



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado.

Discriminación de género en la empresa española.

Alumna: María de los Ángeles Molina Valderas.

Julio, 2019.

ÍNDICE.

Resumen / abstract.....	3
Introducción.....	4
1. ¿Qué entendemos por discriminación de género?.....	5
2. Evolución de la mujer a lo largo de la historia en el mercado laboral.....	6
2.1 Orígenes de discriminación por género.....	6
2.2 Actualidad de la mujer en la empresa española.....	9
3. Motivos de la discriminación actual de género en la empresa española.....	10
3.1 Techos de cristal.....	10
3.2 Conciliación de la vida familiar y laboral.....	10
3.3 Brecha Salarial.....	12
4. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.....	13
5. Empresas españolas con discriminación de género.....	15
5.1 Las empresas periodísticas.....	15
5.2 Las empresas hosteleras.....	18
5.3 La mujer en los consejos de administración.....	21
6. Red de empresas con distintivo” igualdad en la empresa” (Red Die).....	24
6.1 Plan de Igualdad de Calidad Pascual. (Red Die).....	25
7. Ventajas de implementar planes de igualdad de género en la empresa.....	27
8. Conclusión.....	30
9. Bibliografía.....	31

RESUMEN.

En este trabajo se ha llevado a cabo la realización de un estudio de la situación de la mujer en la empresa española y las diferencias que todavía se dan en la actualidad frente al hombre. Es importante conocer cómo ha ido evolucionando la situación de la mujer en el trabajo a lo largo de la historia. Al igual que identificar cuáles son las causas que producen esta discriminación actualmente en la empresa. Como veremos el Estado juega un papel fundamental a la hora de igualar estos problemas siendo el encargado de regular y legislar leyes que eviten los despidos o las no contrataciones de mujeres embarazadas para evitar costes elevados para la empresa. Esto nos lleva a analizar la situación laboral de la mujer en distintas empresas españolas donde no nos deja lugar a duda la existencia real de discriminación por género. Finalmente, es importante exponer que la equidad de género en la empresa, en todos los niveles organizativos, es una gran fuente de enriquecimiento para esta.

ABSTRACT.

In this work we have carried out a study of the situation of women in the Spanish company and the differences that still exist today with men. It is important to know how the situation of women at work has evolved throughout history. As in the company. How to see the state plays a fundamental role when it comes to equalizing these problems as the one in charge of the regular administration and the legislation that avoid the dismissals or hiring of pregnant women to avoid the high costs for the company. This leads us to analyze the employment situation of women in different Spanish companies. Finally, it is important to state that gender equity in the company, at all organizational levels, is a great source of enrichment for this.

INTRODUCCIÓN.

En este trabajo el objetivo primordial es verificar la existencia o no de discriminación de género en la empresa española.

Para ello se han analizado diferentes estudios que nos ofrecen validez empírica a través de gráficos, tablas, revistas científicas entre otros. Sin dejar de lado las aportaciones tan valiosas que los diferentes autores nos ofrecen.

En los siguientes siete epígrafes, se intentará mostrar y desarrollar los desequilibrios existentes entre ambos géneros en materia de organización empresarial.

El primer epígrafe nos aporta una definición del concepto objeto de estudio desde diferentes perspectivas.

En el segundo punto expuesto aparece una evolución histórica del trabajo de la mujer a lo largo de diferentes etapas hasta llegar a la actualidad.

Un tercer epígrafe, nos mostrará las tres causas principales de la discriminación de género de una forma resumida.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se aborda en el cuarto epígrafe de este trabajo, puesto que resulta esencial contemplar el contexto jurídico.

En el quinto epígrafe se demuestra a través de diversos ejemplos la existencia real de desigualdad de género en materia empresarial en España.

Los dos últimos puntos desarrollan la idea de que la igualdad en la empresa se debe incentivar, porque contribuye a múltiples beneficios positivos en éstas.

1. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO?

Tras realizar una amplia búsqueda sobre el concepto discriminación de género, no me atrevo a dar una definición objetiva del mismo puesto que, esta expresión en muchas ocasiones está condicionada por la influencia de ideologías.

Sin embargo, si desgranamos esta expresión diferenciando en discriminar y género, encontramos un resultado más claro.

La Real Academia Española (2018) define discriminar como *“dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental”*.

Es importante hacer distinción entre las palabras sexo y género ya que en muchas ocasiones ambos términos pueden conducir a error.

En primer lugar, el concepto género es definido por la (RAE, 2018) como *“grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico.”*

En segundo lugar, la palabra sexo es expuesta como *“Condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas.”* (RAE, 2018).

Existen multiplicidad de definiciones sobre el concepto discriminación por género, otra de estas es la realizada por la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (s.f.) *“consiste en tratar a una persona (empleado o solicitante de empleo) de manera no favorable por el sexo de esa persona.”*

“La discriminación por sexo también puede hacer referencia a tratar a una persona de manera menos favorable por su relación con una organización o grupo que, generalmente, está asociado con personas de un determinado sexo.”(Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, s.f.)

2. EVOLUCIÓN DE LA MUJER A LO LARGO DE LA HISTORIA EN EL MERCADO LABORAL.

2.1 ORÍGENES DE DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO.

El trabajo de las mujeres siempre ha estado presente de una forma u otra a lo largo de la historia, aunque en muchos casos no tengan el reconocimiento como tal. A continuación vamos a poder observar cómo ha ido evolucionando el trabajo de la mujer a lo largo del tiempo.

Desde las sociedades primitivas, el trabajo entre mujeres y hombres ha estado diferenciado, mientras que las primeras se quedaban al cuidado de los hijos y al cuidado del entorno refugio, los segundos salían en busca del alimento a través de la caza o la recolección de frutos.

Posteriormente, las poblaciones se iban asentando en lugares concretos donde los hombres estaban al cuidado del ámbito agrícola y la mujer seguía con el trabajo doméstico.

En el medievo, la mayoría de las órdenes municipales eran de referencia para el trabajo de los hombres, ya que la posibilidad productiva de la mujer era supeditada a la del progenitor o cónyuge. La mujer tiene potestad jurídica si está vinculada al marido o al padre, en cuanto al derecho público se encontraba totalmente excluida (Chamocho, 2013).

En la Edad Media la mujer casada consiguió algunos logros. Las viudas adquirieron así plena capacidad de obrar pudiendo administrar sus propios bienes, obligarse a deudas propias y contratar por sí mismas, incluso podían dirigir sus propios negocios (Chamocho, 2013).

En definitiva, el porcentaje de mujeres trabajadoras en comparación con los hombres, era muy inferior. Aunque la mayor parte de las mujeres en las ciudades medievales trabajaban de sol a sol, sin remuneración y en actividades menos productivas desde el punto de vista económico que la de los hombres (Chamocho, 2013).

Seguidamente, llegamos a la Etapa Moderna, que nos muestra un periodo de gran oposición hombre-mujer.

