

# **¿TECHO DE CRISTAL O DE CEMENTO?**

**ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE SU  
PERSISTENCIA Y ACTUALIDAD.**

**Eva Zubieta Tabernero.  
Módulo Economía y Género.  
Máster en Igualdad en CC. Sociales.**

## ÍNDICE

|   |         |
|---|---------|
| <b>1.- INTRODUCCIÓN</b>                                     | pág. 2  |
| <b>2.- JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN</b>      | pág. 4  |
| <b>3.- OBJETIVOS DE ESTUDIO</b>                             | pág. 4  |
| <b>4.- METODOLOGÍA O PLAN DE TRABAJO. TABLAS Y GRÁFICOS</b> | pág. 5  |
| <b>5.- ANÁLISIS DE RESULTADOS</b>                           | pág. 11 |
| <b>6.- CONCLUSIONES</b>                                     | pág. 13 |
| <b>7.- BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS CONSULTADOS</b>              | pág. 15 |

### 1.- INTRODUCCIÓN.

El proceso de inclusión de la mujer en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida pública es uno de los elementos más significativos de las reticencias que el sistema productivo impone, desde su propia estructura y configuración, para alcanzar un modelo igualitario, corresponsable y copartícipe.

Desde la promulgación de la Ley de Igualdad y el desarrollo del concepto de paridad en los consejos de administración de las empresas, el avance de la representación de la mujer ha progresado. No obstante y según los datos y testimonios recogidos en el artículo publicado en El País el pasado jueves 12 de abril “Un muro de corbatas antes la mujer directiva”, de Maria R.Sauquillo, lo está haciendo a un ritmo que ha supuesto un incremento del 9% en total desde el año 2004 a la actualidad. Según comenta la autora, “a esa *velocidad* las empresas necesitarían más de 30 años para alcanzar la “presencia equilibrada”.

Los obstáculos, los impedimentos, el conjunto de situaciones y circunstancias a las que las mujeres se deben enfrentar son algunas de las variables que no se resumen solamente en porcentajes y cifras. Estas situaciones y circunstancias que se interrelacionan para dar lugar a los datos que vamos a estudiar, configuran el concepto de “techo de cristal” que pocas mujeres consiguen astillar y que sigue presente como una realidad socioeconómica que no se puede soslayar.

El techo de cristal es, según una definición de Mabel Burin ([http://www.stecyl.es/Mujer/el\\_techo\\_de\\_cristal.htm](http://www.stecyl.es/Mujer/el_techo_de_cristal.htm)) “Una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.”

También se suele conocer como “suelo pegajoso” que agrupa las fuerzas que mantienen a tantas mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica.

Ese famoso techo de cristal que impide a las mujeres alcanzar las metas profesionales para las que están preparadas parece invisible, pero las estadísticas demuestran que existe; es decir, es un término enigmático, secreto, indetectable, pero cuyo resultado es cuantificable, y real: la no existencia de mujeres en los vértices jerárquicos de las organizaciones”.

La definición es conocida, sin embargo y pese a que no existen códigos visibles que impongan a las mujeres limitaciones, no es imposible deducirlas. Es un término complejo en el que intervienen muchos factores que han sido analizados desde diferentes perspectivas y en diferentes ocasiones, íntimamente relacionadas con el sistema patriarcal, el modelo empresarial y el sistema económico retribuido. El fenómeno persiste porque la estructura social cambia muy despacio y la estructura económica y los modelos de trabajo no han cambiado en absoluto en los últimos años sino que se perpetúan incluso a través de la severa crisis que estamos atravesando. Muchas mujeres rozan con la punta de los dedos, metafóricamente, esta cúpula que se impone sobre sus capacidades, invisible pero presente, sólida e infranqueable.

Efectivamente, la crisis parece ser una excusa apropiada para justificar muchos acontecimientos socioeconómicos; parece polivalente, consensuada e indiscutible. Con respecto a la diferente representación de mujeres y hombres en puestos de toma de decisión en empresas, organismos públicos, universidades, etc., se presenta como el elemento clave del retraso evidente al que avanza la incorporación de la mujer.

Vuelve por tanto a ser un tema de actualidad tanto por la revisión que podemos hacer de él desde una perspectiva de género como por el impacto que la crisis pueda tener en el proceso. En este sentido, el artículo citado de El País realiza un análisis riguroso, documentado y comentado en el que intervienen varias mujeres que desempeñan altos cargos en empresas. También se ha tenido en cuenta un informe publicado por Emakunde que da cuenta de los porcentajes de participación de la mujer en los altos cargos del sector público y privado y analiza las diferentes causas. Se intentará relacionar los datos que se manejarán en el presente proyecto en primer lugar entre sí y con la información y testimonios recogidos en el artículo mencionado y en el informe de Emakunde. También se ha incorporado un gráfico denominado “Investigadores y personal en formación por centro y sexo UCM año 2011” a partir del que establecer relaciones.

