 de septiembre de 2020, planteó que esta cuarta ola que estaba siendo un movimiento con mucha visibilidad y grandes avances, ha sido ralentizada por la aparición de la COVID 19. Aclara que no se puede sacar de las agendas políticas, las políticas de igualdad. Incide que uno de los sectores de la sociedad más castigados por esta crisis son las mujeres en todos los ámbitos; social, laboral, económico. Señala la clara pérdida de derechos a todos los niveles, así como, la lucha contra la violencia de género.

Algunas autoras han escrito sobre el nacimiento de esta cuarta ola como es el caso de Nuria Varela la cual expone un momento en el que esta ola empieza a ser considerada como tal: *“...Y es que el 8 de marzo de 2008 fue el punto de inflexión de esta cuarta ola. El feminismo había acumulado ya en suficiente bagaje teórico político y la suficiente capacidad organizativa como para lanzar y resolver con éxito una movilización global que mostrara sus reivindicaciones y exigencias, así como, su fortaleza y determinación para conseguirlas. La movilización se concretó en la huelga feminista. No era la primera ni mucho menos, pero si la primera global. (...)*

En resumen, el feminismo de la huelga de las mujeres anticipa la posibilidad de una nueva fase sin precedentes de la lucha de clases: feminista, internacionalista, ecologista y antirracista. Anunciaba, con rotundidad, la cuarta ola...”¹³⁴.

Seguimos confirmando características de esta cuarta ola, que es global y diversa.

“...Una cuarta ola que está caracterizada por un despertar, una toma de conciencia mayoritaria y una lucha global contra la verdadera raíz de la opresión de las mujeres, pero cuáles serían sus principales rasgos. En primer lugar, subraya Rosa Cobo, el feminismo, actualmente y por tercera vez en su historia, se ha convertido en un movimiento de masas. Antes lo había sido con el sufragismo y más tarde también lo consiguió el feminismo radical, pero, en este caso, esta cuarta ola presenta una novedad: el feminismo, por fin, es global. No hay país en el mundo en el que no haya de una manera u otra, feminismo...”¹³⁵.

Confirmando esta globalidad del movimiento feminista de la cuarta ola, que en gran medida se ha producido por la existencia de las redes sociales y de Internet: *“...La cuarta es coetánea de la sociedad de la información y de lo que ya se comienza a denominar la cuarta Revolución Industrial...”¹³⁶* y se ha tomado conciencia de la necesidad de que para poder alcanzar los objetivos del feminismo las mujeres tienen que entrar en la política y dentro del mundo político poder tomar decisiones que puedan cambiar la realidad: *“...En esa misma dirección uno de los debates de la cuarta ola es el del sujeto político del feminismo. La cuarta ola feminista tiene ya una dimensión global. Por primera vez en la historia no encontramos un solo país sin presencia de organizaciones feministas o asociaciones que defiendan los derechos de las mujeres. La globalización del feminismo pone de manifiesto tanto la fortaleza de las ideas feministas como el crecimiento de la conciencia social crítica frente a la desigualdad y la explotación económica y sexual de las mujeres. Y este hecho, la globalización del feminismo, es, sin duda, una característica de la cuarta ola...”¹³⁷.*

¹³⁴ Varela N. “Feminismo 4.0. La Cuarta Ola” (2019)

¹³⁵ Varela N. “Feminismo 4.0. La Cuarta Ola” (2019)

¹³⁶ Varela N. “Feminismo 4.0. La Cuarta Ola” (2019)

¹³⁷ Cobo R. (ed) “La Imaginación Feminista. Debates Y Transformaciones Disciplinarias” “Capítulo 1: Imaginación Sociológica E Imaginación Feminista: Sobre Debates, Diálogos Y Cegueras”.

Y para ir dando fin a este breve apartado sobre la historia de los últimos siglos del movimiento feminista, donde se ha hecho más visible y se han ido alcanzando más derechos para las mujeres. Es ilusionante leer reflexiones como la siguiente; con muy pocas palabras podemos ver los avances de este movimiento. En reflexiones como la que sigue podemos dilucidar todos los obstáculos y negaciones. Tener presente estas barreras es necesario para entender la situación de las mujeres y la consiguiente evolución. No podríamos explicar ninguna de las situaciones en las que se encuentran las mujeres en nuestra sociedad, entre ellas la situación de las mujeres empresarias:

“...Si las olas feministas no son independientes, sino que están íntimamente relacionadas, podemos ver la dinámica en la que uno propone., La siguiente lo realiza. Como dice Alicia Miyares, en la primera ola se plasma el análisis de la desigualdad entre mujeres y hombres, “el estado de la cuestión”. La primera ola lo describe, pero no lo transforma. La segunda ola, sin embargo, lleva a la acción concreta aquel estado de la cuestión. La toma de conciencia se hace colectiva y se consigue una serie de reclamaciones y conquistas de derechos: voto, acceso a la universidad. La tercera ola vuelve a ser descriptiva. Se conceptualiza y analiza el patriarcado, se modifican las leyes las condiciones de vida de algunas mujeres en algunas partes del mundo, pero podríamos resumir en realidad lo que se consigue, donde se consigue, es la igualdad formal, no la igualdad real. Así pues, correspondería a la cuarta ola, siguiendo esta dinámica, alcanzar la igualdad real...”¹³⁸.

La realidad es que, probablemente, sin la ayuda y apoyo del movimiento feminista en cada uno de los diferentes momentos históricos, no se hubiesen culminado con éxito los retos del momento, aunque la constante que nos encontramos es siempre la misma; tras alcanzar los objetivos de los hombres, ellos se olvidan y traicionan a sus compañeras feministas, a las que han seguido relegando a una situación de discriminación y sometimiento.

Aunque esto ha sido así, lo cierto es que el activismo feminista, ha ido haciendo conquistas, que, aunque lentamente y con pasos atrás ha ido avanzando inexorablemente.

¹³⁸ Varela N. “Feminismo 4.0. La Cuarta Ola” (2019)

Y para poner un colofón y augurando la buena salud del movimiento feminista, siendo una buena noticia para las mujeres en particular, pero para la sociedad en general:

“...Frente a tanta brutalidad, la reflexión del siglo XXI es, parafraseando a Rosa Luxemburgo, “feminismo o barbarie”. La historia del feminismo es una historia de éxito porque, como asegura Celia Amorós, el feminismo ha mejorado todas las sociedades en las que se ha implantado. Es la historia de la toma de conciencia de las mujeres que a lo largo de tres siglos trabajan para poner el mundo patas arriba desenmascarando las grandes mentiras con las que se construyó el sistema de doble dominación que usurpó el poder a las mujeres y colocó al hombre como centro y medida del universo. Una historia que continúa...”¹³⁹.

3.1.5. CONCEPTO SEXO/GÉNERO.

En este apartado se persigue clarificar dos conceptos que se han utilizado y se van a utilizar permanentemente a lo largo de toda la investigación, que son el de sexo y género, así como, la relación que hay entre ellos.

Comenzaremos por reflejar la definición de la Real Academia Española, y en la RAE define la palabra sexo de la siguiente manera y con las siguientes acepciones:

1. Condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas.
2. **Conjunto de seres pertenecientes a un mismo sexo. Sexo masculino, femenino.**
3. Órganos sexuales.
4. Actividad sexual.

Y también recoge las siguientes utilidades:

- **Sexo débil:**

139 Varela N. “Feminismo 4.0. La Cuarta Ola” (2019)

Conjunto de las mujeres, (con intención despectiva o discriminatoria).

- **Sexo fuerte**

Conjunto de los varones.

En lo referente al concepto género la RAE define:

Del lat. *genus*, -*ĕris*.

1. Conjunto de seres que tienen uno o varios caracteres comunes.
2. Clase o tipo a que pertenecen personas o cosas.
3. **Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico.**
4. En el comercio, mercancía.
5. Tela o tejido. Géneros de algodón, de hilo, de seda.
6. En las artes, sobre todo en la literatura, cada una de las distintas categorías o clases en que se pueden ordenar las obras según rasgos comunes de forma y de contenido.
7. Biol. Taxón que agrupa a especies que comparten ciertos caracteres.
8. Gram. Categoría gramatical inherente en sustantivos y pronombres, codificada a través de la concordancia en otras clases de palabras y que en pronombres y sustantivos animados puede expresar sexo. El género de los nombres.

Recogiendo las siguientes utilizaciones:

- **Género femenino**

Gram. género que se manifiesta a través de determinada concordancia y que en pronombres y sustantivos que designan seres animados suele denotar sexo femenino. Las voces profesora, ella, misma, cuya e inteligencia tienen género femenino.

- Género masculino

Gram. género que se manifiesta a través de determinada concordancia y que en pronombres y en sustantivos que designan seres animados suele denotar sexo masculino. Las voces profesor, él, mismo, cuyo y amor tienen género masculino.

A priori, leyendo estas definiciones y habiendo destacado en negrita las acepciones que tienen que ver con el ámbito de estudio de esta investigación, la primera conclusión básica a la que se puede llegar es que el concepto sexo tiene un carácter biológico, más referido a las diferencias más destacable que son nuestros órganos reproductores y nuestro papel en la perpetuación de nuestra especie.

Por otra parte, según la definición destacada, el género tiene connotaciones de carácter social y cultural.

Aunque es necesario señalar que cuando se utilizan acepciones como “sexo débil” y “sexo fuerte,” cuentan con una gran carga social y cultural puesto que posiciona a cada uno de los sexos en un lugar muy determinado, posicionando a los hombres en un lugar privilegiado respecto a las mujeres.

“...La Cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer celebrada en Beijing en 1995 hizo suya la perspectiva de género para abordar la igualdad de la mujer. Se afirmó que el género es una estructura de la sociedad y que todas las relaciones entre hombres y mujeres en el interior de esa estructura tenían que ser reevaluadas.

Al aprobar la Plataforma de Acción de Beijing, los gobiernos se comprometían a influir de manera efectiva una dimensión de género en todas sus instituciones, políticas, procesos de planificación y de adopción de decisiones.

El carácter transformador de las nuevas ideas sobre el orden de género suscitó (y suscitan) fuertes resistencias institucionales, culturales y políticas. Las nuevas agendas de género politizaban temas considerados privados: la violencia contra las mujeres, la apropiación del cuerpo reproductivo, la dependencia económica de las mujeres y la autoridad del jefe de familia. Cada uno de estos temas hacía visible los mecanismos de discriminación de género que operaban en las esferas de la economía y la política, y

ponía de manifiesto los problemas que se originaban en la articulación de las esferas privada y pública...”¹⁴⁰.

El feminismo ha perseguido y luchado para que no se identifique sexo con género como si fuesen sinónimos: *“Hoy entendemos con cierta rapidez que género y sexo no son sinónimos, por mucho que los entes extralingüísticos denotados por esas dos palabras, es decir, la extensión de ambos conceptos casi coincida. El feminismo ha conseguido que se distingan las diferencias entre hombres y mujeres que corresponden a la naturaleza (la biología, la genérica) de aquellas que son establecidas por la sociedad y que no son por tanto ni irremediables ni inamovibles. Y se trata de distinguirlas porque confundiéndolas, de forma nada ingenua, por cierto, se ha querido presentar como natural lo que tiene de hecho un origen y una génesis social. A lo que se basa en la naturaleza los llamados sexos y a lo que tiene origen social “género”.¹⁴¹”*

En ese momento determinado de la historia del feminismo se debatió y se sentaron las bases de esta relación sexo/género como podemos ver en los siguientes análisis de diferentes autores y autores. A continuación, paso a detallar algunas de estas aportaciones:

“...El concepto de género nació, desde el principio, con la voluntad de superar las limitaciones del concepto sexo como algo natural, primario y esencial, constituido según lo entendemos a partir de la carga cromosómica; en su proceso de configuración como concepto analítico se refleja el interés por encontrar universales que explicaran la dominación. En contraposición con el sexo, que se puede definir como las características biológicas, fisiológicas y/o genéticas que definen físicamente a una persona como femenina o masculina, el género lo entendemos como un constructo social por el que se definen roles, comportamientos, actividades y atributos que una determinada sociedad considera apropiados para un hombre o una mujer...”¹⁴².

¹⁴⁰ Díaz Martínez C. y Dema Moreno S. “Sociología Y Género” (2013). Capítulo 11: Las Políticas De Género Y El Género En La Política (Cobo R., Guzmán V. y Bonan Jannotti C.)

¹⁴¹ Díaz Martínez C. y Dema Moreno S. “Sociología Y Género” (2013): “Capítulo 1: Perspectivas Teóricas Feministas” (Maldonado Barahona T. y L. Gil S.)

¹⁴² Fernández Pantoja P., Cruz Blanca M.J. (Coordinadoras) “Igualdad De Oportunidades Y Conciliación: Una Visión Multidisciplinar” (2007): Capítulo 1: Género, Salud y Ética (Balza I.)

“...Aunque el término género se viene utilizando trivialmente como un sustituto de sexo o de mujeres, se introdujo como una herramienta analítica para mostrar que lo es visto como masculino o femenino no depende de diferencias biológicas sino de una construcción desarrollada por la sociedad, reproducida e inculcada en la socialización...”¹⁴³.

“...El feminismo de los años 70 relacionaría la opresión de las mujeres con el control patriarcal de las capacidades sexuales y reproductivas.

*En ese momento histórico se acuña en los conceptos de género y patriarcado, que se convertirían el corazón del análisis feminista. Con la primera categoría, la de género, se señala que la definición de mujer no está arraigada a la naturaleza si no en la historia. La normatividad femenina no es un hecho biológico ni una esencia ontológica sino una realidad cultural e históricamente construida. **El género es explicado por la teoría feminista como una estructura de poder que sitúa las mujeres en espacios simbólicos y materiales de subordinación...**”¹⁴⁴.*

“...En el análisis de la igualdad de género de ciencia y tecnología, el punto de partida es la distinción básica entre sexo y género. Sexo hace referencia a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, mientras que género es una construcción social que diferencia los roles, responsabilidades, condicionantes, oportunidades y necesidades de hombres y mujeres en un contexto determinado. Como toda construcción social, es contingente. El análisis de las relaciones de género hace hincapié en la desigualdad en las relaciones de poder y el acceso a los recursos y a las oportunidades vitales...”¹⁴⁵.

En este sentido, al introducir por parte de Cecilia Castaño y María Caprile estos conceptos en un entorno tan actual como el de las nuevas tecnologías, el resultado es similar al que se dan en actividades tradicionales. Pero al considerar que estas desigualdades tienen una base social y no natural, son reversibles o modificables.

¹⁴³ Díaz Martínez C. y Dema Moreno S. “Sociología Y Género” (2013): Capítulo 3: La Socialización De Género (Izquierdo M.J. y Ariño Villarroja A.)

¹⁴⁴ Cobo R. (ed) “La Imaginación Feminista. Debates Y Transformaciones Disciplinarias”: Capítulo 1: Imaginación Sociológica e Imaginación Feminista: Sobre Debates, Diálogos Y Cegueras.

¹⁴⁵ Castaño Collado C. (directora) “Género Y TIC. Presencia, Posición Y Políticas”. Capítulo I: Marco Conceptual Sobre Género Y Tecnología (Castaño C. y Caprile M.)

Otra variable que introducen estas autoras hace referencia al componente cultural asociado a la construcción social. Esta perspectiva la aplican a las organizaciones que se dedican a las TIC específicamente y a la cultura empresarial de las mismas: *“...Esta perspectiva adquiere especial relevancia al considerar la dimensión de género de las organizaciones. La diferencia entre sexo, como categoría biológica de clasificación, y género, como relación social, nos permite comprender que la diferencia entre masculino y femenino se sustenta en valores, ideales y símbolos de carácter cultural. El concepto de cultura organizacional no sirve como herramienta para ocultar la configuración de las normas (expectativas, restricciones, métodos de control) que determinan la experiencia y la creación de identidades por parte de las personas en su trabajo. Particularmente el género como fenómeno cultural que sustenta pautas específicas de comportamiento y discriminación que se justifican por referencia a diferencias biológicas...”*¹⁴⁶.

Como podemos observar, realmente se trata de todo un engranaje de situaciones que abarcan todas las facetas de la vida que someten y supeditan a las mujeres.

En la siguiente reflexión se da un paso más allá en el concepto de género y de su utilización, puesto que es una manera de “uniformar” a todas las mujeres. Se hace difícil ver y destacar las peculiaridades individuales que tenemos cada una y uno de nosotros como individuos y esto nos invisibiliza y nos relega a un plano completamente subordinado dentro del orden social: *“...Cuando decimos sexo nos estamos refiriendo a una dimensión de género, a la operación de reducir la diversidad individual, a un solo conjunto de características que comparten con otras personas, los caracteres sexuales primarios: los que intervienen en la procreación. Reducir a las personas a sus diferencias respecto de los caracteres sexuales primarios es un modo de negar la diversidad individual, lo que tenemos de específico cada ser humano.*

Ese reduccionismo, con ser grave, sólo es una parte del problema. Si aceptamos que los seres humanos nos modificamos en función de las circunstancias y relaciones en las que nos hallamos inmersos y que reparte son producto nuestro, si adicionalmente aceptamos que las relaciones sociales son fundamentalmente desiguales, estamos en condiciones

¹⁴⁶ Castaño Collado C. (directora) “Género Y TIC. Presencia, Posición Y Políticas”. Capítulo I: Marco Conceptual Sobre Género Y Tecnología (Castaño C. y Caprile M.)

*de sostener que no conocemos las diferencias propias de cada persona. La desigualdad social las ahoga, no permite que afloren. No tenemos base para firmar cuáles son las características de las mujeres en sí mismas, porque no podemos aislar a las mujeres del contexto en que vive y se forman, forman sus deseos y aspiraciones. Por tanto, cuando hablamos de las mujeres, no nos referimos a personas **en sí mismas**, sino a un sistema de relaciones que toma las capacidades relativas a la procreación como punto de partida para la ordenación de las reacciones sociales...*¹⁴⁷.

Esta perspectiva de género se ha implantado paulatinamente a cada ámbito y disciplina. Al igual que veíamos la situación que nos daban Cecilia Castaño y María Caprile en el sector de las TIC, ahora vamos a ver una aportación desde el mundo jurídico y del derecho por parte de Ana Rubio Castro: “...Comencemos por el primer punto: que es el género, y como integrar el género en el derecho. El género es una categoría social, y no debe utilizarse como sinónimo de sexo o de mujer en el derecho. El género hace referencia a la construcción social de lo femenino y lo masculino, que la cultura realiza, asignando a cada una de estas identidades roles, funciones y valores diferenciados. Por este motivo, incorporar la perspectiva de género en los análisis jurídicos no es tan sencillo como agregar a las mujeres a la observación o al análisis. La perspectiva de género exige poner en el centro del análisis del derecho lo que ellas tienen que decir sobre el este, y sobre cómo impacta de forma diferenciada en ellas y sus derechos, llegando en algunos casos a desprotegerlas.

El género debe ser interpretado, para evitar confusiones, desde el sentido y el significado que le aporta su marco teórico de referencia, el iusfeminismo, esto es, como la construcción social de lo masculino y lo femenino. Cuando el género se identifica con las diferencias biológicas de mujeres y hombres, se distorsiona su significado y se generan efectos perversos y contradictorios a aquellos que la categoría pretende alcanzar, que no son otros que: mostrar el artificio de tal construcción, su impacto social negativo y

¹⁴⁷ Díaz Martínez C. y Dema Moreno S. “Sociología Y Género” (2013). Capítulo 3: La Socialización De Género (Izquierdo M.J. y Ariño Villarroya A.)

discriminatorio y la necesidad de su superación desde el punto de vista de la justicia universal...”¹⁴⁸.

En esta aportación se sigue insistiendo en los mismos argumentos que el resto de las otras autoras, pero habría que destacar la insistencia en el riesgo que implica “confundir” sexo y género. Esta “confusión” en el caso del derecho, que se ha generado a lo largo de los siglos desde una visión, solo y exclusivamente androcéntrica, puede llevar a que las mujeres se sientan desprotegidas. Hay situaciones en las que solo vivimos las mujeres por el mero hecho de serlo y, por ello, es necesario aplicar a aquellas situaciones la perspectiva de género para no quedar desprotegidas.

Este podría ser el caso de la violencia machista, si se trata de la misma manera, desde un punto de vista jurídico, un asesinato de un hombre a su pareja que viceversa, porque se podría incurrir en una gravísima situación de desamparo y de indefensión para las mujeres que la sufren.

Otra aportación interesante desde la perspectiva de la Psiquiatría sobre este tándem sexo/género, introduciendo la división sexual del trabajo: *“...Separar las características y capacidades físicas respecto a la sociales, psíquicas o históricas tiene ya una trayectoria larga, particularmente en el pensamiento feminista. En cambio, el término género tiene un origen relativamente reciente.*

Los psiquiatras Stoller y Money recogieron la queja de personas que decían sentirse encerradas en un cuerpo de hombre cuando en realidad era mujeres. Un su cuerpo, según narraban, estaba equivocado, y manifestaban la necesidad de reparar el error. Reclamaban que se les practicaría una operación de cambio de sexo, y no querían que se les identificara como hombres, sino como mujeres. A la demanda de que el cuerpo se correspondía con su verdadero ser llevó a considerar que se debían separar, al menos conceptualmente, dos aspectos de la persona:

- *El sexo. Relativo a los aspectos anatómicos y fisiológicos, lo corporal. Que daría básicamente lugar a dos posibilidades: hembra y macho.*

¹⁴⁸ Cobo R. (ed) “La Imaginación Feminista. Debates Y Transformaciones Disciplinarias” (2019): Capítulo 6: El Valor Del lufeminismo En La Evolución Del Derecho (Rubio Castro A.)

- *El género. Relativo a los aspectos psíquicos y sociales. Cuyas dos posibilidades serían: femenino y masculino.*

*Parece más aceptable mutilar el cuerpo que contravenir los principios de la división sexual del trabajo. Así pues, en el origen del concepto de género y de la separación conceptual entre sexo y género se encuentran el reconocimiento y aceptación de la división sexual del trabajo y de identidades unitarias diferenciadas para las mujeres y para los hombres...*¹⁴⁹.

Y para finalizar este apartado y acercando esta dicotomía al ámbito profesional y económico, una de las consecuencias más destacables en este sentido es la segregación que supone en el ámbito laboral, puesto que ha provocado la división sexual del trabajo, consecuencia que nos está impidiendo; en un principio, acceder al mercado del trabajo remunerado y, por otra parte, una vez que lo conseguimos, a otros fenómenos como el de las dificultades de promoción dentro de las organizaciones y la ruptura del techo de cristal: *“...El sistema sexo/género organiza y rige la asignación de posiciones sociales conforme a lógica de la división sexual del trabajo. Mediante la misma se da por sentado que las actividades de cuidado inmediato de la vida humana, sean el ámbito doméstico o en el mercado, sean propias de mujeres, las actividades relativas a la producción de bienes, administración de la riqueza la defensa o el ataque, sean asignadas por los hombres...*¹⁵⁰.

¹⁴⁹ Díaz Martínez C. y Dema Moreno S. “Sociología Y Género” (2013): Capítulo 3: La Socialización De Género (Izquierdo M.J. y Ariño Villarroya A.)

¹⁵⁰ Díaz Martínez C. y Dema Moreno S. “Sociología Y Género” (2013): Capítulo 3: La Socialización De Género (Izquierdo M.J. y Ariño Villarroya A.)

3.2. CONTEXTO JURÍDICO.

En este capítulo se va a realizar una recopilación sobre la legislación de la que disponemos sobre Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

Como pequeño recordatorio vamos a reflejar algunas citas que nos van a ayudar, al menos, a recordar que todas estas normas han tenido una larga lucha por alcanzar lo que hoy es una realidad jurídica, al menos.

Simone de Beauvoir “El Segundo Sexo” (1949)

“...La historia nos ha mostrado que los hombres siempre tuvieron todos los poderes concretos; desde los primeros tiempos del patriarcado consideraron útil mantener a la mujer en un estado de dependencia; sus leyes se construyeron contra ella; así es como se convirtió concretamente en Alteridad...”.

John Stuart Mill “El sometimiento de las mujeres” (1869)

“...Por tanto, las incapacidades a que están sometidas las mujeres por el mero hecho de su nacimiento son el único ejemplo de su clase en la legislación moderna. Solo en este único caso, que afecta a la mitad de la raza humana, se cierran a unas personas las funciones sociales más elevadas por una fatalidad de su nacimiento que no podrá superar con ningún esfuerzo ni cambio de circunstancias; pues incluso las incapacidades religiosas (que, por otra parte, casi han dejado de existir en Inglaterra y en toda Europa) no cierran ninguna carrera a la persona incapacitada, caso de convertirse. Así pues, la subordinación social de las mujeres destaca como hecho aislado en las instituciones sociales modernas; es la única transgresión de la que ha llegado a ser ley fundamental de dichas instituciones; es una única reliquia de un mundo antiguo, de ideas y prácticas refutadas en todos los demás sentidos, quedando solo una cosa de interés universal...”

Carmen Burgos Seguí “La Mujer Moderna y Sus Derechos” (1927)

“...Veamos ahora el estado de la cuestión en España: Nuestra Constitución de 30 de junio de 1876 lo mismo que la del año 12, consagra los derechos humanos prescindiendo del sexo. La mujer es, en realidad, igual al hombre. Tiene la inviolabilidad de domicilio y correspondencia, no puede sufrir pena de confiscación de bienes ni ser molestada por sus opiniones religiosas. Es libre de elegir la profesión que guste y

ejercerla como mejor le parezca. No está obligada, lo mismo que el hombre, a pagar más contribución que las votadas en Cortes o por Corporaciones legalmente autorizadas. La Constitución reconoce por igual a hombres y mujeres los derechos políticos y el de emitir ideas por escrito o de palabra, sin sujeción a censura previa. Tiene derecho de reunión pacífica, petición, asociación para los fines de la vida, admisibilidad a empleos y cargos. No pueden ser procesadas ni condenadas más que por juez competente y con arreglo a las leyes anteriores al delito. Posee el derecho de ejercer las profesiones a que la habiliten los títulos que obtenga del Estado conforme a lo que éste determine para alcanzarlos y tiene el deber de defender la Patria con las armas en la mano cuando sea necesario y contribuir a los gastos nacionales y provinciales en proporción de sus haberes. A pesar de estas declaraciones terminantes, el Código civil ha desenvuelto los principios y artículos de la Constitución de un modo absurdo y contrario a su espíritu, privando a la mujer de derechos que realmente tiene e inmovilizándose con esa rigidez del derecho escrito, sin revisión desde 1888, cuando, como nacido de las costumbres, necesita ser flexible y evolucionar con ellas. Lo único en que siempre la iguala es en el orden financiero y contributivo. Aquí no existen diferencias de sexo. Para pagar contribuciones y recargos la considera igual al hombre...”.

Como no se pretende hacer un análisis profundo sobre toda esta ingente legislación, el objetivo fundamental es desarrollar y contextualizarnos en cuál es el punto en el que nos encontramos y poder comprobar, que una de las cuestiones a reflexionar es que, aunque existe un amplio marco normativo, en esta materia, la aplicación real de la misma no es suficientemente efectiva. En este sentido se pronuncia Rosa Cobo: “...La lentitud de los cambios normativos y la celeridad de los cambios sociopolíticos exigen mayor protagonismo y responsabilidad de los operadores jurídicos, con los operadores jurídicos, con el fin de acercar la norma a la realidad social haciendo del derecho posible. Los conceptos, las categorías y las definiciones jurídicas elaboradas por la ciencia jurídica no pueden suponer en la práctica, tal y como ahora ocurre en algunos obstáculos que impidan o frenen la aplicación de las leyes, o perviertan su fin.

Hay dificultades que obedecen a diferentes causas:

- 1. Se ignora, o malinterpreta, el derecho antidiscurso discriminatorio a favor de las mujeres, como resultado de un exceso de apego a la igualdad de trato.*

2. *Se desconocen los instrumentos internacionales y la legislación nacional en materia de derechos humanos de las mujeres.*
3. *Existe desinformación o confusión respecto al concepto género o perspectiva de género a nivel jurídico.*
4. *Se minimizan las desigualdades de género, las cuales se consideran imputables solo a problemas socioeconómicos, y no a razones político-culturales.*
5. *Existe falta de claridad con respecto a la capacidad del poder judicial para transformar los patrones de conducta que favorecen la desigualdad y la discriminación, y el nivel de responsabilidad en su erradicación.*
6. *Se ignora la jurisprudencia desarrollada por los tribunales europeos o interamericanos en materia de igualdad de género...”¹⁵¹.*

Fundamentalmente, se van a tratar las normas nacionales y las de la Comunidad de Madrid, específicamente, poniendo el foco en todo lo relativo a mercado de trabajo y fomento del emprendimiento y específicamente al emprendimiento femenino.

Es absolutamente imposible eludir la legislación europea puesto que afecta directamente en nuestro desarrollo legislativo. Por esta razón empezaré por el entorno europeo de forma somera.

3.2.1. LEGISLACIÓN EUROPEA.

Según la ficha técnica que ha desarrollado el Parlamento Europeo en el año 2020, la base jurídica de todo el ordenamiento jurídico en materia de igualdad de género es “...*El principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo está consagrado en los Tratados desde 1957 [actualmente queda contemplado en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)]. El artículo 153 del TFUE permite a la Unión actuar en el ámbito más amplio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo, y, dentro de este marco, el artículo 157*

¹⁵¹ Cobo R. (ed) “La Imaginación Feminista. Debates y Transformaciones Disciplinarias” (2019) Capítulo 6: El Valor Del Iusfeminismo En La Evolución Del Derecho (Rubio Castro A.)

del TFUE autoriza la acción positiva para empoderar a las mujeres. Además, en el artículo 19 del TFUE se prevé la adopción de legislación al objeto de luchar contra todas las formas de discriminación, también por motivos de sexo. La legislación dirigida a luchar contra la trata de seres humanos, en especial de mujeres y niños, se ha adoptado sobre la base de los artículos 79 y 83 del TFUE, y el programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía» financia, entre otras, aquellas medidas que contribuyen a la erradicación de la violencia contra las mujeres basándose en el artículo 168 del TFUE...”.

Las normas más destacables emanadas de estas primeras bases legislativas europeas son las siguientes:

- **Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978**, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social;
- **Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992**, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia;
- **Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004**, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro;
- En 2006, se derogaron varios actos legislativos que fueron sustituidos por la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (versión refundida): esta Directiva define la discriminación directa, la discriminación indirecta, el acoso y el acoso sexual e insta asimismo a los empresarios a adoptar medidas preventivas para luchar contra el acoso sexual, endurece las sanciones en caso de discriminación y prevé la creación, en los Estados miembros, de organismos encargados de promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres; actualmente, el Parlamento intenta que se revisen las disposiciones sobre la igualdad de retribución que contiene esta Directiva y ha

aprobado un informe de aplicación sobre la base de varios estudios encargados por el Servicio de Estudios del Parlamento Europeo;

- **Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010**, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME (Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa), el CEEP (Centro Europeo de Empresas Públicas y de Servicios Públicos) y la CES (Confederación Europea de Sindicatos), y se deroga la Directiva 96/34/CE;
- **Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010**, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo;
- **Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 abril de 2011**, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo: esta Directiva dispone la aproximación de las sanciones por la trata de seres humanos en los distintos Estados miembros y de las medidas de apoyo destinadas a las víctimas, y pide a los Estados miembros que estudien «la adopción de medidas para tipificar penalmente el uso de servicios que son objeto de explotación [...] a sabiendas de que la persona es víctima de [la trata]», a fin de desalentar la demanda; también crea la función de Coordinador de la Unión para la lucha contra la trata de seres humanos;
- **Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011**, por la que se crea la orden europea de protección, «destinada a proteger a una persona contra actos delictivos de otra que puedan poner en peligro su vida, su integridad física o psicológica y su dignidad, su libertad individual o su integridad sexual», y se faculta a una autoridad competente de otro Estado miembro para mantener la protección de la persona en el territorio de ese otro Estado miembro; esta Directiva se complementa con el Reglamento (UE) n.º 606/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de junio de 2013, relativo al reconocimiento mutuo de medidas de protección en

materia civil, que garantiza el reconocimiento de dichas medidas en toda la Unión;

- **Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012**, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo.

En cuanto los cambios más recientes podemos destacar los siguientes, según la ficha técnica que hemos hecho referencia perteneciente al Parlamento Europeo:

1. **En el marco financiero plurianual (MFP 2014-2020) se aborda la cuestión de la igualdad entre mujeres y hombres a través de los programas «Justicia» y «Derechos, Igualdad y Ciudadanía».**
2. **Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE)** En diciembre de 2006, el Parlamento y el Consejo constituyeron el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, con sede en Vilna (Lituania), con el objetivo general de contribuir a fomentar y reforzar la igualdad entre hombres y mujeres con medidas como la integración de la dimensión de género en todas las políticas nacionales y de la Unión. El Instituto lucha asimismo contra la discriminación por razón de sexo y promueve la sensibilización sobre la igualdad entre hombres y mujeres mediante la prestación de asistencia técnica a las instituciones de la Unión. Entre otras actividades, se dedica a la recopilación, el análisis y la difusión de datos y de herramientas metodológicas.
3. **Presidencia por parte del EIGE de la red de agencias justicia y asuntos de interior (JAI)** El EIGE presidió en 2018 la red de agencias justicia y asuntos de interior (JAI). Esta red, creada en 2006, la componen nueve agencias de la Unión dedicadas a una serie de cuestiones en materia de justicia y seguridad, como la migración y la gestión de las fronteras; la lucha contra el tráfico de drogas, la delincuencia organizada y la trata de seres humanos; los derechos humanos y fundamentales, y la igualdad de género. A lo largo de 2018, la red estudió las repercusiones de la digitalización en los ámbitos de actuación correspondientes de las agencias, prestando especial atención a las distintas maneras en que la

tecnología afecta a los y las jóvenes. Mediante estas investigaciones se pone de manifiesto la manera en que las agencias pueden contribuir a la hora de mitigar riesgos, garantizar la seguridad y fomentar la igualdad en Europa.

4. **Carta de la Mujer y Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-**

2019. El 5 de marzo de 2010, la Comisión aprobó la Carta de la Mujer para promover de forma más eficaz la igualdad entre mujeres y hombres en Europa y en el mundo. En diciembre de 2015, la Comisión publicó el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019 como seguimiento y ampliación de su Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015. El Compromiso estratégico se centra en los cinco ámbitos prioritarios siguientes:

- a. aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia económica;
- b. reducción de las brechas de género en materia de remuneración y pensiones y, por consiguiente, lucha contra la pobreza entre las mujeres;
- c. promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones;
- d. lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas;
- e. promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

5. **Plan de Acción en materia de género 2016-2020.** El 26 de octubre de 2015, el Consejo adoptó el Plan de Acción en materia de género 2016-2020, basado en el documento de trabajo conjunto de los servicios de la Comisión y el Servicio Europeo de Acción Exterior (SEAE) titulado «Gender Equality and Women's Empowerment: Transforming the Lives of Girls and Women through EU External Relations 2016-2020». En este nuevo Plan de Acción en materia de género se destaca la necesidad de conseguir plenamente el disfrute íntegro y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de las mujeres y las niñas, así como la consecución del objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

6. **Objetivos de Desarrollo Sostenible.** La Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó el 25 de septiembre de 2015 una Resolución sobre la agenda para el desarrollo después de 2015 titulada «Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible». La Agenda 2030 contiene 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas, que entraron en vigor el 1 de enero de 2016. Los ODS se basan en los Objetivos de Desarrollo Del Milenio (ODM). No obstante, a diferencia de los ODM, que iban dirigidos únicamente a los países en desarrollo, los ODS, son de aplicación, a todos los países. **El ODS 5, «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas»**, se compone de cinco metas.
7. **Adhesión de la Unión al Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul)** El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), que entró en vigor en 2014, es el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y las niñas a escala internacional. En él se establece un marco global de medidas jurídicas y estratégicas tendentes a prevenir dicha violencia, asistir a las víctimas y castigar a los autores. En noviembre de 2017 lo habían firmado la totalidad de los Estados miembros de la Unión, y en febrero de 2020 ya lo han ratificado veintiuno de ellos (Bélgica, Dinamarca, Alemania, Estonia, Irlanda, Grecia, España, Francia, Croacia, Italia, Chipre, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Austria, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovenia, Finlandia y Suecia). En el Convenio se prevé asimismo la adhesión por parte de la Unión en el ámbito de sus competencias. En octubre de 2015, la Comisión publicó una hoja de ruta para la posible adhesión de la Unión al Convenio de Estambul, a la que siguieron en marzo de 2016 dos propuestas de decisión del Consejo, una sobre la firma del Convenio por parte de la Unión y otra relativa a la confirmación (ratificación) de dicha firma para la adhesión al Convenio. Tras debatirse la cuestión, el Consejo decidió que el proyecto de Decisión relativa a la firma del Convenio debía dividirse en dos decisiones distintas: una sobre la cooperación judicial en materia penal y otra sobre el asilo y la no devolución. Ambas Decisiones del Consejo

fueron adoptadas en mayo de 2017, tras lo cual Věra Jourová, comisaria responsable de Justicia, Consumidores e Igualdad de Género, firmó el 13 de junio de 2017 el Convenio de Estambul en nombre de la Unión Europea. Esta firma constituye el primer paso en el proceso de adhesión de la Unión al Convenio.

8. En el momento de la redacción de este capítulo el Parlamento Europeo está debatiendo y va a votar la **Estrategia de la Unión Europea en materia de Igualdad de Género hasta el año 2025**. En este sentido se prevé que, en función de la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico Y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada “**Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025**”, las líneas estratégicas en este nuevo periodo sean las siguientes:

1. **Ni violencia ni estereotipos.** La UE hará todo lo posible para prevenir y luchar contra la violencia de género, apoyar y proteger a las víctimas de los delitos correspondientes, y exigir responsabilidades a los agresores por su comportamiento abusivo. Por otra parte, los estereotipos de género son una de las causas profundas de la desigualdad entre hombres y mujeres y afectan a todos los ámbitos de la sociedad. Las expectativas estereotipadas basadas en normas fijas para mujeres y hombres, niñas y niños limitan sus aspiraciones, sus elecciones y su libertad, por lo que debe acabarse con ellas.
2. **Prosperar en una economía con igualdad de género.** Como objetivos más importantes en esta línea estratégica destacan los siguientes:
 - a. Colmar las brechas de género en el mercado de trabajo.
 - b. Lograr la participación en pie de igualdad en los distintos sectores de la economía.
 - c. Abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres.
 - d. Colmar la brecha de género en las responsabilidades asistenciales.
3. **Igualdad en los puestos de mando en todos los ámbitos de la sociedad.** Se pretende lograr el equilibrio de género en la toma de decisiones y en la política. Hace falta un liderazgo inclusivo y diverso para resolver los complejos desafíos a los que se enfrentan hoy en día los responsables de la toma de decisiones. En este sentido y para contribuir a romper el techo de cristal, la Comisión presionará para que se adopte la propuesta de Directiva

de 2012 relativa a la mejora del equilibrio de género en los consejos de administración, que establece el objetivo de un mínimo del 40 % de los miembros no ejecutivos del sexo infrarrepresentado en los consejos de administración de las empresas. La igualdad de oportunidades en la participación es esencial para una democracia representativa a todos los niveles: europeo, nacional, regional y local.

4. **Integración de la perspectiva de género y la perspectiva interseccional en las políticas de la UE.** Todos los grandes retos que afronta hoy la UE — incluidas las transiciones verde y digital y el cambio demográfico — tienen una dimensión de género.
5. **Acciones de financiación para avanzar en la igualdad de género en la UE.** Las propuestas de la Comisión para el marco financiero plurianual (en lo sucesivo, «MFP») garantizan la integración de una dimensión de género en todo el marco financiero y, más concretamente, en varios instrumentos de financiación y garantía presupuestaria de la UE, en particular el Fondo Social Europeo Plus, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, Europa Creativa, el Fondo Europeo Marítimo y de Pesca, el Fondo de Cohesión y el programa InvestEU.
6. **Abordar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo.** La desigualdad entre hombres y mujeres es un problema universal. La igualdad de género y el empoderamiento de la mujer son un objetivo fundamental de la acción exterior de la UE. En las políticas exteriores de la UE, la integración de la perspectiva de género se utiliza en el proceso presupuestario mediante el compromiso de garantizar que el 85 % de todos los nuevos programas contribuya a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres.

Tal y como finaliza la Comunicación *“Si trabajamos conjuntamente, en 2025 podremos haber logrado progresos efectivos en la configuración de una Europa en la que las mujeres y los hombres, las niñas y los niños, en toda su diversidad, sean iguales, tengan libertad para seguir el camino que elijan en la vida y desarrollar todo su potencial, gocen*

de las mismas oportunidades para prosperar, y puedan participar en la sociedad europea y dirigirla en pie de igualdad”.

Y para finalizar este rápido recorrido por la legislación europea, más importante, en materia de Igualdad de Género y su previsible desarrollo para los próximos años, vamos a cerrar con la información recogida por la citada ficha técnica del Parlamento Europeo, y la aportación de este en esta materia:

El Parlamento ha desempeñado un papel muy destacado en el apoyo a la política de igualdad de oportunidades, sobre todo a través de la **Comisión FEMM**. En lo concerniente a la igualdad de trato en el mercado laboral, el Parlamento lleva a cabo su actividad sobre la base del procedimiento legislativo ordinario (codecisión), por ejemplo, en relación con:

- La **propuesta de Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines** [COM (2012)0614]
- La **revisión de la Directiva 92/85/CEE**: en primera lectura, el Parlamento abogó por un período de **permiso de maternidad retribuido íntegramente más prolongado, concretamente de veinte semanas**; dado que el Parlamento y el Consejo no lograron llegar a un acuerdo sobre la propuesta de la Comisión, ésta la retiró y la sustituyó por una hoja de ruta titulada «New start to address the challenges of work-life balance faced by working families».

Además, el Parlamento contribuye a la configuración general de las políticas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres a través de sus informes de propia iniciativa y llamando la atención de otras instituciones sobre aspectos concretos, como los siguientes:

- **La lucha contra la violencia ejercida sobre las mujeres**, con respecto a la cual el Parlamento aprobó un informe de iniciativa legislativa en el que se pedía a la Comisión que presentara una iniciativa legislativa, sobre la base del artículo 84 del TFUE, para la promoción y el apoyo de la acción

de los Estados miembros en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas; la Resolución contenía una serie de recomendaciones, y la Comisión FEMM ha creado un grupo de trabajo especial para llevar a cabo el seguimiento de esta Resolución;

- **El Día Internacional de la Mujer de 2019**, que estuvo centrado en el poder de las mujeres en la política, un tema escogido por ocupar un lugar central en lo que respecta a los derechos de la mujer, dado que guarda relación con la participación de las mujeres en el gobierno colectivo de nuestras sociedades; con el paso de los años, la legislación, la jurisprudencia y las modificaciones de los Tratados han contribuido a reforzar este principio, así como su aplicación en la Unión; el Parlamento siempre ha sido un ferviente defensor del principio de igualdad de género, y este acto pone de relieve la importancia que reviste la participación de las mujeres en la política, en particular a escala europea;
- **La Recomendación del Parlamento Europeo** al Consejo sobre las prioridades de la Unión para el 62.º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas, en la que se pide **el empoderamiento de las mujeres rurales y el acceso de la mujer a los medios de difusión y a las tecnologías de la información y las comunicaciones**, y se abordan su repercusión en el adelanto de la mujer y su utilización con ese fin; una delegación de la Comisión FEMM participó en la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de marzo de 2018.

El Parlamento está asimismo llevando a cabo la integración de la perspectiva de género en la actividad de todas sus comisiones. A tal fin, se han creado dos redes sobre la integración de dicha perspectiva que están coordinadas por la Comisión FEMM. La red de presidentes y vicepresidentes responsables de la integración de la perspectiva de género reúne a diputados que desean incorporar una dimensión de género a la labor de sus comisiones. Cuentan con el apoyo de una red de administradores especializados en la integración de la perspectiva de género en la secretaría de cada comisión. El Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad promueve la formación y la

sensibilización del personal del Parlamento y los grupos políticos en cuestiones de integración de la dimensión de género.

Como se ha podido comprobar, la igualdad de género en el entorno de la Unión Europea es una prioridad fundamental. Este tema está cada vez tomando más peso, al menos, en el articulado jurídico y las intenciones por parte de sus dirigentes de que esto se convierta en una realidad.

Al estar España integrada en todas las instituciones europeas como miembro de pleno derecho, es de obligado cumplimiento que nuestro ordenamiento jurídico recoja todas las normas adoptadas en la Unión Europea y en materia de Igualdad de Género no podía ser de otra manera.

Por lo que a continuación se va a pasar a detallar la legislación vigente a nivel nacional en España en lo que se refiere a la Igualdad de Género.

3.2.2. LEGISLACIÓN ESPAÑOLA EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

Tal y como hemos visto en el apartado anterior, en la legislación europea se mencionan dos tratados supranacionales, que son referente en el avance en las normas que persiguen la Igualdad de Género, desde los que vamos a arrancar en este apartado puesto que son la base y evolución de nuestro ordenamiento jurídico en lo referente a la igualdad plena entre hombres y mujeres. Empezaremos por recordar la definición que se da en 1979 en Naciones Unidas sobre esta situación:

“...A los efectos de la presente Convención, la expresión ‘discriminación contra la mujer’ denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera...”

” CEDAW, artículo 1 (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés)).

Desde su constitución en 1945 ha recogido la necesidad de alcanzar la igualdad de género con su culminación en la “Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación sobre la Mujer (CEDAW) en 1979, que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981 tras su ratificación por 20 países. En 1989, décimo aniversario de la Convención, casi 100 naciones han declarado que se consideran obligadas por sus disposiciones. La Convención fue la culminación de más de 30 años de trabajo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, órgano creado en 1946 para seguir de cerca la situación de la mujer y promover sus derechos.

Según el texto de la misma Convención *“...La labor de la Comisión ha coadyuvado a poner de manifiesto todas las esferas en que a la mujer se le niega la igualdad con el hombre. Estos esfuerzos en pro del adelanto de la mujer han desembocado en varias declaraciones y convenciones, de las cuales la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer es el documento fundamental y más amplio. Entre los tratados internacionales de derechos humanos la Convención ocupa un importante lugar por incorporar la mitad femenina de la humanidad a la esfera de los derechos humanos en sus distintas manifestaciones...”*.

En este sentido, la Convención establece no sólo una declaración internacional de derechos para la mujer, sino también un programa de acción para que los Estados Parte garanticen el goce de esos derechos. En su preámbulo la Convención reconoce explícitamente que *"las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones"* y subraya que esa discriminación viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana".

Pero, además, y a diferencia de otros tratados de derechos humanos, la Convención se ocupa de los que tienen que ver con la reproducción humana y con las consecuencias de los factores culturales en las relaciones entre los sexos. La condición jurídica y social de la mujer recibe la más amplia atención. Desde la aprobación en 1952 de la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer no ha cejado el interés por los derechos fundamentales de la mujer en cuanto a su participación en la vida política.

En esta importante Convención se sientan las bases más importantes a nivel global sobre los derechos de las mujeres, que afectan directamente a nuestra realidad jurídica.

A continuación, se van a resaltar las características más importantes del Convenio de Estambul, el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, también conocido como Convenio de Estambul o Convención de Estambul, es una convención del Consejo de Europa que tiene por objetivo la lucha contra la violencia contra mujeres y la violencia doméstica. Se presentó en Estambul en 2011 y entró en vigor en Europa desde el 1 de agosto de 2014.

Es el primer instrumento de carácter vinculante en el ámbito europeo en materia de violencia contra la mujer y violencia doméstica, y está considerado el tratado internacional más completo y de mayor alcance sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.

Reconoce la violencia contra las mujeres como una violación de los derechos humanos y aborda la violencia contra las mujeres a través de medidas dirigidas a la prevención de la violencia, la protección a las víctimas y el enjuiciamiento de los autores.

En su preámbulo se recogen cuestiones tan importantes en esta materia como las siguientes:

- Condenando toda forma de violencia contra la mujer y de violencia doméstica;
- Reconociendo que la realización *de jure y de facto* de la igualdad entre mujeres y hombres es un elemento clave de la prevención de la violencia contra la mujer;
- Reconociendo que la violencia contra la mujer es una manifestación de desequilibrio histórico entre la mujer y el hombre que ha llevado a la dominación y a la discriminación de la mujer por el hombre, privando así a la mujer de su plena emancipación;
- Reconociendo que la naturaleza estructural de la violencia contra la mujer está basada en el género, y que la violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales cruciales por los que se mantiene a las mujeres en una posición de subordinación con respecto a los hombres;
- Reconociendo con profunda preocupación que las mujeres y niñas se exponen a menudo a formas graves de violencia como la violencia doméstica, el acoso sexual, la violación, el matrimonio forzado, los crímenes cometidos

supuestamente en nombre del «honor» y las mutilaciones genitales, que constituyen una violación grave de los derechos humanos de las mujeres y las niñas y un obstáculo fundamental para la realización de la igualdad entre mujeres y hombres;

- Reconociendo las violaciones constantes de los derechos humanos en situación de conflictos armados que afectan a la población civil, y en particular a las mujeres, en forma de violaciones y de violencias sexuales generalizadas o sistemáticas y el aumento potencial de la violencia basada en el género tanto durante como después de los conflictos; Reconociendo que las mujeres y niñas están más expuestas que los hombres a un riesgo elevado de violencia basada en el género;
- Reconociendo que la violencia doméstica afecta a las mujeres de manera desproporcionada y que los hombres pueden ser también víctimas de violencia doméstica;
- Reconociendo que los niños son víctimas de la violencia doméstica, incluso como testigos de violencia dentro de la familia;

Aunque, a priori, puede parecer que el contenido de la Convención de Estambul no tiene que ver con el objeto y análisis de esta investigación, independientemente que estamos haciendo un repaso a la legislación más destacada en materia de igualdad de género, la violencia en contra de las mujeres, por el sólo hecho de ser mujeres, ha sido una fórmula de sometimiento y de no dejar avanzar a las mujeres en todas las facetas de su vida de forma muy determinante.

Cuando las personas se sienten coartadas y sometidas en sus libertades más básicas como es la libertad de poder decidir sobre su propia vida, por estar subyugada por el miedo de hasta perder la vida, es imposible que pueda tener determinación y mucho menos libertad de emprender otros objetivos en su vida.

Por esta razón esta Convención de Estambul es tan determinante, puesto que está reclamando derechos tan fundamentales como el derecho a que nadie te violente en ninguna de las posibles formas que se pueden observar.

Una vez se alcanza este derecho tan básico que por nacimiento deberíamos tener todos los seres humanos, podremos empezar a reclamar el resto y a luchar por obtener la igualdad plena, cuestión que a nivel global aún está por conseguir.

Una vez vistos con algo más de detenimiento, los convenios de carácter internacional, pasamos a recorrer la legislación nacional más importante en materia de igualdad de género, que ha sufrido grandes avances en este terreno en muy pocos años.

Comenzaré por la norma española por excelencia que es la Constitución Española de 1978, que en su Título Preliminar y más exactamente en el Artículo 9 recoge:

“...1. Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico.

*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.***

3. La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos”.

Como podemos observar desde el preámbulo de nuestra Constitución se recoge la obligación por parte de nuestros poderes públicos el no solo preservar por la igualdad de todos los ciudadanos, sino eliminar todos los obstáculos que puedan existir para que todos puedan tener acceso para alcanzar dicha igualdad.

Pero es probablemente el artículo 14 del citado texto constitucional donde se expresa de forma más clara que en nuestra sociedad no caben las desigualdades en ninguna situación:

“Artículo 14 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...I”.

Partiendo de la Constitución y siempre observando sus preceptos, vamos a ir analizando todas las normas tanto generales como más específicas dentro del entorno laboral que recogen la defensa de la igualdad de género.

Respecto a las normas que afectan a la igualdad de género sin una relación directa con el mundo del trabajo debemos destacar:

“...En marzo de 2004, el PSOE gana las elecciones generales, y una de las primeras promesas electorales cumplidas del programa presentado por Rodríguez Zapatero fue, precisamente, la Ley Integral contra la Violencia de Género, la cual es aprobada en diciembre de ese mismo año con el apoyo de todos los grupos políticos. Como se verá más adelante, ésta es una ley pionera, no sólo por su carácter integral y porque desarrolla y se inscribe en el concepto de “violencia de género”, sino porque en Europa, aunque Austria, Alemania, Luxemburgo, Finlandia y el Reino Unido también cuentan con legislaciones contra la violencia doméstica, sólo Suecia hace una referencia explícita a combatir la violencia masculina contra las mujeres...”¹⁵².

- **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.** En la exposición de motivos de esta ley se recoge: *“...Los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución. Esos mismos poderes públicos tienen, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Constitución, la obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos dichos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud. En los últimos años se han producido en el derecho español avances legislativos en materia de lucha contra la violencia de género, tales como la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre,*

¹⁵² Bustelo M. y Lombardo E. “Políticas de Igualdad en España y en Europa”. (2007)

de Medidas Concretas en Materia de Seguridad Ciudadana, Violencia Doméstica e Integración Social de los Extranjeros; la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, o la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica; además de las leyes aprobadas por diversas Comunidades Autónomas, dentro de su ámbito competencial. Todas ellas han incidido en distintos ámbitos civiles, penales, sociales o educativos a través de sus respectivas normativas...”.

Los preceptos y objetivos más destacable que plasma esta ley son los siguientes:

- El ámbito de la Ley abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o de convivencia donde principalmente se producen las agresiones, así como el principio de subsidiariedad en las Administraciones Públicas.
- Igualmente se aborda con decisión la respuesta punitiva que deben recibir todas las manifestaciones de violencia que esta Ley regula.
- La violencia de género se enfoca por la Ley de un modo integral y multidisciplinar, empezando por el proceso de socialización y educación. La conquista de la igualdad y el respeto a la dignidad humana y la libertad de las personas tienen que ser un objetivo prioritario en todos los niveles de socialización.
- La Ley establece medidas de sensibilización e intervención en al ámbito educativo.
- Se refuerza, con referencia concreta al ámbito de la publicidad, una imagen que respete la igualdad y la dignidad de las mujeres.
- Se apoya a las víctimas a través del reconocimiento de derechos como el de la información, la asistencia jurídica gratuita y otros de protección social y apoyo económico. Proporciona por tanto una respuesta legal integral que abarca tanto las normas procesales, creando nuevas instancias, como normas sustantivas penales y civiles, incluyendo la debida formación de los operadores sanitarios,

policiales y jurídicos responsables de la obtención de pruebas y de la aplicación de la ley.

- Se establecen igualmente medidas de sensibilización e intervención en el ámbito sanitario para optimizar la detección precoz y la atención física y psicológica de las víctimas, en coordinación con otras medidas de apoyo.
- Las situaciones de violencia sobre la mujer afectan también a los menores que se encuentran dentro de su entorno familiar, víctimas directas o indirectas de esta violencia.
- La Ley contempla también su protección no sólo para la tutela de los derechos de los menores, sino para garantizar de forma efectiva las medidas de protección adoptadas respecto de la mujer.

En este sentido, tal y como se podía observar, cuando hacía referencia a la Convención de Estambul y como se puede comprobar en la exposición de motivos que acabamos de relacionar, la violencia de género afecta a muchas facetas de la vida de las mujeres y de su entorno más cercano como son los hijos. Es un tema social que hay que atacar desde todas las perspectivas posibles.

No solamente hay que intervenir en el momento en que se ha producido un caso de violencia machista que es el final del proceso, cuando por decirlo de alguna manera, se aplican medidas de carácter asistencial, jurídico y que de una manera gráfica son medidas “paliativas” a un problema cuyos orígenes y causas son profundas y diversas.

Las víctimas de violencia de género acarrear consecuencias en todos los planos de la vida. Uno de los más relevantes es el aislamiento al que se somete a las mujeres que lo sufren y, en un alto porcentaje de los casos, teniendo en cuenta que dependen económicamente de su maltratador.

Una de las batallas más importantes que han conseguido las mujeres y por la que siguen luchando, es la independencia económica. Esta es la base para que puedan alcanzar la igualdad. La violencia de género es una causa muy importante por las que las mujeres se ven apartadas de su vida profesional, entre otras y múltiples consecuencias de todo tipo, laboral, social, familiar, psicológicas etc.

Para finalizar con esta ley tan necesaria y tan complicada, es interesante incluir estas conclusiones a las que llegan Maria Bustelo y Emanuela Lombardo: “...Por lo tanto, y a modo de conclusión de la aplicación del análisis de marcos al tema de la violencia de género, nos gustaría recalcar que, pese a los grandes avances introducidos por la nueva ley integral, no podemos dejar de **señalar algunas carencias**, que aparecían en el marco de violencia doméstica, que se siguen reproduciendo, y que restringen la contemplación del problema como problema de género:

- Se ha realizado una definición restringida de violencia de género, ya que abarca sólo la violencia perpetrada por cónyuges, excónyuges, tendrá, dejando sin regular como problema de género el acoso, la violación, el lenguaje sexista, etcétera.
 - Se regula la forma más extrema severa de violencia contra la mujer, cuando ésta sólo constituye el último eslabón de la cadena del problema.
 - Las **mujeres siguen siendo el principal grupo diana de las acciones** que prevé la ley; se olvidan medidas específicas de sensibilización destinadas a los varones como colectivo, que se suelen diluir en el conjunto de la sociedad. Además, la mujer continúa siendo la responsable de poner fin a la situación que padece a través instrumento de la denuncia, primer paso para su protección jurídica...¹⁵³.
-
- **Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.**

En el preámbulo de esta controvertida ley por determinados sectores de la sociedad comienza diciendo “...El **desarrollo de la sexualidad y la capacidad de procreación están directamente vinculados a la dignidad de la persona** y al libre desarrollo de la personalidad y son objeto de protección a través de distintos derechos fundamentales, señaladamente, de aquellos que garantizan la integridad física y moral y la intimidad personal y familiar. **La decisión de tener hijos y cuándo tenerlos constituye uno de los asuntos más íntimos y personales que las personas afrontan a lo largo de sus vidas, que integra un ámbito esencial de la autodeterminación individual.** Los poderes

¹⁵³ Maria Bustelo y Emanuela Lombardo “Políticas de Igualdad en España y en Europa”. (2007)

públicos están obligados a no interferir en ese tipo de decisiones, pero, también, deben establecer las condiciones para que se adopten de forma libre y responsable, poniendo al alcance de quienes lo precisen servicios de atención sanitaria, asesoramiento o información. La protección de este ámbito de autonomía personal tiene una singular significación para las mujeres, para quienes el embarazo y la maternidad son hechos que afectan profundamente a sus vidas en todos los sentidos. La especial relación de los derechos de las mujeres con la protección de la salud sexual y reproductiva ha sido puesta de manifiesto por diversos textos internacionales...”

Continuando, recogiendo los siguientes preceptos: “...La presente Ley pretende adecuar nuestro marco normativo al consenso de la comunidad internacional en esta materia, mediante la **actualización de las políticas públicas y la incorporación de nuevos servicios de atención de la salud sexual y reproductiva**. La Ley parte de la convicción, avalada por el mejor conocimiento científico, de que una educación afectivo sexual y reproductiva adecuada, el acceso universal a prácticas clínicas efectivas **de planificación de la reproducción, mediante la incorporación de anticonceptivos de última generación**, cuya eficacia haya sido avalada por la evidencia científica, en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y la **disponibilidad de programas y servicios de salud sexual y reproductiva es el modo más efectivo de prevenir, especialmente en personas jóvenes, las infecciones de transmisión sexual, los embarazos no deseados y los abortos**. La Ley aborda la protección y garantía de los derechos relativos a la salud sexual y reproductiva de manera integral. Introduce en nuestro ordenamiento las definiciones de la Organización Mundial de la Salud sobre salud, salud sexual y salud reproductiva y prevé la adopción de un conjunto de acciones y medidas tanto en el ámbito sanitario como en el educativo. **Establece, asimismo, una nueva regulación de la interrupción voluntaria del embarazo fuera del Código Penal** que, siguiendo la pauta más extendida en los países de nuestro entorno político y cultural, busca garantizar y proteger adecuadamente los derechos e intereses en presencia, de la mujer y de la vida prenatal...”

En el segundo apartado del preámbulo se plasma el siguiente precepto: “...La presente Ley reconoce el derecho a la maternidad libremente decidida, que implica, entre otras cosas, que las mujeres puedan tomar la decisión inicial sobre su embarazo y que esa

decisión, consciente y responsable, sea respetada. El legislador ha considerado razonable, de acuerdo con las indicaciones de las personas expertas y el análisis del derecho comparado, dejar un plazo de 14 semanas en el que se garantiza a las mujeres la posibilidad de tomar una decisión libre e informada sobre la interrupción del embarazo, sin interferencia de terceros, lo que la STC 53/1985 denomina «autodeterminación consciente», dado que la intervención determinante de un tercero en la formación de la voluntad de la mujer gestante, no ofrece una mayor garantía para el feto y, a la vez, limita innecesariamente la personalidad de la mujer, valor amparado en el artículo 10.1 de la Constitución...”

Hasta hace pocos años la interrupción del embarazo solo se podía producir en tres supuestos, grave peligro para la vida o la salud física y psíquica de la embarazada, cuando el embarazo fuera consecuencia de una violación, o cuando se presumiera la existencia de graves taras físicas o psíquicas en el feto. Todos los casos fuera de éstos estaban penalizados a través del Código Penal.

Como acabamos de ver, la interrupción voluntaria del embarazo en este momento está regulada fuera del entorno penal y estos supuestos han desaparecidos como únicos.

Por otra parte, lo que recoge de forma exhaustiva esta norma es todos los esfuerzos y recursos que se ponen a disposición de las mujeres para que no tengan que llegar a tener que interrumpir su embarazo.

Este nuevo enfoque de la ley y su adaptación a las nuevas necesidades de la sociedad viene a reforzar una de las reivindicaciones de los movimientos feministas que es de la alcanzar la libertad sexual de las mujeres.

El control de la sexualidad no ha sido, ni más ni menos, que otra de las formas de sometimiento y de discriminación de las mujeres y, como no podía ser de otra manera, de desigualdad.

Otra de las leyes que se han aprobado en los últimos meses y que se aleja del objeto de la investigación es la **Orden IGD/577/2020, de 24 de junio, por la que se crea el Consejo de Participación de las Personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI) y se regula su funcionamiento.**

Aunque no es objeto de la investigación, parece importante destacar este avance en estos colectivos que se encuentran en situaciones de desigualdad que hay que hacer frente.

Una vez citadas las normas que tratan algunas de las facetas de la desigualdad y de sus problemáticas derivadas, a continuación, se van a analizar aquellas normas que afectan al mercado laboral y la protección que se ha ido generando jurídicamente hacia las mujeres en su entorno profesional.

Comenzaremos por ver las bases que sienta el **Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores**, norma original que ha sido actualizado con la norma **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**, como norma fundamental en el ámbito laboral en la que se regulan los principios más importantes de la regulación de los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras españoles, que puede ser mejorada en los diferentes convenios colectivos tanto sectoriales como de empresa.

A lo largo de todo su articulado se reconoce la protección a las mujeres en situaciones de vulnerabilidad como por ejemplo recoge el artículo 11 que regula los contratos formativos en su primer punto, letra b) *“...La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar. **Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato...**”*.

En este mismo sentido, hay otros artículos, a lo largo de todo el texto, en el que se protege, de forma explícita, las situaciones de vulnerabilidad de las mujeres dentro del ámbito del trabajo en casos como aquellas víctimas de la violencia de género, tal y como se ve en el párrafo anterior.

Además de lo ya mencionado como ejemplo de la protección en situaciones de vulnerabilidad, en su articulado hay que destacar los siguientes artículos en materia de igualdad:

“...Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.

- 1. 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, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español. Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación...”.*

Tal y como recoge el artículo 14 de la Constitución Española no debe producirse ningún tipo de discriminación por ningún tipo de causa o contingencia y este precepto se ve trasladado en el artículo 17 que acabamos de leer al ámbito de los derechos y la protección de los trabajadores, y como no podía de ser de otra manera en lo relacionado con el género y la protección a un colectivo desfavorecido, como son las mujeres.

“...Artículo 22. Sistema de clasificación profesional. (En su punto 3)

- 3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un **análisis correlacional entre sesgos de género**, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1...”*

En el artículo 22 se menciona una cuestión muy importante que son los sesgos de género puesto que están muy instalados en nuestras costumbres, en nuestras mentes y son difíciles de detectar porque son sesgos inconscientes y este artículo repara en la necesidad de atender esta cuestión.

“...Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

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

Como ya hemos apuntado, una de las cuestiones que hay que combatir en el entorno laboral y que es una de las desigualdades más destacables por una cuestión de género, es la brecha salarial y la diferencia salarial entre hombres y mujeres, en detrimento de las mujeres, por desarrollar el mismo trabajo y en las mismas condiciones. En el artículo

28 se trata ampliamente este reto, pero no ha sido suficiente puesto que no se ha conseguido acabar con esta discriminación. Esta es la razón por la que este artículo ha tenido que ser desarrollado en dos normas que han sido aprobadas recientemente y que pasaremos a mencionar y analizar más adelante que son el **“Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres”** y el **“Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo”**.

“...Disposición transitoria decimotercera. Aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

1. Los apartados 4, 5, y 6 del artículo 48, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, serán de aplicación gradual conforme a las siguientes reglas:

a) En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, desde su entrada en vigor.

b) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

c) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que

se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

d) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

e) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO LEGISLACIÓN

CONSOLIDADA Página 85 progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

f) A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

2. En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizará o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica, aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo

entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen...”.

En esta disposición transitoria decimotercera se recoge todos los supuestos para regular todos los permisos de maternidad y paternidad en los diferentes supuestos que se pueden producir y para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres.

Hay que destacar que el Gobierno del PSOE aprobó en marzo del 2019 la ampliación de la duración del permiso de paternidad a 8 semanas desde el 1 de abril del 2019, a 12 semanas a partir del 1 de enero del 2020, y a 16 semanas desde el primer día del 2021.

Esta modificación se recoge en el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.**

En este sentido es importante destacar que durante muchos años las reivindicaciones de muchos movimientos de mujeres han reclamado el aumento sistemático del periodo de baja maternal para poder conciliar más fácilmente la vida laboral y familiar.

Hay diferentes posturas y para algunos autores, esto ha sido una reivindicación que no era del todo correcta puesto que de cara al mercado laboral y a la empresa se agravaba la desigualdad con sus compañeros varones, puesto que ese “parón” profesional, en el mejor de los casos, suponía una ralentización en la promoción de la carrera profesional de las mujeres, pudiendo ser, en el peor de los casos, una imposibilidad de promoción o el fin de su carrera profesional. De esta forma, la carrera profesional de las mujeres se quedaría postergada a puestos de escasa relevancia en función de la preparación de las mismas. Además de verse en la posible situación de tener que reducir jornada laboral es otro hándicap, esta situación impide alcanzar y tener que renunciar a posiciones de relevancia en las organizaciones empresariales.

Mientras que la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad supone la igualdad a la hora de enfrentar el nacimiento de un hijo, esto debería traducirse en que a la hora de contratar, promocionar o tener en cuenta a un profesional para una determinada posición, tanto en el ámbito privado como en el público, no debería tenerse en consideración el sexo del candidato, puesto que a la hora de enfrentarse al

cuidado de un hijo, ambos deben asumir las mismas responsabilidades con las mismas reglas del juego.

Ante esta situación jurídica, una de las mayores conquistas en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el entorno profesional, debemos de conseguir que la aplicación y la asunción, tanto de los profesionales como de las organizaciones, se normalice y se implante de forma mayoritaria. En caso contrario, volveremos a encontrarnos con una igualdad legal pero no en una igualdad de hecho.

Continuando en el entorno profesional otra de las normas que debemos destacar es la **ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**.

La incorporación de forma mayoritaria de las mujeres al mundo del trabajo ha dejado al descubierto todas las situaciones a las que se tienen que enfrentar estas profesionales para poder compatibilizar el trabajo fuera del hogar de carácter remunerado con las responsabilidades que han asumido las mujeres dentro de su entorno familiar.

Como bien sabemos, y como hemos podido comprobar a lo largo de esta investigación, las mujeres durante siglos se han visto relegadas al ámbito privado y a los cuidados de las personas dependientes dentro del seno de las familias. Esta situación y reparto de roles es un patrón difícil de cambiar. Sobre todo, porque el sistema androcéntrico imperante se resiste a compartir el espacio público con las mujeres y a asumir las responsabilidades familiares asumidas por sus compañeras las mujeres.

Es cierto que, la evolución legislativa en materia de conciliación ha sufrido diferentes momentos. En función del partido político que haya gobernado, el problema se ha enfocado desde diferentes perspectivas, aunque ha sido en relación con las soluciones que se han puesto encima de la mesa. Realmente todos los partidos políticos han considerado el problema como un problema del ámbito familiar-privado y no un problema social, que desde mi punto de vista es lo que realmente es: *“...El Partido Socialista hace hincapié en lo problemático de que el cuidado se entienda como trabajo femenino. Esto se relaciona con los problemas discriminación en el mercado laboral y la falta de corresponsabilidad en el hogar. Las estrategias articuladas en el discurso del Partido Socialista para mejorar la conciliación y la corresponsabilidad entre hombres y*

*mujeres están enfocadas especialmente a la legislación de las políticas del Estado del Bienestar. La estrategia promovida incluye la intención de **defender la escasa red de servicios públicos de cuidado**. Aun así, y de forma paradójica, la construcción social de las mujeres como cuidadoras también se ve reproducida hasta cierto punto en el discurso político del Partido Socialista...*¹⁵⁴.

En cuanto al Partido Popular para poder establecer la pertinente comparación: *"...Las reformas en el ámbito de las políticas de conciliación que se realizaron durante el gobierno del Partido Popular fueron resumidas en el Plan Integral de Apoyo a la Familia (2001). El **principal instrumento de las políticas de conciliación han sido los permisos y las excedencias en el terreno laboral**, que se recoge en la ley de conciliación de vida familiar y laboral 39/1999. La baja por maternidad no se convirtió en responsabilidad de la Seguridad Social hasta el año 1995. Antes, la maternidad había sido considerada como una enfermedad común. España es uno de los países de Europa que menos gasta en apoyo a la familia y a la infancia, dedicando tan solo el 0,5% del PIB, mientras la media europea es del 2,2%.*

El trabajo doméstico y de cuidado ha sido conceptualizado más bien como un problema individual que, en principio, debe resolverse de manera particular en el lugar sin la intervención del Estado...¹⁵⁵.

Políticamente hay diferencias entre las políticas más progresistas y las más conservadoras. Cada una tiene perspectivas distintas respecto al tema que nos ocupa. El PSOE reconoce que sería un peligro que el trabajo doméstico se reconozca como trabajo femenino y, para ello, utiliza políticas para paliar los efectos. El PP promueve los permisos y excedencias para el cuidado de los hijos y, finalmente, este tipo de medidas siguen relegando el problema al ámbito privado, recayendo sobre las mujeres y convirtiéndose en una nueva discriminación para ellas en el ámbito laboral.

Pero la conciliación no se puede quedar en una batería de "servicios" destinados a cubrir la ausencia de las mujeres de los hogares y, por tanto, del cuidado de dependientes, fundamentalmente de los hijos, sino que para alcanzar la igualdad en primer término se

¹⁵⁴ Bustelo M. y Lombardo E. "Políticas de Igualdad en España y en Europa". (2007)

¹⁵⁵ Bustelo M. y Lombardo E. "Políticas de Igualdad en España y en Europa". (2007)

tienen que implicar los hombres en el ámbito de los cuidados. Y por parte de los poderes públicos se deberían de articular todo tipo de medidas para solucionar lo antes posible este error y desigualdad histórica. En esta línea: “...La consecución de los objetivos de conciliación de la vida personal y familiar exige contar con la **participación tanto de mujeres como de hombres**, de manera que la asunción de responsabilidades familiares deje de actuar como factor de discriminación a la hora de lograr la participación y permanencia en ese mercado.

La política de conciliación está indisolublemente unida al objetivo de lograr la plena y real igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, puesto que esta igualdad no puede alcanzarse plenamente mientras subsista la actual situación caracterizada por hacer recaer principalmente sobre las mujeres el peso de las responsabilidades familiares.

Consideramos necesario comprometer a toda la sociedad en su conjunto en la consecución de este objetivo, por lo que nos parece adecuado llevar a cabo medidas de información y sensibilización. Sin embargo, en la práctica estas medidas de sensibilización con frecuencia llegan tarde porque están orientadas a actuar sobre colectivos que ya tiene unas prácticas adquiridas y consolidadas que es muy difícil modificar, por ello consideramos necesario actuar a priori, desde el propio proceso educativo, con el fin de lograr una formación generalizada en toda la sociedad estos temas...”¹⁵⁶.

Reforzando la importancia que tiene la implicación de los hombres en el ámbito privado para que las mujeres pueden desarrollarse profesionalmente.

“...En segundo lugar, aunque la desigualdad contra las mujeres en el mercado laboral no ha desaparecido, sí es posible que se hayan hecho algunos progresos. Como consecuencia de las leyes anti-discriminación, del activismo de los gobiernos en materia de políticas de igualdad de género y de apoyo a la conciliación, de la incidencia de los movimientos feministas y en pro de la igualdad, y del progresivo cambio de mentalidad

¹⁵⁶ Fernández Pantoja P., Cruz Blanca M.J. (Coordinadoras) “Igualdad De Oportunidades Y Conciliación: Una Visión Multidisciplinar” (2007) “La Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. Definición y Marco Teórico” (Cano Lozano M.C. De la Fuente Robles Y.M., Martín Chaparro M.P).

y de actitudes hacia unas menos sexistas, se han conseguido algunos avances en lo que respecta a una menor segregación ocupacional, más oportunidades de promoción profesional (menos techo de cristal) y, en definitiva una menor brecha salarial. Y, de nuevo, en la medida en que por esta vía se reduzca la brecha salarial, se reducen los incentivos a la especialización. En tercer lugar, aunque con un desfase considerable y una intensidad bastante baja, la progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral ha podido ir pareja con una mayor participación de los hombres en las tareas domésticas y en el cuidado de los hijos...”¹⁵⁷.

En España, a consecuencia de la dictadura franquista, ha habido procesos tanto sociales como legislativos que han sufrido determinado retraso y que han tenido determinadas características como refleja la siguiente cita: “...A mediados de los años 60, en Europa se planteó la necesidad de una serie de medidas legislativas a favor de la igualdad profesional entre hombres y mujeres. La Unión Europea ha reforzado aquí la legislación que ha tomado partido por las políticas de conciliación.

Sin embargo, en nuestro país serán una serie de circunstancias que intensifica la necesidad que estas medidas (Chinchilla, 2001):

- *Proceso tardío de transición del modelo tradicional mantenedor/ama de casa a familias de ingresos duales, que ha redundado en un mayor conflicto intergeneracional y entre sexos.*
- *Bajos índices de natalidad y elevación de la esperanza de vida, con el consiguiente envejecimiento de la población que derivará en una escasez de personal en algunos sectores del mercado laboral.*
- *Cultura empresarial de los partidos con una larga pausa para comer que resulta en muchas horas de trabajo que hace difícil la conciliación del trabajo familiar.*
- *Importancia del papel de la familia. La familia sigue siendo una institución importante en la sociedad española.*

¹⁵⁷ Albert López-Ibor R., Escot Mangas L., Fernández Cornejo J.A., Palomo Vadillo M.J. “Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa” (2009)

Las expectativas sociales e institucionales están logrando despertar en las empresas la necesidad de poner en marcha medidas “acordes a los tiempos...”¹⁵⁸.

Estas son las grandes razones de la necesidad de esta ley de conciliación de la vida familiar y laboral.

En la exposición de motivos de esta ley se recoge *“...La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Ello plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse, no sólo con importantes reformas legislativas, como la presente, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia. En este sentido, en la IV Conferencia mundial sobre las mujeres, celebrada en Pekín en septiembre de 1995, se consideró como objetivo estratégico fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres y en la Declaración aprobada por los 189 Estados allí reunidos, se reafirmó este compromiso...”*.

En este sentido la complejidad de legislar y, sobre todo, cambiar los problemas que surgen cuando las mujeres se incorporan al trabajo, queda patente en el siguiente análisis: ***“...La dedicación al trabajo remunerado por parte de la mujer no es meramente instrumental, ni constituye un suplemento al sueldo de su pareja masculina, sino que se trata de una forma de autorrealización, independencia económica y posibilidad de relacionarse con otras personas.***

La conciliación es una política compleja que como vemos ha de incluir aspectos económicos, culturales y sociales implica diversos actores e intereses. El cuidado de los hijos resulta ser el tema crucial en la conciliación de la vida laboral y familiar. Este tema no se soluciona simplemente con la adopción de medidas como las que se contemplan en la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

No es de extrañar que la tasa de empleo femenino disminuya cuando las mujeres tienen hijos pequeños, mientras que entre los hombres se produce el fenómeno contrario lo que

¹⁵⁸ Fernández Pantoja P., Cruz Blanca M.J. (Coordinadoras) “Igualdad de Oportunidades y Conciliación: Una Visión Multidisciplinar”. (2007))

supone un agravamiento del problema de las ya bajas tasas de empleo femenino en España.

Actualmente todas las iniciativas europeas tienen como eje prioritario o como medida transversal la incorporación a mejora de la situación de la mujer en el mundo laboral.

Cualquier medida que ayude facilite y mejore la capacidad de compatibilizar el trabajo con la adecuada atención a la familia repercutirá favorablemente en la riqueza y el beneficio empresarial...¹⁵⁹.

En la misma exposición de motivos de esta ley y como objetivo principal de la misma se plantea: ***“...Mediante la presente Ley se completa la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas. La Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia...¹⁶⁰”.***

Otra de las leyes que no podemos olvidar en este recorrido es **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. En el segundo apartado del preámbulo de esta ley se dice: ***“...El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los***

¹⁵⁹ Fernández Pantoja P., Cruz Blanca M.J. (Coordinadoras) “Igualdad De Oportunidades Y Conciliación: Una Visión Multidisciplinar”. (2007).

¹⁶⁰ De Fuentes Ruiz P., Juan Martín Fernández, Llorente Heras R., Charlo Molina M.J., Giner Manso Y., Vázquez Cupeiro S., Núñez Torrado M. y Martínez Cantos J.L. “Mujeres y poder empresarial en España” (2009)

problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos...”.

Como ya se ha manifestado en más de una ocasión en esta investigación y tal como acabamos de reiterar la existencia de leyes que reconozcan, protejan y vigilen en la medida de lo posible estos derechos, no significa que se plasmen y trasladen a la vida cotidiana de las mujeres.

En el tercer apartado del preámbulo podemos encontrar: “...La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la **prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad**. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la **dimensión transversal de la igualdad**, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto...”.

La importancia de aplicar la perspectiva de género a todas las normas, procesos y procedimientos, tanto jurídicos como dentro de todo tipo de organización, es totalmente necesario para poder empezar a reducir este problema social.

El objeto de la ley aparece en el Artículo 1.

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

2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo...”.

Se pasa a destacar alguno de artículos de esta ley más significativos para el objeto de esta investigación:

“...Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”.

“Artículo 16. Nombramientos realizados por los Poderes Públicos. Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de **presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan**”.

“Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios. Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.

e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres. Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas...".

Como ya se ha reiterado en múltiples ocasiones en esta investigación, la desagregación de las estadísticas y de los datos por sexo, Rosa Cobo hace la siguiente reflexión donde corrobora y fundamenta esta necesidad: “...La necesidad de desagregar los datos por sexo es algo ampliamente consensuado desde la Primera Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en México en 1975, hasta la actualidad. En 1985, la Tercera Conferencia Mundial de las Mujeres, celebrada en Nairobi, definió 39 indicadores clave para identificar la situación y condiciones de vida de las mujeres en el mundo; entre ellos, los de igualdad (derechos y medidas jurídicas), desarrollo (empleo, salud, educación, comercio, ciencia y tecnología, comunicaciones, vivienda, transporte, energía, medio ambiente y servicios sociales), situaciones de especial gravedad (pobreza femenina) y violencia de género (denuncias por malos tratos, prostitución, acoso sexual y por razón de sexo). En España, las administraciones e instituciones públicas han ido incorporando

progresivamente las directrices de los organismos internacionales: de hecho, la Ley de Igualdad recoge en el artículo 20 la necesidad de adecuar las estadísticas y estudios, explicitando dos aspectos fundamentales que corresponden a los poderes públicos:

- *El primero es el de la desagregación por sexos de toda la información referida a personas.*
- *El segundo se refiere a la necesidad de elaborar nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, y su manifestación de interacción en la realidad que se vaya a analizar. Los indicadores de género son imprescindibles para orientar la actuación tanto jurídica como política y técnica a la consecución de la igualdad...”¹⁶¹.*

“...Artículo 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 cincuenta o más 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.

¹⁶¹ Cobo R. (ed) “La Imaginación Feminista. Debates y Transformaciones Disciplinarias” (2019) Capítulo 6: El Valor Del lufeminismo En La Evolución Del Derecho (Rubio Castro A.)

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 referencia al artículo 45 de esta ley se regula la necesidad de implantar **Planes de Igualdad en las empresas** para tratar de reducir y eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito empresarial y en la progresión de sus carreras profesionales. A continuación, constatamos esta necesidad con las conclusiones a las que se llega por parte de Cecilia Castaño en este sentido y relacionado con un sector que esta autora ha investigado en profundidad que es el de las TIC. Como podremos ver, las diferencias con el resto de los sectores no son muy diferente: “La aprobación de la Ley de Igualdad significa que todas las empresas de nuestros estudios de casos están obligadas a elaborar un plan de igualdad y promover mujeres a puestos directivos. Los departamentos de recursos humanos son conscientes del hecho de que tienen que avanzar en la línea de más flexibilidad y diversidad, así como ser proactivos en la búsqueda de talento diverso y femenino, y lo están haciendo de maneras muy diferentes. Lo anterior puede ser considerado positivo, a pesar de que el grado de intensidad de los avances crea escenarios diferentes en términos de igualdad de género de conciliación entre familia y trabajo.

Sorprendentemente, el tipo de medidas adoptadas por diferentes tipos de empresas es muy similar: horario flexible, baja parental, teletrabajo, tiempo parcial. Las principales diferencias entre las compañías están relacionadas con el ámbito de aplicación de las medidas, el papel de la empresa y la intensidad de las acciones en relación con los requerimientos de la Ley de igualdad. (...)

Las medidas a favor del talento femenino y el desarrollo de estrategias de flexibilidad no están suponiendo un cambio importante de las posiciones de género en los lugares de trabajo y, por el contrario, puede que estén reforzando de hecho las pautas de

segregación anterior, en la medida en que los hábitos de trabajo no están cambiando de forma sustancial. (...)

Nuestro principal objetivo era dilucidar si la demanda de talento, conocimiento y flexibilidad del sistema productivo actual permite poner en cuestión la correlación de género actual en el empleo TIC, pero observamos que, a pesar de los avances, por el momento a las pautas de segregación anteriores son difíciles de superar. Las mujeres están accediendo a estos empleos, pero los hábitos de trabajo anteriores no están cambiando lo suficiente, por lo que se ven obligadas a aceptar el modelo masculino predominante...”¹⁶².

“...Artículo 75. Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles. *Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley. Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley...”*

Los artículos que se acaban de reproducir de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** ponen de manifiesto la transversalidad de la misma, puesto que afecta a la participación y protección de las mujeres en el entorno profesional. En este sentido, e insistiendo en que es uno de los aspectos más importantes actualmente. Como hemos podido ver, la educación ha sido una de las conquistas más importantes del feminismo para las mujeres. En los países occidentales es una realidad casi incuestionable pero las desigualdades en el terreno profesional son aún muchas y, desde mi punto de vista, en un punto de determinado estancamiento.

Las mujeres han conseguido acceder al mercado de trabajo, pero no han alcanzado la igualdad en el desarrollo de nuestras carreras profesionales como los hombres, y siguen

¹⁶² Castaño Collado C. (directora) “Género y TIC. Presencia, Posición y Políticas” (2010)

siendo barreras, tan tradicionalmente conocidas como la maternidad, las que están obstaculizando el logro de alcanzar la igualdad técnica.

Otro de los ámbitos que detalla esta ley es la de facilitar el acceso de las mujeres a cargos públicos. Realmente está siendo muy difícil ver a mujeres en cargos de representación. Hay muchas y diferentes explicaciones para explicar esta necesidad, como que las mujeres no llevamos muchos años ocupando el espacio público y que esto es sólo una cuestión de tiempo, entre otras. Lo que está claro es que las mujeres ya han accedido hace algunas décadas a diferentes parcelas de la vida profesional y, aunque se va empezando a ver a mujeres en puestos de responsabilidad, aún sigue siendo testimonial.

Esto genera un efecto perverso y que puede ralentizar el proceso de igualdad. La falta de referentes suficientes para las nuevas generaciones es uno de los motivos por lo que las mujeres jóvenes no contemplan de forma masiva a prepararse y marcarse objetivos, puesto que ni tan siquiera los consideran.

Uno de los requerimientos que se han planteado desde la introducción de esta investigación es la necesidad de que las fuentes estadísticas y los estudios que se realizan deberían estar desagregados por sexo. Esta necesidad viene recogida en el artículo 20 de esta ley y esto supone un importante avance y una respuesta desde los poderes públicos a una reivindicación recurrente por parte de los diferentes colectivos de mujeres.

No obstante, y aunque ya empezamos a encontrar la variable “sexo” en muchas de las estadísticas, sigue existiendo un déficit importante en muchos de los indicadores y variables para realizar un análisis sobre determinados aspectos de esta investigación.

Y como última reflexión sobre esta norma, para esta tesis muy importante, es la observación de la necesidad de incluir a las mujeres en los Consejos de Administración.

Cuando se estaba redactando esta ley se consultó a las patronales. En la negociación se barajó la inclusión en este artículo de un porcentaje en un número determinado de años, cuestión que, finalmente como se ha podido comprobar, no se recogió en la ley. Se habló, en algún momento de un 40% de representación femenina en los Consejos de Administración en un plazo de unos diez años desde la publicación de la ley. Hubo

cambios en el porcentaje a la baja y al alza en el número de años. Finalmente, como se puede ver en el artículo 75 se habla de una representación equilibrada de mujeres dentro de los Consejos de Administración en un plazo de ocho años.

Realmente hubo un debate muy importante dentro de las organizaciones empresariales más representativas puesto que se consideraban una intromisión en sus decisiones empresariales.

Lo que es obvio, es que estamos hablando de una ley del año 2007, es decir de hace más de diez años y que aún no se ha alcanzado, ni remotamente, un porcentaje aceptable de representación femenina en los Consejos de Administración de las empresas por ejemplo del IBEX 35.

Tras esta **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, en el año 2019 se consideró que había que reforzar el efecto de esta o, mejor dicho, el escaso efecto de la misma en la realidad de la sociedad en nuestro país. Por ello se aprobó el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**.

Este Real Decreto en su introducción comienza expresando la necesidad de esta de la siguiente manera: *“...La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. Se trató de una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España. No obstante, **las medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento obtuvieron resultados discretos, cuando no insignificantes, lo que contraviene la propia finalidad de la citada ley orgánica**. En la medida que este tipo de previsiones no han permitido garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y en tanto persisten unas desigualdades intolerables en las condiciones laborales de mujeres y hombres, al menos si una sociedad aspira a ser plenamente democrática, **resulta necesaria la elaboración de un nuevo***

texto articulado integral y transversal en materia de empleo y ocupación, que contenga las garantías necesarias para hacer efectivo tal principio,...

Esta reforma de la norma del año 2007 además de reconocer el escaso efecto que ha tenido la ley en la realidad de las mujeres, introduce cuestiones tan importantes para las nuevas generaciones como la necesidad de que se incorporen tanto a los estudios universitarios como a las carreras profesionales de disciplinas en el ámbito de las nuevas tecnologías, ingenierías, ciencia y matemáticas. Las mujeres estamos subrepresentadas en estos ámbitos y de aquí en adelante van a tener un peso importantísimo.

Seguimos viendo como las normas, leyes, reales decretos, ... se siguen sucediendo, mejorando y adaptando a los nuevos retos de la sociedad, pero el avance en los preceptos originales o de partida siguen prácticamente en el mismo punto en muchas cuestiones.

Tras este Real Decreto y que manan de él, hay que destacar las últimas dos normas que se han aprobado en octubre de 2020 y que vienen a desarrollar el citado Real Decreto en el ámbito de los Planes de Igualdad, haciendo referencia a una desigualdad totalmente injustificable como es la desigualdad retributiva.

Empezaremos por **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.**

El objetivo de este Real Decreto se plasma en su artículo 1:

“...Artículo 1. Objeto. El presente real decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en las previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias...”.

En principio la obligatoriedad de un Plan de Igualdad es para todas aquellas empresas de más de 50 trabajadores. No obstante, estas últimas no están exentas de contemplar, respetar y aplicar todos los preceptos de igualdad por razón de género que contempla nuestro ordenamiento jurídico.

Uno de los imperativos a destacar de este Real Decreto es el que se recoge en su Capítulo IV y que regula el **Registro de planes de igualdad** y depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y más concretamente en el “...*Artículo 11. Registro de planes de igualdad.*

1. Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes...”.

Desafortunadamente se debe recurrir a la obligatoriedad para que se avance en estas cuestiones, aunque tampoco garantice la aplicación de los planes de igualdad y que finalmente tengan que ser sometidos a la Inspección de Trabajo.

Otras de las normas que vienen a desarrollar el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación** es **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

Para introducir esta ley ya en 1999 las autoras de “Emprendiendo en Femenino” hacían la siguiente consideración:

“...Especialmente significativo en lo que se refiere a los sueldos y al acceso a puestos de responsabilidad, tanto en el ámbito privado como el político. Precisamente estas dificultades de promoción en el seno de las organizaciones podrían estar favoreciendo el que las mujeres escojan anunciar nuevas aventuras empresariales frente a la alternativa de desarrollar, dentro de una empresa, una carrera profesional llena de obstáculos...”¹⁶³.

En la introducción del Real Decreto que nos ocupa, explica que la igualdad salarial está contemplada como un derecho desde nuestra Carta Magna, pasando por el Estatuto de

¹⁶³ Chinchilla N., García P. y Mercadé A. “Emprendiendo en Femenino” (1999)

los Trabajadores, como se ha podido comprobar anteriormente y, por supuesto, en toda la legislación europea.

Al igual que ocurre con los Planes de Igualdad, lo que se pretende es que se establezca la “obligatoriedad” dentro de lo posible en la aplicación de la igualdad en la retribución, tanto de hombres como de mujeres.

En la introducción del Real Decreto explica: ***“...En el ámbito retributivo ello implica que la concurrencia de discriminación directa se producirá cuando una persona no solo sea o haya sido tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable, sino también cuando «pudiera ser tratada» de modo menos favorable que otra en situación comparable, lo que facilita considerablemente que pueda apreciarse la existencia de discriminación retributiva directa. Con todo, el gran reto de la discriminación retributiva por razón de sexo en este momento es la discriminación indirecta por incorrecta valoración de los puestos de trabajo...”***.

En el Capítulo I que recoge las Disposiciones generales y, más concretamente, en el artículo 1, donde se recoge el objeto de la norma: ***“...Artículo 1. Objeto. El objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes ...”***.

“...Es necesario estimular el pago igualitario, combatir los estereotipos y roles tradicionales, incentivar a las mujeres en sus aspiraciones, contribuir con sistemas de cuidado que permitan una mejor asignación del trabajo doméstico, entre tantas otras...”¹⁶⁴.

No solamente este Real Decreto trata de combatir la brecha salarial, sino de detectar cuáles son los obstáculos existentes para que esto no se resuelva y buscar los mecanismos de corrección más adecuados.

¹⁶⁴ D'alessandro M. “Economía feminista: Cómo construir una sociedad igualitaria. (2016)

Otro de los aspectos a destacar es el que recoge el Capítulo III, Sección 1.^a Registro retributivo que regula “Los instrumentos de transparencia retributiva” más concretamente en el “...Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. (...)

2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo (...) A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

3. Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable...”

Una de las características más destacables de este artículo es que a diferencia de la elaboración y registro de los Planes de Igualdad, las empresas obligadas eran las de más de 50 trabajadores y para el resto el registro era voluntario, en el caso del registro retributivo afecta a la totalidad de las empresas, y no podemos olvidar que en nuestro país el porcentaje de pequeñas empresas y microempresas es el mayoritario. Por lo que van a quedar protegidos totalmente por esta norma todos los trabajadores de nuestro país.

3.2.3. LEGISLACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID EN MATERIA DE GÉNERO.

Tras ver toda la legislación más importante a nivel nacional vamos a ver las normas en este sentido de la Comunidad de Madrid.

Debemos destacar las siguientes normas:

- Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.
- Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.
- Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid

Tal y como hemos visto la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, regula todas las medidas preventivas, asistenciales, de sensibilización y de protección de las mujeres que sufren la violencia machista.

En este sentido la Comunidad de Madrid a través de Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.

Es una ley que se aprueba un año después de la ley nacional, que es de rango superior, esta norma en todo caso puede establecer mejoras sobre la de mayor rango.

El recorrido en la protección de las mujeres ante la violencia de género queda expuesto en el apartado III del preámbulo de la siguiente manera: *“...Por lo que respecta al ámbito de actuación de la Comunidad de Madrid, puede afirmarse que ésta ha sido pionera en la lucha contra la Violencia de Género, implantando los servicios necesarios de atención ya desde el año 1984, momento en el que se inauguró la primera Casa de Acogida...”*.

En este sentido hay que destacar la creación del Observatorio Regional y un tema que aún sigue siendo un debate: son solamente las mujeres las víctimas de la violencia machista en primera persona, o todo un entorno directo e indirecto de cada una de las víctimas. Esta norma ya lo recogía.

Otra de las normas **Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.**

Esta ley es previa a la de 2019 a nivel nacional que ya vimos, tan sólo resaltar este dato. Al no tratarse del objeto fundamental de esta tesis doctoral sólo destacar el objetivo con el que nació esta norma y que queda recogido en su primer artículo:

“...Artículo 1 Objeto de la Ley La presente Ley, en el marco de sus competencias, tiene por objeto regular los principios, medidas, instrumentos y procedimientos para garantizar el derecho de toda persona en la Comunidad de Madrid a no ser discriminada por razón de su orientación o diversidad sexual o por su identidad o expresión de género, reales o percibidas, a no sufrir presiones, desprecio o discriminaciones por ello, así como el derecho a su integridad física y psíquica, en todas las fases de su vida y en todos los ámbitos de actuación, tanto públicos como privados. Todas las personas LGTBI tendrán derecho a ser tratadas en condiciones de igualdad en cualquier ámbito de la vida, en particular, en las esferas civil, laboral, social, sanitaria, educativa, económica y cultural, así como a una protección efectiva por parte de la Administración de la Comunidad de Madrid en aquellos supuestos que sean víctimas de discriminación y delitos de odio, o sufran trato discriminatorio, vejatorio o degradante por orientación sexual, identidad de género o expresión de género...”.

Y por último en materia de género **Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid.**

Con esta norma se pretende proteger los derechos y la asistencia en todos los planos de las personas transexuales. Tal y como expresa al principio de su preámbulo podemos ver: *“La transexualidad es un fenómeno presente en todas las culturas de la humanidad y en todo tiempo histórico. Los estudios científicos de todo orden nos enseñan que las manifestaciones de identidad de género del ser humano son variadas y que cada cultura hace su propia interpretación de este fenómeno. (...) Es necesario por tanto crear un marco normativo que facilite este proceso, permitiendo la progresiva adaptación de la persona y el desarrollo completo de sus potencialidades humanas”.*

En el resto de los ámbitos, aunque puedan existir algunas directrices específicas o determinados planes de actuación concretos, es la Consejería de Políticas Sociales y Familia, que es donde se integran todos los asuntos de igualdad de género, es decir, no existe una Consejería o una Dirección General ad hoc.

Para el resto de los derechos a cubrir debemos dirigirnos a la legislación nacional.

Una vez hecho este recorrido por la legislación más relevante en el ámbito de igualdad de género, podemos concluir que, aunque a este nivel, la igualdad está plasmada en los textos legales, su aplicación real a la vida de las mujeres que desean desarrollar sus vidas tanto desde un punto de vista personal como profesional hasta donde ellas quieran progresar no es una realidad cotidiana.

CAPÍTULO 4: ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID (2006-2019): SITUACIÓN DE LAS MUJERES COMO COLECTIVO DESFAVORECIDO EN EL MERCADO LABORAL.

En este capítulo se va a realizar un análisis descriptivo del mercado de trabajo en España, destacando la situación de la Comunidad de Madrid. El objetivo de este análisis no es hacer una investigación profunda sobre nuestro mercado laboral, se trata de contextualizar la situación actual de las mujeres en el mundo laboral, en qué posición se encuentran y la evolución que se ido produciendo.

Aunque el objetivo de la tesis es conocer la situación y perfil de las mujeres empresarias en la Comunidad de Madrid, los paralelismos se producen en cualquier actividad profesional que desempeñen las mujeres en el mundo del trabajo remunerado. Es más, cuanto más vamos ascendiendo en el escalafón profesional y más responsabilidad más difícil es acceder a estos puestos por parte de las mujeres y más desigualdades se producen.

Las similitudes entre las mujeres que ocupan puestos de dirección y las empresarias que deciden emprender una actividad empresarial por cuenta propia son bastantes, aunque como se irán viendo las razones que llevan a una mujer a liderar y gestionar su propia empresa que tienen diferentes motivaciones.

El periodo temporal que se va a tratar para este análisis será desde 2006 hasta 2019, en este periodo se detectará y analizará el impacto que tuvo la última crisis financiera en el empleo en general y en las mujeres en particular, y se cierra en el año 2019.

Fundamentalmente la fuente principal será el Instituto Nacional de Estadística, aunque para algunas variables determinadas, habrá que recurrir a otros organismos, que obviamente se irán citando.

Tal y como se indicaba en la introducción uno de los retos a los que esta investigación se debe de enfrentar es que no todas las estadísticas están desagregadas por sexo. Es cierto que lo que es en el análisis del mercado de trabajo, vamos a encontrarnos que prácticamente todas las estadísticas introducen la variable “sexo” pero en el momento que empecemos a trabajar y a tratar de analizar datos más relacionados con la constitución y creación de empresas esto se va a ir complicando, por lo que habrá que

inducir resultados y reflexiones, utilizando diferentes fuentes poco comparables, en algunos casos, entre ellas.

Insistimos en la necesidad de que para poder llegar a conclusiones científicamente sólidas y que viertan datos significativos y totalmente comparables, es absolutamente imperativo que todas las organizaciones e instituciones que generen estadísticas lo hagan de forma desagregada por sexo y con perspectiva de género.

“...Cualquier observador de la sociedad española reconocerá que ésta ha experimentado transformaciones drásticas en las últimas décadas (transición política; incorporación a la Comunidad Europea, hoy Unión Europea). En paralelo con esas transformaciones, se ha desarrollado otra más silenciosa pero no menos importante para la economía y la vida cotidiana: la incorporación masiva de las mujeres a la actividad económica. Incorporación sin duda relacionada con otros procesos, también acaecidos a lo largo de esas décadas, como los siguientes:

— La terciarización de la economía española ha determinado que la distribución sectorial del empleo se reoriente hacia los servicios e incorpore mano de obra femenina, hasta el punto de que numerosas actividades pueden considerarse feminizadas.

— La difusión de las tecnologías de la información, desde mediados de los años ochenta, orienta la distribución del empleo hacia actividades y ocupaciones más intensivas en tecnología, educación y conocimiento.

— Los procesos productivos se hacen más flexibles en su organización y requerimientos de empleo también desde mediados de los ochenta, favorecido todo ello por el establecimiento de nuevas figuras contractuales. Las mujeres españolas se han adaptado con prontitud a los nuevos requerimientos del sistema:

- La tasa de actividad femenina se ha más que duplicado desde mediados de la década de los setenta, pasando de cifras en torno al 20% a situarse en la actualidad muy cercana al 50% y su comportamiento es cada vez más autónomo.*
- Las mujeres jóvenes invierten en educación más que sus coetáneos varones y nuestro país se sitúa entre los más avanzados de la UE en estos indicadores (Strack, 2003). En el tramo de edad 20-29 años están matriculadas en la educación superior el 32% de las mujeres, frente a sólo el 28% de los hombres.*

Asimismo, los licenciados universitarios representan el 10,2% de las mujeres entre 25 y 29 años, frente a sólo el 7,6% de los hombres. Las mujeres se especializan en las ocupaciones que más se ajustan a las nuevas demandas del mercado laboral.

- *Las mujeres se concentran, asimismo, en las actividades de servicios que más empleo generan: servicios a empresas, servicios sociales y servicios personales representan conjuntamente el 53,6% del empleo femenino por sólo el 26% del empleo masculino.*
- *Las mujeres son un ingrediente esencial de la flexibilidad laboral en nuestro país: aunque sólo representan el 41,7% de los asalariados, sin embargo, ocupan el 66% de los empleos fijos discontinuos, el 46% del empleo temporal, el 56% del estacional y el 77% de los empleos de sustitución...”¹⁶⁵.*

4.1. AMBITO EUROPEO.

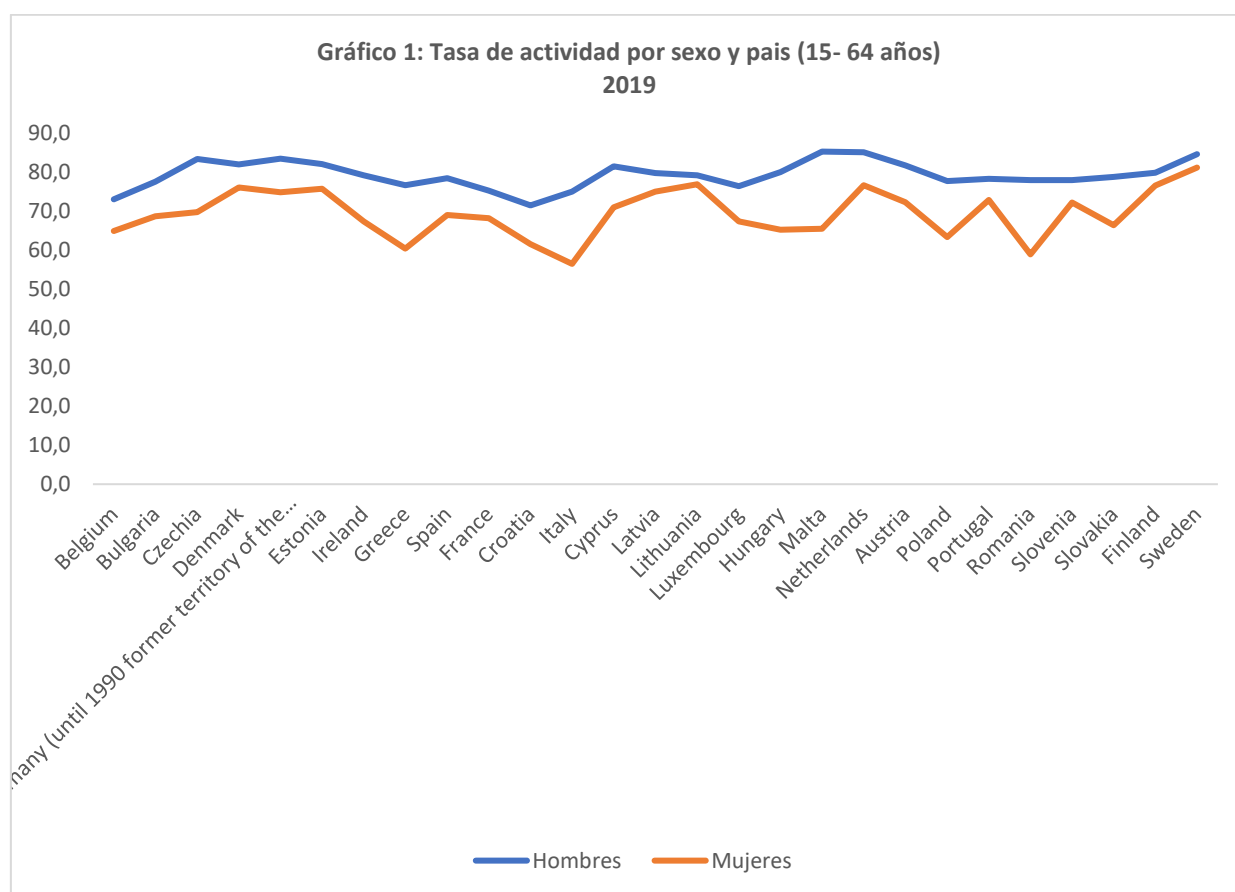
En la actualidad es imprescindible analizar el entorno europeo en lo referente a la situación de las mujeres en el entorno nacional.

Según las “Fichas Temáticas del Semestre Europeo Mujeres en el Mercado de Trabajo” de la Comisión Europea (2017) “...Varios Estados miembros presentan una tasa de empleo femenino del 60 % o inferior, con grandes diferencias entre las tasas de empleo de los hombres y de las mujeres (Grecia, Italia, Malta, Croacia, España y Rumanía. La mayoría de estos Estados miembros también se enfrentan a perspectivas de fuerte envejecimiento demográfico y tienen un gran potencial para aumentar la oferta de mano de obra mediante la incorporación de más mujeres en esta. Malta, Italia, Grecia, Rumanía, Chequia, Eslovaquia, Polonia, Hungría, Irlanda y Luxemburgo también sufren una gran brecha entre las tasas de empleo masculino y femenino, presentando Malta la mayor diferencia. Además, la tasa de empleo también es sorprendentemente baja en el caso de las mujeres de más edad (de 55 a 64 años) en algunos casos. La brecha de género en el trabajo a tiempo parcial sigue siendo elevada. Como son las mujeres las que con

¹⁶⁵ Castaño C. “La aportación de las mujeres a la economía madrileña” (Revista Economistas abril 2007 - Número 112 p. 38-44)

mayor frecuencia llevan la carga de las responsabilidades familiares, tienden a reducir su tiempo de trabajo. En 2016, un tercio (el 31,4 %) de las mujeres con empleo en la UE trabajaban a tiempo parcial, proporción muy superior a la de los hombres (8,2 %). Esto da lugar a una brecha de género en equivalentes a tiempo completo de 18 p. p. en la UE. La brecha es especialmente elevada en los Países Bajos (donde más del 75 % de las trabajadoras trabajan a tiempo parcial) y en Malta, pero también en Italia, Alemania, el Reino Unido, Grecia y Austria. Por término medio en la UE y en comparación con las mujeres, los hombres pasan más de 6 horas adicionales a la semana realizando un trabajo remunerado...”.

Vamos a ver gráficamente las variables más importantes a nivel europeo.

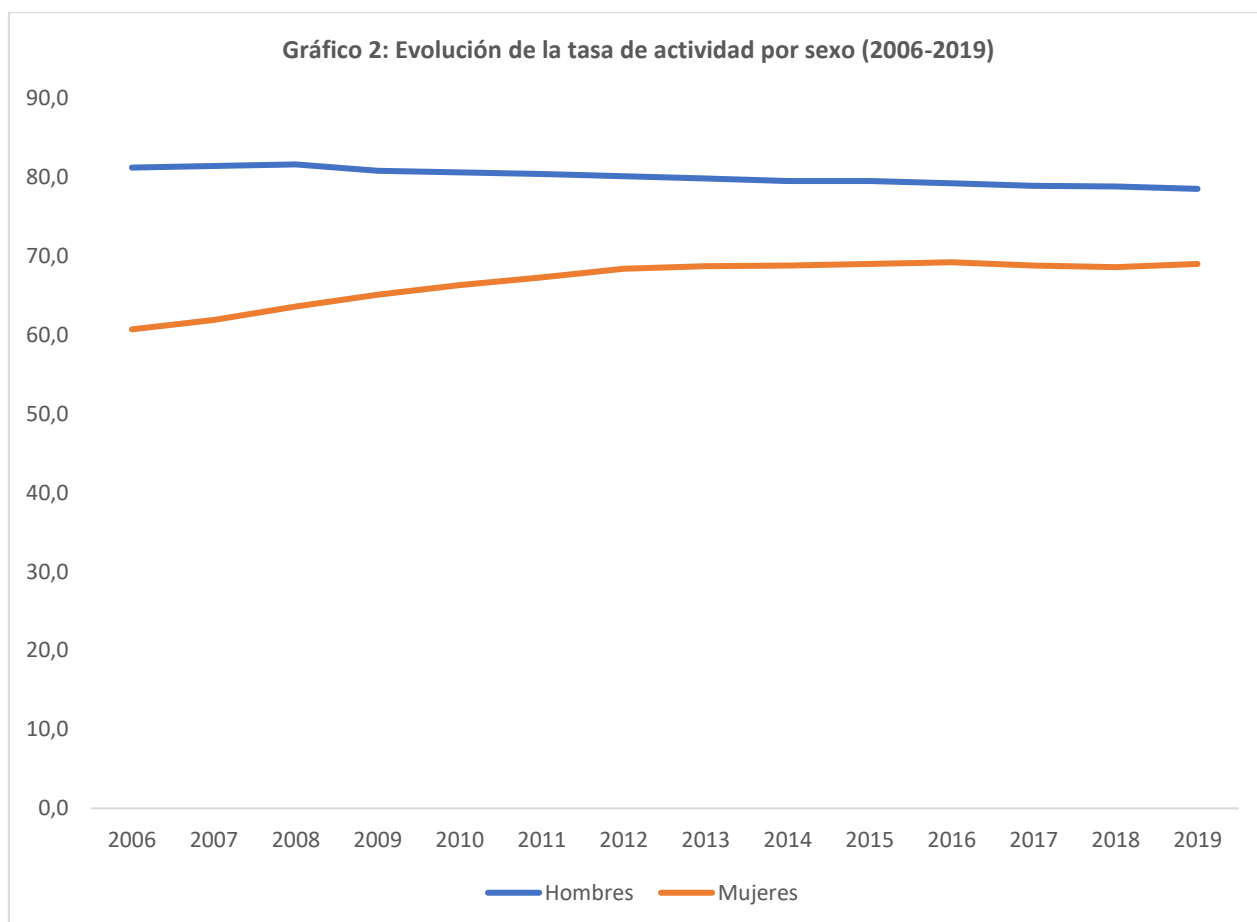


Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat 2021

Como se puede observar en el gráfico 1, la tasa de actividad en los diferentes países de la Unión Europea. En el caso de los hombres la tasa de actividad es más alta en todos los países que la tasa de actividad de las mujeres, independientemente del país. En el país

donde más se aproximan las tasas de hombres y mujeres es en Lituania. En el país donde más se alejan es en Malta.