Los gremios de los siglos XVI y XVII, excluían a la mujer de ciertas profesiones gremiales.

En esta etapa, la mujer no cuenta con apenas expectativas laborales, es decir, solo se contempla la posibilidad del matrimonio o el convento. Sin embargo, las viudas, por su condición, se verán en la necesidad de ejercer una actividad que les permita subsistir.

Las hijas del matrimonio aportaban a la economía familiar en trabajos fundamentalmente como el servicio doméstico. Otro ámbito del trabajo que era ocupado en su mayoría por mujeres era el trabajo a domicilio, esposas e hijas se dedicaban a estas labores en épocas en las que el trabajo agrícola quedaba paralizado. La hilanza de la seda, el lino, la lana y posteriormente el algodón es la actividad más corriente. Los talleres textiles y de confección continuaron siendo los oficios propios de las mujeres y también siguieron manteniendo una importante participación en los oficios vinculados a la producción y venta de alimentos o bebidas (Chamocho, 2013).

Durante la Revolución Industrial, la mujer juega un rol muy importante y es porque contribuyeron a la consolidación de dicha etapa.

Esta etapa trae unas consecuencias como la necesidad de una exhaustiva mano de obra y el cambio en la vida y el trabajo de las personas, ocasionado por la transformación social, económica y tecnológica que ocasionó la industrialización (Randstad, 2004).

La era de la industrialización destaca en gran medida porque favoreció la incorporación de la mujer al mercado laboral, pero en condiciones de desigualdad con respecto a los hombres.

Chamocho (2013) afirma que algunos ejemplos de estas desigualdades serían:

- Salario inferior.
- Dobles jornadas de trabajo.
- La mujer sufría en el trabajo la burla por parte de los hombres.
- Al género femenino se la humillaba, por creer que no “valían” tanto como los hombres.

Por todo esto, a mediados del siglo XIX, las mujeres bajo el “movimiento sufragista” salieron a las calles para reclamar su derecho al voto con el objetivo de que este hecho les ayudara a conseguir la igualdad ante los hombres.

Continuando con el paso de la mujer trabajadora a lo largo de la historia, llegamos a un periodo donde el papel de éstas fue imprescindible, este no es otro que la II Guerra Mundial.

En este tiempo, las féminas podían desempeñar trabajos que hasta entonces eran realizados por hombres, pero al encontrarse éstos en la guerra, esta ocupaba el reemplazo en el trabajo. Este hecho favoreció a la mujer, puesto que se dejó al descubierto la gran eficacia que desempeñaba en el empleo (Chamocho, 2013).

Durante esta etapa, el papel de la mujer trabajadora tuvo una gran repercusión laboral como “enfermeras de combate”, es decir, acudían al frente o los espacios cerca de estos para ayudar a los soldados heridos por la guerra.

Llegando a la etapa franquista se puede decir que dejó una gran huella en todo el territorio español. España vivía una Guerra Civil (1936-1939) donde la mujer no se quedó indiferente ante el mundo del trabajo. En periodos de guerra la mujer tomaba el relevo y era ella la que asumía la función de trabajadora, puesto que el hombre se encontraba en el conflicto bélico.

Después de la guerra todo volvió a la normalidad, el modelo de familia tradicional (patriarcal y de inspiración católica) en el que se basó la dictadura franquista dejaba escaso margen para la participación de las mujeres en el mercado laboral, (Del Rio, Gradín, Cantó, 2008).

Durante el franquismo la mujer luchaba por unas mejores condiciones en el empleo pero estas no fueron posibles, es decir, había una gran brecha salarial entre ambos sexos. Los empresarios se aprovechaban de esto, ya que la contratación de una mujer suponía un gran ahorro para ellos.

Además, la mujer cuando trabaja fuera del entorno doméstico tiene que hacer frente a la conciliación de la vida familiar y laboral, una cuestión a la que el hombre no ha tenido que enfrentarse hasta los tiempos más actuales (Chamocho, 2013).

Con el fin de la dictadura, y la llegada de la democracia el número de mujeres con estudios superiores no ha dejado de crecer hasta la actualidad, siendo mayor el porcentaje de mujeres universitarias que el de hombres (Lastra, 2010), se puede afirmar, que fue entonces a partir de la década de los 80 cuando la mujer toma realmente importancia en el mercado laboral.

2.2 ACTUALIDAD DE LA MUJER EN LA EMPRESA ESPAÑOLA.

Siglo XXI, era de las tecnologías y la ciencia, son muchos los logros que la sociedad alcanza día tras día. Vivimos en una sociedad globalizada, donde en el plano político España vive en igualdad, cada vez son más los derechos de los ciudadanos y la protección que estos obtienen, pero todavía quedan algunos flecos sueltos, aquí encontramos la gran discriminación de la mujer en la empresa española, donde en algunos casos son consideradas “trabajadoras de segunda” por creer que no tienen la misma capacidad que los hombres frente al trabajo.

Estas desigualdades se reflejan en análisis, informes e investigaciones llevadas a cabo por todo el mundo, donde la mujer en general como se puede observar a continuación no está bien reconocida en la empresa española.

Corporate Women Directors International (2002) realiza un dossier dónde en las 300 mayores empresas españolas, sólo el 4,6% de los miembros directos de los consejos de administración son mujeres.

La Fundación Ecología y Desarrollo (ECODES) afirma que en las empresas del Ibex-35, solo existe un porcentaje de participación femenina del 3,57 %.

Esta escasa representación de la mujer en los consejos de administración podría considerarse como un dato muy importante de que en nuestro mercado de trabajo existen una serie de dificultades, trabas u obstáculos que dificultan o impiden el desarrollo profesional de las mujeres.

La empresa familiar española, muestra las dificultades en el reconocimiento del papel de la mujer en la empresa familiar, poniendo el acento en aspectos relacionados con los estereotipos asociados al género. Esto es debido a un problema estructural en el mercado laboral alimentado por un aspecto cultural que apunta a las creencias, los prejuicios y algunos valores también presentes en la empresa y en la familia (Ortiz & Olaz, 2014).

3. MOTIVOS DE LA DISCRIMINACIÓN ACTUAL DE GÉNERO EN LA EMPRESA ESPAÑOLA.

3.1 TECHOS DE CRISTAL.

El mundo empresarial está dentro del contexto de la sociedad, donde la historia se ha encargado de dejar en un segundo plano a la mujer.

Debido a estas desigualdades en el trabajo, surgen términos como el tan conocido techo de cristal (TC).

Definiéndolo como un concepto que nace en los años ochenta, como metáfora para dibujar las barreras, invisibles y artificiales, que impiden que la mujer llegue a la alta jerarquía organizacional de las empresas (Johns, 2013).

A continuación se exponen varios de los motivos por los que la mujer encuentra dificultades para romper ese TC.