## **2.- JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO.**

Nuestro análisis se centrará en los datos, porcentajes y evolución de la representación de la mujer en el liderazgo de proyectos de investigación como un hecho objetivo y riguroso a partir del cual poder elaborar si se deseara un estudio mucho más ambicioso y exhaustivo que incluyera todos los demás factores que determinan la existencia real de este “techo” que hay quien considera tan blindado que comienza a llamarlo de “cemento” en vez de techo de “cristal”.

A pesar de que los datos con los que vamos a trabajar y que vamos a ofrecer en el presente trabajo son solamente algunas de las muchas variables que pueden intervenir en el hecho socioeconómico, complejo precisamente por la multiplicidad de factores que hemos indicado anteriormente, sí intentaremos a través del análisis y las conclusiones establecer relaciones entre los datos, el artículo mencionado y el informe señalado que puedan ofrecer pistas seguras para una posterior y mucho más completa investigación.

Se intentará asimismo, a partir del análisis y en el apartado de conclusiones, además de las personales a las que la investigación de lugar, proponer algunas medidas de carácter general susceptibles de ser tenidas en cuenta en los procesos de negociación colectiva y en los planes de igualdad de las empresas y organizaciones como los medios más válidos y prácticos para corregir situaciones de desequilibrio y desigualdad y posibilitar de alguna manera real el desestancamiento de esta situación que genera gran pérdida de potencial de talento y trabajo en el ámbito productivo e incluso, ya que sostenemos que no hay una dicotomía entre ambos, en el reproductivo.

## **3.- OBJETIVOS DE ESTUDIO.**

El objetivo general de estudio es observar y analizar distribución de los liderazgos femeninos y masculinos en los proyectos de investigación de nuestra universidad como un elemento significativo de poder y además representativo de la función pública que desempeña la universidad.

Los objetivos específicos serían:

3.1-Determinar si existe una distribución irregular por sexos de las direcciones de los proyectos de investigación.

3.2-Detectar el grado de participación de la mujer en los proyectos.

3.3-Analizar la evolución en el liderazgo de proyectos femeninos desde el año 2007 al 2011.

3.4.- Analizar la participación de la mujer en relación tanto con los porcentajes de proyectos que lidera, como de la cuantía de los mismos y el área al que pertenecen los proyectos.

#### 4.- METODOLOGÍA O PLAN DE TRABAJO. TABLAS Y GRÁFICOS.

A modo de ejemplo, aunque bien podrían utilizarse otros datos similares de altos cargos en Ministerios, empresas, etc., como se aprecia en el informe de Emakunde, se han utilizado los relativos a los proyectos de investigación de los últimos años en nuestra universidad y el gráfico de investigadores y personal en formación de la UCM.

A partir de una tabla de datos cedida por el servicio de investigación, se ha incorporado la variable sexo en primer lugar para su tratamiento y se han realizado diferentes filtrados para poder analizar los objetivos propuestos.

El primero que se ofrece en la tabla que vemos a continuación establece el número de proyectos de investigación anual desagregado por sexo, con cantidades y porcentajes sobre cada uno de los totales generales.

**TABLA 1**

| 2007      |     | 2008      |     | 2009      |     | 2010      |     |       |
|-----------|-----|-----------|-----|-----------|-----|-----------|-----|-------|
| Proyectos | %   | Proyectos | %   | Proyectos | %   | Proyectos | %   |       |
| <b>M</b>  | 124 | 39,24%    | 88  | 44,00%    | 129 | 37,94%    | 105 | 32,41 |
| <b>H</b>  | 192 | 60,76%    | 112 | 56,00     | 211 | 62,06%    | 219 | 67,59 |
| <b>T</b>  | 316 |           | 200 |           | 340 |           | 324 |       |

| 2011      |     |        | 2012      |        | Total     |        |
|-----------|-----|--------|-----------|--------|-----------|--------|
| Proyectos | %   |        | Proyectos | %      | Proyectos | %      |
| <b>M</b>  | 104 | 40,63% | 73        | 37,44% | 623       | 38,20% |
| <b>H</b>  | 152 | 59,38  | 122       | 62,56% | 1008      | 61,80% |
| <b>T</b>  | 256 |        | 195       |        | 1631      | 100%   |

