

BRETXA DE GÈNERE I BRETXA SALARIAL, ANÀLISI DE LES
CAUSES I MESURES PER TRENCAR-LES

*“ El món no es pot permetre la pèrdua del talent
de la meitat de les persones “ - Rosalyn Yalow*

ÍNDEX DEL TREBALL

1. Introducció.	4
2. Situació laboral de la dona i evolució.	5
2.1. Antecedents.	5
2.2. Evolució de la taxa de participació.	6
2.3. Radiografia de la situació laboral actual	9
3. Bretxes.	12
3.1. Bretxa de gènere.	12
3.2. Bretxa salarial.	13
3.3. Importància de trencar la bretxa de gènere	17
3.4. Diferències salarials a Espanya. Anàlisi a partir del coeficient de correlació de Pearson.	19
4. Sostre de vidre	22
4.1. Què és?	22
4.2. Mesures per a trencar-lo.	23
5. Dona i alta direcció	24
6. Treball de camp	32
6.1. Presentació.	32
6.2. Resultats i anàlisi.	35
6.3. Conclusions del treball de camp	44
7. Conclusió final	46
8. Bibliografia i webgrafia	48

1. INTRODUCCIÓ

Aquest treball neix per la meva inquietud davant les diferències de gènere existents en la nostra societat. Un dels objectius plantejats a l'iniciar-ho era descobrir fins a quin punt arriben aquestes diferències entre homes i dones en el món laboral, tant pel que fa a la situació respecte a l'ocupació com al salari, i descobrir fins a quin punt el sexe pot condicionar el nivell salarial davant de la mateixa feina.

Per a fer-ho és necessari buscar resposta a diverses incògnites, que he plantejat com hipòtesis de partida o preguntes a intentar contestar:

1. Quina és la situació laboral de les dones en l'actualitat i com s'ha arribat a aquest punt?
2. El perquè de menys oportunitats i quins són els motius per a que avui en dia encara hi hagi desigualtats dins d'aquest àmbit.
3. Tenint en compte que en els últims anys les carreres i graus relacionats amb la direcció d'empreses han estat més i més demandats, tant per el gènere masculí com el femení, és estrany que un cop graduats, el percentatge d'homes que accedeixen a alts càrrecs sigui molt superior que el de dones. Aquest és un dels motius que m'han portat a aprofundir i investigar quines poden ser les causes d'aquest fet. Vull saber quin és el paper que juga actualment la dona en l'alta direcció així com i si les empreses on s'incorporen dones en la alta direcció acostumen a obtenir millors resultats econòmics que les que no ho fan.
4. Quina és la bretxa salarial entre homes i dones, i quins són els factors que la determinen? Realment el gènere és un d'ells?

Aquestes han estat les principals inquietuds que m'han portat a investigar en aquest àmbit. Tanmateix, vull comentar que en el procés de recerca m'han sorgit alguns temes que tot i no haver considerat a l'inici he cregut convenient incloure i fer menció, com per exemple que és l'anomenat sostre de vidre i quin és el paper del govern i de les empreses per si mateixes a l'hora de fer-li front.

El treball estudia el paper de la dona i la seva situació laboral en els països de la OCDE i més concretament en Espanya, així com la seva evolució en els darrers anys.

La metodologia utilitzada ha estat la recerca de dades per al seu posterior anàlisi amb l'objectiu d'extreure conclusions.

Per últim he fet un estudi de camp sobre una població molt concreta amb l'objectiu de contrastar les dades obtingudes en les diferents fonts amb els resultats que podia obtenir de la mostra. Concretament volia identificar fins a quin punt el sexe pot ser un determinant del salari.

2. SITUACIÓ LABORAL DE LA DONA I EVOLUCIÓ

2.1. ANTECEDENTS

Les dones representen una mica més de la meitat de la població mundial, però la seva contribució en l'activitat econòmica, el creixement i el benestar està molt per sota del seu potencial, amb conseqüències macroeconòmiques greus.

No cal tirar la vista gaire enrere per topar-nos amb una societat on l'home era el protagonista i tenia posició de superioritat tant en aspectes culturals, socials, laborals o polítics. Fa menys d'un segle, la dona viva en clara subordinació respecte al homes.

Tradicionalment, la dona era vista com l'encarregada de la casa i dels fills, i l'home ocupava el paper d'encarregat de treballar i portar un salari a la família. Però la situació va anar evolucionant. A principis del segle XX, comença a haver-hi conjunts de dones que es reuneixen, es coordinen i s'organitzen per lluitar per la igualtat, i des d'aquell moment fins ara les coses han anat canviant. Però malgrat els avenços significatius en les últimes dècades, els mercats de treball arreu del món segueixen marcats per la diferència entre gèneres. La taxa d'activitat femenina s'ha mantingut més baixa que la de participació masculina, representant el treball menys remunerat. També s'enfronten a importants diferències salarials enfront als seus companys masculins. A molts països, la discriminació dins del mercat laboral restringeix les oportunitats de les dones a optar a treballs ben remunerats i la representació femenina en llocs de responsabilitat segueix sent baixa.

Segons l'INE (Instituto Nacional de Estadística), la bretxa salarial a Espanya se situa en el 23%, però aquest no és només un problema del nostre país : perquè una dona europea percebi la mateixa retribució mitjana anual que un home, hauria de treballar una mitjana de 59 dies més a l'any. A més, la maternitat, en lloc de ser una figura protegida i potenciada, es converteix en un fre per al creixement laboral , la promoció de la dona i, en algunes ocasions, en la causa de pèrdua de l'ocupació. La manca de recursos públics i de mesures per a la igualtat en les empreses dificulten, encara més,

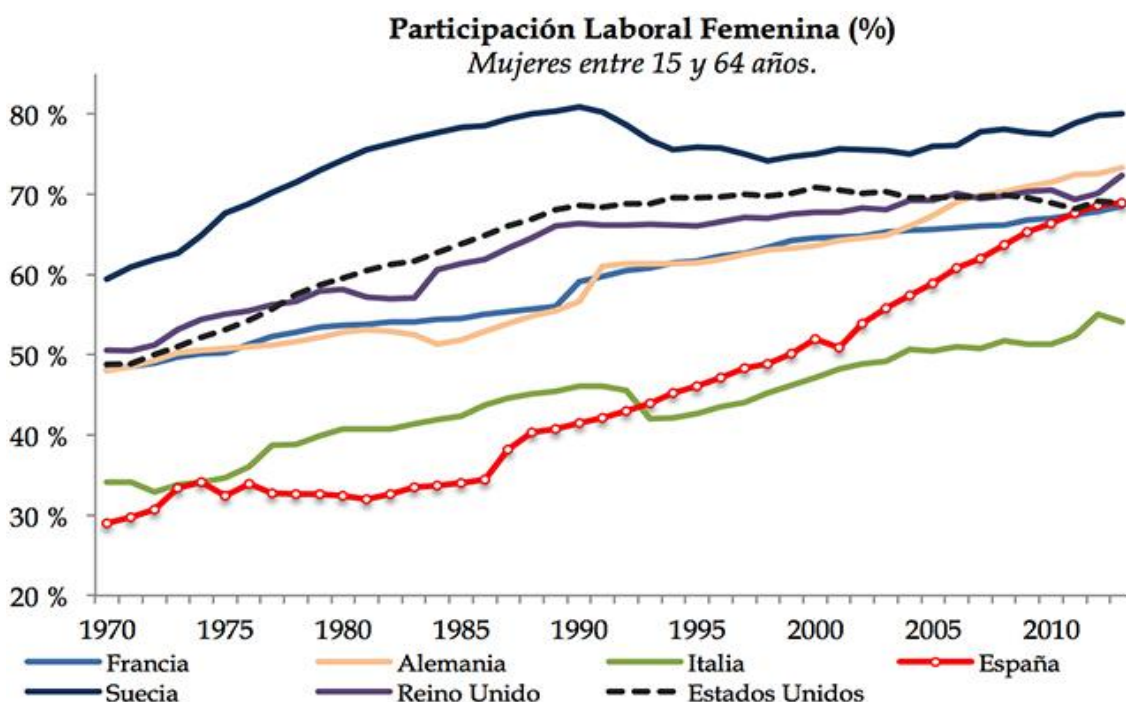
poder dur a terme la conciliació de la vida laboral i familiar per a dones i homes, impossibilitant la igualtat real.

Els objectius del creixement, la creació d'ocupació, i la inclusió estan estretament entrellaçats. Si bé el creixement i l'estabilitat són necessaris per a oferir a les dones les oportunitats que necessiten, la participació de les dones en el mercat laboral és també una part important de l'equació del creixement i l'estabilitat. En particular, en les economies de ràpid envelliment, una alta taxa d'activitat femenina pot impulsar el creixement mitgant l'impacte d'una força laboral que va disminuint.