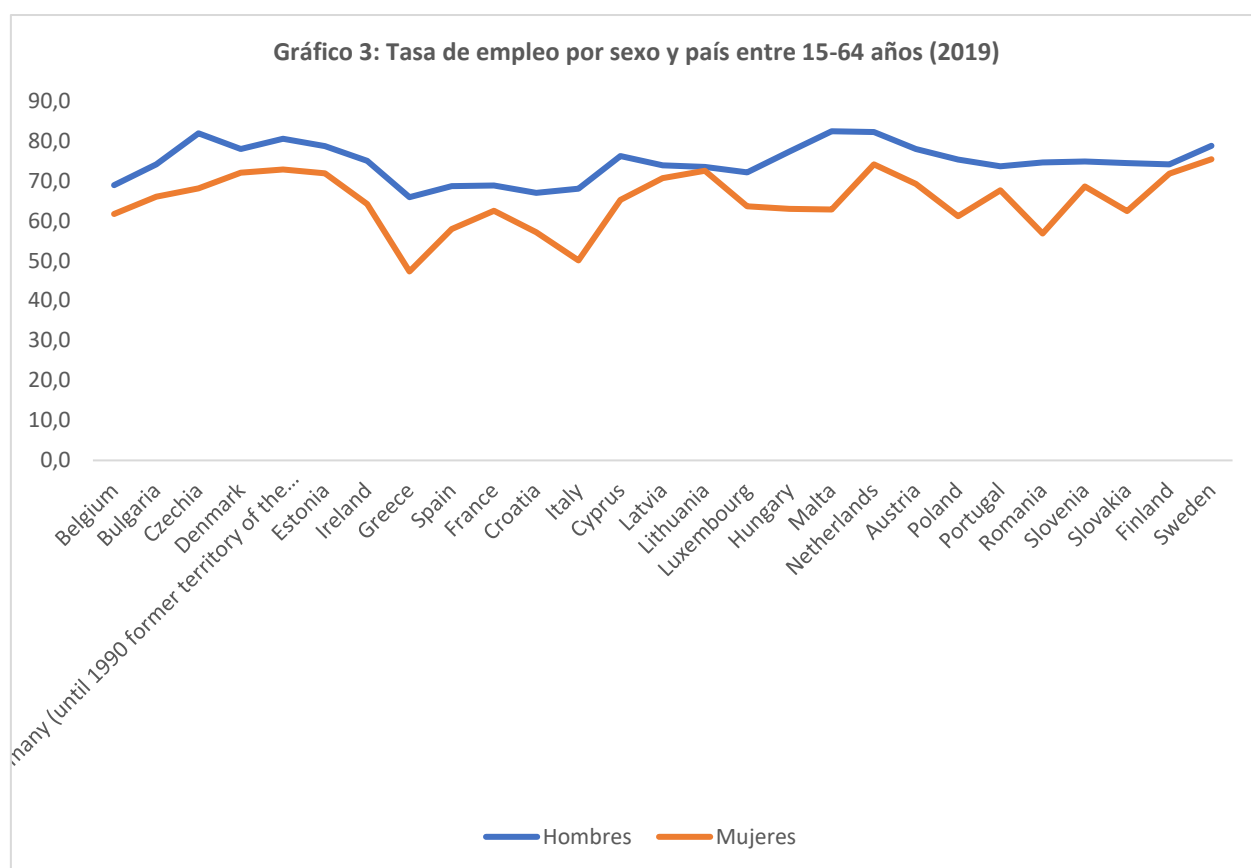
En los países nórdicos es donde las tasas de actividad son superiores tanto para hombres como para mujeres.



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat 2021

Esta evolución que podemos observar en el gráfico 2, es muy clara, la tasa de actividad en nuestro país, comparativamente entre hombres y mujeres es significativamente mayor la de los hombres que la de las mujeres, pero se puede comprobar como la curva que representa a los hombres es ligeramente descendente mientras que las de las mujeres es ascendente, aunque el gap sigue siendo importante.

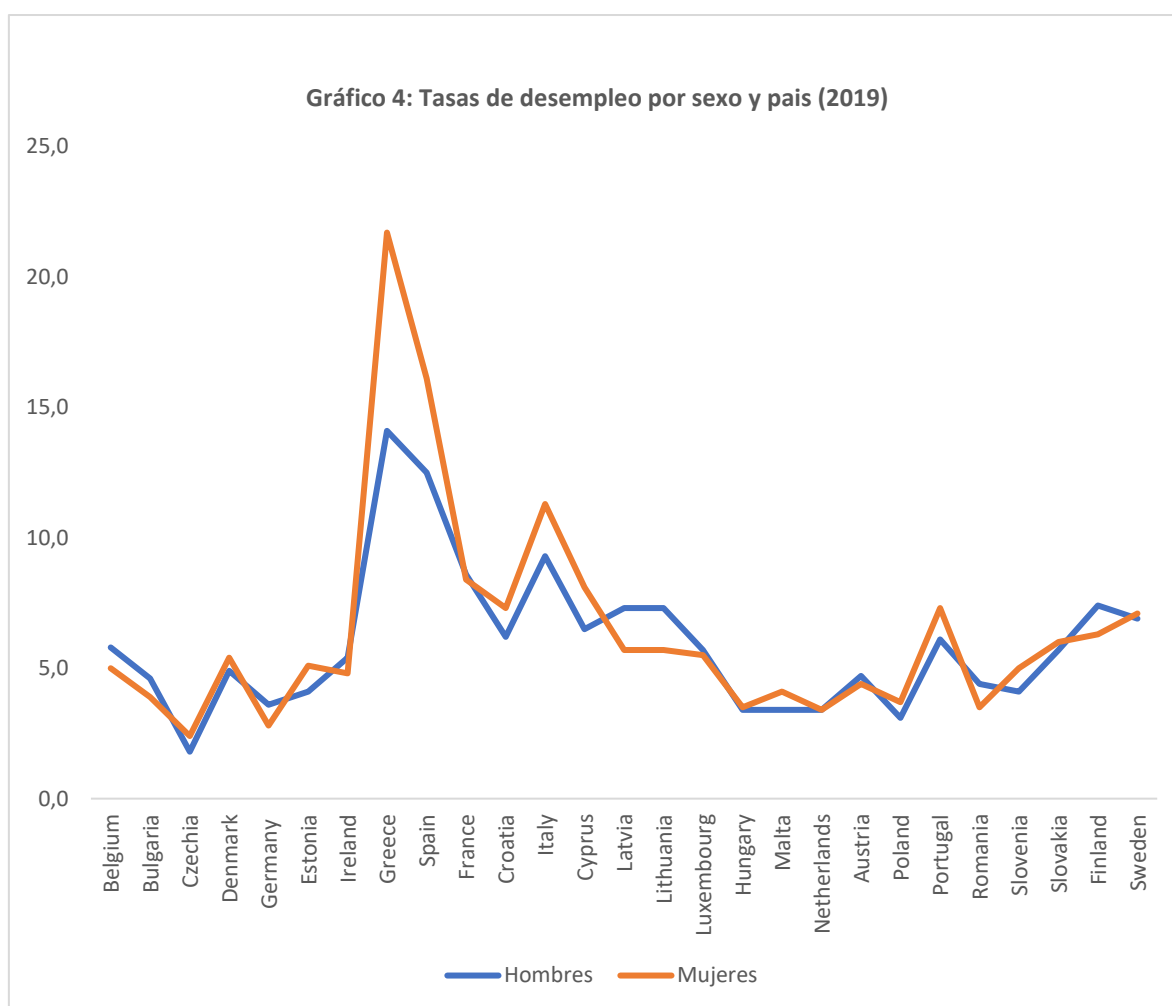
Es claro como la crisis financiera en lo referente a la tasa de actividad ha afectado más a los hombres que a las mujeres.



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat 2021

En lo referente a la tasa de empleo durante el año 2019 también podemos decir que la línea que representa a la población masculina es superior en todos los países de la Unión Europea pero no hay tanta diferencia como en la línea de la población activa femenina. Se observan unas diferencias importantes entre los diferentes países, siendo los países nórdicos donde hay mayores tasas de empleo y menores diferencias entre hombres y mujeres, pudiéndose ver cómo hay países como Suecia y Finlandia donde las líneas prácticamente están juntas.

Aunque se observan diferencias importantes entre países en la línea que representa a las mujeres es donde se pueden observar diferencias mucho más pronunciadas que las que podemos observar en la que representa a los hombres, tales como en Grecia, Italia, Malta y Rumanía.



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat 2021

En el gráfico 4 se representa la tasa de desempleo por sexo y país durante el año 2019 en los países de la Unión Europea. Este gráfico es totalmente opuesto a los que se han analizado hasta el momento. Las mujeres que según los datos de los gráficos anteriores se encontraba en porcentajes más bajos que los hombres, en este gráfico vemos como en muchos países la tasa de desempleo femenina es muy superior a la masculina, como en Grecia, España, Francia, Italia, Malta y Portugal, como vemos son todos países del sur de Europa, encontrándose países como Finlandia, Bélgica, Bulgaria, Alemania donde se puede ver cómo la tasa de desempleo es superior a las de las mujeres, países del norte casi todos ellos.

Según la Comisión Europea “...Las mujeres pueden también enfrentarse a desincentivos económicos para su participación en el mercado de trabajo. El diseño de los sistemas fiscales y de prestaciones puede afectar tanto a la decisión de participar en el mercado de trabajo como al número de horas trabajadas. Dichos desincentivos al trabajo pueden

ser especialmente elevados en el caso de ser la segunda fuente de ingresos familiares. Impacto de la paternidad o la maternidad sobre el empleo disponibles indican que se produce un impacto negativo significativo sobre la participación femenina en el mercado de trabajo derivado del incremento en el tipo impositivo efectivo marginal relativo para la segunda fuente de ingresos familiares. La contribución de la fiscalidad del trabajo a la trampa de la inactividad es más elevada en Bélgica, Alemania y Dinamarca. La trampa de los salarios bajos es más alta en Bélgica, Alemania y Austria...¹⁶⁶”

La Unión Europea tiene como uno de sus objetivos principales controlar y regular el mercado laboral para que no haya ningún colectivo que se quede fuera del mercado laboral ya que genera pobreza y desigualdades. En este sentido se han planteado por parte de la UE una serie de Objetivos de Desarrollo Sostenible, tal como lo recoge el Informe de la Fundación Adecco en relación con el mercado de trabajo y las mujeres:

“...La máxima de los ODS es “no dejar a nadie atrás” y cobra un significado especial cuando hablamos de mujeres mayores de 55 años, un segmento a menudo relegado y discriminado pero que, sin embargo, tiende a ser dominante en todas las esferas sociales: empleo, salud, familia, etc. Es por ello coherente, justo y prioritario tener en consideración especial a la población más madura cuando diseñamos políticas y estrategias de RSC, Diversidad o RRHH en el marco de la Agenda de UN:

- *ODS NÚMERO 1. FIN DE LA POBREZA. Las empresas han de contemplar la generación de oportunidades laborales para las personas que soportan un mayor riesgo de exclusión social, como son las mujeres mayores de 55 años que acumulan tanto tiempo en desempleo. La generación de oportunidades reales de trabajo ha de ser una prioridad, siendo fundamental implementar mecanismos que eviten la discriminación en los procesos de selección, entre otros.*
- *ODS NÚMERO 3. SALUD Y BIENESTAR.*
- *ODS NÚMERO 5. IGUALDAD DE GÉNERO. Las políticas de Diversidad & Inclusión tienen un fuerte impacto en la igualdad entre hombres y mujeres dentro de las empresas, que han de diseñar estrategias que atajen de raíz la doble discriminación hacia las trabajadoras mayores de 55 años, tanto en los procesos*

¹⁶⁶ Comisión Europea “Fichas Temáticas del Semestre Europeo Mujeres en el Mercado de Trabajo” (2017)

de selección como en las políticas internas (de igualdad de trato, promoción, acoso, etc.).

- *ODS NÚMERO 10. REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES. La exclusión social y la desigualdad afectan especialmente a las desempleadas de larga duración, muchos de las cuales superan los 55 años.*
- *ODS NÚMERO 17. ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS. La plena inclusión de la fuerza laboral senior implica sinergias y alianzas entre las empresas, el tejido asociativo, la Administración Pública y la propia sociedad civil...”¹⁶⁷.*

En esta misma línea y en referencia a las políticas de la Unión Europea podemos establecer la siguiente aportación:

“...Las políticas de los gobiernos europeos se han movido entre dos opciones: abandonar la prioridad del apoyo a las mujeres trabajadoras —eliminando o reduciendo bajas parentales y servicios públicos de cuidados— en un vano intento de recuperar el papel de la mujer como ejército de reserva laboral o, por el contrario, reforzar las políticas de apoyo a las mujeres y a la igualdad de género, considerando que mantener e incrementar la participación laboral femenina es esencial para el crecimiento económico y la competitividad. Todos los análisis realizados muestran las grandes divergencias que existen entre el sur y la periferia europea —con las políticas de ajuste y consolidación fiscal más severas, y también las mayores caídas del empleo— y los países del norte y algunos del centro de Europa, que han mantenido las políticas de igualdad y han resistido mejor la crisis del empleo. Incluso entre los países más afectados por la recesión, las diferencias son importantes. Las reducciones de empleos y servicios públicos, por ejemplo, han sido mucho menores en Islandia o Irlanda que en España, Grecia o Reino Unido (Bettio y Verashchagina, 2014; Smith y Villa, 2014; Karamessini y Rubery [eds.], 2014a)” ...¹⁶⁸.

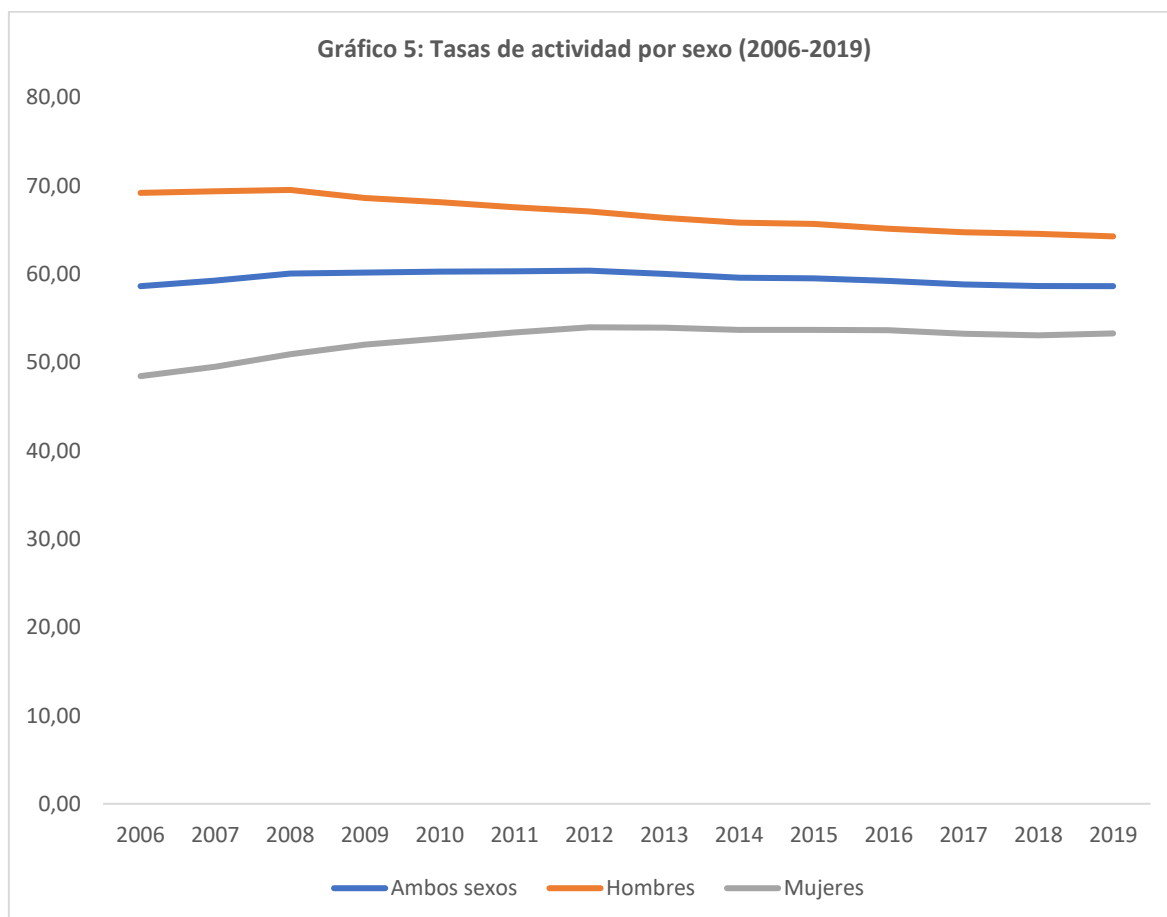
¹⁶⁷ Fundación Adecco “Mujer en riesgo de exclusión 2020” (2020)

¹⁶⁸ Olga Cantó Sánchez, Cecilia Castaño Collado, Inmaculada Cebrián López, Diego Dueñas Fernández, Juan Antonio Fernández Córdón, Carlos Iglesias Fernández, Raquel Llorente Heras, Miguel Ángel Malo Ocaña, Juan Martín Fernández, José Luis Martínez Cantos, Gloria Moreno Raymundo, Constanza Tobío “Las mujeres en la Gran Recesión: Políticas de austeridad, reformas estructurales y retroceso en la igualdad de género” (2015),

4.2. ÁMBITO NACIONAL.

Vamos a empezar a analizar datos más básicos a **nivel nacional**:

a. Población activa.



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)

Lo que podemos observar, en primer lugar en el gráfico 5, la evolución que sufren las tasas de actividad de los hombres son lentamente decrecientes, encontrándose el punto más álgido al principio del periodo, por el contrario en la evolución de las tasas de actividad de las mujeres podemos observar que a lo largo del periodo que se analiza ha ido evolucionando positivamente y mejorando, de hecho el peor dato masculino se produce en el año 2019 con un 64,24% y en el caso de las mujeres es en el año 2006 con un 48,45%.

La conclusión más importante es que la disponibilidad de los hombres en el mercado laboral es superior a la de las mujeres. Otra diferencia por destacar es que durante los años donde la crisis financiera azota más a nuestro mercado laboral, podemos ver el aumento de los hombres activos es mayor que el de las mujeres activas, la curva que representa a los hombres fluctúa de manera mucho más significativa que la curva que representa a las mujeres, que es mucho más plana y con muchísimas menos fluctuaciones.

Como aportación de la literatura al análisis del impacto de la crisis financiera en el mercado laboral y fundamentalmente hablando del impacto de las mujeres y la perspectiva de género que se ha aplicado o no en la búsqueda de las soluciones a tal impacto:

“...Desde el punto de vista de las razones por las que se ha excluido a las mujeres y no se ha considerado la transversalidad de género en el diseño de las políticas, Smith y Villa (2014) clasifican los distintos tipos de medidas en la forma que se expone a continuación, y de esta clasificación recogemos con especial atención lo sucedido en España. En primer lugar, medidas anticrisis de las que las mujeres se han visto excluidas como consecuencia de la segregación sectorial del empleo:

—Medidas de impulso de la demanda y exenciones de impuestos para sectores masculinizados. En España, por ejemplo, el Fondo para el Desarrollo Local, que consistía, al igual que en otros países, como Dinamarca, Estonia, Finlandia, Portugal o Suecia, en medidas orientadas al impulso del sector de la construcción, mayoritariamente masculino.

—Medidas de reducción del tiempo de trabajo financiadas por el sistema de la seguridad social, para sectores industriales masculinizados en crisis (en Alemania y en España el 80 por 100 de los beneficiarios de estas medidas eran hombres). En segundo lugar, políticas anticrisis que partían de la hipótesis amortiguadora y no veían con malos ojos la oportunidad de la vuelta de las mujeres de nuevo al hogar:

—En España, la reforma laboral de 2012 eliminó la reducción de cotizaciones por contratación de mujeres y hace más difícil la posibilidad de conciliación empleo-familia al limitar la capacidad de las trabajadoras para negociar la reducción de jornada por

cuidado de hijos; reduce los derechos por lactancia materna y elimina los incentivos por la reincorporación de mujeres tras un periodo de baja por cuidado de hijos.

—Reducción de los beneficios por bajas parentales en general y reducción de las bajas maternales; eliminación o suspensión de las bajas paternales en muchos países. En España no se llevó a cabo la ampliación del tiempo de baja paternal que estaba prevista.

—Promoción de empleos flexibles —temporales, a tiempo parcial y autoempleo— para mujeres. En España, por ejemplo, permitiendo alargar la jornada parcial sin cambiar el tipo de contrato. En tercer lugar, medidas que perjudican directamente a la incorporación laboral de las mujeres, tanto por los recortes de empleos públicos como por los recortes de la oferta de gastos y servicios sociales que dificultan la conciliación trabajo-familia y afectan a la integración laboral de las mujeres, como las siguientes:

— Reducciones del empleo y los salarios femeninos, entre las que destacan los recortes de salarios a funcionarios en España y la congelación de las pensiones y de la oferta de empleos públicos en general y particularmente en salud, educación y asistencia social.

—En España, la suspensión en 2012 de la aplicación de la Ley de Atención a la Dependencia de 2006, con reducción de recursos y beneficiarios en un 14 por 100; paralización del reconocimiento de derechos y elevación de los niveles de dependencia requeridos para obtener la prestación, así como eliminación de los subsidios a la asistencia en el hogar por cuidadores profesionales.

—También en España es notable la reducción del esfuerzo público en educación infantil con la eliminación del Programa Educa3, orientado a la escolarización de todos los niños desde la edad de 3 años, y la reducción de los gastos públicos en educación en el 31 por 100 en 2013 —cierre de escuelas rurales; eliminación de becas de comedor y transporte escolar (Marea Violeta, 2012). Por último, entre las medidas de recorte directo de las políticas de igualdad, destacan las siguientes:

—Reducción de presupuestos para organismos de igualdad. En España, las organizaciones feministas estiman una reducción de recursos para políticas de género del 24 por 100 en 2013 (Marea Violeta, 2012), y lo mismo ocurre en otros países afectados por los recortes, como Irlanda, Grecia, Rumanía, Holanda, República Checa y

Reino Unido —por ejemplo, reducción de dos tercios del presupuesto de la Comisión de Igualdad en Reino Unido (Rubery y Rafferty, 2013).

—Eliminación de organismos de igualdad de género. En España, supresión en 2010 del Ministerio de Igualdad, que había sido creado en 2008; paralización de proyectos de leyes regionales de igualdad en Galicia, Cataluña y Cantabria; paralización del Proyecto de Ley de Igualdad de Trato y contra la Discriminación, que pretendía la aplicación en nuestro país de varias directivas de la Unión Europea que han quedado ahora en suspenso. Como valoran Smith y Villa en su artículo «The Long Tail of the Great Recession: Foregone Employment and Foregone Policies» (2014), la larga cola de la recesión implica que no solo se pierden empleos femeninos que estaba previsto que se creasen, sino que se han perdido también muchas políticas de igualdad. El mensaje es claro: en tiempos de crisis, estas políticas se consideran un lujo y una distracción; volvemos al modelo de política social inspirado en el hombre como sustentador único (Rubery, 2014) ...¹⁶⁹”.

Además, la evolución de la sociedad y los diferentes tipos de modelos familiares, que se han ido produciendo a lo largo de las últimas décadas, han provocado un impacto en el mercado de trabajo y en el modelo social puesto que hemos pasado de un modelo familiar en el que el cabeza de familia era el hombre y era el sustentador de la familia, a diferentes modelos familiares, en los que las mujeres han tomado otra relevancia. Esto ha provocado que las mujeres se hayan tenido que preparar académicamente mejor y han tenido que adaptarse con mayor profusión puesto que en ello les iba su independencia económica.

“...Desde los años noventa, sin embargo, los diferentes regímenes de género preexistentes en los distintos países europeos habían ido convergiendo hacia una integración más estable y duradera de las mujeres en el empleo remunerado, facilitada por sus niveles educativos más elevados. Ello ha ocurrido en paralelo con un alejamiento claro del modelo familiar de sustentador o proveedor único masculino (male breadwinner) y un acercamiento progresivo hacia modelos familiares de doble trabajo y

¹⁶⁹ Cantó Sánchez O., Castaño Collado C., Cebrián López I., Dueñas Fernández D., Fernández Cordon J.A., Iglesias Fernández C., Llorente Heras R., Malo Ocaña M.A., Martín Fernández J., Martínez Cantos J.L., Moreno Raymundo G., Tobío C. “Las mujeres en la Gran Recesión: Políticas de austeridad, reformas estructurales y retroceso en la igualdad de género” (2015)

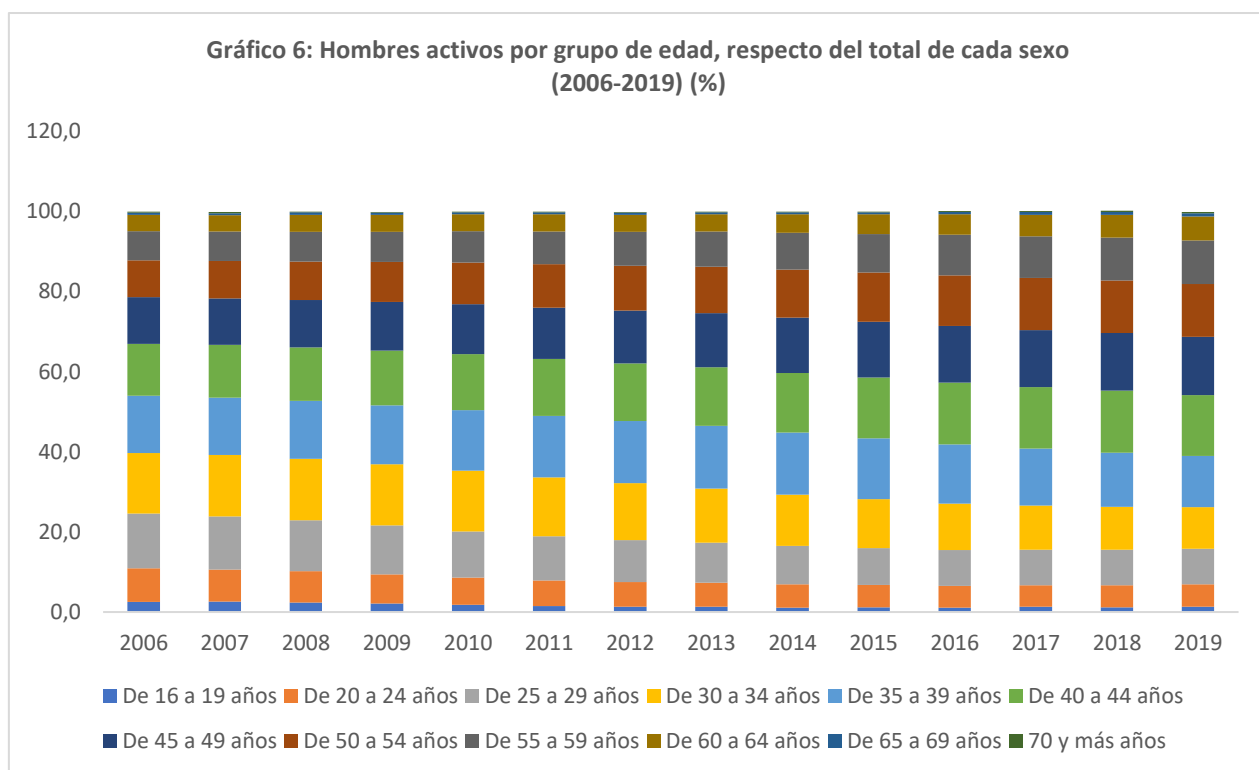
doble renta (double earner) e incluso de sustentador único femenino (female breadwinner). Este proceso ha sido estimulado y apoyado por el sistema público de bienestar mediante un proceso de desfamilización de las tareas de cuidados, con la ampliación de las bajas maternales y la extensión a los padres de las bajas parentales, el aumento de la oferta de servicios públicos de cuidado de niños y de mayores y las ayudas a la dependencia. Todo lo anterior se manifestó en cambios importantes en las pautas de formación de familias —menor fecundidad; más hijos fuera del matrimonio— y, sin duda, indujo un cambio en las aspiraciones de las mujeres respecto a su relación con el trabajo y su papel en la familia, poniendo en cuestión los roles de género tradicionales incluso en países, como España, donde el modelo de sustentador único masculino estaba todavía muy extendido...”¹⁷⁰.

“...Las mayores diferencias se producen cuando observamos la evolución de la población activa. Mientras que los hombres muestran un comportamiento claramente procíclico de su actividad laboral, que disminuye desde el segundo trimestre de 2009, la participación laboral de la mujer no deja de crecer durante prácticamente toda la crisis, y no comienza a registrar tasas negativas de crecimiento sino hasta el primer trimestre de 2013. Este diferente comportamiento explica las divergencias observadas en la evolución del empleo y del paro por género. El desempleo de la mujer asimila el momento de su crecimiento al observado para los hombres (a pesar del retraso observado en el comienzo de la destrucción de empleo y de su diferente magnitud) debido al aumento registrado en la población activa femenina...”¹⁷¹.

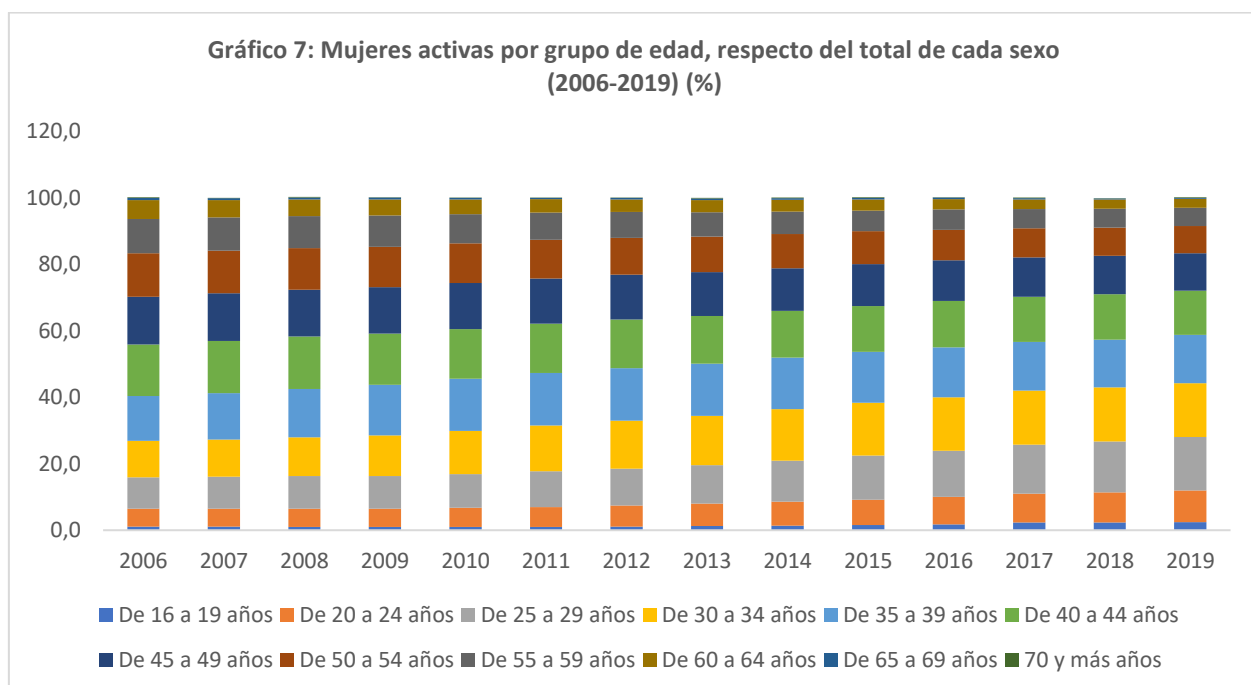
Si introducimos la variable **edad**, que puede darnos una visión más concreta de los activos por sexo en nuestro país.

¹⁷⁰ Cantó Sánchez O., Castaño Collado C., Cebrián López I., Dueñas Fernández D., Fernández Cordón J.A., Iglesias Fernández C., Llorente Heras R., Malo Ocaña M.A., Martín Fernández J., Martínez Cantos J.L., Moreno Raymundo G., Tobío C. “Las mujeres en la Gran Recesión: Políticas de austeridad, reformas estructurales y retroceso en la igualdad de género” (2015)

¹⁷¹ Cantó Sánchez O., Castaño Collado C., Cebrián López I., Dueñas Fernández D., Fernández Cordón J.A., Iglesias Fernández C., Llorente Heras R., Malo Ocaña M.A., Martín Fernández J., Martínez Cantos J.L., Moreno Raymundo G., Tobío C. “Las mujeres en la Gran Recesión: Políticas de austeridad, reformas estructurales y retroceso en la igualdad de género” (2015)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)

Haciendo comparaciones entre los gráficos 6 y 7 y habiendo introducido una variable importante como es la edad, hay que destacar que en el caso de los hombres la edad en la que hay unos porcentajes más importantes es entre los 30 hasta los 59 años, teniendo que destacar los tramos entre 35 y 39 años con porcentajes que oscilan entre el 12,8% en el año 2019 y el 15,7% en 2013 con el mayor porcentaje. El tramo de edad que corresponde entre los 40 y 44 años es el que menos oscilaciones tiene a lo largo del periodo estudiado con un 13,2% en el año 2006 y un 15,5% en el año 2018, siendo la oscilación máxima de 2,3 puntos porcentuales.

En el caso de las mujeres la edad donde se aprecia unos porcentajes mayores de población activa es entre los 35 y 54 años, aunque en el periodo que comprende los años entre 2006 y 2013 en el tramo de edad de entre 30 y 34 años se observa unos porcentajes que superan el 16%, periodo que coincide con los años más duros de la crisis financiera y que si nos vamos al mismo tramo en el caso de los hombres, no se aprecia este aumento tan significativo.

El tramo con porcentajes más destacables es el de 40-44 años mostrando entre un 13,3% en el año 2006, llegando al 15,7% en 2018 y 2017, oscilando durante todo el periodo en unos 2,4 puntos porcentuales.

Las diferencias más destacables es que en el caso de las mujeres los tramos de edad donde hay más mujeres disponibles para trabajar de forma significativa son menos que en el de los hombres que se puede observar que la población activa masculina entre antes y se va después del mercado de trabajo. Y la otra gran consideración es que el impacto de la crisis económica se detecta de forma más clara en el caso de las mujeres que en el caso de los hombres.

A continuación, se van a ver si hay diferencias que hay entre hombres y mujeres en la población activa en función de su ocupación.

Gráfico 8: Hombres activos por ocupación respecto del total de cada ocupación. (2011-2019) (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)

Gráfico 9: Mujeres activas por ocupación respecto del total de cada ocupación. (2011-2019) (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)

Si analizamos estos dos gráficos 8 y 9 de forma independiente vamos a obtener una serie de conclusiones basadas en unos porcentajes concretos y una evolución temporal en el que las oscilaciones no han tenido una relevancia significativa.

El análisis donde se obtienen las conclusiones más significativas e interesantes de cara a los objetivos de esta investigación es en la comparación entre ambos gráficos.

Una de las primeras cuestiones que no llama la atención es cómo se puede ver cómo la población activa de nuestro país tiene una división sexual de las actividades a las que aspiran de forma muy marcada y evidente, siendo los hombres los que aspiran a ocupar los puestos en las Direcciones y en las gerencias de forma mayoritaria con porcentajes de hasta un 69,8% en el año 2011 y con el menor porcentaje del periodo analizado en el año 2019, suponiendo un 66,8%, cuando en el caso de las mujeres son supera más de un 33,2% con el mejor porcentaje de la serie en el año 2019. Es decir, estamos hablando de al menos la mitad respecto a los hombres.

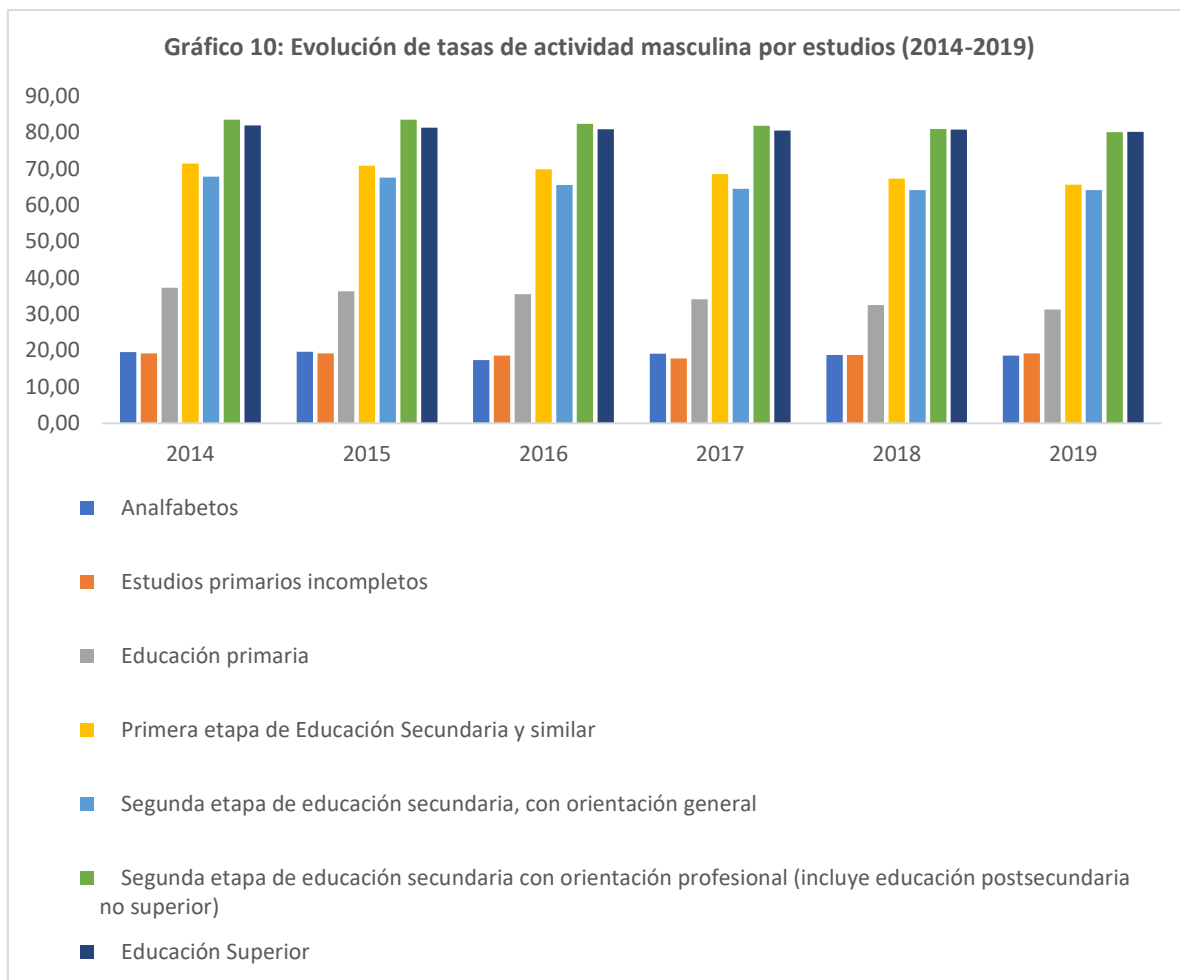
Este fenómeno se observa no solamente en lo que se refiere a los puestos de responsabilidad, ya que se replica de forma parecida en los de profesiones técnicas (investigación, científicas etc.) exceptuando en las profesiones relacionadas con la salud y la enseñanza. Además de este fenómeno podemos ver cómo las profesiones que se han considerado “masculinizadas”, los aspirantes son casi completamente hombres, enunciando alguna de ellas tales como los trabajadores cualificados de la construcción alcanzando porcentajes por encima del 98% en todo el periodo, trabajadores en servicios de protección y seguridad alcanzando porcentaje de hasta el 89,9%, o los trabajadores cualificados en industrias manufactureras superando porcentajes del 87%, o los conductores y operadores de maquinaria móvil que superan porcentajes del 96%, sin olvidarnos de las ocupaciones militares que oscilan, en este periodo, entre un 87,9% y un 91,8%.

Si observamos el gráfico 6 y nos fijamos en las profesiones y ocupaciones que acabamos de mencionar son en las que las mujeres se encuentran menos representadas para ser aspirantes a un puesto de trabajo. ¿Cuáles son las ocupaciones a las que aspiran las mujeres de nuestra población activa? Son aquellas profesiones que tienen relación con ocupaciones que tradicionalmente han ocupado las mujeres, como tareas

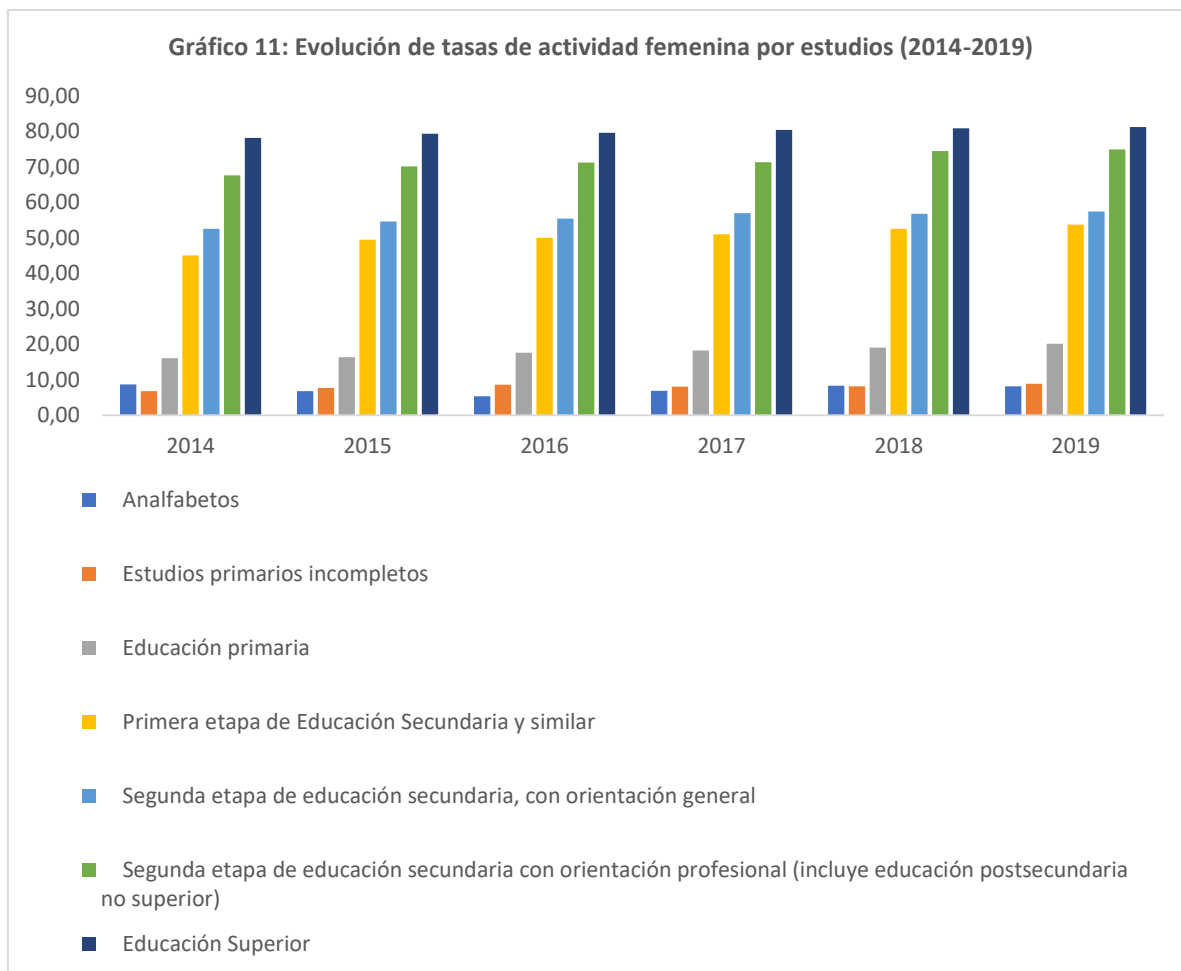
administrativas con porcentajes alrededor del 66%, en oficinas con y sin atención al público siendo las primeras en las que los porcentajes son más altos alcanzado un 73,5%, observándose los porcentajes más elevados en las ocupaciones relativas al cuidado de personas y salud alcanzando porcentajes de más de un 80% y como no en todas las profesiones no cualificadas en el sector servicios (excluyendo los transportes) con resultados de más del 80% en algunos años de los que se están analizando.

En este sentido se puede concluir que la población activa sigue replicando las características de un mercado laboral en el que las mujeres no consiguen alcanzar los puestos de mayor responsabilidad de una forma igualitaria y que en las profesiones de carácter técnico no cuentan con un gran interés, por su parte , siguiendo ocupando en lo referente a las actividades aquellas profesiones que han ocupado siempre y que replican las actividades que realizaban y realizan dentro de sus hogares, que es el cuidado a dependientes, la educación y la salud.

Otra variable importante por introducir es el **nivel de educación** alcanzado en la población activa española y es lo que van a reflejar los próximos gráficos.



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)

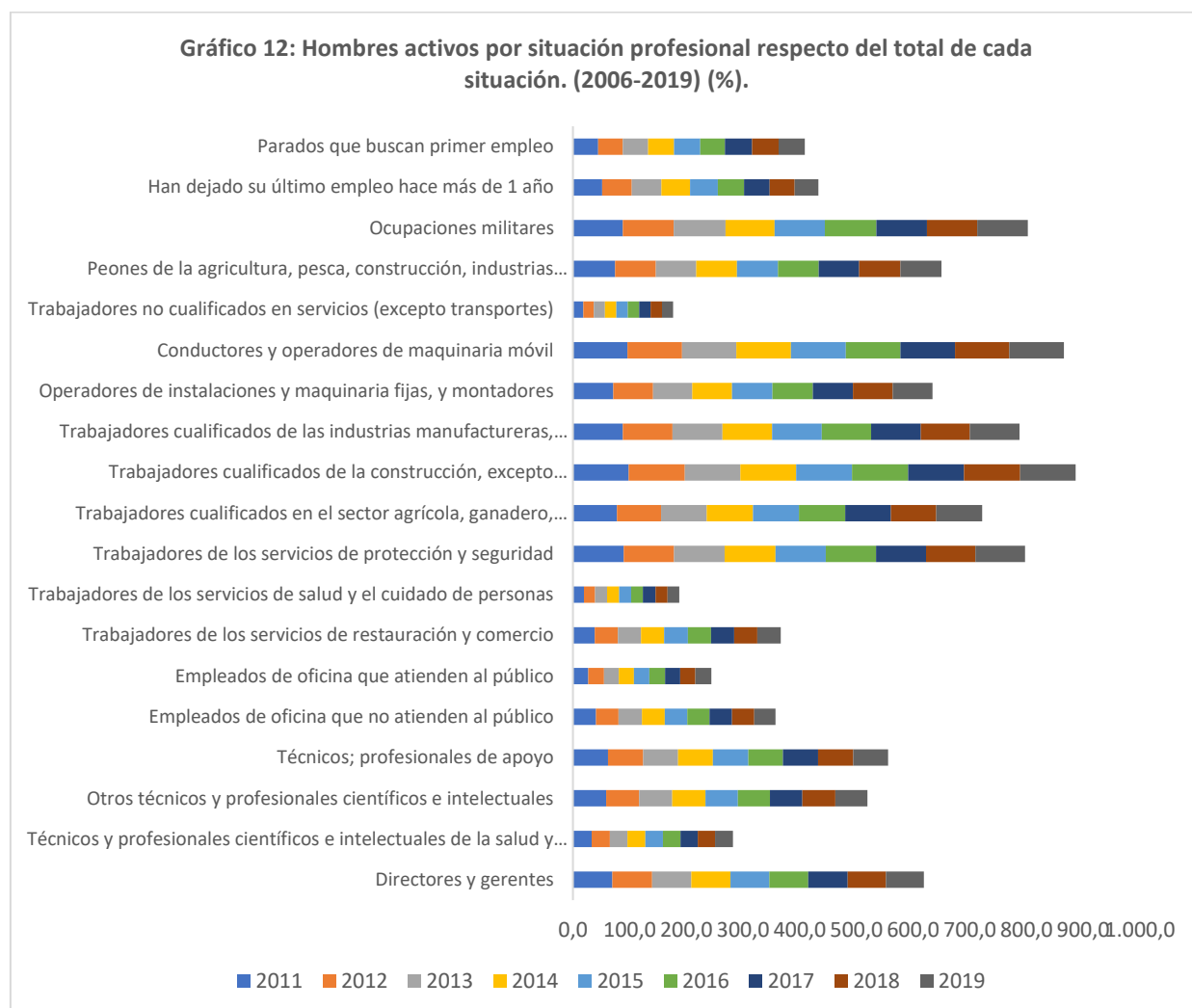
En la comparación entre los gráficos 10 y 11 es que en Educación Superior tanto hombres como mujeres están muy igualados y si lo analizamos se han ido incrementando sus cifras año tras año, en el periodo analizado. Esto es una tendencia que se viene observando en las últimas décadas.

Por el contrario, otro de los datos que nos llaman la atención es que el número de hombres con estudios en la primera etapa de la Educación Secundaria y similar es muy superior que, en el caso de las mujeres, aunque en los dos grupos ha ido descendiendo paulatinamente en el periodo que estamos analizando en estos gráficos.

Si analizamos la población activa en relación con la situación profesional de los potenciales trabajadores podemos destacar las siguientes conclusiones.

De forma general en todas las situaciones profesionales relacionadas con el trabajo por cuenta propia que son “trabajador por cuenta propia”, “empleador”, “empresarios sin asalariados o trabajador independiente” y “miembros de cooperativas” podemos ver

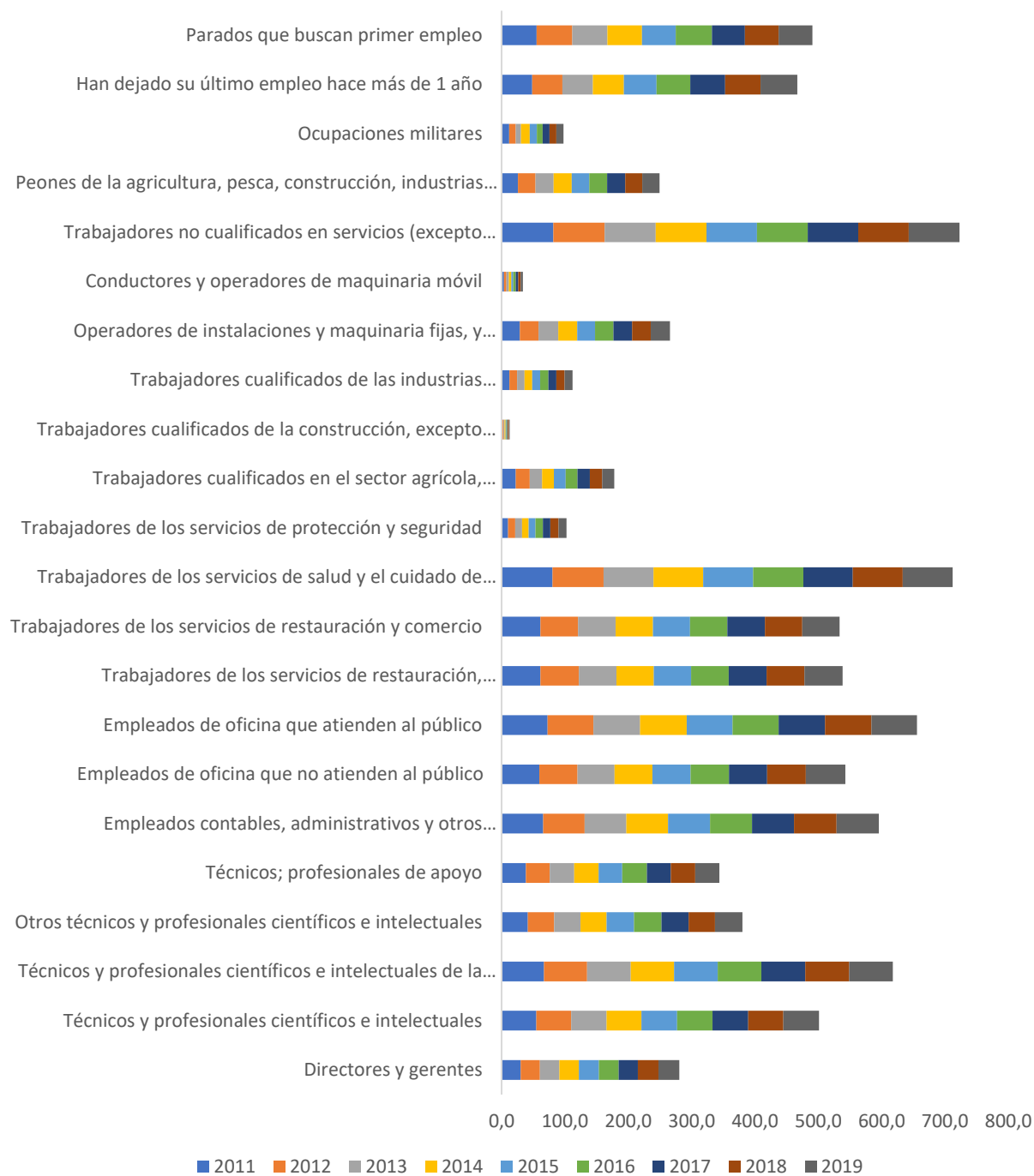
claramente que las mujeres cuentan con cifras que son la mitad que la de los hombres, la tendencia es clara en todo el periodo analizado.



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)

En cuanto a las situaciones profesionales por cuenta ajena, aunque las cifras en el caso de los hombres superan algo al de las mujeres las diferencias no son tan importantes. Por ejemplo, en la categoría de “Asalariados” no llegan a los 10 puntos porcentuales.

Gráfico 13: Mujeres activas por situación profesional respecto del total de cada situación. (2006-2019) (%).



Fuente: EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)

Lo que queda en evidencia es que la población activa femenina tiene una disposición de casi la mitad que la población activa masculina para el trabajo por cuenta ajena.

“...Sin embargo, en los últimos 30 años las mujeres, conscientes de las barreras que dificultan su acceso a una situación de igualdad con los hombres en el mercado de trabajo, han cambiado sus comportamientos personales y profesionales (Castaño, Iglesias, Mañas y Sánchez-Herrero, 1999): invierten en capital humano, obtienen credenciales educativas superiores a las de sus compañeros varones y ya no abandonan el empleo al casarse o tener hijos. Esto las convierte en candidatas preferentes al empleo ya que, en comparación con los hombres, son mano de obra con más formación (desde el punto de vista del nivel de estudios terminados), más flexible para entrar y salir del mercado de trabajo, más polivalente —cualidades humanas y profesionales más variadas—, unido a su cambio de actitud ante el trabajo y la familia (Castells, 2001; Carnoy 2001; Castaño, Iglesias, Mañas y Sánchez-Herrero, 1999) ...”¹⁷².

b. Población ocupada.

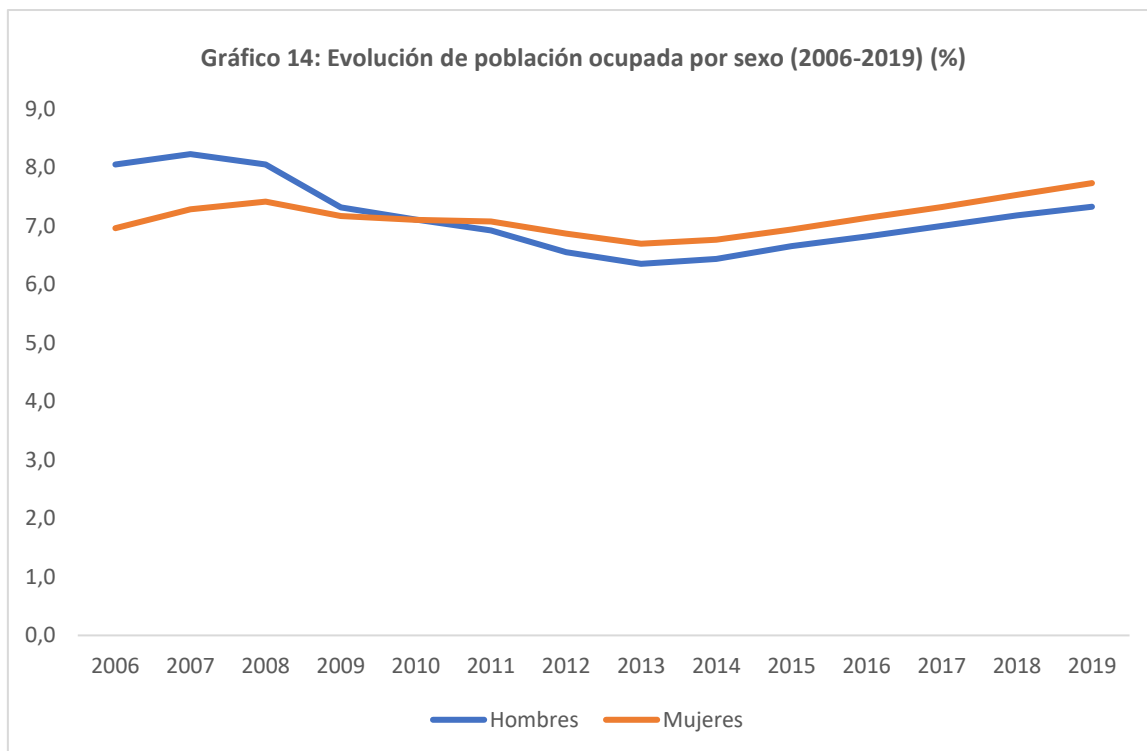
Según el INE son población ocupada, todas aquellas personas de 16 años o más que, según los criterios OIT, durante la semana de referencia tuvieron un empleo por cuenta ajena, asalariado, o ejercieron una actividad por cuenta propia, trabajadores por cuenta propia.

En relación con este empleo o actividad, pudieron haberse encontrado en la semana de referencia:

- trabajando al menos una hora en el citado período a cambio de una remuneración, salario, beneficio empresarial o ganancia familiar, etc., o
- ausentes de este, pero con un fuerte vínculo con dicho empleo.

Una vez analizados los datos de la población activa vamos a tratar de ver si los resultados se reflejan en los datos de población ocupada. Y vamos a empezar por la distribución de ocupados en función del **sexo**.

¹⁷² Castaño C., Sánchez-Herrero M. y Iglesias C. “Tecnología y empleo en perspectiva de género”. El caso español al final del siglo XX” Economía Industrial Nº 348 • 2002 / VI



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)

Analizando y comparando este último gráfico en el que podemos ver la evolución de los hombres y de las mujeres ocupadas en el periodo correspondiente entre el año 2006 y el 2019.

En el año 2010 las curvas se cruzan y pasan las mujeres a representar poblaciones ocupadas superiores que la de los hombres, esto coincide con los años donde se puede ver el efecto de la crisis económica y aunque afectó a toda la población en general, hubo actividades muy masculinizadas que estuvieron muy afectadas como fue la construcción, donde se produjo una alta destrucción de empleo. Esta es la razón de la tendencia que podemos observar en el gráfico 14.

También podemos observar cómo durante los años en los que se produce la crisis financiera, la repercusión sobre la ocupación femenina es más moderada que la ocupación masculina, pero el tiempo de recuperación, aunque es similar es más acentuado en los hombres puesto que habían caído más que las mujeres.

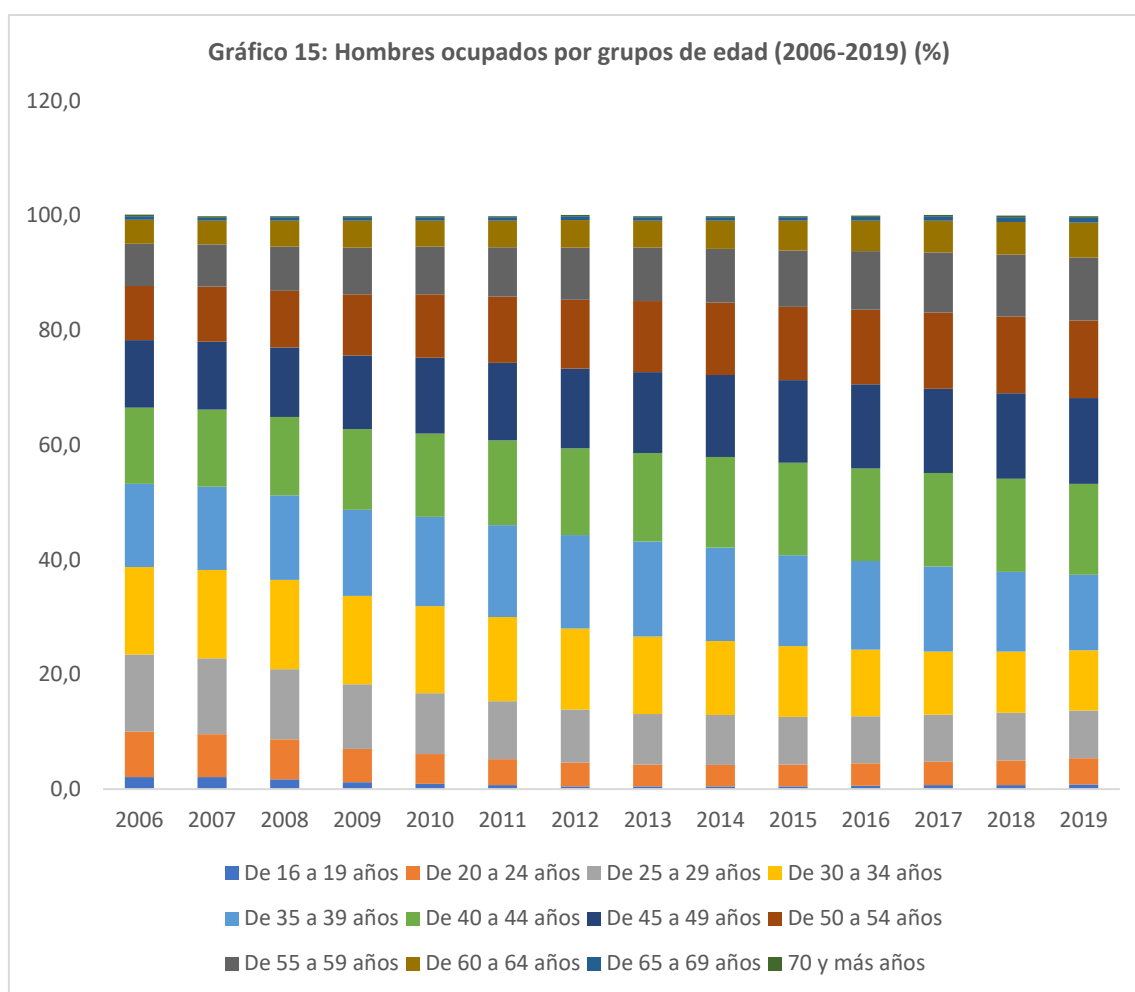
“...En todo caso, los tiempos de recesión no son buenos para el avance de las mujeres, a pesar de que se adaptan mejor que los hombres a las situaciones de crisis porque son

mucho más flexibles que ellos (a costa de sus condiciones de trabajo, su vocación e incluso su salud) desde varios puntos de vista:

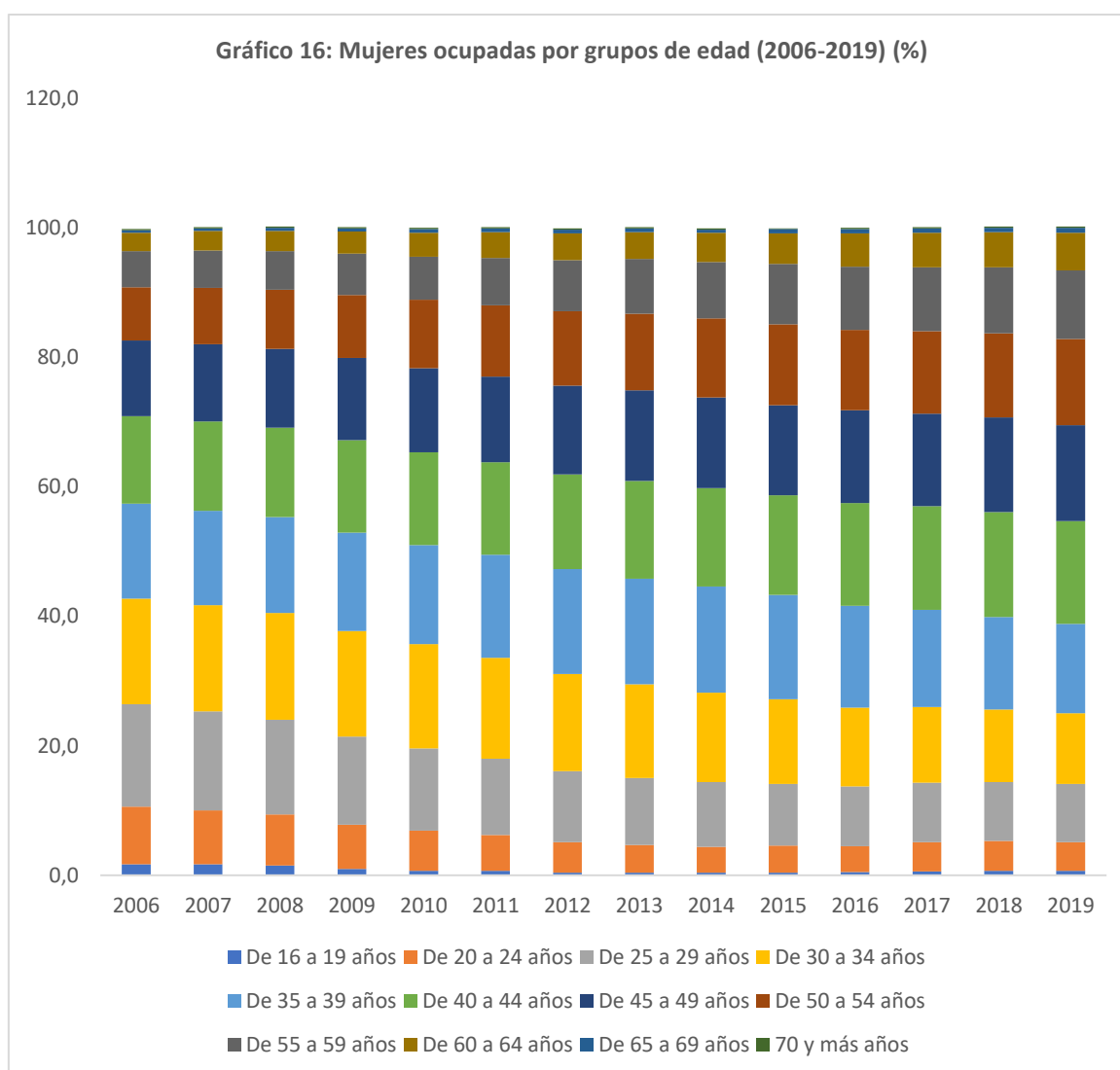
- *Son más flexibles en capital humano, ya que poseen más credenciales educativas que los hombres y asisten con más frecuencia a cursos de formación, como ponen de manifiesto las encuestas de población activa de los países de la Unión Europea.*
- *Son más flexibles a la hora de entrar y salir del mercado de trabajo, lo que de alguna manera les viene impuesto para reconciliar los dos mundos, profesional y familiar, en los que han de ejercer sus responsabilidades.*
- *Son más flexibles, también, en horarios laborales y condiciones de trabajo, aunque no sea por elección sino como consecuencia de la discriminación que las sitúa en una posición desproporcionada en los empleos temporales, a tiempo parcial y en los puestos de autónomos/as o empresarios/as sin asalariados/as en sectores de servicios poco intensivos en tecnología...¹⁷³".*

Si introducimos la variable de la **edad** por grupos en la población ocupada durante el periodo 2006-2019 la situación es la siguiente:

¹⁷³ Castaño Collado C. (Investigadora principal), Laffarga Briones J., Iglesias Fernández C., De Fuentes Ruiz P., Martín Fernández J., Llorente Heras R., Molina C., Giner Manso Y., Vázquez Cupeiro S., Núñez Torrado M. y Martínez Cantos J.L. "Mujeres y poder empresarial en España" (2009)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)



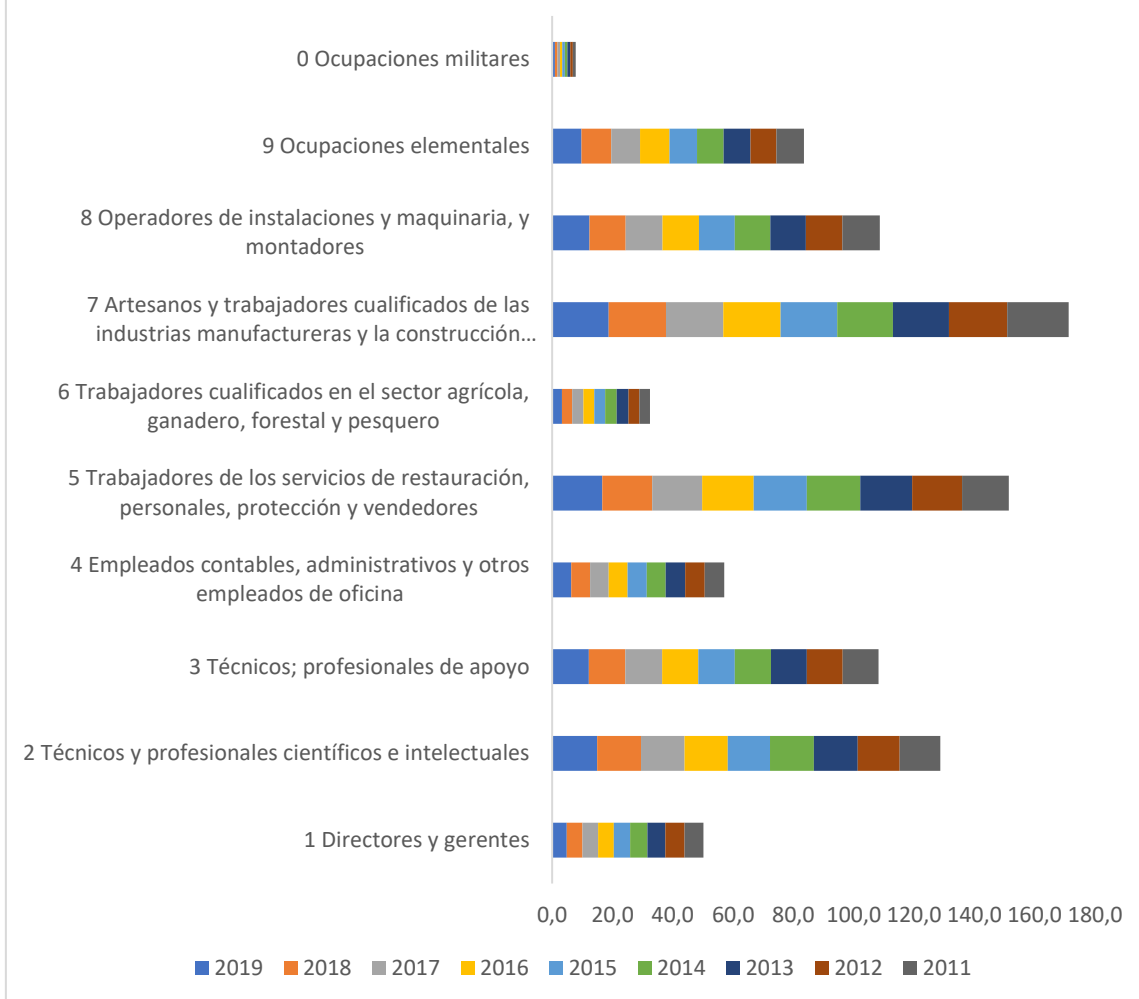
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)

Al introducir esta variable no vemos grandes diferencias en la población ocupada en ambos sexos, los tramos de edad en los que hay mayor porcentaje de población trabajando son los comprendidos entre los 35 y 54 años tanto para hombres como para mujeres y la diferencia en el comportamiento de la crisis financiera en lo relativo a la variable edad no es significativa en ambos casos.

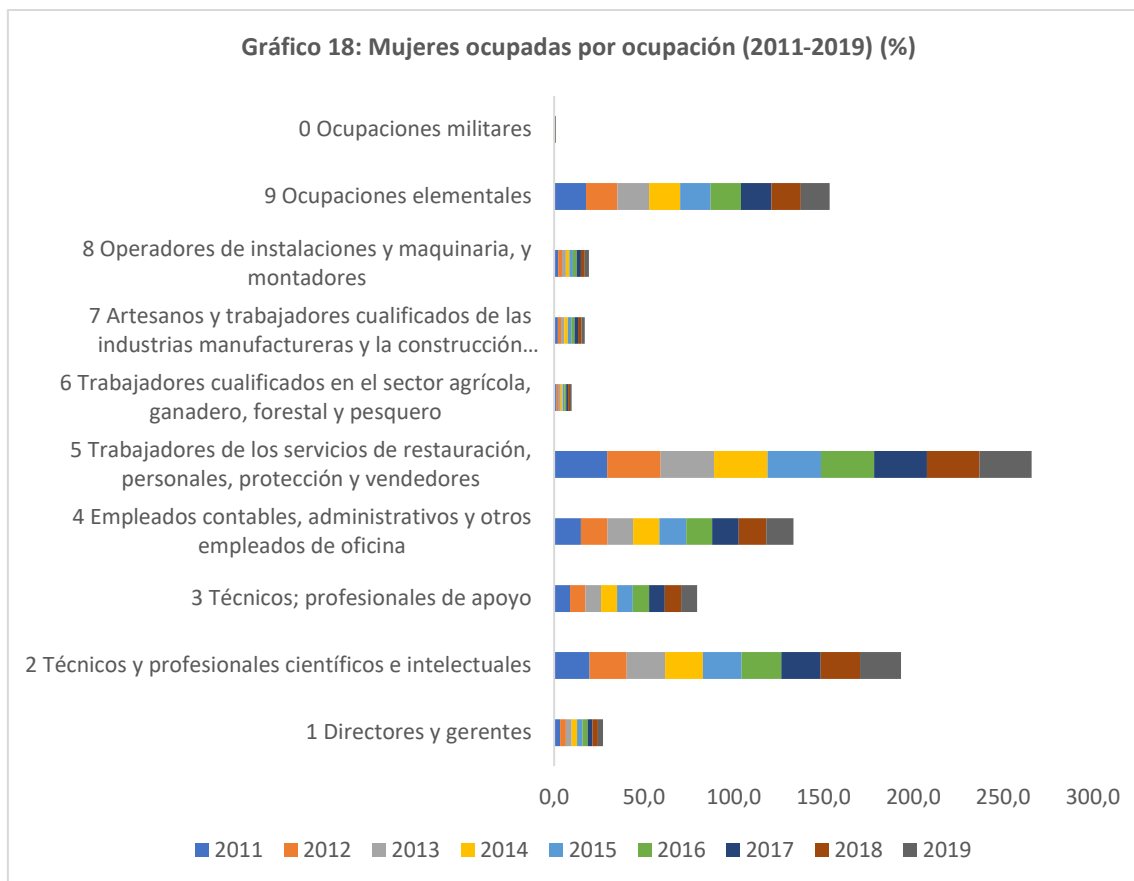
Según el estudio de la Fundación Adecco “Mujer en riesgo de exclusión 2020” (2020) *“...Acercar la realidad sociolaboral de las mujeres que atraviesan más dificultades a toda la sociedad, generando conciencia sobre la desigualdad que siguen experimentando las mujeres en su acceso al empleo, particularmente aquellas que parten de una situación aún considerada de especial vulnerabilidad: mayores de 55 años, con discapacidad, con*

responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de la violencia de género. Generar conciencia y conocimiento del importante protagonismo que la mujer senior adquiere en el mercado laboral actual, en una sociedad en máximos de envejecimiento, en la que la mujer mayor de 55 años alcanza un peso hasta el momento desconocido, resaltando la necesidad de acometer medidas y políticas que acondicionen el mercado laboral para esta fuerza laboral dominante. Poner en valor el papel de la mujer, hasta ahora considerada “en riesgo de exclusión”, como una fuerza empoderada, estratégica e imprescindible en una sociedad en la que dejarán de ser una residual minoría para convertirse en un capital humano pujante y en expansión...”.

Gráfico 17: Hombres ocupados por ocupación (2011-2019) (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)

Si comparamos los resultados de ambos gráficos, se constatan las tendencias de los datos arrojados por los gráficos homólogos relativos a la población activa.

Los directores y gerentes van decreciendo en los dos sexos, siendo, no obstante, prácticamente el doble que en el caso de las mujeres.

Debemos destacar que en los puestos técnicos y profesionales científicos e intelectuales han ido aumentando durante el periodo analizado en los dos sexos, pero es mayor alrededor de 7 puntos porcentuales en el caso de las mujeres.

En las ocupaciones de trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, la evolución en el tiempo es ligeramente decreciente en ambos sexos, aunque los porcentajes en el caso de las mujeres superan los 10 puntos porcentuales.

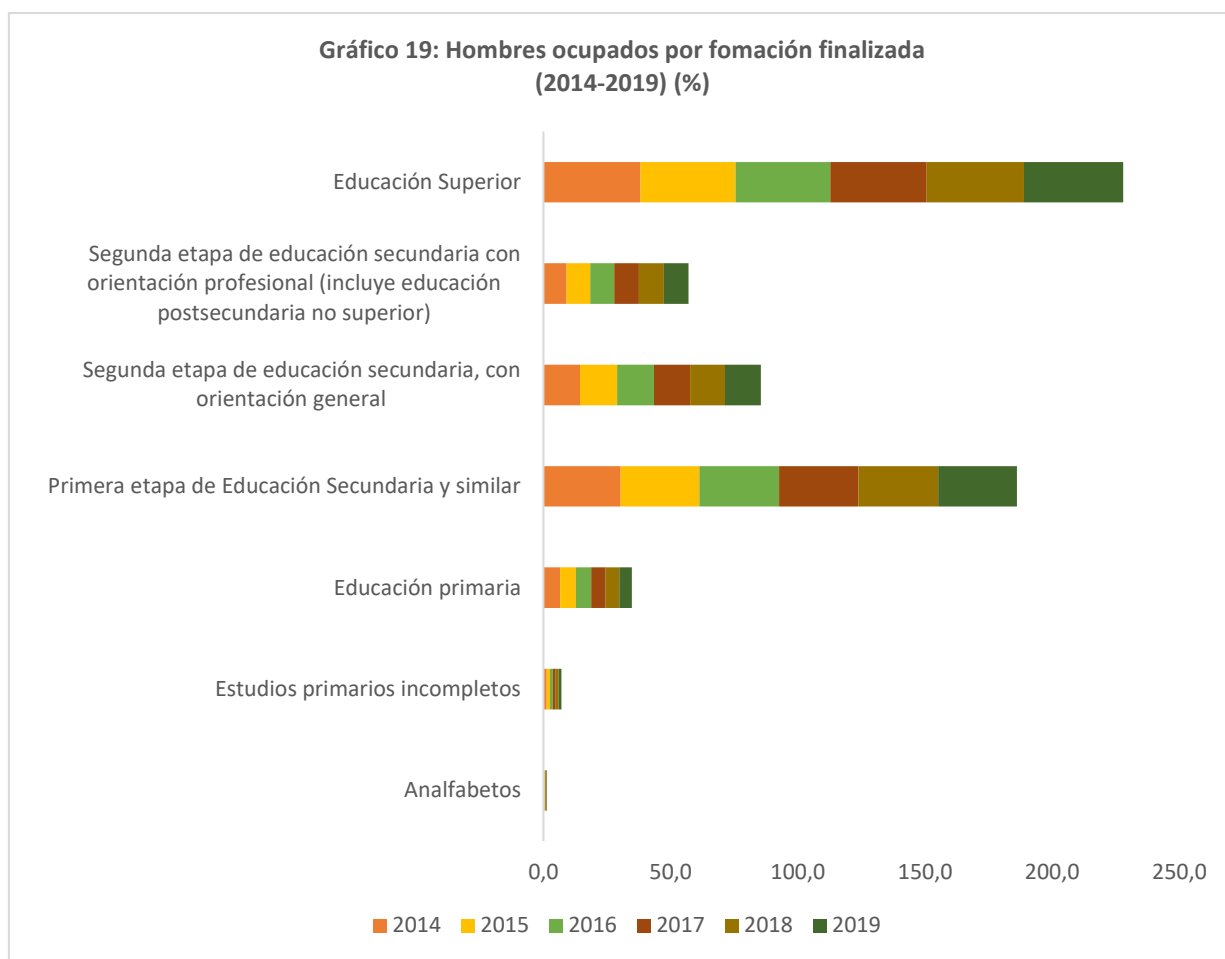
En las profesiones relacionadas con el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero, los artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, los operadores

de instalaciones y maquinaria y montadores, así como las ocupaciones militares en el caso de las mujeres es totalmente residual.

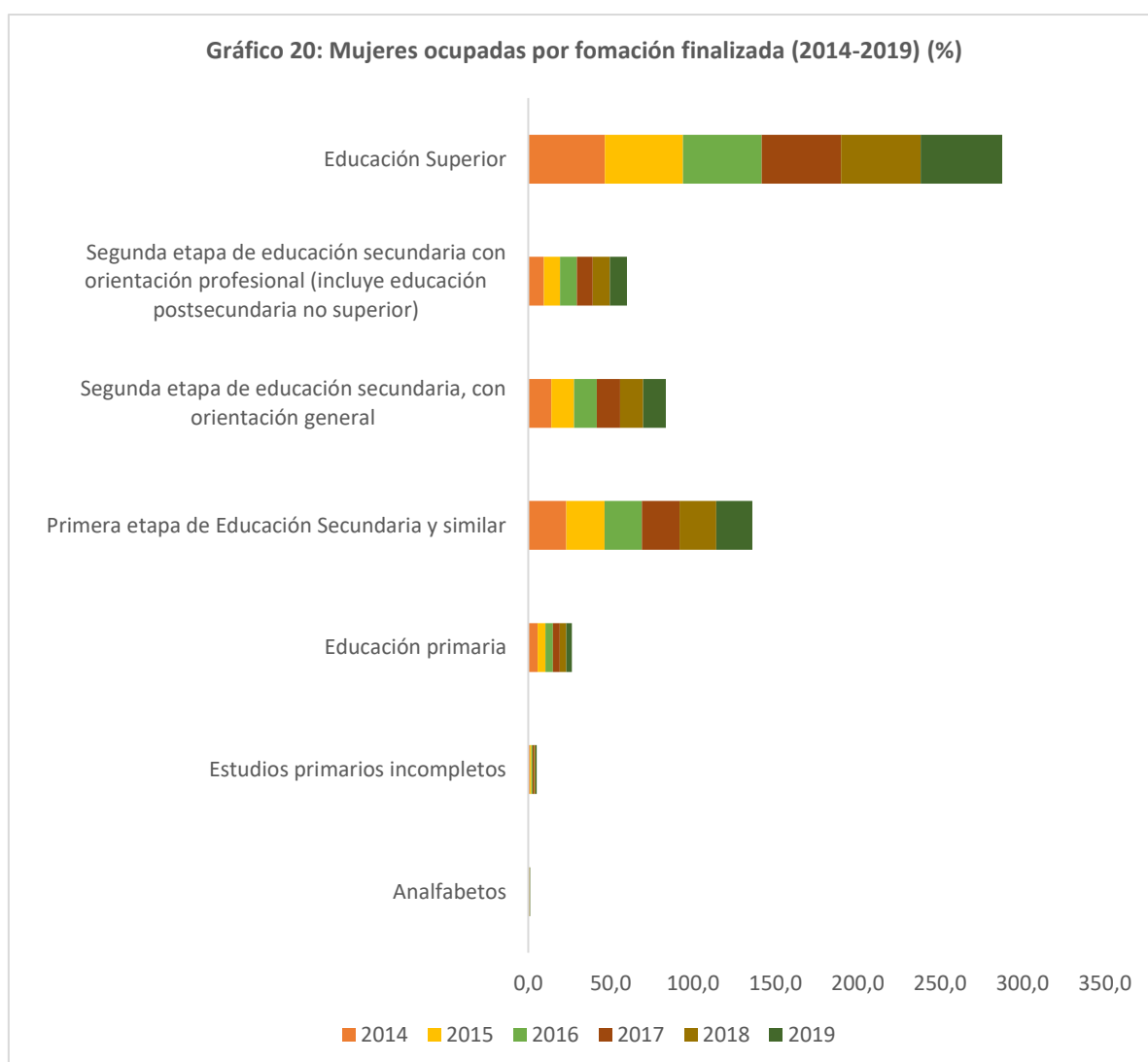
“...Para el área de la OCDE estas tendencias de cambio del empleo (Castells, 2001; Silvestri, 1997; Collechia y Papaconstantinou, 1996) se han manifestado por sectores en la continua reducción del empleo agrícola y del sector primario, mientras que el empleo industrial de fabricación experimenta una reducción lenta, pero constante, transferido en parte a servicios a la producción. Este proceso afecta más negativamente a los hombres (empleos industriales y directos) que a las mujeres (indirectos de servicios). Los servicios diversifican su empleo, aumentando especialmente Servicios a empresas y Servicios sociales...”¹⁷⁴”

Con estos datos se sigue confirmando que hay profesiones que siguen estando tremendamente masculinizadas y la variación es mínima con el paso de los años.

¹⁷⁴ Castaño C., Sánchez-Herrero M. y Iglesias C. “Tecnología y empleo en perspectiva de género”. El caso español al final del siglo XX” Economía Industrial Nº 348 • 2002 / VI



Fuente: *Elaboración propia a partir de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)*



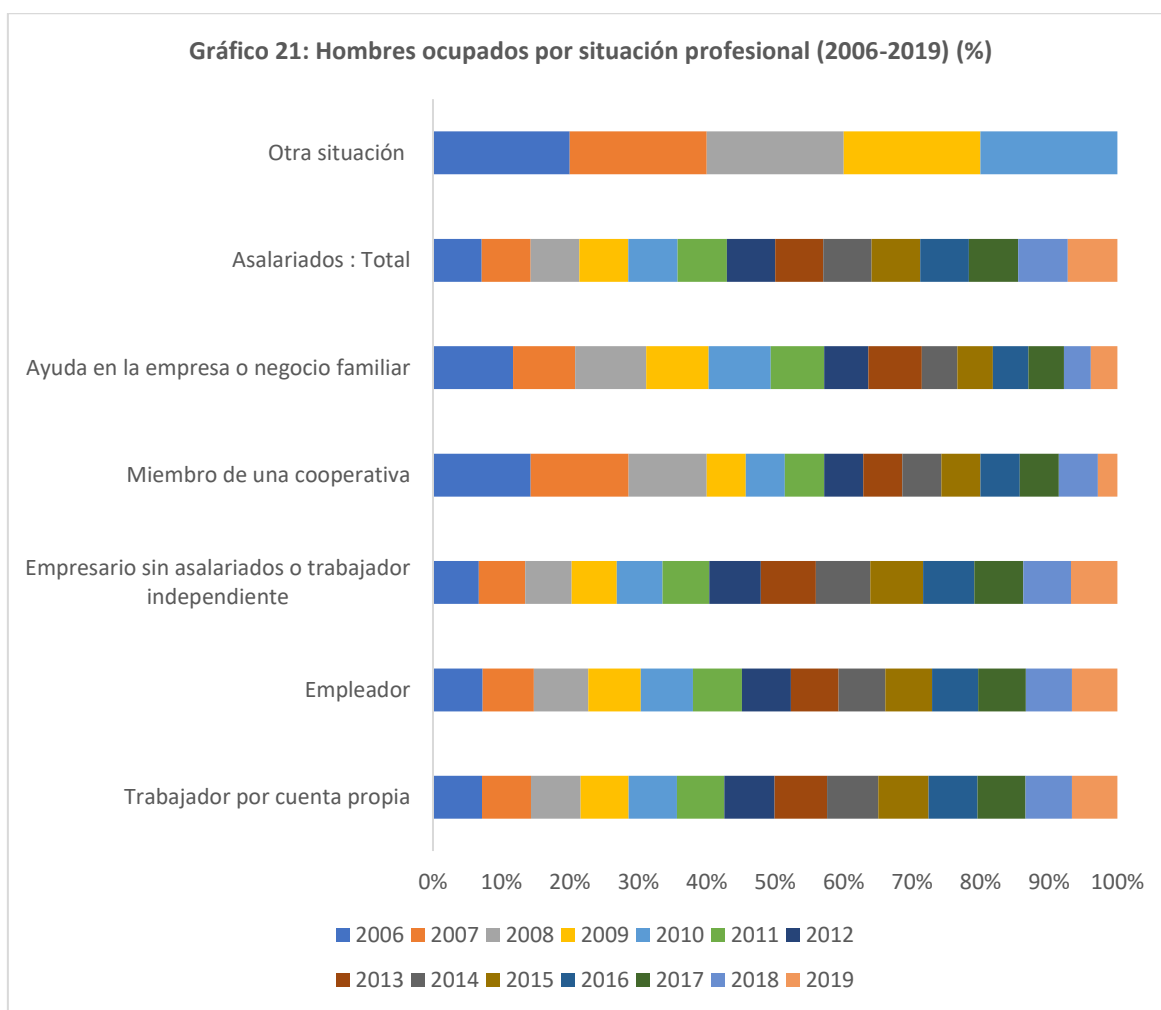
Fuente: Elaboración propia a partir de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)

Comparando estos gráficos (19 y 20) podemos observar que la diferencia en la población ocupada es menor que en los mismos gráficos que reflejan la población activa.

Sólo he de comentar que las cifras de mujeres universitarias siguen siendo más elevadas que en el caso de los hombres, aunque el gap es menor. Y en los datos relativos a la primera etapa de Educación Secundaria y similar las cifras en el caso del sexo masculino es mucho mayor que en el gráfico que representa a las mujeres.

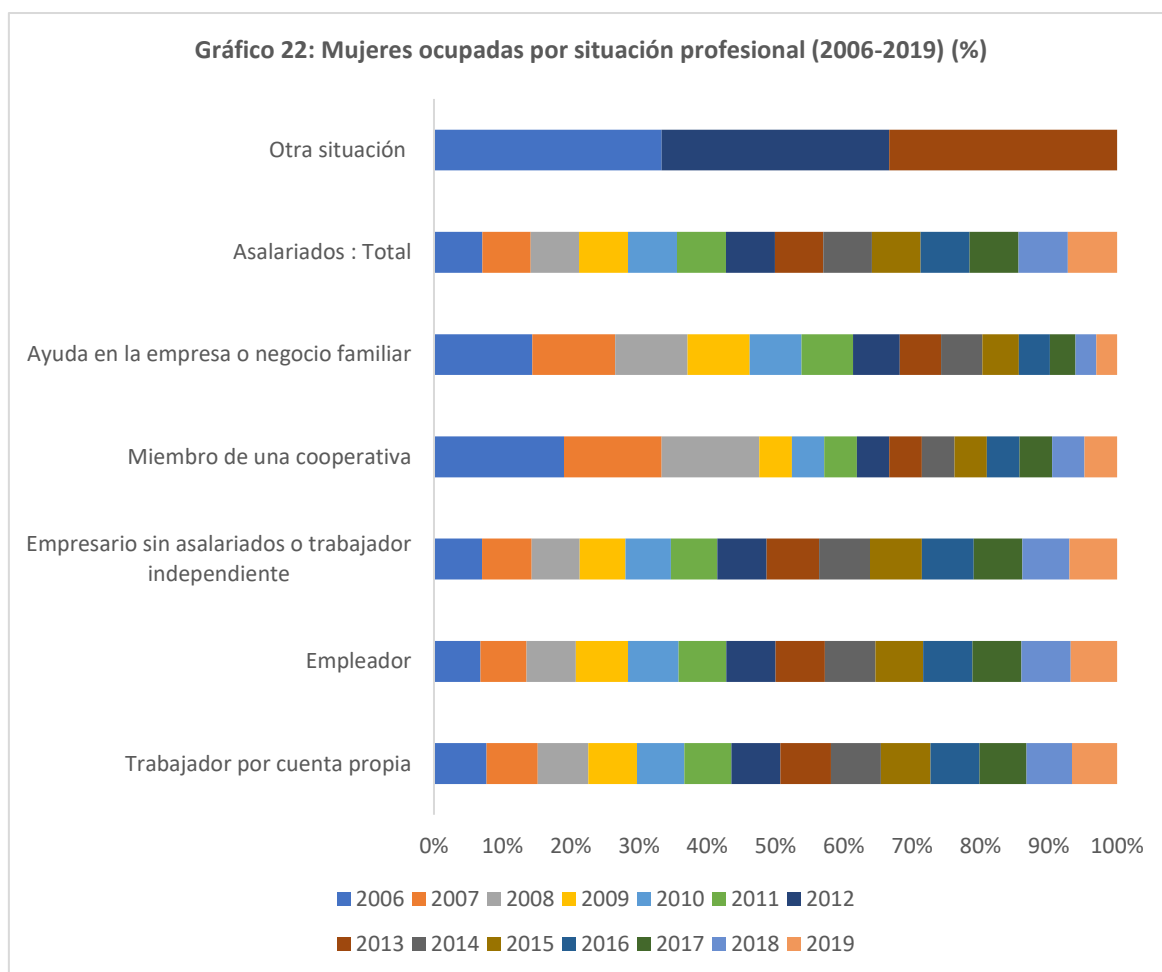
Para finalizar, si introducimos la variable de la situación profesional de la población ocupada de ambos sexos.

“...Una de las necesidades más acuciantes de las mujeres mayores de 55 años es el reciclaje profesional, es decir, la necesidad de actualizar sus conocimientos y competencias para encajar y competir en el mercado laboral emergente. En este sentido, las políticas activas de empleo han de ir orientadas, fundamentalmente, a la adquisición de competencias digitales en un entorno laboral en el que prácticamente todos los perfiles exigen, al menos, intuición tecnológica...”¹⁷⁵.



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)

¹⁷⁵ Fundación Adecco “Mujer en riesgo de exclusión 2020” (2020)



Fuente: *Elaboración propia a partir de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)*

Como resultados más destacables en la categoría “Trabajador por cuenta propia” se produce un decremento a lo largo del periodo en ambos sexos, aunque con una diferencia de entre 7 y 8,8 puntos porcentuales a lo largo de todo el periodo a favor de los hombres.

En la categoría “Empleador” los porcentajes en ambos casos mantienen con ligeras oscilaciones durante el periodo analizado, siendo la representación masculina, el doble que la femenina.

Se observa una situación parecida en la categoría “Empresario sin asalariados o trabajador independiente.

El grueso de la población ocupada en ambos sexos se encuentra en la categoría “Asalariados” donde los porcentajes a lo largo de todos los años reflejados en los gráficos se encuentran por encima del 79%, siendo prácticamente del 80% de la

población ocupada y destacando que los porcentajes que corresponden a las mujeres son superiores entre 6,9 y 8,8 puntos porcentuales.

Con estos datos constatamos lo que ya veíamos en los gráficos de población activa que recogían las mismas variables y es que en las situaciones profesionales que se corresponden con el trabajo por cuenta propia las mujeres están subrepresentadas mientras que en el trabajo por cuenta ajena siendo los porcentajes superiores, en el caso de las mujeres, son muy similares.

Como conclusión a este apartado de la población ocupada existe una clara correlación con lo que podíamos ver en la población activa.

Vamos ahora la situación en este periodo de la población parada.

c. Población parada:

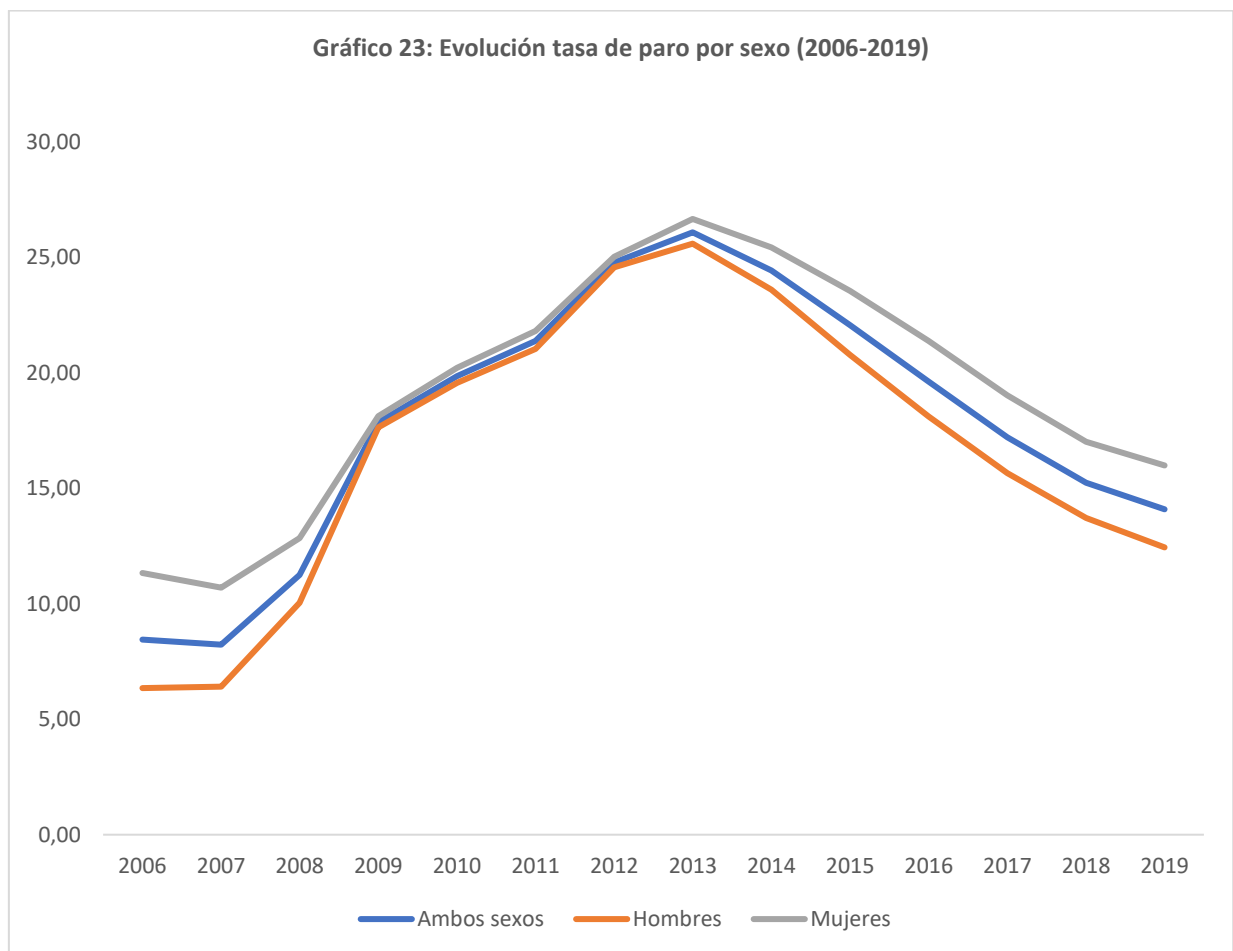
Según el Instituto Nacional de Estadística se consideran paradas todas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia hayan estado simultáneamente:

- Sin trabajo, es decir, que no hayan tenido un empleo por cuenta ajena o por cuenta propia durante la semana de referencia.
- En busca de trabajo, es decir, que hayan tomado medidas concretas para buscar un trabajo por cuenta ajena o hayan hecho gestiones para establecerse por su cuenta durante el mes precedente.
- Disponibles para trabajar, es decir, en condiciones de comenzar a hacerlo en un plazo de dos semanas a partir del domingo de la semana de referencia. También se consideran paradas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia hayan estado sin trabajo, disponibles para trabajar y que no buscan empleo porque ya han encontrado uno al que se incorporaran en fecha posterior a la semana de referencia. Por lo

tanto, en este caso no se exige el criterio de búsqueda efectiva de empleo.

Asimismo, son paradas las personas ausentes del trabajo a consecuencia de una suspensión por regulación de empleo que no crean poder incorporarse a la empresa y que hayan buscado trabajo y estén disponibles para desempeñarlo. Si una persona satisface las condiciones de la definición de parado se considera como tal, aunque compatibilice esta situación con otras como la de estudiante o labores del hogar.

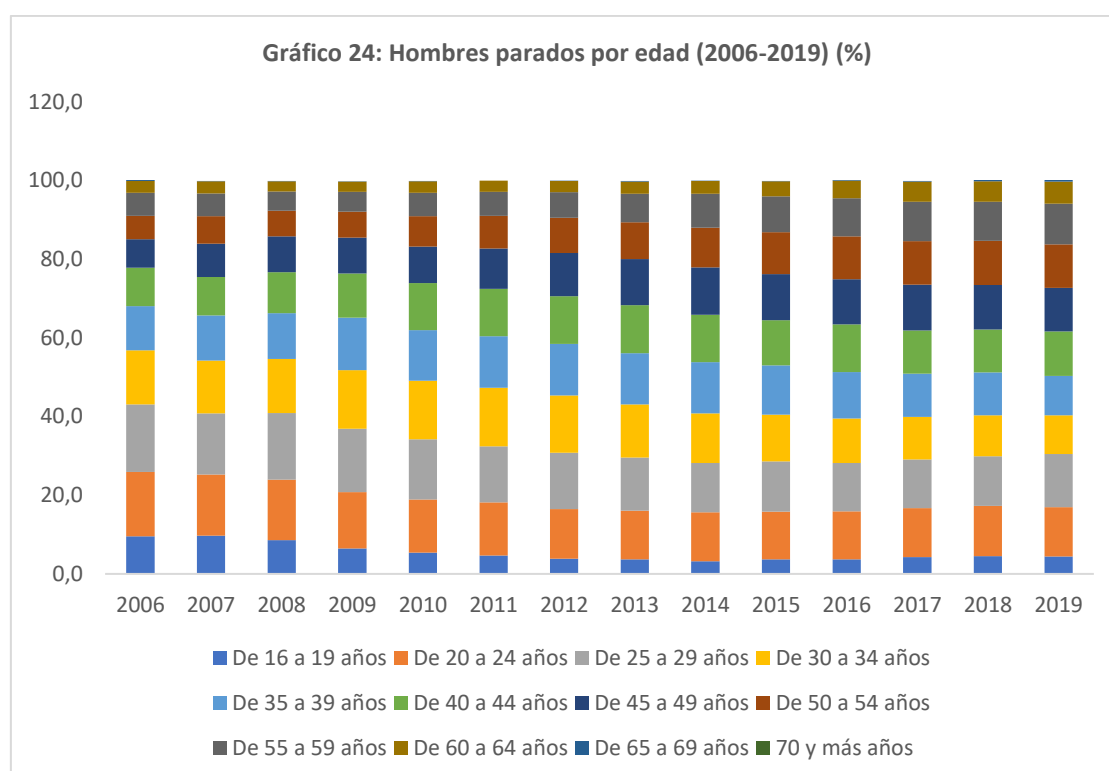
Los parados se subdividen en: parados que buscan primer empleo y parados que han trabajado anteriormente.



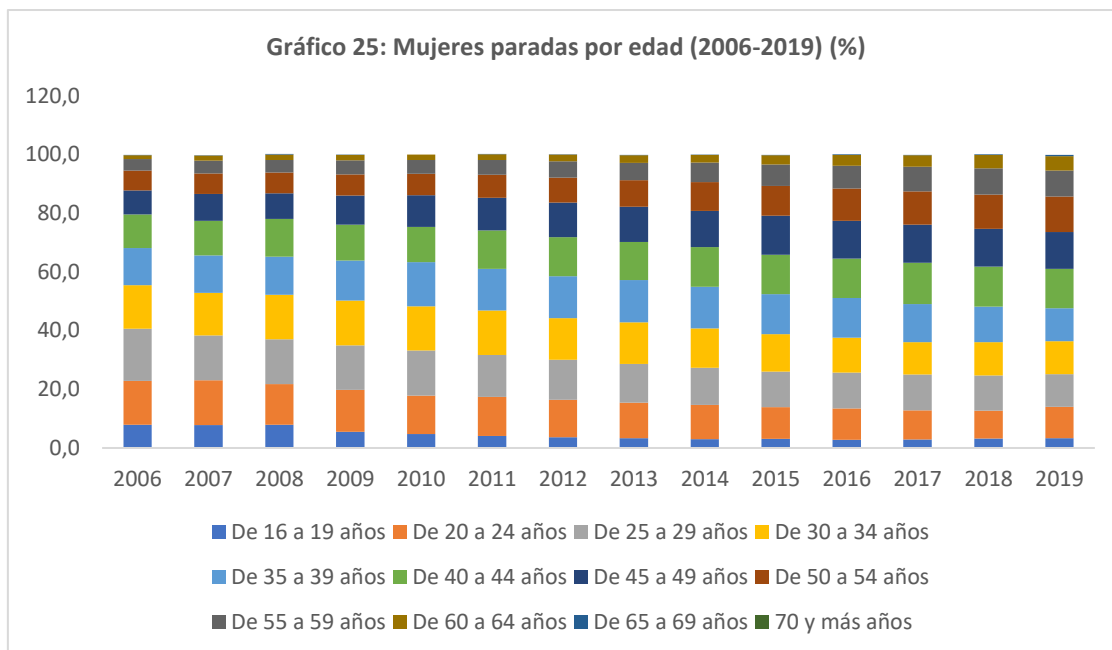
Fuente: *Elaboración propia a partir de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)*

Estas dos curvas son muy similares, en ambos se puede ver con en los años que comprenden entre 2009 y 2015 el número de parados es mayor, coincidiendo con la crisis financiera de 2008, en el caso de los hombres se anticipa un poco más que en el caso de las mujeres, aunque en el caso de estas últimas se va produciendo un decremento más lento que en el caso de los hombres. Por otra parte, vemos que los niveles no descienden al final del periodo a niveles de 2006, en ninguno de los casos.

Siguiendo el mismo criterio que en el análisis de la población activa y ocupada vamos a ver el resultado de estos datos al introducir la variable edad. Vamos a tratar de comprobar si entre la población parada hay algún grupo de edad más castigado por el desempleo que otros, tradicionalmente cuenta con dos grupos poblacionales muy afectados por el desempleo que son los jóvenes y los mayores de 45 años, siendo las mujeres más afectadas que los hombres, vamos a comprobar esta situación en los siguientes gráficos.



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)

Analizando los datos integrando la variable edad, las conclusiones más importantes son que en el caso de los hombres, los tramos más afectados son los que van de los 20 a los 29 años, en los años entre 2006 y 2010, aunque se mantiene en todo el periodo por encima del 24% del total de la población parada total masculina.

Según el estudio realizado por la Fundación Adecco “Mujer en riesgo de exclusión 2020” (2020): *“...La cronificación del desempleo afecta especialmente a la mujer senior (aún más si tiene discapacidad) propiciando su estancamiento y unas dificultades de acceso al mundo laboral cada vez mayores. Así, estas medidas han posibilitar la intervención inmediata después de que la trabajadora pierda su empleo o se inscriba en los servicios públicos, garantizando su acompañamiento temprano por parte de orientadores expertos que realicen un diagnóstico inicial, para después derivar a cursos de formación y otras actividades dirigidas a la consecución de empleo. De este modo, se asegura que la trabajadora está permanentemente conectada con el mercado y se previene el paro de larga duración...”*.

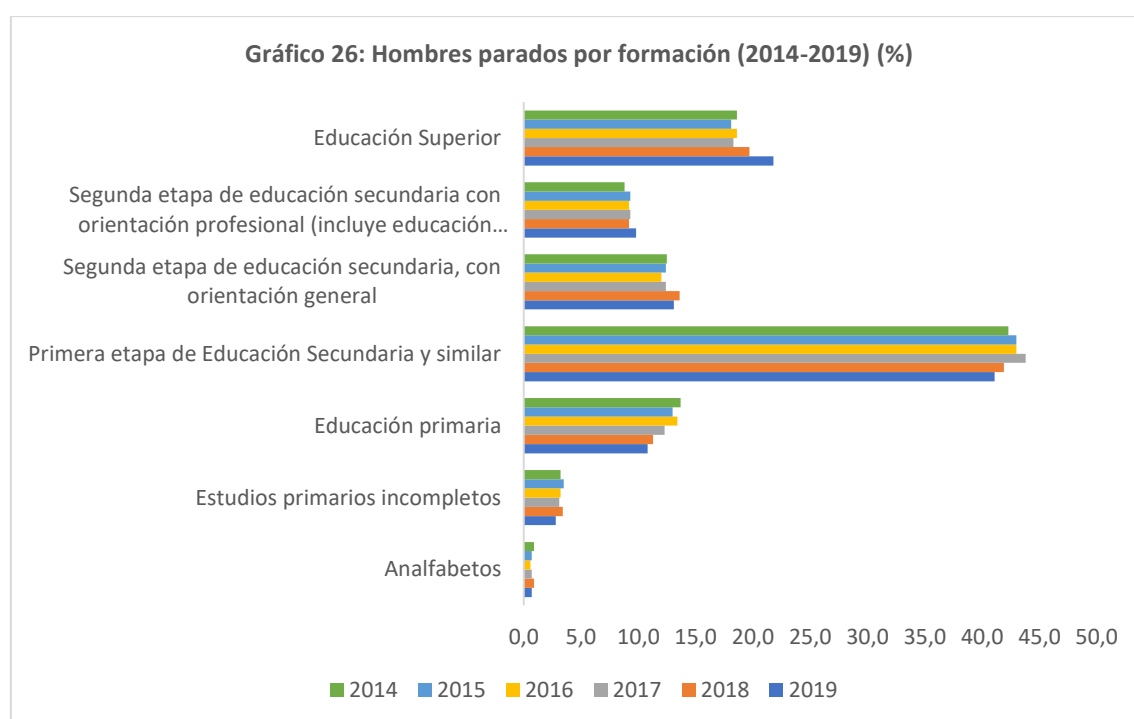
En el caso del gráfico que corresponde a los datos en el mismo periodo de las mujeres paradas no es tan evidente que en el caso de los hombres, puesto que los tramos de

edad con porcentajes de desempleadas más afectados comprenden los tramos de edad desde los 20 hasta los 54 años, siendo el de los 50 a los 54 años sobre todo desde el año 2010 en adelante.