**TABLA 2**

| 2007      |            | 2008    |           | 2009    |            | 2010    |            |       |
|-----------|------------|---------|-----------|---------|------------|---------|------------|-------|
| Importe   | %          | Importe | %         | Importe | %          | Importe | %          |       |
| <b>M</b>  | 6.344.815  | 25,06   | 2.756.989 | 39,77   | 8.277.513  | 32,73   | 7.961.068  | 30,16 |
| <b>H</b>  | 18.975.537 | 74,94   | 4.175.806 | 60,23   | 16.910.335 | 67,27   | 18.438.574 | 68,84 |
| <b>T</b>  | 25.320.352 |         | 6.932.795 |         | 25.137.848 |         | 26.339.642 |       |
| <b>MM</b> | 51.168     |         | 31.329    |         | 63.779     |         | 75.820     |       |
| <b>MH</b> | 98.831     |         | 37.284    |         | 80.144     |         | 84.194     |       |

| 2011                |        | 2012       |        | Total       |        |
|---------------------|--------|------------|--------|-------------|--------|
| Importe             | %      | Importe    | %      | Importe     | %      |
| <b>M</b> 6.081.184  | 29,37% | 5.016.198  | 37,67% | 36.387.767  | 30,89% |
| <b>H</b> 14.624.982 | 70,63% | 8.299.197  | 62,33% | 81.424.431  | 69,11% |
| <b>T</b> 20.706.166 |        | 13.315.395 |        | 117.812.198 | 100%   |
| <b>MM</b> 58.473    |        | 68.715     |        | 58.407      |        |
| <b>MH</b> 96.217    |        | 68.026     |        | 80.778      |        |

Nota: M=Mujeres; H=Hombres; T=Totales; MM= Media de Mujeres; MH=Media de Hombres.

Se ha realizado otro filtrado diferente, escogiendo únicamente los proyectos con importe superior a 100.000 euros, en todos los años, con el siguiente resultado:

### TABLA 3

Proyectos cuyo importe es superior a 100.000 € 324.

Estos 324 proyectos acumulan un importe total de 75.009.036 €

De ellos, 224 son liderados por hombres, un 64,14% del total.

Por mujeres, son liderados 100, un 30,86% del total.

Los hombres acumulan un importe en sus proyectos de 55.553.329 €

Las mujeres, un importe de 19.455.707 €

Además, se realizó otro filtrado de los datos para hallar también los porcentajes económicos del total en los años estudiados que se asignan a proyectos de investigación por áreas de conocimiento, es decir, de Ciencias, de Ciencias de la Salud y de Ciencias Sociales. Una vez hallados los porcentajes, se filtraron también estos resultados por participación de hombres y mujeres en ellos, obteniendo los siguientes resultados:

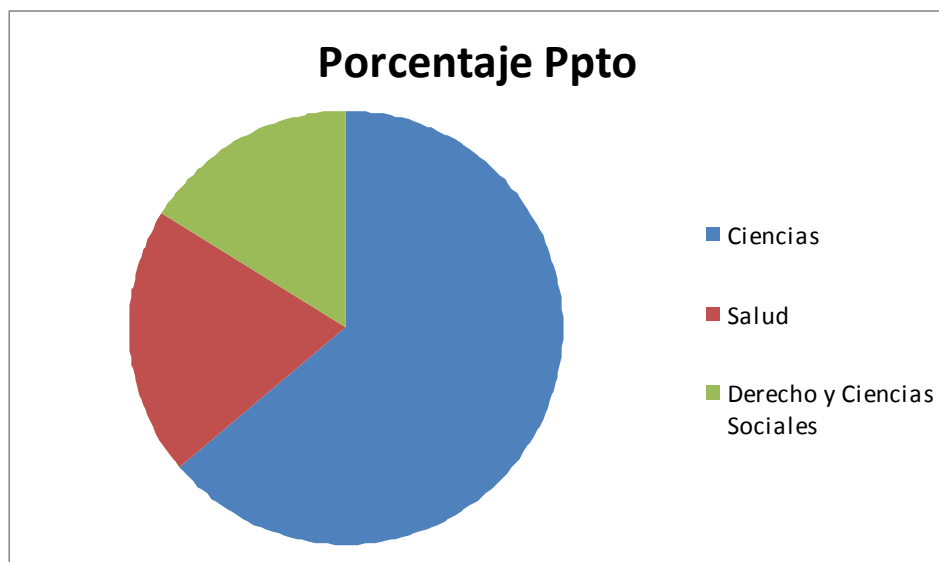
**TABLA 4**

|                     | <b>Porcentaje Presupuesto</b> | <b>H</b> | <b>M</b> |
|---------------------|-------------------------------|----------|----------|
| <b>Ciencias</b>     | 64,00 %                       | 70,30%   | 29,70%   |
| <b>Salud</b>        | 20,00%                        | 59,50%   | 40,50%   |
| <b>CC. Sociales</b> | 16,00%                        | 75,30%   | 24,70%   |

A continuación se ofrecen las representaciones gráficas de los datos obtenidos:

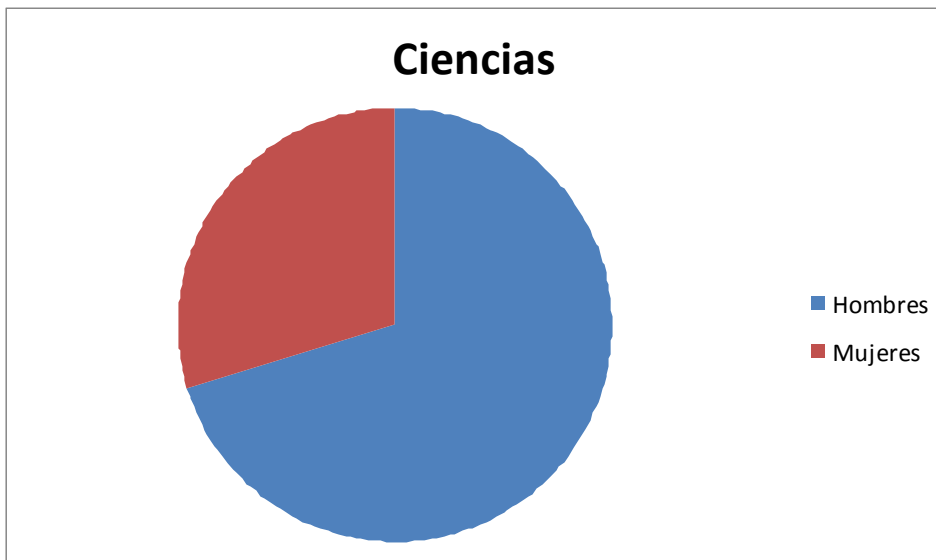
**GRÁFICO 1**

*CIENCIAS ES EL 64% DEL PRESUPUESTO PLURIANUAL 2007/2012*



## GRÁFICO 2

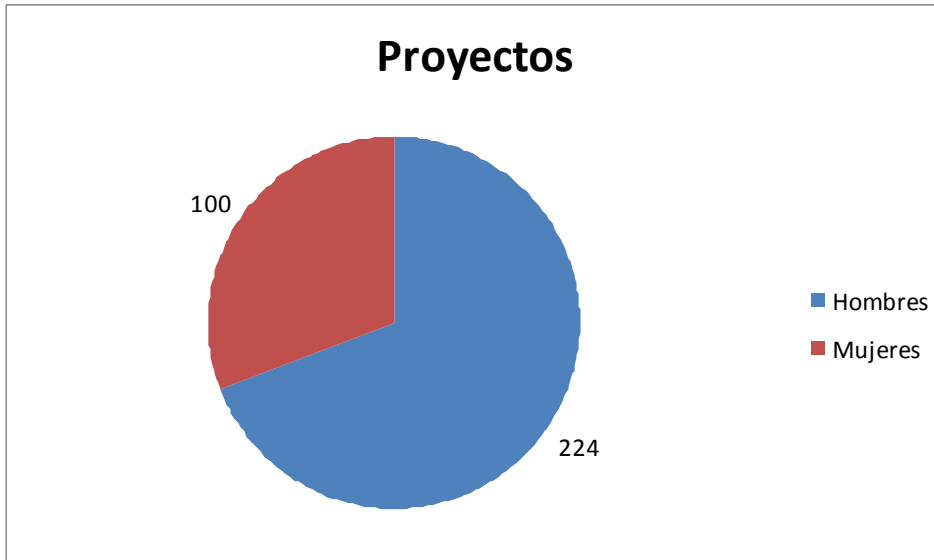
*LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LOS PROYECTOS DE CIENCIAS ES DEL 29%*



### GRÁFICO 3

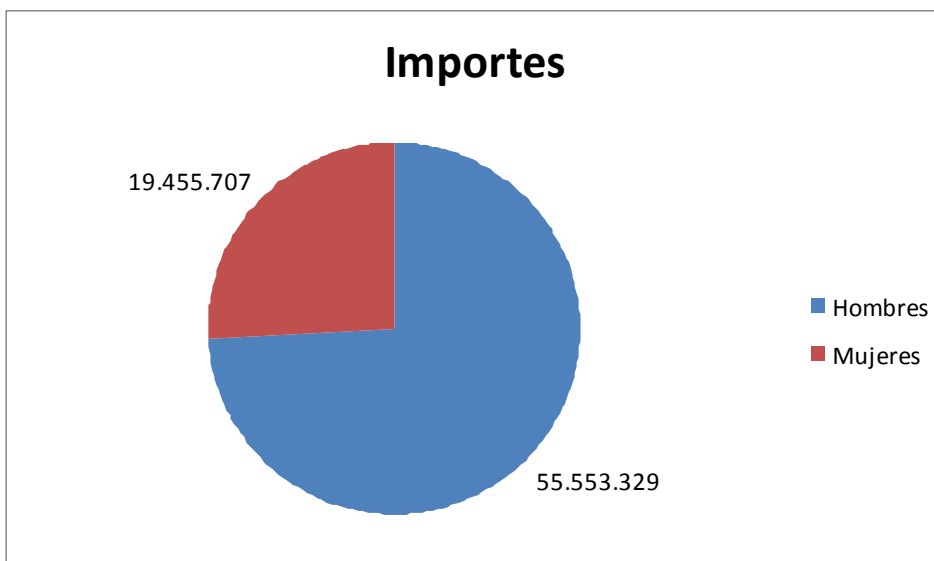
**Distribución de los 324 Proyectos con subvención superior a 100.000 € en el periodo 2007-2012**