2.2. EVOLUCIÓ DE LA TAXA DE PARTICIPACIÓ.

A Espanya, la situació laboral de les dones també ha anat evolucionant al llarg dels anys. Ja és un fet que el pes del gènere femení dins del mercat laboral ha augmentat exponencialment des de 1970. En els darrers 30 anys, el nombre de persones actives ha augmentat en quasi 9 milions, de les quals més de 6 milions han estat dones, prop del 70% d'aquestes noves incorporacions. Això fa que s'hagi multiplicat per 2,5 el nombre de dones que participen en el mercat laboral. Aquest és sens dubte, un dels motius significatius del cicle de creixement econòmic que es va donar al nostre país en el període 1993 – 2008.

A continuació presentem una gràfica d'aquesta evolució pel període 1970 – 2010.

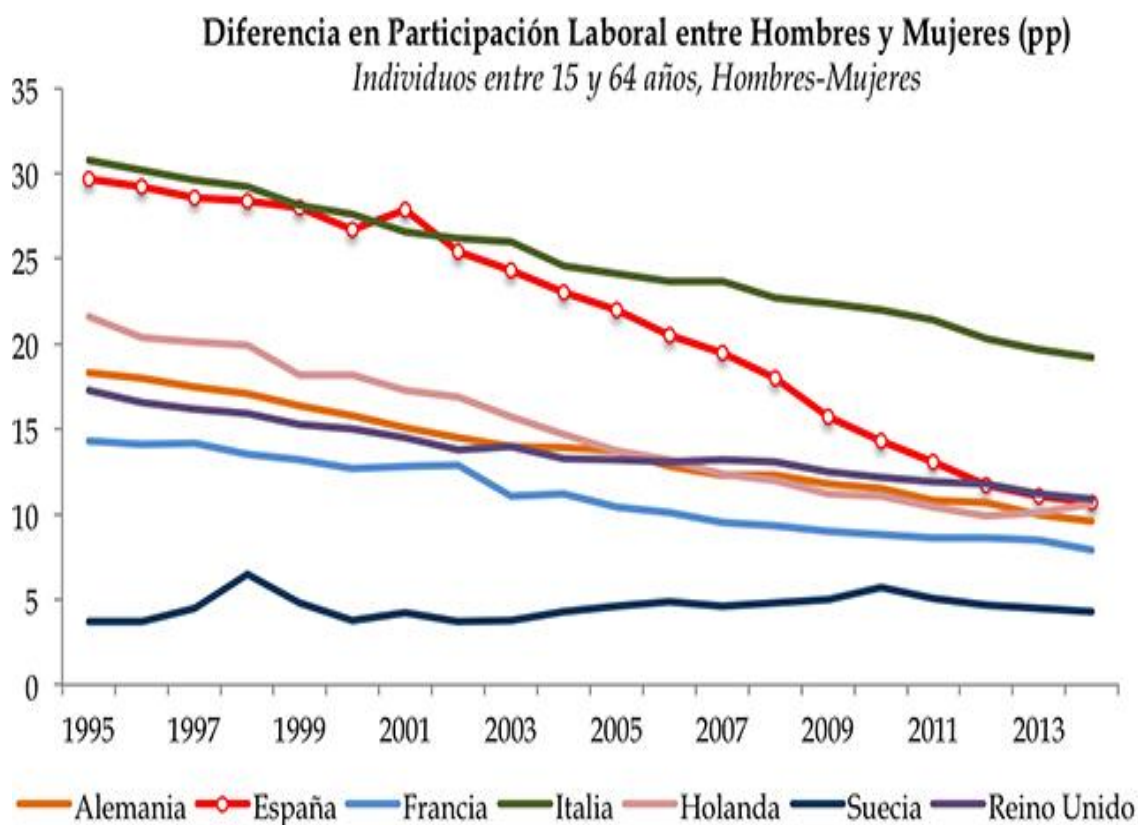


Font: eldiario.es

A meitat dels 80, només un 35% de les dones espanyoles entre 16 i 64 anys treballava o buscava feina de forma activa. En altres països de la OCDE com USA, França o Alemanya eren més del 50%. Trenta anys més tard, estem pràcticament a 4 punts per sota. No obstant existeix un clar marge de millora si ens fixem en el cas de Suècia que porta més de 30 anys amb taxes per damunt del 75%.

Aquesta creixent incorporació de la dona al mercat laboral ha permès reduir la bretxa de participació respecte als homes, com es pot apreciar en el següent gràfic.

Gràfic. Diferència en la participació laboral per sexe pels principals països de la UE. Període 1995 – 2014.



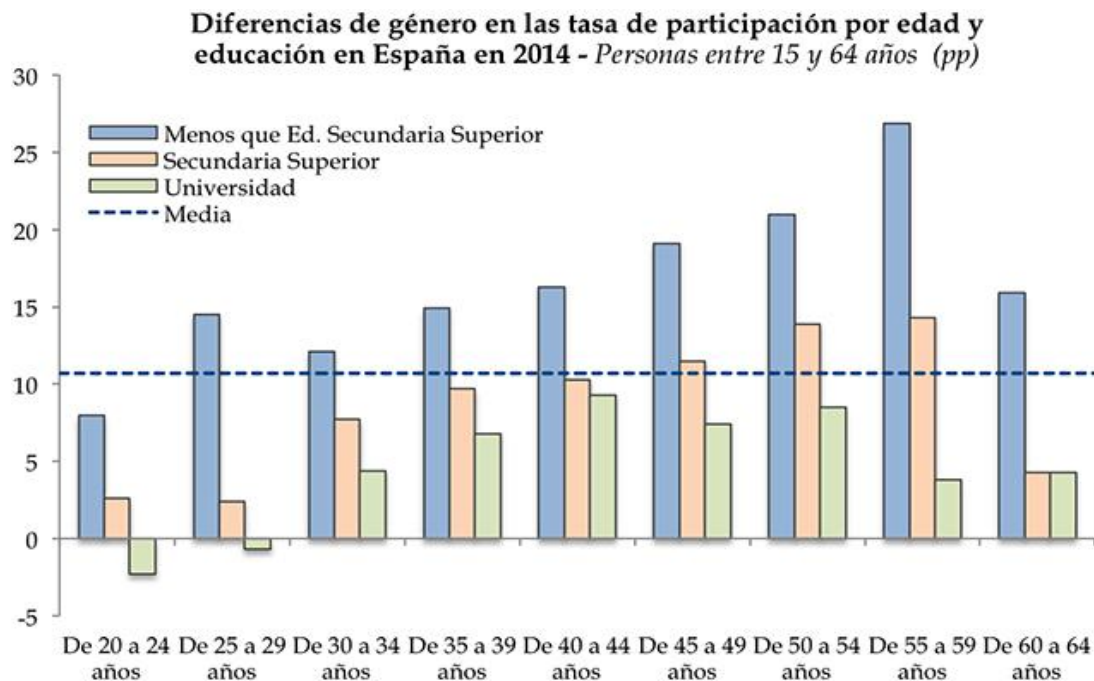
Font: eldiario.es

Tot i així, i a pesar que són molts els determinants d'aquestes diferències, un dels factors que es consideren més rellevants en aquesta reducció de l'escletxa de gènere es creu que és el nivell educatiu. Com més alt és el nivell d'estudis més fina és la línia que separa la participació d'homes i dones. D'aquí la importància de fomentar l'educació per evitar el fracàs escolar.

En el cas d'Espanya, l'ampliació de l'obligatorietat de l'educació fins als 16 anys, juntament amb canvis socioculturals i de progrés, ha fet que cada vegada hi hagin més dones que accedeixen a estudis postobligatoris i universitaris, cosa que pot ajudar a reduir aquesta esclletxa.

Al següent gràfic es poden apreciar les diferències en la taxa de participació o d'activitat, això és la població que treballa i la que no ho fa, però vol treballar dividida per la població en edat de treballar, és a dir la població entre 16 i 64 anys, diferenciant per edat i nivell d'estudis.

Gràfic. Diferències de gènere en la taxa de participació o d'activitat per edat en Espanya a l'any 2014.



Font: eldiario.es

A la gràfica podem observar què per l'any 2014, quant més baix és el nivell educatiu més gran és la bretxa d'activitat o participació i aquesta es va reduint a mesura que incrementa el nivell d'estudis. Fins i tot, trobem que per la franja d'edat entre els 20 i els 29 anys, en els titulats universitaris la participació femenina és superior a la masculina.

Amb això podríem determinar un factor clau per lluitar contra la desigualtat, fomentar l'educació i la formació continuada de les dones en tots els àmbits.

2.3. RADIOGRAFIA DE LA SITUACIÓ LABORAL ACTUAL

Per poder explicar quina és la realitat laboral de la dona en el nostre país, cal definir alguns conceptes que utilitza la Enquesta de Població Activa (EPA). La EPA és elaborada trimestralment per l'INE i és la font més fiable respecte a dades del mercat laboral en el nostre país.

Actius: Persones de 16 o més anys que, durant la setmana de referència (la anterior a la que se realitza l'entrevista), estan ocupats o aturats.

Ocupats: Persones de 16 o més anys que durant la setmana de referència han estat treballant, almenys durant una hora, a canvi d'un salari. També són ocupats aquells que tenint una feina han estat temporalment absents per malaltia, vacances o una altre motiu.