Para las empresas las bajas o excedencias por maternidad pueden desarrollar considerables desordenes. Esto cobra mayor importancia en aquellos departamentos reducidos de alta responsabilidad donde la presencia de mujeres es casi total, pudiendo coexistir la posibilidad de múltiples embarazadas a la vez. Sin embargo en aquellos puestos con ausencia de responsabilidad y trabajos más manuales, si es más fácil la sustitución, puesto que no requieren un alto nivel de formación (Ayuso, Luque, García, Meil, 2008).

La implicación por parte de las mujeres de las responsabilidades familiares constituye la barrera más clara en el acceso y promoción a cargos directivos (Ayuso et al, 2008).

3.2 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

Aunque conciliar es cosa de dos, los roles que la historia se ha encargado de definir, no están actualmente bien distribuidos entre el duplo.

A continuación, se puede observar 2 tablas, (Tabla 1 y Tabla 2) sobre el tiempo que diariamente dedican al hogar y familia ambos géneros según tipo de actividad.

Tabla 1. *Tiempo dedicado al hogar y familia según tipo de actividad.*

		2009-2010	2002-2003
Varones	Total.	1h54'	1h30'
	Actividades no especificadas.	0h4'	..
	Actividades culinarias	0h26'	0h22'
	Mantenimiento del hogar	0h17'	0h13'
	Cuidado de ropa	0h1'	0h1'
	Jardinería	0h18'	0h15'
	Reparaciones	0h6'	0h6'
	Compras y servicios	0h20'	0h18'
	Gestiones del hogar	0h1'	0h1'
	Cuidado de niños	0h18'	0h10'
	Ayudas a adultos miembros del hogar.	0h2'	0h2'

Fuente: *Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, (2012).*

Tabla 2. *Tiempo dedicado al hogar y familia según tipo de actividad.*

		2009-2010	2002-2003
Mujeres	Total.	4h07'	1h30'
	Actividades no especificadas.	0h15'	..
	Actividades culinarias	1h24'	1h38'
	Mantenimiento del hogar	0h49'	0h56'
	Cuidado de ropa	0h23'	0h29'
	Jardinería	0h07'	0h07'
	Reparaciones	0h01'	0h01'
	Compras y servicios	0h31'	0h32'
	Gestiones del hogar	0h1'	0h0'
	Cuidado de niños	0h32'	0h24'
	Ayudas a adultos miembros del hogar.	0h40'	0h04'

Fuente: *Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, (2012).*

Ambas tablas nos muestran por género como ha ido evolucionando la participación en tareas domésticas a lo largo de los últimos años.

A grandes rasgos, se puede apreciar como la situación va mejorando en el segundo periodo (2009/2010) con respecto del primero (2002/2003), pero esa mejora es insignificante puesto que el trabajo según tipo de actividad que realiza la mujer es el doble que el que realiza el hombre.

En definitiva, las mujeres siguen cargando con el trabajo doméstico considerándose como una obligación más. Sin embargo, para el hombre es algo casi nulo o que resulta más un entretenimiento.

El trabajo en algunas ocasiones puede hacer invertir más tiempo a la persona, ya sea por ocupar puestos con responsabilidades, los cuales necesiten que el trabajador invierta mucho tiempo en ellos, o bien cuando la cultura corporativa de la empresa asume que el trabajador fiel a la compañía debe emplear una gran cantidad de tiempo a la atención de los temas laborales (Guillaume y Pochic, 2009). Esto se puede traducir en la reducción o renuncia al empleo de la mujer, para hacer frente al gran tiempo que tiene que dedicar al trabajo doméstico.

3.3 BRECHA SALARIAL.

Se puede definir el concepto brecha salarial como *“la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, independientemente del tipo de jornada, el tipo de trabajo o de la categoría laboral”* (Eurostat, s.f).

Esto se puede traducir en otro tipo de discriminación de género, es decir, discriminación salarial pudiéndola definir como las diferencias en el salario de trabajadoras y trabajadores que no se justifican en términos de productividad, por ejemplo mediante pagas extras (Del Rio et al., 2008).

Esta discriminación surge a raíz de diversos factores culturales e históricos que influye en la forma en que se fijan los salarios.

Esto lo demuestran datos como la encuesta de Estructura Salarial de 2002, donde el salario mensual medio de las trabajadoras es un 29 por ciento inferior al de los trabajadores varones (INE, 2004).

4. LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

Como se viene exponiendo, de una forma breve, hemos podido ver el recorrido de la mujer en el mundo de la empresa a lo largo del tiempo, así también la desigualdad que siempre ha llevado “a costas” en este ámbito.

La Constitución Española, 1978, art.14 expone “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.”

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

Artículo 17. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

El Gobierno, en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

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

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

Como se puede apreciar “aparentemente” y de una forma muy breve observamos la existencia de artículos donde el Ordenamiento Jurídico español lleva a cabo una serie de medidas a través de su legislación en la que es casi imposible la discriminación por género pero esto se contradice si lo llevamos a la práctica, es decir, al analizar el panorama laboral español se puede observar como la equidad en muchos casos brilla por su ausencia.

5. EMPRESAS ESPAÑOLAS CON DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

5.1 LAS EMPRESAS PERIODÍSTICAS.

La mayoría de los licenciados en periodismo son mujeres y esto es un hecho que se produce así desde 1998, puesto que desde ese año el número de mujeres en las facultades de comunicación es mayor que el de hombres. Llama la atención la poca presencia de mujeres en puestos directivos (Gómez, 2009).

Rivero (2010) afirma que en un estudio realizado sobre los estudiantes de la Universidad del País Vasco: *“Los porcentajes muestran con claridad que en los últimos diez años un 67% de las personas que concluyeron sus estudios de periodismo en la UPV-EHU han sido mujeres frente al 33% de hombres. De manera que podemos establecer sin lugar a dudas que los estudios de periodismo están claramente feminizados, más aún si encajamos este dato dentro de la horquilla del 31% al 42% de mujeres que optan por cursar estudios “sociales” en la UPV-EHU. En definitiva, la carrera de periodismo supera en 25 puntos la media de mujeres que lo cursan en comparación con otras carreras catalogadas como “sociales” y en las que la propia universidad ya nos advertía de una feminización de las mismas”.*

La feminización del periodismo no refleja la igualdad de oportunidades. Se puede decir que existe desigualdad de oportunidades en diferentes ámbitos, y abarca desde: el tipo de contrato, donde el porcentaje de mujeres con contrato temporal asciende al 20,2 por ciento, frente a tan sólo el 12,2 por ciento que representan los hombres; el reducido número de mujeres en las redacciones que ocupan puestos de responsabilidad; la diferencia salarial entre hombres y mujeres; o la dificultad de acceso a un puesto de alta dirección (Gómez, 2009).