*DISTRIBUCIÓN DE LOS 324 PROYECTOS CON IMPORTE DE MÁS DE 100.000 € ENTRE MUJERES Y HOMBRES*



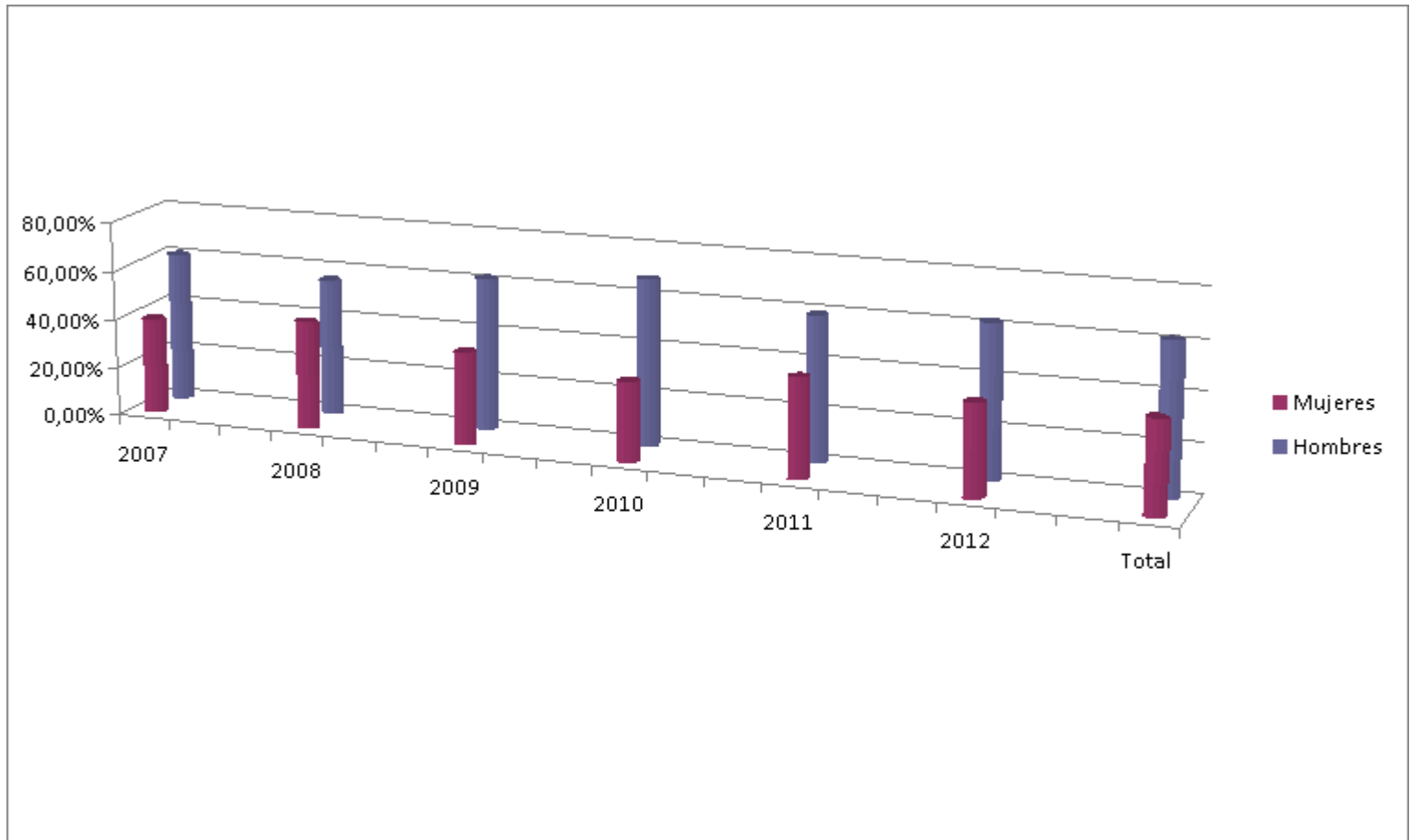
### GRÁFICO 4

**IMPORTE TOTAL CONCEDIDOS A MUJERES Y HOMBRES**



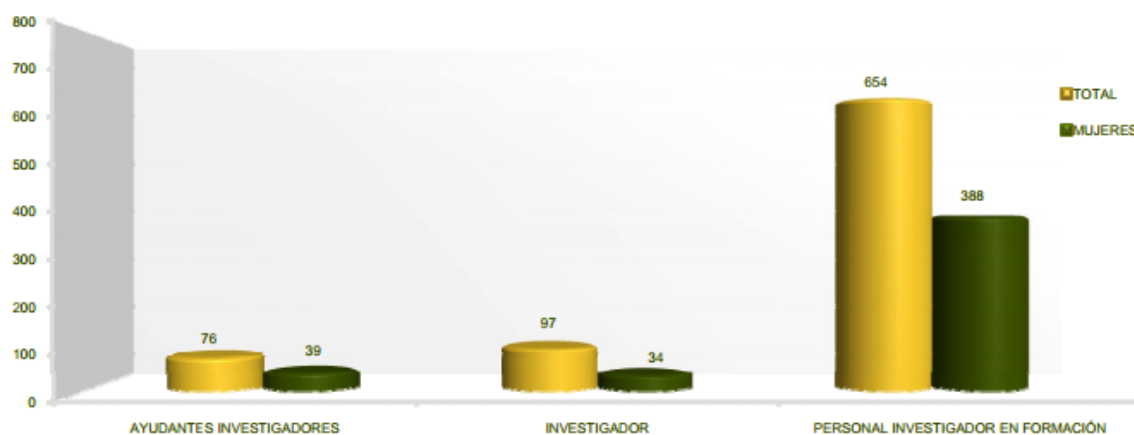
Este penúltimo gráfico está preparado para poder visualizar con facilidad la evolución de la participación de la mujer en el liderazgo de proyectos de investigación durante el periodo estudiado.

**GRÁFICO 5**



## GRÁFICO 6

Investigadores y Personal en Formación por Categoría y Sexo  
UCM. Año 2011



Departamento de Estudios e Imagen Corporativa

### 5.- ANÁLISIS DE RESULTADOS.

TABLA 1

En cuanto al porcentaje total de proyectos en los años analizados, el porcentaje de mujeres es del 38,20% frente al 61,80% de los hombres. En cifras, representa un total de 623 proyectos femeninos y 1008 masculinos. Por otra parte, en cualquiera de los años analizados, el porcentaje es similar tanto en mujeres como en hombres, como podemos observar. El porcentaje mayor de proyectos de investigación femeninos corresponde al año 2008, con un 44%.

TABLA 2

Las cuantías de los proyectos femeninos son en todo caso inferiores en todo momento a las cuantías de los masculinos. A destacar, sin que podamos determinar la causa, la disminución presupuestaria que se observa en el año 2008, sin que podamos establecer una relación precisamente ese año entre el mayor porcentaje de proyectos de investigación femeninos registrados y el menor presupuesto en ese mismo año.

TABLA 3