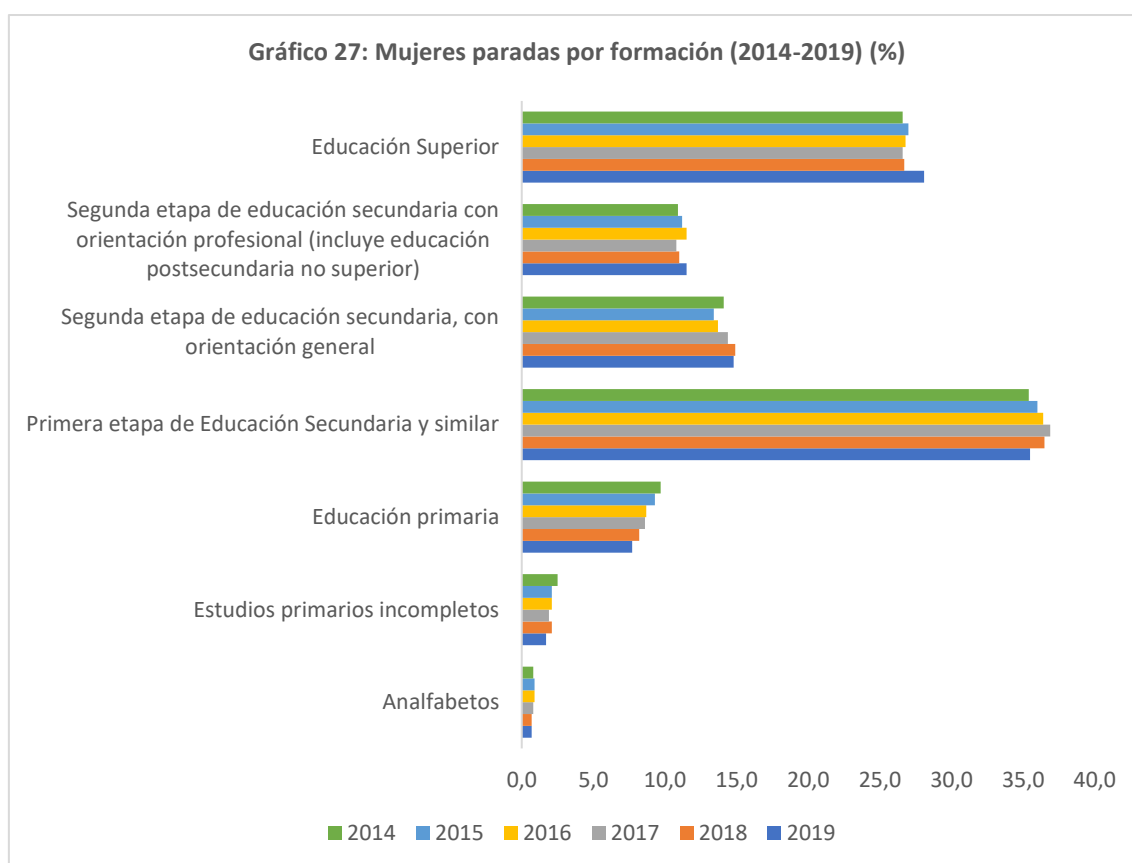
Si sumamos todos estos tramos de edad superan en todos los casos el 80% de la población parada femenina.

En ambos casos y sobre todo en los tramos de edad de las personas más jóvenes es donde se puede ver que en los años donde se produce la crisis financiera es la población más afectada y en el caso de las mujeres más que en los hombres.

En la Encuesta de Población Activa (EPA) no se analiza la población parada en función de variables como la ocupación y la situación profesional, pero sí podemos analizar los datos de la población parada por nivel de formación finalizado.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)



Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)*

Los datos que presentan una diferencia significativa en ambos casos (gráficos 26 y 27), es que la población parada analizada desde un punto de vista de la formación finalizada en ambos sexos es la que se refiere a las personas que han cursado “Primera Etapa de Educación Secundaria o similar”, concentrándose el número más elevado de desempleados en el caso de los hombres superior que en el de las mujeres, siendo superior al 40% para el sexo masculino y superior al 35% para las mujeres, con oscilaciones a lo largo del periodo analizado.

El otro dato destacable son los parados que han finalizados estudios superiores alcanzando porcentajes de parados en el caso de los hombres superiores al 18% llegando alguno de los años al 21,8%. Siendo en el caso de las mujeres bastante más elevado superando el 26% en todo el periodo siendo el pico más alto en el año 2019 con un 28,1%.

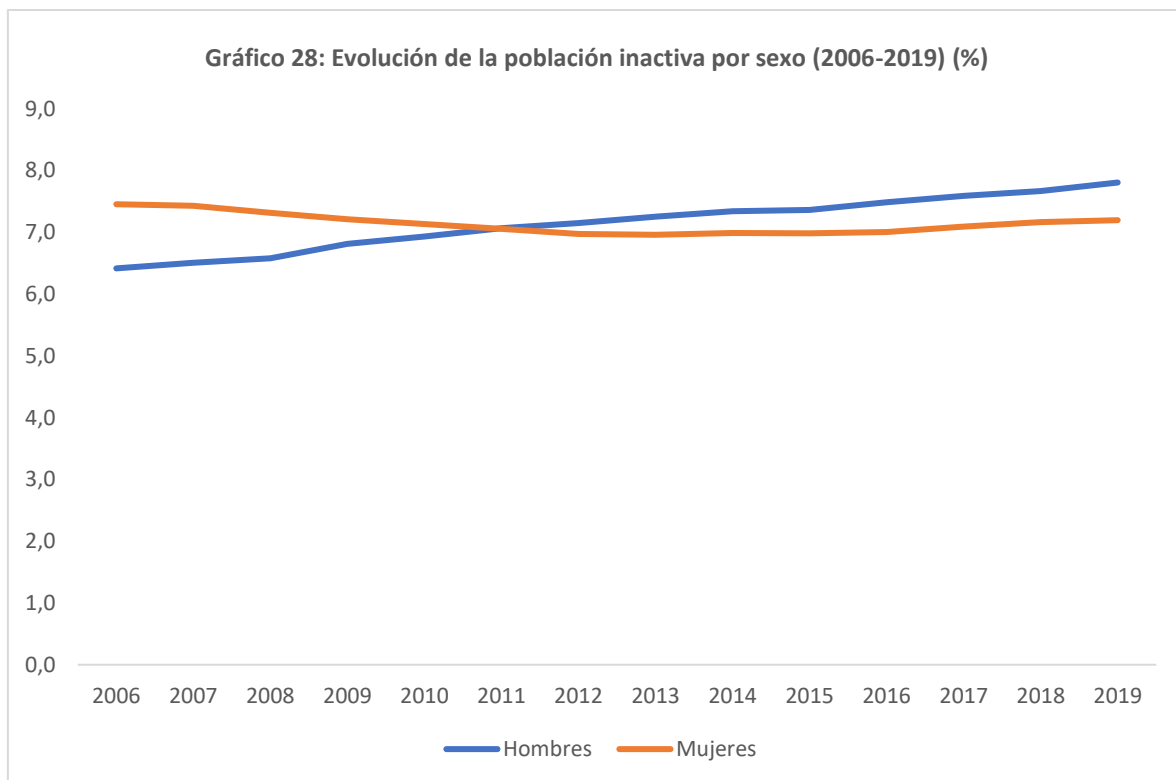
Una vez analizada la población activa, viendo con más detalle la población la población ocupada y la parada, lo único que nos quedaría es analizar someramente la población inactiva.

d. Población inactiva.

Según la definición del Instituto Nacional de Estadística (INE) La población inactiva abarca a todas las personas de 16 y más años, de uno y otro sexo, no clasificadas como ocupadas ni paradas ni población contada aparte durante la semana de referencia. Comprende las siguientes categorías funcionales:

- Personas que se ocupan de su hogar: personas de uno y otro sexo que, sin ejercer ninguna actividad económica, se dedican a cuidar sin remuneración sus propios hogares; por ejemplo, las amas de casa y otros familiares que se encargan del cuidado de la casa y de los niños
- Estudiantes: personas de uno u otro sexo que, sin ejercer ninguna actividad económica, reciben una instrucción sistemática en cualquier grado de educación.
- Jubilados o prejubilados: personas que han tenido una actividad económica anterior y que por su edad u otras causas la han abandonado, percibiendo una pensión (o unos ingresos de prejubilación) con motivo de su actividad anterior.
- Personas que perciben una pensión distinta de la de jubilación y prejubilación.
- Personas que realizan sin remuneración trabajos sociales, actividades de tipo benéfico, etc. (excluidos las ayudas familiares).
- Incapacitados para trabajar.
- Otra situación: personas que, sin ejercer ninguna actividad económica, reciben ayuda pública o privada y todas aquellas que no están incluidas en ninguna de las categorías anteriores.

Viendo la población inactiva desde la variable edad y sexo los gráficos serían de la siguiente manera.



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)

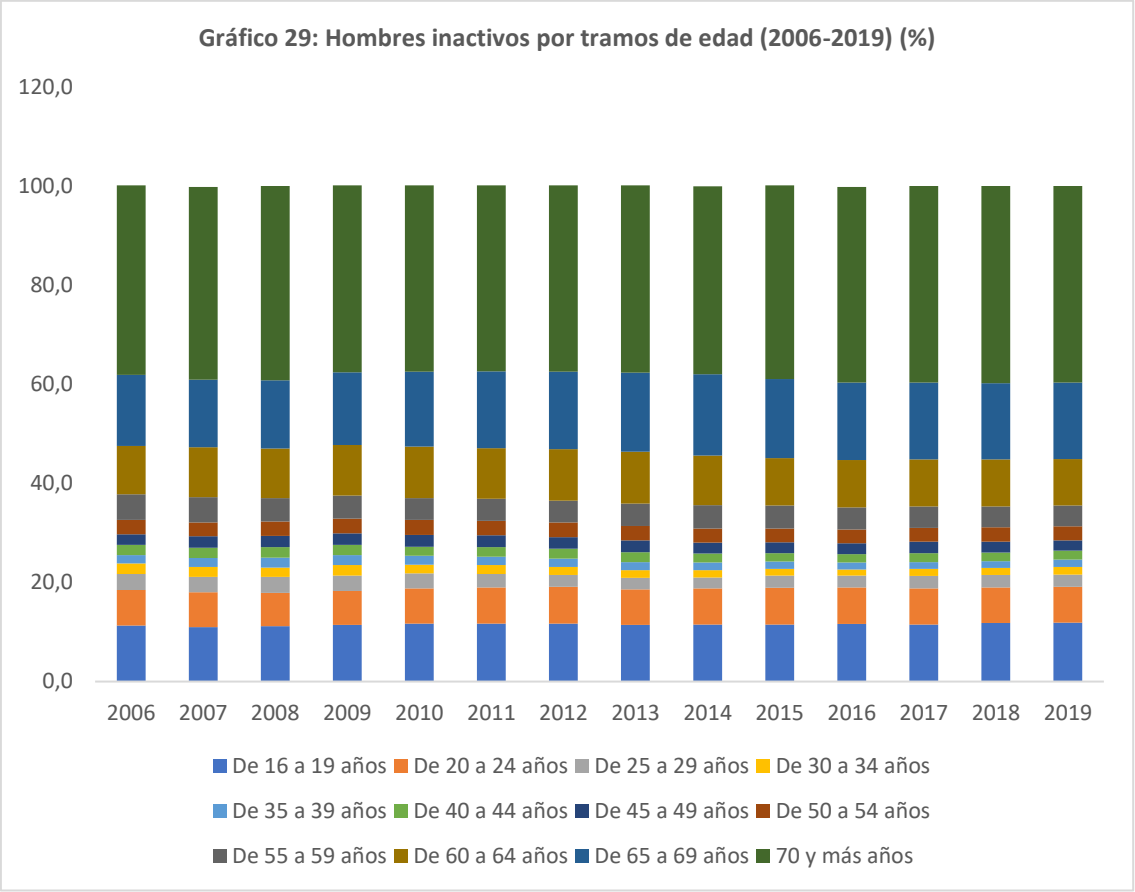
En este gráfico 28 podemos observar curvas muy diferentes durante el mismo periodo entre hombres y mujeres.

Respecto a la población inactiva masculina entre los años 2006 y 2019, a nivel nacional, vemos como hay una tendencia creciente, la población inactiva va aumentando paulatinamente y este efecto puede venir determinado por el envejecimiento de la población en general y de nuestra población activa en particular.

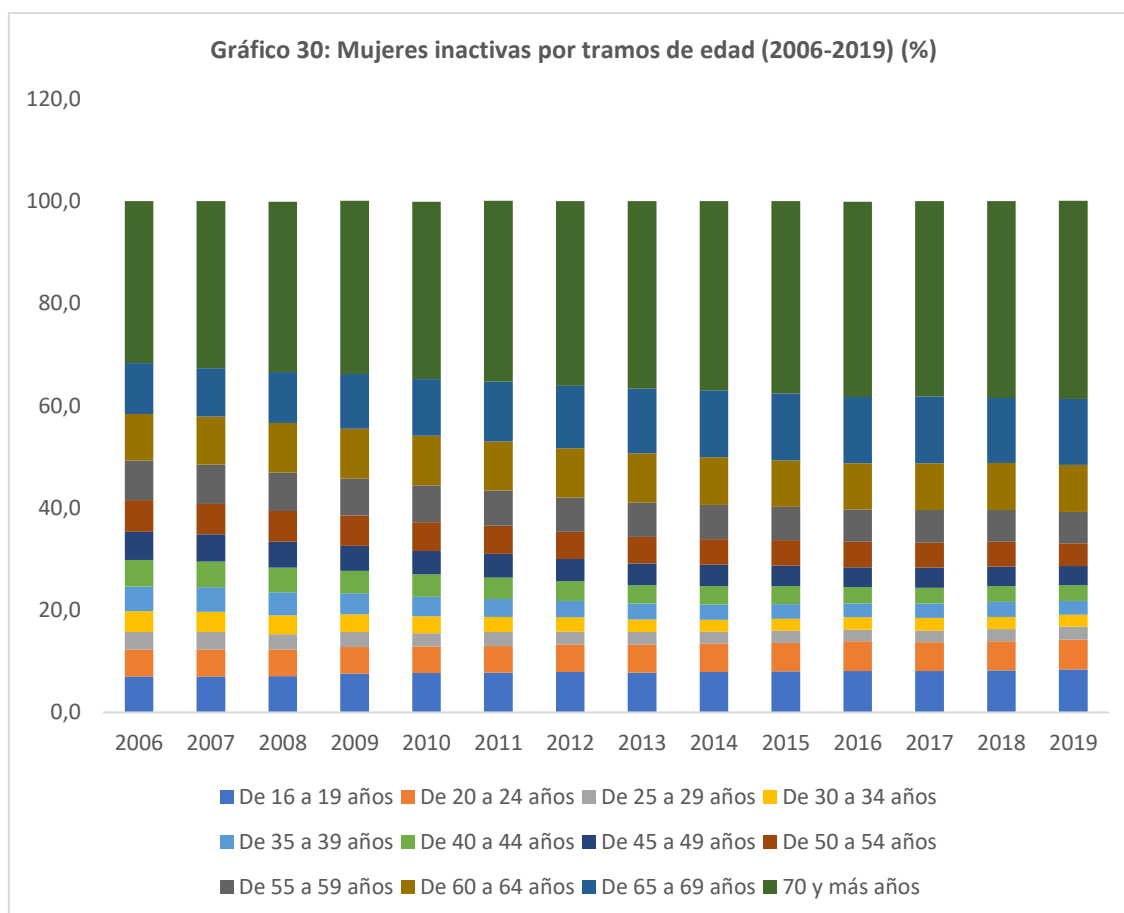
Por otra parte, la curva que podemos observar en la evolución de la población inactiva de la población femenina es muy diferente al de la evolución de los inactivos masculinos en el mismo periodo. En esta curva se puede ver cómo durante los primeros años las cifras eran más altas y van descendiendo lentamente, empezando a crecer nuevamente, de forma tímida, a partir del año 2014, esto podría estar determinado por el impacto que tuvo la crisis financiera entre las mujeres, probablemente muchas mujeres tuvieron que abandonar su situación de inactivas para poder apoyar económicamente en sus hogares.

Al introducir la variable de la edad, lo que podemos destacar es que no hay grandes diferencias entre hombres y mujeres, los tramos de edad en los que se acumula la gran

mayoría de los inactivos son los que oscilan entre los 16 y los 24 años y los 60 y más de los 70 años, siendo en estos últimos tramos de edad donde está el grueso de la población inactiva de nuestro país como consecuencia de la edad de jubilación legal que es a partir de los 65 años en la mayoría de los casos.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)



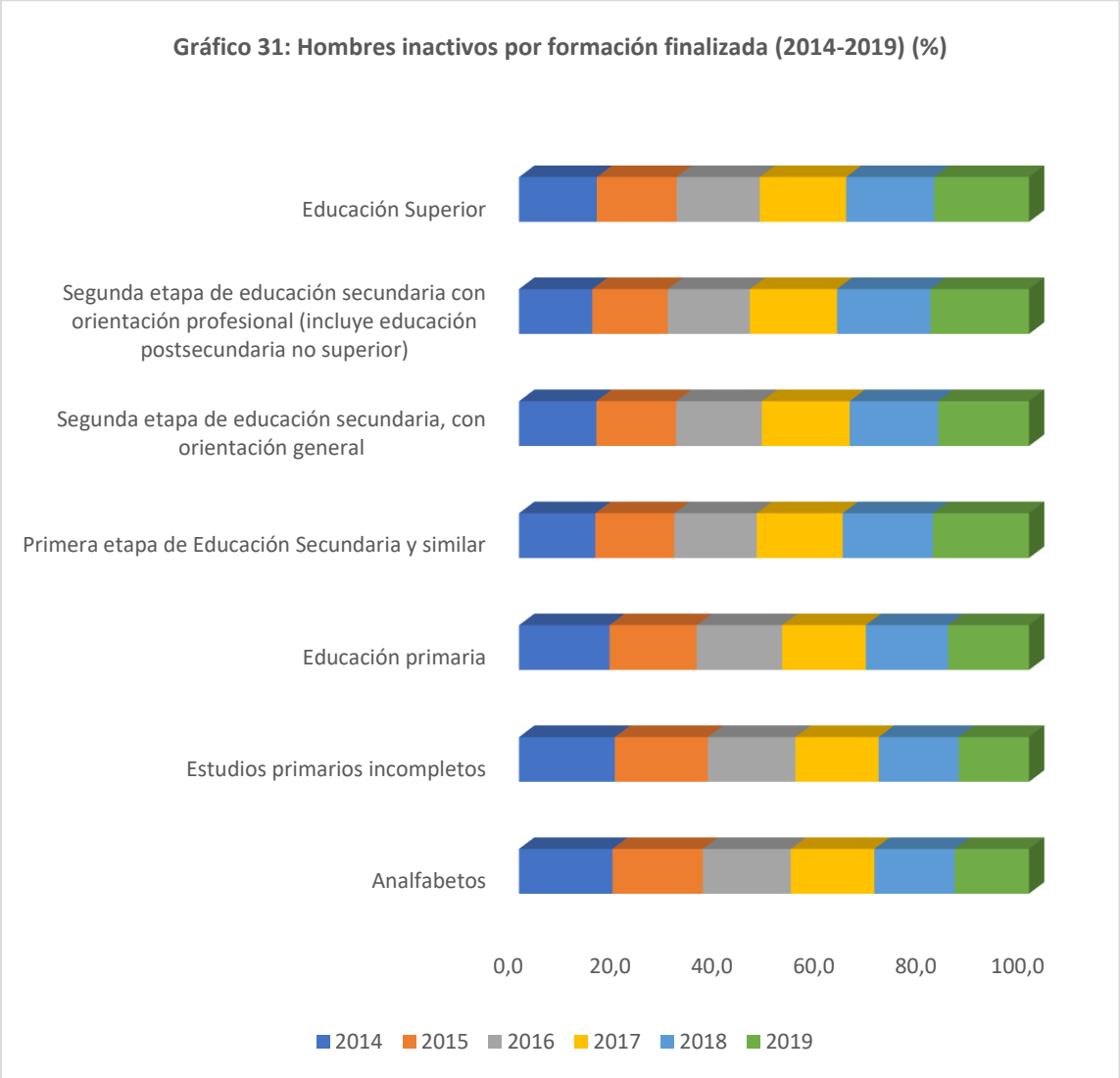
Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)*

Al introducir la variable de formación finalizada, podemos ver que en el caso de los hombres la mayor cantidad de población inactiva se acumula en las categorías de mayor número de personas a menos número de personas son “Primera Etapa de Educación Secundaria y Similar”, “Educación Primaria” y “Educación Superior”.

En el caso de la población inactiva femenina el número de categorías aumenta y afecta utilizando el mismo criterio que en los hombres, son en primer lugar y como categoría donde se aprecia mayor cantidad de mujeres es “Primera Etapa de Educación Secundaria y Similar”, “Educación Primaria”, “Educación Superior”, “Segunda Etapa de educación secundaria, con orientación general” y finalmente “Estudios primarios incompletos”.

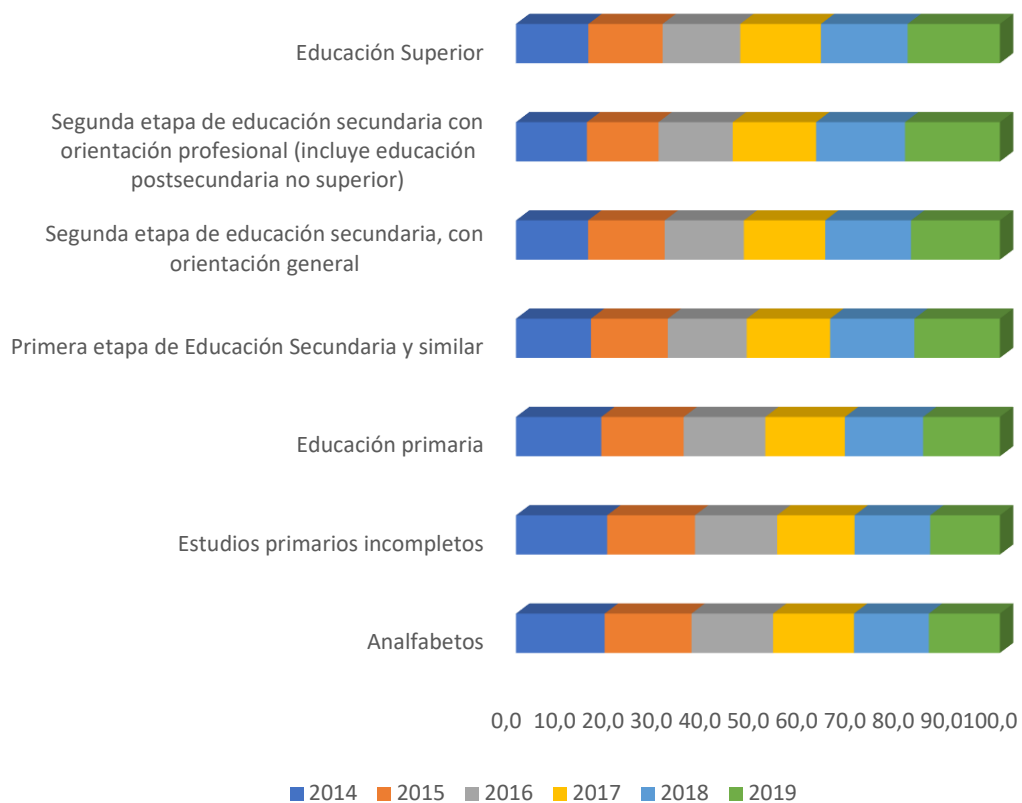
La primera conclusión que podemos hacer es que en el caso de las mujeres la variable formación tiene una mayor correlación con la inactividad que en el caso de los hombres.

Y también podemos correlacionar que hay un mayor número de población inactiva en los menores niveles formativos, sin olvidarnos que en la población inactiva se contabilizan los jubilados.

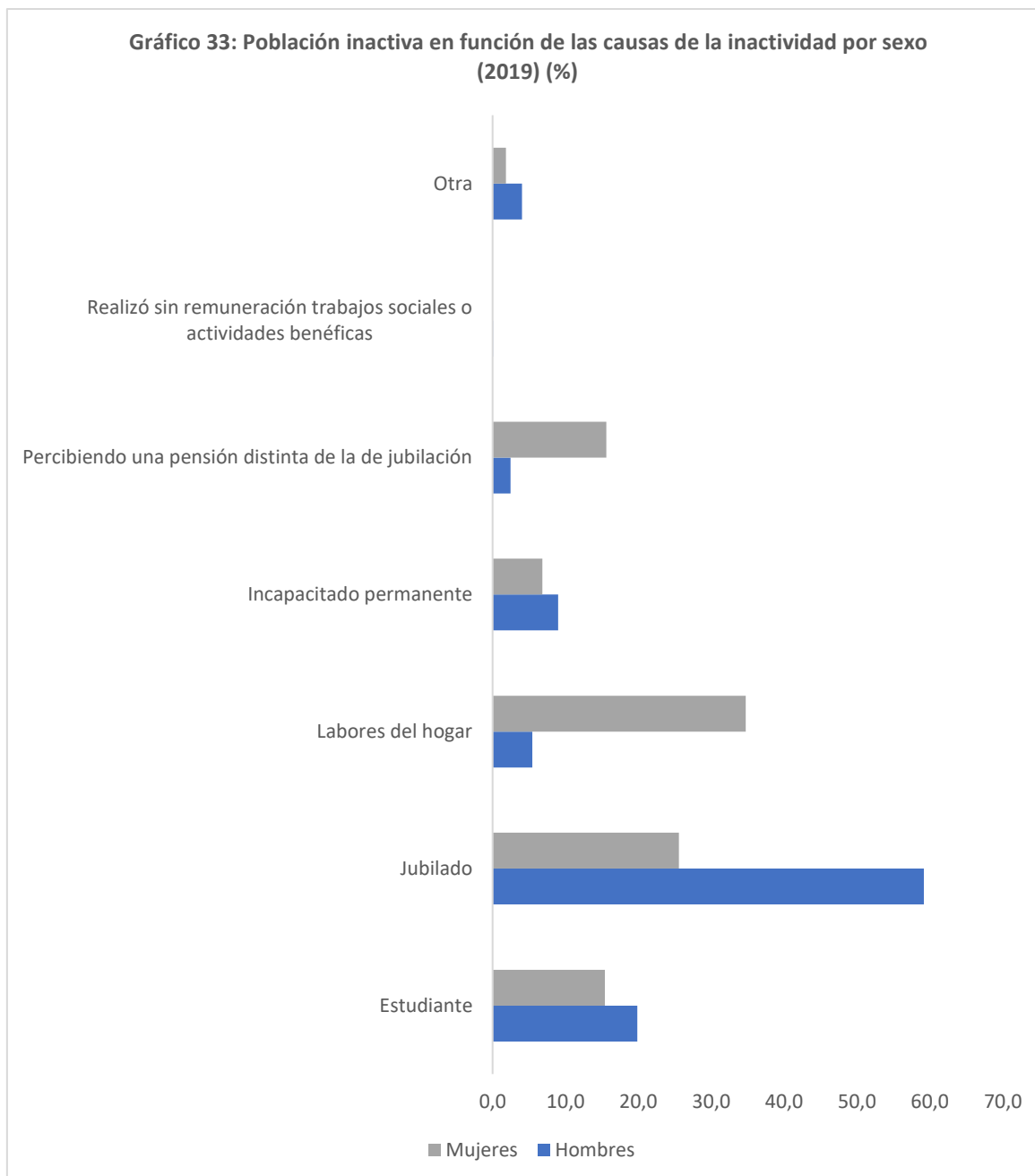


Fuente: Elaboración propia a partir de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)

Gráfico 32: Mujeres inactivas por formación finalizada (2014-2019) (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)



Fuente: *Elaboración propia a partir de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)*

En el gráfico 33 se refleja comparativamente las causas de la inactividad durante el año 2019 por sexo. En este caso se ha seleccionado el último año porque la gráfica sería muy similar el resto de los años y de esta manera podemos analizar las grandes diferencias que existen por sexo.

Si empezamos por la categoría de “Estudiante” aunque los valores son muy similares, son las mujeres las que representan una mayor cantidad de población inactiva.

En el caso de la categoría de “Jubilado” son los hombres los que destacan de forma significativa sobre las mujeres, teniendo un resultado contrario en el caso de la categoría de “Labores del Hogar” el resultado es que las mujeres son mayoría de una forma mucho más destacable que en la categoría anterior.

En este gráfico se ve perfectamente representado la división sexual del trabajo, puesto que como causa de inactividad mayor entre las mujeres son las “Labores del Hogar” y en los hombres es la categoría de “Jubilado”.

4.3. ÁMBITO DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

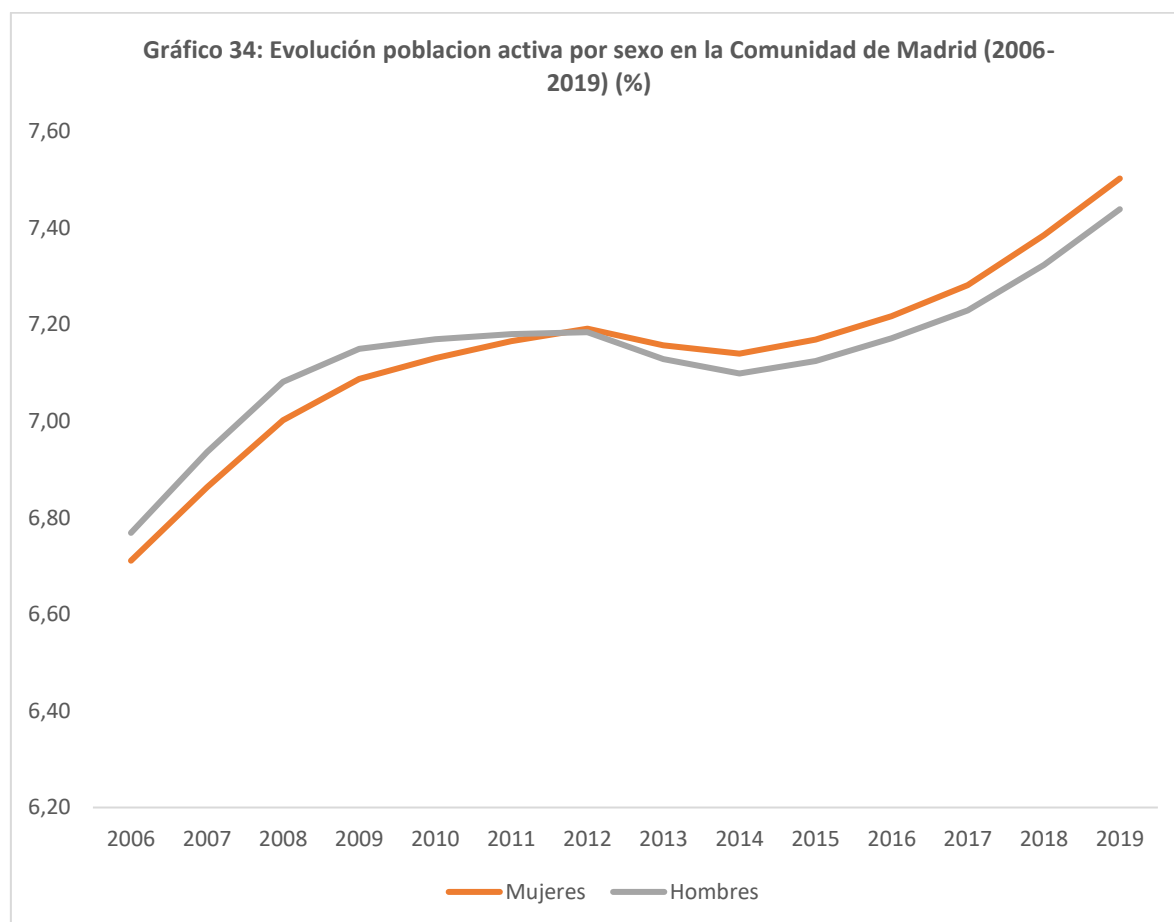
A continuación, se analizarán los datos relativos a la **Comunidad de Madrid** en relación con los datos nacionales puesto que esta investigación se centra como caso específico, en la Comunidad Autónoma de Madrid. En este sentido la aportación de Cecilia Castaño:

“...La aproximación a la aportación de las mujeres a la economía en la Comunidad de Madrid revela datos muy positivos, con tasas de actividad, ocupación y desempleo que mejoran notablemente la media nacional. Es de destacar que la tasa de empleo se sitúa al nivel de la Unión Europea de 15 Estados miembros. Destacan, asimismo, el sesgo del empleo femenino hacia los servicios por encima de la media nacional, la importancia de las administraciones públicas —y particularmente la administración autonómica— y la incidencia de la temporalidad. El empleo femenino de la Comunidad de Madrid es un empleo de calidad relativa por encima de la media nacional, con mayor incidencia de los servicios más cualificados (...), así como de las categorías ocupacionales de mayor nivel (...) y de las indirectas (cualificados de los servicios y administrativos). Lo anterior es coherente con la elevada preparación educativa de las mujeres madrileñas, que facilita su participación en el mercado laboral en niveles muy por encima de la media nacional y resulta especialmente adecuado para desenvolverse en un mercado altamente competitivo como es el madrileño. No se ve reflejado, por el contrario, en mayores grados de emprendimiento femenino, por falta tanto de estímulo social y consideración hacia esta opción como por la escasez de servicios que faciliten la corresponsabilidad en la conciliación familia-trabajo. A pesar de lo anterior, el perfil de las mujeres emprendedoras y directivas madrileñas se sitúa muy por encima de la media nacional,

tanto desde el punto de vista de sus características socioeconómicas como empresariales...”¹⁷⁶.

Se seguirá el mismo criterio que para los datos de carácter nacional en primer lugar se analizarán los datos de población activa, para continuar con los ocupados y parados y finalizando con los inactivos.

a. Población activa: Comparativa Nacional-Comunidad Autónoma de Madrid:



Fuente: *Elaboración propia a partir de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)*

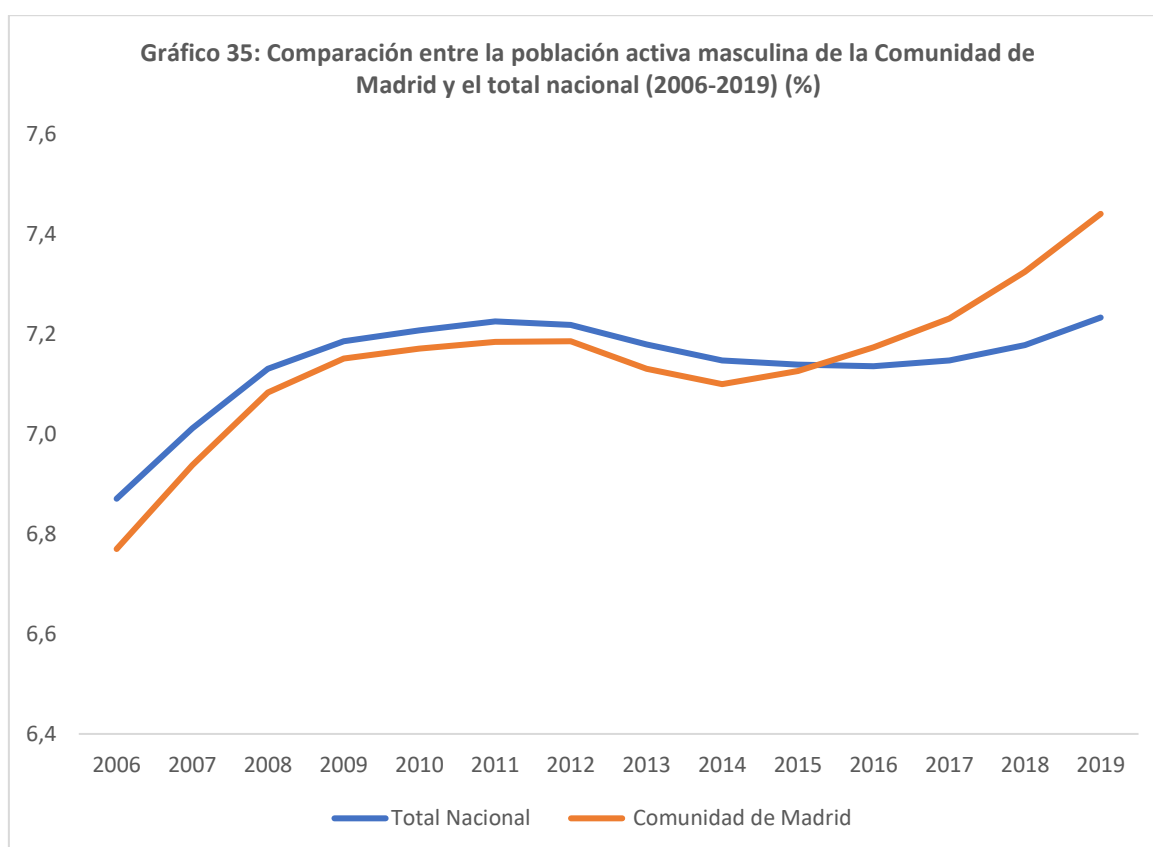
En el gráfico anterior podemos ver la evolución de la población activa de la Comunidad de Madrid, por sexo, desde el año 2006 hasta el año 2019, las curvas que dibujan son muy parecidas, con la salvedad del número total de personas en el caso de las mujeres es ligeramente superior. Empieza a aumentar paulatinamente, produciéndose un ligero

¹⁷⁶ Cecilia Castaño “La aportación de las mujeres a la economía madrileña” (Revista Economistas abril 2007 - Número 112 p. 38-44)

descenso a partir del año 2012 volviéndose a recuperar en el año 2014. Siendo en el caso de los hombres la situación inversa ya que sufre un decrecimiento respecto a la población activa femenina.

En los siguientes gráficos se representa la población activa de la Comunidad Autónoma de Madrid respecto a las cifras a nivel nacional, en el gráfico 37 observamos los datos de los hombres y en el gráfico 38 vemos los referentes a las mujeres.

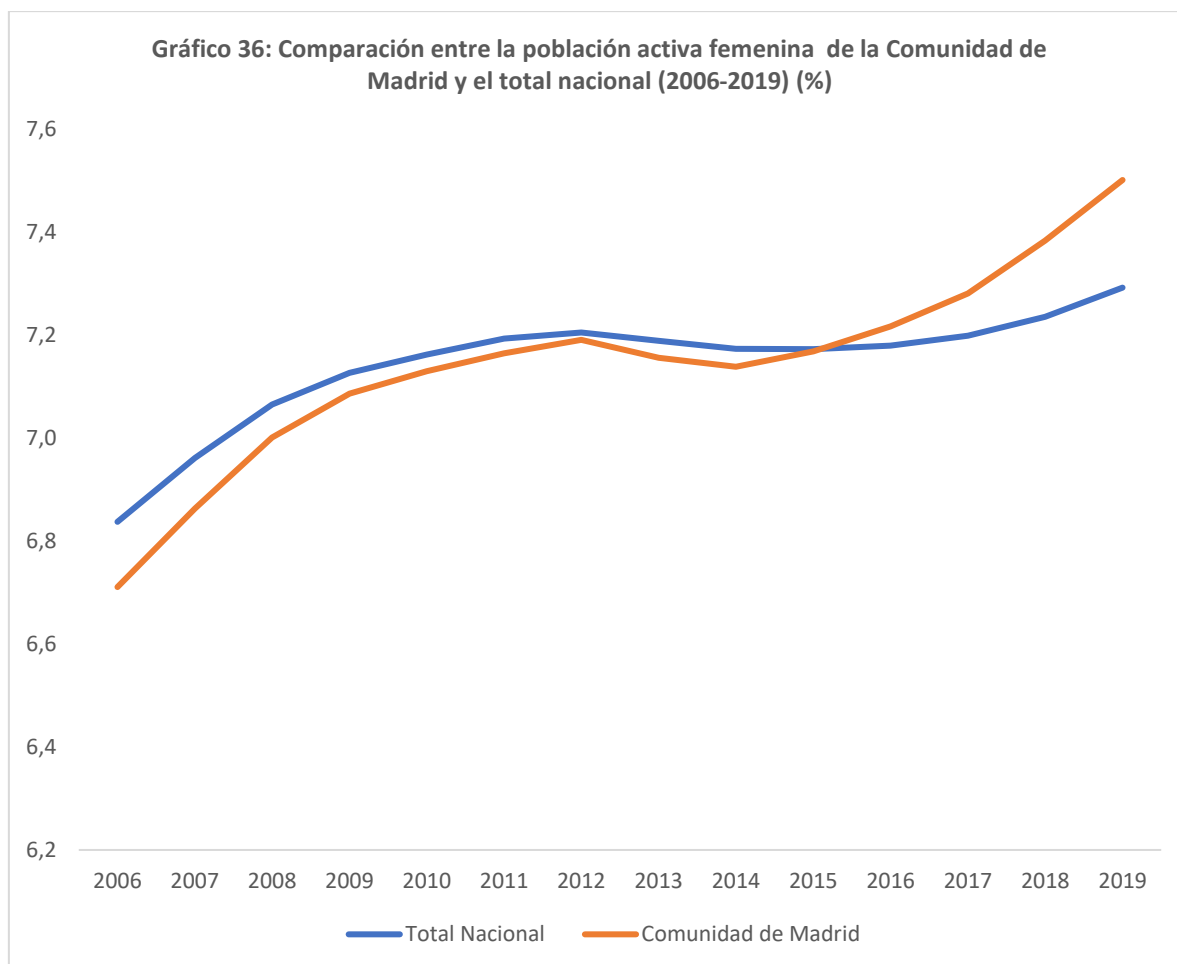
En el caso de los hombres, hasta el año 2015 la curva nacional con la de la Comunidad de Madrid van paralelas siguiendo una evolución prácticamente paralela, a partir de 2015, la población activa masculina que representa a la Comunidad de Madrid crece de manera más importante que a nivel nacional.



Fuente: *Elaboración propia a partir de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)*

En el gráfico que representa la comparación de la población activa femenina de la Comunidad de Madrid se observa como la evolución es similar a la nacional, sufriendo una caída más pronunciada en el año 2012, posiblemente por los efectos de la crisis

financiera, pero a partir de 2015, al igual que ocurría con el gráfico anterior el crecimiento de la población activa femenina de la Comunidad de Madrid experimenta un crecimiento más acentuado que el crecimiento que se produce a nivel nacional.

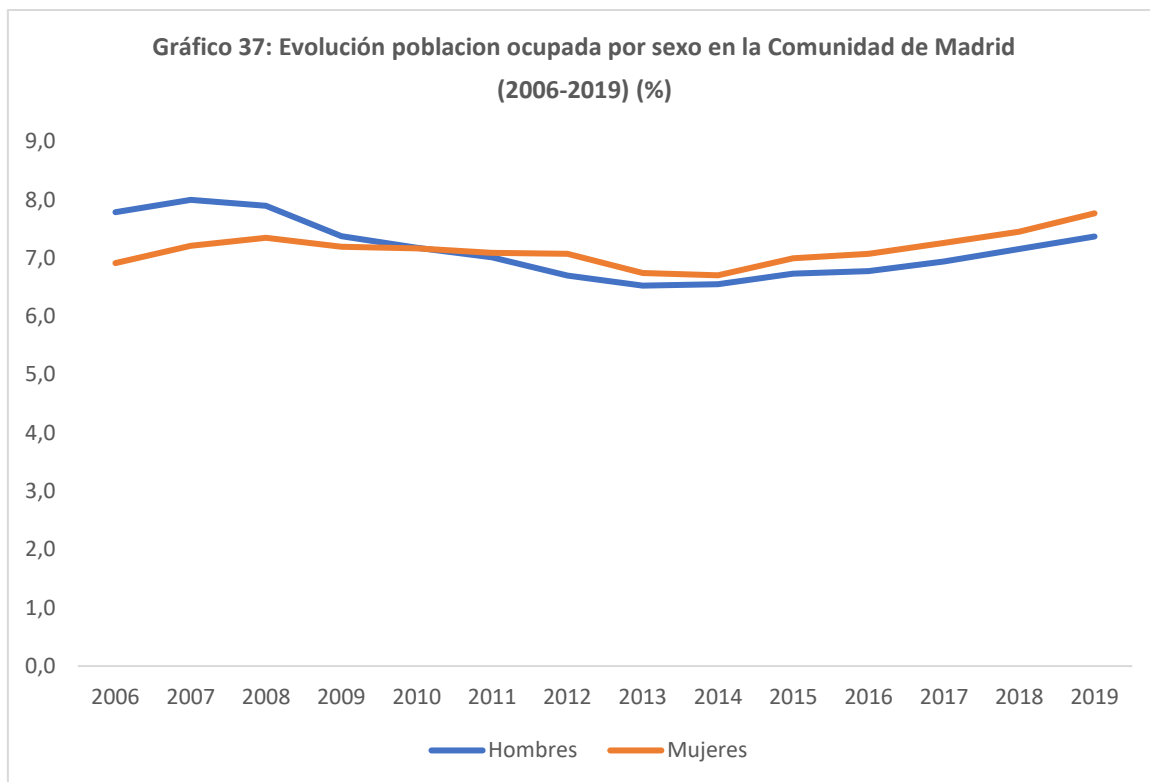


Fuente: *Elaboración propia a partir de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)*

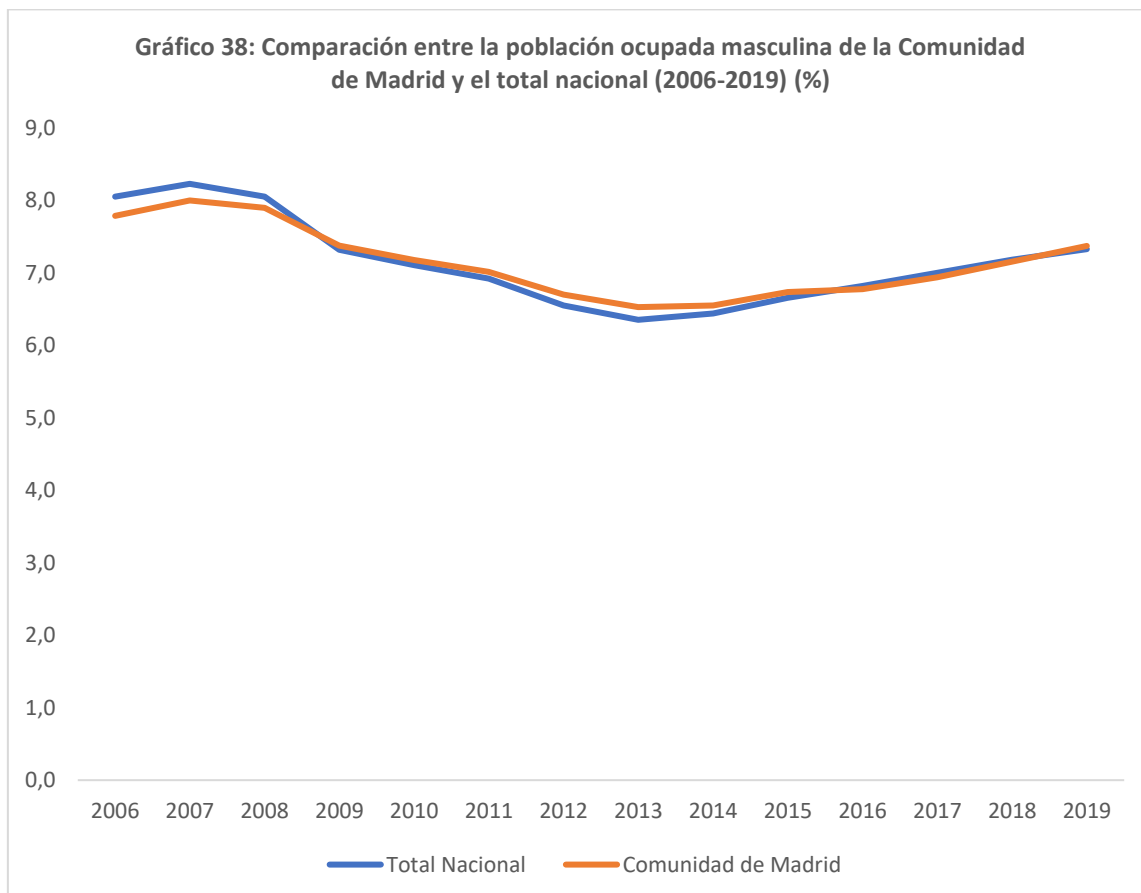
b. Población ocupada.

A continuación, vamos a analizar la población ocupada en comparación con los ocupados a nivel nacional.

En el gráfico 37 vemos las curvas de la población ocupada masculina y femenina, lo que más llama la atención es que en los primeros años, la población ocupada que representa a las mujeres ocupadas es menor, aunque a partir del 2010 supera a la de los hombres, manteniendo un crecimiento paralelo a la de los hombres, aunque con un crecimiento mayor.



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)

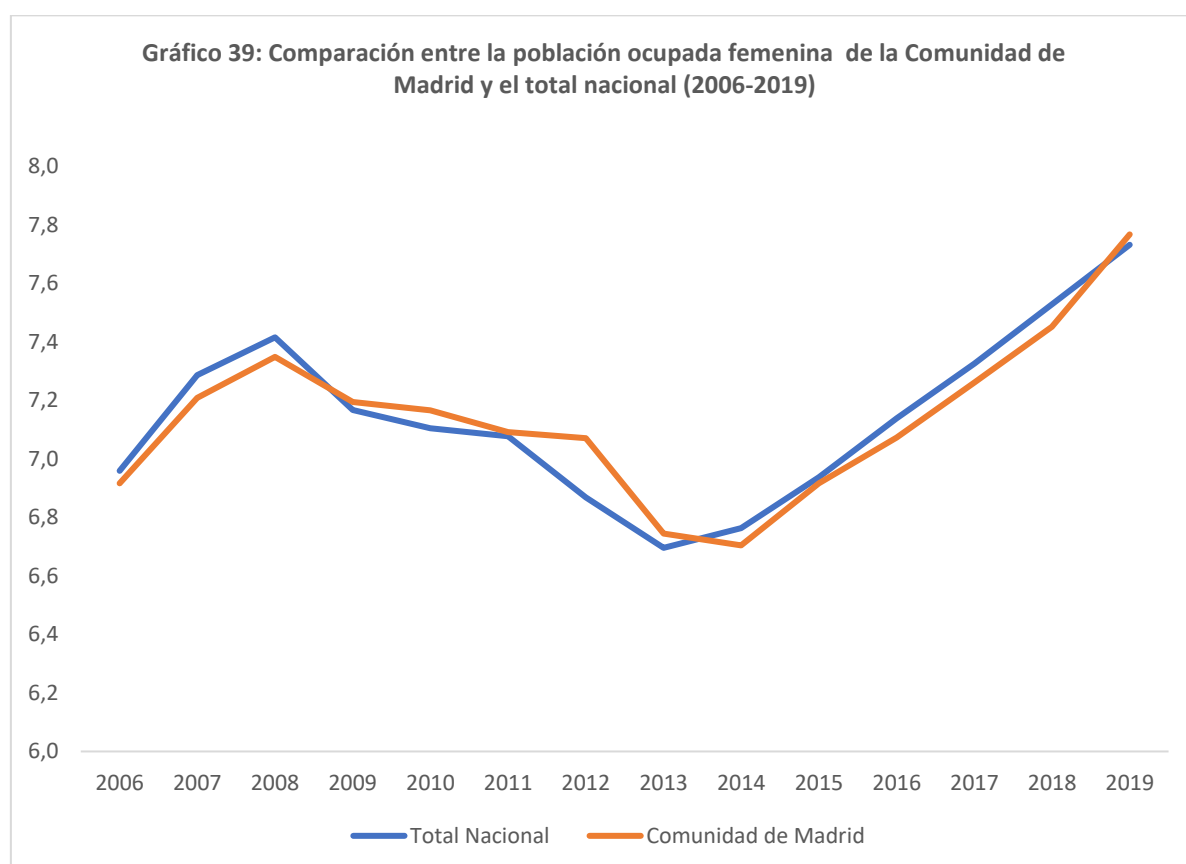


Fuente: Elaboración propia a partir de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)

Como se puede apreciar en el gráfico 38, la tendencia de la población ocupada masculina es prácticamente la misma que la del resto del país.

Vemos como los ocupados sufren un decremento en los años centrales del gráfico, desde el año 2009 hasta el año 2013, puesto que a partir del 2014 se empieza a recuperar, esto está provocado por los efectos de la crisis financiera del 2008.

Son tan similares las dos curvas que en los últimos años representados donde se empieza a recuperar la población ocupadas prácticamente se solapan ambas.



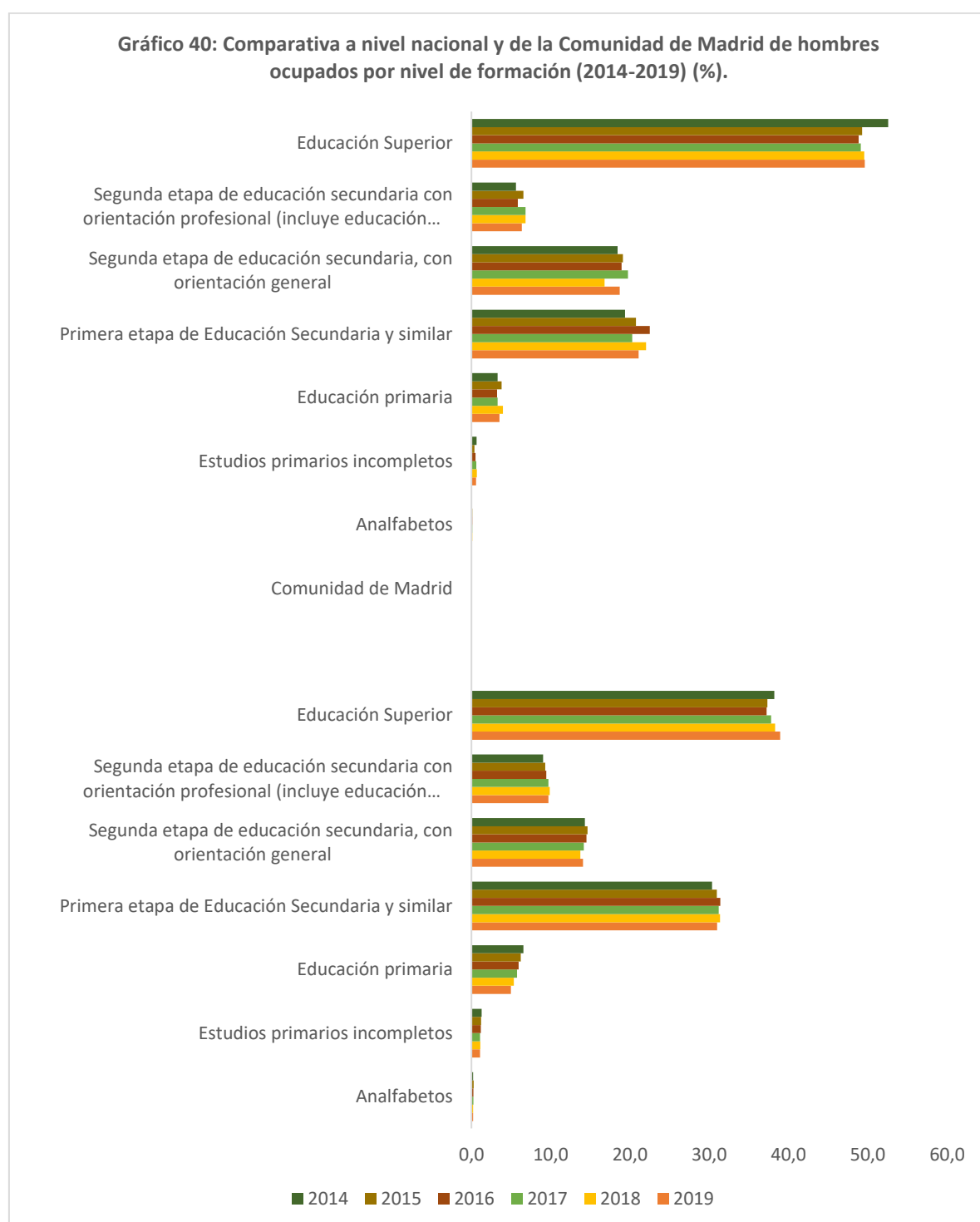
Fuente: *Elaboración propia a partir de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)*

En relación con el gráfico 39, la tendencia de la población ocupada femenina también sigue la misma que los datos a nivel nacional.

Vemos como las mujeres ocupadas sufren un decremento en los años centrales del gráfico, desde el año 2009 hasta el año 2014, puesto que a partir del 2015 se empieza a recuperar, esto está provocado por los efectos de la crisis financiera del 2008. En este caso vemos como la caída es más aguda en el caso de las mujeres ocupadas que en la

de los hombres y además se prolonga un año más hasta que se empiezan a recuperar los datos.

Por otra parte, aunque la caída de la población ocupada femenina a nivel nacional cae de manera más acentuada, la recuperación es más rápida que la de la Comunidad de Madrid.

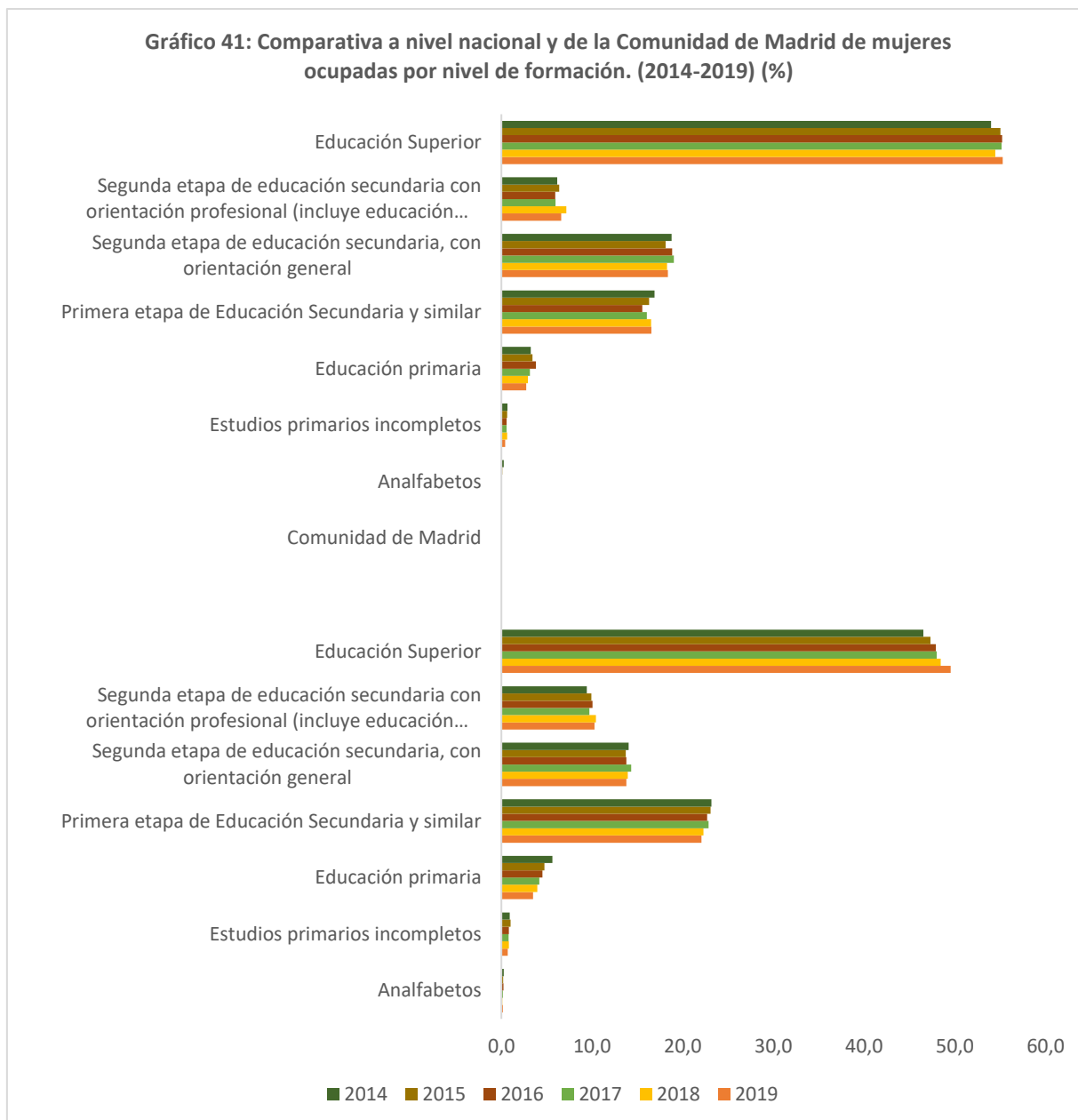


Fuente: Elaboración propia a partir de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)

En el gráfico 40, vemos la comparación entre la población ocupada masculina en su total nacional y la Comunidad de Madrid y la tendencia de ambas series. Vemos que las tendencias a lo largo de los años son similares. Pero podemos destacar diferentes cuestiones, en lo referente a la Educación Superior, a nivel nacional la tendencia creciente es clara, mientras que, en la Comunidad de Madrid, aunque se produce el mismo efecto es más suave y hay un ligero retroceso al principio de la serie.

Y este efecto se ve prácticamente reflejado en todos los niveles formativos sin diferencias destacables ni significativas para este análisis.

En todos los niveles formativos la evolución nacional en el caso de los hombres y en el periodo para el reflejado es de crecimiento y en la Comunidad de Madrid, aunque sigue la misma tendencia que los datos nacionales este crecimiento es mucho más suave y se pueden apreciar ligeros estancamientos en algunos años.



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)

En el caso del gráfico 41 que se corresponde con la comparativa entre la población femenina ocupada a nivel nacional por nivel formativo y la de la Comunidad de Madrid.

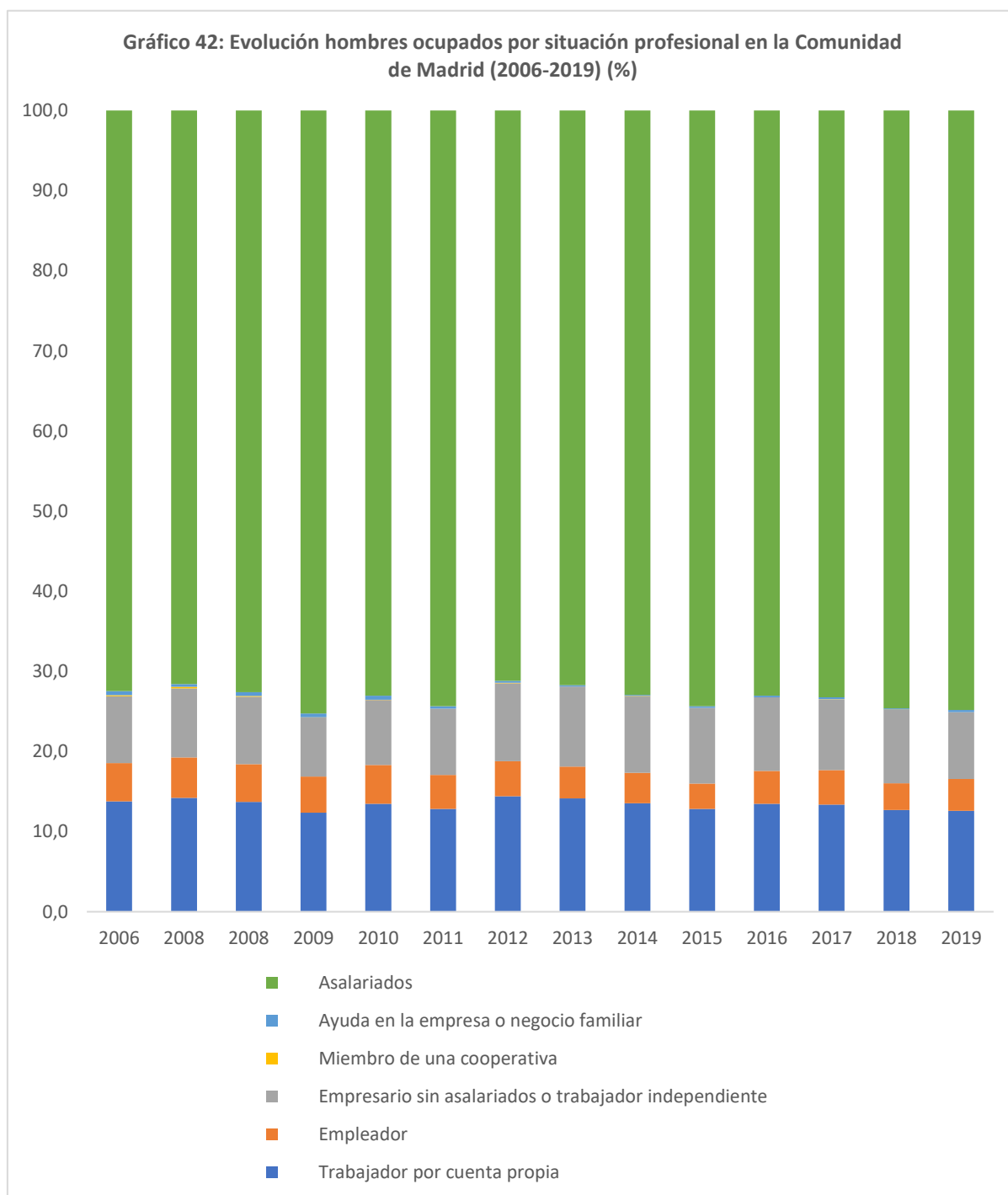
En este caso tal y como veíamos en el gráfico anterior que reflejaba el caso de los varones, la tendencia es similar, a nivel nacional podemos observar cómo en todos los niveles formativos los datos van aumentando con el paso de los años, en este caso lo que sí vemos que la evolución es más significativa que en gráfico 42, de forma más significativa en la Educación Superior que en el resto de los niveles formativos y que en

los niveles inferiores educativos el volumen es mucho más pequeño que en el caso de los hombres.

En comparación con lo ya mencionado podemos observar que los datos de ocupadas por nivel formativo finalizado en la Comunidad de Madrid la tendencia es la misma que a nivel nacional pero como ya observábamos en el gráfico anterior, en esta ocasión ocurre lo mismo, el crecimiento en las cifras de Madrid es más suave y el más relevante en la categoría de “Estudios Superiores” que en el resto de las categorías, siendo inexistentes prácticamente en categorías como “Analfabetas” y “Estudios primarios incompletos”.

Si tratamos de establecer alguna diferencia comparativa significativa entre el gráfico 42 y 43 es prácticamente irrelevante, puesto que las diferencias en los gráficos vienen determinadas por el número total de individuos. Las tendencias son muy similares y los resultados muy parecidos.

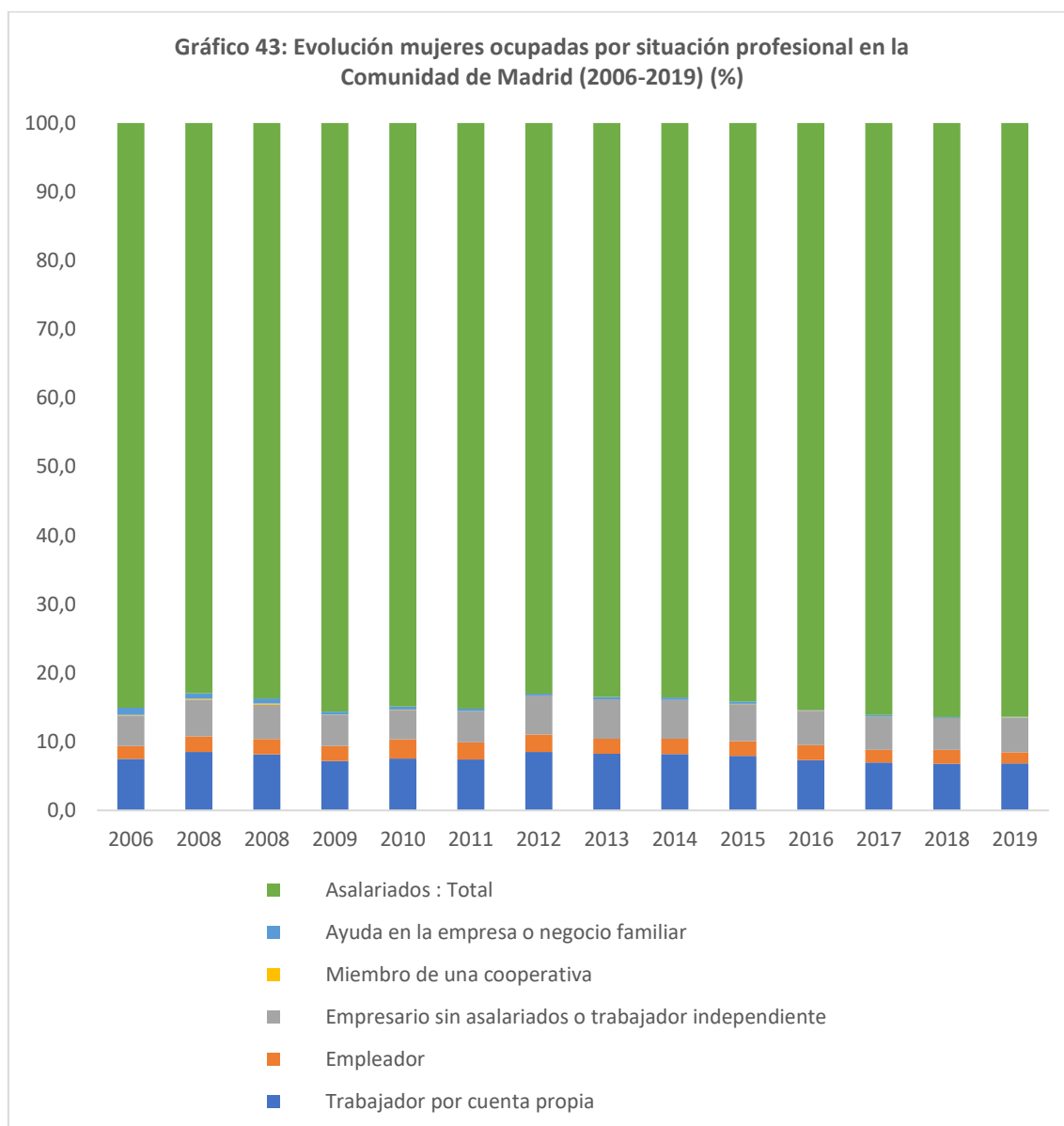
A continuación, y en vista de que la comparación de datos nacionales con los de la Comunidad de Madrid son muy similares, los siguientes gráficos van a reflejar la situación profesional de la población ocupada, acotando geográficamente en la Comunidad de Madrid, además la selección de las categorías atiende al criterio de tratar de comparar las diferencias entre trabajo por cuenta propia y ajena y las diferencias por sexo, dejando algunas categorías residuales sin contemplar.



Fuente: *Elaboración propia a partir de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)*

En el gráfico 42, lo primero que representa es la evolución de la población ocupada masculina por situación profesional en la Comunidad de Madrid, nos llama la atención es que el volumen de asalariados (sector público y privado), respecto a todas las categorías que representan el trabajo por cuenta propia. En cuanto a la curva se puede apreciar en los asalariados el descenso en la población ocupada en los años más

afectados por la crisis financiera del 2008. Al igual que se puede apreciar como dentro de los trabajadores por cuenta propia los más afectados por crisis fueron los “empresarios sin asalariados o trabajadores independientes”, aunque las oscilaciones en todas estas categorías han sido menos acusadas que entre los trabajadores asalariados.



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA. Instituto Nacional de Estadística (2020)

En el gráfico 43, podemos observar la población ocupada femenina en la Comunidad de Madrid en función de su situación profesional en los años analizados, lo más destacable es que el grueso más importante son las mujeres asalariadas, suponiendo más del 80% respecto a la suma de las categorías que representan el trabajo por cuenta propia. Si

comparamos esta situación con el gráfico 44 aunque el volumen de hombres asalariados sigue siendo mayor, no alcanza el 65% respecto a la suma de las categorías que representan el trabajo por cuenta ajena.

En cuanto a la curva que se genera en la serie temporal también podemos comprobar cómo la crisis afecta de una manera desigual porque se parte de una situación más precaria que en caso de los hombres, en el caso de la categoría “Asalariados”, también recuperándose de forma más significativa, aunque la caída no es tan importante como en el caso de los hombres.

En el caso de las categorías que representan el trabajo por cuenta propia, se ve cómo en el caso de las mujeres hay una evolución ligeramente creciente y se mantiene bastante estable durante todo el periodo analizado.

c. Conclusiones:

Una vez hecho un análisis somero y descriptivo del mercado laboral español y las comparaciones y evoluciones más significativas con la Comunidad de Madrid. En el periodo que abarca desde el año 2006 hasta el año 2019 y no pretende ser más que una foto fija de nuestro mercado laboral, sobre todo poniendo el foco en la variable sexo, que es un objetivo fundamental en esta investigación.

Durante este periodo vamos a poder observar algunos de los efectos de la profunda crisis económica de carácter financiero que acaeció en el entorno del año 2008.

“...De lo anterior se desprende la conclusión general de que la situación de las mujeres en relación con la de los varones en el mercado laboral español no ha experimentado grandes modificaciones a lo largo de los últimos años de crisis económica, en un contexto en el que existen todavía importantes diferencias en los resultados medios alcanzados por mujeres y hombres, así como en los determinantes de los mismos...”¹⁷⁷.

¹⁷⁷ Fernández Cornejo J.A, Escot Mangas L., Franco Romo D., Castellanos Serrano C. ¿Tiene la implicación de los padres en el cuidado de los hijos un efecto positivo en la carrera profesional de las madres?, Anales de Economía Aplicada, Año 2015 - Número XXIX (ISSN: 2174-3088), pp 128-158

A continuación, se detallarán las conclusiones más relevantes de este capítulo:

- Como conclusión general a todo este análisis son las mujeres en cualquiera de las variables observadas las más afectadas por la crisis económica.
- A nivel nacional la conclusión más importante es que la disponibilidad de los hombres en el mercado laboral es superior a la de las mujeres.
- Durante los años donde la crisis financiera azota más a nuestro mercado laboral podemos ver el aumento de los hombres activos es mayor que el de las mujeres activas.
- En el momento en que introducimos la edad como variable en la población activa a nivel nacional, las diferencias más destacables es que en el caso de las mujeres los tramos de edad donde hay más mujeres disponibles para trabajar de forma significativa son menos que en el de los hombres que se puede observar que la población activa masculina entra antes y se va después del mercado de trabajo.
- La población activa sigue replicando las características de un mercado laboral en el que las mujeres no consiguen alcanzar los puestos de mayor responsabilidad de una forma igualitaria y que en las profesiones de carácter técnico no cuentan con un gran interés por parte de las mujeres, siguiendo, ocupando en lo referente a las actividades, aquellas profesiones que han ocupado siempre dentro de sus hogares, que es el cuidado de dependientes, la educación y la salud.
- Cuando analizamos a la población activa en lo referente a su situación profesional, lo que queda en evidencia es que la población activa femenina a nivel nacional tiene una disposición de casi la mitad que la población activa masculina para el trabajo por cuenta propia.
- Podemos observar que la población ocupada femenina es menor que la masculina durante todo el periodo.
- En lo relacionado con las ocupaciones debemos concluir que hay profesiones que siguen estando tremendamente masculinizadas y la variación es mínima con el paso de los años.

- En el nivel nacional entre la población ocupada debemos destacar que las cifras de mujeres universitarias siguen siendo más elevada que las cifras de hombres, aunque el gap es menor.
- Los datos relativos a la primera etapa de Educación Secundaria y similar las cifras en el caso del sexo masculino es mucho mayor que los que representan los datos femeninos entre la población ocupada nacional.
- Podemos concluir que, en las situaciones profesionales que se corresponden con el trabajo por cuenta propia las mujeres están subrepresentadas mientras que en el trabajo por cuenta ajena siendo los porcentajes superiores, en el caso de las mujeres, en la población ocupada en el nivel nacional.
- Respecto a la población inactiva a nivel nacional en la comparación por sexo y en el periodo entre 2006 y 2019, se puede ver concluir que durante los primeros años las cifras de las inactivas eran más altas y van descendiendo lentamente, empezando a crecer nuevamente a partir del año 2014, esto podría estar determinado por el impacto que tuvo la crisis financiera entre las mujeres, probablemente muchas mujeres tuvieron que abandonar su situación de inactivas para poder apoyar económicamente en sus hogares.
- En el caso de las mujeres la variable formación tiene una mayor correlación con la inactividad que en el caso de los hombres, un mayor número de inactivas se corresponde con un menor nivel de formación.
- Hay un mayor número de población inactiva en los menores niveles formativos, sin olvidarnos que en la población inactiva se contabilizan los jubilados.
- Cuando analizamos la causa de la inactividad se ve perfectamente representado la **división sexual del trabajo**, puesto que como causa de inactividad mayor entre las mujeres son las “Labores del Hogar” y en los hombres es la categoría de “Jubilado”.
- Como conclusión más importante en los datos relativos a la Comunidad de Madrid, la población ocupada femenina en la Comunidad de Madrid, en función de su situación profesional en los años analizados, lo más destacable es que el grueso más importante son las mujeres asalariadas, suponiendo más del **80%**

respecto a la suma de las categorías que representan el trabajo por cuenta propia.

- En el caso de la población ocupada masculina de la Comunidad de Madrid, aunque el volumen de hombres asalariados sigue siendo más alto, no alcanza el **65%** respecto a la suma de las categorías que representan el trabajo por cuenta ajena.

A continuación, se completará este análisis con las aportaciones de diferentes autores e investigadores que avalan las conclusiones obtenidas.

Empezaremos con tres mujeres referentes en el feminismo pronunciándose sobre la importancia del trabajo remunerado para las mujeres:

“...La única manera que tiene una mujer, tanto como un hombre, de encontrarse a sí misma, de saberse a sí misma como persona, es teniendo un trabajo creativo propio. No hay otra manera. Pero un empleo, cualquier empleo, no es la solución —de hecho, puede ser parte de la trampa. Aquellas mujeres que no busquen empleos a la altura de sus capacidades reales, que no se permitan desarrollar los intereses y objetivos de toda una vida, que requieren unos estudios y una formación serios, que se pongan a trabajar a los veinte o a los cuarenta para «ayudar en casa» o simplemente para matar el tiempo, están caminando, con casi la misma seguridad que aquellas que se quedan en la trampa del ama de casa, hacia un futuro inexistente...”¹⁷⁸.

“...El derecho al trabajo ha sido una conquista del feminismo; hasta esas labores a las que se llama «Labores de su sexo» y se consignan así, como una profesión, en los padrones municipales, le ha costado a la mujer rudas luchas obtenerlas...”¹⁷⁹.

“...De estas dos cosas —el voto y el dinero—, confieso que el dinero me pareció infinitamente más importante. Hasta la fecha me había ganado la vida mendigando colaboraciones ocasionales en los periódicos, informando de una exposición de burros allí o de una boda allá; había recibido unas libras por escribir sobres, leer en voz alta a mujeres ancianas, confeccionar flores artificiales o enseñar el abecedario en jardines de

¹⁷⁸ Friedan B., “La mística de la feminidad” (1963)

¹⁷⁹ Burgos Seguí C. “La Mujer Moderna Y Sus Derecho” (1927)

*infancia. Ésas eran las principales ocupaciones a las que podían aspirar las mujeres antes de 1918...*¹⁸⁰.

En las siguientes citas se comprueban cuestiones como la **masculinización** del mercado laboral español, tanto en lo referente al acceso de este, a las dificultades de **conciliar vida laboral con vida familiar**, a los **estereotipos** en los puestos de trabajo y al mismo cuestionamiento del modelo social y profesional en el que vivimos que dificulta mucho la igualdad de género para disfrutar de una vida profesional plena para las mujeres, sin necesidad de tener que elegir ni renunciar.

*“...Las percepciones estereotipadas acerca del desempeño natural de la mujer afectan a las oportunidades que el propio mercado laboral le ofrece y que se traducen en prácticas de gestión discriminatorias, que afectan tanto al acceso al empleo como la participación en la empresa. Estas prácticas también se concretan en el desaprovechamiento de sus capacidades profesionales, el desequilibrio entre su cualificación y el puesto desempeñado, la dificultad en el desarrollo de su carrera, la menor presencia en puestos de responsabilidad etc., a la vez que inhiben una adecuada gestión de los recursos humanos, que en la actualidad debe aproximarse a un mayor compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres...”*¹⁸¹.

*“...A pesar del incremento constante del número de mujeres que acceder al mercado de trabajo y su presencia cada vez más visible, incluso a nivel directivo, en las organizaciones empresariales, se continúa esperando de la persona trabajadora que reúna ciertas cualidades de las tradicionalmente consideradas “masculinas”. Se valora que dicha persona anteponga a todos su carrera profesional; que centre su vida en el trabajo; que esté en condiciones de dedicar al trabajo largas jornadas para adaptarse al rápido ritmo de producción que requiere el mercado mundializado; que puedan ajustar su vida familiar a las exigencias del trabajo; y que, en definitiva, no esté coartado unas obligaciones familiares que reclamen su dedicación a ellas...”*¹⁸².

¹⁸⁰ Woolf V. “Una habitación propia” (1929)

¹⁸¹ Fernández Pantoja P., Cruz Blanca M.J. (Coordinadoras), “Igualdad De Oportunidades Y Conciliación: Una Visión Multidisciplinar” (2007); Cap. 1 Aspectos Psicosociales De La Conciliación Entre La Vida Familiar Y Laboral.

¹⁸² Fernández Pantoja P., Cruz Blanca M.J.(Coordinadoras) “Igualdad de Oportunidades y Conciliación: Una Visión Multidisciplinar” (2007). Cap. 2: La Conciliación De La Vida Familiar Y Laboral. Definición Y Marco Teórico

“...Asimismo, la mayor presencia de mujeres en el tiempo parcial señala diferencias significativas en la calidad del empleo y es una constante que atraviesa Europa. De hecho, puede decirse que el tiempo parcial constituye la ausencia femenina del mercado laboral mejor considerada. Ha sido y es la solución utilizada por la mayoría de las mujeres madres europeas desde el final de la Segunda Guerra Mundial.

Otras características de la baja calidad del empleo femenino son las relacionadas con la segregación ocupacional que, por razón de género, atraviesa el mercado de trabajo ...”¹⁸³.

“...Una vez mencionados esos resultados desiguales que alcanzan en promedio las mujeres y los hombres en el mercado laboral, el paso siguiente sería preguntarse por qué se dan esos resultados desiguales. Una explicación de ello es la existencia de ocupaciones (y sectores) masculinizados y feminizados. Este fenómeno, conocido en la literatura como segregación ocupacional, tiene un carácter bastante universal y persistente y, en la medida en que implica que las mujeres están relativamente concentradas en ocupaciones de menor remuneración, estatus y posibilidades de promoción (muchas de ellas relacionadas con los cuidados), se estaría ante un fenómeno que explica (en parte) la brecha salarial y la baja participación de las trabajadoras en los puestos directivos...”¹⁸⁴.

Una de las reflexiones que como vemos en algunas de las citas, y de forma cada vez más frecuente, es el cuestionamiento del sistema y organización social que tenemos actualmente, puesto que adaptarse va a cambiar los comportamientos de forma muy lenta y parece que poco eficaz.

“...En la última década empieza ya a asumirse políticamente que es necesaria una transformación estructural de la sociedad que comportará, entre otros aspectos, cambiar la organización social del trabajo que todavía se continúa estructurando en

¹⁸³ Díaz Martínez C. y Dema Moreno S. “Sociología Y Género” (2013); Capítulo 5: Género, Trabajo y Vida Económica. (Torns T., Recio Cáceres C., Durán M.A.)

¹⁸⁴ Escot Mangas L. y Fernández Cornejo J.A. “La situación de la mujer en el mercado laboral después de la crisis”. “España 2013. Un balance”, Revista Economistas (Colegio de Economistas de Madrid), N.º 138/139 Extra (marzo 2014), págs. 134-141.

función del sexo, modificar la actual organización de los tiempos sociales que impide compatibilizar la vida personal y laboral, así como alterar las pautas socioculturales, que perpetúan los roles de género. Se pone el énfasis en la brecha salarial, en la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, y en el “techo de cristal” que impide a las mujeres la igualdad en puestos de poder...”¹⁸⁵.

“...Sobre la base de estos enfoques en los que se tienen en cuenta las preferencias individuales de los miembros de la pareja, así como la diversidad que puede haber en esas preferencias, se obtienen una serie de razones adicionales por las cuales se observaría un progresivo debilitamiento de la división sexual del trabajo tradicional: En primer lugar, muchas mujeres (al igual que muchos hombres) incluyen en su función de utilidad (con signo positivo) el hecho de trabajar fuera del hogar (...) En segundo lugar, y como se comentaba hace un momento, el hecho de trabajar fuera del hogar otorga a la persona una mayor capacidad de negociación en las decisiones relacionadas con el hogar. La tradicional subordinación de la mujer “ama de casa” al hombre “cabeza de familia” tiende a desaparecer, En tercer lugar, el aumento en la inestabilidad matrimonial hace que la especialización total (mujer ama de casa y marido proveedor) ya no sea necesariamente una elección de largo plazo, ya que en cualquier momento en el futuro se puede producir un divorcio (...) En cuarto lugar, es posible que cada vez sea mayor el porcentaje de hombres que no tienen un estilo de vida exclusivamente “centrado en el trabajo”, y que también dan importancia, o descubren que es importante, el ámbito del hogar y el cuidado de los hijos (Devreux 2007; Alberdi y Escario 2007)...”¹⁸⁶.

“...La división del trabajo en la pareja hace referencia a cómo se distribuye entre los miembros de la misma el trabajo remunerado y el trabajo doméstico. El caso de referencia es la división familiar del trabajo tradicional, en la que el hombre se especializa total o relativamente en el trabajo remunerado y la mujer en las tareas

¹⁸⁵ Berbel S. “Directivas Y Empresarias. Mujeres Rompiendo El Techo De Cristal” (2014)

¹⁸⁶ Escot Mangas L., Fernández Cornejo J.A. y Poza Lara C. “La División del Trabajo entre Los Miembros de la Pareja: Evolución, Ideas y Fundamentos Teóricos” *Homenaje al profesor Andrés Fernández Díaz*, editores Valentín Bote et al., Delta Publicaciones Universitarias, Madrid, ISBN 978-84-92453-73-3, Madrid 2009.

domésticas y el cuidado de los hijos. Este modelo, de manera progresiva, ha ido dejando de ser la norma. Se ha ido produciendo una evolución en el modelo de pareja hasta la situación actual en la que predomina la pareja en la que ambos trabajan fuera y dentro del hogar...”¹⁸⁷.

“...Al entrar en el mercado de trabajo remunerado, la mujer ha podido pagar para librarse de gran parte de las tareas domésticas. No le quedaba más remedio; si se quiere hacer carrera, es preciso colgar la vida familiar en la puerta al llegar a la oficina. Tiempo para rendir, tiempo para ser egoísta. El mercado laboral aún se define en gran medida por la idea de que los seres humanos son individuos sin cuerpo, sin sexo, sin familia o entorno, que solo buscan maximizar su propio beneficio. La mujer puede elegir entre ser uno de estos individuos o ser su contrario: el elemento invisible y sacrificado que se necesita para equilibrar la ecuación...”¹⁸⁸.

Sería fácil de pensar que en profesiones tan nuevas como todas las relacionadas con las **nuevas tecnologías de la información y de la comunicación**, las mujeres deberían haber alcanzado cuotas de igualdad mayores. Pero esto no ha sido así, y no ha sido así porque no es una cuestión de profesiones, es una cuestión de cómo está organizado el mercado de trabajo, y aunque las mujeres se han formado y han accedido un poco más a estas profesiones, y se han reducido las desigualdades en alguna medida, a la hora de ascender los problemas que se han encontrado les ha imposibilitado ascender y romper el tan famoso y resistente techo de cristal.

“...Madrid es la región con una mayor ponderación sobre total del empleo del sector TIC en España (...)

El empleo en el sector TIC reproduce, por tanto, en buena medida a las pautas diferenciación laboral por género observadas en el conjunto del mercado de trabajo.

¹⁸⁷ Escot Mangas L., Fernández Cornejo J.A. y Poza Lara C. “La División del Trabajo entre los Miembros de la Pareja: Evolución, Ideas y Fundamentos Teóricos” *Homenaje al profesor Andrés Fernández Díaz*, editores Valentín Bote *et al.*, Delta Publicaciones Universitarias, Madrid, ISBN 978-84-92453-73-3, Madrid 2009.

¹⁸⁸ Marçal K. ¿Quién le hacía la cena a Adam Smith?: Una historia de las mujeres y la economía” (2016)

Por último, si comparamos la situación laboral de las mujeres dentro y fuera del sector productor TIC, observamos como trabajar en este sector conduce a las mujeres hasta parámetros laborales mejores a los observados en el resto de la estructura sectorial:

- a) Se concentran con una moderada mayor frecuencia en tramos de edad más jóvenes.*
- b) Lo que probablemente explique que también resulta más frecuente observar el estado civil de soltera.*
- c) Presenta claramente un mayor nivel de formación.*
- d) Y una mejor posición de la estructura ocupacional, concentrándose en mayor medida en ocupaciones no manuales cualificadas.*
- e) Aunque también resulta menos frecuente que trabajen como directoras o jefas.*
- f) Mayor tasa de asalarización.*
- g) Menor temporalidad y parcialidad que el resto de sus compañeras...”¹⁸⁹.*

“Para conjunto del mercado de trabajo es conocido el hecho de que la sobrecualificación femenina es mayor que la masculina. Este resultado no hace sino expresar el hecho de que él para que una mujer ocupe un determinado puesto de trabajo debe acreditar poseer un mayor nivel de cualificación que un hombre.

Respecto a esta situación, cabría esperar que en el empleo TIC desapareciera las situaciones de sobrecualificación, en la medida en que las nuevas tecnologías eliminan los fundamentos sobre los que se asienta. Su persistencia, por el contrario, debería interpretarse como indicativo de que las TIC fracasan, al menos parcialmente, en la modificación de las desigualdades laborales por género...”¹⁹⁰.

“...En primer lugar, en la nueva economía global las mujeres generan una bolsa de cualificación a la que las empresas acuden por ser más barata y flexible que la mano de obra masculina. Las empresas TIC buscan talento y cualificación y lo encuentran en las mujeres, que finalizan los estudios universitarios en porcentajes más altos que los

¹⁸⁹ Castaño Collado C. (directora); “Género y TIC. Presencia, Posición y Políticas”. (2010) Capítulo II: Mujer y Empleo TIC En España.

¹⁹⁰ Castaño Collado C. (directora) Género y TIC. Presencia, Posición y Políticas (2010) Capítulo II: Mujer y Empleo TIC en España.

hombres y son, asimismo, más flexibles para entrar y salir del mercado de trabajo por la necesidad de combinar dos mundos, el empleo y la familia...”¹⁹¹.

Una constante que tiene nuestro mercado laboral es que el **desempleo** afecta sistemáticamente a las mujeres, ante cualquier contingencia económica, el desempleo se refleja mucho más en las mujeres que en el desempleo masculino.

“...Asimismo es obligado precisar que el aumento masivo de mujeres en el mercado de trabajo español, acaecido partir de 1985, comportó la aparición de un desempleo femenino que, a día de hoy, está lejos de desaparecer, dado su carácter estructural, y que tal situación permaneció incluso la denominada década dorada del empleo español (1995-2005), etapa en la cual el desempleo femenino se mantuvo a pesar de la creación de una gran cantidad de empleo de escasa o nula calidad...”¹⁹².

“...El análisis de la situación de las mujeres en el mercado laboral arroja luz sobre su subordinación y discriminación en éste y en otros ámbitos. Veamos los resultados que se obtienen al estudiar el mercado laboral español; la oferta laboral para las mujeres es más reducida, si bien la diferencia por sexo desciende al aumentar la educación formal; las mujeres son más propensas a experimentar periodos de desempleo y estos son más largos; sufren más cambios y transiciones entre inactividad, paro, ocupación, etc.; el salario recibido es claramente inferior al de hombres...”¹⁹³.

Hay una cuestión que no se puede negar y es que uno de los mayores obstáculos para poder alcanzar la igualdad y que ya hemos mencionado es la conciliación de la vida laboral y familiar, es decir las dificultades que encuentran las mujeres para hacerlo. En este sentido hay estudios que lo ponen de manifiesto de forma contundente.

¹⁹¹ Castaño Collado C. (directora) Género y TIC. Presencia, Posición y Políticas (2010); Capítulo V: Las Culturas Empresariales En La Implementación de Políticas de Conciliación e Igualdad en las Empresas TIC

¹⁹² Díaz Martínez C. y Dema Moreno S., “Sociología y Género” (2013); Capítulo 5: Género, Trabajo y Vida Económica. (Torns T., Recio Cáceres C., Durán M.A.)

¹⁹³ Díaz Martínez C. y Dema Moreno S. “Sociología y Género” (2013) Cap.2 La cultura y el género. Perspectivas contemporáneas. (Ariño Villarroya A.)

“...La plena igualdad de mujeres y hombres en el mercado laboral (igualdad salarial, en promoción profesional, en condiciones de trabajo, la no existencia de segregación ocupacional, etc.) tiene como contrapartida lógica la plena igualdad de mujeres y hombres en el trabajo doméstico y en el cuidado de los hijos y otros dependientes. Los problemas que tienen muchas mujeres de enfrentarse a situaciones de doble jornada (trabajar en la empresa y responsabilizarse del hogar), de ser objeto de discriminación estadística (básicamente por la razón anterior) y, en definitiva, de experimentar una penalización salarial por maternidad (la maternidad muchas veces acarrea un parón o una ralentización en la carrera profesional...), se atenuarán en la medida en que los hombres vayan asumiendo un papel mayor en las tareas del hogar y, en particular, en el cuidado de sus hijos...”¹⁹⁴.

“...Regarding public policy recommendations, gender equality policies that contribute to increasing effective gender equality in the labor market and in the family (counteracting gender stereotypes in these two fields) may also positively affect the entrepreneurial aspirations of young women. However, according to the results obtained in this research, three more specific recommendations can also be made. First, in order to counteract gender differences in self-assessments, policies aiming at empowering young women entrepreneurs are definitely indicated. Second, policies that aim to promote shared responsibility between mothers and fathers in childcare can counteract gender stereotypes relating to family care activities, reducing the sexual division of labor and the perception of a dual sense of responsibility that many potential female entrepreneurs can have. One basic policy change required in Spain to promote shared responsibility in childcare is the equalization of paternity leave with maternity leave (in the same way as Iceland did in 2001). And third, policies aiming at gender desegregation

¹⁹⁴ Albert López-Ibor R., Escot Mangas L., Fernández Cornejo J.A. y Palomo Vadillo M.A. ¿Tienen las políticas de conciliación un sesgo femenino? El caso de las empresas familiarmente responsables. *CLM Economía*, 16, 2010.

*in the labor market can also contribute to reducing the perception that entrepreneurship is a male-dominated field...*¹⁹⁵.

*“...La mujer ha entrado en el mercado de trabajo, pero el hombre no ha entrado en la casa en la misma medida. Nuestras ideas sobre los límites entre la vida laboral y la familiar tampoco han experimentado un cambio profundo. Intentamos encajar las dos piezas del rompecabezas de manera diferente en lugar de crear algo nuevo, una mejor forma de vida...”*¹⁹⁶.

Una de las conclusiones que se han obtenido en este capítulo es que la presencia de mujeres en puestos directivos es muy escasa, que el denominado **techo de cristal** sigue intacto, en este sentido hay muchas razones por las que esto aún es así, una de las razones que se arguyen para dar una explicación a este fenómeno o situación es que al producirse la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, y la promoción en sus carreras profesionales se produce con los años de experiencia y que aún no ha habido tiempo suficiente, es posible, que esta sea una de las razones pero cada día que pasa tiene menos peso, hay muchas más razones que dan explicación a este fenómeno y muchos de ellos no tienen una explicación empírica sino más bien una explicación derivada de los sesgos y costumbres.

*“...La incorporación masiva de la mujer al mercado laboral ha tenido lugar recientemente, y dado que alcanzar los niveles más altos de la jerarquía profesional requiere de una carrera prolongada, habría menos mujeres que hombres que habrían alcanzado la situación en que ya es posible acceder a los puestos más altos...”*¹⁹⁷.

¹⁹⁵ Fernández-Cornejo J.A., Escot L., Del Pozo-García E., Cáceres-Ruiz Asian J.I. “Gender Norms and Other Factors Explaining the Gender Gap in Students’ Entrepreneurial Inclination in Spain and Iceland” *Women*, 34(1) Mar 2018, 49-83. (ISSN 1225-925X) Año:2018

¹⁹⁶ Marçal K. *¿Quién le hacía la cena a Adam Smith?: Una historia de las mujeres y la economía* (2016)

¹⁹⁷ Albert López-Ibor R., Escot Mangas L., Fernández Cornejo J.A., Mateos de Cabo R. “Análisis De La Presencia de las Mujeres en los Puestos Directivos de las Empresas Madrileñas”, Biblioteca Nueva y Consejo Económico y Social de la Comunidad de Madrid (Colección Estudios), ISBN: 978-84-9742-860-6, Madrid 2008.

“...Entrados en el siglo XXI, los datos ponen de manifiesto que la presencia de las mujeres en el mundo laboral va aumentando progresivamente; sin embargo, esta situación no ha evitado que las mujeres se encuentren con más problemas en su promoción profesional que los hombres. Este ámbito de desigualdad de género en el mercado laboral se traduce en que se observa una reducida presencia de las mujeres en los puestos directivos de las empresas, problema que se acentúa si se consideran los niveles más altos de la jerarquía profesional...”¹⁹⁸.

“...Se pueden destacar tres ámbitos en los que se observan resultados laborales desiguales (en promedio) entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la brecha salarial de género, la insuficiente presencia femenina en los puestos directivos y la menor participación laboral de las mujeres...”¹⁹⁹.

Ya venimos comprobando a lo largo de los diferentes discursos y como conclusión del análisis que nos ocupa, que sigue existiendo una segregación de las profesiones en función del género, esto quiere decir que hay ocupaciones consideradas “masculinas” y otras “femeninas” y esto supone otro de los escollos más destacables para obtener la igualdad en el ámbito profesional.

“...Gender employment and pay gaps result from various inequalities that effect women during their lives.

- *Gender segregation in education and in the labour market.*
- *Occupational segregation.*
- *Career breaks.*

¹⁹⁸ Albert López-Ibor R., Escot Mangas L., Fernández Cornejo J.A., Mateos de Cabo R. “Análisis De La Presencia de las Mujeres en los Puestos Directivos de las Empresas Madrileñas”, Biblioteca Nueva y Consejo Económico y Social de la Comunidad de Madrid (Colección Estudios), ISBN: 978-84-9742-860-6, Madrid 2008.

¹⁹⁹ Escot Mangas L. y Fernández Cornejo J.A. “La situación de la mujer en el mercado laboral después de la crisis”. “España 2013. Un balance”, Revista Economistas (Colegio de Economistas de Madrid), N.º 138/139 Extra (marzo 2014), págs. 134-141.

- *Uneven división of unpaid domestic and care work...*²⁰⁰

Otra de las realidades a las que enfrentan en el mercado laboral y que ponen de manifiesto la inequidad del mismo respecto a los hombres, es la brecha salarial, es decir, la diferencia salarial que se establece entre dos profesionales del mismo rango, y con las mismas responsabilidades y condiciones laborales, que por el solo hecho de ser mujer percibe un porcentaje menor en su salario que su homólogo hombre. Esta una de las desigualdades más consolidadas y que las empresas diluyen a través de los complementos salariales o percepciones pecuniarias extrasalariales.

“...En definitiva, para todos los estudios y diferentes mediciones, considerando que tengan similar educación, experiencia, horas trabajadas y demás variables que influyen en las decisiones del mercado laboral, las mujeres ganan menos que los varones; las que tienen hijos ganan menos que las que no; las mujeres negras, indígenas y campesinas ganan menos que las blancas (la única excepción son las mujeres asiáticas en algunos países) ...”²⁰¹.

²⁰⁰ “Economic Benefits of Gender Equality in the European Union” (2020) European Institute for Gender Equality:

²⁰¹ D’alessandro M. “Economía feminista: Cómo construir una sociedad igualitaria (sin perder el glamour)” (2016)

CAPÍTULO 5: PAPEL QUE DESEMPEÑAN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN EL EMPRENDIMIENTO FEMENINO. BARRERAS DE ENTRADA, REALIDADES ECONÓMICAS Y SOCIALES EN LA ACTUALIDAD.

Este capítulo va a ocuparse de establecer la situación actual sobre el emprendimiento femenino, si tiene alguna diferencia con el masculino y si se encuentra con barreras de algún tipo para que las mujeres puedan emprender en igualdad de condiciones.

Además, se tratará de plasmar el papel que desempeñan y que deberían de desempeñar las diferentes Administraciones Públicas a la hora de fomentar, facilitar y velar porque las mujeres puedan emprender en lo que ellas deseen sin ningún tipo de desigualdad respecto a sus compañeros masculinos.

“...Alcanzar o no ese punto de no retorno para las relaciones de género depende de la solidez del compromiso político con la igualdad de género a nivel de cada Estado y de la UE, y del carácter de los cambios que la crisis provoque en el mercado de trabajo. (...) Es posible que los cambios en la división sexual del trabajo ya no sean reversibles. Por el contrario, la retirada de servicios sociales de calidad que sustituían el trabajo doméstico de las mujeres, la reversión de las políticas de desfamilización de los cuidados, la vuelta a los valores tradicionales que acompañan a la reaparición y el reforzamiento de las ideologías e iniciativas políticas conservadoras (...) son riesgos reales...”²⁰².

Comenzaremos por definir lo que es el emprendimiento y para ello en el Informe realizado para Ministerio de Economía y Empresa por Ontsi denominado “Barómetro de emprendimiento en España” (2019) la definición del mismo es: *“...Según la **RAE**, emprender significa acometer y comenzar una obra, un negocio, un empeño, especialmente si encierran dificultad o peligro.*

²⁰² Cantó Sánchez O., Castaño Collado C., Cebrián López I., Dueñas Fernández D., Fernández Cordón J.A., Iglesias Fernández C., Llorente Heras R., Malo Ocaña M.A., Martín Fernández J., Martínez Cantos J.L., Moreno Raymundo G., Tobío C. “Las mujeres en la Gran Recesión: Políticas de austeridad, reformas estructurales y retroceso en la igualdad de género” (2015)

*Respecto a las tipologías, a efectos de este documento se utilizarán tres de las más mencionadas en la literatura sobre emprendimiento. En primer lugar, la literatura habla de **emprendedores rutinarios**, caracterizados por nuevos oferentes en el mercado que surgen para satisfacer los excesos de demanda que pudiesen surgir por diversos shocks en la economía. Estos emprendedores no introducen nuevos productos, nuevos conocimientos o nuevas técnicas de producción, es decir, no crear nuevos mercados (Carballo, Belloni, López Amorós, y Francchía, 2017).*

*El segundo lugar, mencionamos el concepto introducir por Schumpeter, que propuso la **teoría de la destrucción creativa**, donde las nuevas empresas con espíritu empresarial desplazan a los incumbentes menos innovadores, lo que finalmente lleva a un mayor grado de crecimiento económico (Audretsh, 2003). Para el autor, el emprendedor transforma ideas en rentabilidad a través de la innovación o la creación de nuevas categorías de negocio. Por tanto, introduce algo nuevo en el mercado que no existía con antelación (Carballo, Belloni, López Amorós, y Francchía, 2017).*

*En tercer lugar, destaca el concepto de **emprendedor puro**, propuesto por Israel Kirzner. Este autor amplió el rol del emprendedor innovador o schumpeteriano, vinculándolo no sólo a la innovación sino también a la coordinación del mercado, el interés y naturaleza de capital. En este caso el emprendedor es un agente que toma decisiones que provienen de las oportunidades ocultas en los mercados. A diferencia al emprendedor schumpeteriano, la principal virtud del emprendedor no es la capacidad de introducir nuevos productos o procesos de producción, sino la de hallar nuevas oportunidades de negocios que otros agentes no han advertido.*

*Por último, hacemos referencia la definición de **espíritu empresarial** propuesto por la **OCDE**, “los emprendedores son agentes de cambio y crecimiento en una economía de mercado y pueden actuar para acelerar la generación, difusión y aplicación de ideas innovadoras ... Los emprendedores no solo buscan identificar productos potencialmente rentables, oportunidades económicas, sino también están dispuestos a asumir riesgos para ver si su presentimiento es correcto” (Audretsh, 2003) ...”.*

Otra de las definiciones, que es interesante destacar, es la que emana de la Comisión Europea a través de la Dirección General de Empresa e Industria *“...Entrepreneurs are defined as persons aged 15 years and older who work in their own business, farm or professional practice to make a profit, and spend time on the operation of a business, or are in the process of setting up a business. These entrepreneurs consider the running of their enterprises to be their main activity. This definition is the same as that used for a self-employed person in the Labour Force Survey (LSF) database of Eurostat...”*²⁰³

“...Estimular la actividad emprendedora ha sido un objetivo clave de las políticas europeas en los últimos años, básicamente porque se espera que las nuevas empresas aporten una serie de beneficios: promoción de innovación, creación de empleo, desarrollo del potencial humano, satisfacción de nuevas demandas y, en definitiva, la creación de riqueza. Se ha estudiado desde múltiples niveles y por ello encontramos tantas diferentes definiciones del perfil emprendedor. (...) Las personas emprendedoras se caracterizan por aprovechar las oportunidades que se presentan, convertir ideas innovadoras en empresas de éxito y convencer a otras personas de la viabilidad, la fortaleza y el valor de su visión.

De hecho, las personas emprendedoras no podrían crear y gestionar con éxito nuevas empresas sin mostrar un liderazgo efectivo.

Parece importante establecer esta relación entre emprendimiento y liderazgo para avanzar en perfiles empresariales más completos. En el caso de las mujeres es especialmente relevante para permitir su acceso a ambas actividades y eliminar las desventajas que todavía arrastra en el ámbito del poder.

- *Baja proporción de mujeres emprendedoras. Del total de mujeres ocupadas, el 11% son emprendedoras. De estas, el 7,3% son emprendedoras sin asalariados a su cargo y el 3% tienen personas trabajadoras a su cargo.*

²⁰³ DG for Enterprise and Industry, Comisión Europea “Statistical Data on Women Entrepreneurs in Europe” (2014)

- *Microempresas. Las mujeres están más presentes entre los segmentos de menor renta media previa al emprendimiento y asume mayores responsabilidades familiares.*
- *Escasa presencia de mujeres en puestos de dirección. Con la crisis, las mujeres que ocupan cargos directivos han disminuido 3,7% del total de mujeres ocupadas, mientras que los hombres directivos son el 9% del total de hombres que trabajan y sólo han disminuido en un punto porcentual...”²⁰⁴.*

A lo largo de este capítulo se irán matizando estas definiciones con diferentes variables y perspectivas, pero podríamos decir que el emprendimiento y por consiguiente el “emprendedor” es una persona que decide poner en marcha un negocio, desde la concepción de una idea, la detección de una necesidad o nicho de negocio en un mercado concreto, con la innovación de una actividad, servicio o producto ya existente, o con la creación de un nuevo servicio o producto. Es cierto que las últimas décadas, con la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación se han desarrollado y se han desarrollado multitud de negocios con base tecnológica, que no siempre han desarrollado nuevos mercados, productos o servicios, pero sí han adaptados los que ya existían a esta nueva realidad social y empresarial.

El emprendedor es una persona que de forma independiente y asumiendo riesgos en diferentes aspectos, económico, personal, social, familiar y personal, decide poner en marcha una actividad empresarial.

“...La iniciativa emprendedora y su manifestación en la creación de empresas es una competencia cada vez más valorada en las sociedades contemporáneas la que contribuye a la innovación, a la creación de empleo, al desarrollo económico, a la cohesión social y a la satisfacción personal. A pesar de que, en las últimas décadas, las mujeres han incorporado masivamente al mercado de trabajo, la opción de empresaria

²⁰⁴ Berbel S. “Directivas y Empresarias. Mujeres Rompiendo el Techo de Cristal” (2014)

y/o emprendedora continúa siendo menos recurrente para las mujeres que para los hombres, incluyendo el sector TIC...”²⁰⁵.

En este punto, podemos inferir que las personas que deciden emprender tienen unas características personales que les diferencian de los demás.

“...Del total de mujeres ocupadas, sólo el 11% son emprendedoras, cifra que supone un 30% respecto al total de personas emprendedoras. Las que ha logrado su objetivo de crear una empresa reconoce las dificultades añadidas por el hecho de ser mujer. Los argumentos no son nuevos ya que, tradicionalmente, el emprendimiento no ha estado pensado en femenino.

Lo cierto es que incluso hoy, las características de personalidad que han sido más citadas dentro del perfil emprendedor han sido la motivación de logro, disposición a asumir riesgos, locus de control interno, autoeficacia y competitividad, muy similares a las que se adscriben al rol de líder. Y, justamente, son características asociadas al estereotipo de lo que es masculina nuestra sociedad y no de lo que se considera femenino...”²⁰⁶.

Si a esta definición y las diferentes clasificaciones o categorizaciones que han aportado los diferentes autores que se han dedicado a investigar y reflexionar sobre esta cuestión, añadimos la variable género y tratamos de analizar el emprendimiento con perspectiva de género podríamos plantearnos la siguiente pregunta ¿tienen las emprendedoras las mismas características personales que los emprendedores o tienen diferencias entre ellos?, ¿tienen las emprendedoras las mismas oportunidades de que los emprendedores?.

²⁰⁵ Castaño Collado C. (directora) “Género y TIC. Presencia, Posición y Políticas” Capítulo VIII. Las Mujeres Emprendedoras en el Sector TIC. (2010)

²⁰⁶ Berbel S. “Directivas y Empresarias. Mujeres Rompiendo el Techo de Cristal” (2014)

Después de analizar muchos factores para poder dar respuesta a las diferencias que nos encontramos en todos los entornos profesionales en los que se han incorporado las mujeres en los últimos siglos, en el emprendimiento vamos a poder comprobar que no difiere demasiado al resto de los aspectos analizados en esta investigación hasta el momento.

Una de las razones puede ser la falta de referentes, las jóvenes y las mujeres no cuentan con suficientes referentes y en el emprendimiento y en el mundo empresarial los referentes son muy escasos y en este sentido lo expresa Sara Berbel:

“...Las mujeres que son primogénitas resultaron ser un 118% más proclives a emprender que las que tienen hermanos mayores en una familia de dos hijos.

Las emprendedoras son 1,4 veces más proclives a tener una madre que también lo es. Una vez más queda demostrada la importancia de tener referentes femeninos, modelos, ejemplos cercanos, para que las jóvenes accedan a profesiones o puestos tradicionalmente masculinos.

Estos datos confirman que tener una persona referente cercana es fundamental, especialmente entre las mujeres...²⁰⁷”.

Después de leer y analizar muchos informes, estudios, artículos y documentos e investigaciones que se han realizado sobre el emprendimiento, prácticamente la totalidad de estos o bien su fuente principal o bien se basan de forma muy sustancial en el Informe GEM.

El Global Entrepreneurship Monitor (GEM) constituye la más importante red mundial sobre emprendimiento y tiene por objetivo hacer que la información de alta calidad sobre la iniciativa emprendedora esté disponible para el mayor público posible.