Caro, García y Bezunartea (2010) afirman que el motivo de la escasa presencia femenina en puestos de alta dirección en este sector, sería:

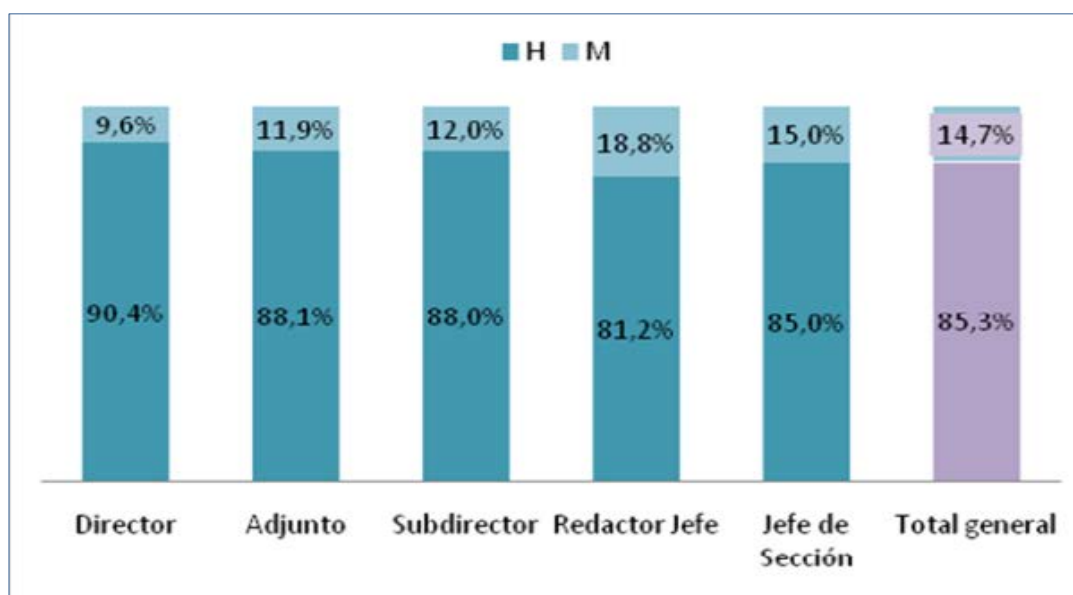
- Las mujeres licenciadas en periodismo sobresalen poco.
- Existe un techo de cristal en el sector que no las deja progresar hacia puestos de responsabilidad.

Mujeres en el área de dirección.

A continuación, se analiza la presencia de mujeres en cargos directivos de las empresas de prensa general diaria.

Para ello se hace una distinción entre cargos siendo el más elevado el director, seguido por el adjunto a la dirección y subdirector. En tercer lugar encontramos a los redactores jefes y por último los jefes de área.

Gráfico 1. *Porcentaje de mujeres en los diferentes cargos directivos*



Fuente: (Caro et al., 2010).

En el gráfico anterior, se muestra la distribución entre hombres y mujeres de los puestos que ocupan respectivamente.

Analizando los datos, se aprecia como la existencia de mujeres en los tres cargos de más responsabilidad: director, adjunto a la dirección y subdirección, es poco más o menos que inexistente comparándola con la de los hombres. Estos puestos de alta responsabilidad son los puestos que comprenden el ápice estratégico, en los que se toman las decisiones más relevantes de la organización, los que definen la misión de la empresa, su cultura, sus políticas y principios.

En los mandos intermedios es donde se encuentra el mayor número de mujeres (18,8%) prácticamente por cada 8 hombres podemos encontrar dos mujeres en este puesto (Caro, et al., 2010).

Viendo los datos expuestos anteriormente (Gráfico 1), se puede decir que si existe un TC que impide a las mujeres periodistas llegar al ápice estratégico. Caro y García, (2012) afirman que aparece el hecho de que los hombres gozan de cierto “corporativismo” de género, de manera que ante la elección de un candidato, o un sucesor los hombres sienten preferencia por los de su mismo sexo. Estas decisiones derivan en gran medida de los estereotipos de género vinculados al periodista de sexo masculino y muy relacionados con lo que se considera que debe ser un buen líder: individualismo, ambición, eficacia, agresividad, frialdad...

Si atendemos al número de mujeres presidiendo las asociaciones de periodismo hallamos una subrepresentación en los puestos de mayor responsabilidad y más visibilidad, tan sólo asumen este cargo 11 mujeres frente a 21 hombres, es decir, un 34% frente a un 66%, (Caro y García, 2012).

5.2 LAS EMPRESAS HOSTELERAS.

El sector turístico español aporta grandes mejoras económicas, además de importantes oportunidades laborales. Según la Organización Mundial del Turismo, en 2014 España alcanza el tercer puesto en llegadas de turistas internacionales con prácticamente 65 millones de visitantes.

De una forma paulatina, la mujer en España se ha ido introduciendo en el sector turístico. Este aumento es debido a los cambios en los roles que las mujeres desempeñan en la sociedad y en la familia, así como a la proliferación de los contratos a tiempo parcial y el aumento de los niveles de formación entre las trabajadoras (Campos, Marchante, Roper, 2011).

A continuación, se puede observar una tabla (tabla 3) donde se refleja que el sector turístico no está exento de discriminación de género.

La tabla 3 divide a los trabajadores en 3 grupos:

- Puestos altos: directores y gerentes de empresas de alojamiento, comercio...
- Puestos medios: trabajadores de agencias de viajes, recepcionistas, camareros y cocineros propietarios.
- Puestos bajos: empleados domésticos “camareros/as de pisos”.

Tabla 3. *Evolución de la ocupación por sexo en hostelería en España.*

	Puestos altos.		Puestos medios.		Puestos bajos.	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2003	68,22%	31,78%	43,45%	56,55%	17,92%	82,08%
2004	65,27%	34,73%	42,84%	57,16%	16,85%	83,15%
2006	63,56%	36,44%	41,46%	58,54%	16,10%	83,90%
2007	63,01%	36,99%	39,77%	60,23%	15,83%	84,17%
2008	59,62%	40,38%	38,66%	61,34%	15,47%	84,53%
2009	59,71%	40,29%	39,77%	60,23%	17,63%	82,37%
2010	59,95%	31,86%	41,53%	58,47%	17,18%	82,82%
2011	68,14%	31,86%	45,91%	54,09%	10,02%	89,98%
2012	68,96%	31,04%	46,47%	53,53%	10,88%	89,12%
2013	67,32%	32,68%	46,40%	53,60%	10,78%	89,22%
2014	67,56%	32,44%	47,27%	52,73%	8,74%	91,26%

Fuente: (Huete, Brotons y Sigüenza, 2016)

Observando esta tabla sobre la evolución de la ocupación por género en la hostelería en España durante los años 2003-2014 se pueden llevar a cabo una serie de conclusiones como:

En referencia a los puestos de alta cualificación llama la atención ver como durante todo el periodo (2003-2014), el número de mujeres siempre es menor respecto al hombre. Llegando en algunos años como en 2003 y 2011 a ser el número de hombres el doble que el de las mujeres ocupando dichos puestos.