El análisis de los proyectos de investigación con importe superior a los 100.000 euros arroja resultados coherentes con los datos anteriores, con unos porcentajes de participación aún inferiores, alrededor de la tercera parte del total. Es decir, en los proyectos que requieren más inversión las mujeres están todavía menos representadas y tienen menos participación que en la totalidad de proyectos.

#### TABLA 4

En el reparto por áreas de conocimiento de los datos siempre aparecen infrarrepresentadas las mujeres, tanto en Ciencias, como en Ciencias de la Salud, como en Ciencias Sociales. En Ciencias y en Ciencias Sociales, en porcentajes señaladamente diferenciados de los que alcanzan los hombres. El porcentaje mayor de mujeres se registra en Salud, donde alcanza un 40,50%.

#### GRÁFICO 1

Visualiza el porcentaje (e importancia, por tanto) que dentro del presupuesto global tienen los proyectos por áreas de conocimiento. El porcentaje mayor con diferencia es el de Ciencias, un 64% del total.

#### GRÁFICO 2

Dentro del 64% del total, que corresponde a los proyectos de Ciencias, la mujer tiene una participación de sólo el 29%. Es decir, en donde hay mayor cantidad y financiación de proyectos, la distancia de la mujer respecto a la del hombre se amplifica.

#### GRÁFICO 3

Este gráfico es una visualización de los datos obtenidos en la tabla 3.

#### GRÁFICO 4

Los importes totales concedidos a hombres y mujeres a lo largo de los años estudiados se corresponden con todos los datos aportados. La financiación conseguida y otorgada a los proyectos de investigación femenina es claramente inferior a la masculina.