Aturats: Persones de 16 o més anys que durant la setmana de referència, no han treballat, estaven disponibles per fer-ho i estaven buscant feina de forma activa.

Inactius: Persones de 16 o més anys no incloses en cap de les categories anteriors.

Una vegada presentades les definicions bàsiques, ja podem introduir la situació laboral de la dona en el nostre país.

A continuació presentem dos taules, la primera amb l'evolució de les taxes d'activitat per sexe per al període 2006 – 2015 i la segona amb les taxes d'atur per sexe per al mateix període.

La taxa d'activitat és calcula com el percentatge de la població activa (treballadors i aturats) respecte a la població de 16 anys o més.

Taxa d'activitat = ((Treballadors + Aturats) / Població de 16 o més anys) x 100

La taxa d'atur, en canvi, es calcula com el percentatge d'aturats respecte a la població activa. Taxa d'atur = (Aturats / Població activa) x 100

Taula 1. Taxa d'activitat per sexe. Període 2006 - 2015.

Anys	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Taxa d'activitat masc.	69	69,3	69,2	68,12	67,8	67,4	66,7	66	65,9	65,4
Taxa d'activitat fem.	49	50	51,8	52,1	53	53,4	54	54	53,9	53,8
Diferència	20	19,3	17,4	16,02	14,8	14	12,7	12	12	11,6

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del INE

Taula 2. Taxa d'atur per sexe. Període 2006 - 2015.

Anys	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Taxa d'atur masculina	6,4	6,4	10,1	17,7	19,6	21,1	24,6	25,6	23,6	20,8
Taxa d'atur femenina	11,4	10,7	12,8	18,1	20,2	21,8	25,1	26,7	25,4	23,6
Diferència	-5	-4,3	-2,7	-0,4	-0,6	-0,7	-0,5	-1,1	-1,8	-2,8

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del INE.

Podem observar que la bretxa en la taxa d'activitat s'ha anat reduint des del 2006 fins al 2015 en 8,4 punts. No obstant, aquesta millora té dos components, l'increment de la taxa d'ocupació femenina en 4,8 punts i la disminució de la taxa d'ocupació masculina en 3,6 punts.

Tot i així, encara hi ha una diferència de 11,6 punts en favor de la taxa d'ocupació masculina a l'any 2015. Crec que massa significativa.

Pel que fa a la taxa d'atur, l'evolució és diferent. Del 2006 al 2012 observem una reducció significativa de l'escletxa de 5 a 0,5 punts, per tornar a incrementar-se a partir del 2013 i situar-se en 2,8 punts a finals del 2015. En aquest sentit podríem dir que la crisi ha passat més factura al mercat laboral masculí que al femení, però en el moment que s'inicia la recuperació econòmica tornen a augmentar les diferències a favor dels homes.

I aquí deixem obertes dos preguntes per a futures investigacions: Estan millor preparades les dones per resistir a les turbulències del mercat laboral que els homes? i, per què en èpoques de creixement d'ocupació incrementen les diferències entre les taxes?

A continuació vaig a acotar l'anàlisi a les últimes dades publicades per la EPA referides al 3r trimestre del 2016, amb l'objectiu de retratar la situació actual.

Taula 3. Dades de població segons situació laboral i taxes 3r trimestre 2016.

	Homes	Dones	Diferència
Població de 16 anys o més (en milers)	18.759,7	19.748,1	988,4
Població activa (en milers)	12.242,1	10.606,2	1.635,9
Població ocupada (en milers)	10.112,8	8.414,8	1.698
Població aturada (en milers)	2.129,4	2.191,4	62
Població inactiva (en milers)	6.517,5	9.177,8	2.660,3
Taxa d'activitat	66,26	53,61	12,65
Taxa d'atur	17,39	20,66	3,27

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del INE

A finals de 2016 hi han en Espanya pràcticament un milió més de dones potencialment actives que homes, però tot i així, la quantitat d'homes actius supera en més d'un milió i mig a les dones actives. Això significa que sumant les dades, tenim una diferència de més de 2,5 milions de dones inactives que homes. És una xifra realment preocupant, sobretot tenint en compte les causes que la originen.

En termes relatius veiem que la diferència entre ambdues taxes és de 12,65 punts. Alarmant.

Aquí no entrarem a analitzar-les, però és evident que l'estructura del mercat laboral del nostre país, rígid, poc flexible, i clarament discriminatori vers la dona, provoca un desincentiu a incorporar-se a aquest mercat a un gran nombre de dones.

Respecte a l'ocupació, hi ha gairebé més de 1,7 milions d'homes treballant que dones. La quantitat de dones empleades no arriba als 8,5 milions enfront dels 10,1 d'homes. Pel que fa a la quantitat d'aturades és pràcticament la mateixa que d'homes, prop de 2,2 milions.

Això fa que la diferència en les taxes d'atur sigui molt més petita que en la d'activitat, només 3,27 punts.

Tot i així, la precarització dels llocs de treball femenins va augmentant: el 73% de les persones contractades a temps parcial són dones, que són les que pateixen més temporalitats, salaris més baixos i menys cobertura en els sistemes de protecció social.

Es tracta d'una situació paradoxal, ja que la OCDE ha confirmat que el nombre de dones amb estudis superiors és més elevat, i que n'hi ha més de més preparades que els homes, però són elles les que tenen majors taxes de desocupació. Segons afirma aquest mateix organisme, la bretxa de gènere es va fent més gran a països on hi ha grans diferències salarials.

Si parlem de la situació de la dona dins del mercat laboral, cal tenir molt en compte dues grans esclotxes que, any rere any, semblen no presentar una tendència a disminuir. Parlo de l'esclotxa de gènere i l'esclotxa salarial.

Un cop presentades, anem a aprofundir en elles.

3. BRETXES

3.1. BRETXA DE GÈNERE

Com s'ha mencionat anteriorment, la bretxa o esclatxa de gènere és un dels principals problemes que es troben una gran quantitat de països i que limita les oportunitats de les dones en àmbits econòmics, socials, polítics...

Però que és exactament la bretxa de gènere?

L'Índex de Bretxa Global de Gènere del Fòrum Econòmic Mundial, es va presentar per primera vegada el 2006 per mesurar la magnitud de la bretxa (divisió de recursos i oportunitats) entre dones i homes en termes de salut, educació, economia i indicadors polítics.

S'utilitza per entendre en quina mesura estan distribuït els seus recursos i oportunitats de forma equànime entre homes i dones en els 142 països que analitza i així poder comparar-los.

En concret, l'índex de Bretxa de Gènere analitza les següents àrees:

- Participació econòmica i oportunitat: salaris, participació i ocupació d'alta capacitat
- Educació: accés a nivells d'educació bàsics, secundaris i superiors.
- Participació política: representació en les estructures de presa de decisions
- Salut i supervivència: expectativa de vida i proporció homes - dones

Són els aspectes que es consideren més rellevants a l'hora d'analitzar les diferències d'oportunitats, però també és cert que no inclou totes les variables. Per exemple, no té en compte aspectes com ara el matrimoni forçat, els abusos sexuals...

L'edició de 2008 de l'informe "Perspectives d'ocupació", publicat per l'OCDE va declarar que tot i que les taxes d'ocupació femenines havien augmentat considerablement i la bretxa laboral de gènere s'havia estret pràcticament a tot arreu, les dones encara tenien un 20% menys de possibilitats de tenir una feina i cobraven un 17 % menys de mitjana que els homes.

De nou, en l'últim informe, Islàndia està en primer lloc (amb un índex de 0,8810), el segueixen Finlàndia i Noruega. Els països nòrdics encapçalen la llista com a primers en igualtat de gènere. En els últims llocs del rànquing es troben Txad, Iemen i Pakistan

(amb un índex del 0,5590) que són els països en els quals hi ha més diferències entre homes i dones.

Cal dir que un índex d'1 equival a igualtat absoluta, i de 0 desigualtat absoluta.

Espanya se situa amb un índex de 0,7420, en la posició número 25 del rànquing, cosa que indica que les diferències entre homes i dones no són tan grans en comparació a la resta de països analitzats. Aquí podem observar quina ha estat la seva evolució els últims anys:

Gràfic. Evolució de l'índex global de l'esclatxa de gènere. Espanya.



Font: Datos Macro. Índice Global de l'Esclatxa de Gènere

Es pot observar, en la gràfica de l'esquerra com Espanya ha estat incapaç de millorar aquesta esclatxa en els darrers 10 anys, ja que es manté al voltant del 0,74 sense mostrar gairebé variació significativa.

En canvi altres països si que han millorat clarament aquestes diferències, cosa que ha fet que el nostre país passés d'ocupar la 11a posició en el rànquing global a l'any 2006 a la 25a l'any 2015, perdent 14 llocs. Torna a ser preocupant.