Seguidamente se encuentran los puestos medios y bajos, donde la situación cambia con respecto a los puestos altos.

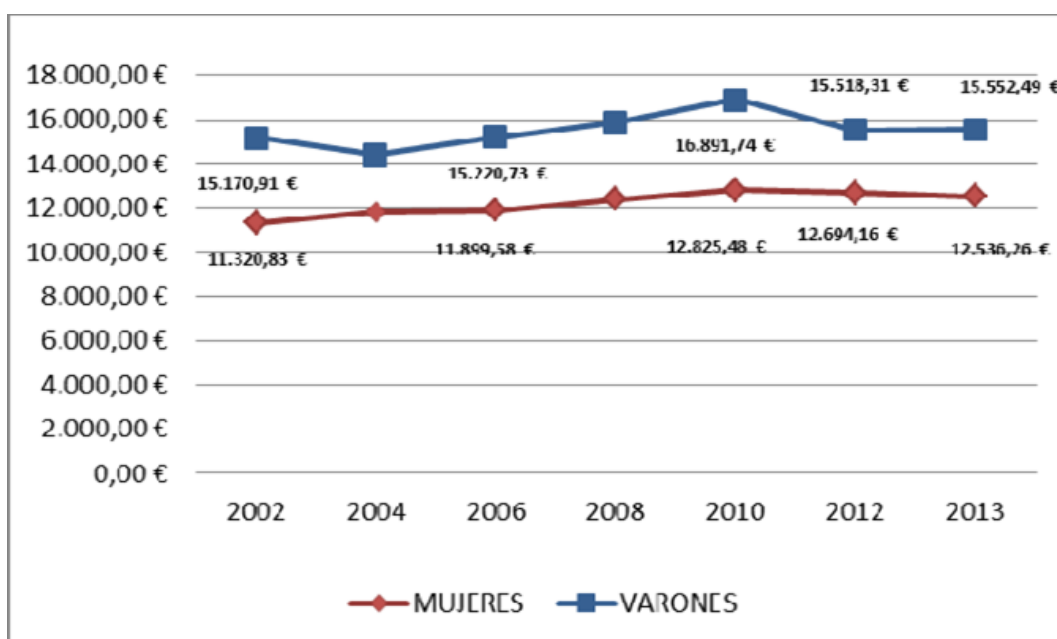
En este caso la posición se invierte y la presencia femenina es mayor en ambos casos (puestos medios y altos) durante todo el tiempo de estudio, es decir, la mujer tiene mucha más presencia en áreas como la de empleada doméstica.

La mujer en el sector hotelero español no solo encuentra discriminación en el acceso a puestos de alta cualificación (TC), además está sujeta a discriminación en cuanto a las retribuciones

percibidas por su trabajo. En otras palabras la mujer recibe un salario inferior que el hombre realizando ambos el mismo tipo de tarea dando lugar a la conocida brecha salarial.

En el siguiente gráfico se puede observar la brecha salarial en el sector hotelero durante el periodo 2002-2013.

Gráfico 2. Salario Medio Anual por Trabajador/a en Hostelería



Fuente: Huete et al., 2016

Durante el tiempo de estudio sobre los salarios de ambos sexos en la hostelería llama la atención observar como la mujer siempre se encuentra por debajo del hombre en el aspecto salarial.

Analizando el gráfico 2 se puede observar que el primer año 2002, la diferencia de salario en hostelería entre hombres y mujeres es de 3.850,08 euros anuales. Dos años después en 2004, esta diferencia se sitúa en 1.268,88 euros, es decir, más igualitaria. Seguidamente en 2005 ocurre lo contrario y esta se vuelve alejar de la igualdad, vuelve a aumentar y se mantiene por encima de los 3.300 euros hasta el año 2010, en el que asciende hasta los 4.066,26 euros. En el año 2012 la

diferencia se reduce levemente al disminuir todos los salarios, tanto de hombres como de mujeres, motivado por la crisis económica en la que estaba sumergido el país.

Contratos temporales en el sector hotelero.

En el año 2004, los contratos temporales a mujeres en el sector hotelero son 213.769 y 128.314 contratos a hombres, alcanzando su máximo en 2006, con 276.818 mujeres y 127.633 hombres con contrato temporal. Por el contrario en el año 2007 tiene lugar una bajada que se mantiene consecutivamente hasta 2010 con un total de 211.026 mujeres con contrato temporal y 142.136 hombres, lo que hace aún más visible la diferencia entre la contratación temporal en ambos sexos y la disminución de los contratos temporales en hostelería para las mujeres: 65.792 contratos menos que en el año 2007. En 2012, último dato disponible, la diferencia es de 46.326 asalariadas temporales más que asalariados (Huete et al., 2016).

5.3. LA MUJER EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN.

Desde los años 70 de una forma paulatina se viene observando la incorporación de la mujer al mercado laboral, pero no se observa el igual incremento en la participación de la mujer en los puestos directivos y, especialmente, en los máximos órganos decisorios de las empresas.

Mateos, Iturrioz, Gimeno, (2009) concluyen que cuanto mayor es el tamaño del consejo de administración, más fácil es encontrar una mujer en él aunque esta presencia crece menos que proporcionalmente con el tamaño, lo que puede considerarse un indicio de que la presencia de la mujer en muchos consejos de administración es meramente testimonial.

El porcentaje hallado en la gran parte de los estudios de mujeres consejeras (en torno al 4%), es sustancialmente inferior al de mujeres directivas, lo que parece indicar una infra-representación de éstas en los consejos (Mateos, Gimeno, Escot, 2010).

El 50 por 100 de las empresas españolas no poseía ninguna mujer en su consejo en mayo del 2006 (Del Brío y Del Brío, 2009). Es decir, una vez más la mujer se encuentra con ese ya tan conocido techo de cristal.

Tabla 4. Estudios previos sobre la participación de la mujer en los consejos de administración de las empresas españolas.

Estudio.	Fecha.	Muestra.	Participación mujer.	Empresas sin mujeres.
<i>Corporate Women Directors International.</i> (CWDI)	2002.	300 empresas con más ingresos según Fomento de Producción 2001	4,6%	76%
<i>Ethical Investment Research Service (EIRIS)</i>	2004	24 empresas del <i>FTSE All World Developed Index.</i>	3,8%	–
Fundación de Estudios Financieros	2005	119 empresas españolas cotizadas	4,04%	68,07%
<i>Índice Spencer Stuart.</i>	2004	90 principales empresas cotizadas en bolsa	4%	66%

Nota. Tomada de (Mateos et al., 2010)

Estos datos reflejan que la situación de la mujer en los consejos de administración no es nada igualitaria. El Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (CNMV), (2006) en su recomendación 15 expresa textualmente que “lograr una adecuada diversidad de género en los consejos de administración no constituye sólo un desafío en el plano de la ética, de la política

y de la responsabilidad social corporativa; es también un objetivo de eficiencia que las sociedades cotizadas deben plantearse, al menos a medio plazo”.