#### GRÁFICO 5

Este gráfico muestra de forma clara y sencilla la evolución de la participación femenina en los proyectos de investigación en los años estudiados. Se observa una constante infrarrepresentación del liderazgo femenino en los proyectos de investigación. Hay, a lo largo de los años, pequeñas variaciones al alza y nuevamente a la baja, pero la constante se repite. No ha habido una evolución al alza ni una mayor intervención de la mujer desde el año 2007 hasta la actualidad.

#### GRÁFICO 6

En este último gráfico observamos una característica destacable: en las categorías de “ayudantes investigadores” y de “investigador”, las cantidades femeninas (a descontar de los totales, en este caso) se corresponden con los datos ya vistos. En el primer caso, 39 de un total de 76 y en el segundo, 34 mujeres de un total de 97 personas. Sin embargo, en la categoría de “personal investigador en formación”, los datos son diferentes: de un total de 654 personas, sólo 266 son hombres y 388 son mujeres. Este dato, llevado a un estudio de la evolución de la

mujer en el liderazgo de investigación, podría hacernos pensar que, en un futuro, las personas que actualmente están en formación podrían pasar a formar parte del número de las que liderarían proyectos de investigación. Eso, si no existieran barreras “no visibles” que posibilitaran el acceso de las mujeres.

## 6.- CONCLUSIONES.

En cuanto a los objetivos propuestos podemos concluir lo siguiente:

3.1-Determinar si existe una distribución irregular por sexos de las direcciones de los proyectos de investigación.

En todos los casos, en todos los ámbitos, tomados los datos de cualquiera de las maneras en las que han sido analizados, hay una distribución *regular* por sexos en cuanto a las direcciones de proyectos de investigación. Esta *regularidad* es a favor del colectivo masculino, es decir, *siempre y en todo caso hay más hombres que mujeres liderando proyectos de investigación.*

3.2-Detectar el grado de participación de la mujer en los proyectos.

El grado de participación de la mujer en los proyectos se concreta en los porcentajes que constituyen indicadores a partir de los que podemos trazar nuevos objetivos a alcanzar para corregir las desigualdades observadas. En cuanto al presupuesto total asignado a proyectos de investigación en los años estudiados, en ciencias el porcentaje que representa el asignado a mujeres es del 29,70%, siendo esta área la que ocupa el 64% del presupuesto. En salud, las mujeres tienen el 40% y en sociales, el 29,70% .

En cuanto a participación, la mayor corresponde al año 2008 con un porcentaje femenino del 44% y la menor, en el año 2010 con un 32,41%

En cuanto a cuantificación de cantidades, el tanto por ciento del presupuesto anual asignado a mujeres es del 39,77% en el año 2010 como máximo y el 25,06% del año 2007 como mínimo.

3.3-Analizar la evolución en el liderazgo de proyectos femeninos desde el año 2007 al 2011.

En los años estudiados se observa una tendencia constante con ligeros altibajos. No se puede decir que haya evolucionado positivamente la participación de la mujer en la dirección de proyectos de investigación.

3.4.- Analizar la participación de la mujer en relación tanto con los porcentajes de proyectos que lidera, como de la cuantía de los mismos y el área al que pertenecen los proyectos.

Inciendo en los datos observados y en los objetivos indicados, podemos concluir que la participación de la mujer es insuficiente en todas las áreas, casos y años. Es reseñable además que en los proyectos que ocupan la mayor proporción del presupuesto (los de

ciencias) la proporción de proyectos femeninos disminuye, con lo que la infrarrepresentación es todavía mayor.

Como esbozo de situación y conclusiones personales, evidentemente se puede concluir que hay desigualdades que corregir a partir de los porcentajes señalados. El análisis de las causas es sumamente complejo y difícil, enlazando con la temática no visible pero palpable del “techo de cristal” pero podemos, como apunte personal, señalar que podría pasar por incentivar al personal docente investigador en formación, *en la actualidad mayoritariamente femenino* y hacer un estudio de su situación familiar, laboral, corresponsabilidad y de los requisitos objetivos que debe cumplir un proyecto de investigación para ser elegido y subvencionado.

Otra de las conclusiones que se puede deducir de los datos estudiados es el reflejo de tradicional identificación de la mujer con el área de cc. sociales y de cc. de la salud y su alejamiento del área de ciencias. En este sentido, se pondría de evidencia la persistencia del estereotipo no superado todavía, cuya retroalimentación tiene sus raíces en el orden establecido por el sistema patriarcal.

Cabe pensar que, con un personal mayoritariamente femenino y adoptando medidas que favorezcan la presentación de proyectos de investigación de mujeres, los porcentajes que hemos señalado como indicadores puedan mejorar al menos para alcanzar el 40% en participación y porcentaje en un plazo de, por ejemplo, cinco años.

Para poder evaluar si se han alcanzado estos objetivos, habría que establecer un mecanismo de seguimiento y control de las medidas adoptadas.