3.2. BRETXA SALARIAL

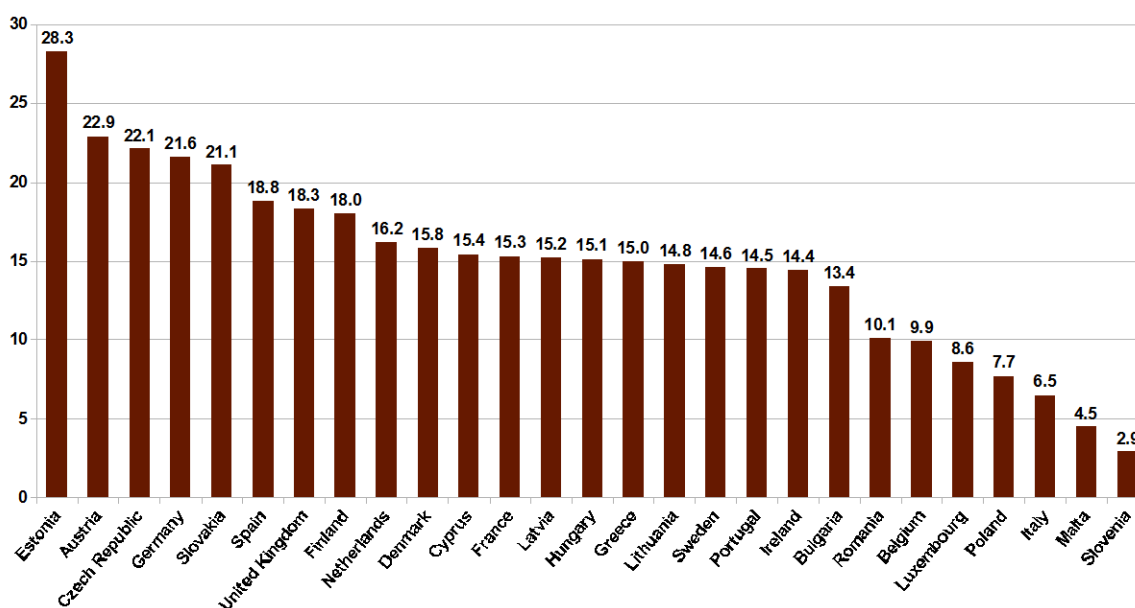
La diferència salarial de gènere (també coneguda com a bretxa salarial de gènere) és la diferència existent entre els salaris dels homes i els de les dones expressada com un percentatge del salari masculí, d'acord amb l'OCDE.

La Comissió Europea la defineix com la diferència mitjana entre el salari dels homes i de les dones per hora.

Eurostat, l'oficina estadística de la Comissió Europea, ha descobert una bretxa salarial persistent del 17.5 % de mitjana en els 27 membres de la Unió Europea el 2008. Existint considerables diferències entre els estats membres, i hi ha una diferència inferior al 10 % a Itàlia, Malta, Portugal, Romaniaa, Polònia, Eslovènia i Bèlgica. De més del 20% a Eslovàquia, Països Baixos, República Txeca, Xipre, Alemanya, Regne Unit i Grècia; i més d'un 25% a Estònia, la República Txeca i Àustria.

A continuació presentem una gràfica amb la bretxa salarial pels països de UE per l'any 2008.

Gràfic. Bretxa salarial a la UE. Any 2008.



Font: La Vanguardia. Bretxa salarial als països de la UE

Es pot observar que aquesta escletxa en Espanya és del 18,8%, una de les més altes de tota la UE.

La diferència salarial entre homes i dones és un fet que es desprèn de tots els mesuraments i enquestes estadístiques a Espanya així com en molts altres països desenvolupats. En termes generals, la bretxa salarial augmenta com més gran és el grau de formació de la persona emprada. Els homes amb estudis superiors guanyen un 30% més que les dones amb la mateixa qualificació segons l'estudi "Determinants

de la bretxa salarial de gènere en Espanya”, elaborat pel Ministeri de Sanitat, Serveis socials i Igualtat Aquesta situació provoca que la motivació per competir sigui menor per a una dona que per un home.

El que no es té en compte és el càrrec que s'ocupa, el tipus de treball o l'àmbit d'estudis (no és igual la retribució d'aquells en l'àmbit tecnològic que els qui s'han graduat en l'àmbit de les humanitats). És per això que en la part pràctica d'aquest projecte, la qual serà més endavant explicada, intentaré acotar al màxim possible les dades obtingudes. Per tant, pretenc separar segons el grau d'estudis, el càrrec ocupat i l'àmbit, per veure si així aquesta diferència disminueix.

A la resta d'Europa, la mitjana de diferència salarial és del 16.2% segons l'Institut de la Dona. Els individus el salari inicial dels quals és menor, reben un menor percentatge d'incrementos com conseqüència d'un efecte acumulat en aquest desavantatge inicial.

Les dones guanyen menys que els homes malgrat la seva idèntica qualificació en totes les franges d'edat, incloses les més joves que és quan es comença a treballar i en tots els sectors d'activitat. Per això mentre els salaris inicials no siguin homogenis entre homes i dones, les dones tendiran a guanyar menys que els homes i la seva progressió professional estarà per darrere.

Les causes d'aquesta bretxa salarial són diverses, però les hipòtesis que tenen més força són les que trobarem a continuació:

1. Discriminació directa

A algunes dones se'ls paga menys que als homes per fer la mateixa feina. Aquest factor només explica una petita part de la bretxa salarial de gènere, a causa de l'eficàcia de la Unió Europea i la legislació nacional.

2. La infravaloració del treball de les dones

Amb major freqüència les dones guanyen menys que els homes per treballs d'igual valor. Una de les principals causes és la forma en que les competències de les dones es valoren en comparació amb la dels homes. Els treballs que requereixen habilitats similars, qualificació o experiència tendeixen a estar mal pagat i infravalorat quan estan dominats per les dones més que els homes.

3. La segregació en el mercat laboral

La bretxa salarial de gènere es veu reforçada també per la segregació en el mercat laboral. Les dones i els homes encara tendeixen a treballar en diferents llocs de treball. D'una banda, les dones i els homes sovint predominen en diferents sectors. D'altra banda, dins del mateix sector o empresa les dones predominen en els llocs de treball més baixos i en ocupacions menys pagades.

A més, les dones estan insuficientment representades en els llocs directius i d'alt nivell. Per exemple, les dones representen només al voltant del 17% dels membres de la junta en les majors empreses que cotitzen en borsa a la UE, al voltant del 4% dels presidents dels consells, i un terç dels científics i enginyers de tot Europa.

4. Tradicions i estereotips

La segregació és sovint relacionat amb les tradicions i els estereotips. Mentre que en alguns casos això pot reflectir les opcions personals, les tradicions i els estereotips poden influir, per exemple, l'elecció d'itineraris educatius i, en conseqüència, les carreres professionals que les nenes i les dones fan. Mentre que al voltant del 60% dels nous graduats universitaris són dones, són una minoria les que es graduen en camps com les matemàtiques, la informàtica i l'enginyeria.

En conseqüència, hi ha menys dones que treballen en treballs científics i tècnics. En molts casos, això es tradueix a que treballen a sectors inferiors de l'economia i, per tant, menys pagats.

5. Equilibri entre el treball i la vida privada

Les dones experimenten més dificultats que els homes quan es tracta d'equilibrar el treball i la vida privada.

La família, l'atenció i les responsabilitats domèstiques encara no es distribueixen equitativament. Moltes més dones que els homes opten per prendre un permís paternal. Aquest fet, juntament amb la manca d'instal·lacions per a la cura de nens i gent gran, vol dir que les dones es veuen obligades a sortir del mercat de treball.

Tot i que el treball a temps parcial pot ser una elecció personal, les dones tenen un major recurs al treball a temps parcial per tal de combinar el treball i les responsabilitats familiars. Hi ha evidència d'una diferència salarial en els ingressos per hora de temps parcial i treballadors a temps complet.

Aquestes serien les raons principals que s'han detectat a l'hora d'explicar el perquè d'aquesta discriminació salarial. Per això mateix és important buscar solucions i començar a actuar per a que desapareguin. La Unió Europea ja està ficant en pràctica algunes mesures per combatre-ho, però també és necessari que les empreses privades hi prenguin consciència, perquè són precisament aquestes companyies que no pertanyen a l'Estat en les quals aquesta diferenciació està més present.

La igualtat de retribució per un mateix treball és un dels principis fonamentals de la Unió Europea, inclòs en els tractats des de 1957. L'article 157 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea preveu que "cada Estat membre vetllarà perquè el principi d'igualtat de retribució per a homes i dones els treballadors per la mateixa feina o una feina d'igual valor s'aplica". També s'estipula la igualtat de gènere en l'àmbit de l'ocupació, prohibint la discriminació de forma directa o indirecta per raó de sexe en matèria de retribució.

Sota les normes de la UE: les persones que han patit una discriminació pot prendre accions legals sense por a represàlies per part del seu ocupador; els països de la UE han d'eliminar tota mena de discriminació per part de les seves regles i lleis nacionals, i informar els treballadors que han fet i com. Això vol dir que qualsevol qui pensi que no ha estat valorat justament (en quant a retribucions o promoció dins l'empres) té el dret a denunciar, ja que així anima a fer-ho la legislació. Per tant, està en les mans de cadascú demanar el que li pertoca.