En España el Observatorio del Emprendimiento GEM España, está formado por 19 equipos de investigadores del entorno académico y empresarial. Más de 180 personas,

²⁰⁷ Berbel S. “Directivas y Empresarias. Mujeres Rompiendo el Techo de Cristal” (2014)

junto a más de 90 instituciones, empresas y organizaciones trabajan en red para analizar el fenómeno emprendedor en nuestro país.

Se realizan workshops que sirven de punto de encuentro para intercambiar experiencias entre los miembros del Observatorio del Emprendimiento GEM España y otros investigadores de diferentes países vinculados al fenómeno emprendedor.

Los congresos se plantean con la finalidad de explorar la doble vertiente del fenómeno emprendedor. La importancia de la interrelación entre los aspectos sociales y económicos en el comportamiento emprendedor y cómo afectan al desarrollo del emprendimiento y la competitividad.

Los workshops están dirigidos de forma particular a toda la comunidad científica internacional vinculada con el Proyecto GEM y a todos aquellos especialistas o investigadores en el campo del fenómeno emprendedor, especialmente jóvenes emprendedores.

GEM (Global Entrepreneurship Monitor) nace en 1999 y tal y como pone de manifiesto en su web tiene como misión y valores los siguientes:

“...Misión: El espíritu empresarial es un impulsor esencial de la salud y la riqueza de la sociedad. También es un formidable motor de crecimiento económico. Promueve la innovación esencial que se requiere no sólo para aprovechar las oportunidades, promover la productividad y crear empleo sino también para abordar algunos de los mayores desafíos de la sociedad, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas o la onda de choque económica creada por la COVID 19. La promoción del espíritu empresarial será fundamental para múltiples gobiernos en todo el mundo en el futuro previsible, especialmente considerando los importantes impactos negativos en las economías debido a la pandemia. Los gobiernos y otras partes interesadas necesitarán cada vez más Datos sólidos y creíbles para tomar decisiones clave que estimulen forma sostenible es de emprendimiento y promuevan ecosistemas empresariales saludables en todo el mundo. Durante sus 22 años de existencia, Global Entrepreneurship Monitor (GEM) ha contribuido repetidamente a tales esfuerzos.

GEM lleva a cabo investigaciones basadas en encuesta sobre espíritu empresarial y los ecosistemas del espíritu empresarial en todo el mundo. GEM es un consorcio en red de equipos nacionales de países asociados principalmente con las mejores instituciones académicas. GEM es la única fuente investigación global que recopila datos sobre el espíritu empresarial directamente de empresarios individuales. Por lo tanto, las herramientas y los datos de GEM son únicos y benefician a numerosos grupos de partes interesadas.

Al involucrarse con GEM:

- Los académicos pueden aplicar enfoques metodológicos únicos para estudiar el espíritu empresarial a nivel nacional.
- Los formuladores de políticas pueden tomar decisiones mejor informadas para ayudar a los emprendedores y los ecosistemas empresariales a prosperar.
- Los emprendedores tienen un mejor conocimiento sobre dónde invertir recursos a veces escasos y cómo influir en las partes interesadas clave para que obtengan el apoyo que necesitan.
- Los patrocinadores promueven sus intereses organizacionales y obtienen un perfil más alto a través de su asociación con GEM.
- Las organizaciones internacionales aprovechan los conocimientos, pero también pueden incorporar o integrar indicadores GEM a sus propios conjuntos de datos, o utilizar los datos GEM como punto de referencia para sus propios análisis.

GEM tiene un historial impresionante y altamente creíble. En números, GEM representa:

- 22 años de datos, lo que permite el análisis longitudinal en y a través de geografía en múltiples niveles.
- Hasta más de 200.000 entrevistas al año con expertos y poblaciones adultas, incluidos empresarios de todas las edades.
- Datos de 115 economías de todos los continentes del mundo.
- Colaboración con más de 500 especialistas en investigación sobre emprendimiento.
- Participación de más de 300 instituciones académicas y de investigación.

- Apoyo de más de 200 instituciones financieras.

GEM comenzó en 1999 como un proyecto de investigación conjunto entre Babson College (EE. UU.) y London Business School (Reino Unido). El consorcio se ha convertido en la fuente más rica de información confiable sobre el estado del espíritu y los ecosistemas empresariales en todo el mundo, publicando no solo el Informe global de GEM anualmente, sino también una variedad de informes nacionales y de temas especiales cada año. El primer estudio anual de GEM cubrió 10 países; desde entonces, unos 115 países de todos los rincones del mundo han participado en la investigación GEM.

Como resultado, GEM ha ido más allá de un proyecto para convertirse en la organización altamente interconectada que es hoy. GEM puede reclamar con confianza que es el mayor estudio en curso sobre la dinámica empresarial en el mundo.

En lo referente a los Valores:

En la reunión Anual de GEM en marzo de 2020, los representantes de todo el consorcio trabajaron de forma interactiva en la definición de los valores fundamentales de GEM. Nos alienamos en los siguientes valores:

VALOR 1: INTEGRIDAD

Declaración: Actuamos con honestidad para brindar beneficios a todas nuestras partes interesadas: académicos, legisladores, empresarios, patrocinadores e instituciones.

Comportamientos:

1. Proporcionamos datos sólidos, sólidos y creíbles para informar la toma de decisiones en torno al espíritu empresarial.
2. Solo trabajamos con equipos que consisten en académicos de alto nivel con experiencia en emprendimiento y / o áreas relacionadas que están comprometidos con la investigación de alto nivel y que cuentan con el apoyo de patrocinio de una institución académica / de investigación creíble o del gobierno.
3. Implementamos metodologías rigurosas y sólidas y un ciclo de investigación que se supervisa estrictamente para garantizar la calidad de nuestros datos.

VALOR 2: INNOVACIÓN

Declaración: Nos adaptamos para servir a diferentes audiencias y contextos, e innovamos para seguir siendo relevantes en un mundo cambiante.

Comportamientos:

1. Nosotros mismos somos innovadores, pioneros y emprendedores en nuestras actividades diarias (Nota: esto es esencial para GEM, especialmente porque promovemos el espíritu emprendedor en países, organizaciones, empresas e individuos en todo el mundo).
2. Presentamos nuevas ofertas de productos, informes de temas especiales y herramientas personalizadas para adquirir nuevos conocimientos y servir a nuevos clientes y distritos electorales.
3. Como líderes de pensamiento empresarial, buscamos constantemente nuevas oportunidades para aumentar la relevancia de GEM en múltiples niveles.

VALOR 3: EXCELENCIA

Declaración: Estamos comprometidos a ofrecer de manera constante los estudios más importantes del mundo en investigación sobre el espíritu empresarial.

Comportamientos:

1. Recopilamos datos muy relevantes y actuales directamente de empresarios individuales (la única fuente de investigación global que hace esto).
2. Proporcionamos una comprensión única de los factores de promoción y las barreras que afectan a los emprendedores y el espíritu empresarial a nivel mundial.
3. Ofrecemos una comprensión única de los impulsores del contexto nacional para promover el éxito en el espíritu empresarial.
4. Aumentamos nuestro impacto al asociarnos con otros centros de excelencia global, en colaboraciones interdisciplinarias.

GEM es un consorcio de 'Equipos nacionales'. Cada equipo está dirigido por una universidad o institución académica local. El equipo es el representante nacional oficial del proyecto, responsable de recopilar datos GEM en el país anualmente, producir un

'Informe Nacional' sobre sus hallazgos y actuar como punto de contacto para las consultas GEM.

Todos los Equipos Nacionales también son Patrocinadores Nacionales, ya que aportan recursos a GEM en especie y / o en efectivo. Los datos de contacto de todos los equipos se pueden encontrar a través de la pestaña correspondiente de los perfiles económicos.

Hasta su manera de organización es diferente y lo explican de la siguiente manera, la entidad legal del Global Entrepreneurship Monitor es una empresa limitada por garantía y sin capital social que está registrada como la "Asociación de Investigación de Emprendimiento Global" (o GERA) en Inglaterra y Gales en virtud de las Leyes de Sociedades de 1985 y 1989. La Asociación de Equipos Nacionales de GEM (AGNT) es una asociación sin fines de lucro que existe principalmente para la representación de los Equipos Nacionales de GEM dentro de GERA. Tiene su domicilio formal en Lausana, Suiza, según los términos del artículo 60 SS del Código Civil Suizo...”.

Es evidente la razón por la que todos los estudios e investigaciones que afrontan el emprendimiento hacen referencia o se basan en el GEM puesto que es el que puede aportar un mayor número de datos y que cuenta con un histórico para determinar tendencias.

A continuación, se detallarán los datos más relevantes de la última edición del Informe GEM, haciendo hincapié en el emprendimiento femenino.

En la siguiente tabla se refleja la metodología y la información que recoge el Informe GEM:

Tabla 1. Fuentes y metodología utilizada por el Informe GEM

• ENCUESTA A LA POBLACIÓN DE 18-64 AÑOS (APS)	• Sirve para obtener los principales indicadores de actividad emprendedora y caracterizarla. • Se realiza entre los meses de mayo y julio en todas las naciones, regiones y ciudades participantes.
• ENCUESTA A LOS EXPERTOS EN EL ENTORNO PARA EMPRENDER (NES)	• Sirve para valorar el estado de las principales variables que influyen en el proceso emprendedor y que pueden condicionar su magnitud y características. • Cada país, región o ciudad, selecciona una muestra representativa de expertos en: financiación, políticas gubernamentales, programas públicos, educación, transferencia de I+D, infraestructura comercial y física, apertura del mercado interno y normas sociales y culturales, que son entrevistados mediante un amplio cuestionario diseñado por GEM. La encuesta se realiza entre los meses de mayo y julio
• FUENTES SECUNDARIAS	• Cada año, GEM recopila información de las más prestigiosas fuentes que proporcionan información sobre: desarrollo económico, demografía, mercado laboral, innovación, competitividad y cuantas variables considera relevantes. • La recopilación se hace desde julio a septiembre, tratando de proporcionar a los equipos el dato más actualizado, junto con las series temporales necesarias.

Fuente: Informe GEM España 2019 - 2020

Las conclusiones más relevantes del Informe GEM España son las siguientes:

- La teoría económica clásica explica que la decisión de emprender viene tomada de una manera racional, en la cual los individuos disponen de toda la información posible y comparan las alternativas que tienen. De este modo, deciden emprender o buscar otras alternativas laborales en función de factores como la experiencia previa que tienen, su situación laboral o su nivel educativo. Sin embargo, este enfoque se ha completado con otro proveniente de la psicología y la sociología, en el cual las percepciones que tienen los individuos resultan importantes en un contexto donde nadie tiene toda la información. Desde este

planteamiento, se considera que las percepciones que tienen los individuos sobre sus aptitudes para emprender, así como las percepciones sobre la cultura que les rodea, juegan un papel muy importante a la hora de tomar la decisión de emprender.

- El proyecto GEM pregunta a los individuos su **percepción sobre oportunidades para emprender** en los próximos seis meses, lo que nos permite conocer el porcentaje de personas de 18 a 64 años que lo ven de esa manera. En la edición GEM España de 2019, el 36% de la población española percibe que existen suficientes oportunidades para emprender en los próximos seis meses.
- Otro factor trascendental para tomar la decisión de emprender es lo **preparada que se sienta una persona**. Al margen del nivel de formación que tenga, que también es importante, resulta relevante la percepción que tenga una persona de sus conocimientos y habilidades. (...) En la edición de GEM España 2019, el porcentaje de la población que percibe que posee los conocimientos y habilidades necesarias para emprender se sitúa en el 50,8%. Sin embargo, al igual que pasaba con el anterior indicador, es un porcentaje que varía entre la población involucrada y la no involucrada. Concretamente, dentro de la población involucrada en el proceso emprendedor (ya sea porque está creando una nueva empresa o dirige un negocio ya consolidado), ese porcentaje aumenta hasta el 85%, mientras que si nos focalizamos en la población no involucrada desciende hasta el 45%.
- El proyecto GEM incluye también una pregunta sobre la **percepción de miedo al fracaso**, es decir, la percepción de una persona de que no pondría en marcha un negocio por miedo a que pudiese fallar. La edición de España de 2019 presenta un porcentaje de 55,1%, es decir, algo más de la mitad de la población tendría el miedo al fracaso como un obstáculo insalvable para crear un nuevo negocio. Sin embargo, ese porcentaje disminuye hasta el 37% si nos centramos en la población involucrada en el proceso emprendedor (siendo un 58% para la población no involucrada). Esos 20 puntos porcentuales de diferencia muestran que el miedo al fracaso percibido es un importante factor inhibitor a la hora de crear una nueva empresa.

- Finalmente, podemos destacar que, a menudo, las personas emprendedoras necesitan la ayuda de terceros para implementar su nuevo negocio. Esa ayuda puede venir materializada por apoyo financiero o logístico, o simplemente por orientación.
- En los últimos años, el informe GEM presenta las diferencias por género que presentan los anteriores indicadores. Tradicionalmente, los hombres han creado y siguen creando nuevas empresas con más frecuencia que las mujeres y, dado que hemos visto que las percepciones anteriores influyen en la decisión de emprender, el estudio de estas diferencias puede arrojar algo de luz sobre esta cuestión. De este modo, la Tabla 2 presenta los anteriores indicadores de percepciones desagregados por género, haciendo de nuevo hincapié en la diferencia entre población involucrada en el proceso emprendedor y no involucrada. Los valores resaltados en negrita muestran qué porcentaje es mayor para cada uno de los indicadores.

Tabla 2: Percepción de la población española sobre sus valores y actitudes para emprender desde una perspectiva de género, 2019 (%)

Porcentaje de la población española de 18-64 años que percibe que	Involucrada en el proceso emprendedor			No involucrada en el proceso emprendedor		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
...existen oportunidades para emprender en los próximos 6 meses	43,3	35,5	39,7	37,7	33,5	35,6
...posee los conocimientos y habilidades para emprender	87,2	82,6	85,1	50,5	41,2	45,8
...el miedo al fracaso como obstáculo para emprender	35,7	38,4	37,0	54,7	60,6	57,7
... conoce a otras personas que han emprendido el año anterior	60,6	59,9	60,3	43,4	35,7	39,5

Fuente: Informe GEM España 2019 - 2020

“En la mayoría de los manuales para directivos y emprendedoras se cita el riesgo como una necesidad inherente al hecho de ejercer el liderazgo (Mercadé, 1998; Facundo,

2011, entre otras autoras) y ésta es, sin duda una desventaja para las mujeres ya que, debido a la educación recibida, no suelen puntuar especialmente alto en los test que miden este rasgo”²⁰⁸.

Tal como observamos en la tabla y en el argumento de Sara Berbel una de las características de las mujeres emprendedoras es la dificultad que tienen de asumir riesgos, posiblemente provocado por el miedo al fracaso. Es muy posible que el peso de la educación y su posición en la sociedad de muchos siglos y por la falta de referentes. Otra de las razones que pueden afectar es la falta de credibilidad y apoyo por parte de la sociedad.

En el caso de las mujeres debemos destacar tanto dentro de la población involucrada como en la no involucrada en el emprendimiento, el miedo al fracaso como factor más determinante.

Lo que sí me gustaría concluir en este sentido es que el Informe GEM, aunque como ya hemos leído ha incluido algunos datos desagregados por sexo, no considero que en ningún caso se pueda hablar de perspectiva de género en este informe. Volvemos a encontrarnos con una ya más de una vez mencionado problema que es la falta de datos con perspectiva de género o desagregados por sexo.

Continuando con los resultados que se desprenden de la última edición de GEM disponible para nuestro país:

- Las percepciones descritas en el apartado anterior suelen estar condicionadas por la cultura existente en cada país, que es donde las personas emprendedoras pretenden llevar a cabo sus negocios. En ese sentido, existen contextos enormemente favorables al emprendimiento, donde las personas emprendedoras son referencias de conducta para la sociedad y gozan de un alto estatus social, mientras que otros contextos no lo son tanto. A continuación, se presenta la opinión de la población española en una serie de indicadores que valoran la cultura emprendedora de España:

²⁰⁸ Berbel S. “Directivas y Empresarias. Mujeres Rompiendo el Techo de Cristal” (2014)

- La decisión de emprender viene motivada, al menos parcialmente, por las expectativas que cada uno tiene de conseguir una vida mejor, ya sea en términos financieros o de sensación de independencia. En determinadas sociedades, la gente considera que la equidad en los estándares de vida debe de ser una prioridad fundamental por parte de los poderes públicos, mientras que en otras sociedades se considera que cada persona debe de recibir lo que se merece.
- Otro elemento de la cultura importante es la valoración que hace la gente del emprendimiento como opción de carrera profesional, comparándola implícitamente con otras alternativas que puedan tener. Hasta qué punto los emprendedores consiguen mayores o menores ingresos que otras profesiones, y tienen un estilo de vida más deseable. Para responder a esta cuestión, las personas encuestadas deben de valorar cuestiones como el equilibrio entre el trabajo y el ocio, o elementos como la independencia, autonomía o riesgo que conlleva ser emprendedor.
- Un indicador parecido al anterior es aquel que valora si los emprendedores de éxito gozan de un estatus social positivo, es decir, hasta qué punto son personas valoradas por lo que hacen y si la sociedad respalda esa labor.
- Finalmente, el último indicador de cultura de este informe es el que valora la visibilidad que tienen las personas emprendedoras en los medios de comunicación.

Tabla 3: Percepción de la población española sobre su cultura y su influencia en el emprendimiento desde una perspectiva de género, 2019 (%)

Porcentaje de la población española de 18-64 años que percibe que	Involucrada en el proceso emprendedor			No involucrada en el proceso emprendedor		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
...la mayoría de la población prefiere que haya equidad en los estándares de vida	68,9	65,3	67,2	68,6	69,9	69,2

...para la mayoría de la población emprender es una buena opción profesional	57,4	53,6	55,7	57,3	57,8	57,6
... para la mayoría de la población emprender con éxito brinda un buen estatus social y económico	58,5	55,6	57,2	59,4	56,5	57,9
... a menudo se difunden noticias sobre emprendedores en los medios de comunicación	59,8	56,6	58,3	54,0	52,8	53,4

Fuente: Informe GEM España 2019 - 2020

El informe GEM establece diferentes fases en el proceso emprendedor que van desde un estado inicial o embrionario hasta los emprendedores consolidados. Los indicadores asociados a cada una de estas fases dentro del proceso emprendedor se describen a continuación:

- Porcentaje de emprendedores potenciales o personas de la población adulta (de 18 a 64 años) que han declarado su intención de poner en marcha una nueva empresa en los próximos 3 años. El resultado de este indicador en 2019 fue de 8,1%.
- Porcentaje de emprendedores nacientes o personas adultas que están poniendo en marcha una empresa en la que se ha invertido tiempo y esfuerzo para su creación, pero que no ha pagado salarios por más de tres meses. Este indicador supuso en 2019 un 2,4%.
- Porcentaje de emprendedores nuevos o personas adultas que poseen y gestionan un negocio que ha pagado salarios por más de 3 meses y no más de 42 meses, y que, por lo tanto, no se ha consolidado. En 2019 ascendió a 3,8%.
- Tasa de actividad emprendedora total (TEA) o en fase inicial, que constituye el principal indicador elaborado por el proyecto GEM y corresponde a la suma del porcentaje de emprendedores nacientes y el porcentaje de emprendedores nuevos. En este caso en el último informe para 2019 supuso un 6,1%.
- Porcentaje de empresarios consolidados o personas adultas que poseen y gestionan un negocio que ya se ha afincado en el mercado tras haber pagado salarios por más de 42 meses. Este porcentaje en 2019 fue del 6,3%.

- Indicador de abandono de la actividad empresarial medido como el porcentaje de personas adultas que han cerrado o abandonado un negocio en los últimos 12 meses, siendo en 2019 del 1,6%.

Como datos más destacables siempre según el Informe GEM 2019 en referencia a la clasificación descrita podemos destacar en comparación con su serie histórica:

- Si se analiza la evolución del indicador TEA, cabe destacar que, a pesar de la desaceleración económica actual, la participación de la población adulta española en negocios nacientes y nuevos superó la barrera del 6,0% en el año 2017 y se ha mantenido por encima de este nivel tanto en el año 2018 como en el año 2019.
- Otro aspecto que cabe destacar de la evolución de este indicador es que, desde 2015, existe una mayor participación de la población española en negocios nuevos que en negocios nacientes. La consolidación de este patrón año tras año apunta a que la población emprendedora está logrando que sus negocios transiten de manera efectiva desde una fase naciente hacia una fase nueva, tal y como había sido habitual en España hasta el año 2009

Otro de los apartados interesantes de este informe son los factores que afectan al perfil del emprendedor:

- **Distribución por edad:** La edad es un elemento que puede ser determinante para emprender. La evidencia en España muestra que la edad media de las personas emprendedoras es uno de los rasgos más distintivos para caracterizar a quienes se encuentran en cada fase del proceso emprendedor. Así, por ejemplo, en el año 2019, la edad media de las personas que fueron identificadas como emprendedores potenciales fue de 37,0 años, mientras que la edad media de quienes se encontraban en fase inicial y consolidada fue de 40,4 años y 50,8 años, respectivamente. En el caso de las personas que abandonaron un negocio en el último año la edad media fue de 48,5 años.
- **Distribución por género:** Tradicionalmente, la propensión a crear negocios nuevos ha sido mayor entre los hombres que entre las mujeres. En el contexto español, esta es una realidad que aún persiste hoy en día cuando se compara

la participación masculina y femenina a lo largo del proceso de creación de empresas. Según los resultados el 51,6% de las personas emprendedoras que componen el indicador TEA en el año 2019 eran hombres, mientras que el 48,4% eran mujeres. Dentro de la población de empresarios consolidados que fueron identificados en el último año también se observa una mayor representación masculina (55,9% del total) que femenina (44,1%), llegando en este caso a ser más acentuada la participación de los hombres con respecto a la que se observa en la distribución del indicador TEA. La participación masculina también predominó en el último año sobre la femenina tanto en la población que esperaba crear un negocio en los próximos tres años (el 58,9% son hombres frente a 41,1% de presencia femenina), como en la que estaba involucrada en el abandono reciente de un negocio (53,9% de presencia masculina frente a 46,1% de presencia femenina). Por fortuna, estas diferencias entre hombres y mujeres a la hora de emprender se han ido reduciendo notablemente. Así, en el año 2019, el porcentaje de la población emprendedora en fase inicial alcanzó el 6,3% en el caso de los hombres y el 6,0% en el caso de las mujeres. Esto supone la diferencia entre el TEA masculino y femenino más baja de toda la serie histórica.

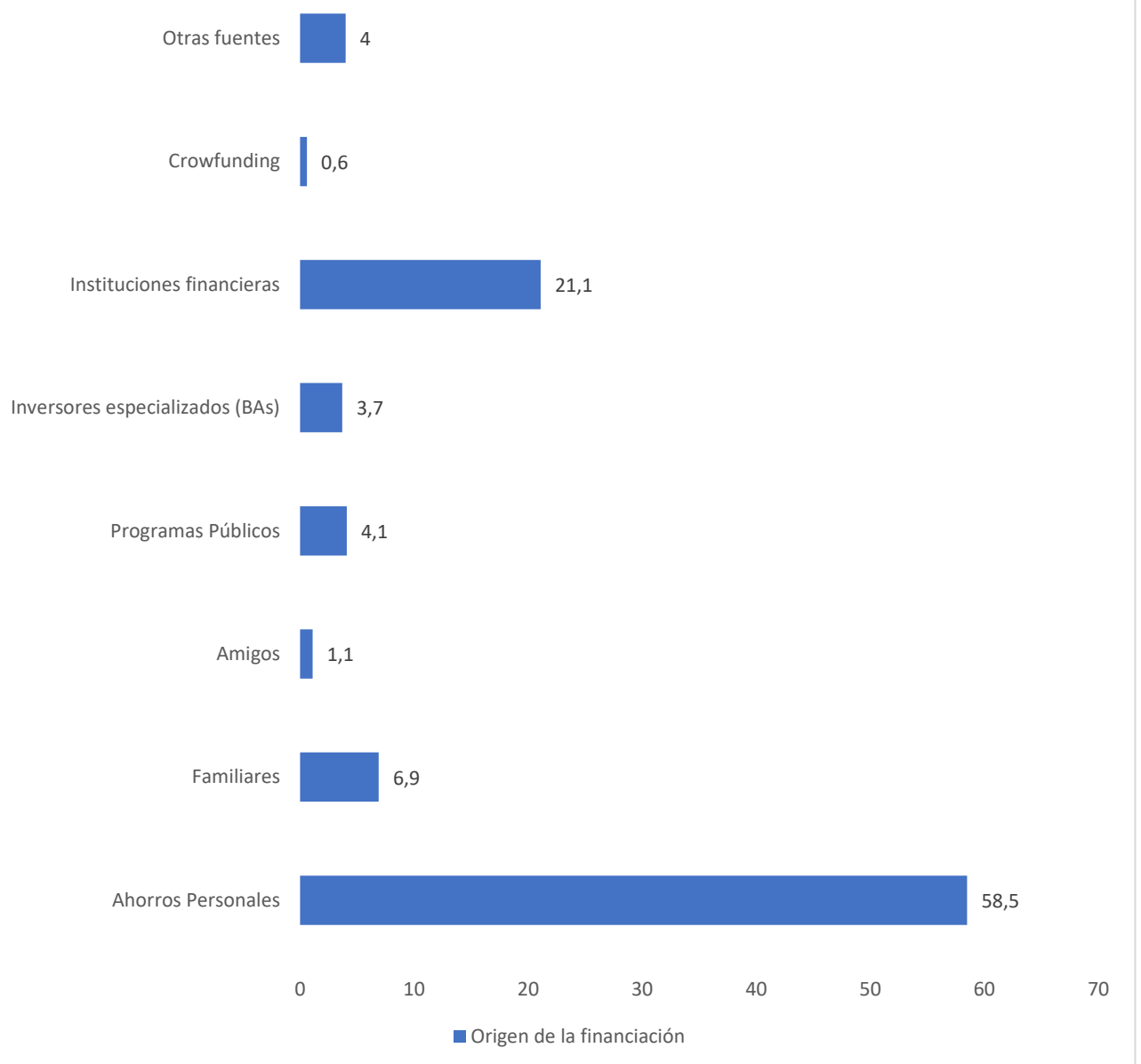
- Distribución por nivel de educación: El nivel de educación sirve como referencia para aproximar el capital humano de carácter general que se requiere para encontrar soluciones a los problemas a la hora de emprender. De hecho, una parte importante de las personas que crean un nuevo negocio suele tener un nivel de educación alto, lo que indica que el colectivo emprendedor posee cierta capacidad de aprendizaje y adquisición de conocimientos que ha desarrollado en centros de formación reglados. Esta capacidad para buscar información y hacer uso de ella es una habilidad que resulta útil a la hora de emprender. Por ello, el proyecto GEM también ofrece información sobre el nivel de educación para ayudar a caracterizar el perfil sociodemográfico de quienes emprenden. Los datos muestran que las personas emprendedoras en fase inicial cuentan con un nivel de educación superior o de postgrado en mayor proporción que la que se observa en el caso de las personas involucradas en la fase consolidada o la fase de abandono del proceso emprendedor.

- Distribución por nivel de renta: El último rasgo sociodemográfico sobre el que el proyecto GEM recoge información para ayudar a definir el perfil característico de las personas involucradas en el proceso emprendedor es el nivel de renta. Teniendo en cuenta que, durante las etapas más tempranas de la puesta en marcha del negocio, la principal fuente de financiación son los recursos propios o ahorros personales, el nivel de renta constituye otro de los elementos determinantes a la hora de emprender.

Otra de las cuestiones que aborda el Informe GEM es el de la financiación que se requiere para emprender y lo describe de la siguiente manera: La importancia que tiene la financiación durante la puesta en marcha de un negocio se debe a la necesidad que este tiene de proveerse de fondos hasta conseguir ser sostenible. Sin embargo, para un negocio nuevo, conseguir financiación a través de fuentes tradicionales como los bancos resulta difícil, ya que, durante las fases más tempranas del proceso emprendedor, los ingresos generados no suelen ser suficientes para validar el modelo de negocio, mientras que los activos y el historial tampoco suelen servir como garantía real. Ante las dificultades para conseguir financiación de fuentes tradicionales, han surgido otras fuentes alternativas de financiación dirigidas a invertir en iniciativas emprendedoras.

En el siguiente gráfico se van a reflejar tantos porcentajes medios y el origen de la financiación del capital semilla para la puesta en marcha y desarrollo de los negocios nacientes en España en 2019.

Gráfico 1: Porcentajes medios y el origen de la financiación del capital semilla para la puesta en marcha y desarrollo de los negocios nacientes en España en 2019



Fuente: Informe GEM España 2019 - 2020

Debemos destacar que son los ahorros personales y las instituciones financieras de forma muy lejana las fuentes de financiación más utilizadas por los emprendedores en la fase inicial del emprendimiento.

Otra cuestión a destacar es que el apoyo por parte de las instituciones es muy pequeño, de esto podemos deducir el déficit de apoyo con el que se encuentran las personas que emprenden por parte de las Administraciones.

Como conclusiones más importantes de este Informe GEM 2019 destacan las siguientes: Las percepciones de un individuo suelen configurar sus comportamientos, sus aspiraciones y sus decisiones. En ese sentido, España sigue estando lejos de la media de los países europeos, lo que provoca que sea una sociedad con menores niveles de actividad emprendedora que los países de su entorno. Especialmente preocupantes resultan ciertos datos relacionados con algunas de esas percepciones. En primer lugar, el dato de percepción de oportunidades de negocio está 15 puntos porcentuales por debajo de la media europea. Tan solo el 36% de la población española cree que existirán buenas oportunidades de negocio en los seis próximos meses, lo que condiciona negativamente que la gente decida emprender.

En segundo lugar, el dato de miedo al fracaso es anormalmente alto, en concreto, 13 puntos porcentuales por encima de la media europea. Como hemos explicado, esa percepción inhibe que muchas personas tomen posteriormente la decisión de emprender.

Si los poderes públicos desean aumentar la actividad emprendedora de España tendrían que tomar decisiones encaminadas a mejorar estas dos dimensiones. En el caso de la percepción de oportunidades de negocio, una posible medida sería aumentar la formación en materia emprendedora con el objetivo de que más gente sea consciente de los sectores de actividad donde existe margen para que entren nuevas empresas. En el caso del miedo al fracaso, los poderes públicos podrían tratar de evitar o de paliar las consecuencias negativas que tiene un fracaso empresarial, con el objetivo de que la percepción del miedo al fracaso disminuya y más gente decida crear su propio negocio. Un comentario aparte merece el análisis por género de las percepciones.

Como se puede comprobar, en función de los datos, la actividad emprendedora es mayor en hombres que en mujeres, y parte de esa explicación viene dada por las diferencias en las percepciones analizadas. En concreto, las mujeres puntúan más bajo que los hombres en las percepciones que favorecen el comportamiento emprendedor, como son la percepción de oportunidades, la posesión de conocimiento para

emprender, y el conocimiento de otras personas emprendedoras; mientras que puntúan más alto en la percepción que inhibe el comportamiento emprendedor, como es el miedo al fracaso.

Si los poderes públicos buscan reducir la brecha de género en el emprendimiento deberían de buscar medidas que redujesen estas diferencias, como por ejemplo las medidas anteriormente mencionadas, pero focalizadas en el colectivo de mujeres. Finalmente, las percepciones de cultura de la población española indica que España posee una cultura poco emprendedora.

“...En una lógica de externalización de funciones familiares, el Estado estaría llamado a asumir la organización del cuidado de las personas cuando, como sucede ahora, esta tarea desborda a la familia. Así ha ocurrido con otras actividades necesarias para la mejora de la supervivencia como la transmisión de conocimientos o la atención a la enfermedad. Sin embargo, el cuidado de los dependientes, menores o mayores no ha sido eficazmente asumido por las políticas del bienestar. Pocos son los casos en los que esto ha sido así. En unos pocos países ricos y pequeños del norte de Europa puede hablarse de una atención universal, derivada de la ciudadanía y no de factores como la pobreza, la inserción laboral o la situación familiar, pero incluso en ellos no deja de haber diferencias de enfoque y cobertura (Leira, 1992 y 2002), así como lagunas escasamente reconocidas (Windebank, 1996) ...”²⁰⁹.

De los tres indicadores relacionados con la cultura emprendedora (el emprendimiento como carrera deseable, el estatus social de las personas emprendedoras y la visibilidad en los medios de comunicación), tan solo está a la altura de la media europea el primero de ellos, mientras que en los otros dos España se encuentra claramente por debajo. Estos datos se agravan si destacamos que el conjunto de Europa, a su vez, tiene el problema de ser una cultura poco emprendedora en general.

²⁰⁹ Cantó Sánchez O., Castaño Collado C., Cebrián López I., Dueñas Fernández D., Fernández Cordón J.A., Iglesias Fernández C., Llorente Heras R., Malo Ocaña M.A., Martín Fernández J., Martínez Cantos J.L., Moreno Raymundo G., Tobío C. “Las mujeres en la Gran Recesión: Políticas de austeridad, reformas estructurales y retroceso en la igualdad de género” (2015)

Las medidas que pueden tomar los poderes públicos en estas dimensiones son limitadas en el corto plazo, lo que no quita para que se puedan implementar medidas que ayuden a visibilizar el papel que cumplen los emprendedores en la sociedad, y plantear una educación que fomente el emprendimiento a todos los niveles. En cualquier caso, son acciones que tendrán una influencia en el medio-largo plazo, porque hace falta mucho tiempo, o un fenómeno de alto impacto, para cambiar la cultura de una sociedad.

“...El cuestionamiento del papel del Estado y la escasez de recursos se han acentuado con la llamada Gran Recesión, a la vez que los recortes salariales hacen cada vez más necesario el trabajo remunerado de la mujer para las familias. Por otra parte, el reparto más equitativo del cuidado entre hombres y mujeres, aunque ha progresado los últimos años queda lejos de ser igualitario. Las mujeres se encuentran ahora en una situación más compleja que aumenta la vulnerabilidad que ya sufrían. El capitalismo ha conseguido absorber la mano de obra femenina, cada vez más cualificada y todavía mal pagada, sin tener que afrontar parte del coste de la reproducción. Del salario familiar pagado al padre de familia (varón sustentador) hemos pasado a un salario individual, insuficiente para vivir de forma autónoma. La familia, por las economías de escala es que permite y por el trabajo no remunerado que aporta, es actualmente lo que permite que las empresas consigan pagar salarios menores, algo que los jóvenes que intentan conseguir un empleo conocen bien. El beneficio económico que supone la incorporación al mercado del trabajo de un número considerable de mujeres bien formadas ha sido apropiado por las empresas en forma de menores costes de producción y por lo tanto mayores beneficios empresariales y mayor competitividad, sin que el trabajo invisible que las mujeres desempeñan en el hogar se financie con cargo a lo que ellas aportan a la producción de mercado. Buena parte del aumento del nivel de vida de los españoles en los años previos a la crisis se explica por la generalización de las familias con dos perceptores de salario, que ha contribuido a mantener la moderación salarial a la vez que aumentaba el consumo...”²¹⁰.

²¹⁰ Cantó Sánchez O., Castaño Collado C., Cebrián López I., Dueñas Fernández D., Fernández Cordón J.A., Iglesias Fernández C., Llorente Heras R., Malo Ocaña M.A., Martín Fernández J., Martínez Cantos J.L., Moreno Raymundo G.,

Por fortuna, la actividad emprendedora en España parece transitar con fluidez de una fase a otra dentro del proceso de creación de empresas. Una señal de esta progresión es que, desde el año 2015, la participación de la población española en actividades emprendedoras relacionadas con negocios nuevos (aquellos que han pagado salarios durante más de tres meses y hasta un máximo de tres años y medio) es mayor que la participación en actividades emprendedoras relacionadas con negocios nacientes (aquellos que han pagado salarios durante menos de tres meses). Este hecho sugiere que la población emprendedora está logrando que sus negocios transiten desde una fase naciente hacia una fase nueva sin que se produzca una merma sustancial, tal y como había sido habitual en España hasta el año 2009. Hay que reconocer que esta salud de la que goza la actividad emprendedora no es solo fruto del esfuerzo individual de quienes emprenden, sino también de los distintos agentes del ecosistema que facilitan que las personas emprendedoras puedan llevar a cabo sus proyectos de negocio.

Para seguir estimulando la creación de nuevas empresas, es necesario tener en cuenta que las personas emprenden hacia los 40 años. Por lo tanto, la experiencia previa antes de poner en marcha un negocio es un factor clave que se debe fomentar. Asimismo, la experiencia previa se complementa con el nivel de educación y con el nivel de ingresos, que han mostrado ser factores distintivos que marcan la diferencia a la hora de emprender.

Por su parte, los agentes de apoyo deben ser conscientes de que las diferencias de género en emprendimiento han disminuido en las etapas tempranas del proceso emprendedor, pero no tanto en las etapas más avanzadas. Por ello, no solo es necesario reflexionar sobre cómo hacer para que hombres y mujeres se involucren en la creación de empresas a partes iguales, sino que también es necesario reflexionar sobre cómo facilitar que, una vez iniciada una empresa, tanto hombres como mujeres puedan hacer crecer sus negocios de forma equitativa.

En esta edición del Informe GEM se ha incluido un apartado monográfico sobre las mujeres emprendedoras y a continuación se destacan las conclusiones más relevantes:

Tobío C. “Las mujeres en la Gran Recesión: Políticas de austeridad, reformas estructurales y retroceso en la igualdad de género” (2015)

- El último informe GEM Global muestra que la tasa de emprendimiento femenino es aproximadamente tres cuartos de la de hombres, y que solo en 9 países de los 59 analizados hay paridad o las tasas femeninas son superiores (Elam et al., 2019).
- El Informe GEM España 2018-2019 (Peña et al., 2019) muestra que la TEA femenina en 2018 es del 6,0%, frente a un 6,8% de la masculina. La comparativa por género sobre la participación en la actividad emprendedora en España ha mostrado consistentemente una mayor propensión a emprender por parte de los hombres, según las conclusiones de los informes GEM de años previos.
- El ensanchamiento de la brecha de género atendiendo a la tasa de actividad emprendedora por oportunidad es relevante, ya que las iniciativas por oportunidad suelen presentar mayores índices de supervivencia que las motivadas por necesidad, así como un mayor nivel de innovación, aspiración de crecimiento e incidencia en la creación de empleo (Acs, 2006). El análisis conjunto de ambos ratios sugiere que el incremento de las tasas de emprendimiento femenino en España en los últimos años es, al menos en parte, el reflejo de la falta de empleo, de una alternativa laboral mejor o de las barreras a las que las mujeres se enfrentan en el mercado laboral tradicional. Los estudios previos ponen de manifiesto que el emprendimiento por necesidad suele ser más propenso al fracaso, no orientado al crecimiento y tiende a crear trabajo más precario (Cabrer-Borrás y Rico Belda, 2018; Fuentelsaz et al., 2015)
- La tasa de actividad emprendedora total (TEA) reportada por el observatorio GEM España en 2018 señala que el 46,9% de dicha actividad está puesta en marcha por mujeres, lo que constituye un 6% de la población adulta femenina. Si nos fijamos en las empresas ya consolidadas (más de 42 meses), observamos que estas diferencias se acentúan levemente. Un 45,6% de la actividad emprendedora consolidada está llevada a cabo por mujeres, lo que representa una 5,5% de la población adulta femenina.
- En lo que se refiere al tamaño de los nuevos negocios que crean las mujeres, un 56,5% no tiene empleados y un 37,3% de estas nuevas empresas emplean de 1 a 5 personas. Estas cifras cambian en el caso de las empresas consolidadas, reduciéndose a un 47% las que no tienen empleados y aumentando a un 43,9%

las que emplean entre 1 y 5 personas. Aunque al consolidarse las empresas lideradas por mujeres generan más empleo, la gran mayoría son microempresas. Solo un 1,9% de las nuevas y un 2,4% de las consolidadas crean más de 20 puestos de trabajo. Esta pauta es consistente con la que encontramos a nivel nacional en la totalidad de las empresas, no obstante, por norma general, las empresas de mujeres generan sensiblemente menos empleo que las empresas puestas en marcha por hombres y, por tanto, que la media nacional. Las diferencias con las iniciativas lideradas por hombres son más marcadas en el caso de las nuevas empresas, donde la proporción de negocios liderados por mujeres sin empleados es 10 puntos superior a la de los hombres.

- En 2018, alrededor de un 80% de la actividad económica impulsada por las nuevas **empresas de mujeres se concentraba en los sectores relacionados con la prestación de servicios a empresas y servicios orientados al consumidor**. En estos sectores las necesidades de inversión inicial suelen ser inferiores a las del resto; se trata también de actividades donde las mujeres han tenido tradicionalmente mayor presencia y, por tanto, más oportunidades para identificar nuevas ideas de negocio. En el caso de las empresas consolidadas, la actividad emprendedora femenina sigue pautas sensiblemente diferentes. Destaca la proporción de empresas consolidadas que desarrollan su actividad en el sector extractivo, siendo el doble de la proporción de empresas nuevas de mujeres que tienen presencia en este sector. También encontramos un 7,2% menos de iniciativas consolidadas en el sector servicios a empresas y un 4,1% más en sector servicios orientados al consumidor. Estas diferencias se pueden deber a las diferentes tasas de supervivencia empresarial entre los sectores y/o al aumento en las oportunidades que ofrece el sector servicios en general. Al comparar estos datos con los correspondientes a las iniciativas emprendedoras promovidas por hombres, tanto en el caso de la actividad en fase inicial como consolidada, los hombres tienen una presencia notablemente mayor en el sector transformador, seguida del sector servicios a empresas. **En general, la actividad emprendedora masculina está distribuida de forma más equilibrada entre los sectores transformador, servicios a empresas y servicios orientados al consumidor. En su conjunto, estos datos ponen de manifiesto que la actividad**

emprendedora reproduce las diferencias en la participación laboral de mujeres y hombres en los distintos sectores de actividad económica.

- En cuanto al grado de **desarrollo tecnológico del sector de actividad de las empresas puestas en marcha y gestionadas por mujeres**, la gran mayoría (tanto nuevas como consolidadas) operan en sectores poco intensivos en el uso de la tecnología (95% y 92%, respectivamente). Menos de un 2% desarrollan su actividad en sectores altamente intensivos en tecnología. Estos datos reflejan también diferencias con las empresas creadas por hombres que, particularmente en el caso de las actividades en fase inicial, participan en mayor medida en sectores más intensivos en el uso de la tecnología. **Al igual que en el caso de la distribución por sectores de actividad, parece reproducirse la menor presencia laboral que las mujeres han tenido tradicionalmente en sectores intensivos en tecnología.** El grado de innovación que las empresas de mujeres traen al mercado es más elevado entre las nuevas que entre las consolidadas. Así, mientras solo un 6,4% de las empresarias consolidadas consideran que su producto/servicio es novedoso para todos sus clientes, un 15% de las mujeres que han creado nuevas empresas tiene tal percepción. Cabe destacar también que este porcentaje es superior a la media nacional, donde un 12,5% de las nuevas iniciativas considera que sus productos/servicios son completamente innovadores. Igualmente, el porcentaje de mujeres que consideran que sus productos/servicios son novedosos para al menos una parte de sus clientes es prácticamente el doble entre las nuevas empresas versus las consolidadas (19,1% versus 9,8%, respectivamente). No obstante, este porcentaje es inferior a la media registrada a nivel nacional (22,7%). En comparación con los negocios impulsados por hombres, no encontramos diferencias significativas en el caso de los consolidados, pero sí en el caso de los que se encuentran en fase naciente. Un 5% más de mujeres versus hombres consideran que sus negocios son completamente innovadores. Las empresas nuevas creadas por mujeres también parecen utilizar tecnologías más novedosas que las consolidadas. Así, mientras entre las nuevas un 9,4% utilizan las tecnologías más recientes (con una antigüedad inferior a un año) y un 18,5% utilizan tecnologías nuevas (con antigüedad entre 1 y 5 años), estos porcentajes se reducen prácticamente a la

mitad entre las empresas consolidadas (5,5% y 9,2%, respectivamente). Estas pautas reproducen las mismas tendencias encontradas a nivel nacional y en el caso de las empresas en fase inicial y consolidadas creadas por hombres. **En general, las empresas impulsadas por hombres parecen utilizar en mayor medida tecnologías más recientes, pero las diferencias registradas con respecto a las empresas impulsadas por mujeres no son destacables, salvo en el caso de los negocios consolidados que emplean tecnologías nuevas** (entre 1 y 5 años) (5,3% más en empresas creadas por hombres).

- En su conjunto, los datos presentados ponen de manifiesto que las diferencias de género en la actividad emprendedora se están reduciendo en lo referente al grado de implicación en dicha actividad. No obstante, persisten diferencias cualitativas con relación al tipo de iniciativas que hombres y mujeres crean (Ruiz et al., 2010). **Así, las mujeres crean más negocios por necesidad que los hombres y sus empresas presentan un desempeño inferior a la media nacional en términos de creación de empleo, uso de nuevas tecnologías y exportación.** Además, las crean en su mayoría en el sector servicios, tanto a empresas como orientados al consumidor (sobre todo en empresas consolidadas). Así pues, es normal que desarrollen su actividad en sectores con menos intensidad tecnológica. Sin embargo, las nuevas iniciativas que las mujeres ponen en marcha parecen tener potencial para superar estas diferencias cualitativas en comparación con las consolidadas. Presentan mejor desempeño que las empresas consolidadas en términos de innovación, grado de uso de nuevas tecnologías e internacionalización y, concretamente en innovación de producto, se sitúan además por encima de la media nacional y de la cifra correspondiente a las nuevas empresas creadas por hombres.
- Diferentes aspectos del contexto institucional, empresarial, social y familiar ejercen un impacto sobre aspectos relativos a la acumulación de capital humano, social, financiero y reputacional de las mujeres, que será clave para la puesta en marcha de una actividad empresarial, así como sobre el tipo de oportunidades identificadas, el acceso a nuevos recursos y los resultados esperados.
- Según la **perspectiva del feminismo liberal** la sociedad impone a las mujeres trabas y restricciones culturales y legales que se reflejan en una discriminación

también visible en la actividad emprendedora femenina; esta perspectiva aboga por eliminar dichas trabas para conseguir igualdad de oportunidades.

- Siguiendo la **perspectiva del feminismo social**, los factores de contexto relevantes provienen de la construcción social de roles, valores, motivaciones y expectativas que hacen a las mujeres menos propensas a emprender, o menos ambiciosas respecto de sus expectativas empresariales.
- **Desde las perspectivas constructivistas**, el género es una construcción social que está condicionada por factores institucionales que impactan en la forma de interactuar y en los propios roles e identidades que los individuos adoptan. Si bien la construcción del género cambia en función del momento y la cultura, lo cierto es que las creencias culturales, los patrones conductuales interiorizados y los roles e identidades de género todavía generan un sistema que refuerza la desigualdad (Ahl y Marlow, 2012; Díaz, 2017). Por tanto, para comprender mejor las diferencias de género en el emprendimiento en España y entre países, es pertinente aproximar el contexto de desigualdad de género, que abordaremos en primer lugar a nivel general y después poniendo el foco en algunos factores relevantes.
- Una vez realizada la exposición de los principales datos y factores que determinan el comportamiento emprendedor de las mujeres, abordamos un conjunto de **recomendaciones sobre políticas y programas de apoyo al emprendimiento femenino**. En este sentido, tomamos como punto de partida las críticas que se han puesto de manifiesto en esta materia en varios aspectos (Foss et al., 2019).
 - En primer lugar, una gran parte de las recomendaciones han ido encaminadas a **buscar la igualdad de las mujeres en el acceso a los recursos y, la mayoría, se enfoca al fin “más elevado” del crecimiento económico, y no al bienestar de las mujeres, que debería ser el fin último de las políticas con una agenda feminista.**
 - En segundo lugar, **las recomendaciones suelen ser “vagas, conservadoras y se centran en identificar lagunas competenciales que necesitan ser arregladas”, con lo que “se aísla y se individualiza o personaliza cualquier problema percibido”.**

- En tercer lugar, **la mayoría de las recomendaciones se hacen sobre componentes soft del ecosistema empresarial como la educación y formación, en las que las mujeres deben participar o que los gobiernos deben organizar.** Aunque esta es un área importante de influencia del ecosistema, estas recomendaciones también destacan los déficits percibidos en las mujeres, apuntalando su posicionamiento secundario en el ecosistema y reforzando el argumento de que son las que necesitan “mejorar para alcanzar el nivel”. **Según Foss et al. (2019), las políticas deben hacer un mayor hincapié en aspectos del contexto político y regulatorio, tales como regulación del mercado de trabajo, fiscalidad, servicios financieros, servicios de asesoría, servicios sociales, cultura y estereotipos o estratificación social.** Por eso, en las siguientes líneas se van a destacar algunos de estos aspectos:

- **A nivel del mercado de trabajo,** es necesario que las mujeres participen al mismo nivel que los hombres en la población ocupada, que se alcance la **paridad de salarios** y que haya **representación equilibrada en los puestos de responsabilidad y en la toma de decisiones** tanto en áreas técnicas como profesionales, porque en esos contextos las mujeres crean empresas (también por oportunidad) y las dirigen en números similares a los de sus homólogos masculinos (Brush et al. 2017). **Una mayor incidencia de las iniciativas de emprendimiento por necesidad entre las mujeres apunta a que las medidas de apoyo no se deben centrar únicamente en estimular su iniciativa emprendedora, sino también en orientarles hacia oportunidades emprendedoras de calidad. Es necesario comprender que el conflicto trabajo-familia no es un problema individual, sino que hay que ofrecer solución a nivel social** desde las instituciones: ofrecer tanto servicios públicos de cuidados de calidad como conocimientos digitales que permitan flexibilizar el trabajo de las empresarias, dado que ambos aspectos pueden favorecer una menor percepción de conflicto, así como la

obtención de mejores resultados. Así, **uno de los factores de fomento del ecosistema emprendedor debe articularse a través de programas y medidas de apoyo económico para el cuidado de hijos, lo que puede facilitar que más mujeres se decidan a crear su empresa** (Brush y Greene, 2016; Terjesen et al., 2015).

- **A nivel cultural**, hay evidencia de que una cultura normativa que apoya la creación de empresas (Hechavarría e Ingram, 2019) y el apoyo de la familia son muy importantes para todas las empresarias, en especial para aquellas con negocios de alto crecimiento (Thébaud, 2015). También se ha observado que el **estigma del fracaso disuade a las emprendedoras de volver a emprender**, mientras que a los hombres los disuade más el miedo al fracaso (Simmons et al., 2019). **El apoyo público puede alterar las percepciones de la sociedad acerca del fracaso empresarial y presentarlo como una parte normal de la experimentación cuando se desarrollan nuevos productos y servicios** (Simmons et al., 2019).
- **A nivel institucional**, se observa que hay más emprendimiento femenino cuando los ecosistemas empresariales presentan bajas barreras de entrada (según un informe publicado por la OCDE el pasado 2 de diciembre, España destaca en este aspecto), la infraestructura legal y comercial es mínima y hay políticas gubernamentales de apoyo al emprendimiento (Hechavarría e Ingram, 2019). **Las percepciones del apoyo que van a encontrar en el ecosistema empresarial son muy importantes; así, las mujeres tienden a movilizar más recursos que los hombres previendo que tienen que superar las restricciones que van a encontrar, mientras que los hombres confían más en sus capacidades** (Sperber y Linder, 2019). **Esta percepción de la necesidad de movilizar más recursos puede que les disuada de finalmente crear sus empresas. Por ello, es preciso facilitar el acceso a la financiación. (...) Por último, los organismos deben**

facilitar un acceso equilibrado a mentores, redes y grupos de interés, lo cual puede aumentar en las emprendedoras su percepción de probabilidad de éxito y así reducir la brecha de género empresarial. A nivel relacional, las mujeres tienen que ser conscientes de los **beneficios de formar parte de redes mixtas**, ya que las redes solo de mujeres pueden limitar el acceso a suficiente capital económico, social, cultural y simbólico, restringiendo su habilidad para establecerse como empresarias con credibilidad (McAdam et al., 2019).

- Centrándonos en el **caso español** y en las medidas asociadas a la financiación, hay **dos modelos de apoyo gubernamental a la financiación para empresarias** que podrían mejorarse siguiendo las buenas prácticas de otros países (Díaz-García, 2020). El primero es un programa de **microcréditos sin garantías** para aquellas empresas con menos de 5 años y que requieren un préstamo de menos de 25.000 euros, que se articula a través del PAEM (Proyecto de Apoyo Empresarial a las Mujeres). Este programa, lanzado por el Instituto de la Mujer desde el 2000, delega en las Cámaras de Comercio y un portal online para informar y ofrecer el asesoramiento posterior a la concesión (solo de seis meses). El segundo modelo **trata de facilitar el acceso a la financiación para la puesta en marcha, promoción, consolidación, crecimiento y mejora de los proyectos empresariales de las mujeres emprendedoras con proyectos más tecnológicos**, que demandan un mayor capital inicial. El Instituto de la Mujer ha establecido un programa con CERSA (Compañía Española de Reafinanzamiento, S.A.) por el que el Instituto sufraga los costes de la evaluación de los proyectos empresariales a cambio de un aval que permita a las mujeres empresarias obtener financiación; no obstante, podría haber programas con productos financieros y servicios de consultoría más ajustados a las necesidades de estas emprendedoras.

- En las dos últimas décadas España ha mostrado un gran avance en las cifras de participación de las mujeres en la actividad emprendedora.
 - Por un lado, se debe **hacer un seguimiento de la evolución de las tasas de emprendimiento femenino considerando las motivaciones que han dado lugar a las iniciativas.** El incremento de las cifras de emprendimiento femenino no se está viendo correspondido con una mayor participación de las mismas en condiciones iguales que sus homólogos masculinos; por el contrario, las cifras parecen indicar que las mujeres optan por emprender, en parte, como consecuencia de una situación de mayor dificultad en el acceso al mercado laboral.
 - En segundo lugar, **los factores institucionales de desigualdad en los ámbitos económico, político y social condicionan fuertemente las posiciones que ocupan las mujeres en los contextos empresarial, relacional y familiar.** Estos aspectos determinan sus motivaciones para emprender, el capital que acumulan y el tipo de negocios que desarrollan. Estos aspectos poco tienen que ver con las características personales de las mujeres, que tradicionalmente han sido argumentadas para justificar la menor involucración de la mujer en la actividad empresarial.
 - Finalmente, y como consecuencia de lo anterior, **las políticas y sistemas de apoyo al emprendimiento femenino tienen que dar un importante viraje hacia nuevas fórmulas que transformen las reglas del juego del contexto actual, haciéndolas más compatibles con nuevos objetivos de bienestar y desarrollo sostenible de las actividades empresariales. No se trata de cambiar a las mujeres, se trata de cambiar a la sociedad, haciéndola más justa y equitativa para mujeres y hombres.**

A continuación, vamos a destacar las conclusiones más importantes del Informe GEM para la Comunidad de Madrid de la edición 2019, para poder establecer las diferencias más destacables.

Según el citado informe, el Balanced Scorecard del modelo de GEM es un cuadro de mando que recoge, de forma resumida y en un formato que facilita la comparación, los principales indicadores de la actividad emprendedora del territorio. En el caso de la Comunidad de Madrid se utilizan dos cuadros comparativos, el primero muestra la posición comparativa de la región respecto a España, y el segundo se centra en la comparación entre las cinco zonas en que se ha dividido el territorio de la Comunidad de Madrid.

Tabla 4: Balanced Scorecard GEM España 2019-2020 (%)

Percepciones de la población de 18-64 años entrevistada sobre los valores, las actitudes, las habilidades, experiencias e intenciones emprendedoras	Comunidad de Madrid		España
	2018	2019	2019
Conoce personalmente que hayan iniciado un negocio o se hayan convertido en autoempleados en los 2 últimos años	n.d.	37,4	42,1
Percibe oportunidades para emprender para iniciar un negocio en el área en que usted vive en los próximos seis meses	n.d.	34,3	36,1
Posee el conocimiento, habilidades y experiencia requerida para poner en marcha o iniciar un nuevo negocio	n.d.	47,9	50,8
Percibe que no pondría en marcha un negocio por miedo a que pudiese fallar	n.d.	57,4	55,1
Considera que la mayoría de la población preferiría tener el mismo nivel de vida	n.d.	64,1	69,0
Percibe que en España es fácil iniciar un negocio	n.d.	38,58	38,5
Ha manifestado su intención de emprender en los próximos tres años	n.d.	6,26	8,1
Ha abandonado una actividad para cerrarla o traspasarla o por jubilación	n.d.	1,03	1,6
Ha actuado como inversor informal o como <i>business angels</i>	n.d.	2,38	3,3
TEA: Porcentaje de la población española de 18-64 años involucrada en iniciativas emprendedoras en los últimos 3,5 años	Comunidad de Madrid		España
	2018	2019	2019
TEA total	7,2	7,6	6,1
TEA Femenina (sobre total de población de 18-64 años)	6,4	6,7	6,0
TEA Masculina (sobre total de población de 18-64 años)	8,0	8,5	6,3
Distribución del TEA	Comunidad de Madrid		España
	2018	2019	2019
TEA- para marcar una diferencia en el mundo	n.d.	57,0	49,4
TEA- para crear una gran riqueza o generar una renta muy alta	n.d.	71,5	59,5
TEA- para continuar una tradición familiar	n.d.	6,6	13,4
TEA- para ganarme la vida porque el trabajo escasea (cuesta conseguir un empleo)	n.d.	31,8	42,3

TEA del sector extractivo o primario	3,6	2,6	4,7
TEA del sector transformador	17,5	18,3	20,5
TEA del sector servicios a empresas	34,1	38,0	33,6
TEA del sector orientado al consumo	35,8	41,1	41,2
TEA sin empleados	59,2	40,5	46,5
TEA de 1-5 empleados	3,29	40,4	40,7
TEA de 6-19 empleados	5,3	17,0	10,7
TEA de 20 y más empleados	2,6	2,1	2,2
TEA iniciativas con bajo nivel tecnológico	n.d.	93,4	90,4
TEA iniciativas con medio nivel tecnológico	n.d.	3,2	5,5
TEA iniciativas con alto nivel tecnológico	n.d.	3,4	4,1
TEA iniciativas que exportan en algún grado	30,7	26,9	23,9
TEA iniciativas que innovan en producto o servicio	n.d.	33,7	33,9
TEA iniciativas que innovan en tecnologías o procesos	n.d.	29,6	29,7
EEA: Porcentaje de la población española de 18-64 años involucradas en iniciativas (intra)empresariales	Comunidad de Madrid		España
	2018	2019	2019
Población (intra)empresarial	n.d.	3,3	2,8
Población que desarrolló/lideró iniciativas (intra)empresariales en los últimos 3 años	n.d.	2,4	1,7
Población actualmente desarrolla y lidera iniciativas (intra)empresariales	n.d.	2,2	1,5
Valoración de los expertos sobre las condiciones del ecosistema empresarial español (Escala Likert 1-10)	Comunidad de Madrid		España
	2018	2019	2019
Financiación para empresarios	4,43	4,71	4,87
Políticas gubernamentales: emprendimiento como prioridad y su apoyo	4,24	4,10	5,33
Políticas gubernamentales: burocracia e impuestos	3,69	3,52	5,17
Programas gubernamentales	5,55	5,1	5,96
Educación y formación empresarial etapa escolar	3,12	3,04	2,65
Educación y formación empresarial etapa post escolar	4,76	4,63	5,45
Transferencia de I + D	4,13	3,71	5,26
Existencia y acceso a infraestructura comercial y profesional	5,14	5,11	6,04
Dinámica del mercado interno	3,66	3,5	5,31
Barreras de acceso al mercado interno	4,16	3,90	5,05
Existencia y acceso a infraestructura física y de servicios	7,09	7,18	6,95
Normas sociales y culturales	4,79	4,54	4,82

Fuente: Actividad empresarial en la Comunidad de Madrid (Informe Global Entrepreneurship Monitor 2019-2020)

Tabla 5: Balanced Scorecard de las principales zonas de la Comunidad de Madrid (%)²¹¹

Concepto: TEA, tasa de iniciativas de entre 0 y 3,5 años en el mercado sobre población de 20-64 años residente en la Comunidad de Madrid	Norte	Oeste	Este	Sur	Capital	CAM 2019
Total	8,1	9,6	7,1	3,8	9,8	7,6
TEA Femenina (sobre total de población femenina de 18-64 años)	6,4	8,1	5,2	4,3	9,7	6,7
TEA Masculina (sobre total de población femenina de 18-64 años)	10,3	11,1	9,4	3,3	10,1	8,5
Concepto: distribución de la TEA, tomado como 100%	Norte	Oeste	Este	Sur	Capital	CAM 2019
TEA- para marcar una diferencia en el mundo	60,0	38,9	37,9	68,8	79,5	57,0
TEA- para crear una gran riqueza o generar una renta muy alta	73,3	5,3	79,3	75,0	74,4	71,5
TEA- para continuar una tradición familiar	6,7	16,7	3,4	0,0	2,6	31,8
TEA- para ganarme la vida porque el trabajo escasea	30,0	33,3	27,6	81,3	15,4	42,3
TEA- sector extractivo o primario	6,7	2,8	0,0	5,9	0,0	2,6
TEA- sector transformador	13,3	22,2	24,1	5,9	0,0	2,6
TEA- sector de servicios de empresas	36,7	27,8	37,9	47,1	43,6	38,0
TEA- sector orientado al consumo	43,3	47,2	37,9	41,2	35,9	41,1
TEA sin empleados	36,4	50,0	56,3	33,3	27,3	40,5
TEA de 1-5 empleados	40,9	31,8	25,0	58,3	50,0	40,4
TEA de 6-19 empleados	22,7	18,2	12,5	8,3	18,2	17,0
TEA de 20 y más empleados	0,0	0,0	6,3	0,0	4,5	2,1
TEA iniciativas con nulo o bajo nivel tecnológico	93,3	97,2	86,2	100,0	92,3	93,4
TEA iniciativas con medio o elevado nivel tecnológico	6,7	2,8	13,8	0,0	7,7	3,2
TEA iniciativas que exportan en algún grado	26,7	28,6	31,0	13,3	27,0	26,9
TEA iniciativas que innovan en producto o servicio	33,3	33,3	37,9	31,2	30,8	33,7
TEA iniciativas que innovan en tecnologías o procesos	26,7	27,8	37,8	25,0	28,2	29,6

Fuente: Actividad emprendedora en la Comunidad de Madrid (Informe Global Entrepreneurship Monitor 2019-2020)

²¹¹ La tabla ofrece una comparativa de los principales indicadores de las zonas de la Comunidad de Madrid según el Observatorio GEM.

A continuación, se destacan las conclusiones más destacables:

- La gran mayoría de los informes especializados posicionan a la Comunidad de Madrid como una de las regiones que ofrece las mejores condiciones de entorno para emprender en nuestro país, y así lo confirma también el análisis de ecosistemas emprendedores realizado por el consorcio GEM en 2019. Sin embargo, la valoración general de los expertos GEM consultados en 2019, sitúa a la Comunidad de Madrid en la zona media del conjunto de Comunidades Autónomas para la mayoría de las condiciones de entorno. Con oscilaciones al alza en algunos años, esta valoración de la Comunidad de Madrid es habitual también en ejercicios anteriores, y probablemente puede explicarse por las expectativas de mejora que tienen los expertos a la hora de evaluar la situación año a año. Y esta apreciación se basa en que en la mayoría de las regiones las valoraciones se mueven en un rango muy estrecho comprendido entre 4,4 y 4,7 puntos.
- Como viene siendo habitual en los últimos años, el acceso a las infraestructuras físicas y de servicios es, con diferencia, la condición de entorno mejor valorada en la región. De hecho, para esta variable, estamos ante la Comunidad Autónoma que recibe una mayor valoración en toda España. Buena es también la percepción que se tiene en la Comunidad de Madrid respecto del papel de las Administraciones Públicas, a través de los distintos programas de fomento del emprendimiento, y junto con el acceso a servicios profesionales y comerciales de calidad.
- En el extremo opuesto, las condiciones de entorno que se recomienda mejorar se refieren a la formación emprendedora en la etapa escolar (que pierde casi 0,5 puntos respecto a 2018), a la dinámica del mercado interno y a las numerosas trabas burocráticas y cargas tributarias que recaen sobre la actividad económica y emprendedora. Educación, trámites y política fiscal son, asimismo, los factores peor valorados para el conjunto del país. En relación con las condiciones de entorno más débiles, además, se debe destacar el hecho de que la financiación para el emprendimiento, una vez se puede dar por concluida la crisis económica y financiera de años atrás, ha dejado de percibirse como una de las condiciones de entorno peor valoradas, situándose a 0,7 puntos por encima de la media nacional.
- En el año 2019 la tasa de emprendimiento potencial de la Comunidad de Madrid se situaba en un 6,6%, significativamente por debajo de la media española (8,10%), con

una importante asimetría entre las diferentes zonas de la región, siendo la zona Oeste (10,5%) y la capital (6,9%) los principales yacimientos de emprendimiento, seguidas de la Norte (5,9%) y la Este (5,7%), siendo la Sur (4,3%) la más deficitaria. El total de emprendedores potenciales de la Comunidad alcanza la cifra de 270.928 personas.

- A continuación, el observatorio GEM analiza el abandono de la actividad empresarial, que, en el caso de la Comunidad de Madrid alcanza el 1,1% (un 2,0% en 2018), frente a un 1,6% del conjunto de España. Como es lógico, el abandono puede deberse a diferentes razones, de las que cabe destacar el cierre por jubilación. En la Comunidad de Madrid esta situación afecta a 4.245 empresas que desaparecen del tejido productivo de la región, con el consiguiente impacto económico y en el empleo. Parece razonable considerar la necesidad de evitar tal mortandad.
- Siguiendo la línea de los resultados históricos del observatorio GEM a nivel internacional, en la Comunidad de Madrid se aprecia un cierto predominio de la iniciativa emprendedora masculina respecto a la femenina a lo largo de todas las fases del proceso emprendedor, y la brecha entre ambos también se va acrecentando a lo largo de éste. Así, mientras que las mujeres representan el 45,6% del total de nuevos proyectos empresariales relacionados con la TEA, los hombres llegan al 54,4%. Esta pauta genérica se mantiene en todas las zonas de la región madrileña con diferentes matices, excepto en la zona Sur, donde las tasas de actividad emprendedora de unas y otros muestran valores muy próximos y reducidos, llegando las mujeres a superar ligeramente a los hombres en la zona Sur. Este fenómeno puede explicarse por la mayor presencia del emprendimiento por necesidad que en otras zonas de la región.
- La edad media de los emprendedores madrileños es de 38,3 años frente a los 37 años de la media española.
- El observatorio GEM confirma la hipótesis de que una población con mayor formación académica es más emprendedora y consigue mejores resultados en esta actividad.
- El observatorio GEM también analiza diferentes aspectos sociales y laborales de la persona emprendedora, en particular, el nivel de renta familiar, el tamaño de la unidad familiar y la situación laboral. Aunque un buen número de encuestados no

responde a las preguntas sobre su situación económica, se puede estimar que el 72,3% de los emprendedores de la Comunidad de Madrid afirman tener unas rentas superiores a los 40.000€, y un 10,8% entre 20.000€ y 40.000€. Es decir, que cuanto mayor es el nivel de renta familiar, mayor es la predisposición para emprender.

- Finalmente, el análisis de la situación laboral de los emprendedores potenciales y nuevos permite concluir que se trata de personas que mayoritariamente están en activo (71,9%), son estudiantes o recién titulados (8,6%), y un 15,6% está en situación de desempleo. En contraposición, en el caso de los proyectos abandonados, también la mayoría son personas activas (50%), en situación de jubilación (20,0%) y en desempleo (30%).
- Alrededor del 55,07% de la población adulta piensa que ser emprendedor puede ser considerado una buena opción profesional, y prácticamente el mismo porcentaje manifiesta relacionar el éxito emprendedor con el estatus social y económicos, no habiendo diferencias significativas a este respecto desde la perspectiva de género y la zona en que residen los emprendedores.
- En la Comunidad de Madrid, el 79,1% de la actividad generada por iniciativas en fase inicial o fase emprendedora durante el 2019 se concentra en el sector servicios, siendo el 38,0% en servicios a empresas y 41,1% en actividades orientadas a consumo. Las actividades consolidadas con actividad en el sector terciario alcanzan al 75,4%, ocupando al 33,9% en servicios a empresas y al 41,5% en actividades orientadas a consumo. El sector transformador tiene más peso en las actividades consolidadas (24,6% vs. 18,3%) y el sector extractivo, sin embargo, tiene más peso en las actividades en fase inicial (2,6% vs. 0%).
- En promedio, el patrimonio aportado por el nuevo empresario cubre el 68% de las necesidades de financiación. Estos recursos propios, unidos al capital aportado por familiares (9,8%) y amigos (2,4%), constituyen el grueso de las fuentes informales de financiación satisfaciendo de media el 80,2% de las necesidades financieras. El resto procede de las entidades financieras (10,2%), de inversores privados (7%), subvenciones públicas (0,7%), y otras fuentes (1,9%).
- Según el Observatorio GEM los emprendedores potenciales son aquellas personas de 18 a 64 años que afirman tener la intención de poner en marcha un proyecto o actividad de autoempleo en los próximos tres años. En esta fase del proceso

emprendedor, durante el año 2019 la tasa de emprendimiento potencial de la Comunidad de Madrid alcanza un 6,6%, significativamente por debajo de la media española (8,10%).

- La tasa de actividad consolidada mide el porcentaje de personas de la encuesta GEM que declara haber puesto en marcha una actividad empresarial más de tres años y medio antes de la toma de opinión. En la Comunidad de Madrid en el año 2019 esta tasa ha alcanzado el 4,2%, por debajo del 5,2% del año 2018, muy inferior a la del conjunto de España, que alcanza el 6,3%.
- La tasa de abandono refleja el porcentaje de personas entre 18 y 64 años que declara haber abandonado una actividad en los doce meses previos a la encuesta GEM. Esto no significa necesariamente que el proyecto empresarial haya fracasado, sino, únicamente, que la persona entrevistada manifiesta que ha dejado de estar implicada en él. Esta situación puede dar lugar a diferentes salidas, según la situación del propio proyecto empresarial y las circunstancias personales del empresario. En la Comunidad de Madrid este indicador alcanza el 1,1% en 2019 frente al 1,6% del conjunto de España, inferior al 2% obtenido en 2018, lo que supone una mejora interanual relativa que puede relacionarse con la mejora de las perspectivas económicas en el proceso de salida de la prolongada crisis del 2008, aunque este dato por sí mismo no expresa más que una situación de carácter coyuntural que puede tener sus matices, como se verá más adelante.
- Desde la aproximación de género a la actividad emprendedora en la Comunidad de Madrid, se aprecia cierto predominio del hombre sobre la mujer en todas las fases del proceso emprendedor. Las observaciones de 2019 muestran que en la Comunidad de Madrid la actividad emprendedora del hombre aventaja a la de la mujer durante todo el proceso emprendedor y que la brecha entre ambos colectivos se va acrecentando a lo largo de éste. **El 54,1% de las personas de la Comunidad de Madrid que manifiesta tener la intención de emprender en los próximos tres años es hombre, de forma que la brecha en la intención de emprender se abre con 8,2 puntos porcentuales.** A partir de los 42 meses de proceso emprendedor, la presencia de la mujer en las etapas del proceso emprendedor se reduce de forma llamativa: el 41,7% de las personas con proyectos consolidados en la región son mujeres, de modo que la brecha entre hombres y mujeres se duplica y alcanza los

16,7 puntos. Esto es, **en las fases iniciales hombres y mujeres emprenden casi por igual, pero las mujeres tienen mayores dificultades para lograr consolidar su experiencia emprendedora.**

- La mayor prevalencia de los hombres se manifiesta también en la tasa de actividad emprendedora que utiliza el modelo GEM para todas las etapas del proceso emprendedor de la Comunidad de Madrid, con una relativa convergencia a medida que avanza el tiempo. Una vez más, **cabe llamar la atención sobre la situación de la actividad consolidada, para la que se aprecia un retroceso muy intenso en el caso de las mujeres, probablemente debido a dificultades adicionales respecto al hombre a la hora de consolidar su proyecto.**

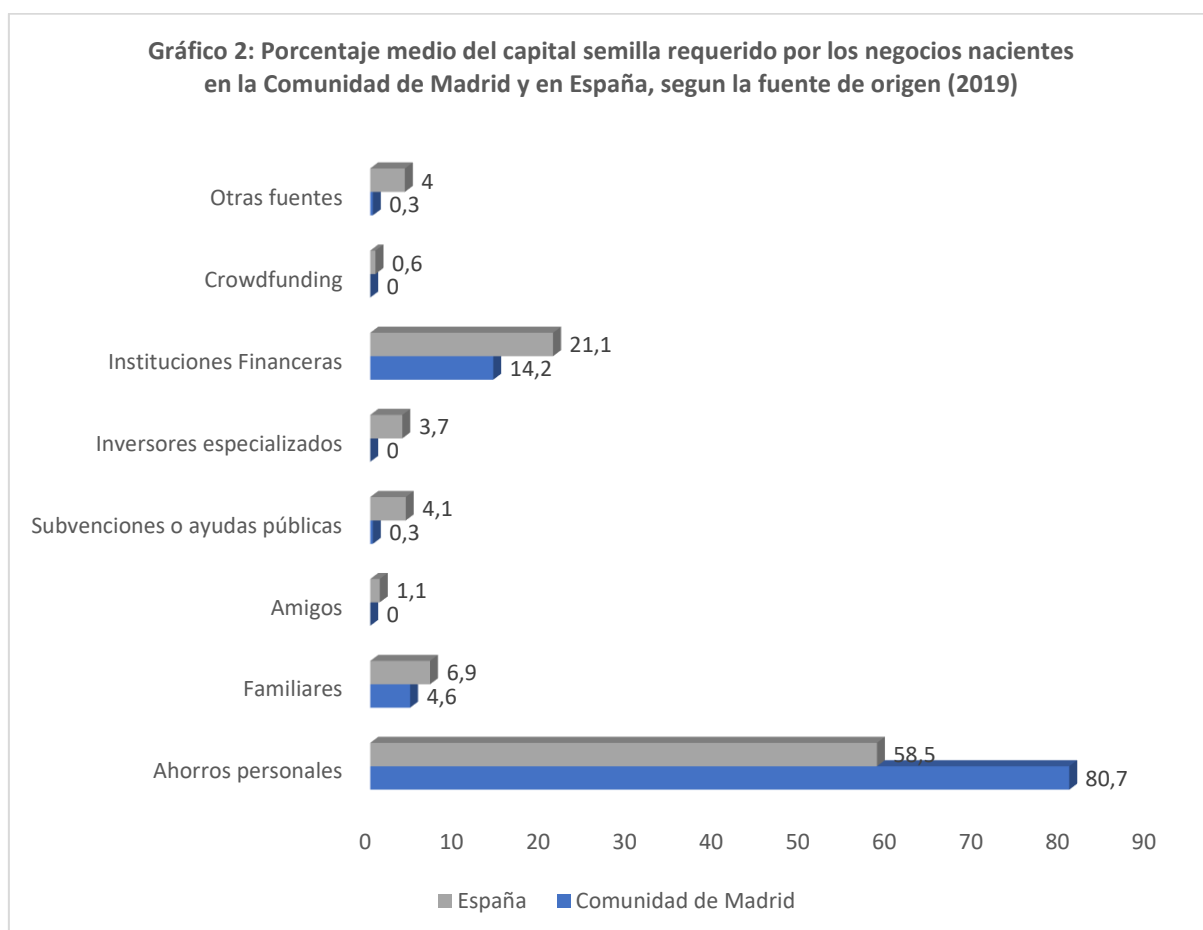
“...Al analizar los datos desagregados por sexo, es posible observar que las mujeres puntúan por debajo de los hombres en cuanto a las percepciones que facilitan el comportamiento emprendedor, como en la percepción de oportunidades de negocio, conocimiento de personas referentes en el emprendimiento y la confianza en las habilidades para poder emprender. Asimismo, presentan un mayor miedo al fracaso...”²¹².

Desde su inicio el Observatorio GEM distinguía entre la oportunidad y la necesidad como motivaciones principales para la actividad empresarial. Sin embargo, esta dicotomía tan genérica no refleja los matices en las motivaciones de las iniciativas emprendedoras, por lo que a partir de 2019 se amplía a cuatro categorías no excluyentes:

- Marcar una diferencia en el mundo, por la novedad que incorpora bien en producto, proceso, servicio o tecnología.
- Conseguir mayor riqueza o una renta muy alta.
- Continuar una tradición familiar.
- Una forma de ganarse la vida por la falta de opciones de trabajo alternativas. Siendo este último motivo el que podríamos relacionar con el llamado emprendimiento por necesidad.

²¹² Observatorio Igualdad de Género, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad “Emprendimiento con Perspectiva de Género. Informe Estadístico 2018-2019

Los datos recabados por el GEM de la Comunidad de Madrid muestran que el 79,2% de la población de la región involucrada en negocios nacientes ha precisado de un capital inicial para poner en marcha su proyecto empresarial. En el gráfico que podemos ver a continuación se refleja la procedencia de la financiación de este capital inicial comparando la Comunidad de Madrid con los datos a nivel nacional.



Fuente: Actividad emprendedora en la Comunidad de Madrid (Informe Global Entrepreneurship Monitor 2019-2020)

Lo más destacable del gráfico es que el porcentaje de la utilización de los ahorros personales son sustancialmente más importantes en el caso de la Comunidad de Madrid respecto a nivel nacional.

- En la Comunidad de Madrid existen una serie de incentivos fiscales dirigidos a emprendedores e inversores en empresas de nueva creación y alto potencial, la legislación tributaria prevé una reducción de la cuota íntegra en el tramo autonómico del IRPF en los siguientes supuestos:

- Por inversión en la adquisición de acciones y participaciones sociales de nuevas entidades o de reciente creación. Esta medida persigue facilitar la creación de empresas y la creación de empleo, estableciéndose una deducción del 20% de las cantidades invertidas, hasta un límite máximo de 4.000 euros anuales (el porcentaje se eleva al 50% y el límite máximo a 12.000 euros en caso de sociedades creadas por universidades o centros de investigación, así como cuando se trate de empresas de la economía social). Se exige que el inversor mantenga esa participación durante al menos tres años y que la entidad genere empleo.
- Para el fomento del autoempleo de jóvenes menores de 35 años. Los jóvenes emprendedores, menores de treinta y cinco años, podrán aplicarse una deducción de 1.000 euros.
- Por inversiones realizadas en entidades cotizadas en el Mercado Alternativo Bursátil. Los contribuyentes podrán deducirse el 20% de las cantidades invertidas en la adquisición de acciones de entidades cotizadas en el MAB, con un máximo de deducción de 10.000 euros anuales

Como aportaciones adicionales al perfil de las mujeres emprendedoras está la siguiente de Sara Berbel:

“...Según indica el informe 2011 de la Igualdad en el Emprendimiento realizado por el Observatorio Estatal de la Igualdad en el Emprendimiento, el perfil de la emprendedora española cuenta con altos niveles educativos y habilidades sociales y tecnológicas.

El informe señala la vocación y el desarrollo personal como principales razones para la puesta en marcha de nuevas iniciativas empresariales, a diferencia de los motivos esgrimidos por los varones que suelen ser mayoritariamente la autonomía y la expectativa de mayor beneficio...”²¹³.

²¹³ Berbel S. “Directivas y Empresarias. Mujeres Rompiendo el Techo de Cristal” (2014)

En esta misma línea argumental podemos añadir el siguiente análisis:

“...Respecto a la forma de emprender de las mujeres, señalábamos como principales características las siguientes:

- *La misión externa, es decir, aquellas necesidades que pretenden satisfacer mediante un determinado producto o servicio pueden referirse a aspectos muy diversos de la realidad.*
- *La calidad de producto o servicio y el trato de los clientes son los pilares fundamentales de su forma de entender la empresa. Tales objetivos sólo se alcanzan a través de la exigencia de un elevado nivel de profesionalidad, exigencia que se aplican a ellas mismas y a los empleados.*
- *El diálogo, la participación y la comunicación son las estrategias preferidas por las mujeres para lograr el compromiso y el grado de profesionalidad deseados.*
- *Tendencia a formalizar lo menos posible y a no incurrir en gastos que consideran innecesarios, al menos en un primer momento. Financieramente conservadoras, son pocas amigas de pedir créditos. Ésta es una de las razones de que las empresas de mujeres sean, por lo general, pequeñas, con facturaciones no muy elevadas.*

La racionalidad en las decisiones se hace también necesaria en lo que respecta a la delegación. Aunque el estilo de dirección femenina no suele ser más participativo que el de los hombres, la delegación de determinadas tareas no siempre se produce en el grado que sería recomendable. Como hemos mencionado anteriormente, es frecuente que las empresarias asuman las funciones directivas de la nueva empresa...”²¹⁴.

Como podemos observar hay muchas similitudes con la información que arroja el Informe GEM, aunque se hacen aportaciones como el estilo de liderazgo que complementan el ya análisis detallado.

²¹⁴ Chinchilla N., García P. y Mercadé A. “Emprendiendo en Femenino” (1999)

En este mismo sentido y en relación con las causas por las que las mujeres emprenden una actividad empresarial, se ha argüido razones como la dificultad de romper el techo de cristal y ascender y promocionar en sus carreras profesionales, además de las grandes dificultades que se encuentran a la hora de conciliar sus vidas profesionales y sus vidas personales, por tratar de aumentar sus retribuciones puesto que la brecha salarial es un hecho pero además hay otras razones menos tangibles pero no menos importantes como son los estilos de dirección y las formas de gestionar los equipos lo que también pueden suponer una razón de peso a la hora de buscar una salida profesional en el emprendimiento.

“...Cada vez se es más consciente en los círculos empresariales más abiertos de que las características de los nuevos estilos de liderazgo son las ideales para empresas modernas, flexibles, globalizadas. Por otro lado, observábamos en capítulos anteriores que muchas mujeres renuncian a puestos de dirección por no estar a gusto con los estándares tradicionales de la organización. Se ha comprobado que estos nuevos estilos de liderazgo son más asumibles por parte de muchas de ellas, de modo ejerciéndolos y al tiempo implantando medidas de responsabilidad social y asumiendo la dirección en organizaciones sin ánimo de lucro.

Sin duda esta importancia de los valores en el ejercicio de la dirección es lo que conduce a muchas mujeres a abandonar un determinado tipo de empresa privada cuando está poco centrada en principios éticos para optar por modelos alternativos de emprendimiento social y de desarrollo de la responsabilidad social en sus organizaciones. De este modo se crea un nuevo colectivo, el de las emprendedoras sociales...²¹⁵”.

“...A partir de todo esto, cabría preguntarse qué entienden las emprendedoras por conciliación entre vida personal y laboral. El análisis apunta que tienen una concepción de las políticas como algo que atañe más a las mujeres y, especialmente, tienen que ver con la maternidad.

²¹⁵ Berbel S. “Directivas y Empresarias. Mujeres Rompiendo el Techo de Cristal” (2014)

Como ya se ha comentado, prácticamente en todas las empresas domina la cultura presencial, empezando por la propia emprendedora...”²¹⁶.

Como hemos podido comprobar, en más de una ocasión, en esta investigación, aunque el sector TIC es un sector muy reciente no difiere demasiado en el comportamiento, respecto a la igualdad profesional de las mujeres, replicando los mismos estereotipos que los sectores tradicionales y en este sentido:

“...De hecho, el sector TIC es conocido por su cultura anti familiar, que limita la entrada de mujeres en el sector y provoca el abandono o dejar de trabajar para grandes corporaciones TIC. Los mismos autores mencionan una parte de las mujeres que abandonan se convierte de emprendedoras y lo hacen por las dificultades que han tenido para cumplir con la demanda de trabajar largas jornadas laborales y en los horarios incompatibles con la vida privada.

De todos modos, las mujeres que quieren ser emprendedoras se enfrentan a un conjunto de barreras adicionales por su condición femenina.

- ***Tiene mucho menos experiencia en posiciones de dirección y creación de empresas que los hombres. (...)***
- ***Las mujeres encuentran más dificultades que los hombres a la hora de tener financiación para sus proyectos. (...)***
- ***Dificultades para equilibrar vida privada de trabajo. (...)***
- ***Finalmente, las mujeres emprendedoras, en general, tienen pocas redes sociales efectivas y, muy particularmente aquellas emprendedoras en empleados, circunstancia en que la capacidad establecer redes es crucial para supervivencia la compañía...”²¹⁷.***

²¹⁶ Castaño Collado C. (directora) “Género y Tic. Presencia, Posición y Políticas” Capítulo VIII. Las Mujeres Emprendedoras en el Sector TIC (2010)

²¹⁷ Castaño Collado C. (directora) “Género y Tic. Presencia, Posición y Políticas” Capítulo VIII. Las Mujeres Emprendedoras en el Sector TIC (2010)

Aunque efectivamente los estereotipos se repiten en este sector, sí que se ha podido convertir en un nicho de mercado para profesionales que proceden de este sector y emprenden pequeños negocios como salida profesional.

“(...) las TIC facilitan el emprendimiento femenino. Muchas mujeres que huyen del techo cristal que la cultura burocrática masculina impone en las organizaciones actuales, se plantean crear pequeños negocios TIC (Hewlett et al, 2008.) ...”²¹⁸

Otra aportación interesante sobre el perfil y los rasgos de las mujeres emprendedoras sería la que se recoge en “Emprendiendo en Femenino”:

“...La mayor parte de las emprendedoras buscan su competencia distintiva en la profesionalidad en la prestación del servicio o del producto. Entienden la profesionalidad como cuidar al cliente, es decir, ser rigurosas en los plazos, ofrecer un producto de calidad, satisfacer las expectativas de los clientes (...)

Así pues, el estilo que suele determinar la competencia distintiva de las mujeres emprendedoras está caracterizado por un concepto muy concreto de profesionalidad, que se pretende alcanzar a través del diálogo, la participación y la delegación...”²¹⁹.

Este rasgo que determina que las mujeres emprendedoras tienen un alto nivel de profesionalidad en todo el proceso de gestión de su actividad, esto puede venir determinado, como en el caso de las mujeres directivas y en general, todas las mujeres en el entorno profesional que tienen que demostrar más profesionalidad puesto que cualquier error puede suponer una “excusa” para devaluar el trabajo de las mujeres y no alcanzar los objetivos que se han marcado.

Como cierre a este análisis sobre las mujeres emprendedoras, su perfil, dificultades, barreras y característica me gustaría dejar la siguiente cita:

“...Respecto al término emprendedoras, lo utilizaremos sobre todo para referirnos a un cierto rasgo de la personalidad que, si bien resulta evidente en el caso de

²¹⁸ Castaño Collado C. (directora) “Género y Tic. Presencia, Posición y Políticas” Capítulo V: Las Culturas Empresariales en la Implementación de Políticas de Conciliación e Igualdad en las Empresas TIC. (2010)

²¹⁹ Chinchilla N., García P. y Mercadé A. “Emprendiendo en Femenino” (1999)

aquellas mujeres que han creado su propia empresa, también está presente, y es deseable que así sea, en las directivas. La capacidad emprendedora se refiere a una cierta forma de ver la realidad, caracterizada por la búsqueda de nuevas oportunidades de negocio, junto con la capacidad de asumir los riesgos que implica embarcarse en el logro de nuevos objetivos...”²²⁰.

a) **PROGRAMAS DE AYUDAS AL EMPRENDIMIENTO FEMENINO.**

Aunque se han detallado y analizado todas las políticas y leyes por parte de las diferentes Administraciones Públicas, que fundamentalmente pretenden eliminar y controlar todas aquellas desigualdades que se producen en nuestro mercado laboral para alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En este apartado se detallarán las ayudas más destacables al emprendimiento femenino.

En este sentido, hay que mencionar en primer lugar al Instituto de la Mujer, dependiente del Ministerio de Igualdad, que ofrece los siguientes apoyos:

- **PROGRAMA DE APOYO EMPRESARIAL A LAS MUJERES (PAEM).**

El PAEM es un programa de ámbito nacional promovido por el Instituto de la Mujer y la Cámara de Comercio de España con la cofinanciación del Fondo Social Europeo. Su objetivo es prestar asesoramiento empresarial a mujeres con una idea o proyecto de negocio o con un plan de modernización y ampliación de una empresa ya creada.

La atención es presencial en más de 50 cámaras de comercio situadas en todo el territorio nacional, así como a través del portal <http://empresarias.camara.es/> , desde donde se responde a las consultas en un tiempo inferior a 48 horas.

Desde el PAEM se ofrece:

- Información, asesoramiento y orientación empresarial.

²²⁰ Chinchilla N., García P. y Mercadé A. “Emprendiendo en Femenino” (1999)

- Desarrollo de una estrategia de sensibilización y animación para emprender.
- Obtención de un autodiagnóstico básico para evaluar la viabilidad de tu proyecto empresarial.
- Apoyo a la creación y consolidación de redes europeas y nacionales.
- Información y asesoramiento sobre la posibilidad de optar a una financiación a través de un microcrédito sin avales de hasta 25.000€ (colaboración con MICROBANK).
- Proyecto “W&W Sabiduría de Mujer”, que pone, en relación a mujeres de prestigio con experiencias de éxito (mentoras) con emprendedoras que precisen su apoyo (mentorizadas).
- Información periódica a través de boletines sobre jornadas, ferias, actividades formativas, etc., previa suscripción.
- La posibilidad de participar en un foro de cooperación e intercambio de experiencias.

Este programa, que ya cuenta con veinte años, de existencia puesto que se puso en marcha en el año 2001. Es un programa muy completo porque recoge prácticamente todo el ciclo del emprendimiento, desde el asesoramiento y el plan de viabilidad empresarial, pasando por la financiación, mentorización y la puesta a disposición de redes de contactos profesionales, cuestión que es muy importante para todos los emprendedores, pero más inaccesibles para las mujeres emprendedoras.

- **MICROCRÉDITOS SIN AVALES.**

Esta iniciativa, en el marco del programa PAEM, ofrece la posibilidad de acceso a una micro financiación de hasta 25.000 euros a las mujeres que están pensando en crear su propia empresa o en promocionar y consolidar una ya creada.

- No se necesitan avales de terceros de las beneficiarias del Programa.
- Se conceden con unas condiciones ventajosas.

Para consultar las condiciones de estos microcréditos puede acceder al siguiente enlace: <https://www.microbank.com/productos/microcreditos/microcreditoparaemprendedores/microcreditosocial.es.html> 

El programa se desarrolla gracias a un convenio de colaboración firmado entre el Instituto de la Mujer y MICROBANK.
<http://empresarias.camara.es/financiacion/microcreditos> 

- **APOYO PARA LA OBTENCIÓN DE AVALES.**

En el caso de necesitar financiación para el proyecto y necesitan obtener un aval las emprendedoras pueden dirigirse a las Sociedades de Garantía Recíproca (SGR) de su Comunidad Autónoma.

La bonificación que ofrece el Instituto de la Mujer es de hasta 800 euros por proyecto.

Las SGR, que colaboran en este proyecto son:

- Avalmadrid.
- Iberaval.
- ISB.
- Sogarpo.
- ElKargi.
- Avalis.
- Asturgar.
- Suraval.
- Avalcanarias.
- Aval CLM.
- Extraval.
- Sonagar.
- Afigal.
- Avalunión.
- Avalia.

Para el desarrollo de este proyecto, el Instituto cuenta con la colaboración de CERSA (Compañía Española de Reafianzamiento, S.A.), compañía estatal adscrita al Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, y que se encarga de sufragar a las SGR la comisión de estudio de los proyectos para la concesión de los avales, de tal forma que dicha comisión no tenga que ser asumida por las mujeres emprendedoras y empresarias que hayan iniciado su actividad en los últimos tres ejercicios.

En esta ocasión estamos hablando de un instrumento totalmente financiero, es una realidad que el concepto de microcrédito ha estado siempre asociado a las mujeres que han querido emprender un negocio. Es posible que esta asociación de ideas ya está delimitando o predisponiendo de alguna manera la actividad emprendedora de las mujeres.

- **PROGRAMA DESAFÍO MUJER RURAL.**

Para las mujeres en el mundo rural y valoras el emprendimiento y el autoempleo como una posibilidad laboral. Si quieres comercializar tus productos.

Desafío Mujer Rural, acompaña en las distintas fases del proyecto y facilita soporte técnico e información sobre el acceso a líneas de financiación, especialmente en sectores innovadores vinculados con las tecnologías y en relación con la comercialización.

El Programa ofrece, entre otras actuaciones:

- **Formación:** Pueden participar en talleres online gratuitos, que tratan sobre ideas innovadoras de negocio, marketing digital, comercialización e internacionalización, finanzas y comunicación de proyectos.
- **Coaching:** Gratuito, online y presencial, comienzan a visualizar sus fortalezas y potencial, para identificar los objetivos y las decisiones a tomar y así avanzar en su futuro profesional.
- **Mentoring:** Ofrece la posibilidad de acceder online, y de forma gratuita a un equipo de mentoras y mentores para poder llevar a cabo un plan de mejora del negocio.

- **Tienda on-line:** Ofrece apoyo gratuito para la creación de un espacio de venta propio que les permita llegar a un público mayor. Para su desarrollo el Instituto de la Mujer, cuenta con la colaboración de la Fundación EOI y la cofinanciación del Fondo Social Europeo (FSE).

Con este programa, el Instituto de la Mujer, da su lugar a las mujeres en el ámbito rural, que son las grandes olvidadas y se les ofrece una herramienta a través de este programa, que les pueda proporcionar acceso a la formación, que para muchas de ellas está fuera de su alcance por situación geográfica y también le acerca al mercado a través de la tienda on line.

A nivel de la Comunidad Autónoma de Madrid todas las ayudas y los programas de emprendimiento los podemos encontrar en el Portal del Emprendedor <https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/autoempleo-emprendimiento>.

Es cierto que podemos encontrar múltiples instrumentos y programas de apoyo al emprendimiento, desde asesoramiento e información, apoyo al teletrabajo, emprendimiento en sectores punteros como puede ser el de la tecnología espacial, emprendimiento social, formación para emprendedores, ayuda y apoyo para localizar financiación, elaboración del plan de empresa, etc.... es cierto que a todos estos programas pueden optar tanto mujeres como hombres pero no encontramos demasiadas acciones dirigidas a fomentar el emprendimiento femenino para poder ir cerrando la brecha de género en este campo.

Lo que se pueden encontrar son determinadas acciones en el plano de la formación dirigidas a las mujeres y a las jóvenes y de sensibilización como, por ejemplo:

- **Programa para formar a las alumnas madrileñas en liderazgo y emprendimiento.**

La Comunidad de Madrid lanza un programa formativo para el Fomento Educativo de la Mujer en Acciones de Liderazgo y Emprendimiento para el siglo veintiuno (FEMALE XXI). Se trata de un proyecto piloto cuyo objetivo es desarrollar y afianzar la creatividad, la iniciativa personal y el espíritu emprendedor de las jóvenes estudiantes a través de la formación en dinámicas de liderazgo y gestión del emprendimiento del profesorado.

El programa consta de tres fases bien diferenciadas que se van a desarrollar en dos cursos académicos. La primera fase formativa, se articula en cinco sesiones en las que participan mujeres que destacan en diferentes ámbitos y perfiles. Estas profesionales aportan su visión y su experiencia en temas como el liderazgo y gestión de equipos y el emprendimiento en educación.

La siguiente fase, destinada a los docentes participantes. Durante esta etapa los profesores realizarán una formación de 20 horas en técnicas y métodos de trabajo que les permitirá llevar a cabo con éxito un proyecto de liderazgo y emprendimiento con su alumnado. Para ello contarán con la experiencia de otros profesores que ya han llevado a cabo este tipo de proyectos.

Esta formación permitirá a los docentes crear con sus alumnos un proyecto de liderazgo y emprendimiento durante la última fase del programa, que se presentará ante un tribunal que los valorará y les devolverá sus aportaciones.

Potenciar el espíritu emprendedor desde las aulas.

Por último, se celebrará un acto final para la puesta en común e intercambio de experiencias entre los centros participantes en el programa, para animar además a otros centros a participar.

Con esta iniciativa se pretende potenciar y desarrollar el sentido de la iniciativa y el espíritu emprendedor desde las aulas, despertar el interés de las alumnas por las vocaciones STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) que facilitan el emprendimiento y poner en valor la figura del emprendedor que lidera iniciativas con impacto transformador en nuestra sociedad, sumándose a otras iniciativas como el programa STEMadrid.

- **Proyecto Mujer e Ingeniería.**

Con este programa, realizado por la Real Academia de Ingeniería, en colaboración con la Dirección de Igualdad, pretende motivar a niñas y adolescentes, fomentando las vocaciones en estudios STEM de forma que se favorezca la incorporación de más

mujeres a las distintas especialidades profesionales, relacionadas con la ingeniería y el desarrollo de su recorrido profesional hasta alcanzar puestos de responsabilidad.

Lo que se evidencia es que en la Comunidad de Madrid no se recoge la perspectiva de género en sus herramientas y ayudas al emprendimiento de manera explícita.

Como conclusiones más destacables en lo referente a las mujeres emprendedoras:

- Las mujeres emprendedoras cuentan con un nivel de formación más alto.
- Son las jóvenes las que más emprenden.
- Las empresas creadas por mujeres tienen una vida menor antes de la consolidación.
- Las mujeres emprendedoras tienen mayores dificultades para acceder a la financiación.
- El sector donde emprenden las mujeres suele ser en el sector servicios y de los cuidados replicando los estereotipos tradicionales.
- El temor al fracaso es mayor en las mujeres que deciden emprender y esa es una de las razones por las que asumen menos riesgos.
- El apoyo tanto de las instituciones públicas y financieras es menor puesto que en el primer caso las herramientas financieras suelen centrarse en los microcréditos y en las segundas la credibilidad con la que cuentan las mujeres emprendedoras ante las peticiones es menor.
- La importancia de crear y de acceder a redes de contactos y que puedan hacer networking.
- La visibilización de las mujeres que desarrollan actividades empresariales para que existan referentes para las nuevas generaciones.

CAPÍTULO 6: BRECHA SALARIAL Y DE GÉNERO Y EL FENÓMENO DEL TECHO DE CRISTAL.

En este capítulo se va a tratar de determinar la situación y las razones de la brecha de género, en especial de la brecha salarial y su efecto directo en la confluencia de muchos de los factores que determinan la brecha de género como es el denominado techo de cristal.

Se considera brecha de género cualquier desigualdad existente entre hombres y mujeres, por el hecho de ser mujeres. Una de las desigualdades más significativas y que se ha constituido en un objetivo a batir, por parte de todas las Administraciones y poderes públicos, es la brecha salarial.

Podríamos empezar este capítulo con la siguiente cita de Katrine Marçal en su libro *¿Quién le hacía la cena a Adam Smith?: Una historia de las mujeres y la economía* (2016) que podría resumir gran parte de este capítulo ***“...A finales del siglo XIX y principios del XX, las mujeres se unieron para exigir el derecho a la propiedad privada y a la herencia, el derecho de libre creación de empresas, el derecho a pedir préstamos, el derecho al trabajo, la igualdad salarial y, en definitiva, la posibilidad de mantenerse a sí mismas, de manera que no tuvieran que casarse por dinero, sino que pudieran, en su lugar, hacerlo por amor. El feminismo sigue guardando una estrecha relación con la economía...”***.

Aunque hay que decir que en la literatura especializada hay un consenso importante en lo que se refiere a la brecha de género y a la brecha salarial, se producen algunos efectos en determinados momentos que pueden hacer parecer que esto no es una realidad y en este sentido podemos resaltar la siguiente aportación:

“...Las brechas de género y el problema de la medición de la desigualdad en los últimos 20 años han proliferado los índices de igualdad de género, que en su mayoría se basan en brechas de género calculadas como el porcentaje que representa el valor del dato correspondiente a las mujeres sobre el dato que corresponde a los hombres, que se toma como referencia. Antes de que la crisis nivelara hacia abajo las brechas de género en empleo, renta, pobreza y condiciones de trabajo, había amplio consenso en que las brechas captaban el grado de igualdad de género y que brechas más pequeñas indicaban

progreso hacia la igualdad, mientras que por el contrario el aumento de las brechas mujeres/hombres implicaba retroceso y mayor desigualdad. Sin embargo, una de las cuestiones que han motivado cierta sorpresa en el transcurso de esta crisis es la comprobación de que las brechas de género en actividad, empleo y paro, rentas y pobreza, en unos casos aumentan, pero en otros se reducen. Ante los datos de reducción de las brechas de género, se puede caer en la tentación de interpretar que la crisis está teniendo un efecto positivo respecto a la superación de la desigualdad de género. Merece la pena, sin embargo, repensar la medición de la igualdad de género y relacionarla con la definición de objetivos de igualdad concretos. Efectivamente, el problema es que las brechas no miden la distancia entre la posición de las mujeres y determinados objetivos de empleo en sentido absoluto, sino en relación con la posición de los hombres a nivel nacional. Para calibrar lo que implica la reducción de las brechas como resultado de la recesión basta con referirse, por ejemplo, a la tasa de empleo femenino, que ya antes de la crisis estaba muy lejos del objetivo del 75 por 100 para el año 2020...²²¹".

Con la elaboración de la última edición por parte del World Economic Forum del "Global Gender Gap Report 2020": *"...Globally, the average (population-weighted) distance completed to parity is at 68.6%, which is a further improvement since last edition. To date, there is still a 31.4% average gender gap that remains to be closed globally. The positive increase in the average global score translates into several countries advancing towards gender parity (although often at a slow pace): 101 of the 149 countries covered both this year and last year have increased their scores..."*.

Evidentemente esto son, buenas noticias, pero debemos analizar todas las causas de que aún en el año 2020 sigamos en esta situación.

La literatura arroja diferentes conclusiones a la hora de explicar el fenómeno de la brecha de género y la brecha salarial.

²²¹ Cantó Sánchez O., Castaño Collado C., Cebrián López I., Dueñas Fernández D., Fernández Cordón J.A., Iglesias Fernández C., Llorente Heras R., Malo Ocaña M.A., Martín Fernández J., Martínez Cantos J.L., Moreno Raymundo G., Tobío C. "Las mujeres en la Gran Recesión: Políticas de austeridad, reformas estructurales y retroceso en la igualdad de género" (2015)

“...Educación, brecha salarial, brecha de ingresos y pobreza. En la UE y sus países miembros, a pesar de que las mujeres realizan mayores inversiones en educación que los hombres, reciben en media un 16 por 100 menos de salario que ellos por hora de trabajo. La variabilidad entre países es muy grande. La brecha salarial se está reduciendo muy despacio, aunque la crisis aparentemente contribuye a su reducción, ya que los hombres también están experimentando caídas importantes de sus ingresos y las diferencias entre uno y otro sexo se acortan. La brecha salarial, las jornadas laborales más cortas y la intermitencia de los contratos, tienen como consecuencia la persistencia de enormes brechas de género en las pensiones, que pueden alcanzar más de 45 puntos de diferencia en el caso de las mujeres con respecto a los hombres, reflejando la acumulación de desventajas a lo largo del curso de la vida de las mujeres (EC, 2014, pág. 21). El riesgo de pobreza y exclusión social ha aumentado tanto entre los hombres como entre las mujeres, particularmente en los hogares monoparentales...”²²².

Es interesante dar algunos datos que arroja esta última edición del “Gender Gap Report 2020”:

- *“...With regard to the Political Empowerment subindex, 108 countries of the 149 covered in both current and last year’s editions have improved their overall scores, driven mainly by a significant increase in the number of women in parliaments compared to the last assessment. Notably, in some countries such as Latvia, Spain and Thailand the number of women in parliament has increased substantially...”*

En lo relativo al empoderamiento de las mujeres en el ámbito político a nivel de representación en los parlamentos se ha producido una evolución importante en

²²² Cantó Sánchez O., Castaño Collado C., Cebrián López I., Dueñas Fernández D., Fernández Cordón J.A., Iglesias Fernández C., Llorente Heras R., Malo Ocaña M.A., Martín Fernández J., Martínez Cantos J.L., Moreno Raymundo G., Tobío C. “Las mujeres en la Gran Recesión: Políticas de austeridad, reformas estructurales y retroceso en la igualdad de género” (2015)

muchos de los países analizados, siendo España uno de los que destaca de forma muy importante.

- *“...Projecting current trends into the future, the overall global gender gap will close in 99.5 years, on average, across the 107 countries covered continuously since the first edition of the report. Lack of progress in closing the Economic Participation and Opportunity gap leads to an extension of the time it will be needed to close this gap...”*

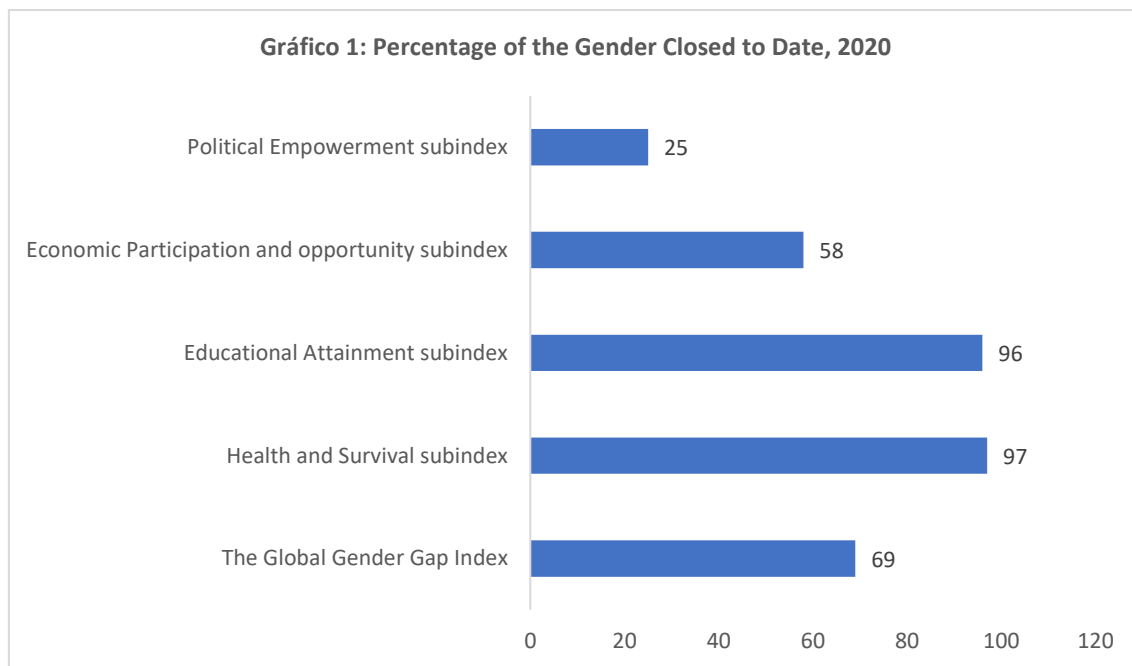
Este dato sigue siendo desalentador, porque, aunque debemos tener en cuenta que hay grandes diferencias de desarrollo en este asunto entre los países que se analizan en este informe, tampoco podemos olvidar que cualquier crisis económica, social, política etc, afecta directamente a la brecha de género.

- *“...Iceland is once again the most gender-equal country in the world for the 11th time in a row. It has closed almost 88% of its overall gender gap, further improving since last year. Iceland is followed by Norway (2nd, 84.2%), Finland (3rd, 83.2%) and Sweden (4th, 82.0%). Other economies in the top 10 include Nicaragua (5th, 80.4%), New Zealand (6th, 79.9%), Ireland (7th, 79.8%), Spain (8th, 79.5%), Rwanda (9th, 79.1%) and Germany (10th, 78.7%) ...”.*

Como podemos comprobar, nuestro país en esta última edición del informe se ha situado entre los primeros 10 países, ocupando el octavo puesto, habiendo conseguido cerrar la brecha de género en un 79,1%.

- *“...The overall gender gap performance is a synthesis of performances across the four dimensions composing the index—the Economic Participation, Educational Attainment, Health and Survival and Political Empowerment subindexes...”*

Estos son los indicadores más importantes en los que se basa el informe para obtener el índice de referencia. En el siguiente gráfico podemos observar el peso de cada subíndice:



Fuente: *Global Gender Gap Report 2020*

- **Political Empowerment** *“...Further, considering head of states over the past 50 years, in 85 of the 153 countries covered by this report there has never been a woman in charge. This accounts for 56% of the countries covered, and, notably, includes emerging and advanced economies such as Italy, Japan, Mexico, the Netherlands, Russian Federation, South Africa, Spain, Sweden and the United States...”.*
- *“...The second dimension where the gender gap is widest globally is the one measured by the Economic Participation and Opportunity subindex. Here, only 58% of the gap has been closed so far, and it has slightly widened since last year. The dispersion between the best performing countries and those at the bottom of the ranking is substantial. While the top 10 countries have closed at least 80% of the gap, the bottom 10 countries have only closed 40% of the gap between men and women in the workplace...”.*

Se corrobora en este informe que la brecha de género en el entorno profesional es la más importante y en la que más hay que seguir trabajando.

- *“...In many countries, women are significantly disadvantaged in accessing credit, land or financial products which prevent them starting a company or making a living by managing financial assets. For instance, there are still 72 countries*

(among those 153 covered by this report) where at least some women from specific social groups do not have the right to open a bank account or obtain credit, and 25 countries where not all women have full inheritance rights...”

El acceso al crédito es una de las barreras más importantes a las que se enfrentan las mujeres a la hora de emprender y de dedicarse a una actividad empresarial, tal y como confirman los datos arrojados por el Global Gender Gap Report 2020.

- *“...The third-ranked gender gap dimension is Educational Attainment, where 96.1% of the gap has been closed so far, and therefore it is at a significantly more advanced stage than the level achieved in terms of Economic Participation and Political Empowerment...”*

Afortunadamente la brecha de género en lo relacionado al acceso a la educación es la que está más cerrada, objetivo en el que se lleva trabajando desde la primera ola feminista.

- *“...The subindex where the average gender gap is the smallest is Health and Survival, where 95.7% of the global gap has been closed so far. Forty-eight countries have achieved near-parity, the next 71 countries have closed at least 97% of the gap, and only nine countries have yet to close more than 4% of their gap...”*

Este es otro de los grandes logros de este gran trabajo y es el haber alcanzado casi la paridad entre hombres y mujeres en cuestiones de salud y supervivencia en al menos 48 de los países que integran la elaboración de este informe.

- *“...Conversely, the Economic Participation and Opportunity subindex gap has widened slightly and is the only subindex that has regressed this year. The global 2020 score (57.8%) is 0.35 percentage points lower than last year, but it is still better than it was 14 years ago. On average, the economic gender gap has closed by 0.15 percentage points every year over the 2006–2019 period. This progress is certainly too slow. At this rate, it will take 257 years to close this gap. This shows that while the time required to close the overall gender gap averages out the progresses across all four dimensions tracked by the Global Gender Gap Index, it*

may take an even longer time to ensure full gender parity is achieved across all dimensions...”