El informe de Emakunde consultado en relación con la temática de las mujeres en los ámbitos de toma de decisión, es muy amplio y abarca un periodo de años muy superior, con años anteriores a la promulgación de la Ley de Igualdad. En ese sentido y en todos los ámbitos que analiza, sí se observa una evolución constante de la participación femenina en todos los ámbitos de decisión, si bien el informe, que se basa en otros anteriores, señala como meta deseable alcanzar una cuota efectiva de participación en todos los ámbitos de al menos el 40% que es lo que indica la Ley para las instituciones y administraciones públicas.

No obstante, y esto es lo significativo y que coincide plenamente con los datos del presente trabajo, en el momento en que se aporta una tabla de un determinado año, como una “foto fija”, los porcentajes de participación de la mujer son similares a los de los participación en los proyectos de investigación. Es el caso de la tabla 2.1 “altos cargos en el Gobierno Vasco según el sexo. 2008” o los recogidos en la tabla 2. 11 “Órganos colegiados por departamento y sexo. Composición y presidencia por sexo. 2008” y en otras tablas similares. El estudio es prolijo, pero apoya las conclusiones que ofrecen los datos aportados y evidencia la necesidad de un estudio pormenorizado y a más largo plazo para nuestro caso.

El artículo publicado en El País que comentamos ofrece también datos y porcentajes que enlazan con algunos testimonios valiosos para considerar los obstáculos que encuentran las escasas mujeres representadas en los ámbitos de poder. Efectivamente, señala que “[las mujeres] apenas ocupan un 11,5% de los sillones de los consejos de administración y un 22% de los puestos directivos” dentro del sector privado. El artículo es muy extenso, completo y elaborado. No se trata de reproducirlo en el presente trabajo, pero sí recoger algunos de los testimonios y conclusiones del mismo. Los testimonios, en este caso, bien podrían ser las

voces de las investigadoras a las que no vamos a entrevistar y que han protagonizado la dirección de los proyectos de investigación. Así habla Teresa D., directiva anónima de una compañía financiera en la que sólo hay dos mujeres en puestos de responsabilidad: “Cuando me nombraron, se oyó de todo, desde que soy “la cuota” hasta comentarios malintencionados sobre supuestos lazos personales. Es triste. Nada se dijo de mi formación y profesionalidad”.

Socorro Fernández, primera directora de Obras Públicas de Castilla-La Mancha relata: “Mujer y encima joven. Tenía 28 años. La de veces que llegaba a algún sitio y pensaban que yo era la secretaria del director general y que luego vendría mi jefe. Y la de cartas que llegaban a nombre de Ilustrísimo señor”.

Nuria Chinchilla, profesora de la escuela de negocios IESE aporta su visión: “No deberíamos esforzarnos. Las compañías deberían ver que es puro negocio. La visión femenina es el 80% de la compra, algo que ya tienen en cuenta empresas como Starbucks o del sector del automóvil en EEUU”.

Finalmente, en uno de los párrafos del artículo María R. Sauquillo resume así los obstáculos que encuentran las mujeres: “Hay muchas causas, tangibles e intangibles para explicar la situación asimétrica que perpetúan las empresas europeas; casi todas se integran en la idea de *techo de cristal*. El concepto está algo manido, pero no por estudiado se ha conseguido derribar. Sigue siendo casi tan sólido como siempre. Y más allá, las mujeres que han logrado alzarse se siguen topando con otros techos. Algunos erigidos por ellas mismas – lo que se ha llamado *techo de cemento*, autoimpuesto por las elecciones personales, muchas derivadas de miedos- y por otra parte de la estructura empresarial: escasa flexibilidad, horarios complicados, reuniones tardías, viajes, fomento de la presencia en la oficina más que el trabajo por objetivos...”

Aunque el artículo se refiere al ámbito privado más que al público, los datos analizados pueden llevarnos a conclusiones similares.

Y más allá de los datos, más allá de lo que es visible y observable está lo experimentado, lo vivido por muchas mujeres anónimas y sin voz, los matices de las relaciones de poder, los pactos entre varones, la persistencia de la dominación y del control, precisamente lo difícilmente analizable y tratable que es constatado por muchas de nosotras aunque de difícil trato y erradicación por estos mismos motivos.

## **7.- BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS CONSULTADOS.**

1.- Artículo de opinión publicado en el diario “El País” *Un muero de corbatas ante la mujer directiva*. R Sauquillo, M. El País, jueves 12 de abril de 2012

2.- Dirección web informe Emakunde “La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi”.

[http://www.emakunde.euskadi.net/u72-20010/es/contenidos/informacion/pub\\_informes/es\\_emakunde/adjuntos/decisiones\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.net/u72-20010/es/contenidos/informacion/pub_informes/es_emakunde/adjuntos/decisiones_es.pdf)