La recomanació de la Comissió Europea sobre el reforç del principi d'igualtat de retribució entre homes i dones, aprovada al 2014, té com a objectiu ajudar als Estats membres i a altres parts interessades, en referència a la lluita contra la discriminació salarial i la persistent bretxa salarial de gènere.

Però tot i la legislació de la UE sobre la igualtat de retribució, encara hi ha una bretxa salarial al voltant de 16% a la UE (mitjana de la UE).

L'aplicació efectiva de la legislació de la UE sobre la igualtat de remuneració a nivell nacional actualment segueix sent un dels majors reptes i és crucial per fer-hi front de manera efectiva.

3.3. IMPORTÀNCIA DE TRENCAR LA BRETXA DE GÈNERE

Tot i els esforços de la Unió Europea, els països, les empreses i la nostra societat, no estan conscienciats realment del que això significa i com afecta. Trencar aquesta esclletxa és important per molt motius que probablement es desconeixen i que s'han de

fer arribar i conèixer per a que tots fiquin de la seva part. Per què és important fer front a la bretxa salarial de gènere?

Perquè a més dels motius obvis de crear una societat igualitària on homes i dones siguin igual de valorats, així com el treball que fan, trencar aquesta esclletxa milloraria la competitivitat de les empreses i beneficiaria tant a empresaris com a treballadors.

La igualtat entre dones i homes és de vital importància per a la creació de llocs de treball de qualitat. La introducció d'una perspectiva de gènere pot ajudar les empreses a:

- Reclutar i retenir els millors empleats
- Crear un ambient de treball positiu i guanyar la confiança dels seus empleats
- Fer el millor ús dels recursos humans i millorar la productivitat i la competitivitat
- Tenir una millor imatge pública i un major valor per als accionistes i una base de clients més àmplia i més satisfets.

El tancament de la bretxa salarial de gènere dóna una major rendibilitat per a l'economia en el seu conjunt.

Les dones han jugat un paper vital en l'ocupació d'Europa i el creixement econòmic i han demostrat tenir les habilitats i el talent necessaris per al desenvolupament econòmic i social de les nostres societats. No obstant això, això no es reflecteix en el seu salari i posició en el mercat de treball. La infravaloració del treball de les dones és un recurs perdut per l'economia i per a la societat en general. Un millor ús de les capacitats de les dones els permet contribuir millor a l'economia en el seu conjunt.

El tancament de la bretxa salarial de gènere promou la justícia social i la igualtat d'oportunitats. D'aquesta manera pot ajudar a crear una societat més igualitària i cohesionada. En augmentar els ingressos de les dones en tot el cicle de vida, es reduirà el risc de caure en la pobresa. La taxa de risc de pobresa és troba al voltant de 22% de les dones majors de 65 anys, enfront del 16% dels homes majors de 65 anys.

Per tant, donats els resultats, el propis governs haurien de prendre mesures per tal d'acabar amb la discriminació salarial, per així donar un primer pas en la carrera per eradicar plenament la discriminació que pateixen les dones en l'àmbit laboral.

Ja han començat a apareixes diferents programes que busquen lluitar amb aquesta esclletxa social. A Espanya, per exemple, aquest mateix any s'han portat a terme alguns projectes i iniciatives molt prometedores. Segons publicava *Europa press* el

passat 21 de setembre, la fundació Everis ha inclòs la primera edició del seu programa de mentoria individualitzada per a adolescents, amb el que busca reduir la bretxa de gènere.

Segons ha explicat la fundació, el projecte connecta durant sis mesos a noies amb alt potencial amb una xarxa de dones que destaquen en diferents camps, de manera que, en equip, puguin vèncer les limitacions a l'hora d'assolir els seus objectius.

Les diferents sessions, en les que ja han participat 10 adolescents de dues escoles públiques de Barcelona i Madrid i 10 mentores amb gran importància dins del món acadèmic, científic i empresarial, s'han centrat en potenciar i descobrir el talent d'aquestes joves noies per a animar-les a continuar lluitant per la seva trajectòria professional a través de la identificació i el descobriment de les oportunitats professionals al seu abast i el desenvolupament de les seves habilitats personals.

L'organització ha assegurat que tant ells com les mentores són conscients de la importància de disminuir la bretxa social i de gènere per a poder seguir impulsant el desenvolupament econòmic i social de la nostra societat.

Són aquestes iniciatives, precisament, les que ens porten a l'avenç i al desenvolupament.

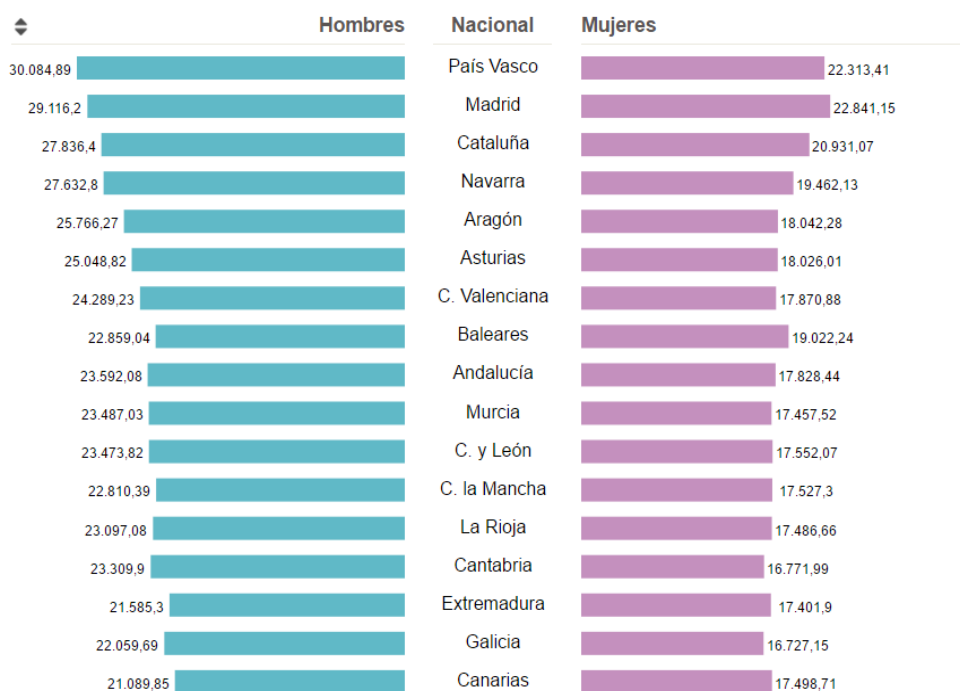
3.4. DIFERÈNCIES SALARIALS A ESPANYA. ANÀLISI A PARTIR DEL COEFICIENT DE CORRELACIÓ DE PEARSON.

A la pàgina següent presentem un gràfic amb els seus mitjans per comunitats autònomes desagregats per sexe per a l'any 2014.

Podrem observar que el seu mitjà de les dones és clarament inferior al dels homes per a totes les comunitats autònomes. Tot i així es poden apreciar diferències significatives segons la comunitat. A Canàries el seu de les dones representa un 82,97% del dels homes, en canvi a Aragó el seu de les dones només arriba al 70,02 del dels homes. Casi 13 punts de diferència d'una comunitat a un altra.

Un altre aspecte que crida l'atenció és que les comunitats més riques o amb major PIB com el País Basc, Catalunya, Madrid o Navarra, presenten majors diferències que les comunitats amb menor PIB com Andalusia, Castella la Manxa o Extremadura. Només Balears, amb un PIB alt trenca la norma al presentar diferències salarials de gènere més petites.

Gràfic. Sous mitjans per les diferents comunitats autònomes desagregats per sexe.
Any 2014.



Font: Instituto Nacional de Estadística

A continuació anem a analitzar el grau de relació què s'estableix entre els sous d'homes i dones a través del coeficient de correlació de Pearson.

Podem definir el coeficient de correlació de Pearson com un índex que pot utilitzar-se per mesurar el grau de relació de dues variables quantitatives.

El valor del coeficient estaria en el interval (-1,1)

Un valor de 1 significaria que la correlació entre les dos variables es directa i perfecta, si una augmenta en una determinada proporció, l'altra també ho fa i en la mateixa proporció.

Un valor de 0 indicaria que no hi ha relació entre les variables.

Un valor negatiu indica que la relació és inversa, que quan una augmenta l'altra disminueix.

En el cas que analitzarem, caldria esperar que la relació entre els salaris fos positiva (cas contrari ja seria el súmmum) i quan més propera a 1 millor.

El que farem al calcular aquesta correlació, serà comparar els nivells de salaris entre homes (X, primera variable) i dones (Y, segona variable) de cada comunitat autònoma, que és el factor que les relaciona o uneix. D'aquesta manera, podrem veure quin és el grau de relació o diferència entre les dues variables (o els dos sexes).