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 ser un ejemplo para otras mujeres y servir como mentoras para futuras generaciones.
- El tercero, porque basándose en ciertas experiencias empíricas como las de Catalyst (2004), se ha puesto de 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.

Todo esto nos lleva a preguntarnos por qué se produce esa escasa presencia de mujeres cuando es algo que favorece a las empresas.

En la literatura se ofrecen varias explicaciones para la escasa presencia de la mujer en los altos puestos directivos y en los consejos de administración, causas o razones que se pueden agrupar en tres grandes bloques (Wolfers, 2006).

En primer lugar, el perfil que se busca para desempeñar un puesto en los consejos de administración en muchas ocasiones no encaja con el que tienen las mujeres. Entre las causas de que las mujeres sean menos contratadas para desempeñar dichos puestos estaría la segregación ocupacional existente que tiende a colocar a los hombres en los puestos de contenido financiero o más técnicos dentro del proceso productivo. Otras causas que estarían detrás de esa menor proporción de mujeres con la experiencia requerida para ser consejero, son las responsabilidades familiares que en muchos casos interrumpen el desarrollo de la actividad profesional para dedicarse al cuidado del hogar (Mateos et al., 2010).

El segundo grupo tiene similitud con la famosa discriminación por preferencias, si la empresa examina que la entrada de una mujer al consejo de administración es contraproducente para el

correcto funcionamiento del mismo, los individuos que deciden sobre la composición de los consejos de administración, no proporcionarían la igualdad de oportunidades a las mujeres simplemente por el hecho de serlo (Becker, 1957).

En tercer lugar, podría ocurrir que la capacidad de las mujeres para desempeñar estos puestos fuera sistemáticamente infravalorada, por lo que podría hablarse así de una discriminación por creencias erróneas respecto a la capacidad de las mujeres (Mateos et al., 2010).

6. RED DE EMPRESAS CON DISTINTIVO’ IGUALDAD EN LA EMPRESA’ (RED DIE).

El nacimiento de la Red Die tiene lugar el 3 de junio de 2013, fruto de una iniciativa del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidad (IMIO) del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad para potenciar el intercambio de buenas prácticas y experiencias en materia de Igualdad de Oportunidades entre género en el ámbito laboral. Se han realizado ocho convocatorias llevadas a cabo por 148 empresas, en dichas convocatorias actualmente trabajan un 44% de mujeres.

Son empresas y entidades muy diferentes, con un objetivo común: construir un entorno laboral igualitario que convierta la política de igualdad de la empresa en una de las principales estrategias organizativas, cuyo impacto, desarrollado a través del propio Plan de igualdad, colabore positivamente además en los resultados económicos de la empresa (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, (IMIO, 2019).

El IMIO (s/f) afirma que la integración de la igualdad en las empresas crea:

- Más productividad y competitividad.
- Mayor adaptabilidad a los cambios económicos y sociales.
- Un mejor clima laboral.
- Mejor imagen y reputación.

A ella pertenecen todas y cada una de las empresas y otros tipos de entidades que han obtenido y mantienen el distintivo “Igualdad en la Empresa”, y que las reconoce como empresas excelentes en la promoción de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres (IMIO, 2019).

Dentro de la Red Die encontramos algunas empresas españolas como:

- Hijos de Luis Rodríguez S.A.(Masymas)
- Solan de Cabras.
- Leche Pascual.
- Mahou, S.A.
- Aqualia.

6.1 Plan de Igualdad de Calidad Pascual. (Red Die).

Esta entidad se dedica al envasado y preparación de leche, yogures pasteurizados después de fermentación, así como otros derivados lácteos de primera calidad y su comercialización. Las marcas a través de las que se comercializan los productos del Grupo son: Pascual, Yosport, y Pascual Nature, (Calidad Pascual, 2013).

Tabla 5. *Número de personas empleadas en Calidad Pascual.*

Número de empleados. (26.03.2018)	Total.	Hombres.	Mujeres.
	2.211	1.572	639

Fuente: Calidad Pascual, (2013).

El Plan de Igualdad elaborado en 2013 tiene como finalidad conseguir que la empresa sea un referente en materia de igualdad de oportunidades, así como lograr un porcentaje significativo de mujeres en puestos de gran responsabilidad, (Calidad Pascual, 2013).

Las principales líneas estratégicas del plan de igualdad de Calidad Pascual 2013 son las siguientes:

- Consolidar los procesos de gestión de personas como elemento clave para evitar cualquier tipo de discriminación.
- Identificar, potenciar y desarrollar el talento femenino interno.
- Consolidar una cultura orientada a la consecución de resultados, a la responsabilidad compartida, a la flexibilidad y a la productividad.

Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad.

Existe un modelo de competencias implantado en todos los puestos, niveles y áreas funcionales de la empresa que permite estructurar procesos objetivados en materia de personas (selección, formación, desarrollo, gestión del desempeño, promoción interna y desarrollo profesional, nuevos horarios flexibles y medidas extraordinarias que ayudan a la igualdad de oportunidades (horarios continuados, teletrabajo, etc.) (Calidad Pascual, 2013).

Plan de Igualdad y Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.

En materia de reclutamiento y selección, Calidad Pascual (2013) afirma que incluirá medidas tales como:

Comprobación de los procesos de reclutamiento y selección para garantizar la igualdad de oportunidades a través de procesos neutros y transparentes.

Garantizar que las condiciones de contratación fueran iguales para ambos sexos sobre la base de criterios objetivos (cualificación, experiencia previa y puesto a ocupar).

Incorporar un lenguaje no sexista en los anuncios de selección y poner de manifiesto en todos los anuncios de selección (interna y externa) el acceso en igualdad de condiciones a la empresa para todos los colectivos.

Finalmente, en materia de retribución la entidad confirmará que se aplican criterios de igualdad en el sistema retributivo (Calidad Pascual, 2013).

7. VENTAJAS DE IMPLEMENTAR PLANES DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EMPRESA.

Las empresas tienen la posibilidad de tomar en consideración los intereses de las mujeres como “stakeholders” (trabajadoras, consumidoras, proveedoras, inversoras y miembros de la comunidad), incorporando la perspectiva de género en sus políticas y en sus prácticas, sistemas y procesos (Grosser y Moon, 2005). Estas empresas tienden a tener más sensibilidad en los temas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, llevando a cabo una cultura más igualitaria, porque son conscientes de que a largo plazo pueden tener consecuencias económicas, sociales y de imagen corporativa positivas.

Robinson y Dechant (1997) afirman que las razones por las que es importante no hacer ningún tipo de discriminación o sesgo por razón de género, raza u otros, es porque estos hechos pueden afectar de forma muy negativa a la empresa. Al fomentar la diversidad se consiguen hechos tales como:

- Ahorro de costes y aprovechamiento del talento interno (disminución de la alta rotación y tasas de absentismo).
- Atracción, retención y promoción del talento externo (si se admite la diversidad y se gestiona adecuadamente).
- Crecimiento del negocio por mejor comprensión de los mercados (consumidores y proveedores), más creatividad e innovación, calidad de la resolución de problemas, refuerzo efectivo del liderazgo, creación de relaciones globales.