Posiblemente este subíndice tiene mucho que ver con las condiciones laborales y con la brecha de género salarial y como vemos es la más vulnerable, aunque el retroceso es muy pequeño, el avance en este sentido es muy lento y el número de años para conseguir cerrar la brecha de género en este sentido asciendo a 257, un despropósito lo miremos desde el punto de vista que lo miremos. Aun conociendo la heterogeneidad de países que se analizan.

- *“...Spain (8) is one of the most improved countries in this edition, entering the top 10 from the past edition’s 29th position. Spain has improved on all dimensions, except for Health and Survival where it has already closed 97.2% of its gap. Political Empowerment is the area where the most substantial improvement is achieved. Spain advances 17.3 percentage points in this dimension compared with previous editions, closing 52.7% of this gap thanks to a large representation of women among ministers (64.7%) and an almost equal share of parliamentarians (47.4% women and 42.6%, men). Despite this large step forward however, Spain’s heads of state have so far always been men. To a lesser extent, gender parity in Spain also advances in the workplace (68.1% from last edition’s 66.8%). Despite improving on all aspects of economic participation, however, Spain has yet to bridge large gaps in wages (44.2% yet to close), income (33.9% yet to close) and the presence of women in managerial positions (52.7% yet to close). Only 32% of senior officials (in both public and private sectors) and only 22% of board members in Spanish firms are women. Labour participation of women is also still below that of men (68.8% versus 78.9%), showing that there are still strong cultural and business practices barriers to grant women the same opportunities as men...”*

Es muy esperanzador poder comprobar como España, en el último informe se comprueba como ha sido uno de los países que más han evolucionado en esa última edición del informe y en todos los subíndices y aun siendo una situación esperanzadora, los datos que arroja nos marca la distancia que aún nos queda por recorrer.

Aunque las conclusiones en este informe son muchas más y muy interesantes estas que he seleccionado refleja una foto de cómo están evolucionando las diferentes situaciones que se analizan en esta investigación y cómo se encuentra nuestro país en esta evolución.

El Instituto Nacional de Estadística (INE) realiza las **encuestas de estructura salarial** que comprenden dos operaciones, una con periodicidad cuatrienal y otra anual, que complementa los resultados de la primera para los años en que no se realiza ésta.

La **encuesta cuatrienal de estructura salarial** es una operación estadística realizada desde 1995 en el marco de la Unión Europea con criterios comunes de metodología y contenidos, con el fin de obtener unos resultados comparables sobre la estructura y distribución de los salarios entre sus Estados Miembros. La encuesta investiga la distribución de los salarios en función de una gran variedad de variables como son el sexo, la ocupación, la rama de actividad, la antigüedad, o el tamaño de la empresa.

Según el Instituto Europeo de Igualdad de Género la brecha salarial se debe a diferentes desigualdades tal y como refleja el siguiente párrafo: “*...Gender employment and pay gaps result from various inequalities that affect women during their lives.*

- I. *Gender segregation in education and in the labor market.*
- II. *Occupational segregation.*
- III. *Carrer breaks due to maternity leave.*
- IV. *Uneven división of unpaid domestic and care work...*²²³”

La **encuesta anual de estructura salarial** que se viene realizando desde 2004 proporcionando estimaciones de la ganancia bruta anual por trabajador clasificada por tipo de jornada, sexo, actividad económica y ocupación. Como la encuesta anual no se elabora los años en que se realiza la encuesta cuatrienal, para facilitar la publicación de series temporales, desde 2006 la información para estos años se completa incorporando las mismas tablas que se elaboran para el resto de los años utilizando la información procedente de la encuesta cuatrienal.

²²³ European Institute for Gender Equality “European Benefits of Gender Equality in the European Union: How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth. (2020)

Según el INE *“...conocer la ganancia anual bruta de los trabajadores, hombres y mujeres, en función de las diferentes características como ocupación, actividad económica, edad, tipo de jornada, etc. constituye el primer paso para analizar la igualdad de mujeres y hombres en un aspecto tan relevante como es la actividad laboral y las retribuciones asociadas a dicha actividad...”*.

En este sentido y siempre desde el planteamiento del Instituto Nacional de Estadística para comparar el salario femenino y el masculino es necesario considerar situaciones similares respecto a variables laborales como: tipo de jornada, ocupación, tipo de contrato, etc., que inciden de forma importante en el salario. Para analizar las retribuciones según tipo de jornada, especialmente en el caso de los trabajadores a tiempo parcial, es necesario considerar el salario por hora.

Existe un conjunto complejo y a menudo interrelacionado de factores que originan diferencias salariales de hombres y mujeres dando origen a la brecha salarial de género. A la valoración de las competencias laborales, hay que unir la segregación del mercado de trabajo con diferente representación de hombres y mujeres en los distintos sectores económicos, las características de la oferta de empleo femenino condicionada en muchos casos por la conciliación con la vida familiar, la participación en el trabajo a tiempo parcial de las mujeres por la dedicación a actividades de cuidado de niños, adultos dependientes y, los mecanismos establecidos de retribuciones salariales. Consecuentemente la brecha salarial está condicionada por una serie de factores sociales, legales, económicos, y constituye un concepto que va más allá de la premisa igual pago por igual trabajo.

“...En términos generales, todos estos autores concluyen que la mayor parte del gap salarial se debe a un componente no explicado difícilmente medible (Blau y Kahn, 2004) que en numerosas ocasiones suele asociarse con la discriminación y que radica en el hecho de que las mujeres reciben unas retribuciones medias menores que las de los hombres aun presentando similares características personales o laborales a remunerar. Respecto a la parte que se puede medir o identificar, sabemos que el gap salarial por género se vincula con el hecho de que la mujer suele emplearse en mayor medida en

aquellos puestos de trabajo que en términos medios poseen una remuneración inferior, tales como trabajos a tiempo parcial, temporales, desarrollando ocupaciones de cualificación media-baja, en los sectores terciarios tradicionales, lejos del desarrollo de labores de supervisión, etc., puestos de trabajo a priori con una menor productividad media y, por ello, una menor remuneración media. Adicionalmente, la segregación sectorial y ocupacional de la mujer sería uno de los fundamentos más importantes para explicar las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres...”²²⁴.

Se incluye información: del salario por hora (según tipo de jornada) de hombres y mujeres, de la brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en el salario por hora según grupos de edad (menos 25 años, de 25 a 34 años, de 35 a 44 años, de 45 a 54 años, de 55 a 64 años, de 65 y más años), de la brecha salarial de género en el salario por hora según sector de actividad económica (CNAE-2009), y de la brecha salarial de género en salario por hora según tipo de jornada.

“...Las estimaciones realizadas para medir el gap salarial ajustando o controlando por las diferentes características personales y laborales que presentan hombres y mujeres también inciden en la persistencia del gap salarial, si bien en este caso el gap se reduce levemente a lo largo de la crisis. Al respecto podemos determinar que dicha disminución se debe principalmente a que las características laborales que presentan hombres y mujeres se han hecho más similares. La participación laboral femenina frente a la de los hombres se ha incrementado al menos durante los primeros años de la crisis. El nivel de educación de las mujeres ha seguido aumentando, pero esta mejora no se ha producido en otros aspectos laborales. Además, la situación laboral masculina ha empeorado al aumentar su presencia en el empleo parcial y reducirse dentro de la construcción e industria. Ambas tendencias conducen a la rebaja de los salarios para los hombres. En definitiva, la reducción de la brecha salarial se fundamenta en una nivelación hacia abajo —levelling down— (Bettio y Verashchagina, 2013) basada

²²⁴ Cantó Sánchez O., Castaño Collado C., Cebrián López I., Dueñas Fernández D., Fernández Cordón J.A., Iglesias Fernández C., Llorente Heras R., Malo Ocaña M.A., Martín Fernández J., Martínez Cantos J.L., Moreno Raymundo G., Tobío C. “Las mujeres en la Gran Recesión: Políticas de austeridad, reformas estructurales y retroceso en la igualdad de género” (2015)

en que el grupo de referencia empeora su situación laboral. El motivo principal del gap salarial mensual se debe al diferente número de horas que trabajan hombres y mujeres. Sin embargo, existe una parte importante del gap salarial sin explicar y que puede atribuirse a la existencia de discriminación o a cuestiones que escapan a la medición estadística. Además, dicho componente «no explicado» es persistente durante la crisis económica. Los resultados respecto al techo de cristal no son del todo concluyentes. Si bien en términos brutos o absolutos la diferencia salarial por género resulta elevada en los tramos salariales superiores, al desarrollar estimaciones a lo largo de toda la distribución de salarios ajustadas por las características personales de hombres y mujeres, descubrimos que dichas diferencias no son mayores en tramos salariales elevados...”²²⁵.

La brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) forma parte de los **Indicadores de Desarrollo Sostenible incluido en el Objetivo 5 (Igualdad de Género)** difundidos por Eurostat. También forma parte de la **Estrategia Europea de Empleo (EES)** para lograr igual tratamiento de hombres y mujeres y evitar la discriminación por razón de sexo, edad, discapacidad, raza, religión, orientación sexual.

Realmente este tema es uno de los objetivos dentro de la política de igualdad de oportunidades de la Unión Europea para los próximos años, tal y como hemos analizado en el capítulo en el que hemos recogido el marco jurídico, porque probablemente sea una de las desigualdades más injustificables a las que nos enfrentamos en el mercado laboral y que como veremos no podemos permitirnos como sociedad.

A partir de esta encuesta se pueden determinar una de las brechas más importantes en el ámbito laboral que es la brecha salarial de género.

A continuación, se van a reflejar gráficamente alguna de las variables más significativas en esta materia que refleja la Encuesta de Estructura Salarial.

²²⁵ Cantó Sánchez O., Castaño Collado C., Cebrián López I., Dueñas Fernández D., Fernández Cordón J.A., Iglesias Fernández C., Llorente Heras R., Malo Ocaña M.A., Martín Fernández J., Martínez Cantos J.L., Moreno Raymundo G., Tobío C. “Las mujeres en la Gran Recesión: Políticas de austeridad, reformas estructurales y retroceso en la igualdad de género” (2015)

Tabla 1: Resultados nacionales y por comunidades autónomas. Ganancia media anual por trabajadora. Mujeres en miles de euros. (2018)

Mujeres					
	Menos de 25 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 y más años
Andalucía	-9.211,37	14.473,92	18.962,17	21.022,76	22.651,57
Aragón	-9.739,92	17.556,22	19.859,88	21.400,17	22.139,65
P. de Asturias	..	-15.253,51	18.938,35	20.731,94	23.242,05
Illes Balears	-13.723,53	17.847,60	22.512,15	23.414,56	22.076,60
Canarias	-10.234,37	15.690,63	20.066,90	20.807,97	22.215,28
Cantabria	..	-17.265,40	19.690,52	20.871,90	-21.335,97
Castilla y León	..	16.459,97	19.076,92	19.836,38	21.239,23
Castilla - La Mancha	..	15.639,03	19.353,93	20.332,55	22.017,19
Cataluña	11.632,66	19.689,55	23.847,27	23.502,36	23.312,49
C. Valenciana	-9.238,54	15.539,07	19.750,90	20.192,58	22.776,10
Extremadura	..	-14.242,88	17.537,12	19.182,44	-22.247,33
Galicia	..	16.263,80	19.194,72	21.584,92	21.454,64
C. de Madrid	-11.413,85	20.396,81	24.938,63	26.824,48	24.162,27
Región de Murcia	..	14.403,61	19.008,96	20.765,64	-21.677,37
C. Foral de Navarra	..	-19.276,76	23.099,50	24.015,19	-25.450,58
País Vasco	-12.531,71	19.924,54	24.042,03	26.782,12	28.714,39
La Rioja	..	-17.096,65	20.952,42	20.232,39	-21.174,15

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial. Instituto Nacional de Estadística (2020)²²⁶

Tabla 2: Resultados nacionales y por comunidades autónomas. Ganancia media anual por trabajador. Hombres en miles de euros. (2018)

Hombres					
	Menos de 25 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 y más años
Andalucía	-12.854,44	18.269,69	24.243,78	27.414,75	31.167,99
Aragón	-15.141,79	20.901,96	26.567,78	28.268,27	30.986,33
P. de Asturias	..	20.977,27	27.877,51	30.675,60	30.446,36
Illes Balears	-16.339,95	19.838,56	23.137,83	28.739,78	29.155,92
Canarias	-14.326,96	18.514,50	21.506,93	25.201,18	24.488,86
Cantabria	..	-19.307,37	25.199,55	27.679,56	28.398,09
Castilla y León	-13.014,90	20.002,08	25.269,82	26.707,86	27.348,91
Castilla - La Mancha	-14.647,99	19.424,40	23.494,89	25.661,54	28.413,09
Cataluña	14.180,34	23.522,09	29.581,56	31.368,54	32.313,01
C. Valenciana	-13.138,89	18.378,79	25.098,87	26.562,41	29.564,33
Extremadura	..	16.857,13	21.291,16	23.527,63	25.907,84
Galicia	-12.984,01	19.540,57	23.614,12	28.820,66	28.090,72
C. de Madrid	-13.116,11	23.682,75	30.822,47	33.847,94	33.273,23
Región de Murcia	-12.397,04	18.019,78	24.520,82	25.624,70	28.079,27

²²⁶ Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

C. Foral de Navarra	-14.166,26	24.926,41	30.538,94	32.652,70	30.351,27
País Vasco	-15.723,16	24.678,99	32.269,51	35.058,63	34.466,88
La Rioja	..	-20.393,51	24.925,52	28.775,53	28.976,41

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial. Instituto Nacional de Estadística (2020)²²⁷

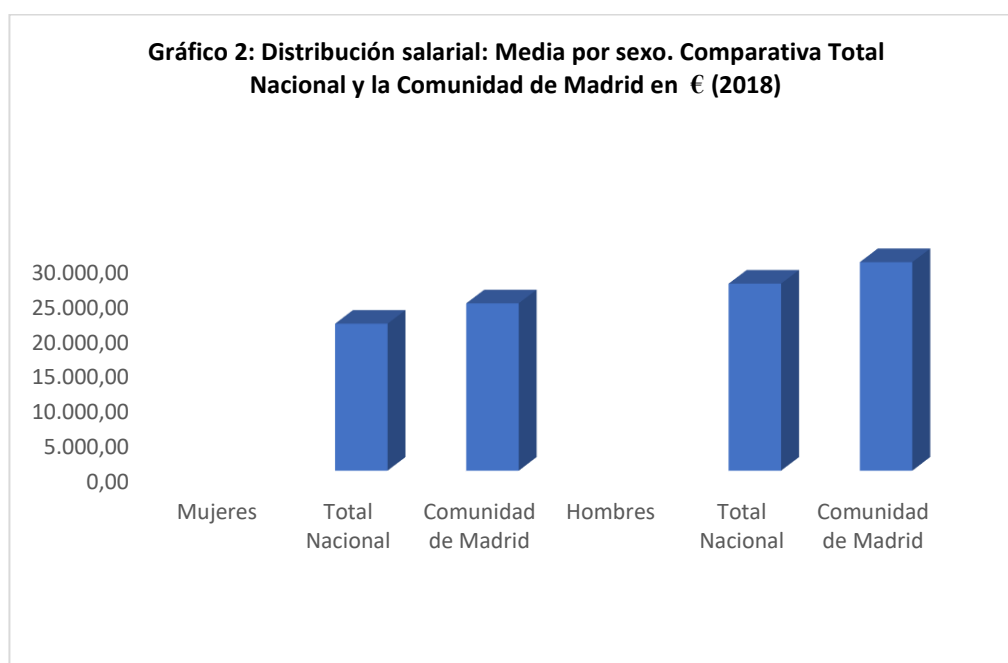
Si analizamos estas dos tablas, la primera conclusión a la que llegamos es que la ganancia media anual por trabajador difiera de forma general y sustancial que, si hacemos una comparación por sexo, en todos los tramos de edad, los hombres cuentan con importes mayores que las mujeres.

En cuanto a las diferencias por Comunidades Autónomas debemos destacar:

- Si atendemos en primer término a las mujeres:
 - Las Comunidades Autónomas en las que destacan ganancias medias anuales inferiores son Andalucía, Extremadura y Región de Murcia. Siendo Andalucía y Extremadura en las que se pueden observar en más tramos de edad.
 - Si nos detenemos a ver el escenario opuesto, las Comunidades Autónomas con unas ganancias medias anuales superiores son Cataluña, Comunidad de Madrid, Comunidad Foral de Navarra y País Vasco. Destacando que es Navarra y País Vasco las que cuenta con las ganancias más elevadas en todos los tramos de edades, siendo continuado por la Comunidad de Madrid.
- Si atendemos en segundo término a los hombres:
 - Si nos detenemos en las ganancias medias anuales más bajas en función de la comunidad autónoma, debemos destacar a Andalucía fundamentalmente en los tramos de edad más bajos de la tabla. En la Región de Murcia, Canarias y Extremadura esta tendencia se ve en todos los tramos edad.

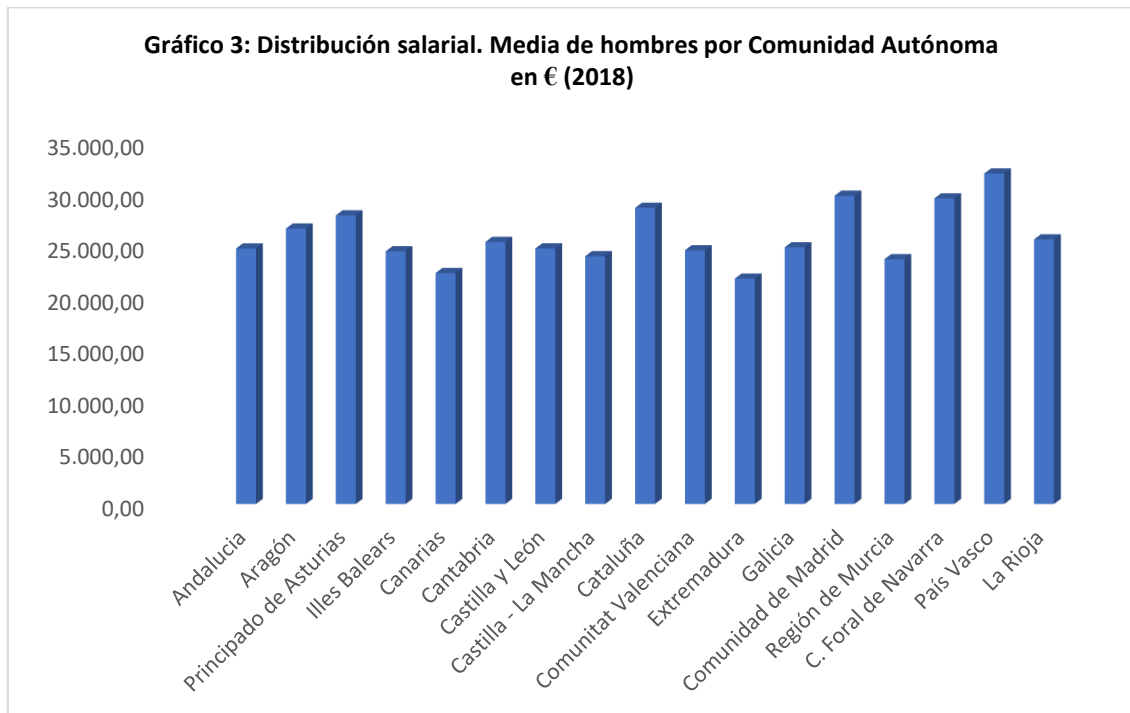
²²⁷ Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

- En lo que se refiere a las ganancias medias anuales más altas entre los hombres destacar Cataluña, Comunidad de Madrid, Comunidad Foral de Navarra y el País Vasco.
- Si establecemos comparaciones significativas entre hombres y mujeres debemos observar:
 - Las ganancias medias anuales por trabajador más bajas tanto para hombres como para mujeres se encuentran en la Andalucía y en el tramo de edad “Menor de 25 años”. La diferencia en este caso concreto en términos absolutos es de 3.643,07 € a favor de los hombres y esto supone un 28,34% menos para las mujeres.
 - En lo referente a las ganancias medias por trabajador más altas se encuentran en el País Vasco, aunque en el caso de los hombres lo encontramos en el tramo de edad “Entre 45 y 54 años” y para las mujeres en los tramos de edad “De 55 y más”. La diferencia de la ganancia media anual supone en términos absolutos de 6.344,24 € más en el caso de los hombres, suponiendo un porcentaje del 18,1% menos para las mujeres.



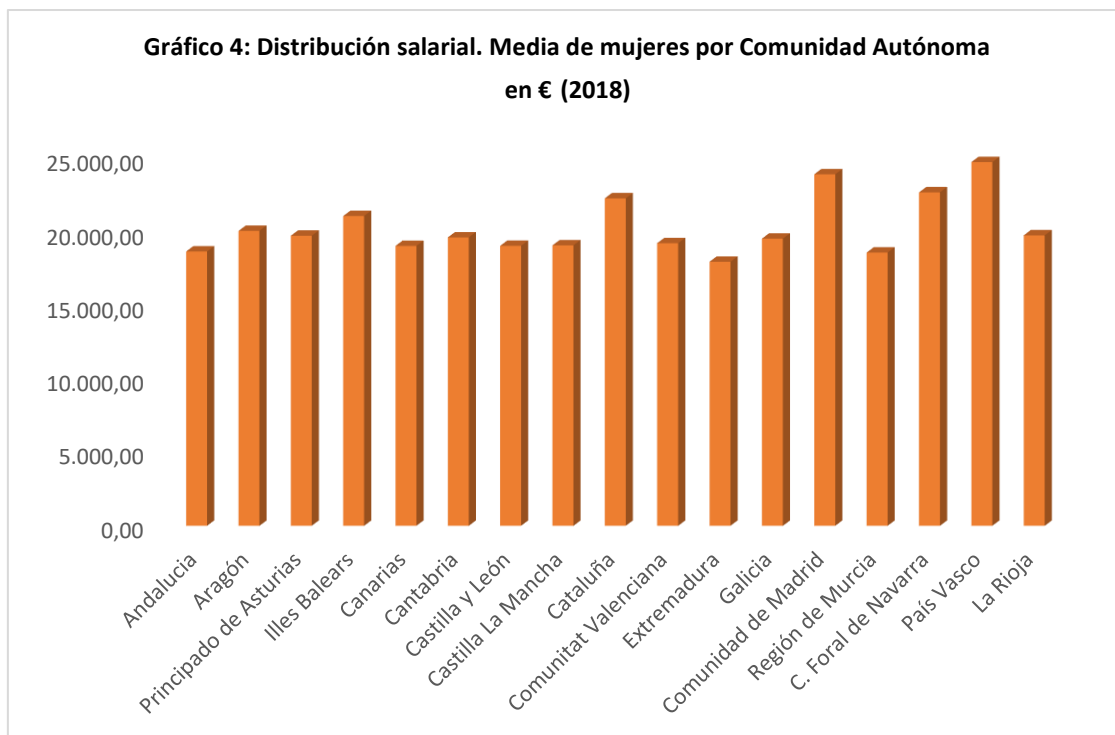
Fuente: Encuesta de Estructura Salarial. Instituto Nacional de Estadística (2020)

En el gráfico 2 se puede observar como la media por sexo en lo que se refiere a distribución salarial en la comparativa a nivel nacional respecto a la de la Comunidad Autónoma de Madrid en ambos sexos es superior en esta última. En el caso de las mujeres la diferencia porcentual entre la media nacional con la de la Comunidad de Madrid es de un 12,18% y en la de los hombres es de un 10,32%.



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial. Instituto Nacional de Estadística (2020)

Observamos como en el gráfico 3 las medias salariales de los hombres que destacan por comunidades autónomas se refieren a País Vasco, Comunidad Foral de Navarra, Comunidad de Madrid y Cataluña fundamentalmente. Como vemos tiene una correlación con los datos que arrojan las ganancias medias que hemos visto en la tabla 2. Siendo Extremadura y Canarias las que destacan como las medias más bajas.



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial. Instituto Nacional de Estadística (2020)

En el caso de las medias de las mujeres en lo que se refiere a los salarios vemos como existe prácticamente la misma situación que en gráfico anterior, que se refería a los hombres, siendo País Vasco, Comunidad Foral de Navarra, Comunidad de Madrid y Cataluña las que cuentan con las medias más altas y siendo las más bajas Extremadura y en este caso Andalucía. También contamos con correlación con la tabla 1, tal y como hemos podido comprobar.

A continuación, vamos a ver gráficamente las distintas variables que pueden afectar a la ganancia media salarial por trabajador en función del sexo.

Tabla 3: Ganancia media anual por trabajador. Sexo y secciones de actividad. Euros (2018)

	Mujeres	Hombres
B. Industrias Extractivas	-38.900,71	33.095,45
C. Industria manufacturera	23.091,83	29.288,25
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	-44.395,92	53.379,93
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	24.302,84	28.074,77
F Construcción	21.919,00	23.118,32

G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	17.741,19	24.277,23
H Transporte y almacenamiento	22.595,67	25.274,90
I Hostelería	12.808,88	16.271,82
J Información y comunicaciones	29.099,47	35.411,23
K Actividades financieras y de seguros	39.662,45	51.843,11
L Actividades inmobiliarias	18.744,33	25.083,49
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	23.409,52	33.778,27
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	14.101,23	20.793,89
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	28.095,08	31.469,33
P Educación	23.225,84	24.532,37
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	24.599,63	34.173,79
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	16.365,60	20.139,56
S Otros servicios	14.266,89	20.798,04

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial. Instituto Nacional de Estadística (2020)²²⁸

Como podemos deducir las ganancias medias por trabajador y por secciones o epígrafes de actividad en función del sexo, son en prácticamente en todos los casos superiores en el caso de los varones siendo una excepción en Industrias Extractivas que como vemos en la nota al pie puede estar sujeta a una importante variabilidad por lo que no podemos tomar este dato por válido.

De la tabla 3 podemos destacar algunos datos desde un punto de vista porcentual, a continuación, se reflejan los datos más significativos de la brecha entre hombres y mujeres, a favor de los hombres y son las siguientes:

- En “Actividades Administrativas y auxiliares” la brecha es la mayor de todas las actividades reflejadas en la tabla, alcanza es del **32,19%**.
- En “Actividades profesionales, científicas y técnicas la brecha alcanza el 30,7%.
- En “Actividades sanitarias y de servicios sociales” la brecha es de 28,02 puntos porcentuales más en los hombres que en las mujeres.
- En “Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas” la brecha alcanza un 26,92%

²²⁸ Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

- En “Actividades Inmobiliarias” la brecha es del 25,27%.
- En “Actividades financiera y seguros” la diferencia es de 23,5 puntos porcentuales.
- En el sector de la “Información y comunicaciones” la brecha en la media de ganancia salarial entre hombres y mujeres asciende al 18,08%, a favor de los hombres.

No se puede deducir que existe una mayor diferencia en la ganancia media salarial anual por trabajador en las profesiones que se consideran masculinizadas puesto que la mayor brecha se produce en la “Actividades Administrativas y auxiliares” que han sido consideradas fundamentalmente actividades muy feminizadas y esta es la actividad donde hay una mayor brecha salarial.

En este mismo sentido tenemos que mencionar el caso de las “Actividades sanitarias y de servicios sociales”, actividades inminentemente relacionadas con las mujeres y se erige como la tercera brecha salarial más abierta en esta tabla.

Tabla 4: Ganancia media anual por trabajador. Sexo y grupos principales de ocupación. Euros (2018)

	Mujeres	Hombres
A Directores y gerentes	46.657,12	58.850,23
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	30.723,97	33.434,02
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	34.100,87	41.408,09
D Técnicos; profesionales de apoyo	25.618,99	31.979,93
E Empleados de oficina que no atienden al público	22.314,23	27.420,25
F Empleados de oficina que atienden al público	18.137,76	22.149,69
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	14.238,51	17.962,51
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	14.442,64	20.198,04
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	24.941,45	29.087,46
J Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	..	19.899,19
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	-17.085,40	20.928,83
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	17.509,61	24.564,77

M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	20.223,23	27.490,45
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	-17.992,46	21.487,48
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	11.716,52	16.478,99

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial. Instituto Nacional de Estadística (2020)²²⁹

Analizando los resultados que arroja la tabla 4 debemos sacar las siguientes conclusiones:

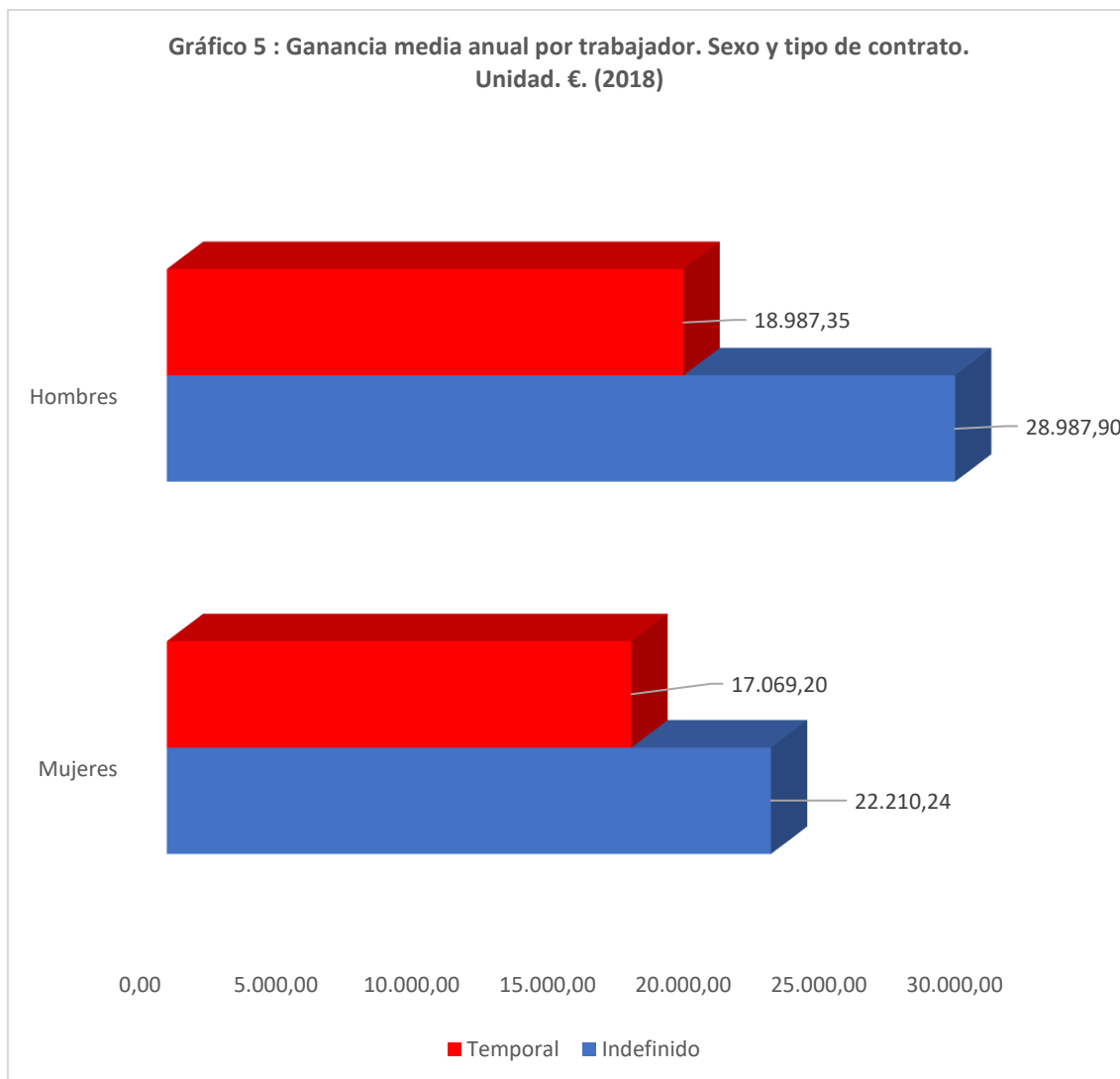
- Las brechas más abiertas de las ganancias medias anuales por trabajador se producen en las siguientes ocupaciones:
 - “Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)” siendo la más abierta con un 28.9%.
 - Muy cerca de la primera es en los “Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas” con un 28,72%.
 - “Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas” encontrándose muy de cerca de las dos anteriores con una brecha de 28,5%.
 - “Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores” en este caso la brecha es de 26,44%.
 - “Trabajadores de los servicios de restauración y comercio” en esta ocupación la brecha desciende al 20,73%.
 - Muy cercano se encuentra, siendo prácticamente la misma brecha que en la ocupación anterior “directores y gerentes” con un 20,72%.
 - En el lado opuesto debemos destacar la ocupación de “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza” donde la brecha se encuentra en el 8.11%.
- Una vez visto el detalle por ocupaciones se puede concluir que no existe una correlación clara entre las ocupaciones que se han considerado feminizadas como es la relacionada con el cuidado de personas donde nos encontramos una

²²⁹ Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

brecha de un 28,5%. Esto no induce a concluir que no es una cuestión de número de mujeres en una ocupación concreta la que elimina esta diferencia clara, sino que existen otro tipo de componentes a valorar.

Redundando en este análisis, la Comisión Europea *“...Las competencias y capacidades de las mujeres están a menudo infravaloradas, especialmente en las ocupaciones en que ellas predominan. Esto se traduce en peores condiciones de remuneración para las mujeres. Por ejemplo, los trabajos que requieren esfuerzo físico, que suelen desempeñar los hombres, a menudo reciben una valoración más favorable que otros trabajos realizados más bien por mujeres. Por ejemplo, una cajera de un supermercado gana menos que un hombre que trabaja en el almacén del supermercado. Cuando las mujeres constituyen la mayoría de las personas que trabajan en una ocupación determinada, reciben salarios más bajos. En el caso de los hombres sucede todo lo contrario: cuanto mayor es su predominio en una ocupación determinada, más elevados son sus salarios...”*²³⁰.

²³⁰ Comisión Europea – Dirección General de Justicia “Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea” (2014)



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial. Instituto Nacional de Estadística (2020)

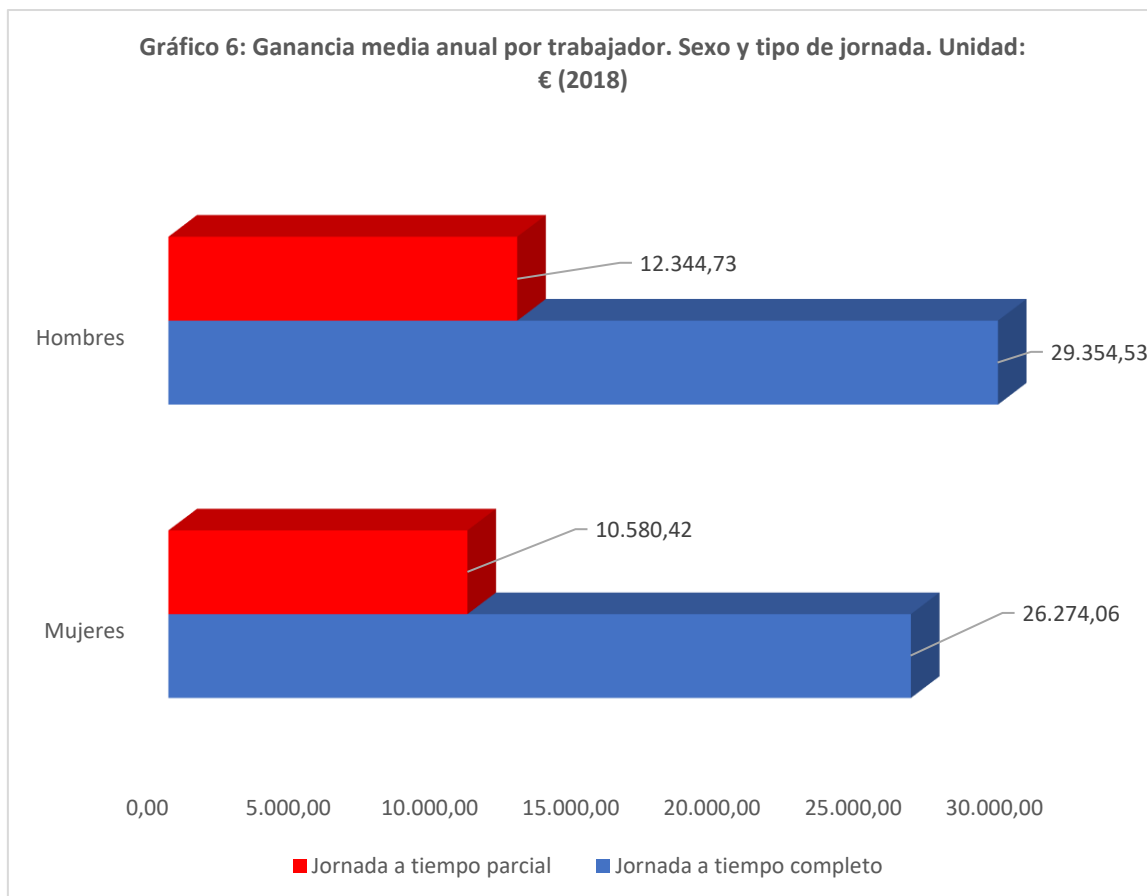
Observando el gráfico 5, que introduce otra de las variables a contemplar a la hora de introducir la comparación entre hombres y mujeres y las ganancias medias por trabajador.

En primer lugar, si hacemos una primera comparación por sexo entre los tipos de contrato (temporal e indefinido). En el caso de los hombres la diferencia porcentualmente hablando, es de un 34,5% de diferencia entre los temporales e indefinidos en lo que se refiere a la ganancia media salarial mientras que en el caso de las mujeres este porcentaje disminuye hasta el 22,66%. Este fenómeno puede ser explicado porque los salarios en las mujeres son sustancialmente inferiores que el de los hombres.

“...En los países ricos, la menor renta disponible de los hogares con mayor proporción de mujeres está íntimamente ligada a la brecha de género en el mercado de trabajo, que supone también menores derechos a recibir prestaciones y pensiones de jubilación para las mujeres, lo que, en general, incide negativamente sobre su capacidad económica durante todo el ciclo vital. En concreto, en el caso del mercado de trabajo español, las diferencias entre hombres y mujeres más desfavorables a estas últimas se han manifestado tradicionalmente en una persistente brecha en tasas de empleo y desempleo, en un mayor peso del trabajo a tiempo parcial (a menudo no deseado) y de los contratos de carácter temporal, en discriminación salarial y en una importante segregación de las mujeres en ocupaciones de menor remuneración. En este contexto, parece razonable pensar que los hogares con una mayor proporción de mujeres, habitualmente identificados con los unipersonales de avanzada edad y los monoparentales (Daly, 1990), ya más vulnerables previamente, podrían haber sufrido un mayor aumento de su riesgo de pobreza con la llegada de la recesión...”²³¹”.

Si la comparación que establecemos es entre sexos en el caso de los contratos temporales la brecha entre hombres y mujeres en lo que se refiere a la ganancia media anual por trabajador es del 10,1% mientras que en los indefinidos es del 23,38%.

²³¹ Cantó Sánchez O., Castaño Collado C., Cebrián López I., Dueñas Fernández D., Fernández Cordón J.A., Iglesias Fernández C., Llorente Heras R., Malo Ocaña M.A., Martín Fernández J., Martínez Cantos J.L., Moreno Raymundo G., Tobío C. “Las mujeres en la Gran Recesión: Políticas de austeridad, reformas estructurales y retroceso en la igualdad de género” (2015)



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial. Instituto Nacional de Estadística (2020)

En el gráfico 6, incorporamos otra de las variables que contempla la Encuesta de Estructura Salarial realizada por el INE, y en esta ocasión es sexo y tipo de jornada.

En primer lugar, si hacemos una primera comparación por sexo entre los tipos de jornada (a tiempo parcial y a tiempo completo). En el caso de los hombres, la diferencia porcentualmente hablando, es de un 57,95% de diferencia entre los contratos con una jornada a tiempo parcial y los contratos con una jornada a tiempo completo en lo que se refiere a la ganancia media salarial mientras que en el caso de las mujeres este porcentaje aumenta hasta el 59,73%. Este fenómeno puede ser explicado porque los salarios en las mujeres son sustancialmente inferiores que el de los hombres al igual que hemos visto en el análisis del gráfico anterior.

Si la comparación que establecemos es entre sexos en el caso de los contratos con jornadas a tiempo parcial la brecha entre hombres y mujeres en lo que se refiere a la

ganancia media anual por trabajador es del 14,29% mientras que en los contratos con jornadas a tiempo completo es del 10,5%.

En lo que se describe en este gráfico se puede apuntar “...Las mujeres trabajan menos horas, y a menudo lo hacen a tiempo parcial, para poder compaginar sus responsabilidades familiares con el desempeño de un trabajo remunerado. Las oportunidades que las mujeres tienen para poder progresar en sus trabajos y recibir un mayor salario también se ven afectadas por sus responsabilidades familiares. La brecha salarial entre hombres y mujeres se incrementa cuando las mujeres tienen hijos y cuando trabajan a tiempo parcial...”²³².

Tabla 5: Ganancia media anual por trabajador. Sexo y sectores de actividad por Comunidades Autónomas. Unidad: euros (2018)

	Mujeres	Hombres
Andalucía		
Industria	19.208,09	27.698,30
Construcción	-21.256,60	22.322,72
Servicios	18.597,61	24.409,51
Aragón		
Industria	21.003,33	28.500,21
Construcción	..	24.312,20
Servicios	19.939,24	25.990,80
Asturias, Principado de		
Industria	-24.113,96	31.634,99
Construcción	..	26.199,00
Servicios	19.399,15	26.496,41
Baleares, Illes		
Industria	-20.397,90	25.694,03
Construcción	..	-21.310,43
Servicios	21.216,18	24.896,08
Canarias		
Industria	-19.014,50	24.267,95
Construcción	..	19.125,02
Servicios	19.045,52	22.594,73
Cantabria		
Industria	-22.288,27	29.410,90
Construcción	..	-22.223,93
Servicios	19.377,27	24.031,07
Castilla y León		
Industria	23.834,97	28.568,28
Construcción	..	21.842,59
Servicios	18.592,18	23.262,62
Castilla - La Mancha		

²³² Comisión Europea – Dirección General de Justicia “Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea” (2014)

Industria	17.754,73	25.255,79
Construcción	..	20.451,71
Servicios	19.283,44	24.118,34
Cataluña		
Industria	26.123,93	32.589,74
Construcción	-25.678,27	26.242,05
Servicios	21.747,04	27.643,85
Comunitat Valenciana		
Industria	19.484,88	26.258,01
Construcción	..	21.185,40
Servicios	19.239,48	24.356,62
Extremadura		
Industria	-17.336,85	22.432,03
Construcción	..	18.284,05
Servicios	18.010,16	22.215,04
Galicia		
Industria	21.060,56	26.659,69
Construcción	..	22.140,85
Servicios	19.388,58	24.595,11
Madrid, Comunidad de		
Industria	30.413,82	34.012,63
Construcción	-23.679,52	24.315,18
Servicios	23.594,54	29.898,49
Murcia, Región de		
Industria	18.981,87	26.252,17
Construcción	..	20.658,37
Servicios	18.579,20	23.163,63
Navarra, Comunidad Foral de		
Industria	25.464,72	32.746,11
Construcción	..	-26.534,95
Servicios	22.180,37	27.236,79
País Vasco		
Industria	28.655,94	34.624,90
Construcción	..	26.980,65
Servicios	24.284,55	31.039,17
Rioja, La		
Industria	-21.062,42	27.234,08
Construcción	..	-24.592,32
Servicios	19.519,12	24.565,78

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial. Instituto Nacional de Estadística (2020)²³³

Si analizamos la tabla 5, podemos obtener las siguientes conclusiones en lo que se refiere a la ganancia media por trabajador por grandes sectores y Comunidades Autónomas:

- Atendiendo en primer lugar por sexo y sector de actividad:

²³³ Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

- En el caso de las mujeres y en relación con el sector industrial las Comunidades Autónomas que destacan por las ganancias medias más bajas por trabajadora son: Extremadura (17.336,85 €), Castilla La Mancha (17.754,73 €) y la Región de Murcia (18.981,87 €).
- En cuanto a las Comunidades autónomas con las ganancias medias más altas por trabajadora son en el sector industrial las siguientes: Comunidad de Madrid (30.413,82 €), País Vasco (28.655,94 €) y Cataluña (26.123,93 €).
- En el caso del sector servicios las Comunidades Autónomas que destacan por las ganancias medias más bajas por trabajadora son: Andalucía (18.597,61 €), Castilla León (18.592,18 €), Extremadura (18.010,16 €) y la Región de Murcia (18.579,20 €).
- En cuanto a las Comunidades autónomas con las ganancias medias más altas por trabajadora son en el sector servicios las siguientes: País Vasco (24.284,55 €) Comunidad de Madrid (23.594,54 €) y Comunidad Foral de Navarra (22.180,57 €).
- En el caso de los hombres y en relación con el sector industrial las Comunidades Autónomas que destacan por las ganancias medias más bajas por trabajador son: Extremadura (22.432,03 €), Canarias (24.267,95 €), Illes Balears (25.694,03 €) y Castilla La Mancha (25.255,79 €).
- En cuanto a las Comunidades autónomas con las ganancias medias más altas por trabajador son en el sector servicios son las siguientes: Comunidad de Madrid (34.012,63 €), País Vasco (34.624,90 €), Comunidad Foral de Navarra (32.749,1 €) y Cataluña (32.589,74 €).
- En cuanto a las Comunidades autónomas con las ganancias medias más altas por trabajadora son en el sector servicios las siguientes: Comunidad de Madrid (29.898,49 €) País Vasco (31.039,17 €), Cataluña (27.643,85 €) y Comunidad Foral de Navarra (27.236,79 €).
- En el caso del sector servicios las Comunidades Autónomas que destacan por las ganancias medias más bajas por trabajador son: Canarias (22.594,73 €), Castilla León (23.262,62 €), Extremadura (22.594,73 €) y la Región de Murcia (23.262,62 €).

- En el caso del sector de la construcción, tal y como se puede observar en el gráfico, en la mayoría de los casos no existen datos relativos a las mujeres por lo que no se han considerado para este análisis.
- Si atendemos a la variable sexo y tratamos de establecer comparaciones las conclusiones más destacables son las siguientes, tomando como referencia las Comunidades Autónomas con las medias por ganancias más altas por trabajador:
 - En el sector industrial:
 - País Vasco: La brecha está en un 17, 24%.
 - Comunidad Foral de Navarra: En este caso la brecha se abre hasta el 22,24% siendo la más elevada de todas.
 - Comunidad de Madrid: en este caso la brecha es del 10,58%, la más cerrada de todas.
 - Y en Cataluña: la brecha es del 19,84%.
 - En el sector servicios:
 - País Vasco: La brecha está en un 21,76%.
 - Comunidad Foral de Navarra: En este caso la brecha se abre hasta el 18,57%.
 - Comunidad de Madrid: en este caso la brecha es del 21,09%.
 - Y en Cataluña: la brecha es del 15,18%.

Para poder complementar este análisis, en el Informe que publica la Federación de Servicios de CC.OO. “Nos movemos contra la brecha salarial, Secretaría de mujeres de la Federación de Servicios de CC.OO. (2020): *“...Las últimas estadísticas disponibles sobre la estructura salarial en España confirman que las mujeres siguen percibiendo por el mismo trabajo, una retribución inferior en un 22,3% a la que reciben los hombres, un valor ligeramente inferior al del año anterior (22,9%), pero superior aún al constatado al inicio de la crisis (21,9% en 2008), lo cual indica que la recuperación económica registrada en los últimos ejercicios no ha cambiado las circunstancias productivas que conducen a la existencia de esa desigualdad económica entre mujeres y hombres. En términos de ganancia media anual², las mujeres percibieron 20.600€ anuales por su trabajo, frente a los casi 26.400€ que percibieron los hombres. Esto supone un incremento similar en ambos géneros (aprox. 500€) respecto a la ganancia del año*

anterior, lo cual hace que la brecha salarial, cuantificada respecto a la ganancia de las mujeres se sitúe en el 28%, o respecto a la ganancia de los hombres en el 22%. Estos valores, que han venido incrementándose desde el inicio de la crisis hasta los máximos registrados en 2013 (32% respecto a la ganancia de las mujeres y 24% respecto a la de los hombres), han seguido una trayectoria positiva desde esa fecha hasta ahora, reduciéndose la diferencia año a año hasta alcanzar actualmente (21,92%) cifras aun ligeramente superiores a las del año 2008 (21,87%) ...”.

Una de las cuestiones a tener en cuenta a la hora de analizar la brecha salarial de género tras haber considerado algunas de las variables más destacables en el cálculo de la misma, vamos a establecer la diferencia entre la brecha salarial no ajustada y la brecha salarial ajustada.

Según el INE la **brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salarios por hora**. Según la definición de Eurostat, la brecha de género no ajustada a las características individuales que pueden explicar parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres. Eurostat lo calcula únicamente para los asalariados que trabajan en unidades de 10 y más trabajadores y en la ganancia por hora incluye los pagos por horas extraordinarias realizadas, pero excluye las gratificaciones extraordinarias. Se proporciona información para todos los sectores de actividad de la CNAE-2009:

- Secciones B-S: Industria, construcción y servicios (excepto actividades de los hogares como empleadores y organizaciones extraterritoriales)
- Secciones B-S excepto O: Industria, construcción y servicios (excepto Administración Pública, defensa, seguridad social obligatoria)
- Sección O: Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria
- Secciones B-N (Negocios): Industrias extractivas, Industria manufacturera, Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación, Construcción, Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas, Transporte y almacenamiento, Hostelería, Información y comunicaciones, Actividades financieras y de seguros, Actividades inmobiliarias,

Actividades profesionales, científicas y técnicas, Actividades administrativas y servicios auxiliares.

Al calcularla de este modo, según el Parlamento Europeo, la brecha salarial no refleja todos los factores que pueden tener que ver con esta diferencia como el nivel educativo, el número de horas trabajadas, el tipo de trabajo, las bajas profesionales o los horarios a tiempo parcial. Sin embargo, sí muestra que en toda la UE las mujeres generalmente ganan menos que los hombres.

Cuando se recogen no tan sólo factores de carácter general y más fácilmente medibles y se introducen factores mucho más subjetivos pero que están impregnados en nuestra sociedad como todos los referentes a los sesgos inconscientes de género, entonces estaríamos hablando de la brecha salarial ajustada a las situaciones personales, de esta manera se pueden obtener conclusiones mucho más cercanas a la realidad de la situación con relación a la brecha salarial.

En ambos sentidos hay mucha literatura y muchos autores que han investigado este tema porque probablemente es una de las situaciones más ignominiosas en temas de desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

“...Al menos en lo que atañe a las diferencias salariales entre varones y mujeres lleva ya un par de cientos de años y no hay señales de que vaya a cambiar sustancialmente en el corto plazo. Pero al margen de esta, que es otra discusión, hay muchos factores en el mercado laboral que hacen que las mujeres ganen menos que los varones por el mismo trabajo, y es un hecho que se repite a lo largo de todo el planeta. Parte de las diferencias salariales pueden explicarse por factores claros, objetivos y que podemos medir. Si alguien tiene mayor nivel de educación, más preparación o experiencia para un puesto suena lógico que gane más que sus compañeros que no las tienen...”²³⁴.

“...Antes de todo, es importante señalar que las brechas de género son, por su propia naturaleza de medida, las diferencias entre dos colectivos no directamente comparables,

²³⁴ D'alessandro M. “Economía feminista: Cómo construir una sociedad igualitaria (sin perder el glamour)” (2016)

de difícil análisis, y tanto su lectura como su interpretación deben realizarse de manera condicionada a aquellos factores considerados para su cálculo. Por ejemplo, en la actualidad en España los hombres tienen, de media, un mayor número de años de experiencia (debido a la incorporación tardía de la mujer al mercado de trabajo) mientras que las mujeres tienen un mayor nivel educativo medio; por lo que si tratamos de comparar ambos grupos de manera directa debemos tener en cuenta que no es posible darle a tal comparación una interpretación causal. Es decir, no podemos asumir que dichas diferencias se deban exclusivamente al género de la persona y, por lo tanto, tengan carácter discriminatorio. El análisis de brecha salarial sin ajustar tiene un contenido –y una lectura– de carácter descriptivo, sin implicar ningún carácter discriminatorio en sí mismo. Es por este motivo que debemos distinguir entre brecha salarial sin ajustar y brechas de género ajustadas...”²³⁵.

Es muy interesante la definición que hacen estos autores de la brecha salarial sin ajustar y ajustada en el artículo de Hacienda Pública Española / Review of Public Economics, del Instituto de Estudios Fiscales “Brechas Salariales de Género en España” Brindusa Anghel, J. Ignacio Conde-Ruiz Fedea y Ignacio Marra De Artíñano (2019) “...Ambos conceptos son claves en la discusión de las diferencias salariales y se deben medir de forma distinta. La brecha de género sin ajustar mide la diferencia porcentual bruta Brechas Salariales de Género en España 89 en salario entre hombres y mujeres independientemente de las disimilitudes subyacentes en ambos colectivos en términos de características socioeconómicas y del puesto de trabajo. (...) Por otra parte, la brecha salarial ajustada busca medir la diferencia porcentual en salario controlando por dichos factores, tratando de obtener así una medida de “diferencias en remuneración por el mismo trabajo realizado”, medida que podemos relacionar más con la idea de proporcionalidad presente en el concepto de equidad. En el intento de buscar este indicador de “mismo pago por el mismo trabajo” sería por tanto fundamental controlar por tantas diferencias entre hombres y mujeres relevantes a la hora de determinar el salario como sea posible. (...) Pese a ello, la brecha de género ajustada es la medida más fiable a la hora de medir si hombres y mujeres reciben una remuneración similar por tareas similares. A este

²³⁵ Anghel B., Conde-Ruiz Fedea J.I. y Marra de Artíñano I. “Brechas Salariales de Género en España” Hacienda Pública Española / Review of Public Economics, Instituto de Estudios Fiscales (2019)

respecto, en el artículo encontramos que una vez controlado por todas las características observables la brecha salarial es desfavorable hacia las mujeres, lo cual indica que potencialmente están siendo discriminadas en el mercado laboral. Máxime si tenemos en cuenta que el salario es solo una dimensión de la discriminación, pues sabemos que las mujeres no solo tienen mayores tasas de paro, sino también mayores tasas de temporalidad y de parcialidad no deseada...”

Es también muy interesante la aportación del informe realizado por PWC para CEOE *“...Análisis de la brecha salarial de género en España” (2019) “Las brechas salariales de género miden las diferencias entre las remuneraciones salariales percibidas por hombres y mujeres. Existen distintos indicadores para medir la cuantía de estas brechas salariales, los cuales se engloban, en función de los factores considerados, en una de las dos siguientes categorías, brechas salariales sin ajustar y brechas salariales ajustadas. Si analizamos las brechas salariales sin ajustar, se observa como las diferencias salariales por hora entre ambos colectivos en España se elevan hasta un 14%, lo que nos sitúa por debajo de la media de la UE y de algunos países como Alemania, Reino Unido o Francia. A diferencia de las anteriores, las brechas salariales ajustadas permiten aislar el efecto en los salarios de las diferencias existentes entre hombres y mujeres, tanto en sus características socioeconómicas (edad, antigüedad, nivel de educación o elecciones académicas y profesionales), como en los puestos de trabajo que ocupan (jornada laboral, sectores en los que trabajan o tipo de ocupación, entre otros). De esta forma, las brechas salariales ajustadas suponen un indicador más fiable para medir si hombres y mujeres perciben el “mismo sueldo por el mismo trabajo...”*

“...Los resultados alcanzados muestran que la brecha salarial ajustada en España ascendería a un 12,2% con los últimos datos disponibles, lo que quiere decir que las mujeres cobran de media un 12,2% menos que los hombres. Aunque sigue siendo una magnitud considerable que debe ser reducida lo antes posible, la evolución durante las dos últimas décadas es positiva. Desde el año 2002, la brecha salarial ajustada se ha reducido en casi un 30%, hasta situarse en el 12,2% según los últimos datos disponibles...”²³⁶.

²³⁶ Informe de CEOE realizado por PWC “Análisis de la brecha salarial de género en España” (2019)

“...De forma adicional, de las estimaciones realizadas se extraen otra serie de resultados que permiten profundizar en los factores subyacentes a las diferencias salariales estimadas:

- Si comparamos hombres y mujeres que sólo se diferencian entre sí en la edad, se observa que, por una parte, las brechas salariales entre ellos son mayores cuanto mayor es su edad (4,9% menos de 30 años y 14,9% con más de 59 años) y, por otra, que desde 2002 la brecha se ha reducido en todos los grupos de edad, aunque mucho más en los menores de 30 años (-61%). El hecho de que entre los jóvenes que se incorporan al mercado laboral exista cada vez una menor brecha, unido a que las mayores brechas se encuentren en las generaciones que poco a poco abandonarán el mercado laboral, resulta un buen indicio de que la brecha podría seguir reduciéndose durante los próximos años.*
- Al igual que en el caso anterior, las brechas salariales entre hombres y mujeres que sólo se diferencian en los años de antigüedad, son mayores conforme aumenta su nivel de antigüedad.*
- La brecha salarial varía de forma muy significativa entre sectores de actividad, con diferencias que van desde un 5 hasta un 19% entre hombres y mujeres que sólo se diferencian en el sector en el que trabajan. De manera general, las mayores brechas se encuentran en aquellos sectores con mayor proporción de hombres.*
- De la misma forma que ocurre con los sectores de actividad, la brecha salarial es mayor en aquellas ocupaciones que cuentan con una mayor proporción de hombres, como los operadores de maquinaria o los trabajadores cualificados en manufacturas y construcción.*
- La brecha salarial es más elevada cuanto mayor es el nivel de los salarios. La brecha salarial de los trabajadores que se sitúan en el percentil 5 de salarios (5% de trabajadores que menos cobran) es de 9,1%, mientras que la de los situados en el percentil 95 (5% de trabajadores con mayores salarios) es de un 16,6%. Estos resultados, unidos al hecho de que el porcentaje de mujeres es inferior en los percentiles superiores de salario, suponen un claro indicio de la existencia en España del conocido como “techo de cristal”, barreras invisibles que impiden o dificultan el acceso de las mujeres a los puestos más relevantes*

de las organizaciones, que podrían reducirse promoviendo el desarrollo profesional de las mujeres y la corresponsabilidad.

Durante los últimos años se ha avanzado a nivel internacional en la implementación de medidas destinadas a reducir las brechas de género y en especial las brechas salariales, aunque aún resulta pronto para evaluar la efectividad de las mismas. Estas medidas se enmarcan en algunas de las siguientes cuatro grandes categorías: Igualdad retributiva, Conciliación de vida familiar y laboral, Igualdad de oportunidades y Educación y Cultura...”²³⁷.

“...La brecha salarial de género mide las diferencias entre las remuneraciones salariales percibidas por hombres y mujeres. Estos dos colectivos presentan numerosas diferencias, tanto en sus características socioeconómicas, como en la de sus puestos de trabajo, que hacen que no sean directamente comparables entre sí. Por ello, a la hora de interpretar las brechas salariales deben tenerse en cuenta aquellos factores considerados para su cálculo, permitiendo así un correcto abordaje de las causas y la búsqueda de soluciones. Existen distintos indicadores para medir la cuantía de estas brechas salariales, los cuales se engloban, en función de los factores considerados, en una de las dos siguientes categorías, brechas salariales sin ajustar y brechas salariales ajustadas...”²³⁸.

Según el Informe elaborado por el INE por encargo del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social en el año 2019 podemos obtener las siguientes conclusiones más destacables dentro del mismo:

- *“...Para comparar el salario femenino y el masculino es necesario considerar situaciones Salarios, ingresos, cohesión social Mujeres y hombres en España 2019 similares respecto a variables laborales como: tipo de jornada, ocupación, tipo de contrato, etc., que inciden de forma importante en el salario. Para analizar las retribuciones según tipo de jornada, especialmente en el caso de los trabajadores a tiempo parcial, es necesario considerar el salario por hora. Existe un conjunto complejo y a menudo interrelacionado de factores que originan*

²³⁷ Informe de CEOE realizado por PWC “Análisis de la brecha salarial de género en España” (2019)

²³⁸ Informe de CEOE realizado por PWC “Análisis de la brecha salarial de género en España” (2019)

diferencias salariales de hombres y mujeres dando origen a la brecha salarial de género. A la valoración de las competencias laborales, hay que unir la segregación del mercado de trabajo con diferente representación de hombres y mujeres en los distintos sectores económicos, las características de la oferta de empleo femenino condicionada en muchos casos por la conciliación con la vida familiar, la participación en el trabajo a tiempo parcial de las mujeres por la dedicación a actividades de cuidado de niños, adultos dependientes y, los mecanismos establecidos de retribuciones salariales. Consecuentemente la brecha salarial está condicionada por una serie de factores sociales, legales, económicos, y constituye un concepto que va más allá de la premisa igual pago por igual trabajo...”.

- *“...Según el tipo de jornada, en el año 2017 la brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) fue de 12,1 en la jornada a tiempo completo y de 15,9 en la jornada a tiempo parcial (datos provisionales). En el año 2010 la brecha salarial en jornada a tiempo completo era de 10,2 y en jornada a tiempo parcial 34,6...”.*
- *“...Según la naturaleza del empleador (sector público, sector privado) en España la brecha salarial de género en el periodo 2010-2017 ha presentado su valor más alto en el año 2016, en el sector público con 15.9. Para el sector privado el valor más elevado fue en el año 2012 con 21.9. En el año 2012 la brecha salarial en el sector público era de 14,3. En el año 2017 el valor de la brecha salarial alcanzó un valor inferior en el sector privado respecto al año 2012 (15,9 en el sector público y 19,3 en el sector privado, ambos valores provisionales) ...”.*

Dentro de las causas más generales de la brecha salarial y como manifestación de que es una situación que no se circunscribe a un entorno geográfico concreto y cuenta con una amplia trayectoria temporal tal y como pone de manifiesto Mercedes D'alessandro en su libro “Economía feminista: Cómo construir una sociedad igualitaria (sin perder el glamour)” *“...Si bien se redujo en los últimos cincuenta años, a nivel mundial las mujeres ganan en promedio 25 por ciento menos que los varones (estimación de la Organización Internacional del Trabajo, OIT); en el caso de los Estados Unidos, esa brecha pasó de ser de 59 a 79 centavos por dólar (mejoró). Según los especialistas, en las últimas dos*

décadas la tendencia al cierre de la brecha salarial de género perdió el impulso inicial y de seguir en el ritmo actual el pronóstico es que recién podría cerrarse completamente hacia 2086...”.

Refiriéndonos a la brecha digital de género, no podemos olvidarnos de las aportaciones de la Doctora Cecilia Castaño Collado. En el informe anteriormente citado Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social en el año 2019, se trataba de la brecha digital desde un punto de vista general y de todos los usuarios, pero Cecilia Castaño lo trata desde un punto de vista profesional como podremos comprobar en las siguientes conclusiones:

- *“...La brecha de género en el sector TIC oscila en torno a los 40-50 puntos, según la rama de actividad TIC específica, con unos números algo menores en las ramas de actividad TIC de servicios, particularmente en la de otras actividades informáticas.*
- *La brecha de género en las actividades de I+D interna en el sector TIC se amplía unos 30 puntos adicionales sobre la brecha de género del sector a la que nos referíamos en el punto anterior, hasta alcanzar el rango de 70-85 puntos según la rama de actividad TIC concreta. La mayor brecha se concentra en lo que denominamos TIC.*

En términos coloquiales, podríamos decir que en la industria ni hay mujeres ni hay investigadoras, mientras en el sector TIC industrial hay mujeres, pero no hay investigadoras.

En el sector TIC servicios, la brecha de género es mayor que en el agregado del resto del sector servicios y la brecha de género en las actividades de I+D interna en las ramas de actividad TIC de servicios amplía esa tendencia hasta llegar a ser cuarenta puntos, superior a la que se encuentra en el resto de las empresas innovadoras de las ramas de actividad del sector servicios...²³⁹”.

Una de las grandes curiosidades que se plantean ante las profesiones de carácter tecnológico y que se vienen poniendo de manifiesto a lo largo de toda esta investigación,

²³⁹ Castaño Collado C. (directora) “Género y TIC. Presencia, Posición y Políticas” (2010) “Capítulo III: Mujeres, Innovación y Políticas de Conciliación e Igualdad en las empresas TIC españolas”.

no es sólo que las desigualdades de género se perpetúan como en el resto de las actividades, sino que en algunas cuestiones se ven aumentadas.

En este sentido se manifiesta Susana Vázquez: *“...A pesar del tiempo que ha transcurrido y de las medidas legislativas que se han puesto en marcha, ellas todavía continúan siendo minoría en los sectores TIC. Los discursos respecto a esta cuestión revelan que las jóvenes ingenieras se debaten entre describir una situación muy dura, implica reconocer que las mujeres se enfrentan a una serie de barreras y obstáculos estructurales; o huir de la realidad, ignorar o restar importancia a las desigualdades y afirmar que la brecha de género debe atribuirse a la tardía y lenta incorporación de la mujer al mundo del trabajo.*

No les resulta fácil asumir que puedan enfrentarse a más obstáculos que sus homólogos masculinos a la hora de conseguir un empleo o una promoción. Atribuyen la desigual representación de las mujeres en puestos de responsabilidad directiva del sector TIC a la tardía y lenta incorporación de la mujer al mundo del trabajo...”²⁴⁰.

“...El concepto de brecha digital se refiere las diferencias que hay entre grupos según su capacidad para utilizar las TIC de forma eficaz, en este caso referido a las diferencias entre mujeres y hombres.

Según Cecilia castaño, catedrática de economía aplicada la Universidad Complutense de Madrid, esto es un problema ya que la habilidad para usar internet supone mejores resultados académicos y también mejores empleos. La investigadora señala que, además, hombres y mujeres realizan un uso diferenciado de internet, a saber, ellos se conectan más para el consumo y el ocio y ellas para temas de bienestar social, como el empleo, la salud o la formación. La Doctora Castaño concluye que, probablemente “los hombres son más activos, pero a veces más triviales, mientras que ellas son más pasivas, pero con alto valor social...”²⁴¹.

“...De particular interés metodológico y analítico resulta el Global Gender Gap Index (GGGI) elaborado por el Foro Económico Mundial. Como su título indica, se centra en la

²⁴⁰ Castaño Collado C. (directora) “Género y TIC. Presencia, Posición Y Políticas” (2010) “Capítulo VII: Los Dilemas de las Jóvenes Ingenieras en el Sector TIC” (Vázquez S.)

²⁴¹ Berbel S. “Directivas y Empresarias: Mujeres Rompiendo el Techo de Cristal” (2014)

estimación de la brecha de género, lo que aporta una perspectiva más ajustada a nuestros objetivos. Además, amplía el número de variables y de dimensiones (o subíndices) hasta cuatro: 1) participación económica y oportunidades; 2) logro educativo; 3) salud y supervivencia; 4) empoderamiento político...²⁴²”.

Otro de los factores que vamos a ir comprobando a lo largo de todas las investigaciones que se van a ir aportando uno de los factores que más favorecen la brecha de género en general y por consiguiente la brecha salarial es el momento en que las mujeres se enfrentan a la maternidad tal y como vamos a comprobar en las siguientes citas:

“...A pesar de los datos desalentadores, se están produciendo cambios significativos en sentido positivo. Hakim (2011) ha comprobado que entre los solteros de ambos sexos no hay apenas brecha salarial, y tampoco entre hombres y mujeres sin hijos. La temible diferencia salarial aparece, por tanto, entre quienes son padres. Podría aducirse, en consecuencia, que la “brecha de maternidad” ha sustituido a la brecha de género absoluta...”²⁴³.

“...En el lado oscuro de la brecha salarial —la brecha no explicable—, caen el machismo, los prejuicios, las preferencias de los trabajadores, los grados de competitividad, dinámicas laborales que excluyen a las mujeres, derechos inequitativos. No podemos medir el proceso mental por el que pasa un jefe cuando decide contratar a un muchacho asumiendo el prejuicio de que él será más racional o apto para determinada tarea que una chica. A muchas mujeres se les pregunta en las entrevistas laborales sobre sus planes de maternidad; aunque no tengan hijos, su mera posibilidad implica una penalización en el mercado de trabajo. Si una mujer dejó su ocupación durante unos años para cuidar a sus hijos, seguramente ese tiempo fuera de su carrera le pese a la hora de volver; por el otro lado, pocos varones se ven obligados a dejar de trabajar o estudiar cuando tienen

²⁴² Castaño C., Martín J. y Martínez J.L. “La brecha digital de género en España y Europa: medición con indicadores compuestos” Reis 136, octubre-diciembre 2011, pp. 127-140

²⁴³ Berbel S. “Directivas y Empresarias: Mujeres Rompiendo el Techo de Cristal” (2014)

hijos. Estas situaciones, entre otras, son invisibles a las estadísticas, pero pesan en la vida cotidiana...”²⁴⁴.

“...Los resultados de este modelo econométrico muestran que, una vez descontados los efectos sobre los salarios derivados de las diferencias entre hombres y mujeres en todas las variables observables de las que se cuenta con información (diferencias en edad, educación, antigüedad, actividad, ocupación, etc.), las mujeres cobran un 12,2% menos que los hombres por hora trabajada. Los análisis realizados muestran que la mayoría de los factores analizados (edad, educación, antigüedad, etc.) contribuyen a aumentar la brecha, destacando entre ellos el sector de actividad. Por el contrario, otros factores como la educación, gracias al mayor nivel educativo de las mujeres, contribuyen a reducirla. La maternidad y el trabajo no remunerado son señaladas como las principales causas potenciales de la brecha salarial restante (12,2%) ...”²⁴⁵.

En el informe que realizada PWC para CEOE en relación con la brecha salarial desarrolla un modelo para poder calcular la brecha salarial ajustada a las situaciones personales, puesto que es mucho más exacta, tal y como comentaba anteriormente y en este sentido destacar el siguiente resultado de esta investigación: *“...Los resultados de nuestro modelo muestran que la brecha salarial es mayor cuanto mayor es la edad de los trabajadores. El efecto de la incorporación más tardía de las mujeres al mercado laboral, de la maternidad y de la mayor dedicación de la mujer a las tareas domésticas y al cuidado de familiares sobre los salarios de las mujeres parecen las causas más factibles para explicar esta circunstancia, aunque no existen datos para el caso de España que permitan refutar esta teoría. Por otra parte, se observa que desde 2002 hasta 2014 se ha reducido la brecha en todos los grupos de edad, aunque aún más en los menores de 30 años (-61%). El hecho de que entre los jóvenes que se incorporan al mercado laboral exista cada vez una menor brecha, unido a que las mayores brechas se encuentren en las generaciones que poco a poco abandonarán el mercado laboral,*

²⁴⁴ D'alessandro M. “Economía feminista: Cómo construir una sociedad igualitaria (sin perder el glamour)” (2016)

²⁴⁵ Informe de CEOE realizado por PWC “Análisis de la brecha salarial de género en España” (2019)

resulta un buen indicio de que la brecha podría seguir reduciéndose durante los próximos años...”²⁴⁶.

“...Una gran parte de la literatura académica se ha centrado en estudiar los efectos de la maternidad en la brecha salarial. Aunque se han producido avances, las mujeres siguen soportando de media una mayor carga en el cuidado de los hijos, algo que afecta por varias vías al salario que perciben. Por un lado, es posible que la maternidad reduzca al menos temporalmente la productividad de la mujer ya sea por el tiempo de experiencia perdido, la menor formación que suelen recibir o por restricciones en el tiempo dedicado al trabajo una vez que se es madre...”²⁴⁷.

“...El empoderamiento económico de la mujer exige medidas que respalden la igualdad de oportunidades, la igualdad salarial por un trabajo de igual Valor, se debió a la derogación de la legislación y los actores disuasorios económicos para la incorporación de la mujer al trabajo, las bajas remuneradas de maternidad y paternidad, los permisos remunerados para el cuidado de los hijos para mujeres y hombres, el acceso a la educación infantil de calidad y asequible, así como otros servicios sociales y el cambio en la cultura, las actitudes y las prácticas laborales dominadas por el hombre y en las que influyen los estereotipos de género...”²⁴⁸.

“...La imagen de la mujer circumscripita a su casa le sirve en los setenta a Silvia Federici, filósofa y activista marxista, para plantear la necesidad de la lucha de las mujeres por el salario para el trabajo hogareño. El salario, en la sociedad en que vivimos, significa ser parte de un contrato social y es a través de nuestro trabajo asalariado que accedemos a consumir aquello que necesitamos: comida, ropa, transporte, libros o ir al cine. Uno trabaja no tanto porque le gusta sino porque es una condición en la que vivimos. La cuestión con el trabajo doméstico es que, además de ser no pago, se le impuso como una obligación a la mujer y se fue transformando en un atributo de la personalidad femenina:

²⁴⁶ Informe de CEOE realizado por PWC “Análisis de la brecha salarial de género en España” (2019)

²⁴⁷ Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital “Mujeres y Economía: La brecha de género en el ámbito económico y financiero” (2020)

²⁴⁸ Ministerio de Asuntos Exteriores de Cooperación “Consejo de Europa. Estrategia de Igualdad de Género (2018-2023)” (2018)

ser una buena ama de casa se convirtió en algún momento en algo deseable o característico de las chicas. Según Federici, las mujeres no deciden espontáneamente ser amas de casa, sino que hay un entrenamiento diario que las prepara para este rol convenciéndolas de que tener hijos y un esposo es lo mejor a lo que pueden aspirar. Pero no es algo del pasado solamente, muchas décadas después aún se imparte una cultura que refuerza estos roles...”²⁴⁹.

Según el Informe de CEOE realizado por PWC denominado “Análisis de la brecha salarial de género en España” (2019) y en relación con la maternidad arrojan la siguiente conclusión: *“...Los resultados muestran que justo tras tener su primer hijo, comienza a existir una brecha salarial con respecto a los hombres y con el resto de las mujeres que no tienen hijos, que se mantiene e incluso aumenta en el largo plazo al reducirse su probabilidad de subir en el escalafón de la empresa. En concreto, el diferencial salarial entre mujeres con y sin hijos asciende entre un 9 y un 23,1% en función del país analizado. Cuando se comparan mujeres con hijos con hombres este diferencial es de un 10% para las madres con 1 hijo y se eleva conforme aumenta el número de hijos...”*.

Esta conclusión es significativa puesto que demuestra cuanto mayores responsabilidades familiares desde el punto de vista de la maternidad y del número de hijos más se amplía la brecha salarial.

Como estamos comprobando la maternidad es transversal a todos los sectores y el sector financiero no es diferente:

“... ¿Qué puede estar provocando la brecha salarial en el sector financiero? En primer lugar, la manera en que organiza el trabajo. En el sector parecen premiarse las horas extraordinarias, la presencia física y la disponibilidad para atender a clientes. Existe por lo tanto escasa flexibilidad horaria y sueldos desproporcionadamente altos para personas que trabajan muchas horas, algo que perjudica en mayor medida a las mujeres que a los hombres. Por otro lado, es posible que las mujeres cuando son madres –o solo por la posibilidad de serlo en un futuro–, reciban menos formación y menos oportunidades de progresión en su carrera profesional. Finalmente, las actitudes competitivas que predominan en el sector pueden no ser atractivas para la mujer y

²⁴⁹ D'alessandro M. “Economía feminista: Cómo construir una sociedad igualitaria (sin perder el glamour)” (2016)

limitar su capacidad de obtener un sueldo equivalente al de los hombres para una misma función, especialmente cuando se trata de pagos ligados a incentivos. Frente a esta situación parece que las principales medidas para facilitar el cambio deberían producirse dentro del propio sector a través de cambios culturales y organizacionales que lo conviertan en un sector más conciliador y atractivo para las mujeres...”²⁵⁰.

Podemos seguir concluyendo que la maternidad es una de las dificultades más importantes a las que se enfrentan las mujeres en todos los ámbitos de sus vidas y especialmente en el ámbito profesional, puesto que les limita tanto objetivamente como subjetivamente y esto viene determinado por un sistema social en el que seguimos siendo las mujeres las que nos hacemos responsables de las situaciones, tareas y cuidados derivados de los hogares y cuidados a las personas dependientes dentro de las familias.

Y podríamos seguir analizando las causas de la brecha salarial de género, y se trata de explicar por José Andrés Fernández Cornejo (coordinador); Lorenzo Escot (coordinador); Eva María del Pozo; Sabina Belope Nguema; Cristina Castellanos Serrano; Myriam Martínez; Ana Bernabeu; Lorenzo Fernández Franco; Juan Ignacio Cáceres en su artículo “Brecha madre-padre en el uso de las medidas de conciliación y su efecto sobre las carreras profesionales de las madres” (2018) *“...¿Cuáles son las causas de la brecha salarial de género? Una menor jornada laboral promedio de las mujeres (hay muchas más mujeres que hombres trabajando a tiempo parcial...); un porcentaje de mujeres decreciente a medida que ascendemos hacia la cúpula de las organizaciones; la segregación ocupacional y sectorial de género (las 26 ocupaciones o sectores feminizados, aunque conlleven un nivel de cualificación similar al de las ocupaciones o sectores masculinizados, suelen tener menos estatus y, por tanto, menos salario...); y los sesgos discriminatorios contra las mujeres...”*.

Al igual que exponen algunas de las causas que generan la brecha salarial, que como ya vemos de forma muy evidente no atiende a una sola razón también plantean algunas de

²⁵⁰ Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital “Mujeres y Economía: La brecha de género en el ámbito económico y financiero” (2020)

las posibles soluciones para poder cerrar esta brecha salarial: “...Para que desaparezca la brecha salarial hacen falta tres cosas simultáneamente:

Primero, un endurecimiento de la ley antidiscriminación (como la islandesa).

Segundo, que se reduzca considerablemente la segregación ocupacional de género (que haya más ingenieras y científicas, más hombres trabajadores sociales, etc.) y que, para un mismo nivel de cualificación, se retribuya igual el trabajo (que un ingeniero gane lo mismo que un trabajador social, ...).

Tercero, y como se ha puesto de manifiesto en el análisis anterior, que el tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidados sea igual entre mujeres y hombres (que haya plena corresponsabilidad).

Pues bien, si conseguimos que los hombres concilien lo mismo que las mujeres se habrá conseguido un avance decisivo en este último factor, y estaremos mucho más cerca de eliminar la brecha salarial de género...”²⁵¹.

Otro factor a tener en cuenta a la hora de analizar la brecha salarial es la composición del salario en los hombres y las mujeres tal y como recoge el informe “Nos movemos contra la brecha salarial, Secretaría de mujeres de la Federación de Servicios de CC.OO. (2020): “...La composición del salario también incrementa la desigualdad entre hombres y mujeres. Así, el salario base de las mujeres, en media anual para el conjunto de actividades económicas, supone el 82% del salario base de los hombres. Además, los complementos salariales suponen un 40% del salario base en el caso de las mujeres mientras que representan un 48% del salario base en el caso de los hombres...”.

“...Cabe destacar también que el análisis de los conceptos retributivos vuelve a dejar patente que los diferentes componentes del salario son otro aspecto que genera una importante brecha salarial de género entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Los complementos salariales suponen una cuantía del 44% del salario base, en una media calculada para el conjunto de actividades económicas y ambos sexos. Pero si ese

²⁵¹ Fernández Cornejo J.A. (coordinador); Escot L. (coordinador); Del Pozo E.M.; Belope Nguema S.; Castellanos Serrano C.; Martínez M; Bernabeu A.; Fernández Franco L.; Cáceres J.I. “Brecha madre-padre en el uso de las medidas de conciliación y su efecto sobre las carreras profesionales de las madres” (2018)

cálculo se efectúa desagregando los datos por género, las diferencias se agrandan: los complementos salariales de los hombres suponen en media una cuantía del 48% sobre el salario base, mientras que en el caso de las mujeres esta cifra es el 40%...”²⁵².

“...A las mujeres y a los hombres no se les aplican las mismas prácticas laborales, por ejemplo, en el ámbito de la formación y el desarrollo profesional. Las distintas formas de remuneración para los empleados (por ejemplo, mediante pagas extra, prestaciones y complementos por rendimiento), así como la estructura real de los sistemas salariales, pueden dar lugar a condiciones de remuneración diferentes para los trabajadores de sexo masculino y femenino. A menudo, esta discriminación surge a raíz de diversos factores culturales e históricos que influyen en la forma en que se fijan los salarios. Este «techo de cristal», como se le ha denominado, impide que las mujeres alcancen los puestos de mayor retribución...”²⁵³”.

Según el Informe de CEOE realizado por PWC denominado “Análisis de la brecha salarial de género en España” (2019) se puede encontrar su aportación en lo que se refiere al impacto en la brecha salarial la composición de los diferentes conceptos retributivos en la siguiente valoración “...Si analizamos la brecha salarial ajustada desglosando el salario en sus principales componentes, se aprecia que las diferencias entre hombres y mujeres son significativamente mayores en lo que se refiere a las compensaciones salariales adicionales al salario base (pagas y horas extra y complementos salariales), que en el propio salario base. Uno de los posibles motivos de las grandes diferencias en el cobro de estas compensaciones adicionales reside en que una gran parte de las mismas se deben a complementos asociados a condiciones (nocturnidad, disponibilidad horaria, peligrosidad, etc.) que no vienen impuestas por la empresa de forma diferente para hombres y mujeres, sino que derivan de una cierta autoselección o preferencia de éstas, condicionada muchas veces por factores ajenos al ámbito laboral, y que, de forma más generalizada, se dan más en las tipologías de trabajos y sectores con mayor presencia masculina...”.

²⁵² Secretaría de mujeres de la Federación de Servicios de CC. OO “Nos movemos contra la brecha salarial.” (2020)

²⁵³ Comisión Europea – Dirección General de Justicia “Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea” (2014)

Otro de los factores que se tienen en cuenta a la hora de poder explicar la brecha salarial es la formación, hasta no hace demasiado tiempo las mujeres no habían tenido acceso a la educación y esto ha supuesto una de las barreras más importantes a las que se han enfrentado las mujeres a la hora de poder acceder a la independencia económica y por tanto a alcanzar la igualdad. Y aunque en los últimos cien años el acceso de las mujeres a la educación y por consiguiente al mercado laboral, tal y como hemos visto en capítulos anteriores, y han pasado varias generaciones no se han alcanzado los niveles de igualdad ni en cuestiones salariales ni en la ruptura del denominado techo de cristal, del que nos ocuparemos más adelante. En este sentido, la Comisión Europea a través del informe “Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea” Comisión Europea – Dirección General de Justicia (2014) *“...La brecha salarial entre hombres y mujeres existe a pesar de que las mujeres obtienen mejores resultados académicos que los hombres en la escuela y la universidad. Por término medio, en 2012, el 83 % de las mujeres jóvenes de la UE cursaban al menos estudios de secundaria, frente al 77,6 % de los hombres. Además, las mujeres representan el 60 % de los graduados universitarios de la UE...”*.

Uno de los sectores más afectados por la brecha salarial es el financiero y en relación con la educación y la formación el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital en el informe publicado en 2020 denominado “Mujeres y Economía: La brecha de género en el ámbito económico y financiero” obtiene las siguientes e interesantes conclusiones:

- *“...El primer elemento que podría estar provocando parte de la brecha salarial en el sector financiero es la educación. Como hemos visto la educación es uno de los factores que potencialmente puede explicar parte de las diferencias salariales. Sin embargo, las mujeres tienen en media un mayor nivel de educación que los hombres a nivel internacional por lo que esta explicación ha ido perdiendo peso a lo largo del tiempo...”*. (...)
- *“..., sigue habiendo una proporción reducida de mujeres en las denominadas titulaciones STEM, es decir grados de ciencia, tecnología, ingenierías y matemáticas. Este hecho parece explicar una parte importante de la brecha salarial entre personas con mayor nivel educativo. Es posible también que haya*

más hombres ocupando determinados puestos en el sector financiero porque hay más hombres con titulaciones que requieren habilidades matemáticas”. (...)

- *“...Más difícil de cerrar es la brecha que parece existir en formación en el empleo. (...)...”.*

Lo que queda en evidencia es que no es una sola variable lo que influye en el fenómeno de la brecha salarial y en esta última conclusión que aporta el informe realizado por el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, las variables se imbrican puesto que como las mujeres se tienen que seguir responsabilizando de las situaciones derivadas de la vida familiar, consideran que la inversión en su formación es mucho menos interesantes puesto que el retorno de la misma, desde un punto de vista profesional van a ser menores. Esto lo podríamos considerar una autolimitación determinada por la imposibilidad de acceder a una carrera profesional plena.

Hasta este momento hemos tratado fundamentalmente la brecha salarial de género en el entorno privado, pero también es interesante conocer la situación de la brecha salarial en el sector público. Para ello vamos a relacionar una serie de conclusiones que se han obtenido en el Informe de la secretaria de Mujer y Políticas Sociales de la Federación de Empleadas de los Servicios Públicos publicado por UGT en el año 2020:

- *“...El acceso a la Función Pública se realiza atendiendo a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Sin embargo, y a pesar de esta objetividad en el acceso, con los datos con los que contamos podemos afirmar que el ámbito del empleo público no es ajeno a los estereotipos y roles de género que impregnan nuestro sistema social y, en consecuencia, en las diferentes posiciones ocupadas por las mujeres y los hombres”. (...)*
- *“...La segregación vertical es una situación que se da en el conjunto de nuestro mercado laboral de tal manera que la Administración Pública no es ajena a este fenómeno, de modo y manera que los diferentes niveles jerárquicos los puestos de responsabilidad siguen estando ocupados por los hombres...”. (...)*
- *“En cuanto a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, el propio Registro Central de Personal (Ministerio de Política Territorial y Función Pública)*

debería facilitar la información relativa a las retribuciones fijas y variables que realmente percibe el personal al servicio de las Administraciones Públicas. A efectos informativos son válidas las retribuciones que anualmente publica el Ministerio de Hacienda y Función Pública, pero que no nos son de utilidad para conocer lo que finalmente ingresan los empleados y las empedadas públicas, al no constar los conceptos variables. Dicho lo cual, y en base a los datos salariales obtenidos en otras administraciones podemos afirmar que la brecha salarial de género en las administraciones alcanza un 14%, motivada porque las retribuciones variables (...) son percibidas mayoritariamente por los hombres, ya que los puestos de trabajo en los que mayoritariamente se ocupan llevan asociados estos complementos...”.

Una de las primeras derivadas de la brecha de género es la brecha salarial en el ámbito de profesional, tal y como decíamos al principio del capítulo no es el único, y ya a lo largo de las diferentes variables que se han ido analizando otra de las consecuencias más destacable es el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad. Cuanto más ascendemos en la jerarquía de las organizaciones empresariales menos mujeres encontramos y, por otra parte, parecería lógico pensar que en estos niveles la cuestión salarial no debería tener ningún tipo de diferencia, pues bien, esto no ocurre, en los puestos de alta responsabilidad también existe brecha salarial, y esto ya lo hemos podido comprobar en los datos analizados.

Esta dificultad en el acceso a estos puestos de responsabilidad se ha denominado **“techo de cristal”** es decir, que las mujeres van ascendiendo hasta que llegan prácticamente a tocar con los dedos de las manos el escalafón más alto, pero no consiguen romper ese metafórico techo de cristal.

A partir de ahora vamos a tratar de explicar las posibles causas de este fenómeno a través de las diferentes conclusiones a las que llegan los diferentes estudios y autores que han trabajado este tema. Para enlazar la brecha salarial y el fenómeno del techo de cristal me parece que una buena forma es con la siguiente cita: *“...la insuficiente*

presencia femenina en los puestos directivos y de responsabilidad de las organizaciones es uno de los fenómenos que, precisamente, están detrás de la brecha salarial...”²⁵⁴.

Una de las explicaciones hace referencia a la segregación horizontal y vertical del trabajo, cuestión analizada por muchos autores y en este sentido me gustaría destacar la siguiente:

“...La segregación horizontal resulta evidente en la distribución de la población asalariada según la rama de actividad. Las mujeres están mayoritariamente ocupadas en los servicios, especialmente los relacionados con la atención y cuidado de las personas.

La segregación vertical muestra las dificultades que las mujeres ocupadas tienen para acceder a cargos directivos y es también un buen ejemplo de los límites de los discursos que abogan por aumentar el nivel educativo de las personas como la mejor vía para proyectar una victoria laboral ascendente. Esta situación ha sido denominada techo de cristal...”²⁵⁵.

Aunque en este capítulo se han analizado tanto la segregación vertical como la segregación horizontal, no podemos desdeñar ninguna de ellas puesto que, aunque romper el techo de cristal está siendo una batalla difícil de librar, no podemos olvidar que la mayoría de los trabajadores se encuentran en la base de la pirámide de los diferentes perfiles profesionales.

No obstante, aunque la “definición” de esta metáfora denominada **“techo de cristal”** está bastante clara y ya la hemos reflejado en párrafos anteriores, no podemos olvidar la cantidad de matices que hay y que considero que aportan un valor añadido y que son aportadas por otras y otros autores que investigan y analizan este fenómeno desde diferentes perspectivas. Una de las aportaciones más interesantes, puesto que trata de visibilizar un fenómeno social centenario que se ha normalizado hasta tal extremo que parece que lo que debería ser obvio, no solamente no lo es, sino que se ha producido el

²⁵⁴ Escot Mangas L. y Fernández Cornejo J.A. “La situación de la mujer en el mercado laboral después de la crisis” (2014)

²⁵⁵ Díaz Martínez C. y Dema Moreno S. “Sociología y Género” Capítulo 5: Género, Trabajo y Vida Económica. (Torns T., Recio Cáceres C. y Durán M.A.)

efecto contrario: *“...Resulta fácil observar que los países con sistemas constitucionales basados en la igualdad de derechos para ambos sexos tienen mecanismos subterráneos para reproducir la desigualdad de género. Estos mecanismos cerrados desembocan inevitablemente en lo que el feminismo ha tematizado como “techo de cristal”. El techo de cristal es una metáfora acuñada por el feminismo para explicar precisamente las dificultades que existen en el tránsito entre los derechos formales y los derechos materiales. En este tránsito aparecen mecanismos difíciles de visualizar que obstaculizan el ejercicio de la ciudadanía para las mujeres y las apartan de los espacios de poder y, por ello, no es fácil detectar esos filtros que operan subterráneamente para expulsar a las mujeres de los espacios de más poder, recursos y jerarquía. El término techo de cristal se acuña para mostrar que existe una poderosa barrera de entrada para las mujeres en todos aquellos espacios en los que se acumula más poder y recursos...”*²⁵⁶.

De hecho, una de las aportaciones más interesantes del análisis que acabamos de leer no se circunscriben sólo y exclusivamente al ámbito profesional y más específicamente a los puestos de alta dirección. Posiblemente existen muchos techos de cristal y en muchos ámbitos de la vida de las mujeres. Como vimos en el capítulo dedicado al marco jurídico ya tratábamos de que, aunque legalmente en los países occidentales, con sistemas constitucionales y democráticos que promueven la igualdad en todas sus facetas, también hemos visto como la realidad social y laboral a la que nos enfrentamos las mujeres es bien diferente y aquí podríamos introducir los sesgos inconscientes de género, de los que estamos imbuidos todos y que dificultan mucho la conquista de la igualdad.

En la conclusión que se analiza en el informe realizado en torno a la brecha salarial en el sector de los servicios, como ya hemos visto es uno de los ámbitos en los que las mujeres están más representadas en número y desde el punto de vista sindical, se sigue insistiendo que el techo de cristal sigue siendo uno de los factores que están dilatando la brecha salarial: *“...Por otra parte, un aspecto más a destacar en la desigualdad salarial entre hombres y mujeres es la segregación vertical, es decir, el hecho de que la ocupación o puesto de trabajo también determina que las diferencias sean aún mayores. El “techo*

²⁵⁶ Díaz Martínez C. y Dema Moreno S. “Sociología y Género” (2013); Capítulo 11: Las Políticas de Género y el Género en la Política (Cobo R., Guzmán V. y Bonan Jannotti C.)

de cristal” hace que la mayor parte de las mujeres sigan empleadas en las ocupaciones con menores niveles retributivos, además de que tal y como muestran los siguientes datos, son las ocupaciones en puestos directivos y técnicos las que superan en mucho la ganancia media anual del conjunto de la economía. Por tanto, el salario que las mujeres dejan de recibir como consecuencia de su falta de presencia en los puestos directivos y de mayor responsabilidad, resulta un factor que agrava aún más la diferencia salarial de género en el mercado de trabajo en España. Así, mientras que para el conjunto de ocupaciones la brecha salarial se estima en un 22%, en el caso de los puestos directivos es superior (23%) y lo mismo ocurre en los puestos de nivel inferior (28%), haciendo que la brecha se polarice. En estas ocupaciones, además, esta situación apenas se ha corregido desde las cifras anteriores a la crisis (29% de brecha en 2008; 28% en 2017) ...”²⁵⁷.

También es interesante comprobar como este fenómeno tal y como lo acabamos de mencionar en el informe realizado por CC.OO. ahora expondremos la definición que se deriva de un informe ya mencionado en este capítulo realizado por PWC para la CEOE: *“...Se denomina “techo de cristal” a la existencia de barreras “invisibles” que impiden o dificultan el acceso de las mujeres a los puestos más relevantes de las organizaciones. El escaso porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad, tanto en instituciones públicas, como en el sector privado demuestran la existencia de este efecto en España. De forma adicional, los datos muestran que aquellas mujeres que sí consiguen acceder a puestos de responsabilidad perciben menores salarios que los hombres, aun contando con las mismas características socio económicas y laborales...”²⁵⁸.*

Volvemos a comprobar como todas las definiciones integran los mismos componentes, como son razones de origen subjetivo e imposibles de medir, y tienen una íntima relación con la brecha salarial.

Independientemente desde donde y quienes realicen informes e investigaciones en este ámbito llegan a las mismas conclusiones.

²⁵⁷ Informe de la Federación de Servicios de CCOO “Nos movemos contra la brecha salarial” (2020)

²⁵⁸ Informe de CEOE realizado por PWC “Análisis de la brecha salarial de género en España” (2019)

En este mismo sentido, la siguiente cita sigue redundando en la misma idea: *“...Para ello los tramos bajos en la escala laboral y profesional están feminizados y los altos son masculinos. Y, lo que es muy importante tener en cuenta: se trata de una barrera que no puede traspasarse mediante esfuerzos individuales. Los propios méritos, conocimientos y competencias no sirven para acceder por sí mismos. Este es el motivo por el cual Amelia Valcárcel (2007) define el techo de cristal como “todo el conjunto de prácticas y maniobras que dan como resultado que las mujeres sean desestimadas por los sistemas de cooptación. Y existe un sistema de cooptación cuando, añadido a los elementos expertos, concurre un criterio no experto de adecuación superior a estos...”²⁵⁹”.*

En esta reflexión se vuelve a aludir de forma indirecta, la segregación vertical y horizontal, pero se introduce un concepto que también puede explicar esa sutilidad para seguir perpetuando las desigualdades, en este caso en el ámbito profesional, pero que sería aplicable a cualquiera de los planos para acceder al poder que es el concepto de “cooptación”. Y esto queda explicado de la siguiente forma: *“...La libre concurrencia, en cambio, ocurre cuando se accede a un puesto a través de una prueba objetivable. En los casos en que así sucede, la presencia de las mujeres es mayoritaria, o al menos equivalente a la masculina, en relación con el resto del de puestos. Valcárcel explica que el sistema de cooptación implica que, junto a la red formal, existe una vez informal poderosa que no sólo contemplan las competencias y habilidades del candidato o candidata sino otras características no definidas de adecuación al puesto, lo que a menudo se llama “perfil”.*

La mayor parte de las posiciones relevantes en los sistemas de poder explícito están vinculados a la cooptación. Del mismo modo que las mujeres son mayoría cuando la vía de acceso es según los méritos objetivables, son sistemáticamente desestimadas en los sistemas de cooptación. Las mujeres suelen triunfar donde se requieren conocimientos y habilidades y fracasar allí donde se impone la cooptación...”²⁶⁰.

²⁵⁹ Informe de CEOE realizado por PWC “Análisis de la brecha salarial de género en España” (2019)

²⁶⁰ Berbel S. “Directivas y Empresarias: Mujeres Rompiendo el Techo de Cristal” (2014)

En esta última explicación se aclara y por otra parte se puede entender este fenómeno “invisible” pero real.

Una de las parcelas más destacadas cuando hablamos del techo de cristal son las dificultades a las que se enfrentan las mujeres a la hora de alcanzar cuotas destacadas de poder y puestos relevantes en cualquier estamento de nuestra sociedad. En aquellas posiciones en las que se toman las decisiones que pueden influir en la vida de las personas. Hasta que las mujeres no obtengan una representación paritaria en la sociedad en las posiciones de toma de decisión será muy difícil cambiar esta sociedad androcéntrica. En este sentido Sara Berbel lo explica de la siguiente forma: ***“...El “techo de cristal” es la metáfora que se utiliza para explicar por qué, pese a reunir todas las condiciones exigidas y no observarse ningún obstáculo físico o evidente, las mujeres no alcanzan lugares de poder. Es como si hubiera un techo invisible que las obligará a permanecer por debajo de determinados puestos en los que se ostenta capacidad de influencia y decisión...”***²⁶¹.

Descendiendo y centrando poco a poco este fenómeno que aunque indivisible, sí podemos encontrarle muchas caras o facetas y ahora fijándonos en el ámbito profesional podemos aportar el siguiente análisis *“...El techo de cristal es una barrera invisible que se encuentran muchas mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, normalmente en el acceso a los puestos más altos de la jerarquía de las organizaciones en las que trabajan, de modo que una vez llegado a este punto muy pocas mujeres franquean dicha barrera, estancando la mayoría su carrera profesional. Esa barrera invisible se puede desglosar en dos tipos de obstáculos o limitaciones a la promoción profesional:*

a) los obstáculos impuestos por complejos entramados de estructuras, o normas no escritas, existentes en organizaciones tradicionalmente dominadas por hombres.

²⁶¹ Berbel S. “Directivas y Empresarias: Mujeres Rompiendo el Techo de Cristal” (2014)

b) las limitaciones profesionales que se imponen a sí mismas muchas mujeres con objeto de poder conciliar el trabajo fuera del hogar con las responsabilidades familiares y el trabajo doméstico...”²⁶².

En este último análisis vuelven a aparecer como explicación al techo de cristal en el entorno profesional dos conclusiones que ya podemos empezar a decir que son comunes a prácticamente todos los científicos y autores que han investigado este tema, que es la maternidad, no solamente como periodo de gestación sino lo que implica en el posterior cuidado de los hijos, tema profundamente tratado en esta investigación, al igual a esa multitud de razones que califican como “complejos” y por tanto difícil de explicar y detectar en organizaciones tradicionalmente dominadas por los hombres, es decir casi la totalidad de las mismas.

Estos mismos autores hacen una relación de lo que ellos consideran que pueden ser algunas de las causas que hacen que el techo de cristal, en el entorno empresarial y profesional, se vaya perpetuando a lo largo de los años cuando ya se ha comprobado que esta situación perjudica no solamente a la sociedad como conjunto sino a las empresas y sus cuentas de resultados en particular : *“...En la literatura sobre el techo de cristal se han señalado diversos tipos de obstáculos o barreras que encuentran muchas mujeres a la hora de intentar acceder a los puestos más altos de las organizaciones. De entre ellos destacamos los siguientes:*

- *La existencia de una cultura corporativa masculina.*
- *Los problemas que encuentran algunas mujeres para formar parte de las redes informales de relaciones entre directivos, (...).*
- *Los estereotipos concernientes a la formación de la familia y la maternidad.*
- *La persistencia de algunas opiniones o percepciones que sostienen que los hombres son mejores jefes.*
- *La existencia de estereotipos simplistas según los cuales los estilos de dirección de las mujeres son menos eficientes que los de los hombres.*

²⁶² Albert López-Ibor R, Escot Mangas L., Fernández Cornejo J.A. y Mateos de Cabo R. “Análisis de la presencia de las mujeres en los puestos directivos de las empresas madrileñas” (2008)

- *No obstante, lo dicho en el punto anterior, algunas autoras (NWBC, 2003) hacen referencia al tema de la socialización que reciben las mujeres, que aun hoy día podría estar siendo diferente a la que reciben los hombres, en el sentido de que en el caso de las mujeres no se estaría fomentando suficientemente valores tales como la asunción de riesgos, la competitividad y la agresividad en los negocios...”²⁶³.*

En la reflexión del siguiente extracto del informe elaborado por Closingap se resume la situación actual tocando algunos de los puntos más relevantes: *“...Tan solo un 8% de los cargos de presidencia y un 9% de las posiciones de alta dirección están ocupados por mujeres, reflejando el techo de cristal que existe en el mercado laboral español. El llamado “techo de cristal” se ve reflejado en la proporción de mujeres en los consejos de las empresas del IBEX 35, donde se estima que la presencia femenina está en torno al 26%, una cifra todavía lejana al 30% recomendado por el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV y a gran distancia de otros países de nuestro entorno en donde se ha acelerado la equiparación entre hombres y mujeres mediante leyes más ambiciosas. De hecho, el porcentaje de consejeras es incluso inferior si se consideran las empresas del mercado continuo (incluyendo el IBEX 35), donde apenas se supera el 20%. Estos datos demuestran que la tendencia es positiva, pero el proceso de incorporación de mujeres a los consejos sigue siendo lento. El papel de la mujer en los cargos políticos ha ido avanzando hacia una mayor igualdad, sin duda, debido a la obligatoriedad de cuotas en las listas electorales. Sin embargo, a pesar de estas mejoras, todavía existe una brecha de 18 puntos porcentuales en el Congreso y Senado españoles...”²⁶⁴.*

Hay aportaciones que añaden algún componente diferencial a los que hemos visto hasta ahora en lo referente al techo de cristal y que como estamos comprobando se asemejan de forma sustancial, en lo que se refiere a las conclusiones a las que llegan. En la siguiente aportación vemos: *“...En respuesta a la pregunta de por qué las mujeres se encuentran infrarrepresentadas en los puestos directivos, durante la década de los*

²⁶³ Albert López-Ibor R., Escot Mangas L., Fernández Cornejo J.A. y Mateos de Cabo R. “Análisis de la presencia de las mujeres en los puestos directivos de las empresas madrileñas” (2008)

²⁶⁴ Informe elaborado por Closingap “Coste de oportunidad de la brecha de género en el empleo” (2020)

ochenta se acuña el término “techo de cristal” en alusión metafórica “a las posibles barreras transparentes que impiden a muchas mujeres con capacidad personal y profesional alcanzar posiciones elevadas en los entornos directivos y promocionarse dentro de ellas. En fechas recientes, se ha reflejado la complejidad que encierran las barreras rebautizando el concepto de techo por el de auténtico ‘laberinto de cristal’. Las barreras dificultan el desarrollo profesional de las mujeres, pero perjudican, también, a las organizaciones al impedir, en definitiva, el aprovechamiento máximo del potencial laboral que ofrecen las mujeres” (Barberá et al. 2000: 59), y más específicamente de sus habilidades próximas al liderazgo que es clave para la competitividad de las empresas del siglo XXI. Tan importante “que no se trata de una responsabilidad de Recursos Humanos, sino que debe estar permanentemente en la agenda de la dirección, que debe asegurarse de que dispone siempre de los mejores recursos en todos los puestos clave de la organización” (Laorca, 2008: 82) ...²⁶⁵”.

En este análisis se da un paso más allá evolucionando el término de “techo de cristal” por el de **“laberinto de cristal”**, puesto que las barreras que están dificultando el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisión, al mismo tiempo se vuelve en contra de la evolución favorable de las propias organizaciones, exponiendo que no es una labor exclusiva del departamento de Recursos Humanos sino de las misma cúpula directiva, y desde mi punto de vista aquí es donde se encuentra el núcleo del problema y del bloqueo. ¿Podemos esperar que las direcciones de las organizaciones controladas principalmente por hombres promuevan este cambio, aun sabiendo que sería mejor para el propio funcionamiento y resultado de las mismas? Creo que esta pregunta queda contestada por toda esta investigación y la respuesta es que es muy difícil, y que deberíamos volver a elaborar entre todos un “nuevo contrato social”.

Otra de esas aportaciones diferenciales y en este caso con un sesgo muy subversivo es la siguiente: *“...Una vez más, los resultados de los científicos sociales no coinciden con el*

²⁶⁵ Belzunegui Eraso-Mireia Valverde Aparicio A., Alarcón A., Böcker Zavaro R., Cincunegui C., Barberá Mariné G., Mañás Rodríguez C., Gil Estallo M.A., Lerma Monter I., Poveda Rosa M.E., Wandosell Fernández de Bobadilla G., Galindo Calvo P., Prior Ruiz J.C., Foncubierta Rodríguez M.J. y Vallejo Peña F.A. Informe elaborado por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. “Género y Creación de Empresas. Efectos de la División Sexual del Trabajo Sobre la Creación de Empleo y la Situación Profesional” (2009)

enfoque feminista y la perspectiva puede ser mucho más compleja y preocupante. Diversos estudios han mostrado que las compañías que obtienen malos resultados tratan de mejorarlos incorporando mujeres a sus puestos directivos. Ello supondría que, en la actualidad, las mujeres podrían estar teniendo acceso precisamente a los puestos de liderazgo más peligrosos y complicados, en los que existe un alto riesgo de fracaso.

A este fenómeno se le ha llamado glass cliff o precipicio de cristal, en contraposición al conocido “techo de cristal”. A diferencia de este último, no se trata de que haya obstáculos que impidan a las mujeres progresar, sino que se les ofrecen puestos de dirección en los que existe un alto riesgo de fracaso...”²⁶⁶.

Al igual que hablábamos de la evolución del término “techo de cristal” al de “laberinto de cristal”, en esta reflexión de Sara Berbel vemos una forma de romper este techo de cristal pero con un objetivo totalmente negativo para las mujeres y es lo que denominan **“precipicio de cristal”** que no es otra cosa que poner en puesto de alta responsabilidad a mujeres en empresas u organizaciones con grandísimas dificultades y un alto riesgo de fracaso y se pone en riesgo la credibilidad de la competencia de estas mujeres que consiguen “romper” ese techo de cristal para que realmente fracase.

A estas tres acepciones debemos de añadir una más que es la del **“suelo pegajoso”** que según el Observatorio de Igualdad y Género es “...la realidad a través de la cual las mujeres sufren una serie de impedimentos que les impiden que se desarrolle en el mundo laboral o en la esfera de lo público...”.

Ampliando más la información sobre este último término “...*El suelo pegajoso, por otro lado, se refiere a la precariedad de los trabajos generalmente tomados por mujeres y lo difícil que se les hace a las mismas salir de esos lugares. Parte del trabajo de madres, esposas y cuidadoras del hogar, que hace que las mujeres se encuentren como “adheridas” a un suelo que les dificulta el crecimiento laboral y su realización personal lejos del ámbito familiar...”²⁶⁷.*

²⁶⁶ Berbel S. “Directivas y Empresarias. Mujeres Rompiendo el Techo de Cristal” (2014)

²⁶⁷ Blog Eklos (2019)

*“... Para entender por qué se siguen perpetuando las desigualdades en sociedades donde, legalmente, hombre y mujer son iguales, ponemos el foco en otro término muy gráfico: “**el suelo pegajoso**”.*

*Entendemos por “suelo pegajoso” las **cargas familiares que adhieren a las mujeres a su casa** y les impiden desarrollar todo su potencial laboral y personal. Muchas europeas todavía sienten presión social (familiar, de su pareja, o autoimpuesta) para ser las principales responsables del cuidado de los miembros de su familia y de las tareas domésticas. Esto las empuja a realizar dobles jornadas laborales (fuera y dentro de casa) o incluso a no integrarse en el mercado laboral porque no pueden desatender las cargas familiares que la tradición de la sociedad patriarcal les hace sentir como propias.*

*Otra variante es el suelo pegajoso que no nos impide trabajar, pero sí hace que arrastremos más carga: el conocido como **síndrome de superwoman**. Llevar adelante la casa, los hijos y además esforzarse para demostrar la valía en el puesto de trabajo pasa factura física y anímicamente...”²⁶⁸.*

Si tratamos de obtener alguna conclusión que aglutine todos estos conceptos que afectan al desarrollo de las mujeres en el ámbito profesional y que de forma directa e indirectamente en el resto de sus vidas. Pues bien, la mayoría de los “fenómenos” que afectan a la vida profesional de las mujeres se pueden resumir en un sistema social en el que las mujeres se han ocupado y siguen haciéndolo en mayor o menor medida de las responsabilidades familiares, la maternidad sigue siendo una gran barrera y un freno importantísimo en las carreras profesionales de las mujeres. Esto determina, en gran medida, las decisiones que toman en lo referente a cómo afrontar sus carreras profesionales autolimitándose en muchas ocasiones. Si a esto le añadimos todos los sesgos, prejuicios, costumbres y hábitos conscientes e inconscientes, se genera el caldo de cultivo necesario para que no sea posible romper los techos de cristal, ni los laberintos de cristal, ni los precipicios de cristal y no consigamos liberar nuestros pies de esos suelos pegajosos que nosotras mismas seguimos recreando.

²⁶⁸ Fundación Equipo Humano. “El Suelo Pegajoso: la barrera doméstica en camino hacia la igualdad” (2017)

Para superar esta situación y que tengamos un mercado laboral y una vida mucho más rica para todas las personas debemos de trabajar para cambiar este sistema social, que durante muchos siglos ha favorecido a la mitad de la sociedad y ha “olvidado y relegado” a la otra mitad de la población que tiene mucho valor que aportar.

Una vez analizado de forma exhaustiva la situación, algunas de las razones y posibles soluciones de la brecha de género, brecha salarial y techo de cristal y conceptos que se han ido derivando de este último, a continuación, se plasma una selección con aportaciones de autores a modo de conclusiones a este capítulo:

“...En la última década empieza ya a asumirse políticamente que es necesaria una transformación estructural de la sociedad que comportará, entre otros aspectos, cambiar la organización social del trabajo que todavía se continúa estructurando en función del sexo, modificar la actual organización de los tiempos sociales que impide compatibilizar la vida personal y laboral, así como alterar las pautas socioculturales, que perpetúan los roles de género. Se pone el énfasis en la brecha salarial, en la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, y en el “techo de cristal” que impide a las mujeres la igualdad en puestos de poder...”²⁶⁹.

Volvemos a ver como se menciona y se reitera la necesidad de un **nuevo contrato social**, elaborado por todas y todos, y en el que las aportaciones que se realicen sean en beneficio de cada una de las personas que formamos esta sociedad. Hay otras autoras que promueven este mismo planteamiento.