COEFICIENT DE CORRELACIÓ DE PEARSON

Calcularem el coeficient de correlació pas a pas. Per començar, a la variable del homes l'anomenarem X i a les dones, Y.

El primer pas es calcular la mitja d'ambdues variables:

$\bar{X} = 23.149,81$ Sou mitjà dels homes

$\bar{Y} = 17.486,72$ Sou mitjà de les dones

El següent és calcular la covariància:

$Cov(X,Y) (\sigma_{xy}) = 29.329.667,94$

Ara cal que calculem la variància, tant de X com de Y:

Variància X (σ_x) = 8.534,8

Variància Y (σ_y) = 6341,39

Per últim, ja podem calcular el coeficient de correlació:

$$R = \frac{\sigma_{xy}}{\sigma_x \cdot \sigma_y} = 0,54$$

Aquest resultat indica que tot i que la relació és directa, quan augmenta el sou dels homes també ho fa el de les dones, aquesta relació és molt fluixa. Per considerar que la correlació és bona, el coeficient hauria de tenir un valor per sobre de 0,8 i aquest 0,54 està molt lluny.

4. SOSTRE DE VIDRE

4.1. QUÈ ÉS EL “SOSTRE DE VIDRE”?

El sostre de vidre és, segons una definició de Mabel Burin:

"Una superfície superior invisible en la carrera laboral de les dones, difícil de traspasar, que ens impedeix seguir avançant. El seu caràcter d'invisibilitat ve donat pel fet que no hi ha lleis ni dispositius socials establerts ni codis visibles que imposin a les dones semblant limitació, sinó que està construït sobre la base d'altres trets que per la seva invisibilitat són difícils de detectar. "

De la mateixa manera, els indicadors d'ocupació de llocs directius en l'àmbit empresarial per part de les dones incideixen en l'establiment de creixents desigualtats. A Espanya, tot i que les dones suposen el 51% dels titulats superiors i el 44% de la força laboral, tan sols ocupen el 21% dels càrrecs directius en empreses de mida mitjana i gran.

El 40% de les dones que han arribat a llocs directius a l'empresa espanyola assenyalen que els prejudicis de gènere segueixen sent una de les principals barreres per a la promoció professional femenina, segons l'estudi Women in Business, elaborat per Grant Thornton. Altres obstacles assenyalats per les directives, que recull l'estudi, són la resta d'obligacions familiars (24%) i la manca d'estructures de suport per a la dona (facilitats per a la cura de els fills, flexibilitat horària, etc.), indicada també pel 24%. El percentatge de dones directives a Espanya ha anat descendint des de 2013, tornant a nivells de 2009. La direcció de Recursos Humans i la Direcció Financera són els llocs que compten amb major percentatge femení, del 29% i el 127%, respectivament. Només el 14% dels llocs de direcció general (CEO) són ocupats per dones i càrrecs com el de directores vendes o informàtica, només compten amb un 8% i un 4% de dones.

Per tant, l'equilibri entre sexes pel que fa al desenvolupament de càrrecs de direcció empresarial està molt lluny de ser una realitat. La maternitat i el paper social de cuidadores, juntament amb la manca de polítiques de conciliació i la falta de co-responsabilitat real, són un factor de desigualtat que, en molts casos, obliga les dones a haver de triar entre la seva carrera professional i la seva vida familiar.

Segons autors com Segòvia (2011), es preveu que el sostre de vidre continuï sent un problema almenys durant 50 anys més i poder trencar-lo requereix d'accions en molts fronts: governs, ocupadors, institucions acadèmiques i les mateixes dones.

4.2. MESURES PER A TRENCAR-LO

A nivell governamental, el 2012 la Comissió Europea va presentar una proposta directiva per tal que, per al 2020, el gènere amb menor representació dels llocs no executius dels consells d'administració de les empreses que cotitzen en borsa, sigui del 40%. Diversos països europeus han començat a prendre mesures en aquesta direcció, però encara hi ha onze països de la UE que no han desenvolupat normativa al respecte.

Per la seva banda, a Espanya, la principal mesura institucional presa per a la protecció dels drets de les dones és la Llei 3/2007 per a la igualtat efectiva entre homes i dones. Aquesta llei, pretenia, entre altres coses que per al 2015 el gènere menys representat suposés el 40% en les empreses de l'Ibex 35 i les que tenen més de 250 treballadors. En aquest cas, la Llei recomanava a les empreses que prenguessin mesures per aconseguir aquestes dades tot i que no obligava a fer-ho. Malgrat aquesta mesura, a la banca espanyola, per exemple, no s'aconseguirà un percentatge del 40% de dones en consells rectors fins almenys 2045.

A nivell d'organitzacions empresarials, les idees que els empresaris tenen sobre les dones, les polítiques de selecció de personal, les xarxes informals creades pels homes en els llocs directius, les pitjors expectatives pel que fa a la capacitat de lideratge de les dones i altres aspectes com les polítiques de conciliació familiar etc., dificulten la promoció de dones en els seus llocs de treball. Les investigacions dutes a terme sobre els efectes d'un major equilibri de gènere en la direcció de les empreses i en les seves juntes directives, suggereixen que podria comportar una major competitivitat i més beneficis, tant per a les empreses com per a la societat. (Ramos López, 2005). A més, podria augmentar la productivitat i ajudar a expandir les bases de clients. Es tracta d'aprofitar al màxim els recursos humans que ofereix un grup heterogeni.

Les empreses més reeixides en posar-li fre a la prevalença del sostre de vidre tenen diverses coses en comú en les seves polítiques de gènere: estàn polítiques tenen el suport dels directors executius, es tenen en compte les necessitats específiques de les

seves empreses, són inclusives i assumeixen l'existència d'estereotips, treballant amb ells.

Finalment, les mateixes dones serveixen d'exemple per a altres dones. La presència de dones en l'àmbit laboral, i en lloc d'alta rellevància, no només augmenta l'autoestima i sensació d'èxit d'aquestes, sinó que serveix per enderrocar els prejudicis sobre les capacitats de les dones com a líder o directores. Les xarxes socials dins de les organitzacions, actualment, estan molt masculinitzades. La presència de dones en llocs directius pot afavorir una modificació en aquest tipus de xarxes, afavorint la creació de xarxes formals i facilitant el desenvolupament de la carrera de les dones.

A més, les dones necessiten del suport del seu entorn familiar per poder avançar en les seves carreres. Cheung i Halpern (2010) en la seva investigació van trobar que les dones redefinien les seves pròpies normes per a ser una bona mare i una bona líder buscant la compatibilitat de tots dos rols. Aquestes dones parlaven de la importància que tenia el suport familiar i dels seus marits, tractant-se d'homes que no seguien les normes patriarcals establertes i que oferien suport i admiració a aquestes dones.

La investigació existent pel que fa al sostre de vidre, segueix centrant-se en investigar les diferències entre barreres internes i externes i en quines de les dues afecten més al manteniment de l'esmentat sostre, però els resultats comencen a fer evident que són aquestes últimes les que millor expliquen el fenomen pel que és necessari un estudi individual i més profund que ens apropi a les mesures més adequades i eficaces per prevenir aquest fenomen, de manera que seguim avançant en la ruptura del sostre de vidre.

5. DONES A LA ALTA DIRECCIÓ

Un altre factor que cal analitzar a fons és la presència de dones dins de l'alta direcció de l'empresa. No és gaire difícil saber que la immensa majoria d'empreses, tant espanyoles com a la resta de països, estan dirigides per un nombre majoritari d'homes, mentre que el nombre de dones és gairebé insignificant. I no és que les dones no s'hi vulguin dedicar, ja que el nombre de llicenciades en carreres o graus relacionats amb l'administració i la direcció de l'empresa, incrementa any rere any, fins al nivell que avui en dia és fins i tot major que el nombre d'homes.

Parlant clar: quan a les dones els hi va bé, a les empreses els va bé. Si una economia únicament treu profit de la meitat de les persones amb talent, està reduint el seu potencial de creixement a la meitat.

El creixement d'una empresa sorgeix de la diversitat d'opinions i pensaments, així com d'actuar de manera diferent de la competència. Per aquesta raó, les empreses s'han d'obrir les portes a totes les diferents formes de pensar, i la de gènere és una de les principals vessants de diversitat (a l'hora de les diferències en quant a pensar i actuar).

Estudis realitzats, sobretot als EUA, mostren que les empreses amb més dones en llocs directius obtenen millors resultats. Grans empresàries reconeixen que l'estil femení de direcció és tan bo o millor que l'estil masculí i, almenys, complementari per a la bona gestió de les organitzacions del segle XXI. Aquest talent femení s'ha anat desenvolupant en l'últim quart del segle XX i en el que portem del XXI. No obstant això, aquest talent es va perdent per moltes i diverses raons.