Existen multitud de razones para llevar a cabo políticas de igualdad de oportunidades: razones legales, éticas y económicas. Aunque la dimensión ética sea la principal, las empresas esperan que sus esfuerzos en favor de la equidad y la diversidad produzcan beneficios tangibles (European Commission, 2005).

Cumplimiento de la legislación vigente.

Al no cumplir con la legislación, pueden ocurrir importantes consecuencias económicas y de imagen para la empresa y el cumplimiento de la ley puede evitar un clima laboral tirante (Lusa, Pons, Calvet, Tura y Martínez, 2009).

Aumentar la motivación y el compromiso con el trabajo

Motivar y consolidar la participación de todas las personas en el proyecto empresarial, puede hacer posible conseguir más calidad de los productos y de los servicios de las empresas, así como incrementar la eficacia y la productividad, (Lusa et al, 2009).

Beneficiar a las mujeres y a los hombres

La mejora del estado de las mujeres dentro de la empresa, a corto plazo, debe ser hacia la igualdad. Estas mejoras se pueden exponer en más presencia de mujeres en puestos de dirección, en una igualdad salarial o en una flexibilidad en los horarios. La implementación de estos planes de igualdad no solo intenta mejorar la situación laboral de las mujeres, los hombres también son beneficiarios, ya que cuando la empresa acuerda una ventaja que facilite la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, beneficia a todos. Además, un clima laboral bueno ayuda a todos los que formen parte de la entidad, y si las personas que tienen puestos de responsabilidad son las más adecuadas, sin tener en cuenta su sexo, esto es algo muy positivo para toda la línea de mando y a las personas que tienen a su cargo (Lusa et al, 2009).

Las mujeres, como colectivo, son indispensables para el futuro de la organización

La integración de la creciente llegada de las mujeres al mercado laboral y su mejor preparación, hacen que las empresas estén interesadas en atraer y retener a un mayor número de ellas (Lusa et al, 2009).

Otro aspecto importante a destacar sería que cuando encontramos departamentos o empresas con un número equitativo de hombres y mujeres, se puede decir que encontramos grupos más heterogéneos. Burgess y Tharenou (2002) insisten en que la principal ventaja de los grupos heterogéneos frente a los de composición más homogénea es que estos últimos, tienden a resolver todos los problemas de la misma manera y, por tanto, a repetir errores de apreciación, algo menos probable en grupos diversos.

La diversidad como fuente de enriquecimiento

Los intereses, las necesidades, las experiencias y las habilidades de las mujeres y de los hombres son distintas, pero se complementan simultáneamente. La creación de equipos de trabajo, de toma de decisiones con una participación equilibrada de personas de ambos sexos, puede ser altamente beneficiosa para la empresa. Igualmente, el estilo de liderazgo innato de las mujeres, es más comunicativo y de trabajo en equipo, es decir, es idóneo para la empresa actual (Lusa et al, 2009).

Consolidar la cultura de empresa

La cultura empresarial se puede definir como el conjunto de valores, símbolos, creencias y pautas de comportamiento, compartidos por sus miembros, que determina el estilo de dirección hacia el personal y el trato entre compañeros y compañeras de trabajo. Si todos se comprometen con la equiparación de oportunidades, se obtendrá un ambiente cómodo y agradable que permita a todo el mundo trabajar en excelentes condiciones (Lusa et al, 2009).

Cuidar la imagen corporativa de la empresa

Obtener una ventaja competitiva puede ser el resultado de llevar a cabo igualdad de oportunidades. En algunos lugares solo existe presencia masculina y da una imagen limitativa, esto se traduce en que aleja algunos colectivos de la empresa, además de sus productos o servicios. Contribuir a la mejor imagen corporativa, conlleva a incorporar en los niveles de empresa personas de ambos sexos facilitando las relaciones con las empresas proveedoras y con la administración y puede facilitar la obtención de promociones, de contratos o de ayudas de ámbito nacional o internacional. Una buena imagen también hace que más personas estén interesadas en adquirir sus productos, hay que tener en cuenta que actualmente todavía es la

mujer la que protagoniza la mayor parte de las compras escogiendo y decidiendo sobre la adquisición de productos o servicios de una determinada empresa o marca (Lusa et al, 2009).

8. CONCLUSIÓN.

Tras la exposición de los siete epígrafes y respecto al objetivo primordial que se hacía referencia en la introducción, se puede afirmar la existencia de discriminación de género en la empresa española aunque afortunadamente si la comparamos con la situación de la mujer en el mercado laboral a lo largo de la historia podemos decir que vamos hacia el buen camino. Uno de los motivos que producen la desigualdad sería la sociedad patriarcal en la que España ha vivido y que hoy en día todavía cuesta eliminar por completo.

No puedo llegar a entender como en la actualidad, donde se consiguen tantos logros empresariales, no se tiene en cuenta la equidad de género en todos los niveles organizativos cuando ha quedado demostrado por una serie de informes, que es algo beneficioso para la organización empresarial española.

Finalmente, desde mi punto de visto creo que se deberían llevar a cabo más medidas desde el gobierno con el fin de mejorar la situación laboral de la mujer, puesto que hoy en día todavía es ella la que sigue cargando con casi todo el peso del cuidado del hogar. Creándose los tan conocidos términos como brecha salarial y techo de cristal.

9. BIBLIOGRAFÍA.

Ayuso, L., Luque, M., García, C., Meil, G. (2008). Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. (71).pp, 17.

Becker, G. (1957): *The Economics of Discrimination*, Chicago: University of Chicago Press, 2nd edition.

Burgess, Z., y Tharenou, P. (2002). Women Board Directors: Characteristics of the Few *Journal of Business Ethics*, 37 (1), pp. 39-49.

Calidad Pascual. (2013). Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE). Disponible on line http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Calidad_Pascual_Ficha.pdf

Calidad Pascual. (2013). Plan de Igualdad 2013. Disponible on line <http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/pascualpdi.pdf>

Campos, J. A., Marchante, A., Roperro, M. A. (2011). Patterns of occupational segregation by gender in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management* 30 (1). pp 91-102.

Caro, F. J., y García, M. del M. (2012). La Presencia de las mujeres en las Asociaciones de la Profesión Periodística en España. *Estudios Sobre El Mensaje Periodístico*, 18 (2), pp 689-701. Disponible on line: https://doi.org/10.5209/rev_ESMP.2012.v18.n2.41040

Caro, F. J., García, M. del M., y Bezunartea, O. (2010). Las mujeres como sujeto de la información: techo de cristal y audiencias en las empresas periodísticas. Trabajo presentado en Investigaciones multidisciplinares en género: II Congreso Universitario Nacional Investigación y Género, [libro de actas]. Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Sevilla, 17 y 18 de junio de 2010, Sevilla, Unidad para la Igualdad, Universidad de Sevilla. Disponible on line <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/40120>.