“...Al entrar en el mercado de trabajo remunerado, la mujer ha podido pagar para librarse de gran parte de las tareas domésticas. No le quedaba más remedio; si se quiere hacer carrera, es preciso colgar la vida familiar en la puerta al llegar a la oficina. Tiempo para rendir, tiempo para ser egoísta. El mercado laboral aún se define en gran medida por la idea de que los seres humanos son individuos sin cuerpo, sin sexo, sin familia o entorno, que solo buscan maximizar su propio beneficio. La mujer puede elegir entre ser

²⁶⁹ Berbel S. “Directivas y Empresarias: Mujeres Rompiendo el Techo de Cristal” (2014)

uno de estos individuos o ser su contrario: el elemento invisible y sacrificado que se necesita para equilibrar la ecuación...”²⁷⁰.

“...En general se considera que el techo de cristal se explica fundamentalmente por los estereotipos de género vigentes en nuestra sociedad. Es decir, las expectativas que se generan sobre cómo se comportan las mujeres y sobre cómo debería comportarse son la base de qué es ser competente tener las cualificaciones adecuadas no será suficiente para alcanzar un puesto de poder...”²⁷¹.

En esta reflexión se sigue planteando que, si se sigue dejando que la evolución de los resultados obtenidos por el acceso de las mujeres de forma masiva a la educación, al mercado de trabajo, a tener aspiraciones de progresión y proyección profesional, a aspirar a puestos de responsabilidad y a ocupar puestos de poder en cualquiera de sus formas, realmente el tiempo que esto se tomaría sería inasumible para alcanzar la igualdad. Entonces se plantea que un sistema de meritocracia no es suficiente para obtener la igualdad.

Siguiendo esta argumentación no podemos olvidar lo que recalca de manera clarísima Katrine Marçal, las mujeres se han incorporado al trabajo remunerado e insisto remunerado y de forma masiva en los últimos años de la Historia de la Humanidad, pero esto no es cierto, las mujeres han trabajado desde que el mundo es mundo, otra cuestión es que se les haya reconocido o se les haya manipulado y controlado interesadamente por un sistema patriarcal.

“...El feminismo es una tradición de pensamiento y activismo político que se remonta a hace más de doscientos años. Es uno de los grandes movimientos políticos democráticos de nuestro tiempo, independientemente de que se esté o no de acuerdo con sus premisas y conclusiones. Además, al feminismo ha de imputársele el que seguramente constituya el mayor cambio en el sistema económico ocurrido en el último siglo. O, según algunos, el mayor cambio jamás acaecido en dicho sistema económico.

²⁷⁰ Marçal K. *¿Quién le hacía la cena a Adam Smith?: Una historia de las mujeres y la economía* (2016)

²⁷¹ Berbel S. *“Directivas y Empresarias: Mujeres Rompiendo el Techo de Cristal”* (2014)

«Las mujeres empezaron a trabajar en los años sesenta»; así suele contarse la historia. Sin embargo, eso no es cierto. Las mujeres no empezaron a trabajar en los años sesenta o durante la Segunda Guerra Mundial. Las mujeres han trabajado siempre. Lo que ha ocurrido en las últimas décadas es que las mujeres han cambiado de trabajo. Han pasado de trabajar en el hogar a ocupar puestos en el mercado laboral, comenzando a recibir una remuneración por su esfuerzo...»²⁷².

“...Estudiar la pobreza o la desigualdad desde la perspectiva de género implica entender que las relaciones de género sostienen y reproducen la actividad económica y contribuyen a generar pobreza y desigualdad. Por eso, cuando hablamos de cerrar la brecha salarial no podemos quedarnos en la superficie, en pensar que se trata simplemente de tener salarios parecidos o de unirnos en la igualdad de la superexplotación y la pobreza para todos. En el fondo estamos hablando de la necesidad de transformar el modo en que organizamos nuestra vida económica cotidiana, y transformar también cómo la pensamos revolución. La lucha contra la pobreza es una lucha contra el lado oscuro del capitalismo, ese que genera a su paso ejércitos de población sobrante que vive marginada. Aquí es donde cobra relevancia la discusión central de la economía en torno a la desigualdad: ¿puede el capitalismo por sí mismo cerrar la brecha entre ricos y pobres? A esto podemos agregarle: ¿puede el capitalismo por sí mismo cerrar esta brecha sin cerrar las brechas de género? ...²⁷³”.

Para que se pueda alcanzar este nuevo “contrato social” todo tiene que pasar por la toma de decisión de los gobiernos y de los poderes públicos tal y como se recoge en todas las normas que se han detallado en el capítulo dedicado al marco jurídico, pero no solamente con el impulso de los respectivos gobiernos esto se va a conseguir, es necesaria la implicación de la sociedad civil en general, agentes y movimientos sociales de todo tipo.

²⁷² Marçal K. ¿Quién le hacía la cena a Adam Smith?: Una historia de las mujeres y la economía” (2016)

²⁷³ D’alessandro M. “Economía feminista: Cómo construir una sociedad igualitaria (sin perder el glamour)” (2016)

“...La solución definitiva a la brecha salarial entre hombres y mujeres permanece fundamentalmente en manos de los gobiernos nacionales y de los interlocutores sociales...”²⁷⁴”.

La brecha de género afecta a todas las facetas de la vida de las mujeres, es cierto, que por el objeto principal de esta tesis doctoral se está haciendo más hincapié en la faceta más enfocada al mundo económico principalmente y al mismo tiempo y totalmente necesario para que se pueda alcanzar la igualdad en lo referente al mundo económico y empresarial en el empoderamiento de las mujeres y su espacio en los lugares de toma de decisiones. En este sentido el Instituto Europeo de la Igualdad de Género: establece las siguientes dimensiones necesarias para alcanzar el cierre de la brecha de género, en la elaboración de su índice de igualdad.

“...Las seis dimensiones principales del Índice son poder, tiempo, conocimiento, salud, dinero y empleo. La dimensión del poder sigue siendo la que registra la puntuación más baja (48,5) en el conjunto de la UE, aunque es también la que ha progresado con mayor rapidez. La dimensión del tiempo es la única que ha bajado a lo largo de 10 años y se sitúa ahora en 65,7 puntos. Esto significa que crecen las desigualdades de género en el tiempo que se dedica a realizar las labores domésticas y los cuidados o actividades sociales...”²⁷⁵”.

Es un hecho contrastado y que ya hemos analizado que si las mujeres participaran en todos los estamentos de poder nuestra sociedad evolucionaría de forma más favorable y esto se pone de manifiesto también en la siguiente conclusión que se vierte desde un estudio realizado por el Ministerio de Asuntos Exteriores de Cooperación.

“...La participación equilibrada de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones tanto políticas como públicas es esencial para el buen funcionamiento de cualquier democracia. A pesar de la adopción de nuevas leyes y políticas en muchos Estados miembros y de los ejemplos de buenas prácticas y de medidas de apoyo en algunos de ellos, la escasa representación de la mujer en la vida pública y política sigue

²⁷⁴ Comisión Europea – Dirección General de Justicia “Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea” (2014)

²⁷⁵ Instituto Europeo de la Igualdad de Género: síntesis para 2018: “Índice de Igualdad de Género de la UE”

siendo una cuestión esencial que socava el pleno funcionamiento de las instituciones y procesos democráticos...”²⁷⁶.

Siguiendo este mismo hilo argumental aportamos la siguiente conclusión obtenida por el informe elaborado por Closingap, el valor añadido de este estudio es que cuantifica monetariamente, la cantidad de dinero que nuestro país está dejando de ganar por no existir la igualdad en el mercado laboral entre hombres y mujeres y esto significa no solo un empobrecimiento económico, sino un empobrecimiento social y un desperdicio del talento de la mitad de la población que se está quedando relegada a tareas no cualificadas.

“...En un escenario en el que la tasa de empleo de la mujer se igualase a la de los hombres, el PIB español podría incrementarse en 201.913 millones de euros, lo que representa un 16,8% del PIB del año 2018. Este incremento potencial de la producción vendría impulsado por la creación de empleo femenino que se cubriría mediante una reducción de la tasa femenina de paro y un traspaso de mujeres inactivas a ocupadas. La reducción de esta diferencia en el empleo entre hombres y mujeres no se haría efectiva de forma inmediata, sino que se conseguiría paulatinamente. Estos datos sobre el incremento del PIB nos proporcionan una visión de lo que se está dejando de ganar en la economía española por el hecho de tener estas disparidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral español...”²⁷⁷.

Con la siguiente conclusión se da por cerrada el apartado de brecha de género en un sentido más general porque recoge bastante de los motivos por lo que se produce.

“...La brecha de género y las barreras estructurales persisten en muchos ámbitos, circunscribiendo a mujeres y hombres a su rol tradicional, y crecen las oportunidades que tiene la mujer para ejercer sus derechos fundamentales. El seguimiento y los estudios periódicos ponen de manifiesto que los avances son muy lentos en lo que se refiere a la participación política, al acceso a la justicia y a la erradicación de los estereotipos de género dañinos y al sexismo. La violencia contra la mujer continúa siendo una de las expresiones más acusadas de las relaciones desiguales de poder entre hombres y

²⁷⁶ Ministerio de Asuntos Exteriores de Cooperación “Consejo de Europa. Estrategia de Igualdad de Género (2018-2023)” (2018)

²⁷⁷ Informe elaborado por Closingap “Coste de oportunidad de la brecha de género en el empleo” (2020)

mujeres. Es una violación de los derechos humanos de la mujer y, a la par, un grave impedimento para la igualdad de género...”²⁷⁸.

A continuación, se relacionarán una serie de aportaciones en materia de brecha salarial que pueden aportar más claridad a esta situación de desigualdad en el terreno profesional tal y como hemos ido demostrando a lo largo de todo este capítulo.

“...Ninguna variable analizada justifica la existencia de brechas salariales, por tanto, debemos hablar de discriminación salarial...”²⁷⁹.

Partiendo de esta aseveración que de forma sucinta refleja la realidad de las desigualdades salariales en el mercado laboral para las mujeres.

“...En siete de los dieciocho grandes sectores de actividad, aumentó la brecha salarial respecto al año anterior. Las brechas salariales aumentaron tanto en el sector público como privado, en sectores feminizados, equilibrados y masculinizados, en los que tienen brechas muy elevadas o en las más bajas. Es conclusión, no hay una causa común que explique el aumento de las diferencias salariales...”²⁸⁰.

Tal y como asegura la cita, la brecha salarial es transversal a cualquier sector, a cualquier nivel profesional y en cualquier país, independientemente del desarrollo del mismo, tal como podemos ver en las siguientes aportaciones.

“...Las brechas de género se observan también, e incluso con más fuerza, en el acceso a los puestos más elevados de las empresas e instituciones, generando un “techo de cristal” que dificulta el acceso de las mujeres a los mismos. Se antoja clave que está situación cambie a la mayor brevedad posible, no sólo por una cuestión de equidad o justicia, sino también por los efectos positivos que tiene sobre las generaciones futuras, la visibilización de las mujeres como referentes profesionales. Las actuaciones orientadas a alcanzar una presencia equilibrada de mujeres en posiciones de responsabilidad tienen un doble efecto sobre la reducción de las brechas de género. Por una parte, reducen la brecha en participación en estas posiciones, y por otra, y no menos importante,

²⁷⁸ Ministerio de Asuntos Exteriores de Cooperación “Consejo de Europa. Estrategia de Igualdad de Género (2018-2023)” (2018)

²⁷⁹ Vicesecretaría General, Dpto. De La Mujer Trabajadora “Es Urgente Legislar sobre la Discriminación Salarial hacia las Mujeres” (2020)

²⁸⁰ Vicesecretaría General, Dpto. de la Mujer Trabajadora “Es Urgente Legislar Sobre la Discriminación Salarial Hacia Las Mujeres” (2020)

contribuyen a romper estereotipos de género y a crear referentes femeninos. Éste último aspecto puede acabar influyendo, en el medio y largo plazo, en las elecciones y preferencias profesionales de las mujeres y cambiando las percepciones sociales sobre ellas, llevando a reducir las diferencias salariales con los hombres...”²⁸¹.

“...Las trabajadoras de los sectores financieros y de seguros y las trabajadoras en actividades profesionales, científicas y técnicas, dejan de percibir anualmente cantidades superiores a los 10.000 euros en relación a los hombres de estos sectores...”²⁸².

“...En los países tanto de altos ingresos como de bajos ingresos, las mujeres siguen trabajando menos horas en un empleo remunerado mientras que asumen la gran mayoría de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas. En promedio, en los países en los que existen datos pertinentes disponibles, las mujeres se encargan al menos dos veces y media más de estas labores que los hombres. Aunque esta desigualdad de género sigue siendo importante, ha disminuido con el tiempo, fundamentalmente porque se ha reducido en cierta medida el tiempo que dedican las mujeres a las tareas domésticas, mientras que apenas ha disminuido el tiempo que consagran al cuidado de sus hijos...”²⁸³.

“...A escala mundial, la brecha salarial entre hombres y mujeres se estima en el 23%; entre otras palabras, a las mujeres ganan el 77% de lo que ganan los hombres. Aun considerando la remuneración horaria, las mujeres continúan enfrentándose a una desigualdad salarial persistente por motivo de género, que representa el 10% más en los países para los cuales existen datos disponibles. Estas disparidades no pueden explicarse únicamente en términos de diferencias de edad o educación, sino que también están vinculadas con la infravaloración del trabajo que realizan las mujeres y con las calificaciones que se requieren en los sectores u ocupaciones dominados por mujeres, con la práctica de la discriminación, y con la necesidad de que las mujeres interrumpa su carrera profesional para asumir las responsabilidades de cuidado adicionales, por ejemplo, tras el nacimiento de un hijo. En tiempos recientes, se han realizado ciertos

²⁸¹ Informe de CEOE realizado por PWC “Análisis de la brecha salarial de género en España” (2019)

²⁸² Vicesecretaría General, Dpto. de la Mujer Trabajadora “Es Urgente Legislar Sobre la Discriminación Salarial Hacia Las Mujeres” (2020)

²⁸³ Organización Internacional del Trabajo (OIT) “Las mujeres en el trabajo” (2016)

progresos en la reducción de esta brecha salarial entre hombres y mujeres, pero las mejoras son mínimas y, si prevalece las tendencias actuales, se necesitarán más de 70 años para colmar totalmente la desigualdad salarial por motivo de género. La reducción de esta última se atribuye principalmente a medidas de política explícitas encaminadas hacia el frente de los malos desequilibrios de género en el mercado laboral, y no tanto a la mejora general del nivel de vida ...”²⁸⁴.

Hay efectos que hay que tener en cuenta y que tienen una alta relevancia para la vida de las mujeres y en referencia a la brecha salarial y son los efectos que tienen en el largo plazo y no inmediatamente como refleja la siguiente conclusión. No es una cuestión baladí, puesto que no solamente a lo largo de toda la vida de las mujeres cuentan con menor capacidad económica sino esto repercute en su futuro, en aquel momento de la vida en la que las capacidades son menores y se es más dependiente de los demás, por lo que no solamente nos estamos enfrentando a una injusticia y desigualdad salarial injustificable sino que estamos condenando a las mujeres a tener una tercera edad más precaria, esto sin entrar a valorar los millones de mujeres que se han dedicado al cuidado de sus familias y que no han cotizado ni trabajado de forma remunerada y que dependen de unas pensiones no contributivas que les impide cubrir sus necesidades más básicas, entrando en el umbral de la pobreza.

“...El impacto que la brecha salarial tiene sobre las mujeres es que obtienen menos ingresos a lo largo de su vida, lo que conduce a pensiones más bajas y a un mayor riesgo de pobreza en la tercera edad...”²⁸⁵.

Una de las razones más difíciles de demostrar y por lo tanto de enfrentar son todas aquellas razones de carácter intangible a la hora de explicar la brecha salarial y aunque ya hemos tocado este tema hay algunas aportaciones a modo de conclusiones que pueden completar el análisis realizado.

“...Resulta complicado medir el efecto de los factores psicológicos por diversos motivos. En primer lugar, porque los factores psicológicos pueden afectar al salario tanto

²⁸⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT) “Las mujeres en el trabajo” (2016)

²⁸⁵ Comisión Europea – Dirección General de Justicia “Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea” (2014)

por vía directa como indirectamente por la vía de la formación y educación, como hemos visto. En segundo lugar, si se miden en el mismo momento temporal es difícil distinguir si el comportamiento determina el salario o si el salario determina el comportamiento. Finalmente es posible que la percepción de habilidades no cognitivas sea diferente en función de si el empleado es hombre o mujer (...) Otro elemento importante relacionado con factores psicológicos es el hecho de que las mujeres tienden a negociar en mucha menor medida sus condiciones salariales y progresión dentro de la empresa. Algunos estudios demuestran que las capacidades negociadoras de las mujeres son equivalentes a las de los hombres cuando se trata de negociar aspectos que afectan a terceros o cuando se negocia sobre salarios de ofertas en las que ponían explícitamente que el sueldo estaba sujeto a negociación. De este modo, la menor capacidad de negociación de la situación personal podría estar ligada a factores sociales más que a las características intrínsecas de la mujer...²⁸⁶”

Los efectos psicológicos o sesgos inconscientes de género afectan tanto a los hombres como a las mujeres y esto se puede demostrar en cuestiones como en la negociación de las condiciones salariales que en el caso de las mujeres no son prácticamente discutidas mientras que en el caso de los hombres sí las negocian con las organizaciones en las que van a incorporarse, lo que no es óbice para que de partida se les ofrezcan salarios y condiciones salariales más ventajosas a ellos que a ellas.

“...Otra cuestión que señalan quienes estudian la brecha salarial de género es que una causa de ella es que las mujeres no negocian bien sus salarios (o simplemente, no negocian). Hay dificultades para autovalorarse y poca seguridad a la hora de discutir una retribución...”²⁸⁷

“...Los estereotipos de género de las mujeres y las expectativas de la sociedad de que estas asumirán mayores responsabilidades de cuidado, la falta de modelos de referencia, una cultura del trabajo que espera largas jornadas laborales, la infravaloración de las calificaciones tradicionalmente “femeninas”, y unas medidas inadecuadas para conciliar la vida laboral y familiar limita las posibilidades de que las

286 Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital “Mujeres y Economía: La brecha de género en el ámbito económico y financiero” (2020)

287 D'alessandro M. “Economía feminista: Cómo construir una sociedad igualitaria (sin perder el glamour)” (2016)

*mujeres superen la segregación y participen en igualdad de condiciones en la vida política, social y económica de las decisiones conexas, y ostenten cargos de alto nivel...*²⁸⁸.

*“...Unas formas de discriminación diversas y entrecruzadas, la cultura y los estereotipos pueden impedir que las mujeres accedan de forma plena y equitativa todos los niveles de gestión y a los procesos de toma de decisiones, incluidos los consejos de administración de las empresas. El desequilibrio de género en la toma de decisiones económicas, tanto en el sector público como en el privado, supone un obstáculo al empoderamiento de las mujeres y una barrera para el crecimiento económico y el desarrollo sostenible...”*²⁸⁹.

Los elementos de carácter subjetivo entre otras cosas ha invisibilizado a las pocas mujeres que se han desarrollado en carreras profesionales altamente masculinizadas y por esta razón las niñas no cuentan con referentes y ni tan siquiera piensan en emprender su carrera profesional en estos ámbitos, poco a poco, vamos ganando terreno en todas estas barreras a las que podríamos denominar “invisibles” y en las próximas generaciones de deberían observar más avances y mucho más rápidos que hasta ahora.

Pero como ya podemos concluir, un solo elemento o variable no va a hacer que esta situación de desigualdad se solucione, sino que son todos los factores que hemos analizado desde la legislación, la decisión de los gobiernos y de los poderes públicos, la sociedad y sus agentes y por supuesto las corporaciones empresariales en todos los sectores y en todas sus diferentes dimensiones. En caso contrario, este camino no se podrá culminar con éxito.

Y como última reflexión y para cerrar este capítulo Michael S. Kimmel en su artículo “Why Men should support gender Equity” (2005) concluye de la siguiente manera, reflexión que me parece que nos debe hacer reflexionar como sociedad.

²⁸⁸ Organización Internacional del Trabajo (OIT) “Las mujeres en el trabajo” (2016)

²⁸⁹ Ministerio de Asuntos Exteriores de Cooperación “Consejo de Europa. Estrategia de Igualdad de Género (2018-2023)” (2018)

“...But why should men participate in the movement for gender equality? Simply put, I believe that these changes among men will actually benefit men, and that gender equality is not a loss for men, but an enormously positive thing that will enable us to live the kinds of lives we say we want to live. Indeed, gender mainstreaming is an idea whose time has come- for men...”

CAPÍTULO 7: LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EMPRESARIAS EN LA COMUNIDAD DE MADRID CON RELACIÓN A LA SITUACIÓN ESPAÑOLA, DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

En este capítulo se va a dibujar el perfil y la situación de la empresaria en la Comunidad de Madrid, con perspectiva de género, tal y como se ha venido haciendo a lo largo de toda la investigación.

En lo que se refiere a la perspectiva de género en las últimas décadas han proliferado investigaciones que se han realizado con dicha perspectiva o al menos eso pretendían, aunque no era con exactitud, realmente hay un debate abierto. La perspectiva de género pretende analizar los fenómenos sociales y su impacto en la vida de las mujeres. Para ello se han tenido que establecer indicadores para poder medir el impacto en las mujeres.

“...En España se llevaron a cabo algunos trabajos pioneros de elaboración de sistemas de indicadores sociales de igualdad de género en los años ochenta y noventa del pasado siglo (Moltó, 1988; Page, 1994). Precisamente en esos años noventa, y ya a nivel internacional, encontramos uno de los ejemplos de indicadores más destacados, el Human Development Index (HDI) del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, junto con su versión en perspectiva de género: Gender related Development Index (GDI). Ambos aportan una puntuación final para cada país, y establecen una serie de rankings entre ellos, según los niveles de desarrollo que han alcanzado en tres ámbitos: 1) vida larga y saludable, 2) conocimiento y 3) nivel de vida digno (UNDP, 1999). De particular interés metodológico y analítico resulta el Global Gender Gap Index (GGGI) elaborado por el Foro Económico Mundial. Como su título indica, se centra en la estimación de la brecha de género, lo que aporta una perspectiva más ajustada a nuestros objetivos. Además, amplía el número de variables y de dimensiones (o subíndices) hasta cuatro: 1) participación económica y oportunidades; 2) logro educativo; 3) salud y supervivencia; 4) empoderamiento político...”²⁹⁰”.

²⁹⁰ Castaño C., Martín J. y Martínez J.L., “La brecha digital de género en España y Europa: medición con indicadores compuestos”, Reis 136, octubre-diciembre 2011, pp. 127-140

“...El Grupo Europeo de Expertos sobre Género y Empleo (EGGE) de la Unidad de Igualdad de la Comisión Europea, dirigido por Villa y Smith e integrado por expertas de todos los países europeos, ha llevado a cabo un detallado escrutinio del impacto de género de las políticas de mercado de trabajo (Villa y Smith, 2010; 2011; 2012). Se analizó una muestra de 1.400 medidas de empleo que se identificaban a nivel nacional como medidas contra la crisis y que cubrían el periodo 2008-2011. Todas las medidas consideradas tenían efectos de género, ya que afectaban a las posiciones respectivas de mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Los resultados de este análisis son bastante preocupantes: —De las políticas y medidas de empleo, solamente entre el 16 y el 23 por 100 realizaban una adecuada aplicación de la transversalidad de género; el 17-22 por 100 solo realizaban una aplicación parcialmente adecuada, y el 60 por 100 no la realizaba en absoluto. —De las medidas específicas anticrisis, prácticamente el 80 por 100 no consideraban aspectos de género; el 9-12 por 100 los consideraban parcialmente, y solo el 3-9 por 100 lo hacían adecuadamente. —En los Programas Nacionales de Reformas de 2011, solo un 10 por 100 de las iniciativas políticas anunciadas o puestas en marcha tenían en cuenta el impacto de género...²⁹¹”.

Como se ha analizado en el capítulo 5, donde se ha tratado el tema del emprendimiento femenino, hay un eterno debate entre la definición de la figura de emprendedor/a y la figura del empresario/a. ¿Hay alguna diferencia? ¿Hay alguna característica específica?

En principio, todo empresario/a al principio de su actividad empresarial ha sido emprendedor/a. Es cierto que hay muchos más matices, como el tiempo del ejercicio de la actividad empresarial, años de experiencia en la actividad, entre otros, en lo referente a los emprendedores/as son las personas que inician una actividad empresarial y que en los últimos años se les asocia a negocios con un componente digital e innovador.

Pasamos a ver diferentes definiciones y descripciones de estos conceptos.

²⁹¹ Cantó Sánchez O., Castaño Collado C., Cebrián López I., Dueñas Fernández D., Fernández Cordón J.A., Iglesias Fernández C., Llorente Heras R., Malo Ocaña M.A., Martín Fernández J., Martínez Cantos J.L., Moreno Raymundo G., Tobío C. “Las mujeres en la Gran Recesión: Políticas de austeridad, reformas estructurales y retroceso en la igualdad de género” (2015)

Según el diccionario de la Real Academia Española el empresario es el *“...titular propietario o directivo de una industria, negocio o empresa”* y el emprendedor el que *“emprende, con resolución, acciones o empresas innovadoras...”*.

Según el artículo “Emprendedores vs empresarios: diferencias y similitudes” publicado por BBVA (2018)

“...El empresario suele moverse en las capas altas de la gerencia; puede ser el propietario, pero también pertenecer al consejo de administración o a la junta de accionistas de la compañía. Su perfil de gestor le permite diversificar, sacar adelante el negocio y obtener resultados...”.

En este sentido en la definición de empresario/a también se incluyen a las pertenecientes en los consejos de administración, es decir, se empieza a asimilar la figura de los empresarios/as con los consejeros/as puesto que asumen responsabilidades bastante parecidas.

Según el citado informe de BBVA ***“...El emprendedor también sabe adaptarse a las circunstancias y ser flexible, pero se centra más en la idea. Su misión es sacar adelante un producto, servicio, proceso o modelo de distribución innovador, que no existía anteriormente y que soluciona un problema que él mismo ha detectado...”***.

Esta visión del emprendedor refleja un perfil más innovador, aunque más limitado en la gestión, es más especialista y menos generalista, aunque en algún momento se va a tener que enfrentar a la gestión igualmente.

Siguiendo esta línea argumental este informe recoge ***“...El empresario está al mando y esa es la función que desempeña, ayudado por su perfil de gestor. El resto de las tareas las delega en sus empleados que deben cumplir con las metas de productividad de la compañía. En cuestiones de riesgo, el empresario lo calcula al milímetro, analizando hasta dónde puede llegar para no perjudicar al negocio. El tiempo que le dedica a su trabajo suele estar marcado por una jornada laboral en la que las horas extra están planificadas y tienen un por qué concreto...”***.

“...El emprendedor, sobre todo al principio, suele estar solo o contar con un equipo muy reducido, por lo que debe hacer de todo. La incertidumbre forma parte de su día a día...”.

Efectivamente, los emprendedoras/as tienen esta situación en los albores de la actividad, pero en un medio plazo deben enfrentarse a la gestión y a la delegación de tareas y empezar a convertirse en gestor.

Y para finalizar con el análisis que hace en este artículo de BBVA referente a los objetivos que se marcan ambos.

“...El empresario busca beneficios para cumplir con los objetivos de la compañía y satisfacer las necesidades de los accionistas, socios, empleados y clientes que conforman el entorno de la empresa. El emprendedor también busca beneficios y debe cumplir con unos objetivos, pero su prioridad es cumplir con los retos personales y sociales que se ha marcado...”.

En definitiva, tal y como argumentaba al principio del capítulo, la gran diferencia entre empresarios/as y emprendedores/as es el momento y el tiempo que se lleva al frente de la actividad empresarial y el periodo de maduración del negocio.

En otro artículo publicado por Cinco Días en noviembre de 2019 titulado “¿Sabrías decir cuál es la diferencia entre un empresario y un emprendedor?”

“...Por definición, un emprendedor es una persona innovadora, creativa y capaz de asumir riesgos, teniendo también la versatilidad como virtud. También es identificado como aquella persona que decide llevar a cabo una idea de negocio cuando detecta una oportunidad de mercado.

Hay quien dice que el emprendimiento es el estadio inicial de un proceso que debería desembocar en una empresa consolidada. (...)

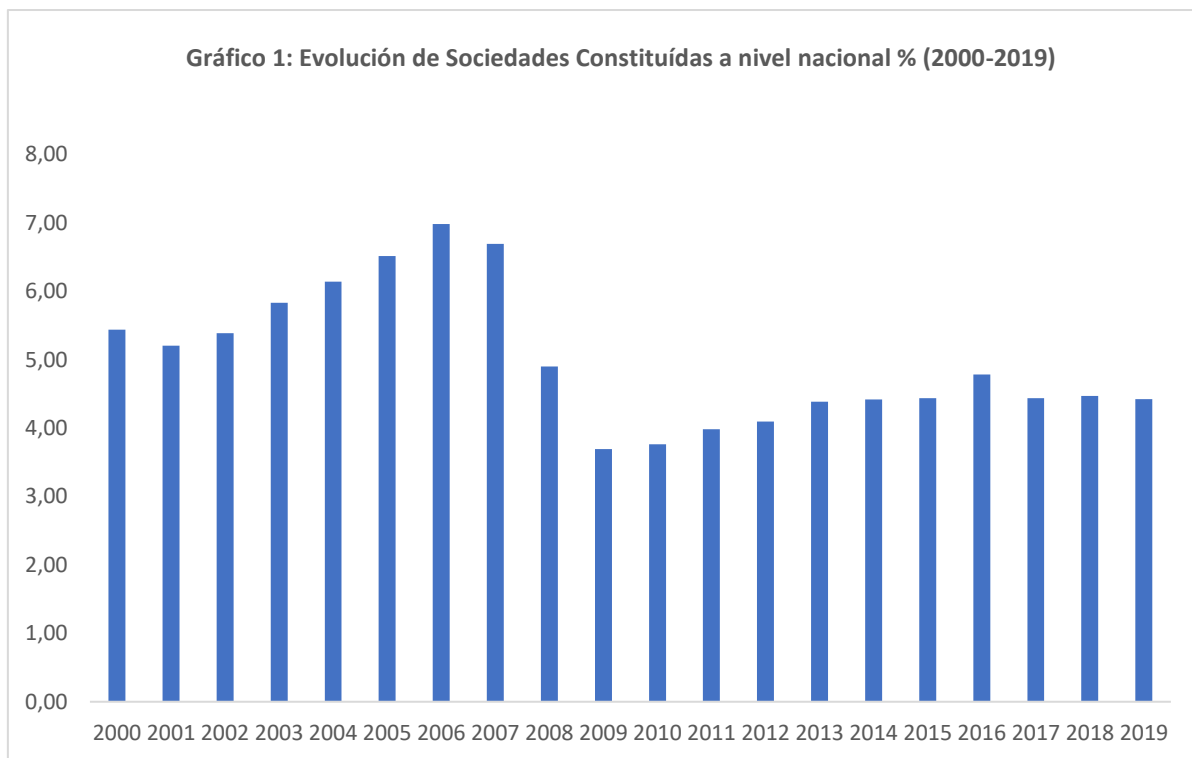
*En otras palabras, el empresario sería quien se encarga de hacer crecer la empresa una vez se ha puesto en marcha, que es el proceso inicial que hace el emprendedor. Podríamos decir que una persona pasa de emprendedor a empresario **cuando su negocio madura.***

Cabe recordar que en España el colectivo de las pymes y de los autónomos representan casi la totalidad del tejido empresarial, por lo que son los principales motores de la generación de puestos de empleo en el país, y que actualmente desde el Gobierno y desde muchas comunidades autónomas y ayuntamientos se están poniendo en marcha planes de fomento del emprendimiento entre colectivos prioritarios como son los menores de 30 años o las mujeres del ámbito rural.

*Pero existe una figura que está siendo diferenciada del emprendedor, y se trata del **emprendedor social**, que se puede definir como un emprendedor que inicia una actividad en el ámbito de la economía solidaria. Es decir, que no busca el lucro, sino ideas con la finalidad de cubrir necesidades sociales...”*

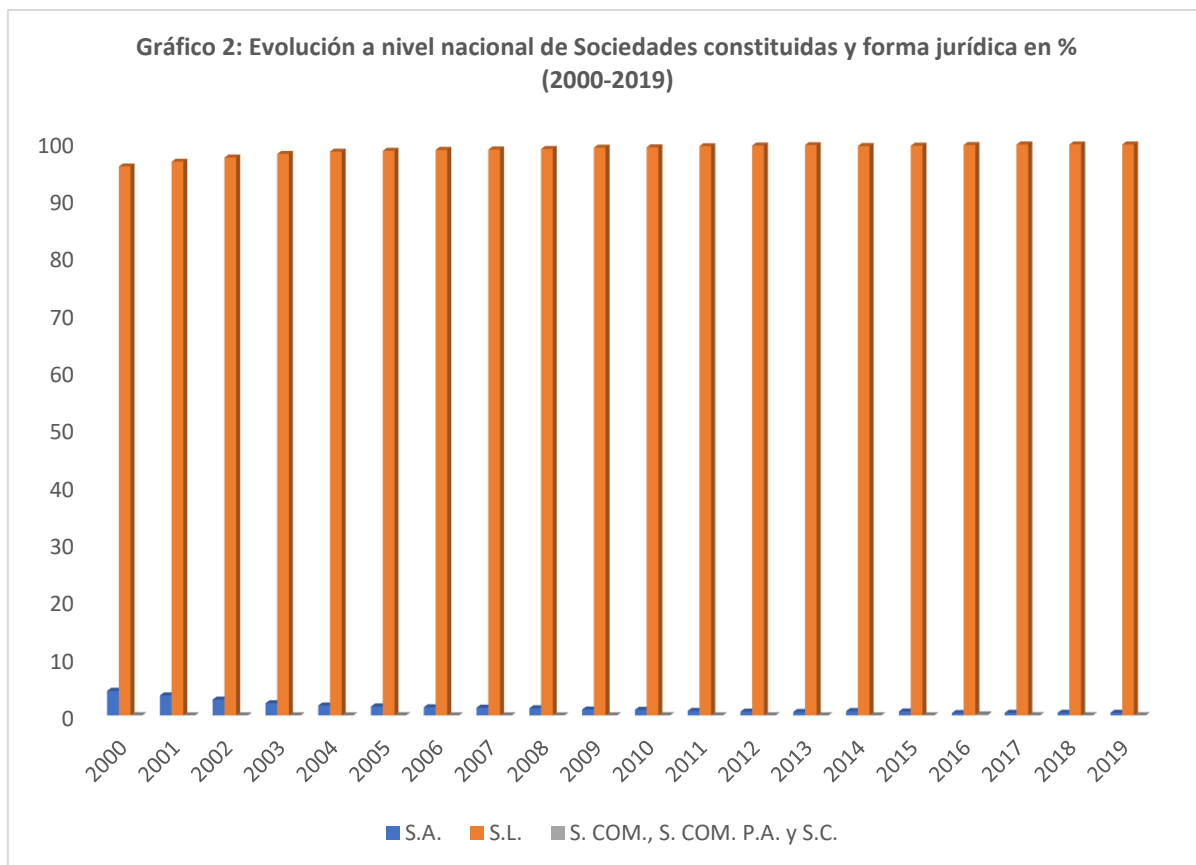
En este artículo de Cinco Días, se refrenda lo dicho hasta el momento, en la mayoría de los casos los emprendedores se convertirán en empresarios y hay empresarios que siempre seguirán emprendiendo.

A continuación, se reflejarán a través de algunas variables cuantitativas de forma gráfica para poder explicar la situación de las empresas en España y en la Comunidad de Madrid.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística INE (2021)

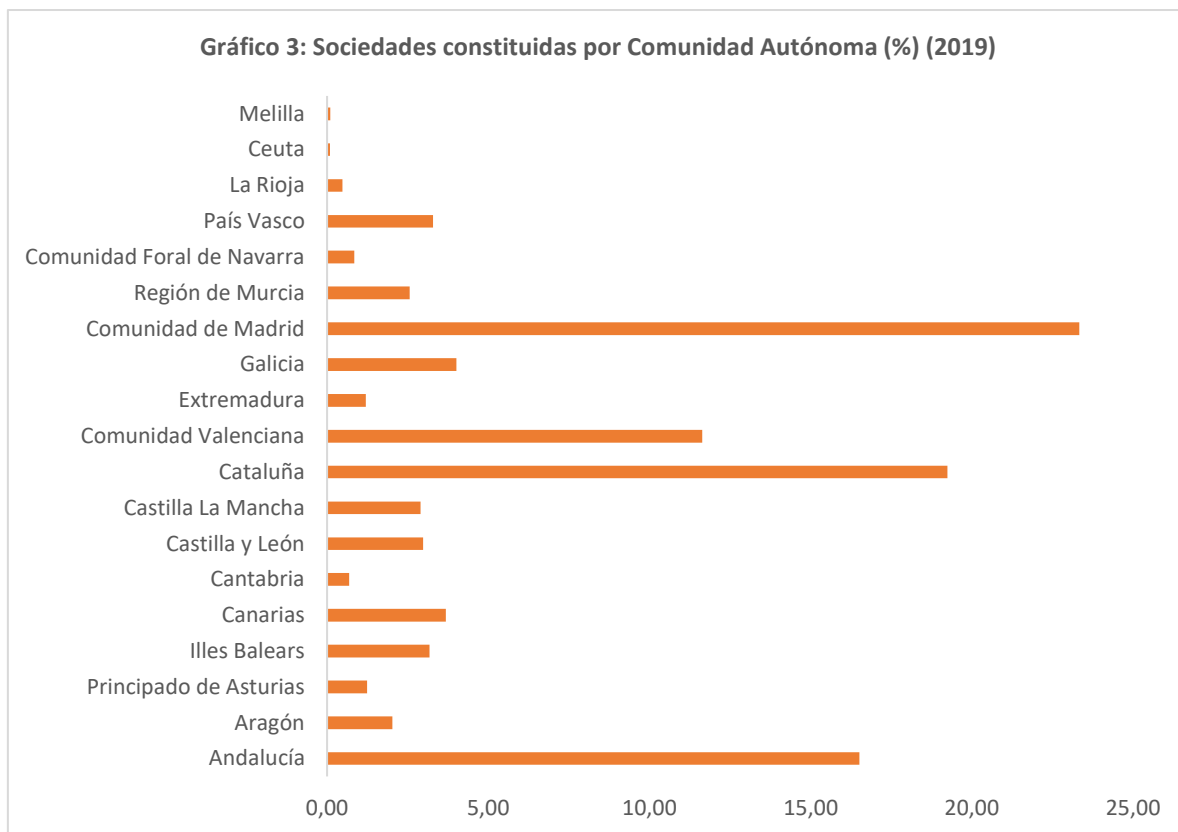
En el gráfico 1 se puede apreciar cómo la evolución en la constitución de sociedades en nuestro país ha sido descendiente fundamentalmente a partir del año 2007, donde se empiezan a ver los primeros efectos de la crisis financiera, a partir del año 2010 empieza a recuperarse la constitución de sociedades en España, que, aunque tímidamente lo hace hasta el año 2015, descendiendo ligeramente hasta el año 2019.



Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística INE (2021)*

En el gráfico 2 se puede observar la evolución de la constitución de sociedades en España según el tipo de forma jurídica, lo más destacable es que la mayoría de las sociedades que se constituyen en nuestro país son Sociedades Limitadas, seguidas de las Sociedades Anónimas, a una distancia muy importante y siendo prácticamente testimoniales otro tipo de sociedades como las comanditarias etc.

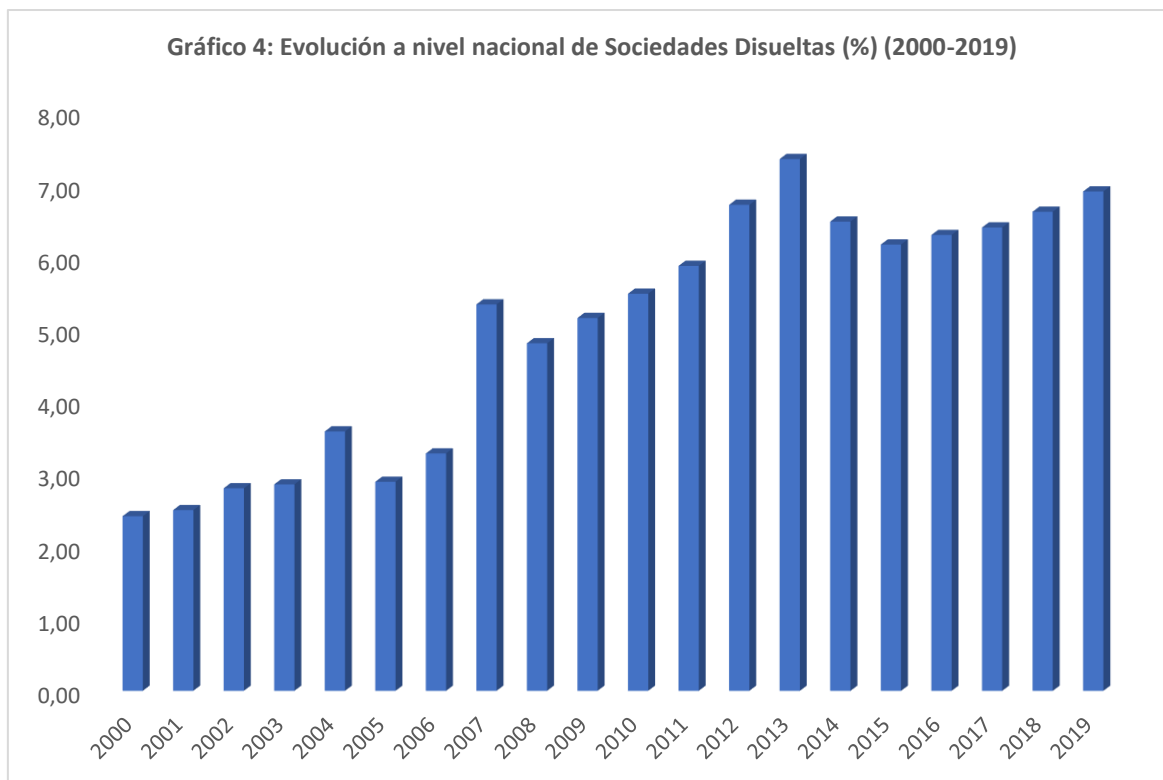
En cuanto a la evolución en la serie histórica que estamos analizando es prácticamente un calco de lo que veíamos en el gráfico 1 respecto a la constitución de sociedades en nuestro país en el mismo periodo, con las mismas tendencias en los repuntes y en los descensos.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística INE (2021)

Si atendemos a la constitución de sociedades en el año 2019 por Comunidad Autónoma hay que destacar cuatro comunidades autónomas, en primer lugar y de forma destacada la **Comunidad de Madrid**, seguida por Cataluña, Andalucía y Comunidad Valenciana. Si vemos los datos de estas comunidades en porcentajes estaríamos hablando que en la Comunidad de Madrid se habrían constituido el 23,3% de las sociedades constituidas en el año 2019, seguida por Cataluña con un 19,25%, Andalucía con un 16,51% y la Comunidad Valenciana con un 11,64%.

Si sumamos los porcentajes de Madrid y Cataluña el resultado es del 42,55% de la constitución de sociedades a nivel nacional siendo motores en nuestro país.

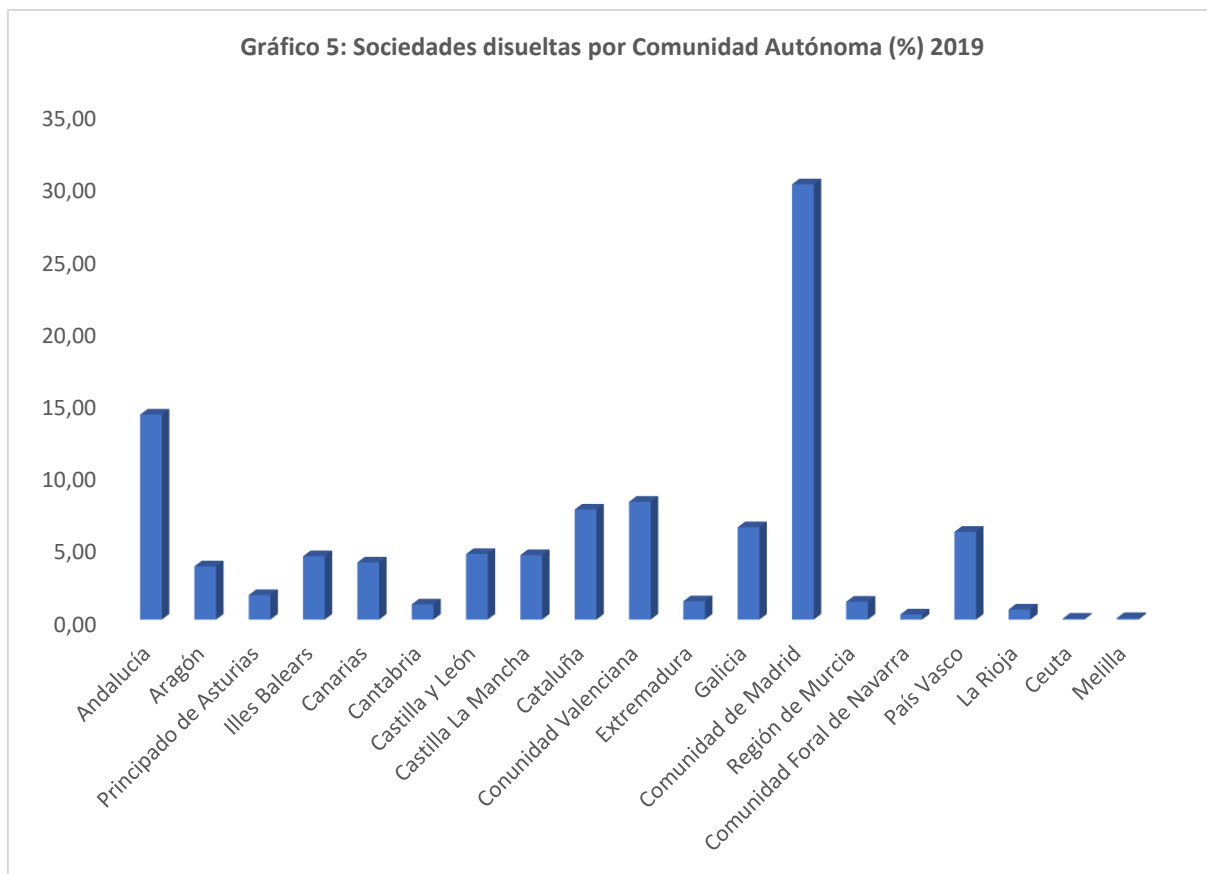


Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística INE (2021)*

En el gráfico 4 podemos observar la evolución de la disolución de sociedades desde el año 2000 hasta el año 2019. Lo más destacable es que a partir de 2007 se disparan las disoluciones de sociedades que sigue aumentando de forma irregular teniendo los peores datos en el año 2013, donde se acusa la crisis financiera de 2008 de forma evidente, descendiendo ligeramente hasta que en año 2019 vuelve a repuntar, aunque ya no de manera tan significativa como en 2013.

No obstante, desde el inicio de la serie temporal las disoluciones han aumentado de manera muy importante en nuestro país. Si comparamos el gráfico 1 de la constitución de sociedades, aunque al principio del periodo analizado había un mayor número de empresas constituidas, pero no es comparable con el gráfico de disoluciones.

Es decir, en el gráfico 1 se puede comprobar que las constituciones al inicio del periodo son mayores que al final del periodo, el gráfico 4 refleja que en el caso de las disoluciones al principio del periodo hay menos, pero las constituciones son en menor proporción.

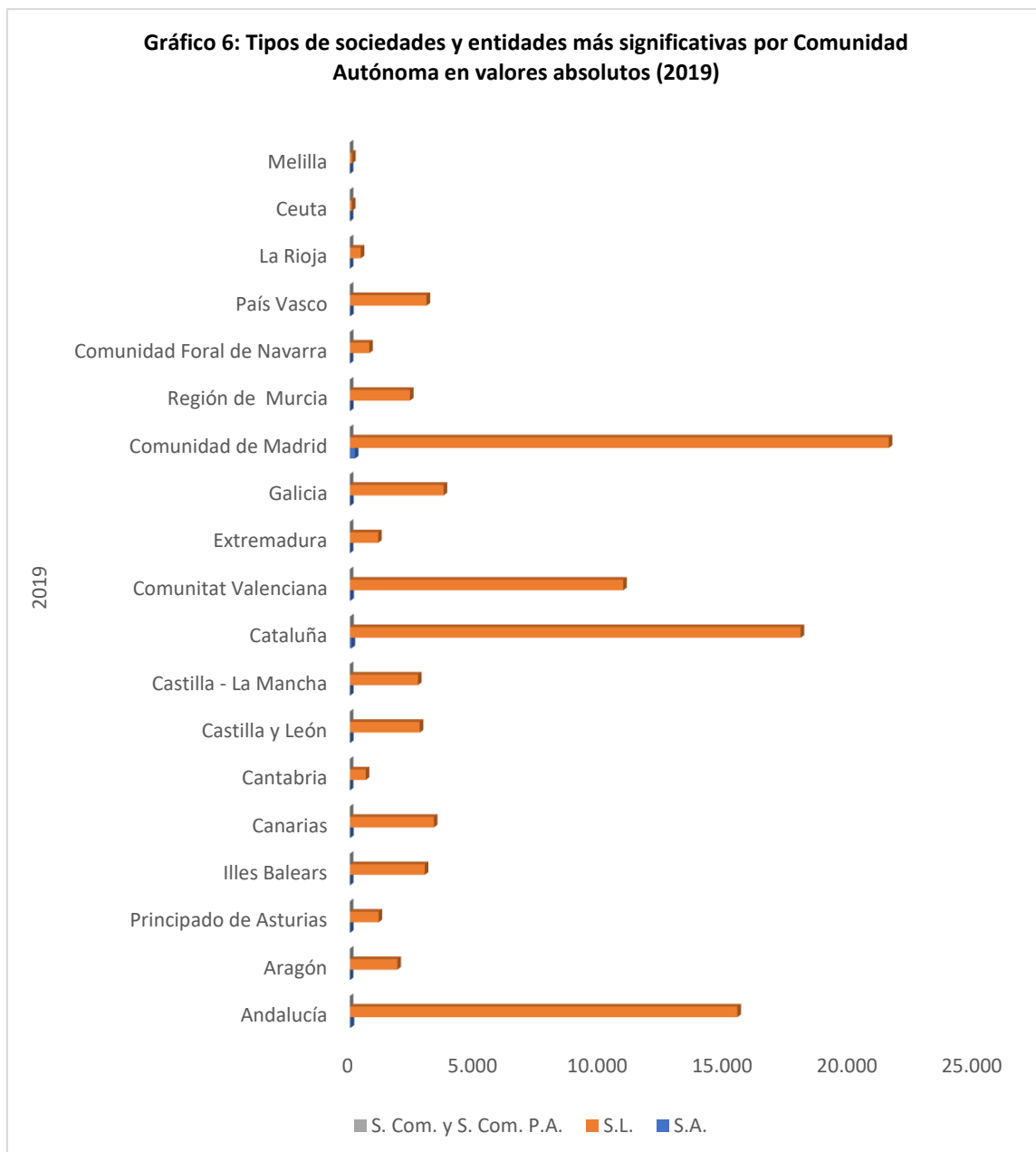


Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística INE (2021)*

Cuando analizamos el gráfico 5, que recogen las disoluciones de sociedades por Comunidades Autónomas y volvemos a observar cómo son las mismas comunidades las que más sociedades crearon en el año 2019, aunque con diferente orden. Si atendemos a los datos de carácter relativo, la Comunidad de Madrid supuso el 30,08% de las disoluciones de sociedades en nuestro país, seguido de Andalucía con un 14,18%, la Comunidad Valenciana con un 8,15% y finalmente Cataluña con un 7,62%.

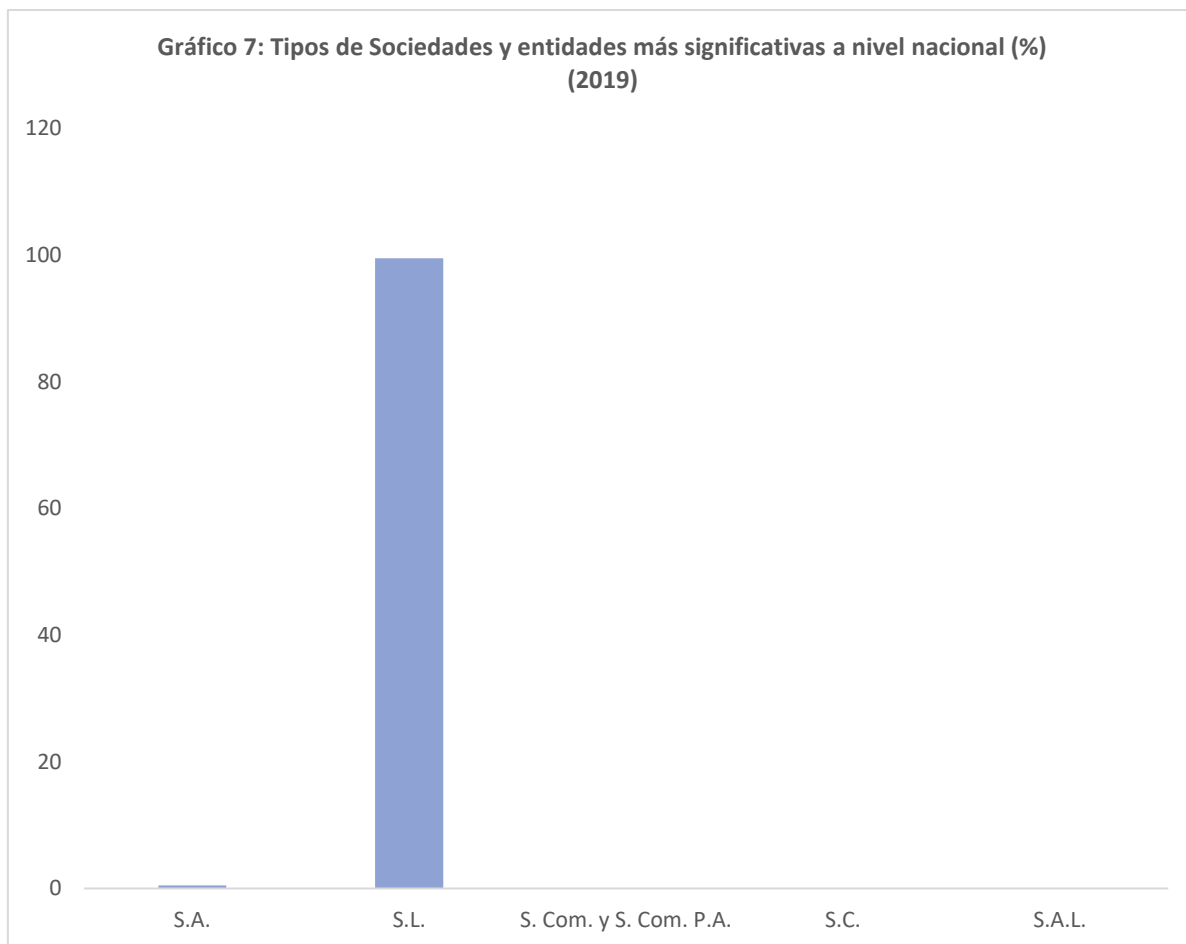
En este caso es la Comunidad de Madrid es la que comunidad que se desmarca con el mayor porcentaje en la disolución de sociedades en nuestro país en el año 2019.

En el caso de las sociedades disueltas, Cataluña es el que tiene el menor cuando en el caso de las sociedades constituidas estaba en segundo lugar porcentualmente hablando.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística INE (2021)

En el gráfico 6, se puede ver el tipo de sociedades por comunidad autónoma, aunque existen más tipos de sociedades, se han seleccionado las más importantes cuantitativamente hablando. Es obvio que el tipo de sociedad más destacable en todas las comunidades autónomas son las sociedades limitadas seguidas por las sociedades anónimas a una gran distancia, destacando las comunidades autónomas que ya hemos mencionado en el gráfico referido a la constitución de sociedades, por ejemplo. Tales son Comunidad de Madrid, Cataluña, Andalucía y Comunidad Valenciana.

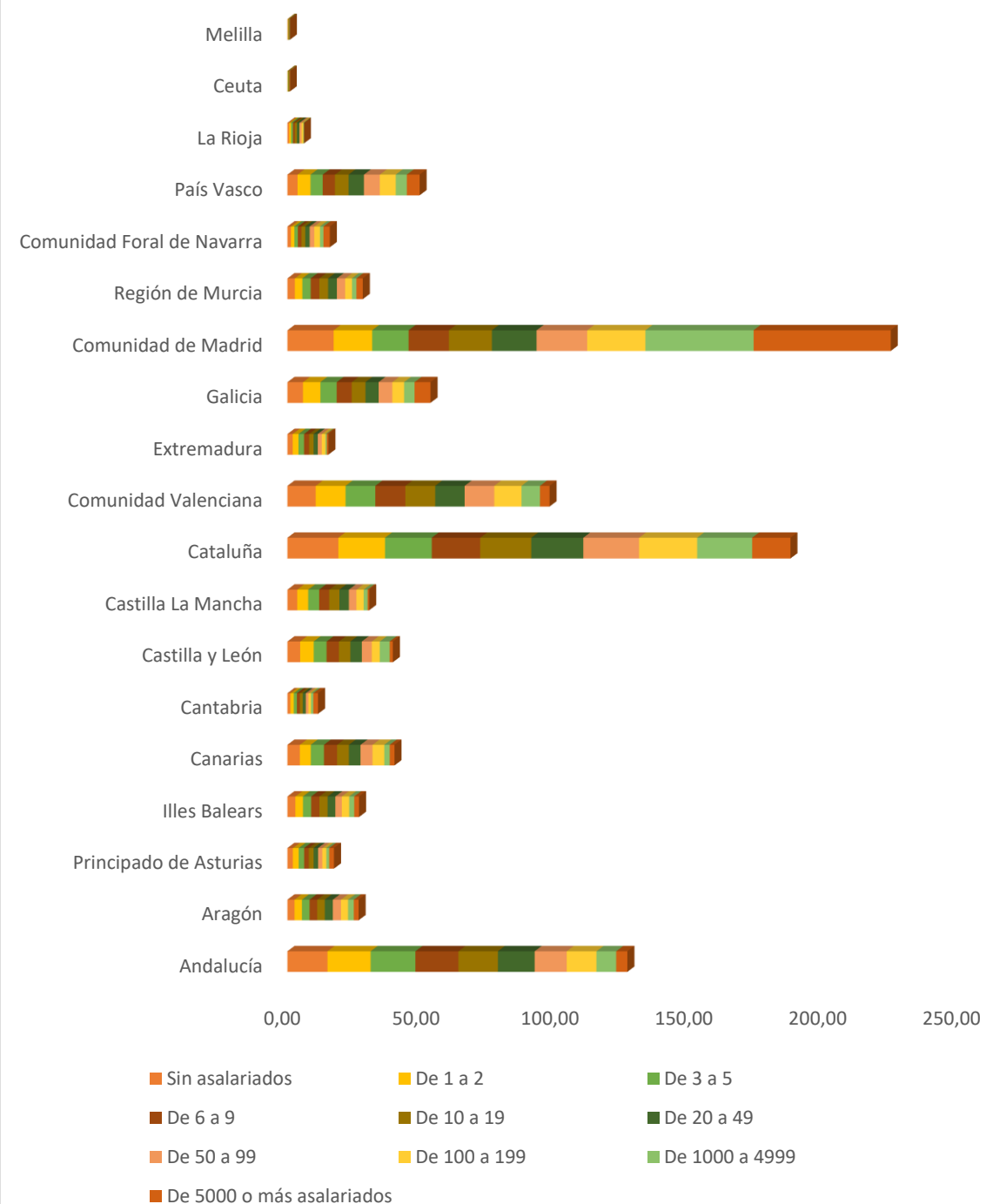


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística INE (2021)

En este gráfico se puede comprobar a nivel nacional la conclusión que se obtenía por comunidades autónomas, pero de forma muy evidente, que son las sociedades limitadas las que destacan sobre el resto siendo el 99,51% de todas las sociedades en nuestro país, seguida por las sociedades anónimas con un 0,46% del total de sociedades.

Esto se produce entre otras razones porque el capital social de la constitución en las sociedades limitadas es inferior que en las sociedades anónimas y los trámites burocráticos son más sencillos, dentro de la complejidad que tiene en España la constitución de una sociedad por todos los trámites a realizar.

Gráfico 8: Empresas por estrato de asalariados y Comunidad Autónoma (%) (2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística INE (2021)

En este gráfico, se puede ver cómo en nuestro país la mayoría de las empresas no cuentan con asalariados, suponiendo el 56,06% de las empresas en España. En las empresas de entre 1 y 2 trabajadores supone un 26,95% de las empresas, de entre 3 y 5 empleados serían un 9% bajando de forma muy importante del porcentaje anterior. De

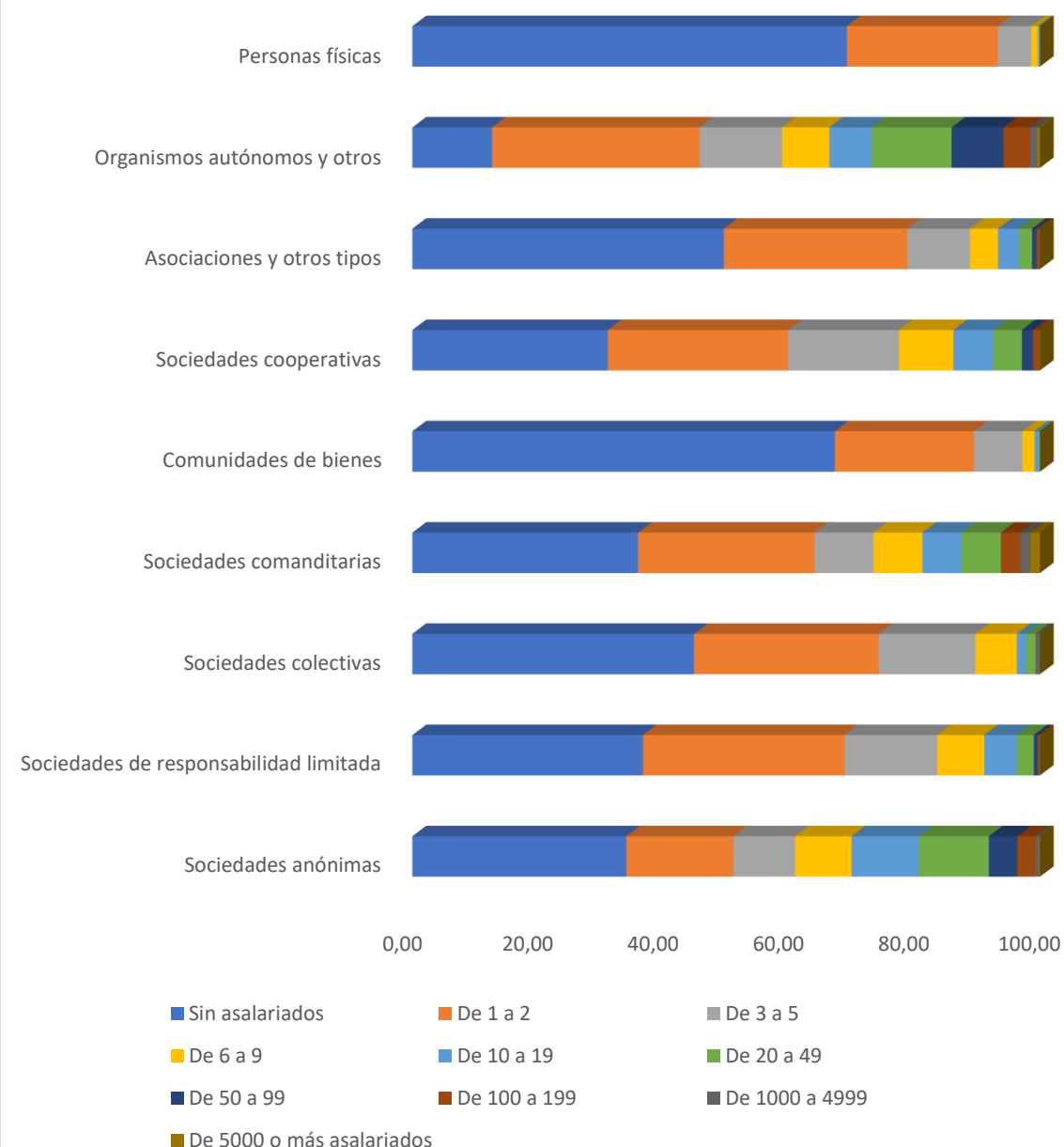
6 a 9 trabajadores las empresas en nuestro país suponen un 6,5%. Si sumamos estos porcentajes podemos concluir que en nuestro país las empresas en su mayor porcentaje son microempresas, suponiendo un 98,51% del total de las empresas en el año 2019.

Siendo un 0,025% del total de las empresas son la suma de las empresas de entre 1000 y 4999 empleados y 5000 y más empleados. Efectivamente este tipo de empresas siendo testimoniales en el perfil de nuestro parque empresarial, ofrecen empleo a muchas personas.

Aunque tampoco podemos obviar que prácticamente la totalidad de las empresas españolas cuentan con menos de 10 trabajadores.

Si introducimos la variable geográfica en función de las comunidades autónomas, aunque en diferente proporción por la diferencia que existe en el número de empresas, seguimos observando como las empresas están debajo de 10 trabajadores.

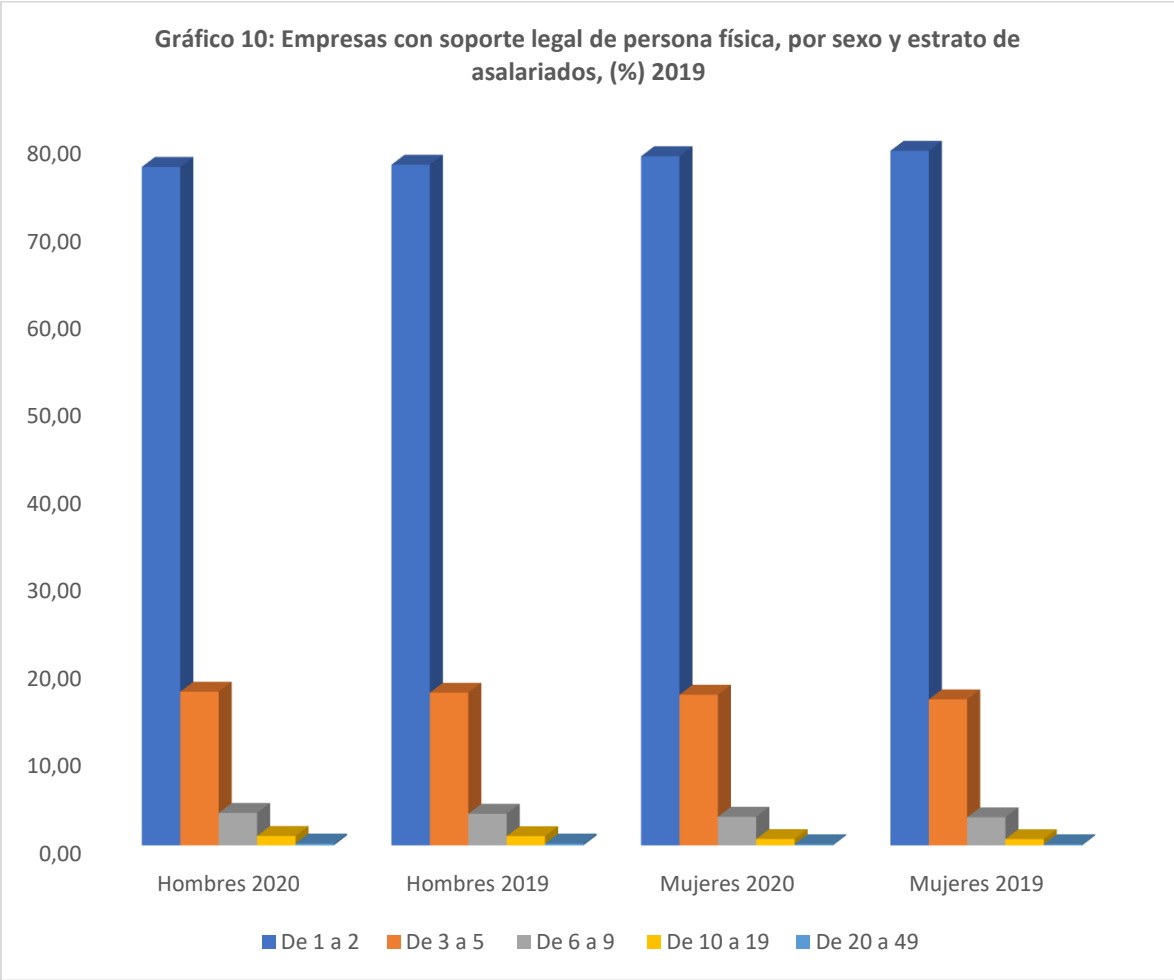
Gráfico 9: Empresas por estrato de asalariados y condición jurídica (%) (2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística INE (2021)

Si analizamos el gráfico 9 en el que se refleja el tipo de figura jurídica por estrato de asalariados, al introducir la figura de la persona física que hasta este momento no lo habíamos hecho, las sociedades limitadas pasan a un segundo plano, aunque hay una correlación muy clara en todos los gráficos que hemos visto que la mayoría de todas las tipologías de formas jurídicas no cuentan con empleados y siguen destacando como la mayoría las que tienen menos de 10 asalariados.

Las personas físicas son la mayor cantidad de unidades que desarrollan una actividad empresarial en nuestro país.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística INE (2021)

En relación con el gráfico 10 y según analiza el INE: “Las empresas activas que tienen por soporte legal una persona física; datos por sexo de acuerdo con las diferentes formas legales adoptadas en nuestro marco legal, el DIRCE registra 1.847.996 empresas que tienen por soporte legal una persona física. Esta población representa el 55,0% de conjunto total de unidades. Del total de estas empresas, el **36,3% tienen como persona física a una mujer**. Aunque cabe destacar que su nivel de representatividad no es homogéneo para el conjunto de actividades económicas. Así, las actividades vinculadas a los sectores de Enseñanza, Sanidad y Servicios Sociales registran una presencia mayoritaria de mujeres empresarias (55,1%). En los sectores del Comercio minorista y

resto de servicios la presencia de mujeres es también relevante, con un 46,5% y 43,1%, respectivamente”.

En este sentido debemos decir que estos datos son los únicos que podemos encontrar desagregados por sexo y cómo podemos ver sólo afectan a los últimos dos años. Esta cuestión es un gran hándicap a la hora de analizar y desarrollar investigaciones con perspectiva de género.

Tabla 1: Sectores detallados de actividad, según sexo del empresario/a (Datos a 1 de enero 2019)

	TOTAL	%	HOMBRES	%	MUJERES	%
TOTAL	1.847.996	100	1.176.532	63,67	671.464	36,33
Industria	65.438	3,5	51.034	4,34	14.404	2,15
Construcción	191.285	10,35	186.212	15,83	5.073	0,76
Comercio al Mayor e Intermediarios	74.802	4,05	57.354	4,87	17.448	2,60
Comercio al Menor	345.486	18,69	184.964	15,72	160.522	23,91
Transporte y Almacenamiento	142.014	7,68	130.509	11,09	11.505	1,71
Hostelería	168.227	9,10	100.729	8,56	67.498	10,05
Educación, Sanidad Y Servicios Sociales	198.502	10,74	89.155	7,58	109.347	16,28
Resto Servicios	662.242	35,84	376.575	32,01	285.667	42,54

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

En la tabla 1 podemos observar los diferentes sectores de actividad, según el sexo del empresariado. Como primer dato relevante, vemos que el peso de las mujeres empresarias supone un **36,33%** respecto a los hombres empresarios. La evolución en este porcentaje es creciente pero muy lenta en las últimas décadas.

En relación, al peso de las mujeres empresarias en función de la actividad que desarrollan y vemos como destacan el “Comercio Menor” con un 23,91%, la “Hostelería” un 10,05%, “Educación, Sanidad y Servicios Sociales” que representa un 16,28% y “Resto de Servicios” con un 42,54%. Vemos como ya hemos podido comprobar en el análisis del mercado de trabajo por cuenta ajena como siguen siendo los sectores más feminizados y que tienen relación con todas las actividades que tienen algún tipo de relación con las tareas que han desarrollado durante siglos en el ámbito privado y fueron las primeras actividades que desarrollaron al comienzo de su incorporación al mercado laboral.

Y como observamos en el ámbito de la creación y gestión de actividades empresariales se replica el mismo patrón.

Tras analizar estas variables de carácter cuantitativo desde un punto de vista descriptivo y con fuentes secundarias.

A continuación, se va a proceder al análisis del trabajo de campo realizado para esta tesis doctoral con la realización de 20 entrevistas en profundidad con los testimonios de empresarios/as y directivos/as que van a aportar el complemento necesario para cualquier investigación que es la recogida de datos de carácter cualitativo a través de datos primarios.

La elección del perfil de las personas que han contestado esta entrevista en profundidad ha venido determinada por el hecho que son personas que cuentan con experiencias profesionales suficientes y diferentes, o bien son las propietarias de sus negocios son directivos de alto nivel.

Se les han formulado 11 preguntas, que versan fundamentalmente sobre las empresarias en la Comunidad de Madrid, totalmente anónimas con unos cuantos datos de encuadramiento demográfico (ver modelo del guion en el Anexo I).

La gran mayoría de las entrevistas en profundidad han sido respondidas por mujeres habiendo sido propuestas tanto a hombres como a mujeres.

A continuación, se van a analizar las respuestas más destacables de estas entrevistas en profundidad.

Se irán destacando los comentarios, opiniones y argumentos más importantes en cada una de las preguntas para tratar de establecer conclusiones relacionándolo con los datos cuantitativos.

1. ¿Qué opina de la situación de la mujer en el mercado laboral español?

“Creo que tiene una asignatura pendiente con el tema de la maternidad y el cuidado de los hijos y que el tema cambiaría mucho si no se dejara toda esa responsabilidad en manos de la empresa, sino que se involucrara también las

administraciones mucho más en facilitar las cosas” (Mujer, 51 años, directora de proyectos, Servicios de Ingeniería).

“Creo que es buena, considero que de partida tenemos las mismas oportunidades”. (Mujer, 52 años, Administradora solidaria y Responsable de Gestión, Especialistas en servicios de ingeniería medioambiental y calibración de instrumentación).

“Por mi labor profesional (coach directivo, formadora en habilidades directivas), entro en contacto con muchas empresas y percibo que las mujeres que quieren progresar en una empresa deben actuar de la misma manera tradicional que los hombres: horarios sin término, disponibilidad absoluta para la empresa, relegación de la vida familiar y sus necesidades a un término inferior a cualquier demanda de la empresa.

Creo que se debe hacer un esfuerzo social, político y económico, de tal manera que se arbitren los mecanismos necesarios para que sea posible la conciliación de las necesidades familiares con los intereses de la empresa, de tal manera que no sea el profesional, ni la empresa sola, los que asuman el coste de dichas medidas. Debe ser la sociedad en su conjunto quien haga posible que una mujer, o un hombre, que sea madre/padre, pueda seguir atendiendo las necesidades empresariales y su deseo de progresar dentro de la misma, con su presencia en su hogar, atendiendo las necesidades de su familia”. (Mujer, 48 años, directora, sector RR. HH, formación y coaching)

“Creo que en pocos años (unos cuatro o cinco, y una vez superada la profunda crisis económica de este país) la mujer ha mejorado su situación en el mercado laboral, sobre todo en profesiones con alta cualificación. El acceso de la mujer a puestos de dirección, tanto en organismos públicos (administración pública y partidos políticos) como en empresas privadas, es cada vez mayor. Supongo que es gracias a la presión del buen gobierno en empresas, así como el respeto de las cuotas”. (Mujer, 55 años, Gerente, sector energético)

“En las dos últimas décadas y de forma más acentuada durante la última década, las mujeres han ganado relevancia y protagonismo tanto en el sector público, como la empresa privada.

La situación de la mujer en el mercado laboral ha ido mejorando en los últimos años a través de las distintas medidas que se han llevado a cabo a través de vectores clave:

1. Las medidas de conciliación llevadas a cabo por el gobierno que han tenido un impacto claro en la sociedad, como por ejemplo el incremento paulatino de los permisos de paternidad que llegarán a igualarse con los de la mujer en el 2021.

2. Asimismo, nuestras empresas llevan más de una década volcándose mediante distintas iniciativas, fundamentalmente de formación, incrementando la visibilidad de las mujeres, e impulsando mediante distintos planes de carrera su promoción a puestos directivos.

3. Un vector de crecimiento no menos importante, como son los reguladores y la sociedad. Los reguladores, mediante los distintos organismos de gobierno exigen a las sociedades una presencia mínima de la mujer en sus Consejos de Administración, así como la obligatoriedad de hacer pública ciertos datos de información no financiera como son la brecha salarial, hace que las empresas adopten medidas para cumplir estos requerimientos.

Además, el despertar de las mujeres en las empresas ha conducido a la formación de distintas asociaciones como EJECON que han removido igualmente a los órganos de gobierno de las empresas a promover y adoptar mejores prácticas en temas de igualdad y diversidad en un sentido más amplio que el que ya conocemos de género.

La Sociedad ha despertado igualmente, siendo la igualdad o diversidad, término muy defendido en distintos sectores, seminarios y temas que para alguna de nosotras es ya nos resultan un tanto cansino estar presentes en estos foros”.

(Mujer, 60 años, directora de Auditoría Interna, sector energético)

“En general creo que sigue teniendo dificultades para promocionar en las mismas condiciones que los hombres y que, a ciertas edades, por ejemplo, cerca de la posible maternidad, también tiene problemas en las entrevistas de trabajo”. (Hombre, 57 años, director, sector distribución)

“La situación de la mujer en el mercado laboral sigue atravesando ciertas dificultades y se encuentra con barreras; tanto profesionales como sociales, que los hombres no encuentran.

La mayor barrera de género a nivel profesional la veo en la promoción vertical hacia puestos directivos. Falta de igualdad de oportunidades hacia ascensos si comparamos géneros. Esta desigualdad es todavía mayor si tenemos en cuenta ciertos sectores donde la brecha es mucho mayor”. (Mujer, 42 años, Cofundadora, sector servicios)

“Siempre a favor del vaso medio lleno, nuestro avance y reconocimiento empresarial va en progresión y clara visibilidad en el sector”. (Mujer, 58 años, CEO, Comunicación)

“Opino que poco a poco se van abriendo nuevas posibilidades y el papel de la mujer es cada vez más relevante, aunque sigue existiendo una importante brecha salarial y menor accesibilidad a los puestos directivos”. (Mujer, 40 años, Responsable departamento Customer Care, Sector Eventos)

“Sinceramente pienso que no es la mejor que puedan tener pues, en un alto porcentaje, la gran carga de la familia y de la casa siguen cayendo sobre ellas por lo que se les plantea la opción si tener desarrollo profesional o tener familia o dependiendo de que su pareja decida participar en el cuidado de los niños y la casa para que no tenga que plantearse esa elección”. (Hombre. 42 años, responsable de Compensación en RRHH, Sector Banca)

“Hay mucho camino hecho, pero aún hay mucho camino por recorrer. Para ello debe haber una gran transformación que parte de la educación, para que desde

pequeño los niños asuman la igualdad (pero ojo, en casa debemos ser lo más coherentes posible). Solo cuando se trabaja desde pequeños, evitarán repetir nuestros patrones. Para que se dé de verdad la igualdad en el mercado doméstico, es absolutamente imprescindible que se dé en el ámbito doméstico. No pueden ir separados. Dicho esto sí, se ha avanzado mucho, pero es complejo poder dar el 100% en lo profesional si después tienes que ser ama de casa y encargarte de los niños". (Mujer, 45 años, Dirección General de Fundación, Tercer Sector)

"Me parece que habría que ser más contundente a la hora de exigir igualdad de trato, oportunidades y de salarios". (Mujer, 56 años, autónoma, sector formación)

"Que se encuentra muy limitada en puestos de responsabilidad media-baja. Parece que hay impulso para invertir este punto, pero creo que es más Marketing que realidad. Se habla de conciliación, de progreso independientemente de la carga familiar, de que el hombre está participando en tareas del hogar. Pero la realidad es que la mujer lleva dos agendas la personal y la profesional y que el peso de la organización de ambas recae sobre ella y esto limita el progreso en sí y el querer progresar conociendo lo que conlleva". (Mujer, 52 años, directora Unidad de Control Banca Empresas y Corporaciones, Sector Banca)

"Aún existe, y más en determinados sectores, una brecha grande entre los derechos y las obligaciones del hombre y la mujer en el mercado laboral, y su recorrido en forma de carrera profesional". (Mujer, 53 años, directora de Centros, Operaciones, Sector Formación)

"En primer lugar, habría que establecer una diferencia en de la situación de las mujeres en las grandes empresas y la situación de las mujeres en las pequeñas y medianas empresas. En este sentido en las grandes empresas las mujeres van han alcanzado cuotas de responsabilidad e impuestos de responsabilidad de forma más fácil que las pequeñas y medianas empresas. Ya que las pequeñas empresas o eres

la dueña de la empresa o es muy difícil alcanzar puestos de responsabilidad dentro de la empresa. No obstante, considero que las mujeres están menos valoradas en las empresas al mismo nivel jerárquico que los hombres". (Hombre, 64 años, director Comercial, Multinacional sector deportivo)

"Existe una tendencia natural a que la situación laboral del hombre y la mujer se equiparen. Sin embargo, hoy día, la mujer sigue teniendo dificultades al acceder al mercado laboral". (Mujer, 46 años, responsable Comercial, sector hostelería)

"Pienso que está mejorando, pero muy poco a poco. Todavía nos toca "luchar" para que se escuche nuestra voz.". (Mujer, 43 años, Fundadora, Sector Comunicación)

"Creo que ha mejorado mucho, pero todavía le queda mucho recorrido. De una parte, hay un bias inconsciente que sigue estando mucho más presente de lo que creemos. De otra, no hay suficiente representación". (Mujer, 65 años, Fundadora, Sector Formación)

Tras recoger las opiniones más relevantes a esta pregunta se puede concluir que la mayoría declaran que, aunque la situación de las mujeres en el mercado laboral español, aunque va mejorando en las últimas décadas sigue siendo más precaria y hay que destacar las razones que arguyen para que esta situación siga siendo así.

Una de las razones más compartidas por todas las personas es que la maternidad y las consecuencias que se derivan de ello como la problemática ante la conciliación. La maternidad sigue siendo un estigma a la hora de enfrentar la vida y la carrera profesional de las mujeres puesto que sigue actuando como un freno muy importante. Para muchas empresas se sigue viendo como un hándicap y tras el nacimiento del bebé, es cuando se tienen más dificultades para compatibilizar la vida profesional, como la vida familiar, puesto que, aunque se ha regulado mucho en temas de conciliación el mayor peso de los cuidados de los hijos y de las responsabilidades familiares. La conciliación se siga tratando como una cuestión privada que tiene que resolverse en el ámbito familiar y

privado cuando realmente es un tema social, tanto en lo referente a que las medidas de igualdad y conciliación se apliquen como a que las cuestiones derivadas de la natalidad también son una cuestión social y no privada. Se siguen aplicando soluciones parciales que siguen haciendo elegir a las mujeres entre vida familiar y profesional.

De esta situación se deriva otra dificultad dentro de las empresas y es que el techo de cristal se sigue produciendo al igual que la brecha salarial puesto que se presupone que al enfrentarse a la maternidad la dedicación de las mujeres a su profesión se va a ver menoscabada.

Una de las causas por las que se produce esta situación es que se sigue replicando el modelo androcéntrico de jornadas interminables, disponibilidad absoluta, relegación de la vida familiar y personal por la vida profesional, y debemos pensar en un nuevo escenario en el que quepan todos, no sólo un modelo social que ya se está manifestando como caduco y nada efectivo.

Una de las medidas que han entrado en vigor durante este año 2021 es la equiparación del permiso maternal ante el permiso paternal, si esta situación se generaliza entre los hombres empezará a no haber algunas de las razones para que la mujer no alcanza la igualdad profesional.

No somos las mujeres las que tenemos que adaptarnos a un mundo laboral pensado por y para los hombres, sino que tanto los poderes públicos, partidos políticos, poder económico y empresarial y la sociedad civil tienen que ponerse a trabajar en dar una solución a este tipo de situación de desigualdad. El movimiento de mujeres, no solamente el feminista, sino todo tipo de asociaciones de mujeres directivas y de mujeres empresarias, tienen que jugar un papel relevante para el impulso de este cambio definitivo.

En este momento hay una sensación de que las medidas de igualdad y de paridad que se van implantando o promocionando en las empresas, fundamentalmente en las grandes empresas en favor de la lucha por la igualdad de las mujeres profesionalmente tienen más un carácter marketiniano que de buscar la tan mencionada igualdad. Medidas tales como la visibilización de alguna de sus directivas, cuestión en las que se

va mejorando, promoción de formaciones de empoderamiento de las mujeres internamente, inclusión de consejeras en los Consejos de Administración, que por otra parte vienen regulado por ley.

Otra de las desigualdades que han tenido que ser reguladas nuevamente es el de la brecha salarial, cuestión que es negada por muchos sectores y esto es posiblemente una de las desigualdades más flagrantes.

Como soluciones, aunque ya se han comentado alguna de ellas, sí hay una que destacar y es que para que esta situación tenga una solución definitiva hay que trabajar con los niños desde los colegios, eliminando estereotipos de género, educando y formando en igualdad y diversidad en los colegios. Ahora bien, no podemos pretender descargar la responsabilidad en los centros educativos mientras que en los hogares no se practican la paridad en todas las responsabilidades familiares y del hogar.

2. Y comparando la situación de la mujer trabajadora a nivel nacional y en la Comunidad de Madrid. ¿Hay diferencias?

“Creo que las diferencias no son tanto entre comunidades como entre grandes ciudades y medianos/pequeños núcleos de población y zonas rurales. También entre grandes y medianas/pequeñas empresas” (Mujer, 51 años, directora de proyectos, Servicios de Ingeniería).

“En mi sector no veo diferencias. Probablemente en otros sectores las haya” (Mujer, 52 años, Administradora solidaria y Responsable de Gestión, Especialistas en servicios de ingeniería medioambiental y calibración de instrumentación).

“Entiendo que puede haber diferencias, ya que en la Comunidad de Madrid se concentran el mayor número de grandes empresas en España, lo que proporciona una mayor accesibilidad a determinados puestos, ya sean de alta cualificación o no.

A nivel nacional, sin tener en cuenta grandes ciudades como Barcelona, Valencia, Sevilla o Bilbao, la situación puede empeorar con respecto a las oportunidades laborales, el salario, etc.”. (Mujer, 55 años, Gerente, sector energético)

“Si probablemente hay diferencias entre grandes capitales como Madrid, Barcelona o Valencia y pequeñas provincias, donde no existen tantas grandes empresas, y el papel de la mujer en el mundo profesional no ha penetrado tanto. Puede ser una cuestión puramente cultural y de oportunidades.

Aun así, quiero puntualizar que como Vallisoletana que soy, cuando comparto mi ajetreo profesional que supone en mí día a día con mis amistades, es cierto que muchas veces no comparten el esfuerzo que implica ocupar un puesto de dirección compaginándolo con otros deberes como nuestros hijos, la casa. Es verdad que la población femenina en estas provincias vive en nivel de confort mayor y piensan que no les compensa ocupar un puesto directivo, para qué... cuando sus necesidades se encuentran cubiertas, digamos que su listón para conseguir su satisfacción personal es más bajo que el de una mujer que viva en una gran ciudad.

Probablemente todo esto, sea también consecuencia del nivel de competencia sea mayor en las grandes ciudades, donde nos gusta ser reconocidos, y donde para vivir cómodamente se necesita unos mayores ingresos económicos”. (Mujer, 60 años, directora de Auditoría Interna, sector energético)

“No conozco datos, pero creo que, en Madrid, en general el mercado laboral ofrece posibilidades más numerosas de encontrar empleo, las sedes de muchas empresas extranjeras están en Madrid por lo que intuyo que si deben existir diferencias entre una mujer trabajadora entre ellas”. (Hombre, 57 años, director, sector distribución)

“Creo que Madrid da un gran número de oportunidades en general a nivel laboral y por el número de oportunidades, lógicamente, aunque hay diferencias, pero también más oportunidades.

Las desigualdades se incrementan si hablamos de zonas rurales”. (Mujer, 42 años, Cofundadora, sector servicios)

“Por lo que veo en mi entorno y por mi círculo de amistades, aunque la situación es levemente algo mejor pues muchos se toman la baja de paternidad completa y en algunos casos la reducción de jornada se la toma la pareja y no ella. Pero en la gran mayoría se les plantea el problema que comento en la respuesta anterior”. (Hombre, 42 años, responsable de Compensación en RRHH, Sector Banca)

“Desconozco datos, lo que opino personalmente es que en una ciudad grande donde hay empresas mayores es más fácil llegar a cargos medios, no ya altos. Y en ciudades más pequeñas la opción es ser emprendedores, no se generan puestos medio-altos tan fácilmente para la mujer”. (Mujer, 52 años, directora Unidad de Control Banca Empresas y Corporaciones, Sector Banca)

“Mi impresión, sin tener mucha información al respecto, es que “a partir de determinado nivel de formación”, la Comunidad de Madrid por supuesto ofrece más posibilidades que otras capitales españolas; pero, de ese nivel para abajo, no creo que haya mucha diferencia, incluso otras capitales de menor tamaño puede que sean más competitivas en sus condiciones que ciudades como Madrid o Barcelona”. (Mujer, 53 años, directora de Centros, Operaciones, Sector Formación)

“En mi opinión yo creo que sí y la razón la razones pueden ser varias una es porque Madrid es donde se encuentran las centrales de las grandes empresas normalmente nuevas oportunidades por demás información y porque hay más movimiento empresarial”. (Hombre, 64 años, director Comercial, Multinacional sector deportivo)

Al enfrentarse a esta pregunta la mayoría de las opiniones giran en torno más a que no es cuestión de Comunidades Autónomas, pero sí de ciudades grandes, es decir las personas entrevistadas opinan que ciudades como Barcelona, Valencia y Madrid las oportunidades para las mujeres en el mercado laboral son mayores que en ciudades más pequeñas.

La concentración de las sedes de las empresas más grandes y de grandes multinacionales están en la Comunidad de Madrid, puesto que es donde se localizan las

Administraciones Públicas centrales y por tanto hay más posibilidades tanto para hombres y mujeres, y la posibilidad de que las mujeres puedan acceder a puestos de mayor responsabilidad, aunque sigue siendo insuficiente.

Otra de las características que podemos encontrar en una Comunidad Autónoma, como la de Madrid es que hay mayor conciencia en la importancia y necesidad de tener un alto nivel formativo y es cierto que el acceso a los estudios superiores para las mujeres es más sencillo en ciudades y Comunidades Autónomas como la Comunidad de Madrid.

Sí establecen diferencias entre empresas grandes y empresas medianas y pequeñas, es que en las primeras las oportunidades son mayores.

Otro factor a destacar es que probablemente las zonas más desfavorecidas para acceder al mercado laboral para las mujeres son las zonas rurales, en muchas de estos lugares la única fórmula para que las mujeres puedan tener un trabajo de responsabilidad es el autoempleo a través del emprendimiento.

Durante muchas décadas las actividades empresariales para estas mujeres han estado muy limitadas, puesto que su mercado potencial era muy limitado, pero ahora con las nuevas tecnologías se les ha abierto un mayor abanico de posibilidades y de variedad en las actividades, que pueden desarrollar, pero para que esto tenga un efecto real es necesario acabar con la brecha digital y que las infraestructuras de acceso a la red sean lo suficientemente óptimas en todos los lugares del territorio nacional.

3. ¿Considera que las mujeres tienen una situación desfavorecida en el mercado laboral?

Para la mayoría de las personas entrevistadas opinan que las mujeres cuentan con una situación desfavorecida en el mercado laboral.

“Sigue lastrando en la contratación de las mujeres su posible condición de madre. Esto también se sigue teniendo en cuenta a la hora de acceder a puestos de responsabilidad: se sigue primando a los hombres o, por el contrario, se demanda de la mujer que se desempeñe como si no tuviera familia”. (Mujer, 48 años, directora, sector RR. HH, formación y coaching)

“Como he comentado anteriormente, creo que las empresas han avanzado significativamente para mejorar la situación de la mujer en el trabajo, para defender la existencia de un trato igualitario.

No obstante, es cierto que la mujer en su carrera profesional suele encontrar más barreras a la hora de promocionar que un hombre, pero cuidado que muchas de dichas barreras en algunas ocasiones son mera ilusión óptica, son una excusa para no querernos complicar la vida, sobre todo cuando tenemos pequeños a nuestro cargo”. (Mujer, 60 años, directora de Auditoría Interna, sector energético)

“Sigue habiendo una dificultad en la conciliación familia trabajo y las mujeres siguen teniendo la mayor responsabilidad y dedicación en la educación de los hijos”. (Hombre, 57 años, director, sector distribución)

“Yo defiendo que no tiene que haber “mujeres favorecidas”, ni “hombres favorecidos”.

Lo que tiene que haber es “talentos favorecidos”, sean del género que sean.

Pero, dicho esto, que tal vez suene utópico, si lo considero.

Desde el punto de vista cualitativo, aún la mujer tiene que ser sometida a una doble vara de medir: su capacidad de compatibilizar sus responsabilidades como madre, como hija y como pareja, con sus responsabilidades como profesional.

Y, desde el punto de vista cuantitativo, la mujer siempre parte de un salario menor que el hombre, incluso en puestos cualificados, y le cuesta más tiempo alcanzar un determinado nivel. Ese que por desgracia “las equipara”.

Algo tan tonto como que el hombre desarrolla con más facilidad las relaciones con otros profesionales, o con otros compañeros, porque en teoría “dispone de más libertad after hour”, es ya de por sí un elemento diferenciador”. (Mujer, 53 años, directora de Centros, Operaciones, Sector Formación)

“Si, totalmente, tanto para acceder a él (más paro juvenil) por el temor del empresario a que la mujer se quede embarazada, como para progresar, alcanzar puestos directivos o reengancharse después de una baja por maternidad”. (Mujer, 46 años, responsable Comercial, sector hostelería)

Analizando el discurso de los profesionales entrevistados volvemos a encontrarnos con discursos en los que aparece de nuevo como problema el momento de la maternidad, con las consiguientes situaciones que se producen a la hora de conciliar. Pero debemos destacar opiniones tales como las dificultades a las que se enfrentan las mujeres en la limitación en horarios, a la hora de poder dedicarle tiempo a las relaciones y a los contactos profesionales, puesto que estos encuentros de networking se suelen producir en horarios en los que las mujeres lo tienen mucho más complicado, si se tienen responsabilidades familiares y los hombres, no suelen enfrentarse a esta diatriba.

Y para completar el análisis de esta pregunta hay un comentario a destacar de forma especial y es el de las autolimitaciones que se autoimponen, las mismas mujeres a la hora de asumir mayores responsabilidades dentro de las estructuras empresariales o a la hora de emprender una actividad empresarial.

Esto puede venir determinado por razones culturales, estereotipos y sesgos de género y por una educación recibida por las mujeres, en la que al igual que nos cuesta negociar los salarios y nos cuesta alcanzar puestos de responsabilidad, y siendo y dejando claro que las situaciones de desigualdad en el mercado laboral para las mujeres son obvias y empíricamente comprobable, también deberíamos reflexionar sobre las autolimitaciones que nos podemos imponer a nosotras mismas.

4. ¿Cuáles son las causas de esta situación desfavorecida? (En caso de que se conteste afirmativamente la pregunta 3)

“Maternidad, hijos y lo que ello conlleva en la pequeña/mediana empresa que corresponde a la mayoría del tejido empresarial español haciendo esto que

disminuyan las contrataciones de mujeres o se les contrate por menos salario/ tiempo lo que redunde en una menor posibilidad de promoción

Por otro lado, La mujer se encuentra siempre obligada a demostrar sus capacidades en mayor medida”. (Mujer, 51 años, directora de proyectos, Servicios de Ingeniería).

- **“Los antecedentes.** *Las mujeres parten de una situación históricamente desfavorecida que no es fácil de corregir. La brecha salarial es tan amplia por tan diferentes razones y, además, está tan arraigada en determinadas profesiones que es difícil de equilibrar.*
- **La cultura.** *Hasta hace pocos años (unos 20 aproximadamente), la mayor parte de los padres trabajaban fuera de casa, mientras que las madres cuidaban de los hijos. Todavía hoy se asume muchas veces que son las madres las que deben cuidar de los niños cuando los maridos trabajan o incluso que son ellas las que deben abandonar sus trabajos o carreras profesionales para desempeñar esta función en la unidad familiar.*
- **La educación.** *Las niñas han sido educadas en su mayoría pensando que son mejores para carreras o actividades relacionadas con los temas sociales, las humanidades, etc. con referentes en su mayoría masculinos para las matemáticas, las ciencias, la ingeniería... Por estos motivos, entre otros, han accedido menos a carreras STEM donde el nivel de empleabilidad es más alto.*
- **La maternidad.** *Es solo una causa más, pero es importante, ya que, por la cultura o la educación, muchas mujeres asumen que la maternidad lleva implícita la crianza de los hijos en detrimento del trabajo. Esto da lugar a que reduzcan sus jornadas, cojan excedencias por cuidado de hijos o incluso dejen sus trabajos para responsabilizarse de la crianza en exclusiva.*
- **Discriminación por razón de género.** *Me refiero a afirmaciones de este tipo que han sido interiorizadas: “Si es mujer, no podrá desempeñar igual el trabajo que un hombre (en puestos que siempre han sido realizados por hombres)”.*
- **Estereotipos y sesgos.** *Me refiero a afirmaciones de este tipo que han sido interiorizadas: “Mujer entre 30 y 40 años querrá tener un hijo y cogerse la baja o incluso una reducción de jornada””. (Mujer, 55 años, Gerente, sector energético)*

“Además de lo comentado anteriormente, la principal causa es cultural, el hecho de que existan todavía foros, comisiones de expertos donde no está presente la mujer es algo que hay que analizar, dado que las estadísticas nos dicen que el sector femenino cuenta con un nivel de formación y cualificación en algunos ámbitos incluido mejor que los hombres, porque luego no somos visibles, porque nos quedamos siempre en segunda fila. Aquí está la clave.

Por ello, es muy importante que la alta Dirección, lo empresarios, gobernantes se convenzan de la necesidad de contar con un mundo plural, dado que es más enriquecedor y según distintos estudios, está demostrado que incrementa la rentabilidad de las empresas. Mientras no consigamos que se perciba de esta manera no habremos solucionado realmente el problema”. (Mujer, 60 años, directora de Auditoría Interna, sector energético)

- *“Seguir obligando a las empresas a que aumenten el número de mujeres en los puestos directivos.*
- *Aumentar el número de iniciativas que trabajen por la igualdad.*
- *Sancionar a empresas y administraciones que discriminen a mujeres por razón de su sexo.*
- *Modificar las políticas de recursos humanos e incentivar la formación en igualdad para las personas que las gestionan.*
- *Obligar a las empresas a aportar un análisis comparativo de los salarios y de cualquier otro incentivo económico o en especie entre empleados y empleadas”. (Hombre, 57 años, director, sector distribución)*

“La mayor causa de las desigualdades respecto al ámbito laboral se refiere desde mi punto de vista se centran en un tema educativo y cultural.

Sólo cambiando el chip de los que nos siguen se conseguirá una sociedad mejorada e igualitaria en oportunidades a todos los niveles". (Mujer, 42 años, Cofundadora, sector servicios)

"¡Miremos también todo lo conquistado, que es mucho! Cada día más consolidadas, formadas, preparadas, con mayor presencia en instituciones, empresas, servicios, cargos de responsabilidad. Es imparable el equilibrio por el empuje de la propia evolución del ser humano". (Mujer, 58 años, CEO, Comunicación)

"El patriarcado, que sigue teniendo mucho peso en nuestra sociedad actual". (Mujer, 40 años, Responsable departamento Customer Care, Sector Eventos)

"Esa situación se produce por un ideario de que son ellas las que van a decantarse por el cuidado familiar y no por el profesional. Un antiguo responsable llegó a descartar a una candidata que era la mejor opción simplemente por ser mujer pues si entraba en el antiguo departamento dejaría de ser útil pues se encontraba en un momento personal en el que estaba buscando un niño". (Hombre. 42 años, responsable de Compensación en RRHH, Sector Banca)

"Tiene que ver con que se cree que la dedicación de la mujer es menor: puede quedarse embarazada, si tiene hijos no rendirá al 100%... Vamos avanzando, pero queda camino, como decía". (Mujer, 45 años, Dirección General de Fundación, Tercer Sector)

"Creo que el tema es mucho más complejo de lo que parece y que habría que involucrar a muchos actores para que el cambio sea real y para que estas situaciones, como por ejemplo salarios inferiores y menos oportunidades, se queden atrás. Que habría que ser mucho más honestos y menos políticamente correctos. Mantenemos actitudes machistas todos y eso repercute en el ámbito laboral. Y, en ocasiones, al querer trabajar por la igualdad, se crea más desigualdad". (Mujer, 56 años, autónoma, sector formación)

“Hasta que realmente la sociedad no vea a la familia, a los hijos como un bien social, haya un cambio educacional que invierta el pensamiento de “me ayuda en casa” por el “es una obligación de ambos el hacer tareas en casa” y legislar para que la Empresas no les sea más fácil decidir a favor de un hombre, que se equiparen realmente”. (Mujer, 52 años, directora Unidad de Control Banca Empresas y Corporaciones, Sector Banca)

*“Por un lado, una sociedad patriarcal aún muy arraigada. En este sentido, queda recorrido.... No es fácil romper “techos de cristal”
Y por otro, en mi opinión, tampoco ayuda que nuestra generación mejor preparada, la que tiene en su mano las palancas de los grandes pasos, se está enfrentando en la última década a unas tasas de desempleo, que tampoco ayudan a seguir impulsando esta transformación.
Además, tristemente, se sigue cuestionando, incluso entre las propias mujeres, si tu evolución ha sido por méritos profesionales, o por otros cuestionables.
También las mujeres tenemos que hacer un trabajo de convencernos de que SOMOS y ESTAMOS”. (Mujer, 53 años, directora de Centros, Operaciones, Sector Formación)*

“En mi opinión y como factor fundamental es porque las mujeres a una edad determinada se enfrentan a la maternidad y esto conlleva a que frenen sus carreras profesionales porque para ellas tiene más peso la parte y familiar que la parte que la parte profesional”. (Hombre, 64 años, director Comercial, Multinacional sector deportivo)

“Principalmente la creencia de que no se puede conciliar, que la mujer va a rendir menos por quedarse embarazada y por tener que ocuparse ella del cuidado de los hijos. (médicos, colegios, si el niño enferma etc...)” (Mujer, 46 años, responsable Comercial, sector hostelería)

“Se nos paga un salario inferior al que se le pagaría a un hombre realizando el mismo trabajo.

Se da por hecho que nosotras tenemos que encargarnos de la casa, niños, etc. y esto condiciona las condiciones y posibilidades de promoción dentro de las empresas (aun cuando estemos dedicando el mismo tiempo y realizando el trabajo al 100%)

La edad o situación personal, puede influir en que te ofrezcan un puesto o no. Factores que nunca se tendrían en cuenta si la persona fuera un hombre (ej.: Estás en edad de casarte, tienes hijos pequeños... por nombrar algunos ejemplos. Se da por sentado que la mujer es la que tiene que cargar con ello y que no va a poder dedicarse a su trabajo)”. (Mujer, 43 años, Fundadora, Sector Comunicación)

“¿El histórico? ¿Nuestro carácter? De alguna forma nos volcamos en los demás y dejamos de nutrirnos a nosotras mismas. Llega un momento en que, sin darnos cuenta, nos podemos vaciar. Es cierto que dar te nutre, pero también tienes que cultivarte, renovarte, enriquecerte. Entender que amar a otros empieza por amarse a una misma. Liderar tiene mucho que ver con amar y darse genuinamente al otro. Creo que el liderazgo femenino puede aportar un valor tremendo a la sociedad, hoy más que nunca”. (Mujer, 65 años, Fundadora, Sector Formación)

Volvemos a ver comentarios sobre las limitaciones que establece la maternidad y la conciliación, que como ya vamos viendo son realidades que son reiterativas como una problemática central, se matiza en este sentido que en las empresas más pequeñas se acusa en mayor medida y no podemos olvidar que más del 90% de las empresas en nuestro país se encuentran en esta categoría, existe una sensación entre las mujeres y es que para obtener objetivos parecidos debemos esforzarnos y demostrar más que nuestros homólogos varones.

Hay cuestiones que se pueden clasificar en diferentes categorías y que aparecen en los discursos de diferentes personas entrevistadas:

- Cuestiones de carácter cultural, tradicionalmente las mujeres han ocupado el espacio privado, tal y como hemos venido analizando a lo largo de toda la investigación, mientras que los hombres han ocupado el ámbito público y esto está muy arraigado en nuestra sociedad. Lo tenemos interiorizado tanto las mujeres como los hombres y esto es necesario cambiarlo.
- Cuestiones de carácter educacional, aunque de forma inconsciente se sigue “induciendo” a las niñas y a las jóvenes a que se interesen y estudien carreras relacionadas con las Ciencias Sociales y más concretamente con profesiones relacionadas con labores que hemos desarrollado tradicionalmente en el ámbito del hogar. Pero la sociedad y el mundo educativo, en conjunto con los poderes públicos deben dedicar esfuerzos y recursos para incentivar que las niñas y las jóvenes se interesen y estudien profesiones STEM que pueden ser que a medio y largo plazo puedan ayudar a equiparar a las mujeres profesionalmente con los hombres.
- Falta de visibilidad de las mujeres en puestos y órganos de representación empresarial e institucional. En primer lugar, porque funcionan como referentes para las nuevas generaciones y en segundo lugar es porque está demostrado que en aquellas organizaciones donde hay mayor pluralidad y diversidad en los órganos de toma de decisiones, la rentabilidad y los beneficios son mayores que las empresas en las empresas donde esta situación no se produce.

Otra cuestión a destacar es que ya existen tanto leyes como regulación en temas de igualdad tal y como hemos comprobado y estudiado, pero debería haber más vigilancia de lo que ocurre dentro de las empresas y aplicar las sanciones, porque desafortunadamente si no existe una actuación punitiva no se aplican las medidas de forma voluntaria. Seguimos viviendo en una sociedad patriarcal en la que o bien se inducen determinados comentarios o no se van a cambiar con facilidad.

Lo que es evidente es que en las últimas décadas hemos sufrido distintas y profundas crisis económicas y tal como hemos podido comprobar analizando las estadísticas, ante una crisis, las primeras afectadas en el mercado laboral son las mujeres y esto no ha ayudado, puesto que se han producido involuciones en el progreso de las mujeres

dentro del mercado laboral y en sus carreras profesionales, pero también debemos aprender a reivindicar nuestro espacio y lugar en el mundo profesional.

Debemos destacar que el liderazgo femenino es necesario y que tenemos que entender que el al menos 50% de la población tiene mucho que aportar y que para que podamos crecer profesionalmente tenemos que dedicarnos tiempo para poder cultivarnos y encontrar nuestro espacio en todos los campos de nuestras vidas.

5. ¿Qué medidas se podrían tomar por parte de la Administración para eliminar esta situación de desigualdad?

“No dejar prácticamente toda la responsabilidad de los costes asociados a un puesto de trabajo femenino en manos de la empresa, sino que se involucrara mucho más en facilitar las cosas y en favorecer que esto no sea una barrera a la contratación femenina” (Mujer, 51 años, directora de proyectos, Servicios de Ingeniería).

“No creo que la administración pueda tomar más medidas de las que ya ha aplicado, la maternidad es una limitación que nos ponemos nosotras mismas desde dentro (hablo por mi experiencia, tengo 52 años y cuando tuve a mis hijos mi ascenso en la empresa en la que por entonces trabajaba se detuvo, a lo mejor las mujeres jóvenes ya no tienen esa autolimitación por la responsabilidad y culpabilidad de atender bien a los hijos)”. (Mujer, 52 años, Administradora solidaria y Responsable de Gestión, Especialistas en servicios de ingeniería medioambiental y calibración de instrumentación).

“Asumir el coste de una baja por maternidad/paternidad, apoyar la contratación complementaria necesaria para cubrir la jornada completa en los casos de jornada reducida”. (Mujer, 48 años, directora, sector RR. HH, formación y coaching)

- *“Fomentar la educación en igualdad y corresponsabilidad.*
- *Fomentar las cuotas en todo tipo de organizaciones u organismos, ya sean públicos o privados.*

- *Impulsar la conciliación con mejores horarios o iniciativas que garanticen poder compatibilizar la vida personal y profesional.*
- *Equiparar totalmente los permisos de maternidad y paternidad.*
- *Perseguir la brecha salarial por razón de sexo”. (Mujer, 55 años, Gerente, sector energético)*

“Como ya he comentado anteriormente, creo que se está trabajando y hemos avanzado, como, por ejemplo, con el incremento del permiso de paternidad. A partir del 2021, las empresas a la hora de contratar no verán un stopper contratar a una mujer que se encuentre en una edad de tener hijos (34-38), porque el parón que van a encontrar las empresas es el mismo, sea el elegido hombre o mujer.

Pero todavía, hay mucho por hacer, nos podríamos preguntar porque el porcentaje de mujeres que se acogen a las medidas de conciliación que se implantan en las empresas en un porcentaje muy significativo (>80%) son mujeres. Porque siempre son las mujeres las que tienen que acudir a recoger a sus hijos cuando se ponen enfermos, y quien los lleva normalmente al médico, quién va a las tutorías. Espero que la tendencia esté cambiando en las nuevas generaciones, pero lo lamentablemente por lo que he vivido y veo a mi alrededor la balanza se inclina desfavorablemente para la mujer.