Des de l'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona s'han realitzat diversos estudis per investigar aquesta pèrdua del talent femení i quantificar la quantitat a nivell econòmic. Com han publicat, al 2008 es va estimar l'impacte econòmic d'aquesta pèrdua de talent femení en el 0,5% del PIB català. També van investigar la trajectòria professional de les dones directives de les empreses privades i han detectat que una tercera part d'elles abandonaven els seus llocs de treball per diferents causes, però bàsicament per poder conciliar la seva vida professional amb la privada i la maternitat. Són dones molt ben formades i que han aportat un gran potencial i rendiment a l'empresa però que a partir dels 35 anys comencen a deixar els aquets càrrecs per als que tant han treballat.

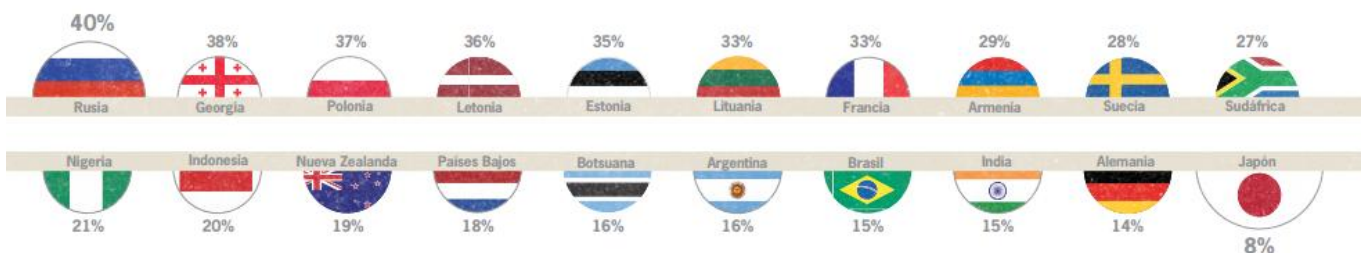
Ara bé, quins són aquests altres factors que rellenteixen i dificulten la introducció del gènere femení en les altes esferes i en els consells directius i administratius? Cal analitzar-ho i aprofundir-hi.

Els estereotips de gènere són una barrera que impedeix la progressió de les dones per l'escala organitzativa. Es creu que les dones tenen menor disposició a acceptar llocs de més responsabilitat, per si això implica horaris llargs de treball i viatges, cosa que exigeix una gran dedicació. Conseqüentment suposa no veure-les situades en àrees estratègiques, que no se'ls confiïn tasques variades i que no adquireixin la experiència necessària per a poder exercir els màxims càrrecs. A més tampoc accedeixen a les xarxes adequades ni adquireixen l'exposició ni la visibilitat suficients per formar part del grup de candidats a una posició de màxim nivell executiu.

Europa ha anat progressant, ja que, a la actualitat, el 26% dels llocs directius de la Unió Europea estan ocupats per dones, en comparació amb tan sols un 17% el 2004, cosa que és un resultat molt positiu. Al 2013, el Parlament Europeu va votar a favor d'un projecte de llei sobre quotes obligatòries, una mesura que ja s'ha proposat més d'un cop com a primer pas, tot i que encara no té prou suport per part dels parlaments dels països que pertanyen a la Unió Europea per convertir-se en llei, per tant de moment no es posarà en pràctica i només és un petit avenç. Entre els països que més progressos han fet al llarg d'aquest període s'inclouen Espanya (augmentant del 14% al 26%), França (del 21% al 33%) i Suècia (del 18% al 28%). El Regne Unit, per l'altra banda, ha fet uns progressos baixos (del 18% al 22%), i Alemanya fins i tot ha retrocedit (del 16% al 14%).

A Amèrica del Nord, la situació no ha canviat gaire des de 2004, ja que ni el Canadà (25%) ni els Estats Units (21%) mostren avenços significatius: la proporció d'empreses que no compten amb cap dona entre seus líders ha baixat d'un 30% en 2012 a un 22% el 2015. Una dada que per al contrari no és tan bona, és que Llatinoamèrica ha decidit fer just el contrari, ja que el nombre de llocs de responsabilitat ha caigut el 28% de 2009 al 18% actual. Per altra banda, les empreses que no tenen dones en la seva direcció han augmentat del 34% al 53%. Aquestes dades són preocupants perquè volen dir donar una passa enrere, i ja hi ha diverses veus femenines d'arreu de Llatinoamèrica que s'han manifestat per criticar aquest fet.

A continuació presentem un gràfic amb el percentatge d'alts càrrecs directius ocupats per dones en els 10 països on més dones els ocupen i els 10 països on menys dones hi ha en alts càrrecs.



Font: Estudi Grant Thornton. Percentatge d'alts càrrecs directius ocupats per dones (deu primers i deu últims)

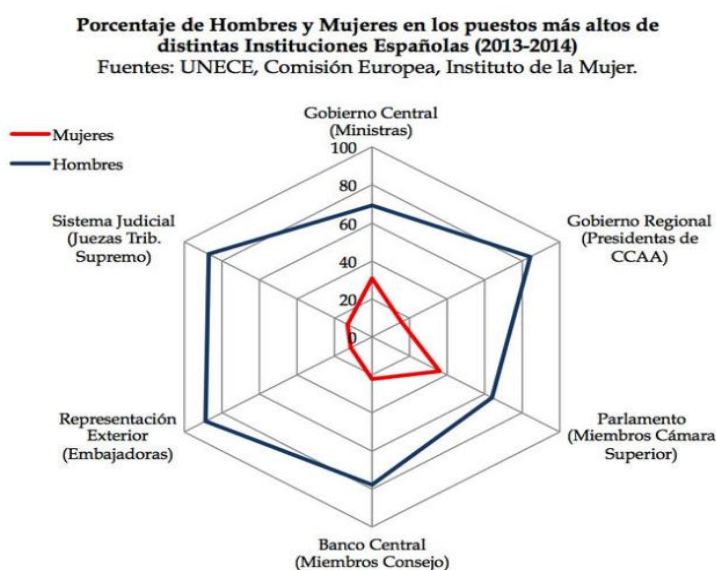
Sembla curiós observar que els països on més dones ocupen alts càrrecs són alguns de l'antiga URSS, amb un percentatge al voltant del 40%, on independentment d'altres consideracions, el nivell educatiu era una de les grans apostes. En l'altre extrem també

és xocant trobar algunes de les primeres economies del món com el Japó o Alemanya amb percentatges del 8% i del 14% respectivament.

Davant la necessitat de captar i retenir talent, moltes empreses estan posant en marxa mesures per incrementar la diversitat de gènere. En aquest sentit, existeixen iniciatives com per exemple, la DiversityInc17 que ofereix a totes aquelles empreses que vulguin participar (més de 1.000 en 2014), la possibilitat de posar en pràctica una sèrie de mesures per fomentar la diversitat, partint de la base que influeix positivament en el rendiment i els resultats. A Espanya, el Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat concedeix un "distintiu d'igualtat en l'Empresa "a aquelles empreses que, amb caràcter voluntari, es comprometen mitjançant conveni a incrementar entre un 5% i un 20% la presència femenina en els comitès de direcció i altres òrgans gestors en els propers 4 anys. A principis de 2014, segons una notícia d'*Europa Press* un total de 31 empreses (12 pertanyents a l'indicador borsari Ibex 35), subscrivien aquest conveni. Tot i aquesta prometedora activitat i altres iniciatives, molt poques estan aconseguint aconseguir resultats satisfactoris.

Una forma més fàcil i visual per conscienciar-nos sobre aquest fet, és gràficament. A continuació analitzaré una sèrie d'imatges i gràfics que representen a la perfecció aquesta gran desigualtat en l'esfera de l'alta direcció. (Els gràfics han estat extrets de la Comissió Europea).

Gràfic 1. Percentatge d'homes i dones en els llocs més alts de les distintes Institucions Espanyoles entre 2013 i 2014.



Font: Comissió Europea

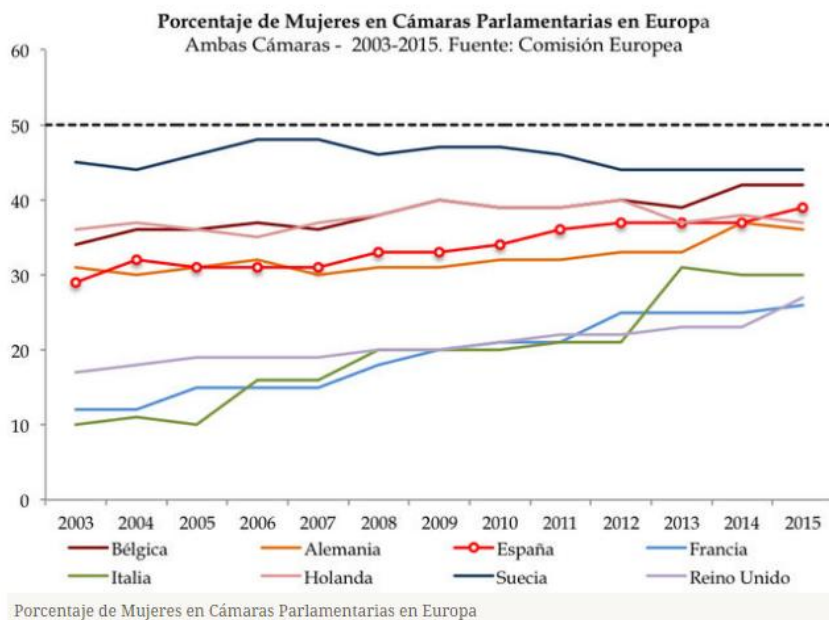
En aquest primer gràfic, la informació representada és el percentatge d'homes i dones en els càrrecs més alts dins de diferents grans Institucions espanyoles, com ara el Govern Central (Ministres), el Govern Regional, el Parlament, el Banc Central (membres del consell), Ambaixadors, i el Sistema Judicial (Jutges del Tribunal Suprem).