Catalyst (2004): *The Bottom Line: “Connecting Corporate Performance and Gender Diversity”*, New York. Disponible en www.Catalystwomen.org.

Chamocho, M. A. (2013). *Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo*. Madrid: Dykinson.

CNMV (2006). *Código Unificado de Buen Gobierno para las Sociedades Cotizadas*.

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. (s.f.). *Discriminación por Sexo*. Recuperado de <https://www.eeoc.gov/spanish/laws/types/sex.cfm>

Constitución Española. (1978). Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311.

CWDI (2002). Las mujeres en el consejo de administración de las principales empresas españolas. Informe de Corporate Women Directors International.

Del Brio, E., y Del Brio, I. (2009). “Los consejos de administración en las sociedades cotizadas: avanzando en femenino”, *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda época. Nº 1, pp 102-118.

Daily, C. M., y Dalton, Dan R. (2003) “Are Director Equity Policies Exclusionary?” *Business Ethics Quarterly*. Nº 13, pp. 415-432.

Del Rio, C., Gradín, C., Cantó, O. (2008). Pobreza y discriminación salarial por razón de género en España. *Hacienda Pública Española / Revista de Economía Pública*, 184. pp 67-98. Disponible:https://www.researchgate.net/profile/Olga_Canto/publication/23565866_Poverty_and_Gender_Wage_Discrimination_in_Spain/links/556c82b908aeab7772231567.pdf.

ECODES (2004): *Género y los Consejos de Administración de las Empresas del IBEX 35*. Documento de trabajo Fundación Ecología y Desarrollo. Madrid.

EUROPEAN COMMISSION (2005). The business case for diversity. Good practices in the workplace, Septiembre 2005.

Eurostat (s.f). *Brecha salarial*. Disponible on line [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Gender_pay_gap_\(GPG\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Gender_pay_gap_(GPG))

Gómez, M. (2009): Análisis de la situación laboral/profesional en el periodismo desde una perspectiva de género. Actas del I Congreso Internacional Latina de Comunicación Social, Universidad de La Laguna (Tenerife) / SLCS.

Grosser, K., Moon, J. (2005). Gender Mainstreaming and Corporate Social Responsibility: Reporting Workplace Issues. *Journal of Business Ethics*, 62 (4), pp 327-340.

Guillaume, C., y Pochic, S. (2009). What Would You Sacrifice? Access to Top Management and the Work-life Balance. *Gender, Work and Organization*, 16 (1). pp. 14-34.

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2019). *Bienvenida a la red de empresas con distintivo "igualdad en la empresa"* (Red Die). Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Recuperado de http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Bienvenida_a_la_RED_DIE.pdf

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2012). *Tiempo dedicado al hogar y familia según tipo de actividad*. [Tabla]. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Recuperado de <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/UsosdelTiempo.htm>

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (s/f). *Beneficios de incorporar la igualdad en la cultura empresarial*. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Disponible on line [http://www.igualdadenaempresa.es/presentacion/docs/Beneficios de incorporar la igualdad en la cultura empresarial.pdf](http://www.igualdadenaempresa.es/presentacion/docs/Beneficios_de_incorporar_la_igualdad_en_la_cultura_empresarial.pdf)

Instituto Nacional de Estadística (2004). Encuesta de Estructura Salarial 2002. Resultados definitivos, Madrid: Instituto Nacional de Estadística (INE).

Instituto de Turismo de España, IET. (2014). El empleo turístico. Recuperado de <http://estadisticas.tourspain.es/esES/estadisticas/otrasestadisticas/empleoturistico/paginas/default.aspx>

Huete, R., Brotons, M., y Sigüenza, M. C. (2016). La desigualdad entre las mujeres y hombres en el sector hostelero español. *Estudios y Perspectivas en Turismo*. (25), pp 81-83. Recuperado de [file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-LaDesigualdadEntreMujeresYHombresEnElSectorHostele-6330470%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-LaDesigualdadEntreMujeresYHombresEnElSectorHostele-6330470%20(1).pdf)

Johns, M. L. (2013). Breaking the Glass Ceiling: Structural, Cultural, and Organizational Barriers Preventing Women from Achieving Senior and Executive Positions. *Perspectives in Health Information Management*. Winter 2013, pp1-11.

Lastra, M. G. (2010). La Voz de las Mujeres en la Universidad. *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*, Vol 3, nº3, pp-357-368.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado. núm. 71, de 23 de marzo de 2007, pp 12611–12645. Disponible on line. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>.

Lusa, A., Pons, O., Calvet, M. D., Tura, M., & Martínez, C. (2009). Planes de igualdad por ley: Ventajas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para las empresas. *Intangible Capital*, 5 (2),pp 169-182. Disponible on line file:///C:/Users/PC/Downloads/94-461-2-PB.pdf.

Mateos, R., Iturrioz, J., y Gimeno, R. (2009). “La participación financiera y el papel de la mujer en la toma de decisiones de las sociedades cooperativas: los consejos de administración”, *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 18, nº 3, pp. 65-82.

Mateos, R., Gimeno, R., y Escot, L. (2010). Discriminación en consejos de administración: análisis e implicaciones económicas. *Revista de Economía Aplicada*. Nº 53 (vol. XVIII), 2010, pp-131 a 162.

Ortiz García, P., & Olaz Capitán, Ángel J. (2014). La mujer en la empresa familiar española desde la perspectiva del "familiness & quot; *Política Y Sociedad*, 51(2),481-506. https://doi.org/10.5209/rev_POSO.2014.v51.n2.43647

Randstad. (2004). La incorporación de la mujer al trabajo provoca cambios en el mercado laboral del siglo XXI. *Capital humano*, nº180. Extra trabajo temporal, pp 16-20.

Real Academia Española. (2018). Discriminar. En *Diccionario de la lengua española* (23.ª ed). Recuperado de <https://dle.rae.es/?id=DtHwzw2>.

Real Academia Española. (2018). Género. En *Diccionario de la lengua española* (23.ª ed). Recuperado de <https://dle.rae.es/srv/fetch?id=J49ADOi>.

Real Academia Española. (2018).Sexo. En *Diccionario de la lengua española* (23.ª ed). Recuperado de <https://dle.rae.es/?id=XlApmpe>.

Rivero, D. (2010): “La feminización de los estudios de periodismo: análisis del caso de la UPV/EHU”. II Jornadas Mujer y Medios de Comunicación, pp. 85-104.

Robinson, G., y Dechant, K. (1997) “Building a business case for diversity”. *The Academy of Management Executive*, Vol. 11, N 3, pp. 21-31.

Wolfers, J. (2006) “Diagnosing Discrimination: Stock Returns and CEO Gender”, *Journal of the European Economic Association*, Vol. 4, nº 2-3, pp. 531-541.