Igualmente pasa con el disfrute de reducción de jornadas, otra vez los porcentajes son superiores al 80% en mujeres, ¿por qué? Creo que en este sentido la Administración debe promover e incentivar el acogimiento de estas medidas de conciliación por parte del hombre”. (Mujer, 60 años, directora de Auditoría Interna, sector energético)

- *“Medidas de conciliación que favorezcan a las familias y no solo a la mujer por el hecho de serlo.*
- *Políticas de RRHH enfocadas a la diversidad y equidad.; desde el inicio de la publicación de la oferta de trabajo.*

- *Auditar los procesos de selección y contratación de las empresas con el objetivo de perseguir a aquellos que no cumplan con los principios de una empresa diversa e inclusiva*
- *Paridad en los puestos directivos y de responsabilidad. Igualdad de oportunidades para promociones verticales en las empresas*
- *Multar a empresas que no cumplan con los principios de paridad e igualdad retributiva en las plantillas.*

Campañas de comunicación y sensibilización para la plantilla en temas de igualdad de género". (Mujer, 42 años, Cofundadora, sector servicios)

"Lo primero corregirla dentro de la misma administración. Convertirse en el ejemplo y expandirlo". (Mujer, 58 años, CEO, Comunicación)

"Obligar a las empresas a que hubiera un tanto por ciento mayor de mujeres en puestos directivos. La equidad es importante para el desarrollo de una gestión conjunta". (Mujer, 40 años, Responsable departamento Customer Care, Sector Eventos)

"En mi opinión lo primero es trabajarlo desde la educación, desde los colegios, las aulas. No solo en lo teórico, en lo práctico. Igualar derechos y obligaciones de hombres y mujeres frente a la paternidad, creo que también es importante. Tal vez hacer una especie de auditorías o controles salariales". (Mujer, 45 años, Dirección General de Fundación, Tercer Sector)

"Contundencia a la hora de aplicar las leyes, mayor justicia entre personas y honestidad". (Mujer, 56 años, autónoma, sector formación)

"Legislar y educar, equiparar bajas maternales, seguimientos de jornadas etc" (Mujer, 52 años, directora Unidad de Control Banca Empresas y Corporaciones, Sector Banca)

“Medidas racionales y razonables, por favor, no me valen medidas populistas. En mi opinión, no ayudan las medidas extremas del tipo “cuotas”, porque no necesitamos mediocres que cubran cuotas; necesitamos a los mejores tomando las decisiones más acertadas.

En este sentido, creo que hay que premiar el talento y dotar a los talentosos de las herramientas necesarias para su evolución académica y profesional, sin el temor de que por ello se esté dejando algo en el camino.

Mediadas que sean vehículo para la “capacitación” y la “facilitación” de estos talentos, en todas las disciplinas.

Y, por último, explorar y valorar otras capacidades que no sean “las de siempre”.
(Mujer, 53 años, directora de Centros, Operaciones, Sector Formación)

“Considero que es fundamental empezar a trabajar desde las escuelas y en los núcleos familiares para eliminar todos los obstáculos que tienen las mujeres a la hora de incorporarse mercado laboral educando a los niños y el tema de las cuotas finalmente que no tienen la misma eficacia que si cambiamos el pensamiento de la sociedad ante conductas machistas, desde la infancia”. (Hombre, 64 años, director Comercial, Multinacional sector deportivo)

“Creo que la única forma de garantizar la igualdad es exigir en las plantillas (con multas y penalizaciones) la igualdad de salarios, la paridad en número de mujeres y hombres y la equidad de puestos de responsabilidad, en directivos y en el consejo de administración”. (Mujer, 46 años, responsable Comercial, sector hostelería)

“Facilitar la vida a las mujeres autónomas, emprendedoras, luchadoras.... La sensación que tengo es una carrera de obstáculos. Hoy me he matriculado en la certificación ICA de consejeros y Administradores, pues bien, la Fundación Tripartita subvenciona a las multinacionales y no a los autónomos. Esto afecta a hombres y mujeres, pero como la mujer tiene tendencia a ponerse ella a la cola pues todavía más difícil hacer una inversión económica en ella misma”. (Mujer, 65 años, Fundadora, Sector Formación)

Es obvio que el papel de las Administraciones Públicas es esencial, liderando un cambio social tan importante como el que estamos hablando.

En función de los discursos de las personas que han contestado a las preguntas del cuestionario, los puntos más polémicos son las actuaciones que debería tener las diferentes administraciones respecto a la vigilancia fundamentalmente en la aplicación de las normas relacionadas con la maternidad y la conciliación, que no solamente deben recaer sobre las mujeres sino también sobre los hombres y no que toda la responsabilidad recaiga sobre las empresas porque finalmente las empresas miraran por sus intereses fundamentalmente.

Uno de los grandes avances, como ya hemos dicho, es la equiparación el periodo de baja maternal con el de baja paternal, porque de esta manera no habrá razón para que el empleador tenga ninguna reticencia en la contratación de una mujer o un hombre, pero si todas las medidas que se articulan dentro de las empresas, respaldadas por las leyes, solamente las solicitan las mujeres como permisos para llevar a los hijos al médico, o similares, las reticencias continuarán y las mujeres se tendrán que enfrentar a desigualdades en el entorno profesional.

Además, desde las diferentes administraciones se debería dar ejemplo en todo lo relativo a la igualdad de género, al igual de la necesidad de acometer campañas de sensibilización a toda la sociedad.

Se debe trabajar de forma intensiva en el ámbito educativo para eliminar todo reducto de machismo y sesgos de género, hay que trabajar con los niños para que las nuevas generaciones, puedan cambiar el modelo social.

Adicionalmente se requiere contundencia por parte de las administraciones para hacer cumplir las leyes, porque analizando el marco legislativo hay temas como la equiparación salarial, la igualdad de oportunidades, entre otras, han tenido que volver a legislarse con mayor contundencia y con mayores sanciones y obligaciones porque de forma voluntaria no se han cumplido.

Por otra parte, hay que destacar un debate, que ya empieza a ser antiguo, y es las personas defensoras y detractoras del sistema de cuotas, en principio se podría desprender que, hay un consenso y es que a las personas se les debería de medir profesionalmente por su talento y capacidades, pero la diatriba estriba en si es necesario establecer cuotas para alcanzar la tan perseguida paridad. Es a estas alturas es evidente, que de forma voluntaria esto es muy difícil y va a ser un proceso que se tomará muchos años, pero por otra parte el sistema de cuotas tiene una cara negativa, y es ¿son las deben estar o están las que interesa que estén?

Hay una cuestión a destacar especialmente en esta investigación, cuyo objetivo fundamental son las mujeres empresarias y es el mínimo apoyo que tienen los autónomos, sea a través del autoempleo o como administradores de empresas, donde las trabas administrativas son muy importantes y las ayudas son casi inexistentes.

6. ¿Cuáles serían las razones de que en este momento siga existiendo la brecha salarial?

“Probablemente otra vez la maternidad que hace que las mujeres no puedan hacer jornadas extensas como los hombres. En igualdad de horarios y condiciones si existe brecha salarial es vergonzoso y la culpa es de los empresarios.” (Mujer, 52 años, Administradora solidaria y Responsable de Gestión, Especialistas en servicios de ingeniería medioambiental y calibración de instrumentación).

“Aunque supongo que hay muchas más razones, desarrollo tres concretamente:

- El menor número de oportunidades para que las mujeres puedan acceder a puestos de mejor remuneración que impliquen responsabilidad, gestión y dirección.*
- La asunción de la pareja y la familia de que es la mujer la que debe asumir las tareas de cuidado de dependientes (ya sean hijos o padres) y por lo tanto que deben parar o abandonar sus puestos de trabajo o carreras profesionales.*

- *La falta de herramientas por parte de la Administración Pública para perseguir la mala praxis en remuneración igualitaria*". (Mujer, 55 años, Gerente, sector energético)

"Primero, creo que tenemos que tener en cuenta que probablemente motivado por la conciliación laboral con otras obligaciones en casa, hijos, hacen que en general las condiciones laborales de la mujer sean más precarias: mayor número de contratos temporales, ciertas interrupciones en su vida laboral. Estos factores no benefician.

El tema de la brecha laboral es un aspecto que está siendo muy cuidado por las empresas, y más desde el momento en que las mismas tienen que publicar estos datos en sus informes anuales de información no financiera. No obstante, la incorporación tardía de las mujeres a puestos directivos hace que dicha brecha se acreciente en puestos de mayor responsabilidad y que tienda a igualarse en puestos técnicos e intermedios, donde se cuenta con generaciones que se han incorporado recientemente y que por lo tanto ya le han aplicado las medidas desde su incorporación al mundo laboral". (Mujer, 60 años, directora de Auditoría Interna, sector energético)

"Creo que fundamentalmente cultura empresarial y social.

Una de las principales causas es que todas las medidas de conciliación se han enfocado, hasta ahora, en que sea la mujer la que tenga que conciliar y tener la posibilidad de excedencias, reducciones de jornada por guarda legal.... Esto tiene que ver mucho con la cultura empresarial que, en general, define a las empresas de nuestro país.

Son culturas donde a la mujer que tiene familia ni se la tiene en cuenta cuando hay posibilidades de ascenso que exijan un alto nivel de responsabilidad. En este caso, el empresario ni pregunta porque supone que la mujer no va a estar dispuesta a renunciar. Otro tema importante es la renuncia; el que no se tenga que renunciar a nada para poder optar a un puesto de responsabilidad implica políticas de

conciliación bien ajustadas. Los niveles de responsabilidad en una empresa suelen estar relacionados con el salario y en este punto hay una brecha importante”. (Mujer, 42 años, Cofundadora, sector servicios)

“Se sigue considerando, erróneamente desde mi punto de vista, que los hombres están más capacitados que las mujeres para realizar ciertos trabajos”. (Mujer, 40 años, Responsable departamento Customer Care, Sector Eventos)

“Las Empresas siguen viendo a la mujer para desempeñar funciones y cargos concretos, es una discriminación directa. Y las dificultades para conciliar vida familiar y laboral”. (Mujer, 52 años, directora Unidad de Control Banca Empresas y Corporaciones, Sector Banca)

“Lo dicho anteriormente, aún vivimos en una sociedad patriarcal en la que se presuponen cosas del tipo:

- Una mujer va a comprometerse menos, por sus compromisos y aspiraciones personales*
- El salario de una mujer “es un complemento” a la unidad familiar, no es la base.*
- Se cuestiona su firmeza y valentía ante determinadas decisiones*
- Las disciplinas que tradicionalmente son desempeñadas más por mujeres se las considera de “menor valor añadido””.* (Mujer, 53 años, directora de Centros, Operaciones, Sector Formación)

“Desde mi punto de vista la brecha salarial está legislado hace muchísimos años es decir la reducción de la brecha salarial pero no se cumplan las leyes por la impunidad que tienen los empresarios a la hora de pagar menos a las mujeres que a los hombres por el mismo puesto trabajo”. (Hombre, 64 años, director Comercial, Multinacional sector deportivo)

“La forma de pensar realmente no ha cambiado mucho, se sigue pensando que las mujeres son las que deben encargarse de la casa y los niños, y que esto no es compatible con su actividad laboral. Además, esta situación provoca que las mujeres madres se sientan culpables por partida doble: porque creen que no cumplen bien con su trabajo y que tampoco hacen bien su papel de madre”. (Mujer, 46 años, responsable Comercial, sector hostelería)

“Es un tema sobre el que la gente se queja, pero no se hace nada al respecto. Para los empresarios, si pueden ahorrarse un dinero, ¿porqué no? Hay que tomar alguna medida que “obligue” a realizar un cambio de perspectiva e imponerlo de forma que en un tiempo sea algo normal, sea lo que hay que hacer y no se vuelva a plantear”. (Mujer, 43 años, Fundadora, Sector Comunicación)

“Es rentable, les compensa. No se ve, o no se quiere ver la diferencia. Es necesaria una concepción diferente desde arriba, pagar por aporte de valor”. (Mujer, 65 años, Fundadora, Sector Formación)

La brecha salarial, como se puede comprobar en el discurso de algunas personas se confunde con el techo de cristal y las dificultades de ascender dentro de las empresas a puestos de responsabilidad.

Hay que recordar que la brecha salarial es la diferencia salarial ante el mismo puesto de trabajo, tareas y responsabilidades, la remuneración tendría que ser la misma en hombres y mujeres y precisamente la brecha salarial es esa distancia salarial inferior, por el hecho de ser mujer.

En el discurso se refleja, de que, a consecuencia de las responsabilidades profesionales, las mujeres no alcanzan puestos de mayor responsabilidad y mejor remunerados.

Se destacan dos responsables claros, por una parte como mayor responsable de que siga existiendo la brecha salarial son las empresas que siguen considerando el trabajo de las mujeres como un complemento al salario de sus parejas, este argumento no tiene ningún sentido, puesto que hay una gran variedad de situaciones personales y en todo caso es una visión irrelevante puesto que eso nunca puede ser un criterio para

determinar un salario y además consideran que las mujeres aportan menos valor añadido. Realmente, las empresas además de por cultura empresarial se ahorran una importante cantidad, puesto que cuentan con trabajadoras altamente cualificadas, cada una a su nivel y en su puesto de trabajo.

Por otra parte, hay que destacar como segundo responsable, pero por ello no menos importante, es la Administración, aunque se ha legislado de forma muy clara y contundente, pero no se hace una vigilancia adecuada y no ponen a disposición los recursos ni materiales y humanos necesarios para perseguir y controlar esta mala praxis empresarial.

7. ¿Considera que las mujeres que deciden emprender una actividad empresarial se encuentran con más y mayores dificultades que sus compañeros varones?

“Depende del sector de la empresa. Que inicialmente confíen en ti sí es más difícil”
(Mujer, 51 años, directora de proyectos, Servicios de Ingeniería).

“Creo que las dificultades son las mismas, ya que en casa de una pareja de autónomos/empresarios, ambos deben asumir las demandas de la actividad empresarial y las necesidades de la familia. En este caso descansa en el reparto de responsabilidades familiares, porque es de este punto del que derivará mayor o menor presión familiar al emprendedor”. (Mujer, 48 años, directora, sector RR. HH, formación y coaching)

“Las mujeres según dicen los estudios, y no me sorprende, tenemos un perfil más conservador, por eso las ratios de mujeres emprendedoras, que inician start-up son muy bajos.

Es probable que sea debido que queremos minimizar nuestros riesgos al tener a cargo una familia. Buscamos por lo general entornos profesionales más estables, que nos aseguren unos ingresos.

Pero también es cierto que los porcentajes de éxito de aquellas start-up lideradas por mujeres son muy representativas, si tenemos en cuenta el nivel de participación de

las mismas. Es decir, que nos lanzamos poco, pero cuando nos decidimos a emprender negocios, las cosas no nos van mal.

Yo creo que este caso, no es una cuestión de que las mujeres encuentren más dificultades que los hombres, sino tenemos mayor sensibilidad a ver estas dificultades obstáculos, tenemos un perfil más conservador, arriesgamos poco y nos valoramos también muy poco". (Mujer, 60 años, directora de Auditoría Interna, sector energético)

"En líneas generales sí, siempre hay excepciones, pero normalmente el emprendimiento exige que muchas horas que dedicas a la familia las ocupe tu actividad empresarial. A mayor responsabilidad mayor dificultad para conciliar. El tema cultural es el punto de partida. La mujer se siente (por un tema cultural) culpable a la hora de no pasar más horas dedicada a su familia y esa es una de las cuestiones que se tienen que ir cambiando en la sociedad". (Mujer, 42 años, Cofundadora, sector servicios)

"Esto no lo creo. Veo a mi alrededor que hay muchísima mujer emprendedora que le está yendo estupendamente. Ellas marcan sus propias reglas, no tiene por qué tener más dificultades. Cuando exista, creo que tendrá que ver más con un tema de que el sector de actividad sea un sector más masculinizado". (Mujer, 45 años, Dirección General de Fundación, Tercer Sector)

"En principio considero que no hay ninguna diferencia puesto que las condiciones burocráticas y los trámites administrativos son los mismos para los hombres que para las mujeres. Posiblemente en donde sí puedan encontrar algún tipo de diferencia es a la hora de encontrar financiación porque las entidades financieras a priori confían menos en los proyectos de mujeres que los proyectos promovidos por hombres". (Hombre, 64 años, director Comercial, Multinacional sector deportivo)

"Sigue pesando la idea de que es el hombre el que debe ser emprendedor y arriesgarse a tomar estas decisiones o emprender un proyecto empresarial". (Mujer, 46 años, responsable Comercial, sector hostelería)

“Pienso que depende mucho del sector. Hay sectores donde socialmente se asume que es una mujer la que va a desempeñar el trabajo, pero en otros sectores como por ejemplo el tecnológico, las mujeres tienen que trabajar más duro para buscarse un lugar”. (Mujer, 43 años, Fundadora, Sector Comunicación)

En este sentido y ante esta pregunta las personas han tenido opiniones variadas y se puede destacar que en principio las posibles dificultades burocráticas son las mismas para mujeres que para hombres.

Se detecta determinada “desconfianza” para encontrar financiación en aquellos proyectos liderados por mujeres, que en los liderados por hombres y el mercado también presenta determinadas reticencias, sobre todo al principio, seguimos ante la situación de que a las mujeres les cuesta más esfuerzo y tienen que demostrar más para generar confianza.

Muy relacionado con estas opiniones nos encontramos con que hay una propensión a que las mujeres asumen menos riesgos, son más conservadoras en el entorno empresarial, pero también que aquellas empresas que se consolidan lo hacen de forma muy sólida.

Al igual que en el resto de las preguntas que se han analizado vuelve aparecer el tema de las responsabilidades familiares y la conciliación. Es cierto, que el ejercicio de una actividad empresarial requiere de mucha dedicación y tiempo y esto puede dificultar la gestión de una empresa, pero por otra parte puedes adaptar los horarios y los tiempos de una manera mucho más flexible porque las normas de funcionamiento las deciden e implementan ellas mismas.

Y para finalizar otro aspecto que se toca, es que pueden existir mayores dificultades en función de los sectores, es posible que en sectores considerados feminizados las trabas sean menores que en sectores que se consideran masculinizados, donde una mujer empresaria se puede encontrar con mayores dificultades como puede ser el tecnológico.

8. ¿Asumen menos riesgos?

“A veces más, en cuanto a cuestión económica, se asumen incluso riesgos mayores. Si debiéramos asumir más en cuanto al desarrollo de la empresa, innovación, explorar nuevos mercados, etc. En este sentido considero muy importante la formación en administración de empresas” (Mujer, 51 años, directora de proyectos, Servicios de Ingeniería).

“No creo que las mujeres asuman menos riesgos. Eso depende más de la naturaleza de su temperamento, y no creo que eso dependa del género”. (Mujer, 48 años, directora, sector RR. HH, formación y coaching)

“Creo que sí, que asumen menos riesgos porque son conscientes de las dificultades que pueden encontrarse si fracasan”. (Mujer, 55 años, Gerente, sector energético)

“Sí, claramente. En todos estos años que estado en contacto con mujeres directivas de grandes empresas lamentablemente, tenemos todas algo muy en común, nos valoramos muy poco, agachamos enseguida la cabeza. Y estos aspectos son los que más estamos trabajando en nuestro día a día, nos tenemos que querer más, deciros a nosotras mismas lo mucho que valemós, y decírnoslos entre nosotras, lo cual nos ayuda a levantarnos ante errores o piedras que podamos encontrar en nuestro camino. En esta faceta los hombres están a años luz”. (Mujer, 60 años, directora de Auditoría Interna, sector energético)

“Creo que sí, van más seguras y la forma de trabajo se basa más en la cooperación que en la competencia”. (Hombre, 57 años, director, sector distribución)

“Sí, los negocios suelen ser de menos riesgo y no tirándose a la piscina sin manguitos”. (Mujer, 42 años, Cofundadora, sector servicios)

“Asumen todos los riesgos; su capital, su hogar, sus relaciones, su persona”.
(Mujer, 58 años, CEO, Comunicación)

“Yo considero que asumen los mismos riesgos que un hombre emprendiendo”.
(Mujer, 45 años, Dirección General de Fundación, Tercer Sector)

“No, si cabe, más, porque en muchos casos renuncian a un puesto por cuenta ajena, y si luego se tienen que volver a incorporar al mercado laboral les cuesta más porque es, en muchos casos “volver a la casilla de salida””. (Mujer, 53 años, directora de Centros, Operaciones, Sector Formación)

“Como regla general en un principio considero que las mujeres son más conservadoras y que asumen menos riesgos”. (Hombre, 64 años, director Comercial, Multinacional sector deportivo)

“¡¡Qué va!!! Tenemos mayor capacidad de asumir riesgos, lo que ocurre es que tenemos mucho en el plato. Foto mucho más completa y desde ahí tomamos decisiones”. (Mujer, 65 años, Fundadora, Sector Formación)

Aunque en diferentes estudios se refleja, como ya hemos visto en la investigación, que las mujeres, a priori, asumen menos riesgos que los hombres a la hora de acometer una actividad empresarial, en los discursos analizados comprobamos como hay una división de opiniones, por una parte, hay quienes opinan que efectivamente no asumen tantos riesgos porque no se les valora lo suficiente, les falta formación en dirección de empresas y son más sumisas y conservadoras.

Pero, por otra parte, hay otro gran grupo de personas que opinan que las mujeres empresarias asumen los mismos riesgos o más que sus homólogos masculinos y que lo hacen en todos los sentidos, actividad, económicamente y en cualquier tipo de mercado.

Es cierto que cada vez las empresarias van equiparándose en todos los sentidos a los empresarios, pero los porcentajes que ya hemos reflejado no engañan.

9. ¿Qué barreras de entrada tienen las mujeres empresarias en el ejercicio de su actividad?

“Pues de entrada no se nos da credibilidad, si hay algún hombre en la dirección de la empresa se acude a él en primer lugar (es el caso de bancos, servicios generales a las empresas, organismos oficiales, etc; en nuestro caso somos dos administradores solidarios y las comunicaciones las priorizan a mi socio que es varón, es bastante indignante).” (Mujer, 52 años, Administradora solidaria y Responsable de Gestión, Especialistas en servicios de ingeniería medioambiental y calibración de instrumentación).

“Principalmente que se encuentran con un mundo dominado por los hombres y que es endogámico en muchos sectores”. (Mujer, 55 años, Gerente, sector energético)

“Si estamos hablando de mujeres emprendedoras, la principal barrera de entrada a no lanzarse a tener su propio negocio, en mi opinión radica en buscar siempre entornos estables donde unos ingresos asegurados (como puede generarnos el trabajar en una gran empresa por cuenta ajena), nos permite vivir más tranquilas.

Si nos referimos a mujeres que alcancen puestos de Alta Dirección como CEO, presidentes, la principal barrera de entrada a mí entender es que todavía la mujer no está posicionada en la segunda línea de puestos de Dirección que le permitan escalar a estos puestos de máxima responsabilidad.

A esto podremos añadirle, el factor cultural, pero está claro que, si la mujer no tiene visibilidad en dichos niveles, es muy difícil que alcance estos niveles. La presencia de la mujer en Comités de Dirección sigue siendo muy baja, el mayor avance se ha producido en tercer nivel, es decir por debajo del Comité de Dirección.

Pero vamos en muy buen camino, es cuestión de seguir avanzando puestos, para estar preparadas". (Mujer, 60 años, directora de Auditoría Interna, sector energético)

"Una de las mayores barreras es el no poder llevar a cabo con libertad y sin remordimiento actividades de Networking". (Mujer, 42 años, Cofundadora, sector servicios)

"Soy empresaria, yo, sería mi principal barrera. Mi falta de actitud, de coherencia, de estrategia, de determinación. Sin este empuje la otras "posibles" barreras serían gigantes que aplastarían mis sueños/proyectos". (Mujer, 58 años, CEO, Comunicación)

"Creo que es más sencillo emprender en lugares pequeños que grandes. Además, el acceso a la financiación puede ser complicado quizás por la creencia que las mujeres tenemos un compromiso menor hacia la labor profesional que el hombre, como cabeza de familia histórica". (Mujer, 52 años, directora Unidad de Control Banca Empresas y Corporaciones, Sector Banca)

"Creo que la principal: conciliación. Y otra, por no menos importante: "no soy mujer, soy talento"" (Mujer, 53 años, directora de Centros, Operaciones, Sector Formación)

"Desde mi punto de vista una las grandes barreras que pueden encontrar las mujeres empresarias es la conciliación de la vida laboral y familiar". (Hombre, 64 años, director Comercial, Multinacional sector deportivo)

Aunque las barreras de entrada pueden ser muchas y de diferente naturaleza, como puede ser la carga educacional y cultural de muchos siglos de una sociedad en el que las mujeres no ocupaban el espacio público, algunas opiniones de nuestros informantes son muy interesantes.

Por una parte, hay una sensación de que no se valoran profesional y empresarialmente a las mujeres, lo suficiente pero también existe la opinión de que el motor fundamental para que un negocio se ponga en marcha es la propia autodeterminación, seguridad y

contundencia a la hora de encontrarse con los primeros escollos para poder superar el día a día de una vida al frente de una empresa.

Se pone de relieve que se pueden llegar a autolimitar porque tienen en su conciencia que emprender un negocio entraña una mayor inestabilidad en los ingresos. Esto tiene cierto sentido, pero desde hace algunas décadas el mercado laboral es mucho, más volátil que en el siglo pasado y es una creencia que permanece, nos movemos en entornos VUCA y esto equipara bastante el trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia en lo que se refiere a la seguridad.

Otra de las barreras que ya se han comentado son las dificultades que tienen las mujeres para realizar networking, puesto que estos momentos suelen producirse en horario fuera de las jornadas laborales estándar y se sigue encontrando un conflicto con la vida familiar.

10. ¿Por qué considera que se produce el techo de cristal?

“Normalmente una mujer no se dedica solo a su actividad laboral, sino que sobre ella recaen muchas otras responsabilidades que se ven en la empresa como una amenaza al desarrollo de negocio, gestión de equipos, etc.” (Mujer, 51 años, directora de proyectos, Servicios de Ingeniería).

“Otra vez la maternidad, las empresas tienen miedo a promocionar a mujeres que luego tienen bajas maternales o limitaciones de horario.” (Mujer, 52 años, Administradora solidaria y Responsable de Gestión, Especialistas en servicios de ingeniería medioambiental y calibración de instrumentación).

“El techo de cristal de las mujeres dentro de las empresas pasa porque se les exige una respuesta que no se vea condicionada por las necesidades de su familia”. (Mujer, 48 años, directora, sector RR. HH, formación y coaching)

“Creo que se produce por dos motivos principalmente:

- 1. Por la propia endogamia de los puestos ocupados por hombres y por no perder determinado “estatus masculino” en favor de una mujer.*

2. *Porque está interiorizada la creencia de que las mujeres se comprometen menos con los puestos de responsabilidad debido a las cargas familiares y la escala de prioridades que tienen ellas frente a ellos. Por ello, se las excluye más a menudo de la promoción y contratación para determinados puestos”.* (Mujer, 55 años, Gerente, sector energético)

“Por término general, las mujeres nos podemos encontrar con ciertas situaciones donde parece que se nos está poniendo a prueba antes de conseguir ciertas promociones, y podríamos llegar a pensar que estas situaciones se dan más en las mujeres que en los hombres. Creo que esta reflexión es cierta, de nuevo puede ser un tema cultural.

Mi generación hemos recibido una educación en algunos casos diferente a la de los hombres, hay que ser buena no dar problemas. Nos solemos encontrar stopper masculinos con perfiles más dominantes (más racionales y extrovertidos, menos empáticos), que no se asemejan con un perfil más colaborativo (emocional y reflexivo). Nos debemos hacer valer frente a ellos.

Por ello, muchas veces cuesta que los dirigentes de las empresas perciban que perfiles más reflexivos y emocionales puedes ser buenos directivos”. (Mujer, 60 años, directora de Auditoría Interna, sector energético)

“Porque sigue habiendo más presencia masculina en los puestos de alta dirección y se reflejan los estereotipos y los modelos de educación que han recibido en sus casas esos directos. Se formaron en familias de la sociedad española de las décadas de los 70 y 80 por lo que su educación lleva un sello de machismo implícito enorme”. (Hombre, 57 años, director, sector distribución)

“Los comités de dirección de casi todas las empresas suelen ser hombres, lo que condiciona la promoción de las mujeres a esos puestos. La falsa creencia que la mujer no va a ser capaz de renunciar a su vida personal por la profesional hace que una dirección liderada por hombres ni se plantee la posibilidad de poder proponer a una mujer para un puesto directivo”. (Mujer, 42 años, Cofundadora, sector servicios)

“Porque la sociedad no ha avanzado aún lo suficiente y la mujer sigue siendo considerada con menor capacidad para dirigir y tener puestos de responsabilidad”. (Mujer, 40 años, Responsable departamento Customer Care, Sector Eventos)

“Creo que hay muchos factores. Las costumbres, las presiones internas y externas, las decisiones personales... y el paso del tiempo. Estoy segura de que ese techo irá desapareciendo a la vez que se vaya normalizando de forma real la igualdad. Y que estarán las personas que quieran estar y que tengan capacidad de desempeñar determinados cargos sin tener que resaltar ni su género, ni su edad, ni su condición”. (Mujer, 56 años, autónoma, sector formación)

“Porque parece que está instaurado y en nuestro ADN que las mujeres tienen un menor compromiso con la empresa una vez que forma una familia”. (Mujer, 52 años, directora Unidad de Control Banca Empresas y Corporaciones, Sector Banca)

*“Porque no se impulsan “de facto” acciones con sentido, de las que por tanto se obtengan resultados.
Las mujeres ahí tenemos que seguir aportando, demostrando y haciendo “equipo” con los hombres. Digo “equipo”, no “competición”” (Mujer, 53 años, directora de Centros, Operaciones, Sector Formación)*

“En mi opinión hay dos grandes razones una que ya se ha comentado en otras preguntas que es el freno que supone la maternidad y la conciliación de la vida laboral y familiar y, en segundo lugar, pero no por ello menos importante sería que vivimos en una sociedad en la cual el hombre estar sintiendo agredido por qué las mujeres alcancen puestos de responsabilidad”. (Hombre, 64 años, director Comercial, Multinacional sector deportivo)

“Los empresarios o directores que se encargan de elegir y de ascender a los empleados buscan siempre el rendimiento del negocio. Al menos, en el corto plazo. Las barreras que hemos comentado anteriormente, como son el posible embarazo o la conciliación familiar, se ven como un problema para el desarrollo normal de la actividad empresarial. Ya sea de forma inconsciente o no, el concepto de la disponibilidad en el trabajo, normalmente se vincula más con lo que puede ofrecer un hombre, que no una mujer. Además, la mayoría de las personas responsables de estos ascensos son hombres y no han tenido presentes este tipo de barreras para poder seguir progresando. Una de las posibles causas de que se ascienda antes a un hombre que a una mujer reside en la empatía hacia ellos, o la ausencia de ella, en el caso de las mujeres”. (Mujer, 46 años, responsable Comercial, sector hostelería)

“Pienso que la forma en la que vivimos ha cambiado mucho, las mujeres hace unos años se quedaban en casa cuidando de los niños y los hombres iban a trabajar (en general). Esto ha cambiado, pero no la forma de trabajar y relacionarse en las empresas. Todo se ha mantenido como era antes, no ha interesado cambiarlo. Los egos juegan un papel importante”. (Mujer, 43 años, Fundadora, Sector Comunicación)

“Por el liderazgo masculino imperante”. (Mujer, 65 años, Fundadora, Sector Formación)

La imposibilidad de romper el techo de cristal por parte de las mujeres en las organizaciones empresariales y no empresariales es una de las razones y motivaciones que llevan a las mujeres a decidir crear sus propias empresas.

Pero la pregunta era sobre las razones que continúan siendo las causas de esa imposibilidad de eliminar los techos de cristal.

En este caso se pone de manifiesto que siguen encontrando, que forma masiva los puestos directivos de alto nivel en las organizaciones están ocupados por hombres, esto lleva a que las decisiones sobre los ascensos y promociones en esos puestos relevantes

se sienten más cómodos con hombres y además es una forma de protegerse ante una posible “amenaza” femenina.

Además, estos hombres siguen teniendo comportamientos machistas que imprimen en toda la organización y no se olvidan o no se quieren olvidar de argumentos tales como que las mujeres asumen menos compromisos en general y a esos niveles en particular y que tienen menos capacidad de trabajo, por una parte, porque siguen asumiendo que las responsabilidades familiares son de las mujeres por lo que la implicación va a ser menor.

Ellos piensan que las mujeres en puestos de dirección tienen un perfil menos agresivo y consideran que para determinadas posiciones se debe tener esta característica y que las mujeres son más “blandas” y no van a ser capaces de gestionar equipos y a tomar decisiones que necesitan de firmeza y determinación.

Esto viene determinado por las culturas empresariales machistas y los estereotipos que se han consolidado de forma histórica, difíciles de superar.

Mientras que el liderazgo masculino sea el imperante y no haya ejemplos femeninos de forma generalizada, seguiremos asistiendo que los cambios sociales seguirán yendo por delante que los cambios en las organizaciones en cualquier ámbito y se seguirá perdiendo un talento incalculable y los techos de cristal seguirán existiendo intactos.

11. ¿Qué aporta de forma diferencial la mujer empresaria al colectivo empresarial y en la economía?

“Una forma de gestión diferente más volcada a la persona, más conservadora que asume riesgos más calculados.

Respecto a la economía la mujer empresaria aporta constancia y continuidad en la empresa y en la actividad que desarrolla”. (Mujer, 51 años, directora de proyectos, Servicios de Ingeniería).

“Creo que somos más voluntariosas, más constantes y sacrificadas y como siempre estamos cuestionadas siempre estamos intentando dar lo mejor.” (Mujer,

52 años, Administradora solidaria y Responsable de Gestión, Especialistas en servicios de ingeniería medioambiental y calibración de instrumentación).

“A día de hoy no todo lo que debería ser: las mujeres deberíamos impulsar una mirada nueva de los negocios y de las relaciones dentro del ámbito profesional, presidida por las cualidades que aportan las mujeres, a saber, un ámbito emocional más frecuentado, una mayor capacidad empática, una mayor delicadeza a la hora de abordar determinados temas. Y, sin embargo, las mujeres, en general, asumen un rol tremendamente masculino, que a veces incluso incrementan con una dureza adicional”. (Mujer, 48 años, directora, sector RR. HH, formación y coaching)

“Creo que una mujer básicamente aporta lo mismo que un hombre, desarrollo y riqueza para la economía y la sociedad en su conjunto. Aunque si tengo que contestar exclusivamente sobre lo que aportan las empresarias frente a los empresarios, diría que el ejemplo para otras mujeres, además del desarrollo de otros ámbitos que hasta ahora no han sido fomentados por el hecho de que ellas han accedido menos que ellos al mundo empresarial. Por ejemplo, la preocupación por la conciliación, la corresponsabilidad, la igualdad de salario, de promoción en el empleo de mujeres, etc”. (Mujer, 55 años, Gerente, sector energético)

“La mujer tiene ciertas habilidades más desarrolladas que el hombre, como puede ser la intuición (tan necesaria para tomar decisiones rápidas en entornos de gran incertidumbre en los cuales nos movemos), la empatía (básica para establecer entornos colaboradores en nuestras empresas y equipos de alto rendimiento) y la sensibilidad hacia los riesgos, amenazas”. (Mujer, 60 años, directora de Auditoría Interna, sector energético)

“Creo que la forma de dirigir es más segura y menos arriesgada lo que se puede traducir en empresas más sólidas financieramente hablando. (menores niveles de endeudamiento y apalancamiento)” (Hombre, 57 años, director, sector distribución)

“La mujer tiene una forma de liderar completamente diferente a la de los hombres; es un liderazgo más centrado en personas que en resultados y donde la colaboración prima frente a la competitividad. La colaboración permite generar negocios basados en premisas de confianza y eso hace que los negocios sean más sólidos. Arriesga menos por lo que también fracasa menos (financieramente hablando)” (Mujer, 42 años, Cofundadora, sector servicios)

“Nuestra naturaleza es multifunción, altas capacidades y tremendas competencias.

Grandes gestoras de recursos, humanos y económicos. Resolutivas y ejecutivas.

Y el mayor éxito de nuestro posicionamiento; Fomentar una red de Relaciones y desarrollo en Colaboración. Realidad que nos multiplica y refuerza.

El patrón de competición está ya, fuera de juego”. (Mujer, 58 años, CEO, Comunicación)

“Un manejo emocional más efectivo, una mejor gestión económica, una visión más global y un sistema más colaborativo que el aportado por el hombre”. (Mujer, 40 años, Responsable departamento Customer Care, Sector Eventos)

“Una visión más pausada, menos visceral e impulsiva que la del hombre” (Hombre. 42 años, responsable de Compensación en RRHH, Sector Banca)

“Considero que en general las mujeres tenemos un especial sentido práctico y una habilidad especial para conseguir que las cosas sucedan. Tiene que ver con nuestra historia. También tenemos una capacidad especial de proyectar el futuro, de visionar. Por el mismo motivo”. (Mujer, 45 años, Dirección General de Fundación, Tercer Sector)

“Los valores de cada persona son los que aportan tanto a los tejidos empresariales como a la sociedad entera. No creo que haya un aporte diferencial en el género”. (Mujer, 56 años, autónoma, sector formación)

“Aportan novedad, transversalidad, supervivencia, empuje, crecimiento ante la adversidad, cambios en las formas de gestionar equipo, de plantear soluciones etc” (Mujer, 52 años, directora Unidad de Control Banca Empresas y Corporaciones, Sector Banca)

“En mi experiencia:

Tenacidad

Temple

Otra visión

Creatividad

Conocimiento de las palancas de muchas de las decisiones de compra

Otra forma de gestionar más flexible” (Mujer, 53 años, directora de Centros, Operaciones, Sector Formación)

“Fundamentalmente aportan más prudencia en la toma de decisiones y un trato más cercano en la gestión de los equipos, menos agresivo”. (Hombre, 64 años, director Comercial, Multinacional sector deportivo)

“Según recientes estudios el fin de las desigualdades entre hombres y mujeres que desarrollan el mismo trabajo añadiría un 26% más de riqueza al Producto Interior Bruto mundial y contribuiría al crecimiento de la economía pública y privada.

Las empresas que han alcanzado altos niveles de paridad en las que las mujeres también ocupan cargos de responsabilidad y liderazgo han visto incrementados sus beneficios. Según un estudio del Peter G. Peterson Institute for International Economics (PIIE), para las compañías con beneficios en el último ejercicio, un 15% del

aumento de su rentabilidad se le atribuye al incremento de un 30% de la representación femenina en estos puestos de trabajo. Aun así, el 60% de un total de 22.000 empresas de todo el mundo que han participado en este estudio no tienen mujeres ocupando altos cargos.

Según estos informes la paridad contribuye a un rendimiento superior debido a la mayor “diversidad de funciones” que puede desempeñar el equipo de trabajo. Asimismo, la equidad laboral entre hombres y mujeres podría estimular el crecimiento de las economías que están envejeciendo con rapidez al mitigar el impacto de la reducción de mano de obra, así como podrían contribuir a un desarrollo económico más amplio en las economías en desarrollo, por ejemplo, a través de tasas más altas de matriculación escolar de las niñas”. (Mujer, 46 años, responsable Comercial, sector hostelería)

“Tenemos una forma de enfocar el trabajo y los problemas muy distinto a los hombres, pero muy complementario. No me gusta generalizar, pero por regla general las mujeres somos más empáticas, tenemos una visión de equipo y tendemos a pensar en el bien del grupo. Me parece que somos más colaborativas y estamos más acostumbradas a tratar distintos temas al mismo tiempo”. (Mujer, 43 años, Fundadora, Sector Comunicación)

“Un liderazgo genuino basado en la contribución a la mejora de la sociedad. Su liderazgo no va de egos, sino de aportar valor, entregarse a los demás, hacer equipo... El proceso importa. Es más, un proceso adecuado, poniendo a las personas en el centro lleva a los resultados. El liderazgo femenino tiende a ser flexible, resolutivo, pragmático, generoso... ¡Más de eso!” (Mujer, 65 años, Fundadora, Sector Formación)

Aunque obviamente no podemos generalizar y ni todas las mujeres empresarias o directivas cuentan con las cualidades que a continuación vamos a detallar en función del discurso de los informantes, hay hombres que comparten estas características.

Como características que cuentan con bastante consenso es que las mujeres que dirigen sus empresas están más orientadas a las personas y las personas están en el centro de sus negocios. Son más empáticas, más sacrificadas, constantes y dan continuidad a los negocios, son más conservadoras y asumen riesgos de forma más controlada, aportan mayor emocionalidad, delicadeza a la hora de enfrentar algunas situaciones que se producen tanto interna como externamente en las empresas que dirigen.

Cuentan con un liderazgo más colaborativo con los equipos enfrente de la gestión de equipos competitivos mucho más proclive en la dirección de los hombres empresarios.

Las mujeres cuentan con una naturaleza multifunción que les permite dirigir de una manera muy específica y tienen la visión global del negocio, sin descuidar a las personas, que trabajan con ellas y gestionan la situación financiera del negocio de forma eficiente, consiguiendo consolidar sus empresas, aunque suelen ser de menor tamaño.

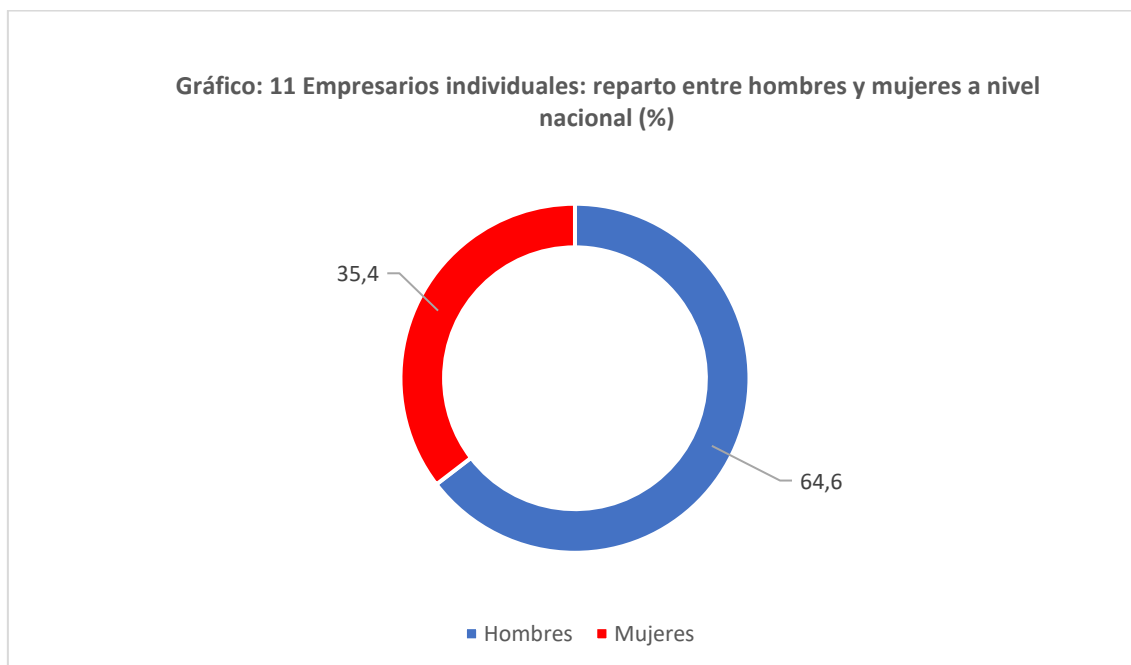
Suelen ser más ejecutivas y prácticas porque para ellas el tiempo es oro e invierten el tiempo necesario para llegar a todas las obligaciones a las que se enfrentan diariamente. Por esta misma razón suelen ser más creativas y flexibles por la misma razón mencionada.

Si se consiguiera implantar y defender todas estas características dentro de las empresas y no replicar los comportamientos masculinos, porque las mujeres para “hacerse respetar” en muchos casos replican los comportamientos y actitudes masculinas en vez de dejar su impronta femenina.

A continuación, a través de las aportaciones de autoras y autores o bien conclusiones de diferentes informes que han analizado la situación y perfil de las mujeres empresarias se han realizado y que se han analizado y pueden aportar alguna conclusión que aporten valor añadido.

*“...El 35,40 % de los 1,6 millones de autónomos censados en la base de datos de INFORMA D&B son mujeres, frente al 64,60 % de hombres. Se observan diferencias importantes según la localización geográfica, que pueden llegar hasta 16,17 puntos porcentuales. La comunidad con la mayor tasa de mujeres autónomas es **Asturias, con casi el 40 % del total**. En el lado opuesto encontramos a Melilla, que cuenta con el 23,72*

% de mujeres. Cataluña cuenta con un 35 % de mujeres autónomas —ligeramente por debajo de la media nacional — y **Madrid con el 32,72 %...**²⁹². (Ver gráfico 11)



Fuente: Informa Business by Data “Presencia de las Mujeres en la Empresa Española (2020)

Tal y como refleja el gráfico el 35,4% de la población que se encuentra inscrito en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) son mujeres, porcentaje similar al que hemos estado analizando por diferentes fuentes. Es importante destacar que el mayor porcentaje que se registra es en Asturias de mujeres autónomas, dato que podría avalar algunas de las opiniones de nuestros informantes que una de las salidas que tienen las mujeres en las zonas rurales o en las ciudades más pequeñas para poder crecer profesionalmente es crear su propia empresa.

Siendo el porcentaje correspondiente a la Comunidad de Madrid es de 32,72%, comunidad autónoma con una mayor concentración de las sedes de las grandes corporaciones y las firmas más importantes. Este porcentaje permanece prácticamente igual en las últimas décadas oscilando ligeramente, pero sin grandes variaciones.

²⁹² Informa Business by Data “Presencia de las Mujeres en la Empresa Española” (2020)

En este mismo sentido y en un informe realizado también durante el año 2020 para la Comunidad de Madrid, en el que se recogen los efectos de la pandemia en el trabajo de las mujeres y más concretamente en las mujeres autónomas en la Comunidad de Madrid.

“...Las trabajadoras autónomas están siendo más golpeadas por la pandemia. La reducción de la afiliación al RETA en los meses de marzo y abril ha sido algo más elevada para las mujeres (-2,0% en marzo y -1% en abril) que para los hombres (-1,3% y -0,6%). En total han sido 9.324 personas afectadas (5,9% de la pérdida total de afiliación en la región), de las que el 47% son mujeres, casi la mitad de la pérdida de empleo en este régimen. Esto supone que la participación de las mujeres en esta pérdida de empleo es 11 puntos más alto que la representación de las trabajadoras en el empleo autónomo total (36%), siendo de nuevo las actividades más afectadas las que cuentan con mayor representación de mujeres, como el comercio al por menor, los servicios de comidas y bebidas y la educación. En fase de desescalada, la actividad, tanto de mujeres como de hombres autónomos, está prácticamente estancada, con una mínima recuperación de apenas unas décimas de crecimiento en los meses de mayo y junio...”²⁹³”.

*“...El empleo por cuenta propia se ha convertido en una de las principales opciones para las mujeres. **En la actualidad, son en torno a un millón de mujeres que representan el 30% del empresariado con y sin asalariados.** Encuentran, sin embargo, muchas más dificultades que los hombres, porque sus empresas son más pequeñas y facturan menos, se concentran en determinados sectores, se orientan a los mercados locales y tienen más dificultades para la obtención de financiación. A lo anterior, se añaden otras, como las especiales dificultades de las empresarias para organizar su tiempo y conciliar, su escasa presencia en las cúpulas de las organizaciones empresariales y el escaso reconocimiento hacia las organizaciones de mujeres empresarias...”²⁹⁴”.*

²⁹³ Elaborado por ENRED Consultoría para la Consejería de políticas sociales, familias, igualdad y natalidad de la Comunidad de Madrid “Estudio sobre los impactos de género de la crisis del Covid-19 en la Comunidad de Madrid” (2020)

Esto también corrobora un argumento que hemos visto en más de una ocasión es que cualquier suceso que pueda afectar al mundo laboral y empresarial, las mujeres son las más afectadas.

En este último extracto se menciona la afección por sectores y como es lógico los más afectados por la pandemia son aquellos sectores como el comercio minorista, hostelería y educativos.

*“...La pérdida de cotizantes a la Seguridad Social durante los meses de confinamiento ha afectado especialmente a trabajadoras autónomas y a las actividades con alta representación de mujeres, **como el comercio al por menor, los servicios de comidas y bebidas, y la educación**. En la Comunidad de Madrid, la representación de mujeres y hombres afiliados al Régimen General es paritaria (48% de mujeres y 52% de hombres), no así en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), donde la representación de mujeres desciende al 36% (Comunidad de Madrid, 2020). Estas representaciones se han mantenido en cifras similares desde que empezó la pandemia...”²⁹⁵”*

Obviando la variable de la pandemia los sectores donde más invierten es en el sector servicios y dentro del sector servicios las actividades más feminizadas tradicionalmente como es el de la sanidad y la educación. Hemos podido ver en los discursos de las personas entrevistadas como en más de una ocasión, han opinado que las mujeres tienen más dificultades para emprender en los sectores masculinizados que en los que no lo son.

“...La variación entre sectores es aún mayor, ya que alcanza 56,44 puntos porcentuales. En efecto, solo hay un 8,44 % de mujeres autónomas en el sector del Transporte, mientras que esta proporción sube a casi el 65 % en Otros servicios. Las tasas más bajas se encuentran en actividades consideradas tradicionalmente masculinas, como pueden ser Venta y Reparación de vehículos de Motor, que solo cuenta con un 7,17 % de mujeres, o Construcción, en el que apenas hay un 2,97 %. Por el otro lado, los

²⁹⁵ Elaborado por ENRED Consultoría para la Consejería de políticas sociales, familias, igualdad y natalidad de la Comunidad de Madrid “Estudio sobre los impactos de género de la crisis del Covid-19 en la Comunidad de Madrid” (2020)

sectores con mayor representación femenina son Otros servicios, Sanidad y Educación...²⁹⁶”.

“...The context: situation of women in potentially innovative educational fields and employment sectors Eurostat data for Spain shows that there is a low level of gender educational segregation in science and significant level of gender segregation in engineering. In employment, the country displays a significant level of gender horizontal segregation. Data are not available on employment vertical segregation. In detail: f Educational segregation: the data on the percentage of female PhD graduates shows a low level of gender segregation in science, mathematics, and computing (46.6%) and a significant level of gender segregation in engineering, manufacturing and construction (21.3%) f Employment horizontal segregation: data on the percentage of female researchers in business sector shows a significant level of horizontal segregation (27%) ...²⁹⁷”.

En las opiniones analizadas, ha habido alguna de ellas que ha remarcado que la aportación de las mujeres dentro del mundo empresarial y económico como protagonistas de sus propias decisiones no solo es la creación de sus propios puestos de trabajo y probablemente el de otros, sino que pueden crecer profesional y económicamente, que dentro de las empresas y en un trabajo por cuenta ajena no sería factible, y aportan otra visión de la gestión empresarial aunque solamente sea porque llevan consigo otras realidades que les hacen ver el trabajo de forma diferente. Esto lo podemos ver reflejado en el siguiente extracto:

“...En España, al igual que en la mayoría de los países desarrollados, el interés por las mujeres emprendedoras y empresarias se apoya en tres razones principales. La primera de ellas es que la capacidad de emprender de las mujeres ha pasado a considerarse un importante factor de crecimiento económico. Las mujeres que emprenden crean empleos, los suyos propios y los de sus asalariados; exploran nuevas oportunidades de negocio, a veces en actividades económicas poco frecuentadas por los

²⁹⁶ Informa Business by Data “Presencia de las Mujeres en la Empresa Española” (2020)

²⁹⁷ DG Enterprise and Industry European Commission “Evaluation on Policy: Promotion of Women Innovators and Entrepreneurship” (2008)

hombres emprendedores; dinamizan los sistemas de organización de las empresas porque se incorporan a ellas con sus características y problemas particulares; y, en definitiva, hacen realidad el potencial económico de un importante grupo de población que, de otra forma, no siempre se hubiera incorporado al trabajo remunerado...²⁹⁸

Muy relacionado con algunas de las razones por las que las mujeres han decidido ponerse al frente de su propio negocio además de alcanzar mayores responsabilidades y salarios más sustanciosos hay otras razones como una búsqueda en la realización personal, concepto que engloba muchos matices como podemos ver en la siguiente aportación.

*“...Romero López (1990) realiza una de las primeras investigaciones sobre la actividad empresarial femenina en España al inicio de la década de los noventa. En ella se señala que el motivo principal de la acción emprendedora de las mujeres era la **“realización personal”**, término que engloba otros como autonomía, reconocimiento y voluntad para querer y poder enfrentarse al riesgo. La segunda motivación es la “salarización” o la búsqueda de ingresos. Es posible, se apunta, que en términos cuantitativos ésta sea la motivación principal debido a su vinculación con el trabajo autónomo. De hecho, se afirma que “el motivo de salarización es al trabajo autónomo lo que el motivo de realización es a la actividad empresarial: la búsqueda de salario es el principal motor del autoempleo, mientras que la realización personal y profesional representa para la creación empresarial (femenina) el motivo fundamental”. Asimismo, se señala que en las fases iniciales el acceso a la financiación es uno de los problemas más complejos para las mujeres, y se apunta como causa la escasa participación en la esfera económica extra-doméstica. Los obstáculos, no obstante, no impiden que la valoración global de la experiencia emprendedora sea muy positiva...”²⁹⁹.*

²⁹⁸ Cámaras de Comercio Fundación Incyde. Servicio de Estudios Realizado en colaboración con Abay Analistas Económicos y Sociales. “Mujeres Empresarias en la Economía Española” (2007)

²⁹⁹ Cámaras de Comercio Fundación Incyde. Servicio de Estudios Realizado en colaboración con Abay Analistas Económicos y Sociales. “Mujeres Empresarias en la Economía Española” (2007)

Además de lo ya mencionado en la siguiente aportación las autoras Nuria Chinchilla, Pilar García y Anna Mercadé, investigadoras referentes en este asunto del emprendimiento de las mujeres y en el año 1999 ya ponían de manifiesto cuestiones tales como tendríamos que enfrentar a un cambio de cultura empresarial y esbozaban un cambio de modelo social, tras la incorporación de las mujeres a nivel directivo y como propietarias de sus propias empresas.

“...El acceso de las mujeres al mundo empresarial, ya sea como directivas o como empresarias, es un fenómeno imparable que desembocará en la efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La presencia de las mujeres en el ámbito empresarial está poniendo de manifiesto la necesidad de llevar a cabo ciertos cambios en las concepciones más tradicionales de lo que son la empresa y el trabajo directivo.

Las mujeres, tanto empresarias como directivas, pueden desempeñar un papel de la máxima relevancia social. Como empresarias, pueden contribuir al desarrollo de culturas de empresa más respetuosas con el ámbito privado de sus empleados. Como directivas, las mujeres pueden aportar a las empresas, por una parte, un estilo de dirección participativo y flexible y, por otra, la exigencia de un mayor respeto a la esfera privada...”³⁰⁰.

Otro de los factores importantes a la hora de analizar el colectivo de empresarias es la relación con un límite tan fino con las directivas. Es cierto que hay directivas que por sus responsabilidades y toma de decisiones pueden ser asimiladas a las empresarias, puesto que pueden ser socias de las empresas donde están contratadas. Esto se ha detectado en todos los discursos de las personas entrevistadas y en muchas opiniones se confunden entre empresarias y directivas.

En este sentido hay aportaciones de diferentes autores que pueden dar más luz, sobre esta diatriba.

“...A nivel teórico, cabe pensar que la propiedad de la empresa es un elemento troncal del concepto, aunque la participación no sea mayoritaria. Si no se ostenta la

³⁰⁰ Chinchilla N., García P. y Mercadé A. “Emprendiendo en Femenino” (1999)

propiedad, aunque se ocupen puestos directivos, se es asalariada. Hay seguramente diferencias entre propietarias y directivas, tanto en la asunción de riesgos, como en las problemáticas a las que se enfrentan (nótese, por ejemplo, la importancia tan dispar que en uno y otro grupo tienen la discriminación salarial y los “techos de cristal”) ...”³⁰¹.

Aquí habría que reflexionar sobre qué nivel de la propiedad de la empresa te convierte en empresaria, son las responsabilidades que se asumen, o bien son las dos cuestiones las que las convierten en empresaria. Yo diría que es la combinación de al menos ambas puesto que pueden existir socias inversoras, que tan solo invierten un capital a cambio de unos beneficios. Pero la problemática de ambas es muy similar.

En el estudio realizado por Universidad Complutense de Madrid en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Departamento de Economía Aplicada V con Cecilia Castaño Collado como Investigadora principal para el Ministerio de Igualdad “Mujeres y poder empresarial en España” (2009) se recoge la problemática a la que se enfrentan las directivas:

“...La presencia de mujeres en las cúpulas directivas del tejido empresarial sigue siendo escasa con respecto a la de los hombres. (...) Tras el análisis, hemos podido establecer las siguientes conclusiones:

- La evolución profesional de las directivas españolas es heterogénea, lo que les ha permitido desarrollar una gran capacidad de adaptación a los cambios. Las circunstancias personales influyen en la conformación de estos itinerarios profesionales provocando, en muchos casos, la necesidad de hacer multitud de sacrificios personales para poder desempeñar un trabajo que exige una dedicación prácticamente completa. A pesar de ello, las directivas valoran su trabajo y sus trayectorias de una manera positiva.*
- A pesar de que la escasa representación femenina en los contextos directivos de las empresas es un hecho contrastado, las directivas no lo perciben como tal. Sin embargo, sí se identifican una serie actitudes (implícitas y explícitas)*

³⁰¹ Cámaras de Comercio Fundación Incyde. Servicio de Estudios Realizado en colaboración con Abay Analistas Económicos y Sociales. “Mujeres Empresarias en la Economía Española” (2007)

discriminatorias, así como algunos obstáculos que impiden el acceso de la mujer a la cúpula directiva:

- 1. La conciliación sigue siendo un tema pendiente*
- 2. Los horarios flexibles, en principio percibidos como beneficiosos, se revelan a menudo perjudiciales para las mujeres ante la imposibilidad de poder delimitar claramente el tiempo de trabajo y el tiempo de ocio.*
- 3. El hecho de que la cultura empresarial esté organizada de acuerdo con un modelo masculino.*
- 4. La importancia de los contactos personales y las relaciones de mentorazgo (mayoritariamente masculino) conlleva ciertos problemas para las mujeres...”.*

Si leemos detenidamente todas las barreras a las que se enfrentan las directivas son totalmente aplicables a las empresarias, esto nos lleva a concluir que cuando una mujer pretende alcanzar cuotas de poder más altas se encuentra con las mismas dificultades. En la siguiente aportación podemos cuantificar esta dimensión entre empresarios/as y directivos/as.

“...La cuestión del acceso y presencia de las mujeres en puestos de poder económico y empresarial ha merecido la atención de la academia desde hace décadas y de manera progresiva también se ha convertido en objeto de atención por parte de las instituciones. La menor presencia femenina en los entornos de decisión constituye una forma de desigualdad de género que acarrea perjuicios ostensibles a las sociedades, presupone un significativo despilfarro del talento, atesorado por unos recursos humanos necesarios y altamente cualificados, lo cual a su vez menoscaba el potencial de crecimiento económico. Más allá de la constatación de la infrarrepresentación femenina en los ámbitos de poder económico, su explicación ha de hacerse atendiendo a un amplio abanico multicausal que abarca desde los factores personales hasta los profesionales, institucionales y culturales (World Economic Forum, 2010) ...³⁰²”.

³⁰² Cantó Sánchez O., Castaño Collado C., Cebrián López I., Dueñas Fernández D., Fernández Cordón J.A., Iglesias Fernández C., Llorente Heras R., Malo Ocaña M.A., Martín Fernández J., Martínez Cantos J.L., Moreno Raymundo G., Tobío C. “Las mujeres en la Gran Recesión: Políticas de austeridad, reformas estructurales y retroceso en la igualdad de género” (2015)

“...De los 17.516 directores generales que figuran para la Comunidad de Madrid, la mayoría, 10.264, son asalariados (fijos). Sin embargo, también es elevada la cuantía de aquellos que son empresarios: 6.600. Y al desglosar estas cifras por sexo aparece un resultado interesante, y es que el porcentaje (horizontal) de mujeres es notablemente menor en el caso de directores generales que son empresarios, el 12,56%, que en el caso de directores generales que son asalariados, el 16,78%. Este pobre resultado puede ser un reflejo de la influencia de dos fenómenos relacionados y en este caso solapados: el bajo número de mujeres empresarias existente y la baja presencia de las mujeres en los puestos directivos...”³⁰³”

Posiblemente en la siguiente reflexión del libro *“Emprendiendo en femenino”* establece alguna de las características que pueden establecer alguna de las diferencias entre las empresarias y las directivas:

“...Entre las mujeres que desempeñan labores profesionales de responsabilidad en el sector privado es posible diferenciar dos grupos.

Por una parte, aquellas que han puesto en marcha su propia empresa o negocio y que lo dirigen (empresarias) y, por otra, aquellas que desempeñan funciones directivas en empresas ajenas.

*Respecto al término emprendedoras, lo utilizaremos sobre todo para referirnos a un cierto rasgo de la personalidad que, si bien resulta evidente en el caso de aquellas mujeres que han creado su propia empresa, también está presente, y es deseable que así sea, en las directivas. **La capacidad emprendedora se refiere a una cierta forma de ver la realidad, caracterizada por la búsqueda de nuevas oportunidades de negocio, junto con la capacidad de asumir los riesgos que implica embarcarse en el logro de nuevos objetivos...**”³⁰⁴.*

Un reflejo de la evolución del ascenso de las mujeres en puestos de poder en las organizaciones empresariales es a través de los Consejos de Administración. En este

³⁰³ Albert López-Ibor R., Escot Mangas L., Fernández Cornejo J.A. y Mateos de Cabo R. para Biblioteca Nueva Consejo Económico y Social Comunidad de Madrid *“Análisis de la Presencia de las Mujeres en los Puestos Directivos de las Empresas Madrileñas”* (2008)

³⁰⁴ Chinchilla N., García P. y Mercadé A. *“Emprendiendo en Femenino”* (1999)

sentido se van a reflejar varias aportaciones con datos referentes a la presencia de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35:

“...Hito histórico: El IBEX-35 logra el objetivo de paridad de la CNMV para 2020: las mujeres alcanzan el 31,2% de los asientos. Las empresas del continuo no IBEX-35 despegan después de tres años de estancamiento, pero siguen experimentando un crecimiento exiguo...”³⁰⁵.

Desde que se aprobó la Ley de Igualdad de 2007 en el que había un acuerdo tácito de que, en el espacio de ocho a diez años en los Consejos de Administración de las empresas españolas, por indicación de la tendencia que marcaba la Unión Europea, el porcentaje de mujeres se acercase al 40%, estamos estableciendo como hito histórico que en 2020 hayamos alcanzado en las empresas del IBEX 35 el 31,2%. Esto nos debería hacer reflexionar en dos cuestiones, el cumplimiento de las normas y en la evolución de la igualdad en las altas cotas de poder para las mujeres en lo que se refiere al ritmo de estas, aunque estén legislados.

Si desgranamos de forma más profunda esta representación debemos saber que:

“• ...El IBEX siguen siendo la locomotora de la paridad: la incorporación de 15 consejeras (139 en total) hizo que la presencia femenina progresara casi 4 puntos en el selectivo, a pesar de que nueve de los 16 asientos que se perdieron en el mercado continuo salieron de sus consejos (446). El tamaño medio de los consejos de las 35 principales empresas continúa en 13 miembros, pero de ellos por fin cuatro son mujeres, avanzando prácticamente medio punto.

• Las 92 cotizadas restantes del mercado continuo distan más de siete puntos de la meta, pues las 15 consejeras nuevas (191 en total) solo le hicieron ganar 2,1 puntos. Acumulan dos años seguidos creciendo al ralentí, menos de la mitad que en 2018 (5,3%), lo que no puede achacarse a la más que módica reducción del tamaño de sus consejos, pues solo han suprimido siete asientos (la cuarta parte de los 24 que se eliminaron en 2019) hasta 834 en total. Así que la media de mujeres en los órganos de gobierno apenas repunta 11 décimas de punto, manteniéndose en dos consejeras.

³⁰⁵ ATREVIA junto a la escuela de negocios IESE “IX Informe de Mujeres en el Ibex IV. Radiografía del mercado continuo” (2020)

- *El sector financiero sigue abanderando el compromiso con la paridad, registrando un notable avance (60 décimas de punto), con lo que alcanza casi 4 mujeres por empresa, que son casi 5 en las del IBEX (4,7).*
- *El sector de energía en el IBEX también consta de 4 mujeres por empresa, pero fuera del selectivo el promedio no llega ni a 2 mujeres (1,7).*
- *La media de consejeras en las socimis ha mejorado cuatro décimas de punto frente a solo una en el sector industrial y de construcción. Otra cosa es que continúen conformándose con una o a lo sumo dos consejeras, pese a excepciones como Realia (con un consejo equilibrado) o, en el IBEX, Merlin Properties (36 % de paridad).*
- *En 2020 se contabilizaron 330 consejeras y 950 consejeros en las empresas cotizadas del conjunto del mercado continuo, de las que un 40% se sientan en empresas del selectivo (139). En definitiva, se han incorporado 30 consejeras (15 en el IBEX y otras 15 fuera del selectivo), dos menos que en 2019. Con ellas, la representación femenina escaló 2,64 puntos en un año (+2,8% en 2019). Por segundo año consecutivo, su progresión duplica con creces la registrada en 2018, que fue de 1,15 puntos, y consolida los niveles de crecimiento anteriores.*
- *El peso relativo de las consejeras en los órganos de gobierno de las cotizadas ha ganado casi 10,4 puntos desde 2015 (año que la CNMV estableció la meta del 30% de paridad para 2020), hasta alcanzar ahora el 25,78%. Se han necesitado diez años para lograr duplicar su peso relativo, pues en 2011 las consejeras suponían el 12,1%, según el primer informe de esta serie...³⁰⁶”.*

“...Como ya se ha puesto de manifiesto con anterioridad en otro documento (Castaño, Laffarga, et al., 2005), aunque las mujeres representan el 50% de la fuerza de trabajo, sólo alcanzan el 10% de los puestos ejecutivos. En España, sobre una muestra de 1878 grandes empresas, sólo 620 (el 33%) cuentan con la presencia de al menos una mujer en su consejo de administración. De ese 33%, en no más del 10% de los casos son presidentas y en el 20% secretarías. En las empresas públicas el porcentaje aumenta

³⁰⁶ ATREVIA junto a la escuela de negocios IESE “IX Informe de Mujeres en el Ibex IV. Radiografía del mercado continuo” (2020)

hasta el 73% (por la preocupación del gobierno por la paridad en los cargos públicos) y en las empresas familiares es el 58%, aunque la mayoría son consejeras dominicales, que representan a la familia...”³⁰⁷.

Otra de las dificultades que se han comentado de forma unánime y reiterada prácticamente en todas las respuestas a todas las preguntas realizadas en las entrevistas en profundidad es el tema de la maternidad y la conciliación. En este sentido podemos aportar algunas opiniones o conclusiones de otros autores.

La maternidad sigue siendo un lastre, también para las empresarias, porque la dedicación que requiere es muy importante ya que genera muchos efectos, no podemos olvidar que, aunque las empresarias pueden establecer sus propios horarios, es una realidad que el mundo profesional sigue un ritmo y unos horarios que no importa demasiado que seas empresaria o trabajadora.

“... A día de hoy, la propia Comisión Europea estima que, aunque la tasa de variación interanual en el ritmo de incorporación de mujeres a los consejos de administración se ha cuadruplicado desde 2010 por la intensificación de la presión legislativa europea en tal sentido, serán necesarios al menos otros 20 años para alcanzar el objetivo de igualdad de género del 40%, hasta el entorno 2040 (European Commission, 2014). Sin duda un elemento estrella en el debate es la aplicación de cuotas y la consideración de su efectividad como mecanismo para incrementar la representación de mujeres en ámbitos de decisión. El escenario europeo aparece dominado por la heterogeneidad de situaciones, que abarca desde los sistemas voluntarios hasta la aplicación de sanciones legales. Ello puede ser interpretado como una nueva muestra de la diversidad de culturas característica de la UE, pero también avisa sobre la inexistencia de una solución universalmente válida, aun cuando existen trabajos que enfatizan como el sistema de cuotas ha demostrado ser el más efectivo para acelerar la diversidad en los

³⁰⁷ Castaño Collado C. (Investigadora principal), Laffarga Briones J., Iglesias Fernández C., De Fuentes Ruiz P., Martín Fernández J., Llorente Heras R., Charlo Molina M.J, Giner Manso Y., Vázquez Cupeiro S., Núñez Torrado M. y Martínez Cantos J.S. “Mujeres y poder empresarial en España” (2009)

consejos e incrementar la presencia de mujeres en órganos de decisión (European Commission, 2011) ...”³⁰⁸.

“...Es difícil señalar un único obstáculo que frene el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo. De hecho, cada persona encuestada observa de media cerca de tres motivos o frenos distintos. Así, hay cuatro motivos que mantienen un peso similar entre sí: dos aluden a la doble tarea o trabajo que las mujeres realizan de forma simultánea en su empresa o actividad profesional y en el propio hogar; y otros dos motivos aluden a la idiosincrasia de las empresas y sus sectores de actividad. Lo que parece claro en el presente estudio es que no existe una percepción de frenos por falta de cualificación o de competencia para ejercer el liderazgo por parte de las mujeres. Las opiniones de los directivos encuestados apuntan y convergen con dos grandes retos actuales: los bajos niveles de natalidad que padecen las sociedades avanzadas actuales, que anticipan problemas futuros de distinta índole. Y, paralelamente, el freno que supone para millones de mujeres que desean desarrollar una carrera directiva la propia maternidad y las responsabilidades familiares no compartidas. Un freno que limita el desarrollo profesional de más de un 50% del capital humano dispuesto a hacer avanzar las compañías de todo el mundo...”³⁰⁹”.

“...Una tercera dimensión de análisis, tal vez la fundamental, se ha establecido en torno a los argumentos sobre la conveniencia de una mayor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, tanto para las empresas en particular - business case for diversity- como para las economías en general - economic case for gender equality. Se pasaba así de la justa reivindicación de condiciones de igualdad para el colectivo femenino a argumentos de eficiencia económica, optimización de recursos y generación de externalidades positivas. En el primer caso se trata de la perspectiva de la diversidad entendida como la que aporta la gestión de las mujeres al desarrollo de culturas empresariales capaces de adaptarse a entornos cada vez más complejos y dinámicos (Kandola y Fullerton, 1998. Rosenzweig, 1998), o con nuevos estilos de liderazgo y formas

³⁰⁸ Cantó Sánchez O., Castaño Collado C., Cebrián López I., Dueñas Fernández D., Fernández Cordón J.A., Iglesias Fernández C., Llorente Heras R., Malo Ocaña M.A., Martín Fernández J., Martínez Cantos J.L., Moreno Raymundo G., Tobío C. “Las mujeres en la Gran Recesión: Políticas de austeridad, reformas estructurales y retroceso en la igualdad de género” (2015)

³⁰⁹ Informe de Grant Thornton “Women in Business: hacia un avance real” (2019)

de organización (Burguess y Tharenou, 2002; Pounder y Coleman, 2002). Otros estudios afirman que la mayor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad está relacionada con mejores desempeños organizativos (MacDouglas, 1996; Franke et al, 1997; Benschop, 2001; Smith, Smith y Vermer, 2004). (...)

También se ha correlacionado con resultados empresariales positivos en múltiples estudios (Robinson y Dechant, 1997; Adler, 2001; Carter, Simkins y Simpson, 2003; Tyson 2003; Redondo y Jimeno, 2005; EVA, 2007., European Commission, 2012). En particular, algunas investigaciones señalan que la presencia femenina en cargos de dirección mejora los resultados de las empresas en áreas como liderazgo, el ambiente de trabajo, la coordinación o el control, los cuales se asocian con mayores márgenes operativos de negocio (McKinsey, 2007, 2008 y 2010). Otras han detectado una correlación positiva entre diversidad de género y rentabilidad financiera (Catalyst, 2004 y 2007). Además, ha de contemplarse la posibilidad de que una mayor presencia mujeres en los consejos amplíe el abanico de perspectivas en la toma decisiones (Lord Davies, 2013) o permita un mejor posicionamiento en determinados mercados donde predominan las consumidoras (CED, 2012; CAHRS, 2011) ...³¹⁰”.

“...Tras el examen realizado en este capítulo, estamos en condiciones de afirmar que la situación actual de la presencia de las mujeres en los puestos de poder económico y empresarial en España y en Europa está caracterizada por la desigualdad y la infrarrepresentación. Ellas son menos. En las ocupaciones de dirección y gestión y, sobre todo, en los sillones de los consejos de administración.

También hemos visto que parece existir un patrón norte-sur en Europa que puede interpretarse en términos culturales e institucionales, pero que también pone de

³¹⁰ Cantó Sánchez O., Castaño Collado C., Cebrián López I., Dueñas Fernández D., Fernández Cordón J.A., Iglesias Fernández C., Llorente Heras R., Malo Ocaña M.A., Martín Fernández J., Martínez Cantos J.L., Moreno Raymundo G., Tobío C. “Las mujeres en la Gran Recesión: Políticas de austeridad, reformas estructurales y retroceso en la igualdad de género” (2015)

manifiesto la permeabilidad a las medidas legislativas que promueven eficazmente la paridad en los puestos de poder...”³¹¹.

Otro de los factores que entorpecen el acceso de las mujeres a los puestos de poder son la escasez de soluciones para poder conciliar y en este sentido podemos aportar algunas reflexiones como las siguientes desde la Comisión Europea:

“...La insuficiente disponibilidad de fórmulas de trabajo flexible, como el teletrabajo y los horarios flexibles, y de jornadas de trabajo reducidas (trabajo a tiempo parcial) puede hacer que las personas con obligaciones asistenciales, en especial las mujeres, abandonen el mercado de trabajo. Eurofound ha informado de que más de la mitad de las madres inactivas preferirían trabajar a tiempo parcial. Los factores clave de la eficacia en este ámbito son la existencia de un consenso entre los interlocutores sociales de que la flexibilidad es importante, una cultura laboral favorable a fórmulas de trabajo flexible y su adaptación a las necesidades cambiantes a lo largo de la vida de cada persona. No obstante, la posibilidad de trabajar a tiempo parcial puede dar lugar a diferencias salariales entre hombres y mujeres y, a largo plazo, reforzar la brecha de género en las pensiones. Esto se debe a que las mujeres suelen asumir el trabajo a tiempo parcial debido a su mayor proporción de obligaciones asistenciales. Garantizar la calidad del trabajo flexible y un uso equilibrado de estas medidas es fundamental para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres...”³¹².

“...Para incrementar la prestación de servicios de guardería, la mayoría de los Estados miembros se han comprometido a ofrecer una plaza en una guardería para todos los niños, bien estableciendo un derecho legal a estos servicios, bien instituyendo la obligatoriedad de asistencia durante al menos el año previo al comienzo de la educación primaria. No obstante, en muchos Estados miembros sigue existiendo un salto

³¹¹ Cantó Sánchez O., Castaño Collado C., Cebrián López I., Dueñas Fernández D., Fernández Cordón J.A., Iglesias Fernández C., Llorente Heras R., Malo Ocaña M.A., Martín Fernández J., Martínez Cantos J.L., Moreno Raymundo G., Tobío C. “Las mujeres en la Gran Recesión: Políticas de austeridad, reformas estructurales y retroceso en la igualdad de género” (2015)

³¹² Comisión Europea “Fichas Temáticas del Semestre Europeo Mujeres en el Mercado de Trabajo” (2017)

importante entre el final (duración máxima) de la baja remunerada (de maternidad o paternidad) y el inicio del derecho a guardería o la edad escolar obligatoria. Actualmente, solo seis Estados miembros (Alemania, Dinamarca, Finlandia, Suecia, Estonia y Eslovenia) no presentan dicho salto. En muchos Estados miembros, hay reformas en curso actualmente para ampliar de forma significativa los servicios de guardería...”³¹³.

En relación con el tema de la maternidad y la conciliación algunos opinan que hay una base de desconfianza a la hora de obtener financiación.

“...La revisión de la literatura académica referida a las dificultades de las empresas de mujeres muestra, como en otros temas, resultados ambiguos y, en algunos casos, incluso contradictorios. Los obstáculos más analizados en la literatura son la dificultad de acceso al capital y a la financiación; la influencia de las responsabilidades familiares en la decisión de ser empresaria y en la evolución de la empresa; y la dificultad de acceso a las redes de negocios.

- La literatura señala que la falta de capital suficiente para iniciar una empresa condiciona la elección de los individuos entre el autoempleo y el empleo asalariado. En general, se señala que la probabilidad de ser autoempleado aumenta con el patrimonio personal, aunque no hay acuerdo sobre si esta relación es más o menos acusada en el caso de las mujeres que de los hombres. (...)*
- La literatura señala también la influencia de las responsabilidades familiares en la decisión de las mujeres de ser autoempleadas y en los resultados de sus empresas. En general, se aprecia una influencia positiva de la familia en la decisión de entrar en el autoempleo que se debería a la mayor flexibilidad que éste permite. Pero, serían también los vínculos familiares y en especial la mayor dedicación a las responsabilidades familiares lo que comprometería, en términos relativos, los resultados de sus empresas.*
- Aunque no hay unanimidad, la mayor parte de las investigaciones señalan que las mujeres participan en menor medida en las redes de negocios y dedican menos tiempo que los hombres a su desarrollo y mantenimiento. (...)*

³¹³ Comisión Europea “Fichas Temáticas del Semestre Europeo Mujeres en el Mercado de Trabajo” (2017)

- *Los resultados a nivel europeo indican que no hay diferencias notables respecto a los hombres, ni en los obstáculos a los que se enfrentan las empresas de mujeres ni en la mayoría de los aspectos relacionados con la financiación de sus empresas. En relación con este último aspecto, sólo cabe destacar diferencias en las causas de denegación de los créditos bancarios (la falta de garantías suficientes y la evolución "no satisfactoria" de la empresa tienen mayor importancia en las empresas de mujeres), aunque la información no permite señalar si se deben a las características propias de las empresas o a otras razones.*
- *Los expertos y agentes claves consideran que la conciliación de la vida familiar y laboral y el acceso al capital son los obstáculos principales de las mujeres empresarias y emprendedoras...³¹⁴".*

Otra de las consecuencias que sufren las mujeres con vidas profesionales muy intensas son el sentimiento de culpa a la hora de no poder conciliar como ellas mismas esperan hacerlo, puesto que lo consideran su responsabilidad y en este sentido se han manifestado muchas personas que han contestado la entrevista.

"...La consecuencia de todos estos prejuicios es, en primer lugar, el efecto disuasorio sobre muchas mujeres que potencialmente podrían crear empresas o alcanzar puestos directivos; en segundo lugar, un alto número de renuncias una vez se ha iniciado la empresa o se ha alcanzado el cargo directivo; y, en tercer lugar, presente también en las situaciones anteriores, la convivencia cotidiana con un sentimiento de culpa. No hay conversación con directivas, empresarias o catedráticas en que no surja espontáneamente la sensación de culpa por el supuesto "abandono" de la familia, por la excesiva dedicación al trabajo, por lo reproches de sus hijos, parejas, padres y otros familiares ... Un tema específicamente femenino ya que nunca aparece en las conversaciones entre sus colegas varones...³¹⁵".

"...Desde este punto de vista, la corresponsabilidad en la conciliación de las tareas profesionales y familiares es esencial. Podemos afirmar que la sociedad es consciente del problema de la conciliación. Se sigue considerando, sin embargo, que la conciliación es

³¹⁴ Cámaras de Comercio Fundación Incyde. Servicio de Estudios Realizado en colaboración con Abay Analistas Económicos y Sociales. "Mujeres Empresarias en la Economía Española" (2007)

³¹⁵ Chinchilla N., García P. y Mercadé A. "Emprendiendo en Femenino" (1999)

*un problema de las mujeres. De esta manera, las posturas más tradicionales defienden que hay que ayudar a la mujer a conciliar, mientras que otras más avanzadas defienden la corresponsabilidad entre hombres y mujeres para la conciliación. Las más avanzadas de todas, las que realmente contribuyen a cambiar la situación, serían aquellas que proponen que la corresponsabilidad es también un asunto de las empresas y las organizaciones...*³¹⁶.

*“...Un uso equilibrado del derecho de baja entre mujeres y hombres tras el parto demuestra también tener efectos positivos sobre la distribución de las responsabilidades del hogar y de los cuidados y sobre los resultados de la mujer en el mercado de trabajo. El uso del derecho de baja por parte de los padres reduce parte de la carga del cuidado sobre las madres y, de esta forma, permite a las mujeres regresar al mercado de trabajo antes. No obstante, el uso de las bajas de paternidad suele ser muy bajo y, en los casos en los que los padres sí cogen dichas bajas, los periodos de baja suelen ser muy breves. La cuantía de la prestación y el grado de flexibilidad (es decir, si se puede tomar la baja a tiempo parcial o de manera fragmentada) pueden ayudar a que los padres cojan la baja. Reservar periodos de baja para los padres (baja de paternidad y baja por nacimiento no transferible) puede incrementar también la aceptación de la baja por parte de los hombres. La existencia de permisos adecuados para cuidar otros familiares dependientes puede afectar de forma positiva al empleo de la mujer. Cuando no existe ninguna disposición en relación con el permiso para cuidadores, suelen ser las mujeres las que trabajan a tiempo parcial o abandonan el mercado de trabajo para asumir los cuidados de sus familiares durante un corto periodo de tiempo...”*³¹⁷.

Una derivada de lo anterior es la falta de confianza, las autolimitaciones que se autoimponen a sí mismas, esto es una herencia que tienen después de muchos siglos de un tipo de sociedad, pero tienen que empezar a creérselo. No sólo tienen que creer en

³¹⁶ Castaño Collado C. (Investigadora principal), Laffarga Briones J., Iglesias Fernández C., De Fuentes Ruiz P., Martín Fernández J., Llorente Heras R., Charlo Molina M.J., Giner Manso Y., Vázquez Cupeiro S., Núñez Torrado M. y Martínez Cantos J.L. “Mujeres y poder empresarial en España” (2009)

³¹⁷ Comisión Europea “Fichas Temáticas del Semestre Europeo Mujeres en el Mercado de Trabajo” (2017)

sus capacidades, sino que tienen que ponerlas de manifiesto, de ponerlas en valor. Nosotras tenemos que demostrar más, pero a ellos se les presuponen las capacidades.

“...En el mundo empresarial, las mujeres empresarias se enfrentan a su propia identidad, a la educación y a la herencia cultural de su familia, en la escuela y en los mass-media. En primer lugar, han de vencer sus propias limitaciones. Una empresaria resumía esta cuestión de la siguiente forma: “las mujeres nunca creemos que somos capaces de hacer lo que después hacemos. En cuanto a los hombres, simplemente por su condición, se presupone que están preparados para acceder a un cargo uo nuevo trabajo. Las mujeres, en principio, tenemos miedo. Después pensamos que tal vez podríamos hacerlo, pero no nos atrevemos; a menudo necesitamos el empujón de una amiga o del marido...”³¹⁸”

“...Las empresarias y directivas saben por experiencia lo que significa ser mujer en el mercado laboral. Saben los esfuerzos que han debido realizar para desarrollar sus proyectos y alcanzar los puestos en los que se encuentran. Algunas no habrán sufrido nunca ningún tipo de discriminación, al menos aparente, pero otras habrán tenido que demostrar una y otra vez su valía, no arrojar la toalla pese a los fracasos y desarrollar una fuerte ofensiva para sobrellevar las frustraciones. Menor sueldo, más dificultad de promoción, menos acceso a los beneficios empresariales que sus colegas, más dificultad de financiación para iniciar un negocio ... Toda una serie de obstáculos que han dilatado sus vidas profesionales y que han tenido, sin duda, una parte positiva: las ha hecho más fuertes...”³¹⁹”.

La siguiente aportación añade diferentes variables como algunas de las características más destacadas de las mujeres empresarias y sobre todo pone de manifiesto que el papel de las mujeres en la economía ya no se puede considerar como un complemento al salario de los hombres en el núcleo familiar, entre otras cosas porque, por otra parte, el modelo de familia tradicional también ha cambiado mucho en las últimas décadas.

³¹⁸ Chinchilla N., García P. y Mercadé A. “Emprendiendo en Femenino” (1999)

³¹⁹ Chinchilla N., García P. y Mercadé A. “Emprendiendo en Femenino” (1999)

Pero además de las autolimitaciones que observamos que tienen las mujeres a la hora de asumir responsabilidades dentro las cúpulas empresariales, en este sentido la literatura obtiene conclusiones como las siguientes:

“...Se argumenta que hay pocas mujeres candidatas, que no hay muchas que posean la formación y la experiencia necesaria. La realidad es que la escasa presencia de mujeres en los puestos directivos se convierte en un círculo vicioso: como hay pocas mujeres, es poco probable que haya más mujeres. Lo anterior es resultado, en gran medida, de la escasez de modelos positivos de mujeres triunfadoras en los puestos directivos de máximo nivel, que se retroalimenta en el siguiente círculo vicioso:

- *Como hay pocas mujeres, las posibles candidatas no se deciden a dar el paso, no se sienten cómodas y descartan colocarse en los puestos de salida.*
- *Como hay pocas mujeres, las que se deciden a ascender se ven obligadas a moverse en una cultura masculina que las rechaza, sometidas a un escrutinio intenso que puede desalentar a otras mujeres.*
- *Como hay pocas mujeres, la cultura no cambia. Las chicas jóvenes perciben esos problemas y no se deciden a incorporarse a la vía de la alta dirección, por la que, en otras condiciones, se sentirían atraídas...”³²⁰.*

“...El problema de fondo es, de nuevo, que a las mujeres directivas no se las considera como iguales a pesar de que el contexto sea de estructuras supuestamente basadas en la igualdad de oportunidades. Aunque las mujeres no tengan hijos/as, ni marido, se las supone más pendientes de lo personal, lo emocional, lo doméstico y familiar, que sus colegas varones, y este estereotipo es tan fuerte que las hace aparecer como

³²⁰ Castaño Collado C. (Investigadora principal), Laffarga Briones J., Iglesias Fernández C., De Fuentes Ruiz P., Martín Fernández J., Llorente Heras R., Charlo Molina M.J., Giner Manso Y., Vázquez Cupeiro S., Núñez Torrado M. y Martínez Cantos J.L. “Mujeres y poder empresarial en España” (2009)

inadecuadas para el puesto. En gran medida lo que ocurre es que las relaciones entre uno y otro sexo en el hogar se proyectan sobre las empresas y las organizaciones...”³²¹.

“...Es esencial diferenciar, asimismo, entre puestos directivos top y medios. A las mujeres se les permite acceder con más facilidad a los puestos directivos medios. Para establecer el umbral entre puestos top y medios, los criterios son varios: la responsabilidad funcional; el tamaño del presupuesto controlado; el número de trabajadores/as a cargo; el salario; la toma de decisiones autónomas (contratar/despedir, o por el contrario proporcionar información para que otros las tomen); la posición en el organigrama y las oportunidades de promoción. También es esencial distinguir entre estilo femenino y presencia de mujeres. Una cosa es el problema del estilo y otra el del poder. La relación entre poder y estilo se establece en los términos siguientes: a más poder, estilo más autónomo. La presencia de una mujer en un consejo de administración puede tener pocos efectos debido a que es la única en un grupo masculino. La presencia de dos mujeres cambia bastante las cosas, porque pueden apoyarse mutuamente. Cuando son tres mujeres, algunas autoras consideran que existe masa crítica (Chesterman, R.S., Ross-Smith, 2006; Kramer, Konrad, Erkut, 2006). Cuando una mujer es la presidenta del consejo de administración, al igual que un hombre, su poder crea el estilo...”³²².

³²¹ Castaño Collado C. (Investigadora principal), Laffarga Briones J., Iglesias Fernández C., De Fuentes Ruiz P., Martín Fernández J., Llorente Heras R., Charlo Molina M.J., Giner Manso Y., Vázquez Cupeiro S., Núñez Torrado M. y Martínez Cantos J.L. “Mujeres y poder empresarial en España” (2009)

³²² Castaño Collado C. (Investigadora principal), Laffarga Briones J., Iglesias Fernández C., De Fuentes Ruiz P., Martín Fernández J., Llorente Heras R., Charlo Molina M.J., Giner Manso Y., Vázquez Cupeiro S., Núñez Torrado M. y Martínez Cantos J.L. “Mujeres y poder empresarial en España” (2009)

El siguiente texto pone de manifiesto algunas conclusiones sobre la presencia de las mujeres en las cúpulas del tejido empresarial:

“...La presencia de mujeres en las cúpulas directivas del tejido empresarial sigue siendo escasa con respecto a la de los hombres. (...) Tras el análisis, hemos podido establecer las siguientes conclusiones:

- *La evolución profesional de las directivas españolas es heterogénea, lo que les ha permitido desarrollar una gran capacidad de adaptación a los cambios. Las circunstancias personales (pareja, familia, hijos e hijas, etc.) influyen (positiva o negativamente) en la conformación de estos itinerarios profesionales provocando, en muchos casos, la necesidad de hacer multitud de sacrificios personales para poder desempeñar un trabajo que exige una dedicación prácticamente completa. (...)*
- *sí se identifican una serie actitudes (implícitas y explícitas) discriminatorias, así como algunos obstáculos que impiden el acceso de la mujer a la cúpula directiva:*

1. La conciliación sigue siendo un tema pendiente.

2. Los horarios flexibles, en principio percibidos como beneficiosos, se revelan a menudo perjudiciales para las mujeres ante la imposibilidad de poder delimitar claramente el tiempo de trabajo y el tiempo de ocio.

3. El hecho de que la cultura empresarial esté organizada de acuerdo con un modelo masculino (homosociabilidad) se percibe como el principal factor explicativo de la infrarrepresentación de las mujeres en las cúpulas directivas.

4. La importancia de los contactos personales y las relaciones de mentorazgo conlleva ciertos problemas para las mujeres. Ante la dificultad de crear redes informales (en un contexto mayoritariamente compuesto por hombres) se limitan las posibilidades de promoción informal en el seno de las empresas...”³²³.

³²³ Castaño Collado C. (Investigadora principal), Laffarga Briones J., Iglesias Fernández C., De Fuentes Ruiz P., Martín Fernández J., Llorente Heras R., Charlo Molina M.J., Giner Manso Y., Vázquez Cupeiro S., Núñez Torrado M. y Martínez Cantos J.L. “Mujeres y poder empresarial en España” (2009)

También se han analizado algunas de las percepciones negativas sobre las mujeres en puestos de poder dentro de las empresas, como se valoran los mismos comportamientos de forma diferente en los hombres que en las mujeres:

“...A lo anterior contribuye el predominio de las percepciones negativas acerca de las mujeres directivas. En la lucha por un mismo puesto, el hombre que exhibe una actitud competitiva recibe una consideración positiva (campeón), mientras que la mujer que despliega esa misma actitud encuentra rechazo (ambiciosa). En esta cuestión no está claro si pesan más los estereotipos y expectativas acerca del comportamiento de una mujer o un hombre, que el propio comportamiento. El peso de los estereotipos se refuerza, asimismo, porque la mayoría de las mujeres y los hombres tienden a comportarse tal y como se espera de ellos...”³²⁴.

Como no podía ser de otra manera también se desprende que la presencia de mujeres en las cúpulas empresariales tiene efectos positivos:

“...Aunque la evidencia empírica no pueda afirmar de una forma contundente la relación positiva entre diversidad de género y rendimiento empresarial, sí que puede defenderse la bondad de la diversidad para el buen gobierno de la empresa y mediante ello puede justificarse la presencia de la mujer en los puestos de toma de decisiones (Farell y Hirsh, 2005). Para Daily y Dalton (2003) la diversidad de género en los consejos de administración favorece a las organizaciones por tres motivos:

- *El primero, porque las mujeres pueden suministrar mayores recursos al consejo al ampliar la perspectiva en los procesos de toma de decisiones.*
- *El segundo, porque la presencia de mujeres en los consejos puede servir como ejemplo para otras mujeres y servir como mentoras para futuras generaciones.*
- *El tercero, porque basándose en ciertas experiencias empíricas como las de Carter et al. (2003), Erhardt et al. (2003) o la de Catalyst (2004), se ha puesto de*

³²⁴ Castaño Collado C. (Investigadora principal), Laffarga Briones J., Iglesias Fernández C., De Fuentes Ruiz P., Martín Fernández J., Llorente Heras R., Charlo Molina M.J., Giner Manso Y., Vázquez Cupeiro S., Núñez Torrado M. y Martínez Cantos J.L. “Mujeres y poder empresarial en España” (2009)

manifiesto, que, en cierta medida, la presencia de mujeres en los puestos de toma de decisiones de las empresas es positiva para el desempeño de la firma...”³²⁵.

De esta situación hace muchos años que se ha abierto un debate sobre la idoneidad o no de establecer cuotas, en este sentido hay dos corrientes claras las que opinan que alcanzar determinados puestos debe ser por méritos y por capacidades y otra en la que se plantea que si no se establecen cuotas el tiempo que se tomará para que haya una igualdad en el acceso a los puestos de poder será demasiado largo.

“...En cuanto al efecto que el establecimiento de cuotas para favorecer el acceso de mujeres a los consejos de administración puede tener sobre la proyección de las directivas, la posición mayoritaria de los consultados (más del 50%), incluidas las mujeres, es que perjudica, puesto que puede poner en cuestión sus méritos. No obstante, también es muy significativa la proporción, en particular de mujeres (47,5%), que considera justo lo contrario, esto es, que las cuotas favorecerán la normalización de la situación al contribuir a rebajar la discriminación femenina en este terreno. A su vez, la incertidumbre sobre los efectos de esta medida queda patente en que para casi un tercio de encuestados su repercusión será indiferente, así como en el hecho de que en algunos casos no se ha manifestado una única opción al respecto, sino que algunas personas han considerado que puede resultar perjudicial o de ayuda a un tiempo...”³²⁶.

También introduce otro aspecto como es el de la formación, que ha sido comentado por nuestros informantes y que es una de las variables que se introducen en todas las investigaciones sobre emprendedoras y empresarias y género.

³²⁵ Castaño Collado C. (Investigadora principal), Laffarga Briones J., Iglesias Fernández C., De Fuentes Ruiz P., Martín Fernández J., Llorente Heras R., Charlo Molina M.J., Giner Manso Y., Vázquez Cupeiro S., Núñez Torrado M. y Martínez Cantos J.L. “Mujeres y poder empresarial en España” (2009)

³²⁶ Castaño Collado C. (Investigadora principal), Laffarga Briones J., Iglesias Fernández C., De Fuentes Ruiz P., Martín Fernández J., Llorente Heras R., Charlo Molina M.J., Giner Manso Y., Vázquez Cupeiro S., Núñez Torrado M. y Martínez Cantos J.L. “Mujeres y poder empresarial en España” (2009)

“• La incorporación de las mujeres al empresariado implica un importante fortalecimiento de éste porque las mujeres españolas han acumulado cualificación a ritmos muy acelerados en las últimas décadas y el empresariado se beneficiará de la incorporación de ese contingente de capital humano. (...)

• La variable objetiva decisiva para comprender el cambio laboral de las mujeres es la educación. Los avances en la educación de las últimas décadas han provocado una segmentación clara de la población atendiendo a la edad. Se observa un importante diferencial de educación entre las cohortes de mayor y menor edad. Este diferencial es aún mayor en el caso de las mujeres porque las más jóvenes permanecen más tiempo en el sistema educativo que los hombres mientras que las mayores tuvieron un acceso a la educación más limitado que el de sus coetáneos. Por otra parte, a pesar de la creciente presencia de mujeres en todas las ramas de educación, éstas siguen estando infra representadas en las titulaciones técnicas y sobre representadas en las ramas relacionadas con la salud, la educación y los servicios sociales. (...)

• La evolución de las distintas categorías de empleadas por cuenta propia muestra una importante estabilidad a lo largo de la década en el número de empresarias o trabajadoras por cuenta propia sin asalariados y de miembros de cooperativas, una importante caída de la categoría de ayudas familiares y un aumento notable de las empleadoras. La evolución de estas dos últimas categorías admite una lectura positiva; ya que refleja, en primer lugar, una mayor visualización de las mujeres en el autoempleo, asociada principalmente a la pérdida de peso de la categoría de “ayuda familiar” y, en segundo lugar, un avance hacia las posiciones del empresariado más consolidadas y que realizan una mayor aportación económica y al empleo...³²⁷”.

En relación con la formación y viendo algún dato de estudios realizados podemos aportar cómo esta “excusa” empieza a no tener sentido puesto como vamos a ver en los puestos directivos las mujeres que los ocupan tienen en mayor porcentaje estudios superiores.

³²⁷ Cámaras de Comercio Fundación Incyde. Servicio de Estudios Realizado en colaboración con Abay Analistas Económicos y Sociales. “Mujeres Empresarias en la Economía Española” (2007)

“...Examinando los datos correspondientes a la CAM se pueden destacar dos aspectos. En primer lugar, para la dirección de departamentos y áreas los porcentajes de mujeres directivas que tienen estudios universitarios son muy superiores a los de los hombres (para las licenciaturas, 50,2% y 42,31% respectivamente para mujeres y hombres en el caso de dirección de departamento de producción; y 51,66% y 41,05% respectivamente para mujeres y hombres en el caso de dirección de áreas), mientras que para la dirección general pasa lo contrario (tienen la licenciatura un 32,34% de las directoras generales y un 40,69% de los directores generales). La explicación de este hecho puede residir, por un lado, en que en el grupo de directores generales la media de edad es mayor que en los otros dos, y es bien sabido que las mujeres han ido alcanzando y superando progresivamente a los hombres en obtención de títulos universitarios y que esa ventaja tan sólo se observa en las cohortes más jóvenes (; y, por otro lado, en que el grupo de directores generales engloba tanto asalariados como empresarios, mientras que los grupos de directores de producción y de áreas engloban casi exclusivamente a asalariados (ejecutivos), cuando sucede que los asalariados tienen de manera predominante estudios universitarios mientras que entre los empresarios se da mucha más dispersión de situaciones, dispersión que puede afectar aún más a las mujeres empresarias...³²⁸”

En el sentido de la formación no solamente se deben contemplar los estudios reglados también hay otro tipo de habilidades que son imprescindibles para asumir responsabilidades.

“...Los nuevos empleos creados tienen requerimientos de cualificación diferentes de los anteriores: son más intensos en lo que se refiere a la formación académica e incluso a las cualificaciones básicas —nivel cultural—, ya que han de dotar a los empleados de capacidad para asumir tareas más complejas intelectualmente, interpretar instrucciones y tomar decisiones hasta un cierto nivel, y son mucho menos intensos desde el punto de vista del esfuerzo físico, sustituido por robots y máquinas de control numérico. Asimismo, se demandan cualificaciones sociales —capacidad de

³²⁸ Albert López-Ibor R., Escot Mangas L., Fernández Cornejo J.A. y Mateos de Cabo R. para Biblioteca Nueva Consejo Económico y Social Comunidad de Madrid “Análisis de la Presencia de las Mujeres en los Puestos Directivos de las Empresas Madrileñas” (2008)

comunicación— y capacidad para resolver problemas. Los cambios tecnológicos y organizativos en las economías actuales tienen efectos importantes sobre el empleo. Se reducen los empleos directos (sustituidos o desplazados), mientras que aumentan los indirectos, porque el empleo tiende a concentrarse en actividades de manejo de información, tanto en la industria como en los servicios. Aumentan considerablemente las ocupaciones intensivas en información de alto nivel (directivos, profesionales y técnicos) ...”³²⁹.

Muy relacionado con la formación podríamos hablar del “talento”, según la RAE el talento cuenta con diferentes acepciones y son las siguientes:

1. Inteligencia (capacidad de entender).
2. Aptitud (capacidad para el desempeño de algo).
3. Persona inteligente o apta para determinada ocupación.

En ningún caso se recoge que el sexo de la persona sea condición para tener talento, con lo cual el talento como concepto social también tiene un largo recorrido y un sesgo de género muy destacado en el ámbito profesional. En este sentido:

“...El concepto de talento es histórico y social; puede estar sesgado y no responder a procesos de detección formalizados sino a prácticas, usos y costumbres por donde se cuele la arbitrariedad. En estos casos, la literatura y la investigación detectan la identificación (o confusión) del talento con aquellas cualidades que posee el que está tomando la decisión de selección (busca a otros idénticos a sí mismo). En la relación de mentorazgo, con frecuencia, el mentor trata de hacer al pupilo a su imagen y semejanza. La literatura empieza a considerar, aunque este aspecto no se ha investigado específicamente, que los eventuales efectos positivos de este cambio de valores que implica la incorporación femenina se ven alterados por una situación en la que se imponen modelos de organización austeros, magros, sin grasa (lean production):

³²⁹ Castaño C. Sánchez-Herrero M. y Iglesias C. “Tecnología y empleo en perspectiva de género”. El caso español al final del siglo xx” Economía Industrial Nº 348 • 2002 / VI

- *Las empresas están en constante proceso de reestructuración y downsizing, lo que implica también reducir el tamaño de las cúpulas y estratos directivos.*
- *La competencia por esos puestos es más intensa (hay menos para repartir) y eso no favorece la incorporación de mujeres.*
- *Si el giro hacia organizaciones más austeras o las reestructuraciones se reflejan en reducciones de costes a corto plazo, los efectos de la diversidad sólo se apreciarán a largo plazo...*³³⁰.

Otro de las barreras que han planteado las personas que han realizado las entrevistas y en las que han coincidido de forma significativa es sobre las dificultades que encuentran las mujeres empresarias para obtener financiación, fundamentalmente en la obtención del capital inicial o capital semilla y esto lo podemos corroborar en las siguientes aportaciones.

*“...On the barriers to becoming an entrepreneur, more women than men consider lack of finances and lack of entrepreneurial skills the main reasons for self-employment being unfeasible. On the access to finance, more women (77%) than men (73%) agree with the statement “It is difficult to start one’s own business due to a lack of available financial support”. Women are also more likely to place the emphasis on the need for necessary financial means (83% of women compare to 78% of men consider this important). On entrepreneurship skills, more women (53%) than men (43%) agree with the statement “One should not start a business if there is a risk it might fail”. On the other hand, lack of business ideas is quoted less by women than by men...”*³³¹.

“...Las mujeres que deciden crear una empresa suelen optar por buscar socios que aporten capital para la puesta en marcha del proyecto. Esta forma tan precaria de comenzar hace que la mayoría de las empresas femeninas sean pequeñas y con un

³³⁰ Castaño Collado C. (Investigadora principal), Laffarga Briones J., Iglesias Fernández C., De Fuentes Ruiz P., Martín Fernández J., Llorente Heras R., Charlo Molina M.J., Giner Manso Y., Vázquez Cupeiro S., Núñez Torrado M. y Martínez Cantos J.L. “Mujeres y poder empresarial en España” (2009)

³³¹ DG Enterprise and Industry European Commission “Evaluation on Policy: Promotion of Women Innovators and Entrepreneurship” (2008)

volumen de facturación reducido. Es corriente que, aun cuando la empresa ha logrado adquirir una cierta estabilidad, las empresarias no deseen incrementar la dimensión de la empresa, por miedo a perder el control a ser absorbidas por empresas más potentes, por falta de preparación...³³²”.

En esta reflexión se introduce otra de las respuestas a una de las preguntas que se planteaban en la entrevista y es la diferencia de asunción de riesgos entre las empresarias respecto a los empresarios.

“...En el campo de la psicología, en general, los estudios anteriores a los años ochenta concluían que las mujeres encontraban menos atractivas las tareas de riesgo que los hombres, eran menos agresivas y más inseguras en la toma de decisiones. Los estudios posteriores a la década de los ochenta han mostrado menores diferencias entre hombres y mujeres. Aunque la mayoría de las investigaciones siguen señalando la menor preferencia por las tareas de riesgo y la menor seguridad en las decisiones, se señala que estos resultados pueden estar muy condicionados por el contexto socioeconómico...³³³”.

Continuando con la problemática de la financiación también podemos añadir que hay sectores donde se confía menos en las mujeres empresarias que en los hombres empresarios, como pueden ser los sectores relacionados con las tecnologías, donde se da menos credibilidad a las mujeres que deciden emprender un negocio relacionado con este sector.

“...Difficulties in accessing finance: in general women entrepreneurs find it more difficult than men to access finance. The issue of accessing adequate finance is a greater problem in science and technology sectors and when a woman is trying to develop an innovation or invention for two main reasons, firstly these sectors often require substantial investments (i.e., product development, product marketing, etc.) and,

³³² Chinchilla N., García P. y Mercadé A. “Emprendiendo en Femenino” (1999)

³³³ Cámaras de Comercio Fundación Incyde. Servicio de Estudios Realizado en colaboración con Abay Analistas Económicos y Sociales. “Mujeres Empresarias en la Economía Española” (2007)

secondly, women attempting to operate in these sectors are seen as less credible by financial stakeholders and investors...³³⁴".

En la siguiente aportación se suma el estilo de dirección y gestión que tienen las empresarias con el tema de la financiación. ¿Es real el hecho de que las mujeres gestionen de forma diferente? ¿Qué generen una mayor desconfianza a la hora de obtener financiación? De los datos y del discurso de las personas participantes se desprende que se establecen reparos porque no se conocen los resultados de este estilo de gestión y las entidades financieras son conservadoras por naturaleza.

"...Aunque con menor profusión, la literatura ha abordado también otros temas más específicos relacionados con las posibles diferencias en la gestión, en el acceso a la financiación o en la obtención de resultados. Aunque en todos ellos se profundizará también en los capítulos siguientes de este trabajo, adelantamos algunas de las conclusiones más destacadas:

- 1. A pesar de que las diferencias en los estilos de liderazgo y gestión son un tema recurrente en la prensa especializada y en la literatura académica, ésta última no las confirma, aunque la investigación en este campo es aún escasa. La afirmación de que las mujeres tienen estilos más apoyados en las relaciones mientras que los hombres hacen mayor hincapié en una orientación a las tareas ha sido refutada por varios estudios.*
- 2. En el acceso a la financiación, uno de los temas más tratados en la literatura más reciente, los resultados son ambiguos por la dificultad para obtener datos y metodologías adecuadas. No se ha podido confirmar la posible "discriminación" de las mujeres en el acceso a la financiación externa, ni la mayor exigencia de garantías.*
- 3. Sin embargo, al menos dos resultados parecen ser sólidos en relación con la financiación: las mujeres arrancan sus empresas con un capital inicial muy inferior al que lo haría un hombre, y este resultado se mantiene con independencia de la ubicación sectorial o geográfica de la empresa; y los hombres tienen una mayor inclinación que las mujeres a acudir a la financiación externa para poner en marcha sus empresas.*

³³⁴ DG Enterprise and Industry European Commission "Evaluation on Policy: Promotion of Women Innovators and Entrepreneurship" (2008)

4. Por último, en relación con la valoración del crecimiento y los resultados de las empresas, los estudios apuntan a que hombres y mujeres utilizan los mismos criterios (una combinación de factores empresariales y personales) para medir los resultados. Cada vez hay también mayor coincidencia en que los resultados y evolución de las empresas de mujeres son peores que las de los hombres, aunque por el momento sólo se hayan identificado como factores explicativos la infra capitalización con que arrancan las empresas de mujeres y su ubicación en actividades de bajo riesgo y, habitualmente, también de baja rentabilidad...³³⁵”.

Como ya se ha reflejado en las respuestas que hemos analizado hay un gran porcentaje de empresarias que no tienen asalariados a su cargo, y que han decidido crear su propio puesto de trabajo para poder huir de la brecha salarial, de los techos de cristal y de la rigidez de las empresas en cuanto a horarios y esto queda perfectamente reflejado en la siguiente aportación.

“...Otra de las inquietudes que motivaron este trabajo fue profundizar en cómo son las empresarias españolas, sus características personales, sus motivaciones para emprender, su entorno familiar, sus empleos... Los resultados indican que la realidad de las mujeres empresarias no es homogénea. No se puede hablar de un perfil de empresaria único, sino que coexisten mujeres con características personales y familiares diferentes y sobre todo con modos diferentes de entender el espíritu empresarial. Atendiendo a la relación jurídica con la empresa, a las motivaciones y a la forma de gestionar la empresa, los análisis estadístico y cualitativo realizados en este estudio identifican varios perfiles de empresarias. De ellos, por ser los más generalizados, destacan dos: el de las **empresarias sin salariados o trabajadoras independientes y el de las empleadoras...**³³⁶”.

El siguiente extracto de uno de los informes analizados aglutina muchas de las variables que ya hemos visto y que puede servir como resumen de estas.

³³⁵ Cámaras de Comercio Fundación Incyde. Servicio de Estudios Realizado en colaboración con Abay Analistas Económicos y Sociales. “Mujeres Empresarias en la Economía Española” (2007)

³³⁶ Cámaras de Comercio Fundación Incyde. Servicio de Estudios Realizado en colaboración con Abay Analistas Económicos y Sociales. “Mujeres Empresarias en la Economía Española” (2007)

“...• La literatura académica no ha profundizado mucho en las aspiraciones de las mujeres emprendedoras y empresarias ni en las estrategias de sus empresas. Algunos autores señalan la importancia de las experiencias vitales previas y explican las posibles diferencias en las estrategias empresariales por las diferentes experiencias de socialización de hombres y mujeres. Hay pocos aspectos relacionados con la gestión analizados en la literatura; no obstante, sobre dos de ellos parece haber un cierto acuerdo: las mujeres tienden a desarrollar en mayor medida que los hombres estrategias de alta calidad de sus productos y servicios, y la toma de decisiones en las empresas de mujeres está más marcada por los objetivos personales.

- Las diferencias de género en los estilos de liderazgo y la gestión de los recursos humanos es un tema de interés popular y recurrente en las publicaciones no académicas especializadas. Se habla de un estilo de dirección femenino caracterizado por la preocupación por las personas, lo que lleva a modelos de gestión más participativos e informales y a liderazgos más centrados en las relaciones interpersonales. En general, las características que popularmente se asignan a los estilos de dirección de unos y otras están apoyadas en los estereotipos de género. (...)*

- Las diferencias de género en la capacidad o disposición para asumir riesgos es uno de los temas relacionados con la gestión más tratados en la literatura académica. En general, los resultados de las investigaciones indican que las diferencias tienden a disminuir, ya sea por la mejora en la calidad de las investigaciones o por la aproximación en los patrones de comportamiento, pero que aún se mantiene (1) que las mujeres presentan una mayor aversión al riesgo y (2) que son percibidas también socialmente como agentes económicos con mayor aversión al riesgo. Las principales implicaciones económicas de estos resultados para las mujeres empresarias son que éstas sesgan sus decisiones hacia las inversiones de menor riesgo y de menor rentabilidad y ubican sus empresas en sectores también de bajo riesgo y baja rentabilidad. Algunas investigaciones señalan que las diferencias de riesgo explican por sí mismas las diferencias en los resultados de las empresas de hombres y mujeres.*

- Las pymes europeas de hombres y mujeres no presentan diferencias significativas en las principales fuentes de conocimiento y de mejora de cualificaciones de sus empresas, ni en las actividades que desarrollan para mejorarlas, ni en el grado de formalización de*

sus actividades formativas. Sin embargo, sí parece que las pymes de mujeres, en relación con las de hombres, están menos concienciadas sobre la importancia de estas actividades en la estrategia general de la firma; las realizan de forma menos regular; las orientan en menor medida a la rentabilidad económica; y tienen menos conciencia de la necesidad de actualizar competencias y de las dificultades para identificar las necesidades formativas.

- *No se observan diferencias de género importantes en el grado de internacionalización de las pymes europeas. Pero sí en el nivel tecnológico de las empresas y en la importancia que se otorga a la estandarización de productos, menor en ambos casos en las pymes controladas por mujeres. Los resultados empíricos tampoco soportan la creencia popular de que las empresas de mujeres están más comprometidas con su entorno social y ambiental. En términos de responsabilidad social, las únicas diferencias significativas son que las empresas de mujeres contratan en mayor medida mujeres, pero establecen en menor medida beneficios sociales o de otro tipo para los empleados.*

- *Los resultados referidos a las empresas españolas indican que las diferencias en las actuaciones que siguen hombres y mujeres en la creación de sus empresas son pequeñas y escasamente significativas en términos estadísticos. Sólo cabe destacar que el plazo para la obtención de beneficios es mayor en las empresas de mujeres y que éstas se benefician en mayor medida de las ayudas públicas, especialmente de las subvenciones. Las diferencias en las estrategias de entrada en el mercado son también pequeñas y no significativas. La única excepción es que las mujeres otorgan mayor importancia a la “calidad del servicio” como estrategia de entrada.*

- *En términos generales, los resultados (facturación y empleo) de las empresas españolas de mujeres son peores que las de los hombres, aunque la valoración subjetiva es muy similar: el 64% valora la evolución de su empresa como “favorable” o “muy favorable”.*

- *Los expertos participantes en este estudio distinguen claramente dos modelos empresariales en las empresas de mujeres que para la mayoría de ellos son totalmente diferentes: el modelo autoempleo y el modelo empresarial. El primero se caracteriza por responder más a motivos de necesidad que de oportunidad; por estar muy asociado al “perfil tradicional” de empresaria y por dar lugar a proyectos empresariales de alcance*

muy limitado y de viabilidad muy comprometida por las debilidades de partida de los proyectos. El segundo se identifica con el modelo empresarial viable en el actual contexto económico; parte de la oportunidad y no de la necesidad. Se identifican en el modelo empresarial dos tipos de motivaciones para estas emprendedoras: las que buscan superar los techos que tenían como asalariadas para el desarrollo profesional y las que buscan un mayor nivel de flexibilidad en la gestión de los tiempos.

- *Entre los expertos participantes se aprecian dos posturas principales en relación con la existencia de rasgos específicos asociados a la gestión en las empresas de mujeres: la negación de las diferencias asociadas al género y la atribución de las mismas a la diversidad de características personales o circunstancias de partida; y la afirmación de la existencia de rasgos peculiares propios de las mujeres empresarias españolas y que éstos vienen determinados por los procesos de socialización y educación y por la experiencia laboral.*

- *Los rasgos propios de las mujeres empresarias, según el grupo de expertos, en la gestión de sus empresas se concretan en: una valoración diferente de su relación con el trabajo y del hecho de ser empresaria, más ligada al ámbito privado y enmarcada también en sus otros ámbitos vitales (familia, ocio); el desconocimiento y una cierta incomodidad en el mundo empresarial dominante; la prudencia para asumir riesgos; un estilo de dirección centrado en las relaciones humanas y el capital humano; la necesidad continua de mantener la credibilidad y la confianza como empresaria; la concepción del tiempo, fragmentado y limitado por las diversas facetas que desarrolla como persona; y, por último, la necesidad de espacios de intercambio y de ayuda mutua...³³⁷".*

³³⁷ Cámaras de Comercio Fundación Incyde. Servicio de Estudios Realizado en colaboración con Abay Analistas Económicos y Sociales. "Mujeres Empresarias en la Economía Española" (2007)

En las siguientes conclusiones podemos ver algunas de las barreras y consecuencias a las que se enfrentan las mujeres empresarias:

“...Los datos presentados en las páginas anteriores y el análisis realizado, permiten establecer una serie de conclusiones concretas y una reflexión final a modo de conclusión general.

- *Las mujeres directivas realizan un mayor esfuerzo personal.*
- *En particular, mayores esfuerzos para conciliar.*
- *Las directivas realizan un mayor esfuerzo profesional. Como se aprecia por sus respectivas trayectorias, las directivas poseen una mejor formación relativa. En el acceso a sus posiciones actuales, ha aparecido la figura del mentor, fundamentalmente algún hombre directivo, siendo la presencia de mentoras casi marginal.*
- *Las directivas tienen peores condiciones laborales.*
- *Poco optimistas ante las repercusiones de la Ley de Igualdad. Las directivas consultadas tienden a mostrarse relativamente escépticas ante el impacto de la Ley de Igualdad en las empresas y su capacidad para revertir la situación de desigualdad existente. Las dudas sobre el éxito de su aplicación aparecen asociadas a las reticencias por parte de las cúpulas empresariales y a culturas empresariales patriarcales, más que a hipotéticos efectos negativos sobre el desempeño de las empresas o los resultados económicos. Además, creen que el establecimiento de cuotas perjudica más que ayuda a la promoción de las mujeres.*
- *Se reconoce la existencia de barreras importantes. (...) En particular se identifica la incidencia de las cargas familiares y las dificultades para conciliar la vida profesional con la personal. También se reconoce, no obstante, que en sentido contrario el mérito, la dedicación y el desempeño, son elementos que impulsan sus carreras.*
- *Resultados dispares en cuanto a los estilos de dirección. (...)*

Diferencias algo más claras se han registrado respecto a las cualidades con que se identifican y que valoran las directivas y los directivos. Más allá de que la capacidad de

análisis es la cualidad más valorada por unas y otros, ellas presentan una mayor identificación relativa con la intuición y las aspiraciones formativas y ellos con la disposición para delegar. También en la relación con los miembros de los equipos, las directivas parecen mostrarse relativamente más proclives a intervenir para conseguir los objetivos y la calidad prefijados, mientras que los directivos presentan una mayor tendencia –en términos relativos- hacia actitudes coercitivas e impositivas, hasta cierto punto más encuadrables en el estilo transaccional que se suele identificar en mayor medida con los hombres. (...)

A modo de conclusión final, podríamos afirmar que los resultados de la investigación realizada para este capítulo confirman la existencia de una situación de desigualdad de género en la dirección de las empresas españolas. Que sobre esa situación inciden múltiples factores, tanto externos como internos a la empresa, entre los que destacan las dificultades para la conciliación y la falta de medidas que la promuevan, las culturas empresariales patriarcales y la invisibilidad de la desigualdad como problema. El resultado probado de todo ello es la discriminación de las mujeres directivas. Discriminación que, ante las dificultades para revertirla por mecanismos institucionales, se afronta por parte de ellas con dosis más elevadas de esfuerzo personal y profesional...”³³⁸.

Otro punto caliente en las respuestas de los entrevistados ha sido las dificultades a las que se enfrentan las empresarias a la hora de realizar networking, porque suelen desarrollarse en horarios en los que la compatibilización con la vida personal y familiar lo hace o muy difícil o imposible. Y no debemos desdeñar que en estos eventos es donde se hacen contactos y pueden emprenderse y establecerse relaciones que deriven en negocios. Además, en nuestro país es especialmente relevante porque muchos de los negocios más importantes se cierran en esos momentos.

³³⁸ Castaño Collado C. (Investigadora principal), Laffarga Briones J., Iglesias Fernández C., De Fuentes Ruiz P., Martín Fernández J., Llorente Heras R., Charlo Molina M.J., Giner Manso Y., Vázquez Cupeiro S., Núñez Torrado M. y Martínez Cantos J.L. “Mujeres y poder empresarial en España” (2009)

“...La incorporación, relativamente tardía, de las mujeres españolas a la esfera pública ha debilitado su bagaje social como colectivo y este hecho puede ser importante para comprender la situación de las empresarias actuales porque la literatura señala la importancia de la participación social en la creación y en el éxito de las empresas de mujeres (OECD, 2004; Brush, 1992). La posibilidad de las mujeres españolas de acumular y transmitir conocimiento y experiencias en el ámbito laboral, en general, y en el de la empresa, en particular, ha estado condicionada por su limitada participación social. Las empresarias actuales no han contado, más allá de unos pocos ejemplos excepcionales, con modelos, referentes y experiencias de mujeres de otras generaciones. Las mujeres presentan mayores carencias en esa denominada “cultura empresarial” que se resume en la familiarización con el mundo de la empresa, especialmente desde la dirección de la misma, y en la aceptación del empresariado como un “modelo social...”³³⁹”.

“...No podemos perder de vista el hecho de que existen canales informales por los que circulan formación sumamente valiosa para toda persona que viva el mundo de los negocios. Redes comerciales, oportunidades de negocio y cooperaciones comerciales o joint-venture son de fácil acceso para aquellos que han logrado introducirse en dichos canales.

Las mujeres empresarias están, en gran medida, al margen de estos circuitos de información por los que circulan informaciones muy relevantes sobre oportunidades de financiación, negocios de exportación o redes comerciales...”³⁴⁰”.

Como se puede observar esta falta de relaciones también complica mucho a las mujeres empresarias una de las asignaturas pendientes del empresariado español, pero en el caso de las empresarias de forma más acusada, y es la internacionalización de las empresas.

“...En el mundo global, las mujeres no pueden circunscribirse al espacio que las rodea. Sin embargo, su presencia en los negocios de ámbito internacional es muy minoritaria. Una vez más, la escasa presencia de mujeres en puestos de dirección se

³³⁹ Cámaras de Comercio Fundación Incyde. Servicio de Estudios Realizado en colaboración con Abay Analistas Económicos y Sociales. “Mujeres Empresarias en la Economía Española” (2007)

³⁴⁰ Chinchilla N., García P. y Mercadé A. “Emprendiendo en Femenino” (1999)

refleja también en su menor proyección exterior. Pero no sólo es un problema de número, sino que hay otros factores que están impidiendo la consolidación y expansión de empresas femeninas.

La internacionalización requiere nuevos liderazgos más flexibles, adaptativos, permeables y capaces de extender sus redes de forma globalizada. Justamente este es el aspecto donde las mujeres pueden tener una posibilidad de acceso ya que con frecuencia optan por este tipo de liderazgo. La dificultad radica en que todos los análisis realizados muestran que las empresas de mujeres son más pequeñas que la media, disponen de menos recursos, de menor acceso a la financiación, y ello finalmente también revierte en una menor internacionalización...³⁴¹”.

Y atendiendo a los nuevos estilos de liderazgos que introduce Sara Berbel más flexibles y con otro tipo de orientación hacia las personas también podemos añadir la siguiente conclusión.

*“...El objetivo es alcanzar el poder político y económico, y para ello hay que liderar asumiendo la igualdad real de oportunidades, el reparto de las tareas domésticas entre hombres y mujeres, dar valor al cuidado de los seres humanos, apoyarse en las redes de mujeres y repartir el poder. **En definitiva, la cuestión es no renunciar al poder, pero ejercerlo en el marco de un nuevo contrato social entre mujeres y hombres...**³⁴²”.*

“...El liderazgo es una de las dimensiones fundamentales de la función de dirección e incorpora tanto cualidades personales como conocimientos y habilidades. Entre los muchos estilos de liderazgo y dirección diferentes, la literatura considera por una parte los denominados autoritarios frente a los democráticos; los centrados en la tarea frente a los centrados en los resultados, los centrados en las relaciones o en las personas. El abordaje conjunto de los conceptos de liderazgo y de género (tanto uno como otros conceptos culturales) ha resultado en una cierta abundancia de literatura. El concepto de liderazgo es subjetivo e histórico; cada época ha considerado atributos

³⁴¹ Berbel S. “Directivas y Empresarias. Mujeres Rompiendo el Techo de Cristal” (2014)

³⁴² Chinchilla N., García P. y Mercadé A. “Emprendiendo en Femenino” (1999)

diferentes (fuerza física, inteligencia, conocimiento, carisma, etc.) como propios de sus líderes. El género es también una creación cultural que asigna cualidades, atributos y comportamientos diferentes a hombres y mujeres, más allá de las diferencias biológicas:

- A los hombres se les atribuyen características y comportamientos de agresividad, independencia, ambición, asertividad, racionalidad, capacidad analítica y de decisión, compromiso con la tarea, capacidad de imponerse.
- A las mujeres se les atribuyen las contrarias, entre ellas, dulzura, docilidad, intuición, emocionalidad, sensibilidad, comunicación, empatía, cooperación, capacidad para desarrollar o controlar varias tareas a la vez, capacidad de consenso. Estas concepciones se reflejan en los dos estilos de liderazgo que la literatura (Rosener, 1990 y 1995; Reskin, 2000; Kanter, 1977) identifica de forma más amplia con los hombres y las mujeres, respectivamente liderazgo transaccional y liderazgo transformador. En el primero, el principal motivo para seguir al líder sería el compromiso de la recompensa por el cumplimiento de los resultados, pero requiere un estricto control –tanto activo como pasivo– de las desviaciones con respecto a los objetivos, así como la corrección de las mismas. El segundo se basa, por el contrario, en el convencimiento a partir del carisma del/a líder (que transmite visión, sentido de misión y orgullo), la motivación (el/a líder como modelo), la relación líder-subordinado (el/a líder como mentor) y la estimulación intelectual (para reconsiderar las viejas maneras de hacer las cosas). Ante los dos grandes estilos de liderazgo, la literatura se divide entre los que consideran que esos estilos incorporan características y comportamientos tradicionalmente considerados masculinos o femeninos y los que, por el contrario, opinan que esas características se distribuyen de forma aleatoria entre los directivos/as y no necesariamente responden al estilo directivo de los hombres o de las mujeres...”³⁴³.

“...Wacjman (1998) fundamenta la no existencia de estilos de dirección identificables con uno u otro sexo en tres drásticos argumentos:

³⁴³ Castaño Collado C. (Investigadora principal), Laffarga Briones J., Iglesias Fernández C., De Fuentes Ruiz P., Martín Fernández J., Llorente Heras R., Charlo Molina M.J., Giner Manso Y., Vázquez Cupeiro S., Núñez Torrado M. y Martínez Cantos J.L. “Mujeres y poder empresarial en España” (2009)

- *Para el estilo de dirección lo importante no son las características de las personas, sino la estructura y características de las organizaciones, que es lo que determina los estilos de dirección.*
- *Más que una cuestión de género es una cuestión de poder. Según cuánto poder tengas, así será tu estilo de dirección. Las mujeres se concentran en puestos de dirección que elaboran información para que otros/as tomen las decisiones; puestos que tienen menos personas a su cargo; en áreas como recursos humanos (para cuidar de los empleados/as) mientras que el área de personal (es decir, la que emplea y despide) es para los hombres. En realidad, se las identifica con estilos más participativos, suaves, integradores, etc., debido a las funciones de las que se ocupan habitualmente.*
- *La relación de las mujeres con los puestos de dirección, con el poder económico y la toma de decisiones, está determinada por el régimen de género, que determina que en las empresas uno y otro sexo sean tratados de forma diferente. El régimen de género se establece a partir de las relaciones en el hogar, considera a la mujer impregnada de domesticidad y, por tanto, más pendiente de los asuntos familiares (aunque no tenga marido o hijos/as) que de la empresa. Por eso en las empresas uno y otro sexo son tratados de forma diferente y la situación de las mujeres no es comparable a la de los hombres. La principal barrera es este régimen de género...”³⁴⁴.*

Al hilo de esto podemos hablar de los estereotipos, que siguen contribuyendo de forma muy importante a mantener determinadas situaciones en lo referente a la relación de las mujeres con el poder y con su posición en las cúpulas empresariales.

“...La presencia de la mujer en el mercado laboral ha estado, desde su incorporación hace ya 4 décadas, contorneada por prejuicios, estereotipos y actitudes

³⁴⁴ Castaño Collado C. (Investigadora principal), Laffarga Briones J., Iglesias Fernández C., De Fuentes Ruiz P., Martín Fernández J., Llorente Heras R., Charlo Molina M.J., Giner Manso Y., Vázquez Cupeiro S., Núñez Torrado M. y Martínez Cantos J.L. “Mujeres y poder empresarial en España” (2009)

discriminatorias que han propiciado la desigualdad con respecto a la fuerza laboral masculina. Así, las trabajadoras jóvenes, se han visto salpicadas por el estigma de la maternidad y el permanente cuestionamiento de su compromiso, mientras que las que superan los 55 años han sido víctimas de creencias y pensamientos que las consideran demasiado mayores u “obsoletas”. Por su parte, aquellas que tienen una discapacidad, siguen constituyendo una de las fuerzas laborales más vulnerables, enfrentándose a profundas reticencias y sesgos que las alejan, ya no del empleo en sí mismo, sino de su participación en el mercado laboral, conduciéndolas directamente a la inactividad...”³⁴⁵

“...Lo pernicioso de los estereotipos es que se utilizan como criterio para valorar las conductas de los otros y predisponen al observador a interpretar los hechos con arreglo al estereotipo y a negarse a reconocer aquellas conductas que no lo confirman (Reskin, 2000). El problema de los estereotipos es que son tenaces (preferimos la información que los confirma y rechazamos la que los cuestiona) y adaptativos (procesamos la información que se ajusta al estereotipo más rápidamente que la que lo cuestiona) ...”³⁴⁶.

De los estereotipos pasamos a los sesgos de género concepto que cuentan con bastantes similitudes y podemos apuntar la siguiente aportación:

“...La diversidad de género y su gestión están de actualidad especialmente en relación con la participación de las mujeres en las cúpulas directivas de las empresas y organizaciones, demandada por organizaciones feministas, partidos políticos y movimientos sociales de diverso tipo. Aunque se justifique por sí sola, el querer terminar con una discriminación que existe desde hace mucho tiempo, incorporar consejeras independientes a los CA puede deberse también a razones puramente competitivas y de negocio. En definitiva, las razones por las que se consideran esenciales evitar los sesgos

³⁴⁵ Fundación Adecco “Mujer en riesgo de exclusión 2020” (2020)

³⁴⁶ Castaño Collado C. (Investigadora principal), Laffarga Briones J., Iglesias Fernández C., De Fuentes Ruiz P., Martín Fernández J., Llorente Heras R., Charlo Molina M.J., Giner Manso Y., Vázquez Cupeiro S., Núñez Torrado M. y Martínez Cantos J.L. “Mujeres y poder empresarial en España” (2009)

y prejuicios de género, raza u otros, que pueden afectar negativamente a los resultados y la eficacia de las organizaciones se podrían resumir del siguiente modo:

- *Ahorro de costes y aprovechamiento del talento interno (...)*
- *Atracción, retención y promoción del talento externo.*
- *Crecimiento del negocio por mejor comprensión de los mercados (consumidores/as y proveedores/as), más creatividad e innovación, calidad de la resolución de problemas, refuerzo efectivo del liderazgo, creación de relaciones globales...*³⁴⁷.

Para no renunciar al poder y que las nuevas generaciones de mujeres piensen en que pueden ostentarlo y en cualquier esfera del poder, deben tener referentes y para ello debemos dar visibilidad a las que ostentaron y ostentan el poder para que sean referentes y que las jóvenes puedan emprender una actividad empresarial, si lo desean, en igualdad de condiciones y con las mismas capacidades que nuestros compañeros empresarios.

*“...Lograr visibilidad. Esta es una asignatura pendiente entre las mujeres, incluso en las que acumulan más poder. Su presencia en los medios es muy minoritaria y muchas de las más importantes empresarias y directivas son completamente desconocidas, no ya entre el gran público, sino para muchos de sus colegas. Para una persona que quiera acceder a puestos de decisión, es necesario hacerse visible porque si no, se da pie a la excusa perfecta que reiteradamente se esgrime para justificar la ausencia de mujeres en puestos de dirección o políticos...”*³⁴⁸.

Una de las cuestiones comentadas por las personas que han colaborado en la realización de la recogida de datos cualitativa es las opiniones, percepciones y preocupaciones que tienen en lo referente al papel de las Administraciones Públicas y del Estado en articular las medidas necesarias para poder solventar este grave problema social y sin duda económico puesto que, volviendo a aludir al talento, la sociedad y el sistema económico

³⁴⁷ Castaño Collado C. (Investigadora principal), Laffarga Briones J., Iglesias Fernández C., De Fuentes Ruiz P., Martín Fernández J., Llorente Heras R., Charlo Molina M.J., Giner Manso Y., Vázquez Cupeiro S., Núñez Torrado M. y Martínez Cantos J.L. “Mujeres y poder empresarial en España” (2009)

³⁴⁸ Chinchilla N., García P. y Mercadé A. “Emprendiendo en Femenino” (1999)

pierde una parte importante del talento y de los beneficios que se podrían derivar de su uso e implementación.

La literatura en este campo hace aportaciones como las siguientes:

“...La continuidad social exige que funcione un sistema social de producción que permita cubrir las necesidades de los individuos, materiales y de todo orden, y un sistema de reproducción humana y social que, apoyándose sobre la capacidad biológica de reproducción, asegure la crianza, la formación y el cuidado de las personas a lo largo de la vida. Esta doble condición se impone a todas las sociedades, con formas concretas que varían históricamente. Lo que caracteriza a las economías capitalistas es la clara separación entre el ámbito de la producción, al que se dedican las empresas, y el de la reproducción, que recae en las familias. Hay que añadir el papel del Estado, tanto en el ámbito de la producción como en el de la reproducción, que ha ido creciendo hasta gestionar hoy muchos aspectos clave de la reproducción social como la enseñanza, la sanidad y las pensiones. Cuidar a las personas ha sido, y sigue siendo hoy, una tarea poco valorada socialmente y nada o casi económicamente, por mucho que siga siendo importante. En la familia tradicional, el cuidado estaba a cargo de las mujeres, que se dedicaban a ello en exclusiva mientras el hombre aportaba al hogar los ingresos obtenidos de su trabajo exterior remunerado. Este modelo de «varón sustentador» (male breadwinner), que deja fuera de la realidad económica toda la actividad relacionada con el cuidado realizado en el seno de las familias, ha sido dominante durante mucho tiempo y todavía hoy, cuando ha dejado de ser el más habitual, sigue siendo el modelo de referencia implícito en ámbitos importantes que afectan a las familias y en particular a las mujeres. A pesar del notable papel del Estado, actualmente en regresión, el cuidado de las personas y muy especialmente de aquellas que no pueden valerse por sí mismas sigue recayendo principalmente en las familias y, dentro de estas, en las mujeres, más ahora que menguan los recursos públicos destinados a estos fines. Sin embargo, la crisis no explica el déficit de cuidado, aunque los recortes producidos en su nombre lo agravan. La insuficiencia de recursos para atender a quienes no se pueden valer por sí mismos tiene carácter estructural desde el fin de la especialización de género, cuando las mujeres se incorporaron de manera generalizada al mercado de trabajo y, especialmente, desde

*que las madres que trabajan constituyen una nueva normalidad social (Tobío, 2005; Leira et al., 2005). ...*³⁴⁹.

*“...No obstante, existe una clara repercusión del entorno normativo e institucional, que ha ido reforzando paulatinamente el impulso hacia la eliminación de barreras para las mujeres. Con el apoyo de la legislación o incluso sin él, el escenario nacional e internacional va consolidando un contexto cultural en el que la desigualdad de género tampoco es aceptable en las cúpulas empresariales. Sin embargo, el ritmo de este proceso no está garantizado, lo que señala necesidad reforzar las medidas de promoción de la igualdad y su cumplimiento posterior...”*³⁵⁰.

*“...Es preocupante también el retroceso en las políticas sociales. Aunque la división sexual del trabajo en el hogar pueda mejorar por una mayor implicación de los hombres, el mercado de trabajo penaliza estas mejoras si no se cuenta con políticas específicas también para hombres —bajas parentales y reducciones de jornada para cuidar de los hijos— que apoyen el cambio en los roles de género respectivos. La alternativa de recurrir a las abuelas tiene límites claros, y persiste el problema del cuidado de los mayores y de otros dependientes. Las políticas de austeridad pueden constituir un punto de no retorno en la configuración de las instituciones del mercado de trabajo, del sistema de bienestar y de las relaciones de género, que acabe con los avances realizados hacia la igualdad de género...”*³⁵¹.

³⁴⁹ Cantó Sánchez O., Castaño Collado C., Cebrián López I., Dueñas Fernández D., Fernández Cordón J.A., Iglesias Fernández C., Llorente Heras R., Malo Ocaña M.A., Martín Fernández J., Martínez Cantos J.L., Moreno Raymundo G., Tobío C. “Las mujeres en la Gran Recesión: Políticas de austeridad, reformas estructurales y retroceso en la igualdad de género” (2015)

³⁵⁰ Cantó Sánchez O., Castaño Collado C., Cebrián López I., Dueñas Fernández D., Fernández Cordón J.A., Iglesias Fernández C., Llorente Heras R., Malo Ocaña M.A., Martín Fernández J., Martínez Cantos J.L., Moreno Raymundo G., Tobío C. “Las mujeres en la Gran Recesión: Políticas de austeridad, reformas estructurales y retroceso en la igualdad de género” (2015)

³⁵¹ Cantó Sánchez O., Castaño Collado C., Cebrián López I., Dueñas Fernández D., Fernández Cordón J.A., Iglesias Fernández C., Llorente Heras R., Malo Ocaña M.A., Martín Fernández J., Martínez Cantos J.L., Moreno Raymundo G., Tobío C. “Las mujeres en la Gran Recesión: Políticas de austeridad, reformas estructurales y retroceso en la igualdad de género” (2015)

A continuación, y para cerrar las aportaciones y a modo de conclusiones:

“...En definitiva podemos extraer una serie de conclusiones globales:

1. Las mujeres que forman parte de los puestos de toma de decisiones empresariales en las empresas cotizadas pueden ser consideradas como sólo un símbolo y el poder de las mismas es muy escaso. Aunque los resultados del estudio no pueden ser considerados como concluyentes, sí que puede desprenderse la necesidad de profundizar en este problema y analizar las causas de esta situación.

2. El porcentaje de mujeres directivas en las empresas es muy bajo. Esta representación tan escasa lo que indica es que, una vez superadas las barreras de la formación, existen barreras a la promoción profesional de las mujeres, es decir, existen en las empresas determinadas culturas empresariales (normas no escritas) que dificultan el acceso a la mujer a puestos de toma de decisiones empresariales, desperdiciando el talento de las mujeres que se quedan sin proporcionar. Este desperdicio de talento repercutirá negativamente en la eficacia empresarial. 3. Se debe fomentar la participación de mujeres en los Consejos de Administración a través de toda la estructura empresarial española, no sólo para conseguir una mayor igualdad de oportunidades, sino como elemento clave para favorecer una mayor diversidad en los consejos que contribuyan a mejorar el gobierno corporativo. (...)

Teniendo en cuenta todo lo anterior, la situación desfavorable de las mujeres en las empresas y su evolución, si no se remedia antes esta situación, continuará durante décadas...”³⁵².

Y para acabar este capítulo, el más importante, no se puede dejar de citar a una de las madres del feminismo, la que abrió el camino intelectual de muchas mujeres de décadas posteriores y que hizo un análisis que hoy en muchas cuestiones y situaciones sigue vigente. Y no puede ser otra que Simone de Beauvoir.

³⁵² Castaño Collado C. (Investigadora principal), Laffarga Briones J., Iglesias Fernández C., De Fuentes Ruiz P., Martín Fernández J., Llorente Heras R., Charlo Molina M.J., Giner Manso Y., Vázquez Cupeiro S., Núñez Torrado M. y Martínez Cantos J.L. “Mujeres y poder empresarial en España” (2009)

“...La mujer no inspira la misma sensación de seguridad; es más afectada, exagera, se pasa de rosca. En los negocios, en la administración se muestra escrupulosa, puntillosa y fácilmente agresiva. Como en sus estudios, le falta desenvoltura, vuelo, audacia. Para lograrlo se tensa. Su acción es una serie de desafíos y afirmaciones abstractas de ella misma. Es el defecto más grande que provoca la falta de seguridad; el sujeto no puede olvidarse de sí mismo.

No es frecuente encontrar en la mujer un afán de aventura, de experiencias gratuitas, curiosidad desinteresada, tratará de “hacer carrera” como otros se construyen una felicidad; está dominada, embargada por el universo masculino, no tiene la audacia de saltarle las costuras, no se pierde con pasión en sus proyectos; sigue considerando su vida como una empresa inmanente; no persigue un objetivo.

La mujer también tiene tendencia a dar demasiada importancia a los pequeños fracasos, a los éxitos modestos; se desanima o se llena de vanidad.

De esta forma, podrán realizar carreras apreciables, pero no grandes acciones.

Recién llegada al mundo de los hombres, escasamente apoyada por ellos, la mujer está demasiado ocupada buscándose...³⁵³”.

Ella, ya ponía de manifiesto ciertas características culturales y falta de experiencia y de costumbre a la hora de enfrentarse a la vida pública, con los complejos, con las inseguridades y autolimitaciones que se han acarreado a lo largo de los siglos.

³⁵³ De Beauvoir S. “El Segundo Sexo” (1949)

CAPITULO 8: CONCLUSIONES.

Para finalizar esta tesis doctoral voy a tratar de comprobar si esta investigación ha dado respuesta y en qué sentido a la hipótesis inicial y los objetivos secundarios o específicos.

La hipótesis es la siguiente: **Comprobar si las mujeres empresarias se encuentran ante más dificultades en el ejercicio de su actividad económica en relación con sus compañeros, los hombres.**

Evidentemente la respuesta a esta pregunta es un rotundo si, las mujeres se encuentran infrarrepresentadas en todos los cargos de alto nivel y como empresarias no solamente en todo el territorio español y no solamente en nuestro país, sino que trasciende nuestras fronteras. Pero a continuación se va a fundamentar esta afirmación.

Realmente es una situación que afecta a todo el mundo occidental, hasta a los países teóricamente más avanzados y con rentas per cápita muy altas.

Si esto ocurre en estos países mal denominados, el primer mundo podemos imaginar lo que ocurre en el resto del planeta.

Como ya hemos visto a lo largo de todos los capítulos de esta tesis las causas son múltiples, con diferentes causas, en diferentes momentos históricos y con multitud de consecuencias.

Aunque se desarrollará de manera más intensa a continuación. Las razones principales que avalan la hipótesis, de que las mujeres empresarias se encuentran con más dificultades o desigualdades en el ejercicio de su carrera empresarial, son las siguientes:

- En relación, al marco teórico y tal como pone de manifiesto la bibliografía analizada, la raíz fundamental de la que se derivan prácticamente todas las situaciones y consecuencias que han sufrido las mujeres a lo largo de la Historia. Esta circunstancia es el sistema patriarcal, que reduce a las mujeres al entorno doméstico, dejando el espacio público para los hombres. Una de las consecuencias más importantes y que ha sido una de las razones que ha motivado esta tesis doctoral, es que el primer hito en el que se despoja a las mujeres de sus derechos tiene una causa económica. Se trata del cambio de la línea de la herencia que pasó de ser por vía materna a ser por línea parental.

- Otra de las grandes conclusiones que se pueden deducir, es del marco jurídico, donde se puede comprobar la importante evolución que ha sufrido la legislación en las últimas décadas para igualar los derechos de las mujeres, en todos los ámbitos. No obstante, también se comprueba cómo, aunque sobre el papel, derechos de las mujeres están equiparados, su reflejo en la realidad cotidiana de la vida de las mujeres no constata la misma realidad.
- Al analizar el mercado laboral español y el de la Comunidad de Madrid, las conclusiones son múltiples, pero se constata fundamentalmente que los índices y variables analizados ponen de manifiesto que la situación laboral de las mujeres cuenta con importantes desigualdades.
- El hecho de analizar el mercado laboral tiene el sentido de poder establecer no solamente las razones de como poder establecer las sinergias y correlaciones que existen en la decisión de las mujeres a emprender.
- Dentro del mundo laboral y ya entrando en el mundo de las mujeres con puesto de responsabilidad, se suceden diferentes fenómenos como son las diferentes brechas de género, más concretamente, la brecha salarial, el techo de cristal, el suelo pegajoso, etc... que por otra parte pueden ser algunas de las razones por las que las mujeres se deciden a iniciar una actividad empresarial.
- Y finalmente y en correlación con la estructura y apartados de la investigación el análisis del empresariado femenino, donde se desprenden muchas conclusiones entre las que podemos destacar las dificultades al acceso a la financiación para iniciar sus negocios, entre muchas otras como podremos comprobar en este capítulo.

• **Extensiones y limitaciones:**

Aunque ya se ha comentado en diferentes apartados de esta investigación las dificultades que se han producido a la hora de enfrentarse a la misma.

Posiblemente en la parte que se refiere a la investigación y obtención de fuentes secundarias la dificultad más destacable es que aún no se encuentran todas las estadísticas desagregadas por género. Esta situación ha mejorado de forma importante

en todas las variables relacionadas con el mercado de trabajo. Pero en lo referente a las variables e indicadores relacionados con las mujeres en la empresa hay muy pocos que podamos encontrar desagregado por sexo.

Este es un problema histórico que parece que se va solventando, pero muy lentamente y mientras no se puedan analizar todas las variables disponibles desagregadas por sexo, los análisis tendrán sesgo.

En la selección de la bibliografía sobre todo para la parte del marco teórico, fundamentalmente en el análisis histórico, es muy amplia y ha habido que seleccionar aquellos textos que se han considerado que podían dar más consistencia a la investigación.

Por último, otra de las dificultades más importantes de la investigación ha sido en el trabajo de campo cualitativo. Este tipo de técnica, aunque los resultados son anónimos, existe cierto reparo en contestar el guion. Se ha tratado de recoger información tanto por parte de mujeres como de hombres. La sorpresa ha sido que los hombres han sido mucho más reticentes en participar en la recogida de datos cualitativos y esto lo podemos ver en que la mayoría de los cuestionarios los han contestado mujeres. Esto puede generar determinado sesgo.

- **Conclusiones en función de los objetivos secundarios o específicos:**

Centrando las conclusiones en los objetivos secundarios o específicos, clave de la tesis doctoral se van a ir dando respuesta a cada uno de ellos y todas las conclusiones que además se han obtenido y que clarifican mucho más las mismas.

- ***Determinar si existe una razón histórica, social y económica para que las mujeres no accedan de forma igualitaria a la actividad empresarial.***
- ***Establecer si se encuentran subrepresentadas en todos los sectores económicos y ámbitos geográficos.***
- ***Tratar de comprobar y demostrar si es el sistema patriarcal el que no permite que se produzca un cambio estructural.***

- ***Y, finalmente, determinar si se puede solventar esta situación con los mecanismos, medidas e iniciativas que se establecen en la actualidad por parte de nuestro gobierno central y autonómico (Comunidad de Madrid).***

Pero una de las razones originales tuvo, un carácter económico y fue como Engels enunció la gran batalla perdida por las mujeres, fue cuando la herencia pasó de línea materna a línea paterna por un cambio legislativo unilateral y este fue el inicio del patriarcado y todos los argumentos que podían sostener determinadas costumbres como la preservación de la monogamia en las mujeres, para garantizar la herencia por línea materna.

Pero tras cambiar la línea de herencia a la paterna, la monogamia continuó siendo impuesta a las mujeres, pero no fue así con los hombres. Por lo tanto, una de las conclusiones obtenidas es que igual que vamos viendo en esta evolución como el círculo de relaciones se va restringiendo hasta llegar al de la pareja en convivencia, también podemos ir observando cómo se van recortando las libertades, fundamentalmente para las mujeres, porque para garantizar la identidad de la descendencia y el linaje de una familia, las mujeres se tenían que mantener totalmente fieles a su cónyuge. Pero hasta este momento se mantiene la línea materna como referencia.

La combinación de la pérdida de los derechos sexuales que en principio se “cedían” en favor de la gens y de la certeza en la descendencia, que de alguna manera garantizaba la herencia de la gens, y la pérdida de la misma línea de la herencia por vía materna, son las bases claras del sistema patriarcal, puesto que se mantuvieron todos los derechos y libertades de los hombres y se impusieron todas las obligaciones y falta de derechos tanto sociales, jurídicos, como económicos y desde luego sexuales a las mujeres.

A partir de aquí y a lo largo de las diferentes épocas de la Historia de la Humanidad, las mujeres han vivido generación tras generación siendo legalmente tratadas como menores de edad e incapaces por lo que tenían que estar bajo la tutela de un varón. Han sido controladas, utilizadas, usadas, violadas, maltratadas y un sinfín de situaciones en manos del poder de los hombres, que por otra parte lo han tratado de justificar a lo largo de los años, de las décadas y de los siglos de la forma más variopinta.

Sin el contexto histórico no podemos entender la situación actual de las mujeres, es a partir del momento que acabamos de explicar que se sitúa en los orígenes de lo que se puede considerar como sistema social lo más parecido a la familia actual e insisto que es lo más parecido salvando muchas distancias, épocas y cambio de costumbres.

Hoy en día seguimos “pagando” los hechos acaecidos en los albores de la civilización humana.

A partir de que esta situación se instala como un sistema social normalizado y ante la descarada desigualdad y sometimiento de las mujeres a un sistema totalmente androcéntrico en el que en muchas ocasiones la vida de las mujeres tenía menos valor que el de algunos animales de trabajo, siempre han existido mujeres que se han rebelado ante esta injusticia universal.

Para poder “defender” esta desigualdad histórica y ante los primeros movimientos de mujeres reclamando sus derechos más básicos se empiezan a producir una serie de teorías, a cuál más peregrina. Una de las más destacables como ya hemos visto en el capítulo de marco teórico es la del determinismo biológico.

Realmente podríamos seguir analizando teorías sobre la inferioridad de las mujeres desde un punto de vista biológico respecto a los hombres y la misma cantidad de argumentos que rebaten el determinismo biológico, creo que queda bastante claro que las verdaderas diferencias no se vienen determinadas por cuestiones de esta índole, salvando una cuestión morfológica en lo referente al sexo. Realmente la discriminación, sometimiento y esclavitud de las mujeres a lo largo de “todas” las generaciones, con conquistas posteriormente arrebatadas son de otra índole, económica, legal, religiosa, social, educacional, pero no biológica.

Destacaría que la maternidad que tantos problemas, esclavitudes y barreras suponen a las mujeres en todos los ámbitos de la vida y en la actualidad en su desarrollo profesional y empresarial, es la gran diferencia biológica, que en lugar de haber posicionado a las mujeres en un lugar de privilegio en los diferentes momentos históricos nos ha sometido y ha servido no solamente como una desventaja sino como una causa de sometimiento absoluto, se ha vuelto en contra de las mujeres totalmente.

La razón de abordar este tema en este momento es porque tiene una altísima relación con el determinismo biológico, realmente el hecho de que la maternidad sea una de las pocas y grandes diferencias biológicas o la consecuencia de estas, entre hombres y mujeres.

Es un hecho que las mujeres somos las únicas que podemos desarrollar un embarazo, desde un punto de vista físico, pero también es cierto que sin la “colaboración necesaria” de un hombre, esto sería imposible. Y, por otra parte, aquí se plantea la dicotomía de lo biológico y de lo social, ser madre o padre no es sólo y exclusivamente un acto físico, implica muchas más cuestiones, y según ha ido avanzando la Historia de la Humanidad, el concepto de maternidad y de paternidad se ha ido modificando, y no sólo comprende el acto puramente biológico (cuestión que, por parte de las madres, nunca lo fue).

No se quiere desvincular la faceta de mujer, de la faceta de madre, es decir a toda mujer que no sea madre se le cuestiona en las capacidades que son consideradas las ideales para las mujeres. Realmente a las mujeres que no son madres o bien no se casan no han sido bien vistas socialmente y han sido estigmatizadas de múltiples maneras, de hecho, hoy sigue siendo motivo de comentarios y de tratar de proyectar una imagen de personas poco “tratables” o “defectuosas”, es decir, que no habían cumplido con su “destino vital”. De hecho, una de las pocas salidas que han tenido las mujeres, que no se han casado, ha sido la vida religiosa hasta hace muy pocas décadas.

Pero, aunque este fenómeno de búsqueda de una salida de algunas mujeres a su destino matrimonial ha existido, lo que ha sido una constante y de hecho la postura de la Iglesia en la actualidad sigue siendo de ataque permanente a las libertades de las mujeres en todos los sentidos, social, sexual y profesional. La Iglesia Católica ha considerado que las mujeres suponíamos una amenaza a sus propios intereses y ha actuado de forma diversa y contundente y ha sido cómplice y “socio” del sistema patriarcal de múltiples maneras.

Todo lo que se salía de lo que establecía el patriarcado, y de los intereses de la Iglesia eran demonizados y estigmatizados, iban en contra de Dios, recordemos a las brujas, mujeres que solían ser maduras, viudas y expertas, que vivían solas y que trataban de ayudar a los demás a través de sus conocimientos, adquiridos a través de toda una vida,

por ejemplo en el uso de las hierbas con fines curativos, rápidamente los doctores de la época reaccionaron de forma contundente, es decir, el sistema patriarcal reaccionó cómo reacciona en todo momento que el movimiento feminista crece y se empodera.

La maternidad podemos considerarlo un hilo conductor en esta tesis doctoral puesto que llega hasta nuestros días y es hasta en los sectores más modernos la maternidad sigue siendo un obstáculo para las mujeres y para ejercer sus profesiones en igualdad de condiciones que los hombres.

En este mismo sentido podemos deducir que en el sector TIC la situación de las mujeres ante la decisión de ser madres o desarrollar su carrera profesional es la misma que en el resto de los sectores, a los que podríamos denominar tradicionales, saben que si no quieren renunciar a su faceta de madre o bien tienen que ralentizar o abandonar sus carreras profesionales puesto que el nivel de exigencia en ambos ámbitos son prácticamente incompatibles y si los hacen compatibles es con un alto precio personal, este es un dilema al que sólo se enfrentan las mujeres.

Desde el punto de vista del activismo feminista y desde el ámbito académico se llegan a las mismas conclusiones y se puede llegar a pensar que la maternidad es tal obstáculo para el desarrollo de la actividad profesional de las mujeres que aún en la actualidad, muchas se plantean la elección entre un camino y el otro y esto es por lo que tenemos que trabajar para que como, en el caso de nuestros compañeros no haya que elegir.

Otra de las conclusiones que se han obtenido de esta investigación es que el acceso a la **educación** para las mujeres ha sido uno de los elementos más importantes a la hora de poder evolucionar e ir adquiriendo su propia independencia.

La educación ha sido prohibida para las mujeres durante siglos porque se les negaba la oportunidad de desarrollarse intelectualmente, y además no era necesaria para su cometido vital, que como ya hemos visto, era ser madre y esposa. Además, ha significado la mejor manera de someter a la mitad de la población, puesto que, sin educación, formación, y desarrollo de las capacidades intelectuales de las mujeres, además de poder conducir las más fácilmente, se evitaba que pudiesen desarrollar una profesión remunerada y que ésta los llevase a la emancipación económica y por tanto a la emancipación de la dependencia de sus “tutores legales”.

Uno de los argumentos más esgrimidos para evitar que las mujeres accedieran a la educación era que la educación podía cambiar y eliminar lo que se consideraban los rasgos característicos de la feminidad, tales como la prudencia, suavidad, sutilidad, discreción y dulzura entre otros, además de ser un peligro para la correcta crianza de los hijos.

Una vez que ha quedado clara la importancia de la educación de las mujeres para alcanzar su independencia y conquistar la igualdad y acercándonos a tesis más actuales, nos enfrentamos a otra derivada que es que el sistema educativo no está diseñado para que se integren las mujeres, realmente, esto ya podemos decir que es una realidad que no afecta sólo y exclusivamente al sistema educativo, es una realidad que afecta a la sociedad en su totalidad.

Todas las actividades que se desarrollan fuera del ámbito privado o doméstico han sido diseñadas, pensadas y ejecutadas sólo y exclusivamente para cubrir las necesidades y las preferencias de quienes los ocupaban.

Uno de los ámbitos relevantes para alcanzar la igualdad de género ha sido y es el ordenamiento **jurídico** y por eso se ha dedicado un capítulo de esta tesis a analizar las leyes y normas más relevantes en esta materia.

Se ha ido legislando a lo largo de los años, pero ha sido en las últimas décadas cuando las leyes han equiparado en derechos a hombres y mujeres.

Es cierto que en nuestro país antes de la Guerra Civil española y la posterior dictadura franquista, todos los avances obtenidos en materia de igualdad se perdieron totalmente y la involución fue total, las mujeres fueron tratadas como menores de edad.

Las conclusiones más relevantes son tales como que en la actualidad, en el que los derechos de las mujeres están reconocidos en todas las legislaciones, al menos de nuestro entorno más cercano, puesto que no se puede extender al resto de nuestro planeta, pero no tiene un reflejo la práctica de la vida de las mujeres, se produce un “negacionismo” de esta última afirmación.

Como hemos podido ver la igualdad de género en el entorno de la Unión Europea es una prioridad fundamental y cada vez va tomando más peso, al menos en el articulado

jurídico y las intenciones por parte de sus dirigentes de que esto se convierta en una realidad.

Al estar España integrada en todas las instituciones europeas como miembro de pleno derecho, es de obligado cumplimiento que nuestro ordenamiento jurídico recoja todas las normas adoptadas en la Unión Europea y en materia de Igualdad de Género no podía ser de otra manera.

Es tan importante que puestos como la presidencia de la Comisión Europea y la presidencia del Banco Central Europeo están ocupados por mujeres. Esto es una apuesta clara y por otro lado ayuda a dar visibilidad a las mujeres que consiguen romper el techo de cristal y pueden ser referente para las futuras generaciones.

Aunque, a priori, puede parecer que el contenido de la Convención de Estambul no tiene que ver con el objeto y análisis de esta investigación, la violencia en contra de las mujeres por el sólo hecho de ser mujeres, ha sido una fórmula de sometimiento y de no dejar avanzar a las mujeres en todas las facetas de su vida, de forma muy determinante.

Una de las cuestiones más complicadas en la igualdad real de derechos es que durante años, más bien siglos, la división de espacios ha sido un hecho cuando hablamos de la ocupación del espacio público por parte de las mujeres, realmente estamos “atentando” contra uno de los pilares más importante del patriarcado que es la división del trabajo, contra el que seguimos batallando, en la actualidad, puesto que supone que las mujeres abandonemos las tareas y actividades de los cuidados, por cierto trabajo ni remunerado, ni reconocido.

Si unimos la ocupación del espacio privado por la mujeres con la maternidad se produce la tormenta perfecta para que se sucedan multitud de dificultades cuando la mujeres deciden salir a trabajar por cuenta ajena, como ya hemos apuntado una de las cuestiones que hay que combatir en el entorno laboral y que es una de las desigualdades más destacables por una cuestión de género es la brecha salarial y la diferencia salarial entre hombres y mujeres, en detrimento de las mujeres, por desarrollar el mismo trabajo y en las mismas condiciones. En lo referente a este tema se ha tenido que seguir legislando hasta el año 2020, endureciendo la norma para tratar de que se elimine definitivamente.

En lo que se refiere a la brecha salarial se considera cualquier desigualdad existente en la remuneración en el trabajo, entre hombres y mujeres, por el hecho de ser mujeres. Una de las desigualdades más significativas y que se ha constituido en un objetivo a batir, por parte de todas las Administraciones y poderes públicos, es la brecha salarial.

Hay que distinguir que hay dos formas de calcular la brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) que forma parte de los **Indicadores de Desarrollo Sostenible, incluido en el Objetivo 5 (Igualdad de Género)** difundidos por Eurostat. También forma parte de la **Estrategia Europea de Empleo (EES)** para lograr igual tratamiento de hombres y mujeres y evitar la discriminación por razón de sexo, edad, discapacidad, raza, religión, orientación sexual.

Además, existe un conjunto complejo y a menudo interrelacionado de factores que originan diferencias salariales entre hombres y mujeres dando origen a la brecha salarial de género ajustada. A la valoración de las competencias laborales, hay que unir la segregación del mercado de trabajo con diferente representación de hombres y mujeres en los distintos sectores económicos, las características de la oferta de empleo femenino condicionada en muchos casos por la conciliación con la vida familiar, la participación en el trabajo a tiempo parcial de las mujeres por la dedicación a actividades de cuidado de niños, adultos dependientes y, los mecanismos establecidos de retribuciones salariales. Consecuentemente la brecha salarial está condicionada por una serie de factores sociales, legales, económicos, y constituye un concepto que va más allá de la premisa igual pago por igual trabajo.

La media por sexo en lo que se refiere a distribución salarial en la comparativa a nivel nacional respecto a la de la Comunidad Autónoma de Madrid en ambos sexos es superior en esta última. En el caso de las mujeres la diferencia porcentual entre la media nacional con la de la Comunidad de Madrid es de un 12,18% y en la de los hombres es de un 10,32%.

Según el INE la **brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salarios por hora**. Según la definición de Eurostat, la brecha de género no ajustada a las características individuales que pueden explicar parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres

y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres. Eurostat lo calcula únicamente para los asalariados que trabajan en unidades de 10 y más trabajadores y en la ganancia por hora incluye los pagos por horas extraordinarias realizadas, pero excluye las gratificaciones extraordinarias. Se proporciona información para todos los sectores de actividad de la CNAE-2009.

Cuando se recogen no tan sólo factores de carácter general y más fácilmente medibles y se introducen factores mucho más subjetivos pero que están impregnados en nuestra sociedad como todos los referentes a los sesgos inconscientes de género, entonces estaríamos hablando de la **brecha salarial ajustada** a las situaciones personales, de esta manera se pueden obtener conclusiones mucho más cercanas a la realidad de la situación con relación a la brecha salarial.

Un factor a tener en cuenta a la hora de analizar la brecha salarial es la composición del salario en los hombres y las mujeres.

Otro de los factores que se tienen en cuenta a la hora de poder explicar la brecha salarial es la formación, hasta no hace demasiado tiempo las mujeres no habían tenido acceso a la educación y esto ha supuesto una de las barreras más importantes a las que nos hemos enfrentado las mujeres a la hora de poder acceder a la independencia económica y por tanto a alcanzar la igualdad. Y aunque en los últimos cien años el acceso de las mujeres a la educación y por consiguiente al mercado laboral, tal y como hemos visto en capítulos anteriores, y han pasado varias generaciones no se han alcanzado los niveles de igualdad ni en cuestiones salariales ni en la ruptura del denominado techo de cristal.

Lo que queda en evidencia es que no es una sola variable lo que influye en el fenómeno de la brecha salarial y en esta última conclusión que aporta el informe realizado por el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, las variables se imbrican puesto que como las mujeres se tienen que seguir responsabilizando de las situaciones derivadas de la vida familiar, consideran que la inversión en su formación es mucho menos interesantes puesto que el retorno de la misma, desde un punto de vista profesional van a ser menores. Esto lo podríamos considerar una autolimitación determinada por la imposibilidad de acceder a una carrera profesional plena.

Cuanto más ascendemos en la jerarquía de las organizaciones empresariales menos mujeres podemos encontrar y, por otra parte, parecería lógico pensar que en estos niveles la cuestión salarial no debería tener ningún tipo de diferencia, pues bien, esto no ocurre, en los puestos de alta responsabilidad también existe brecha salarial, y esto ya lo hemos podido comprobar en los datos analizados.

Otra de las derivadas en la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo es todo lo relacionado con la conciliación de la vida laboral y profesional, cuestión que se ha legislado hasta la saciedad pero que aún no está resuelta en la práctica.

En este sentido es importante destacar que durante muchos años las reivindicaciones de muchos movimientos de mujeres han reclamado el aumento sistemático del periodo de baja maternal para poder conciliar más fácilmente la vida laboral y familiar.

Esto ha sido una reivindicación que no era del todo correcta puesto que de cara al mercado laboral y a la empresa se agravaba la desigualdad con sus compañeros varones, puesto que ese “parón” profesional, en el mejor de los casos, suponía una ralentización en la promoción de la carrera profesional de las mujeres, pudiendo ser en el peor de los casos una imposibilidad de promoción o el fin de su carrera profesional. Teniendo que quedar postergada a puestos de escasa relevancia, en función de la preparación de estas mujeres o a optar por las jornadas reducidas, situación que supone una renuncia a alcanzar posiciones de relevancia en las organizaciones empresariales.

La conciliación se sigue tratando como una cuestión privada que tiene que resolverse en el ámbito familiar y privado cuando realmente es un tema social, tanto en lo referente a que las medidas de igualdad y conciliación se apliquen como a que las cuestiones derivadas de la natalidad también son una cuestión social y no privada. Se siguen aplicando soluciones parciales que siguen haciendo elegir a las mujeres entre vida familiar y profesional.

No son las mujeres las que tienen que adaptarse a un mundo laboral pensado por y para los hombres, sino que tanto los poderes públicos, partidos políticos, poder económico y empresarial y la sociedad civil tienen que ponerse a trabajar en dar una solución a este tipo de situación de desigualdad. El movimiento de mujeres, no solamente el feminista,

sino todo tipo de asociaciones de mujeres directivas y de mujeres empresarias, tienen que jugar un papel relevante para el impulso de este cambio definitivo.

En este momento hay una sensación de que las medidas de igualdad y de paridad que se van implantando o promocionando en las empresas, fundamentalmente en las grandes empresas en favor de la lucha por la igualdad de las mujeres profesionalmente tienen más un carácter marketiniano que de buscar la tan mencionada igualdad.

Mientras que la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad, supone la igualdad a la hora de enfrentar el nacimiento de un hijo y esto debería traducirse en que a la hora de contratar, promocionar o tener en cuenta a un profesional para una determinada posición tanto en el ámbito privado como en el público, no debería tenerse en consideración el sexo del candidato, puesto que a la hora de enfrentarse al cuidado de un hijo, ambos deben asumir las mismas responsabilidades con las mismas reglas del juego. Desde enero de 2021 la equiparación del permiso paternal a la maternal es una realidad jurídica, lo que es necesario es que los hombres opten a este derecho para eliminar cualquier tipo de desigualdad en la contratación y en la promoción en las carreteras profesionales de las mujeres.

Pero la conciliación no se puede quedar en una batería de “servicios” destinados a cubrir la ausencia de las mujeres de los hogares y por tanto del cuidado de dependientes, fundamentalmente de los hijos, sino que para alcanzar la igualdad en primer término se tienen que implicar los hombres en el ámbito de los cuidados y por parte de los poderes públicos se tienen que articular todo tipo de medidas para solucionar lo antes posible este error y desigualdad histórica.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** ponen de manifiesto la transversalidad de la misma puesto que afecta a la participación y protección de las mujeres en el entorno profesional, que sigo insistiendo que es uno de los aspectos más importantes en este momento puesto que como hemos podido ver la educación ha sido una de las conquistas más importantes del feminismo para las mujeres y eso parece que en los países occidentales es una realidad casi incuestionable pero las desigualdades en el terreno profesional son aún muchas y desde mi punto de vista en un punto de determinado estancamiento.

Otra conclusión a destacar es que es necesario la observación exhaustiva de la necesidad de incluir a las mujeres en los Consejos de Administración. Esto dará visibilidad a las mujeres dentro del mundo empresarial.

Otra cuestión que es muy relevante y recoge la legislación vigente que es una de las líneas estratégicas de la Unión Europea, introduce cuestiones tan importantes para las mujeres de las nuevas generaciones es la necesidad de que se incorporen a las carreras profesionales en disciplinas en el ámbito de las nuevas tecnologías, ingenierías, ciencia y matemáticas en las cuales las mujeres estamos subrepresentadas y que van a tener un peso importantísimo de aquí en adelante.

Desafortunadamente se debe recurrir a la obligatoriedad para que se avance en estas cuestiones, aunque tampoco garantice la aplicación de las políticas de igualdad y que finalmente tengan que ser sometidos a la Inspección de Trabajo.

Como ya se ha manifestado en más de una ocasión en esta investigación y tal como acabamos de reiterar la existencia de leyes que reconozcan, protejan y vigilen en la medida de lo posible estos derechos, no significa que se plasmen y trasladen a la vida cotidiana de las mujeres.

Nuestro mercado laboral sigue replicando viejos patrones en lo que respecta a las profesiones a las que se dedican las mujeres y aunque el objetivo de la tesis es conocer la situación y perfil de las mujeres empresarias en la Comunidad de Madrid, los paralelismos se producen en cualquier actividad profesional que desempeñen las mujeres en el mundo del trabajo remunerado. Es más, cuanto más vamos ascendiendo en el escalafón profesional y más responsabilidad, más difícil es acceder a estos puestos por parte de las mujeres y más desigualdades se producen.

Una de las primeras cuestiones que nos llaman la atención es cómo se puede ver cómo la población activa de nuestro país tiene una división sexual de las actividades a las que aspiran de forma muy marcada y evidente, siendo los hombres los que aspiran a ocupar los puestos en las Direcciones y en las gerencias de forma mayoritaria con porcentajes de hasta un 69,8% en el año 2011 y con el menor porcentaje del periodo analizado en el año 2019, suponiendo un 66,8%, cuando en el caso de las mujeres son supera más de

un 33,2% con el mejor porcentaje de la serie en el año 2019. Es decir, estamos hablando de al menos la mitad respecto a los hombres.

También podemos concluir que la población activa sigue replicando las características de un mercado laboral en el que las mujeres no consiguen alcanzar los puestos de mayor responsabilidad de una forma igualitaria y que en las profesiones de carácter técnico no cuentan con un gran interés, siguiendo ocupando en lo referente a las actividades aquellas profesiones que han ocupado siempre y que replican las actividades que realizaban y realizan dentro de sus hogares, que es el cuidado a dependientes, la educación y la salud.

Se sigue replicando el modelo androcéntrico de jornadas interminables, disponibilidad absoluta, relegación de la vida familiar y personal por la vida profesional, y debemos pensar en un nuevo escenario en el que quepan todos, no sólo un modelo social que ya se está manifestando como caduco y nada efectivo.

En definitiva, hoy en día vivimos inmersos en una sociedad que se articula por un sistema patriarcal, en la que todo se ha organizado en función de una idea de sociedad pensada por y para que los hombres y lo masculino sean el centro, sin contar en absoluto con las mujeres, su perspectiva y visión de la vida.

Entrando en materia y a modo de conclusiones en lo referente al perfil de las emprendedoras y empresarias debemos destacar las siguientes, como cualquier generalización hay excepciones puesto que además estamos hablando de comportamientos, pero hay gran consenso tanto en los discursos de los informantes en el análisis cualitativo como en la cantidad de informes, artículos, estudios y fuentes analizadas:

- Lo que queda en evidencia es que la población activa femenina tiene una disposición de casi la mitad que la población activa masculina para el trabajo por cuenta propia.
- Podemos inferir que las personas que deciden emprender tienen unas características personales que les diferencian de los demás.

- Una de las razones por lo que las mujeres no emprenden puede ser la falta de referentes, las jóvenes y las mujeres no cuentan con suficientes referentes y en el emprendimiento y en el mundo empresarial los referentes son muy escasos.
- Las mujeres emprendedoras cuentan con un nivel de formación más alto.
- Son las jóvenes las que más emprenden.
- Las empresas creadas por mujeres tienen una vida menor antes de la consolidación.
- Las mujeres emprendedoras tienen mayores dificultades para acceder a la financiación.
- El sector donde emprenden las mujeres suele ser en el sector servicios y de los cuidados replicando los estereotipos tradicionales.
- El temor al fracaso es mayor en las mujeres que deciden emprender y esa es una de las razones por las que asumen menos riesgos.
- El apoyo tanto de las instituciones públicas y financieras es menor puesto que en el primer caso las herramientas financieras suelen centrarse en los microcréditos y en las segundas la credibilidad con la que cuentan las mujeres emprendedoras ante las peticiones es menor.
- La importancia de crear y de acceder a redes de contactos y que puedan hacer networking que en el caso de las mujeres suele ser complejo por las responsabilidades familiares y personales.
- Es completamente necesaria la visibilización de las mujeres que desarrollan actividades empresariales para que existan referentes para las nuevas generaciones.
- Se detecta determinada “desconfianza” para encontrar financiación en aquellos proyectos liderados por mujeres que los liderados por hombres y el mercado también presenta determinadas reticencias, sobre todo al principio, seguimos en el que nos cuesta más esfuerzo y tenemos que demostrar más para generar confianza. Muy relacionado con estas opiniones nos encontramos con que hay una propensión a que las mujeres asumen menos riesgos, son más conservadoras en el entorno empresarial pero también que aquellas empresas que se consolidan lo hacen de forma muy sólida.

- Aunque en diferentes estudios se refleja, como ya hemos visto en la investigación que las mujeres, a priori, asumen menos riesgos que los hombres a la hora de acometer una actividad empresarial, en los discursos analizados comprobamos como hay una división de opiniones, por una parte, hay quienes opinan que efectivamente no asumen tantos riesgos porque no nos valoramos lo suficiente, les falta formación en dirección de empresas, son más sumisas y conservadoras.
- Por una parte, hay una sensación de que no se les valoran profesional y empresarialmente lo suficiente pero también existe la opinión de que el motor fundamental para que un negocio se ponga en marcha es la propia autodeterminación, seguridad y contundencia a la hora de encontrarse con los primeros escollos para poder superar el día a día de una vida al frente de una empresa.
- Se pone en relieve que se las mujeres se pueden llegar a autolimitar porque tienen conciencia de que emprender un negocio entraña una mayor inestabilidad en los ingresos. Esto tiene cierto sentido, pero desde hace algunas décadas el mercado laboral es mucho, más volátil que en el siglo pasado y es una creencia que permanece, nos movemos en entornos VUCA y esto equipara bastante el trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia en lo que se refiere a la seguridad.
- Además, estos hombres siguen teniendo comportamientos machistas que imprimen en toda la organización y no se olvidan o no se quieren olvidar de argumentos tales como que las mujeres asumen menos compromisos en general y a esos niveles en particular y que tienen menos capacidad de trabajo, por una parte, porque siguen asumiendo que las responsabilidades familiares son de las mujeres por lo que la implicación va a ser menor.
- Ellos piensan que las mujeres en puestos de dirección tienen un perfil menos agresivo y consideran que para determinadas posiciones se debe tener esta característica y que las mujeres son más “blandas” y no van a ser capaces de gestionar equipos y de tomar decisiones que necesitan de firmeza y determinación.

- Mientras que el liderazgo masculino sea el imperante y no haya ejemplos femeninos de forma generalizada, seguiremos asistiendo que los cambios sociales seguirán yendo por delante que los cambios en las organizaciones en cualquier ámbito y seguiremos perdiendo un talento incalculable y los techos de cristal seguirán existiendo intactos.
- Como características que cuentan con bastante consenso es que las mujeres que dirigen sus empresas están más orientadas en las personas y las personas están en el centro de sus negocios. Son más empáticas, más sacrificadas, constantes y dan continuidad a los negocios, son más conservadoras y asumen riesgos de forma más controlada, aportan mayor emocionalidad, delicadeza a la hora de enfrentar algunas situaciones que se producen tanto interna como externamente en las empresas que dirigen.
- Cuentan con un liderazgo más colaborativo con los equipos enfrente de la gestión de equipos competitivos mucho más proclive en la dirección de los hombres empresarios.
- Las mujeres cuentan con una naturaleza multifunción que les permite dirigir de una manera muy específica y tienen la visión global del negocio sin descuidar a las personas que trabajan con ellas y gestionan la situación financiera del negocio de forma eficiente, consiguiendo consolidar las empresas, aunque suelen ser de menor tamaño.
- Suelen ser más ejecutivas y prácticas porque para ellas el tiempo es oro e invierten el tiempo necesario para llegar a todas las obligaciones a las que se enfrentan diariamente. Por esta misma razón suelen ser más creativas y flexibles por la misma razón mencionada.
- Otro de los factores importantes a la hora de analizar el colectivo de empresarias es la relación con un límite tan fino con las directivas. Es cierto que hay directivas que por sus responsabilidades y toma de decisiones pueden ser asimiladas a las empresarias, puesto que pueden ser socias de las empresas donde están contratadas. Esto se ha detectado en todos los discursos de las personas entrevistadas y en muchas opiniones se confunden entre empresarias y directivas.

- Aquí habría que reflexionar sobre qué nivel de la propiedad de la empresa te convierte en empresaria, son las responsabilidades que se asumen, o bien son las dos cuestiones las que las convierten en empresaria. Yo diría que es la combinación de al menos ambas puesto que pueden existir socias inversoras, que tan solo invierten un capital a cambio de unos beneficios. Pero la problemática de ambas es muy similar.
- La maternidad sigue siendo un lastre también para las empresarias porque la dedicación que requiere es muy importante ya que genera muchos efectos, no podemos olvidar que, aunque las empresarias pueden establecer sus propios horarios, es una realidad que el mundo profesional sigue un ritmo y unos horarios que no importa demasiado que seas empresaria o trabajadora.
- Otro de las barreras que han planteado las personas que han realizado las personas entrevistadas y en las que han coincidido de forma significativa es sobre las dificultades que encuentran las mujeres empresarias para obtener financiación, fundamentalmente en la obtención del capital inicial o capital semilla.

Hay un debate abierto sobre las diferencias entre emprendedores/as y empresarios/as. Se deduce por todos los datos analizados, que todo empresario/a al principio de su actividad empresarial ha sido emprendedor/a. Es cierto que hay muchos más matices, como el tiempo del ejercicio de la actividad empresarial, años de experiencia en la actividad, entre otros, en lo referente a los emprendedores/as son las personas que inician una actividad empresarial y que en los últimos años se les asocia a negocios con un componente digital e innovador.

En este sentido en la definición de empresario/a también se incluyen a las pertenecientes en los consejos de administración, es decir, se empieza a asimilar la figura de los empresarios/as con los consejeros/as puesto que asumen responsabilidades bastante parecidas. Por esta razón la línea entre empresarias y directivas es muy delgada.

Como dato relevante el peso de las mujeres empresarias respecto a los hombres empresarios es que del total las empresarias suponen un **36,33%** del empresariado total. La evolución en este porcentaje es creciente pero muy lenta en las últimas décadas.

Una de las razones por las que hay muchas mujeres que deciden emprender una actividad empresarial es la dificultad de ascender a los niveles más altos dentro de las estructuras empresariales, esto es lo que se denomina “techo de cristal” y las conclusiones más relevantes son:

- Esta dificultad en el acceso a estos puestos de responsabilidad se ha denominado **“techo de cristal”** es decir, que las mujeres van ascendiendo hasta que llegan prácticamente a tocar con los dedos de las manos el escalafón más alto, pero no consiguen romper ese metafórico techo de cristal.
- Posiblemente existen muchos techos de cristal y en muchos ámbitos de la vida de las mujeres. Como vimos en el capítulo dedicado al marco jurídico ya tratábamos de que, aunque legalmente en los países occidentales, con sistemas constitucionales y democráticos que promueven la igualdad en todas sus facetas, también hemos visto como la realidad social y laboral a la que nos enfrentamos las mujeres es bien diferente y aquí podríamos introducir los sesgos inconscientes de género, de los que estamos imbuidos todos y que dificultan mucho la conquista de la igualdad.
- Una de las parcelas más destacadas cuando hablamos del techo de cristal son las dificultades a las que se enfrentan las mujeres a la hora de alcanzar cuotas y puestos de poder en cualquier estamento de nuestra sociedad. En aquellas posiciones en las que se toman las decisiones que pueden influir en la vida de las personas. Hasta que las mujeres no obtengamos una representación paritaria en la sociedad en las posiciones de toma de decisión será muy difícil cambiar esta sociedad androcéntrica.
- Aparecen como explicación al techo de cristal en el entorno profesional dos conclusiones que ya podemos empezar a decir que son comunes a prácticamente todos los científicos y autores que han investigado este tema, que es la maternidad, no solamente como periodo de gestación sino lo que implica

en el posterior cuidado de los hijos, tema profundamente tratado en esta investigación, al igual a esa multitud de razones que califican como “complejos” y por tanto difícil de explicar y detectar en organizaciones tradicionalmente dominadas por los hombres, es decir casi la totalidad de las mismas.

- En este análisis se da un paso más allá evolucionando el término de “techo de cristal” por el de “laberinto de cristal”, puesto que las barreras que están dificultando el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisión, al mismo tiempo se vuelve en contra de la evolución favorable de las propias organizaciones, exponiendo que no es una labor exclusiva del departamento de Recursos Humanos sino de la misma cúpula directiva, y desde mi punto de vista aquí es donde se encuentra el núcleo del problema y del bloqueo. ¿Podemos esperar que las direcciones de las organizaciones controladas principalmente por hombres promuevan este cambio, aun sabiendo que sería mejor para el propio funcionamiento y resultado de las mismas? Creo que esta pregunta queda contestada por toda esta investigación y la respuesta es que es muy difícil, y que deberíamos volver a elaborar entre todos un **“nuevo contrato social”**.
- Pues bien, la mayoría de los “fenómenos” que afectan a la vida profesional de las mujeres se pueden resumir en un sistema social en el que las mujeres se han ocupado y siguen haciéndolo en mayor o menor medida de las responsabilidades familiares, la maternidad sigue siendo una gran barrera y un freno importantísimo en las carreras profesionales de las mujeres. Esto determina en gran medida las decisiones que toman las mujeres en lo referente a cómo afrontan sus carreras profesionales autolimitándose en muchas ocasiones. Si a esto le añadimos todos los sesgos, prejuicios, costumbres y hábitos conscientes e inconscientes, se genera el caldo de cultivo necesario para que no consigamos romper los techos de cristal, ni los laberintos de cristal, ni los precipicios de cristal y no consigamos liberar nuestros pies de esos suelos pegajosos que nosotras mismas seguimos recreando.
- **Para que se pueda alcanzar este nuevo “contrato social” todo tiene que pasar por la toma de decisión de los gobiernos y de los poderes públicos tal y como se recoge en todas las normas que se han detallado en el capítulo dedicado al marco jurídico, pero no solamente con el impulso de los respectivos gobiernos**

esto se va a conseguir, es necesaria la implicación de la sociedad civil en general, agentes y movimientos sociales de todo tipo.

- Es un hecho contrastado y que ya hemos analizado que si las mujeres participaran en todos los estamentos de poder nuestra sociedad evolucionaría de forma más favorable.
- Hay efectos que hay que tener en cuenta y que tienen una alta relevancia para la vida de las mujeres y en referencia a la brecha salarial y son los efectos que tienen en el largo plazo y no inmediatamente como refleja la siguiente conclusión. No es una cuestión baladí, puesto que no solamente a lo largo de toda la vida de las mujeres cuentan con menor capacidad económica sino esto repercute en su futuro, en aquel momento de la vida en la que las capacidades son menores y se es más dependiente de los demás, por lo que no solamente nos estamos enfrentando a una injusticia y desigualdad salarial injustificable sino que estamos condenando a las mujeres a tener una tercera edad más precaria, esto sin entrar a valorar los millones de mujeres que se han dedicado al cuidado de sus familias y que no han cotizado ni trabajado de forma remunerada y que dependen de unas pensiones no contributivas que les impide cubrir sus necesidades más básicas, entrando en el umbral de la pobreza.
- Los efectos psicológicos o sesgos inconscientes de género afectan tanto a los hombres como a las mujeres y esto se puede demostrar en cuestiones como en la negociación de las condiciones salariales que en el caso de las mujeres no son prácticamente discutidas mientras que en el caso de los hombres sí las negocian con las organizaciones en las que van a incorporarse, lo que no es óbice para que de partida se les ofrezcan salarios y condiciones salariales más ventajosas a ellos que a ellas.
- Los elementos de carácter subjetivo entre otras cosas ha invisibilizado a las pocas mujeres que se han desarrollado en carreras profesionales altamente masculinizadas y por esta razón las niñas no cuentan con referentes y ni tan siquiera piensan en emprender su carrera profesional en estos ámbitos, poco a poco, vamos ganando terreno en todas estas barreras a las que podríamos denominar “invisibles” y en las próximas generaciones de deberían observar más avances y mucho más rápidos que hasta ahora.

Pero ya podemos concluir que un solo elemento no va a hacer que esta situación de desigualdad se solucione, sino que son todos los factores que hemos analizado desde la legislación, la decisión de los gobiernos y de los poderes públicos, la sociedad y sus agentes y por supuesto las corporaciones empresariales en todos los sectores y en todas sus diferentes dimensiones. Este camino no se podrá culminar con éxito.

- Se destacan dos responsables claros, por una parte como mayor responsable de que siga existiendo la brecha salarial son las empresas que siguen considerando el trabajo de las mujeres como un complemento al salario de sus parejas, este argumento no tiene ningún sentido puesto que hay una gran variedad de situaciones personales y en todo caso es una visión irrelevante puesto que eso nunca puede ser un criterio para determinar un salario y además consideran que las mujeres aportan menos valor añadido. Realmente, las empresas además de por cultura empresarial se ahorran una importante cantidad puesto que cuentan con trabajadoras altamente cualificadas, cada una a su nivel y en su puesto de trabajo.

Por otra parte, hay que destacar como segundo responsable, pero por ello no menos importante, es la Administración, aunque se ha legislado de forma muy clara y contundente, pero no se hace una vigilancia adecuada y no ponen a disposición los recursos ni materiales y humanos necesarios para perseguir y controlar esta mala praxis empresarial.

Para poder analizar esta realidad, fenómeno o situación sería absolutamente necesario que se solventara en todas las instituciones nacionales, europeas e internacionales la integración de la perspectiva de género para poder terminar vertiendo conclusiones reales y científicas.

A continuación, se van a reflejar una serie de conclusiones que son de difícil clasificación, pero todas ellas muy importantes:

- Como soluciones, hay una que destacar y es que para que esta situación tenga una solución definitiva hay que trabajar con los niños desde los colegios, eliminando estereotipos de género, educando y formando en igualdad y diversidad en los colegios. Ahora bien, no podemos pretender descargar la responsabilidad en los centros educativos mientras que en los hogares no se practican la paridad en todas las responsabilidades familiares y del hogar.
- La concentración de las sedes de las empresas más grandes y de grandes multinacionales están en la Comunidad de Madrid, puesto que al tratarse de donde se localizan las Administraciones Públicas centrales y por tanto hay más posibilidades tanto para hombres y mujeres, y la posibilidad de que las mujeres puedan acceder a puestos de mayor responsabilidad, aunque sigue siendo insuficiente. Otra de las características que podemos encontrar en una Comunidad como la de Madrid es que hay mayor conciencia en la importancia y necesidad de tener un alto nivel formativo y es cierto que el acceso a los estudios superiores para las mujeres es más sencillo en ciudades y Comunidades Autónomas como la Comunidad de Madrid.
- Otro factor por destacar es que probablemente las zonas más desfavorecidas para acceder al mercado laboral para las mujeres son las zonas rurales, en muchas de estos lugares la única fórmula para que las mujeres puedan tener un trabajo de responsabilidad es el autoempleo a través del emprendimiento. Durante muchas décadas las actividades para estas mujeres han estado muy limitado puesto que su mercado potencial era local pero ahora con las nuevas tecnologías se les ha abierto un mayor abanico de posibilidades y de variedad de actividades, pero para que esto tenga un efecto real es necesario acabar con la brecha digital y que las infraestructuras de acceso a la red sea lo suficientemente óptima en todos los lugares del territorio nacional.
- Las autolimitaciones que se autoimponen las mismas mujeres a la hora de asumir mayores responsabilidades dentro de las estructuras empresariales o a la hora de emprender una actividad empresarial. Esto puede venir determinado por razones culturales, estereotipos y sesgos de género y por una educación recibida las mujeres en la que al igual que nos cuesta negociar los salarios y nos cuesta

alcanzar puestos de responsabilidad, y siendo y dejando claro que las situaciones de desigualdad en el mercado laboral para las mujeres son obvias y empíricamente comprobable, también deberíamos reflexionar sobre las autolimitaciones que nos podemos imponer a nosotras mismas.

- Cuestiones de carácter cultural, tradicionalmente las mujeres han ocupado el espacio privado, tal y como hemos venido analizando a lo largo de toda la investigación, mientras que los hombres han ocupado el ámbito público y esto está muy arraigado en nuestra sociedad. Lo tenemos interiorizado tanto las mujeres como los hombres y esto es necesario cambiarlo.
- Cuestiones de carácter educacional, aunque de forma inconsciente se sigue “induciendo” a las niñas y a las jóvenes a que se interesen y estudien carreras relacionadas con las Ciencias Sociales y más concretamente con profesiones relacionadas con labores que hemos desarrollado tradicionalmente en el ámbito del hogar. Pero la sociedad y el mundo educativo, en conjunto con los poderes públicos deben dedicar esfuerzos y recursos para incentivar que las niñas y las jóvenes se interesen y estudien profesiones STEM que pueden ser que a medio y largo plazo puedan ayudar a equiparar a las mujeres profesionalmente con los hombres.
- Lo que es evidente es que en las últimas décadas se han sucedido distintas y profundas crisis económicas y tal como hemos podido comprobar analizando las estadísticas, ante una crisis las primeras afectadas en el mercado laboral y esto no ha ayudado puesto que se han producido involuciones en el progreso de las mujeres dentro del mercado laboral y en sus carreras profesionales, pero también debemos aprender a reivindicar nuestro espacio y lugar en el mundo profesional.
- Es obvio que el papel de las Administraciones Públicas es esencial, liderando un cambio social tan importante como el que estamos hablando.
- Hay que destacar un debate, que ya empieza a ser antiguo, y es las personas defensoras y detractoras del sistema de cuotas, parece obvio en función de los datos analizado que, hay un consenso y es que a las personas se les debería de medir profesionalmente por su talento y capacidades, pero la diatriba estriba en que si es necesario establecer cuotas para alcanzar la tan perseguida paridad. Es

a estas alturas evidente que de forma voluntaria esto es muy difícil y va a llevar muchos años, pero por otra parte el sistema de cuotas tiene una cara negativa, y es ¿son las deben estar o están las que interesa que estén?

- En la teoría feminista hay un debate recurrente que es el de la meritocracia, una de las vías que se utilizan por el feminismo para en un principio acceder al mercado laboral y en un segundo lugar para poder romper el denominado techo de cristal. Valoremos a los profesionales por sus méritos y capacidades no por otras cuestiones como puede ser el sexo.

En este rápido repaso a algunas de las razones principales que pueden explicar la situación de las mujeres y su posición de discriminación en la Historia, he tratado de enunciar las que he considerado más importantes y destacables, aunque en realidad es un entramado de todas ellas, que han creado una gran tela de araña prácticamente transparente en las que nos encontramos pegadas todas, soportada por un sistema patriarcal, que ha fomentado e impulsado el androcentrismo en todas las facetas de la vida.

Podemos concluir que las mujeres empresarias de la Comunidad de Madrid tienen una situación más favorable porque las posibilidades de acceder a la formación, a las redes de contactos, a las posibilidades de negocio y la apertura es mayor, aunque no podemos decir que las diferencias sean muy grandes.

En las últimas décadas la evolución del número de mujeres empresarias en la Comunidad de Madrid y en el resto del país se ha estancado.

Como sociedad nos queda un largo recorrido por recorrer para que las mujeres lleguen a obtener cuotas de igualdad en el mundo empresarial y la Comunidad de Madrid por su posicionamiento económico y por la concentración de las grandes empresas que funcionan como locomotoras de la economía y alrededor de ellas surgen grandes oportunidades empresariales.

Es una Comunidad en la que están surgiendo muchas startup y aunque a las mujeres empresarias les cuesta entrar en este tipo de actividades las administraciones están promoviendo las profesiones y actividades STEM entre las mujeres.

“...Estamos acercándonos a un nuevo siglo —y a un nuevo milenio— y son los hombres los que tienen que progresar hacia una nueva manera de pensarse a sí mismos y de concebir la sociedad. Lamentablemente las mujeres no podemos hacerlo por ellos, ni seguir avanzando mucho más sin ellos. Resulta impresionante darnos cuenta de lo que las mujeres hemos hecho para cambiar las propias posibilidades que la vida nos brinda y de cómo estamos cambiando los valores de cada una de las partes de nuestra sociedad desde que superamos la mística de la feminidad, hace apenas dos generaciones...” Mary Friedan “La Mística de la Feminidad” (1963)

BIBLIOGRAFÍA.

- Actividad emprendedora en la Comunidad de Madrid (Informe Global Entrepreneurship Monitor 2019-2020)
- Albert López-Ibor R., Escot Mangas L., Fernández Cornejo JA. y Mateos de Cabo R. “Análisis de la presencia de las mujeres en los puestos directivos de las empresas madrileñas” (2008)
- Albert López-Ibor R., Escot Mangas L., Fernández Cornejo JA. y Palomo Vadillo MT. ¿Tienen las políticas de conciliación un sesgo femenino? El caso de las empresas familiarmente responsables. *CLM Economía*, 16, 2010.
- Albert López-Ibor R., Escot Mangas L., Fernández Cornejo JA., Mateos de Cabo R. “Análisis de la Presencia de las Mujeres en los Puestos Directivos de las Empresas Madrileñas”, Biblioteca Nueva y Consejo Económico y Social de la Comunidad de Madrid (Colección Estudios), ISBN: 978-84-9742-860-6, Madrid 2008.
- Albert López-Ibor R., Escot Mangas L., Fernández Cornejo JA., Palomo Vadillo MT. “Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa” (2009)
- Arenal C. “La Educación de la Mujer” (1892)
- Arenal C. “La Mujer de su Casa” (1883)
- Arenal C. “La Mujer del Porvenir” (1869)
- Asamblea General de Naciones Unidas “Declaración Universal de los Derechos Humanos” (1948)
- ATREVIA junto a la escuela de negocios IESE “IX Informe de Mujeres en el Ibex IV. Radiografía del mercado continuo” (2020)
- Belzunegui Eraso-Mireia Valverde Aparicio A., Alarcón A., Böcker Zavarro R., Cincunegui C., Barberá Mariné G., Mañas Rodríguez CM., Gil Estallo MA., Lerma Monter I., Poveda Rosa M., Wandosell Fernández de Bobadilla G., Galindo Calvo P., Prior Ruiz JC., Foncubierta Rodríguez MJ. y Vallejo Peña FA. Informe elaborado por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. “Género y Creación de Empresas. Efectos de la División Sexual del Trabajo Sobre la Creación de Empleo y la Situación Profesional” (2009)

- Berbel S. “Directivas Y Empresarias. Mujeres Rompiendo El Techo De Cristal” (2014)
- Blog Eklos (2019)
- Brindusa Anghel, J. Ignacio Conde-Ruiz Fedea y Marra de Artíñano I. “Brechas Salariales de Género en España” Hacienda Pública Española / Review of Public Economics, Instituto de Estudios Fiscales (2019).
- Bustelo M. y Lombardo E. “Políticas de Igualdad en España y en Europa” (2007).
- Cámaras de Comercio Fundación Incyde. Servicio de Estudios Realizado en colaboración con Abay Analistas Económicos y Sociales. “Mujeres Empresarias en la Economía Española” (2007)
- Cantó Sánchez O., Castaño Collado C., Cebrián López I., Dueñas Fernández D., Fernández Cordón JA., Iglesias Fernández C., Llorente Heras R., Malo Ocaña MA., Martín Fernández J., Martínez Cantos JL., Moreno Raymundo G., Tobío C. “Las mujeres en la Gran Recesión: Políticas de austeridad, reformas estructurales y retroceso en la igualdad de género” (2015).
- Carta de la Mujer y Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019.
- Castaño C. “La aportación de las mujeres a la economía madrileña”. Economistas (Colegio de Madrid) abril 2007- Número 112
- Castaño C., Martín J. y Martínez JL. “La brecha digital de género en España y Europa: medición con indicadores compuestos”. Reis 136, octubre-diciembre 2011, pp. 127-140
- Castaño C., Sánchez-Herrero M. y Iglesias C., “Tecnología y empleo en perspectiva de género. El caso español al final del siglo XX” Economía Industrial n.o 348 • 2002 / VI.
- Castaño Collado C. (directora) “Género y TIC. Presencia, Posición y Políticas” (2010)
- Castaño Collado C. (directora) “Género y TIC” (2010).
- Castaño Collado C. (Investigadora principal) Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Departamento de Economía

- Aplicada V, para el Ministerio de Igualdad “Mujeres y poder empresarial en España” (2009)
- Castaño Collado C. (Investigadora principal), Laffarga Briones J., Iglesias Fernández C.,
 - Chinchilla N., García P. y Mercadé A. “Emprendiendo en femenino” (1999)
 - Chollet M. “Brujas” (2019)
 - Cinco Días “¿Sabrías decir cuál es la diferencia entre un empresario y un emprendedor? (2019)
 - Cobo R. (ed) “La Imaginación Feminista. Debates Y Transformaciones Disciplinarias” (2019)
 - Cobo R. “Fundamentos Del Patriarcado Moderno. Jean Jacques Rousseau”. (1995)
 - Comisión Europea – Dirección General de Justicia “Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea” (2014)
 - Comisión Europea “Fichas Temáticas del Semestre Europeo Mujeres en el Mercado de Trabajo” (2017).
 - Constitución Española de 1978.
 - Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación sobre la Mujer (CEDAW) en 1979.
 - Convenio de Estambul, el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (2011)
 - D'alessandro M. “Economía feminista: Cómo construir una sociedad igualitaria. (2016)
 - De Beauvoir S. “El Segundo Sexo” (1949)
 - De Burgos Seguí C. “La Mujer Moderna y sus Derechos” (1927)
 - De Fuentes Ruiz P., Juan Martín Fernández, Llorente Heras R., Charlo Molina MJ., Giner Manso Y., Vázquez Cupeiro S., Núñez Torrado M. y Martínez Cantos JL. “Mujeres y poder empresarial en España” (2009).
 - DG Enterprise and Industry European Commission “Evaluation on Policy: Promotion of Women Innovators and Entrepreneurship” (2008)

- DG Enterprise and Industry European Commission “Evaluation on Policy: Promotion of Women Innovators and Entrepreneurship” (2008)
- DG for Enterprise and Industry, Comisión Europea “Statistical Data on Women Entrepreneurs in Europe” (2014)
- Diaz Martinez C. y Dema Moreno S. (Editoras) “Sociología y Género” (2013).
- DIRCE (Instituto Nacional de Estadística)
- Elaborado por ENRED Consultoría para la Consejería de políticas sociales, familias, igualdad y natalidad de la Comunidad de Madrid “Estudio sobre los impactos de género de la crisis del Covid-19 en la Comunidad de Madrid” (2020)
- Encuesta de Estructura Salarial. Instituto Nacional de Estadística (2020)
- Engels F., “El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado” (1884).
- Escot Mangas L. y Fernández Cornejo JA. “La situación de la mujer en el mercado laboral después de la crisis” (2014)
- Escot Mangas L. y Fernández Cornejo JA. “La situación de la mujer en el mercado laboral después de la crisis”. Revista Economistas (Colegio de Economistas de Madrid), N.º 138/139 Extra (marzo 2014), págs. 134-141
- Escot Mangas L. y Fernández Cornejo JA. “La situación de la mujer en el mercado laboral después de la crisis”, Revista Economistas (Colegio de Economistas de Madrid), N.º 138/139 Extra (marzo 2014), págs. 134-141.
- Escot Mangas L., Fernández Cornejo JA. y Poza Lara C. “La División del Trabajo entre los Miembros de la Pareja: Evolución, Ideas y Fundamentos Teóricos” *Homenaje al profesor Andrés Fernández Díaz*, editores Valentín Bote *et al.*, Delta Publicaciones Universitarias, Madrid, ISBN 978-84-92453-73-3, Madrid 2009.
- Estudio realizado por la Fundación Banesto y OMEGA (Organización de Mujeres Empresarias y Gerencia Activa), “Impacto de la actividad empresarial femenina en la economía española” (2009)
- European Institute for Gender Equality “Economic Benefits of Gender Equality in the European Union” (2020)

- European Institute for Gender Equality “European Benefits of Gender Equality in the European Union: How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth. (2020)
- Federación de Servicios de CC.OO. “Nos movemos contra la brecha salarial, Secretaría de mujeres de la Federación de Servicios de CC.OO. (2020).
- Fernández Cornejo JA. (coordinador); Escot L.(coordinador); Del Pozo EM.; Belope Nguema S.; Castellanos Serrano C.; Martínez M.; Bernabeu A.; Fernández Franco L.; Cáceres JI. “Brecha madre-padre en el uso de las medidas de conciliación y su efecto sobre las carreras profesionales de las madres” (2018)
- Fernández Cornejo JA., Escot Mangas L., Franco Romo D., Castellanos Serrano C. ¿Tiene la implicación de los padres en el cuidado de los hijos un efecto positivo en la carrera profesional de las madres?, Anales de Economía Aplicada, Año 2015 - Número XXIX (ISSN: 2174-3088), pp 128-158
- Fernández Pantoja P., Cruz Blanca MJ. (Coordinadoras) “Igualdad De Oportunidades Y Conciliación: Una Visión Multidisciplinar” (2007)
- Fernández-Cornejo JA., Escot L., Del Pozo-García E., Cáceres-Ruiz Asian JI. “Gender Norms and Other Factors Explaining the Gender Gap in Students’ Entrepreneurial Inclination in Spain and Iceland” Women, 34(1) Mar 2018, 49-83. (ISSN 1225-925X) (2018)
- Friedan B. “La Mística de la Feminidad” (1963)
- Fundación Equipo Humano. “El Suelo Pegajoso: la barrera doméstica en camino hacia la igualdad” (2017)
- “Gender Gap Report 2020”
- Informa Business by Data “Presencia de las Mujeres en la Empresa Española” (2020)
- Informe BBVA “Emprendedores vs empresarios: diferencias y similitudes” (2018)
- Informe de CEOE realizado por PWC “Análisis de la brecha salarial de género en España” (2019).
- Informe de Grant Thornton “Women in Business: hacia un avance real” (2019)
- Informe de la Secretaría de Mujer y Políticas Sociales de la Federación de Empleadas de los Servicios Públicos publicado por UGT en el año 2020.

- Informe elaborado por Closingap “Coste de oportunidad de la brecha de género en el empleo” (2020).
- Informe elaborado por el INE por encargo del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social en el año 2019.
- Informe GEM (Global Entrepreneurship Monitor) España 2019 – 2020.
- Informes Fundación Adecco “Mujer en riesgo de exclusión 2020” (2020).
- Kimmel M S. “Why Men should support gender Equity” (2005)
- Lafuente I., La mujer olvidada (2006)
- Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid
- Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (1999)
- Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (2004).
- Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo (2010)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (2007).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. (2007)
- Marçal K. ¿Quién le hacía la cena a Adam Smith?: Una historia de las mujeres y la economía” (2016)
- Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital “Mujeres y Economía: La brecha de género en el ámbito económico y financiero” (2020)

- Ministerio de Asuntos Exteriores de Cooperación “Consejo de Europa. Estrategia de Igualdad de Género (2018-2023)” (2018)
- Ministerio de Trabajo y Economía Social “La Situación de las Mujeres en el Mercado de Trabajo 2020” (2020).
- Observatorio Igualdad de Género, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad “Emprendimiento con Perspectiva de Género. Informe Estadístico 2018-2019
- Orden IGD/577/2020, de 24 de junio, por la que se crea el Consejo de Participación de las Personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI) y se regula su funcionamiento (2020)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) “Las mujeres en el trabajo” (2016).
- Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión “Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea” (2000)
- Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión “Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea” (2000)
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (2010)
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. (2020)
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro (2020)
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (2020)
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (2020)
- 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 (2015)
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (2019)

- Rousseau JJ. “Emilio o De la Educación” (1762)
- Secretaría de mujeres de la Federación de Servicios de CC.OO. “Nos movemos contra la brecha salarial” (2020)
- Stuart Mill J. “El Sometimiento de las Mujeres” (1869)
- Varela N. “Feminismo 4.0: La cuarta ola” (2019)
- Vicesecretaría General, Dpto. de la Mujer Trabajadora “Es Urgente Legislar Sobre la Discriminación Salarial Hacia Las Mujeres” (2020).
- Villar A. (Dir.) “Mujeres y Mercado Laboral en España. Cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral” (2010).
- Wollstonecraft M. “Vindicación de los derechos de la mujer” (1792)
- Woolf V. “Una Habitación propia” (1929)

ANEXO 1: GUION ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD

1. ¿Qué opina de la situación de la mujer en el mercado laboral español?
2. Y comparando la situación de la mujer trabajadora a nivel nacional y en la Comunidad de Madrid. ¿Hay diferencias?
3. ¿Considera que las mujeres tienen una situación desfavorecida en el mercado laboral?
4. ¿Cuáles son las causas de esta situación desfavorecida? (En caso de que se conteste afirmativamente la pregunta 3)
5. ¿Qué medidas se podrían tomar por parte de la Administración para eliminar esta situación de desigualdad?
6. ¿Cuáles serían las razones de que en este momento siga existiendo la brecha salarial?
7. ¿Considera que las mujeres que deciden emprender una actividad empresarial se encuentran con más y mayores dificultades que sus compañeros varones?
8. ¿Asumen menos riesgos?
9. ¿Qué barreras de entrada tienen las mujeres empresarias en el ejercicio de su actividad?
10. ¿Por qué considera que se produce el techo de cristal?
11. ¿Qué aporta de forma diferencial la mujer empresaria al colectivo empresarial y en la economía?

DATOS DE CONTROL:

Sector empresa:

Cargo que ocupa:

Sexo:

Edad:

ANEXO 2: RELACIÓN DE GRÁFICOS.

CAPITULO 3:

- **Gráfico 1: Tasa bruta de población que se gradúa por nivel educativo y sexo (2017) (%)..... 69**
- **Gráfico 2: Tasa de actividad de los titulados universitarios por sexo (2014 del titulado en el curso 2009-2016) (%)..... 70**

CAPITULO 4:

- **Gráfico 1: Tasa de actividad por sexo y país (15-64 años) (2019)..... 170**
- **Gráfico 2: Evolución de la tasa de actividad por sexo (2006-2019) 171**
- **Gráfico 3: Tasa de empleo por sexo y país entre 15 y 64 años (2019) 172**
- **Gráfico 4: Tasa de desempleo por sexo y país (2019)..... 173**
- **Gráfico 5: Tasas actividad por sexo (2006-2019)..... 176**
- **Gráfico 6: Hombres activos por grupo de edad respecto del total de cada sexo (2006-2019) (%)..... 181**
- **Gráfico 7: Mujeres activas por grupo de edad respecto del total de cada sexo (2006-2019) (%)..... 181**
- **Gráfico 8: Hombres activos por ocupación respecto al total de cada ocupación (2011-2019) (%)..... 183**
- **Gráfico 9: Mujeres activas por ocupación respecto al total de cada ocupación (2011-2019) (%)..... 184**
- **Gráfico 10: Evolución tasas de actividad masculina por estudios (2014-2019) 187**
- **Gráfico 11: Evolución tasas de actividad femenina por estudios (2014-2019) 188**
- **Gráfico 12: Hombres activos por situación profesional respecto del total de cada situación. (%) (2006-2019) 189**
- **Gráfico 13: Mujeres activas por situación profesional respecto del total de cada situación. (%) (2006-2019) 190**
- **Gráfico 14: Evolución de la población ocupada por sexo (2006-2019) (%) ... 192**
- **Gráfico 15: Hombres ocupados por grupos de edad (2006-2019) (%) 194**

• Gráfico 16: Mujeres ocupadas por grupos de edad (2006-2019) (%).....	195
• Gráfico 17: Hombres ocupados por ocupación (2011-2019) (%)	197
• Gráfico 18: Mujeres ocupadas por ocupación (2011-2019) (%).....	198
• Gráfico 19: Hombres ocupados por formación finalizada (2014-2019) (%) ..	200
• Gráfico 20: Mujeres ocupadas por formación finalizada (2014-2019) (%)	201
• Gráfico 21: Hombres ocupados por situación profesional (2006-2019) (%)..	202
• Gráfico 22: Mujeres ocupadas por situación profesional (2006-2019) (%) ...	203
• Gráfico 23: Evolución tasa de paro por sexo (2006-2019)	205
• Gráfico 24: Hombres parados por edad (2006-2019) (%).....	206
• Gráfico 25: Mujeres paradas por edad (2006-2019) (%)	207
• Gráfico 26: Hombres parados por formación (2014-2019) (%)	208
• Gráfico 27: Mujeres paradas por formación (2014-2019) (%).....	209
• Gráfico 28: Evolución de la población inactiva por sexo (2006-2019) (%)	211
• Gráfico 29: Hombres inactivos por tramos de edad (2006-2019) (%).....	212
• Gráfico 30: Mujeres inactivas por tramos de edad (2006-2019) (%)	213
• Gráfico 31: Hombres inactivos por formación finalizada (2014-2019) (%) ...	214
• Gráfico 32: Mujeres inactivas por formación finalizada (2014-2019) (%)	215
• Gráfico 33: Población inactiva en función de las causas de la inactividad por sexo 2019 (%).....	216
• Gráfico 34: Evolución población activa por sexo en la Comunidad de Madrid (2006-2019) (%).....	218
• Gráfico 35: Comparación entre la población activa masculina de la Comunidad de Madrid y el total nacional (2006-2019) (%).....	219
• Gráfico 36: Comparación entre la población activa femenina de la Comunidad de Madrid y el total nacional (2006-2019) (%).....	220
• Gráfico 37: Evolución población ocupada por sexo en la Comunidad de Madrid (2006-2019) (%).....	221
• Gráfico 38: Comparación entre la población ocupada masculina de la Comunidad de Madrid y el total nacional (2006-2019) (%)	221
• Gráfico 39: Comparación entre la población ocupada femenina de la Comunidad de Madrid y el total nacional (2006-2019) (%)	222

- **Gráfico 40: Comparativa a nivel nacional-Comunidad de Madrid de hombres ocupados por nivel de formación (2014-2019) (%)..... 223**
- **Gráfico 41: Comparativa a nivel nacional-Comunidad de Madrid de mujeres ocupadas por nivel de formación (2014-2019) (%)..... 225**
- **Gráfico 42: Evolución hombres ocupados por situación profesional en la Comunidad de Madrid (2006-2019) (%)..... 227**
- **Gráfico 43: Evolución mujeres ocupadas por situación profesional en la Comunidad de Madrid (2006-2019) (%)..... 228**

CAPITULO 5:

- **Gráfico 1: Porcentajes medios y el origen de la financiación del capital semilla para la puesta en marcha y desarrollo de los negocios nacientes en España en 2019..... 263**
- **Gráfico 2: Porcentaje medio capital semilla requerido por los negocios nacientes en la Comunidad de Madrid-España, según la fuente de origen .. 285**

CAPÍTULO 6:

- **Gráfico 1: Percentage of the gender closed to date 2020..... 302**
- **Gráfico 2: Distribución salarial: media por sexo. Comparativa total nacional y la Comunidad de Madrid en valores absolutos 2018 311**
- **Gráfico 3: Distribución salarial: media de hombres por Comunidad Autónoma en valores absolutos 2018 312**
- **Gráfico 4: Distribución salarial: media de mujeres por Comunidad Autónoma en valores absolutos 2018 313**
- **Gráfico 5: Ganancia media anual por trabajador. Sexo y tipo de contrato. Unidad: euro 2018..... 318**
- **Gráfico 6: Ganancia media anual por trabajador. Sexo y tipo de jornada. Unidad euro 2018..... 320**

CAPÍTULO 7:

- **Gráfico 1: Evolución de las sociedades constituidas a nivel nacional (2000-2019) (%) 370**

- **Gráfico 2: Evolución a nivel nacional de sociedades constituidas y forma jurídica (2000-2019) (%)..... 371**
- **Gráfico 3: Sociedades constituidas por Comunidades Autónomas 2019 (%) 372**
- **Gráfico 4: Evolución a nivel nacional de sociedades disueltas (2000-2019) (%) 373**
- **Gráfico 5: Sociedades disueltas por Comunidad Autónoma 2019 (%)..... 374**
- **Gráfico 6: Tipos de sociedades y entidades más significativas por Comunidad Autónoma en valores absolutos 2019 375**
- **Gráfico 7: Tipos de sociedades y entidades más significativas a nivel nacional 2019 (%)..... 376**
- **Gráfico 8: Empresas por estrato de asalariados y Comunidad Autónoma 2019 (%) 377**
- **Gráfico 9: Empresas por estrato de asalariados y condición jurídica 2019 (%) 379**
- **Gráfico 10: Empresas con soporte legal de persona física, por sexo y estrato de asalariado 2019 (%) 380**
- **Gráfico 11: Empresarios individuales: reparto entre hombres y mujeres a nivel nacional (%) 427**

ANEXO 3: RELACIÓN DE TABLAS.

CAPITULO 5

- **Tabla 1: Fuentes y metodología utilizado por el Informe GEM 254**
- **Tabla 2: Percepción de la población española sobre sus valores y actitudes para emprender desde una perspectiva de género 2019 (%) 256**
- **Tabla 3: Percepción de la población española sobre su cultura e influencia en el emprendimiento desde una perspectiva de género..... 258**
- **Tabla 4: Balanced acorded GEM España (2019-2020) (%)..... 277**
- **Tabla 5: Balanced acorded de las principales zonas de Madrid (%) 279**

CAPITULO 6

- **Tabla 1: Resultados nacionales y por Comunidades Autónomas. Ganancia media anual por trabajadora. Mujeres en miles de euros 2018 309**
- **Tabla 2: Resultados nacionales y por Comunidades Autónomas. Ganancia media anual por trabajador. Hombres en miles de euros 2018..... 309**
- **Tabla 3: Ganancia media anual por trabajador. Sexo y secciones de actividad. Euro. 2018..... 313**
- **Tabla 4: Ganancia media anual por trabajador. Sexo y grupos principales de ocupación. Euro. 2018 315**
- **Tabla 5: Ganancia media anual por trabajador. Sexo y sectores de actividad por Comunidades Autónomas. Unidad euro. 2018 321**

CAPITULO 7

- **Tabla 1: Sectores detallados de actividad, según sexo del empresario en valores absolutos (datos a 1 de enero de 2019)..... 381**

RESUMEN DE LA TESIS DOCTORAL (ESPAÑOL-INGLÉS)

SITUACIÓN Y PERFIL DE LA MUJER EMPRESARIA EN LA COMUNIDAD DE MADRID, DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

INTRODUCCIÓN

En esta investigación se pretende demostrar y exponer todas las razones las mujeres empresarias se enfrentan a más dificultades y tienen que romper más barreras para alcanzar sus objetivos dentro del mundo empresarial y si realmente esto es una realidad o bien es solo un discurso que hoy en día no tiene ningún sentido.

Para ello se ha utilizado una metodología fundamentalmente basada en el análisis de una importante cantidad de lecturas en todos los ámbitos que se han considerado fundamentales para obtener las conclusiones relevantes y puedan despejar las incógnitas de la hipótesis inicial. Se han analizado libros, estudios, informes, artículos, estadísticas que han configurado el análisis de las fuentes secundarias. Y para complementar la investigación se realizaron 20 entrevistas en profundidad válidas que nos han aportado la opinión, visión y percepciones de empresarios, empresarias, directivos y directivas en diferentes sectores que han acercado a la realidad del día a día esta tesis doctoral.

SÍNTESIS

Los objetivos más importantes de la tesis doctoral es analizar todas las variables que nos llevan a analizar y resolver la hipótesis y las preguntas de investigación iniciales y las que han ido surgiendo a lo largo de la misma.

Para enumerar los objetivos que se han cubierto debemos enunciar los siguientes:

- Era absolutamente necesario establecer un marco teórico que cubriese dos aspectos fundamentales:
 - Marco histórico-social, sin analizar en profundidad la situación y papel de las mujeres en la sociedad a lo largo de los siglos sería totalmente imposible poder entender la situación de las mujeres en la actualidad. Se han analizado variables tan importantes como la maternidad como

medida de control de la vida de las mujeres en las diferentes épocas. Como resultado se ha podido comprobar cómo la maternidad ha sido y sigue siendo un obstáculo en la evolución de la libertad de las mujeres desde que el sistema patriarcal se instauró. Se han tratado cuestiones como la influencia de la religión en la limitación de los derechos y libertades de las mujeres, la falta de educación, un sistema patriarcal en el que se ha primado en la sociedad a los hombres como centro de todo y que a las mujeres se les ha relegado a un papel secundario, argumentando todo tipo de teorías como es el determinismo biológico. Esto nos ha llevado a una dicotomía social en la que las mujeres histórica y socialmente han ocupado un papel en el ámbito privado mientras que los hombres han ocupado el papel protagonista en el ámbito público.

- Marco jurídico: en este sentido se han analizado todas las normas de nuestro ordenamiento jurídico que tratan de regular la igualdad de género. Como se ha podido comprobar nuestra legislación desde la Constitución Española de 1978 se igualan los derechos de ambos sexos al mismo nivel legal. En este momento, en ningún caso, se puede decir que las mujeres tengan diferentes derechos y que estemos en defecto respecto a los hombres. Pero la realidad es que a la hora de ser ejercidos no se obtienen los mismos resultados que en el caso de los hombres, precisamente porque seguimos viviendo en un sistema androcéntrico en la que los hombres no se han igualado en las obligaciones de la vida familiar. La mayor parte de las leyes analizadas están orientadas al entorno laboral.
- Como contexto se ha analizado con perspectiva de género el mercado laboral obteniendo resultados ya tradicionales en nuestro país como que el desempleo es más importante entre las mujeres que entre los hombres, que ante cualquier crisis, de cualquier tipo, las primeras en notarlo son las cifras de desempleo femeninas y que las actividades a las que se siguen dedicando las mujeres son las que han sido tradicionalmente ocupadas por ellas y que nos sigue costando acceder a profesiones denominadas masculinizadas y cuanto mayor es la responsabilidad del puesto menor es la presencia de mujeres.

- Otro de los objetivos que se han cubierto es el de la brecha de género y en particular la brecha salarial. Se ha determinado que existen dos formas de analizar la brecha salarial y de forma no ajustada y de forma ajustada, la primera se concreta en la diferencia salarial entre hombres y mujeres por el mismo trabajo y hora sin incluir otro tipo de variables que son de carácter social, personal etc, que es la denominada ajustada. Los resultados obtenidos que cuentan con variables como la formación, la edad, la situación profesional pueden ofrecernos datos diferentes, aunque no es discutible que existe tal fenómeno. En este sentido también se ha analizado el fenómeno del techo de cristal que como se ha podido demostrar se manifiesta en cualquier estamento de poder y que se demuestra que mientras las cúpulas de poder estén ocupadas por los hombres tendremos grandes dificultades para poder romper ese techo de cristal.
- Y para finalizar en los objetivos se ha analizado la diferencia entre emprendedores/as y empresarios/as, para acabar analizando la figura de las mujeres empresarias en la Comunidad de Madrid respecto al resto del contexto nacional. Los resultados más relevantes es que las mujeres que deciden dedicarse a una actividad empresarial cuentan con más dificultades como las propias autolimitaciones por diferentes razones, la falta de confianza por parte de las entidades financieras a la hora de ofrecer soluciones para estos proyectos.

CONCLUSIONES

Hay que destacar las más importantes:

- En primer lugar, se confirma la hipótesis inicial, la situación de las mujeres empresarias es precaria respecto a la de sus compañeros hombres.
- En la Comunidad de Madrid se encuentran con algunas ventajas respecto a otras regiones puesto que al tratarse de la sede de las grandes empresas y de las Administraciones principales el acceso a la información y a una amplitud del mercado es mayor.

- Para poder alcanzar una situación de igualdad se debería de pactar un nuevo “contrato social” promovido por toda la sociedad y que sea igualitario con todos los miembros de la sociedad.

SITUATION AND PROFILE OF ENTERPRISE WOMEN IN THE REGION OF MADRID, FROM A GENDER PERSPECTIVE.

INTRODUCTION

This research aims to demonstrate and expose all the reasons women entrepreneurs face more difficulties and have to break more barriers to achieve their goals within the business world and whether this is really a reality or is it just a speech that today makes no sense.

For this purpose, a methodology has been used that is based primarily on the analysis of a large number of readings in all areas that have been considered essential to obtain the relevant conclusions and to clear up the uncertainties of the initial hypothesis. Books, studies, reports, articles, and statistics have been analyzed, which have shaped the analysis of secondary sources. To complement the research, 20 valid in-depth interviews were conducted that provided us with the opinion, vision and perceptions of entrepreneurs, managers and managers in different sectors who brought this doctoral thesis closer to the reality of day-to-day life.

SYNTHESIS

The most important objective of the doctoral thesis is to analyze all the variables that lead us to analyze and solve the hypothesis and the initial research questions and those that have been emerging throughout the thesis.

In order to list the objectives that have been covered, we should state the following:

- It was absolutely necessary to establish a theoretical framework covering two fundamental aspects:
 - Historical-social framework, without a thorough analysis of the

situation and role of women in society over the centuries, it would be completely impossible to understand the situation of women today. Variables as important as maternity as a measure of control of women's lives at different times have been analyzed. As a result, it has been possible to see how motherhood has been remains an obstacle to the evolution of women's freedom since the patriarchal system was established. Issues such as the influence of religion on the limitation of women's rights and freedoms, lack of education, a patriarchal system in which men have been given priority in society as the center of everything and women have been relegated to a secondary role, arguing for all kinds of theories, such as biological determinism. This has led to a social dichotomy in which women have historically and socially played a role in the private sphere while men have played the leading role in the public sphere.

- Legal framework: all the provisions of our legal system that seek to regulate gender equality have been analyzed. As our legislation has shown since the 1978 Spanish Constitution, the rights of both sexes are equal to the same legal level. Now, under no circumstances can it be said that women have different rights and that we are at a disadvantage compared to men. However, the reality is that when it comes to being exercised, we do not get the same results as men, precisely because we continue to live in an androcentric system in which men have not been equal in the obligations of family life. Most of the laws analyzed are oriented towards the working environment.
- As a context, the labor market has been analyzed from a gender perspective, obtaining results that are already traditional in our country, such as that unemployment is more important among women than among men, that in the face of any crisis, of any type, the first to notice it are the female unemployment figures and that the activities in which women continue to engage are those traditionally occupied by them and that it is still difficult for us to gain access professions called men The greater the responsibility of the post, the smaller the presence of women.

- Another objective that has been covered is the gender gap and in particular the wage gap. It has been determined that there are two ways of analyzing the pay gap: unadjusted and adjusted, the first is the wage gap between men and women for the same work and hours without including other variables that are of a social, personal nature, etc., which is the so-called adjusted one. The results obtained with variables such as education, age and professional status may give us different data, although it is not disputed that such a phenomenon exists. In this sense, the phenomenon of the glass ceiling has also been analyzed, as has been shown to occur in any state of power and which shows that as long as the domes of power are occupied by men, we will have great difficulty in breaking that glass ceiling.
- Finally, the difference between entrepreneurs and entrepreneurs has been analyzed, and the figure of women entrepreneurs in the Community of Madrid compared to the rest of the national context has been analyzed. The most relevant results are that women who decide to dedicate themselves to a business activity have more difficulties such as self-restraint for different reasons, lack of confidence on the part of financial institutions when it comes to offering solutions for these projects.

CONCLUSIONS

The most important of these are:

- First, the initial hypothesis is confirmed, that the situation of women entrepreneurs is precarious compared to that of their male counterparts.
- In the Region of Madrid, they have some advantages over other regions, since it is the headquarters of large companies and the main administrations, access to information and a wider market is greater.
- In order to achieve a situation of equality, a new “social contract” should be agreed, promoted by the whole of society and which is equal with all members of society.