Com salta a la vista, la diferència percentual entre homes i dones és molt gran. Mentre el percentatge d'ells es manté entre el 65% (Govern central) i el 95% (Representació Exterior i Sistema Judicial), el d'elles no passa del 35% (Govern Central), amb un mínim del 5% (Representació Exterior i Sistema Judicial).

Són dades que criden l'atenció, ja que estem parlant d'institucions de l'Estat, el qual tindria que ser el primer en posar mesures per evitar aquest tipus de situacions. És cert que s'han creat polítiques per incentivar a les empreses a incorporar un major nombre del gènere femení dins dels seus organigrames, però no sembla que ells mateixos hagin predicat amb l'exemple.

A continuació presentem un gràfic amb el percentatge de dones als parlaments dels seus respectius països.

Gràfic 2. Percentatge de dones en Càmeres Parlamentàries europees.



Font: Comissió Europea.

Una dada curiosa és que cap país té més dones parlamentàries que homes.

Tot i que Espanya no és un gran pioner en quant a incorporar al gènere minoritari en les seves cambres parlamentàries, tampoc es troba a la cua respecte a Europa, més aviat està en una posició mitjana, amb un 40%.

El Regne Unit (25%) i França (24%), sorprenen ocupant les últimes posicions, en canvi Suècia (45%) manté la seva postura de ser un dels països més igualitaris de la Unió Europea encapçalant la llista.

Si analitzem la situació per sectors d'activitat, els resultats són encara més divergents. Mentre alguns han evolucionat i han estat assignats socialment com a feina tan d'homes com de dones, i ja comencen a donar resultats molt positius, n'hi ha d'altres que s'han quedat atrapats en el passat i l'antiquada forma de pensar de fa ja unes quantes dècades.

A continuació podem observar un gràfic amb el percentatge de dones que ocupen càrrecs directius per sector d'activitat en tot el món.

Gràfic 3. Percentatge d'alts càrrecs ocupats per dones per sector.



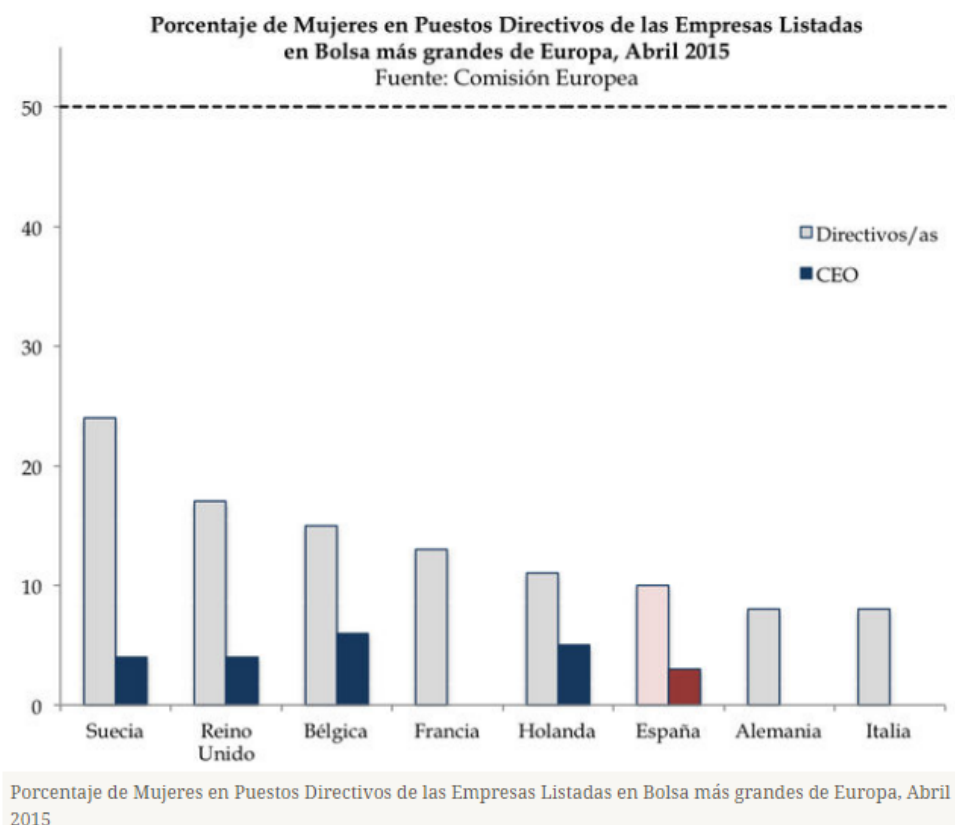
Font: Estudi Grant Thornton. Percentatge d'alts càrrecs directius ocupats per dones, per sector, arreu del món

Passant directament als exemples en escala global, en la mineria (12%) o la construcció (18%), la presència de dones en la alta direcció és gairebé inapreciable, al contrari que l'educació (41%) o la sanitat (41%), sectors amb la màxima representació.

Tot i així és preocupant que parlant sobre el món sencer no hi hagi ni un sol sector on la representació femenina no només no sigui superior a la masculina, si no que ni tan sols arribi a igualar-la, sent el percentatge més alt un 41%. Està clar que cal fer una pensament global i parar-se un segon a observar les dades.

I per últim, analitzarem un, que fa referència a les empreses privades més importants de cada país que cotitzen en Borsa.

Gràfic 4. Percentatge de dones directives en les empreses cotitzades més grans d'Europa.



Com ja ha estat esmentat anteriorment, Suècia torna a liderar la llista, tot i que tampoc és com per estar de celebracions ja que aquest valor no supera el 25%. No de gaire lluny, el segueixen el Regne Unit i Bèlgica.

Espanya, no aconsegueix gaire bona posició, amb valors una mica per sobre del 10%. No es gaire sorpresa trobar-nos amb aquesta dada, ja que es manté en la seva línia i no varia gaire respecte a tots els altres aspectes analitzats anteriorment.

Per acabar, passem als que tanquen aquesta llista amb els pitjors resultats. Si Alemanya és considerat un país d'oportunitats i de grans sortides laborals, no ho ets si ets dona i aspirem a un gran càrrec, igual que França, que ja havia demostrat que la igualtat laboral es per ells una assignatura pendent.

Ja s'han vist moltes raons per les quals és important que el sector femení participi en la presa de decisions d'una empresa, però n'hi ha de molts més. Un que cal destacar és que les empreses amb més dones directives tenen un comportament socialment més responsable. Aquest és, precisament, el que ens demostra Dolors Setó, del Departament de Gestió d'Empreses de la URV, en el seu últim estudi. Els resultats obtinguts han estat que ampliar la presència de dones en els consells d'administració de les empreses augmenta la seva responsabilitat social corporativa (RSC).

Incorporar dones en aquests consells, on la composició masculina és molt superior, és rendible. La seva participació fa que les mesures de responsabilitat social corporativa augmentin i, a llarg i mitjà termini, repercuteixi en uns resultats positius per a la companyia, fins i tot econòmicament.

Estudis anteriors, ja havien demostrat que la presència de dones en els consells d'administració tenia conseqüències positives en quant a resultats econòmics, però ara, Dolors Setó, ha demostrat que aquest efecte positiu també es dona en la RSC. *"Si una empresa discrimina intencionadament a una dona en el procés de selecció, està cometent un important error estratègic, no només perquè pot ser que hi hagi dones més preparades que els homes en alguns aspectes, sinó perquè la diversitat de gènere permet que les empreses aconseguixin millors resultats econòmics, socials i mediambientals "*, afirma.

6. TREBALL DE CAMP

6.1. PRESENTACIÓ.

Amb l'objectiu de contrastar les dades obtingudes de les diferents fonts consultades per elaborar aquest treball, vaig decidir fer un estudi basat en dades primàries acotat a un univers reduït per després comparar els resultats.

L'objectiu d'aquest treball de camp era observar les diferències salarials per gènere en la franja d'edat entre 25 i 30 anys, de persones amb educació superior i mitjana.

L'univers triat per fer l'estudi han estat antics alumnes de l'Institut Antoni de Martí i Franquès de Tarragona, concretament 674 alumnes, corresponents a les generacions del 2004, 2005, 2006, 2007 i 2008.

Tenint en compte les característiques d'aquest institut de referència a la ciutat de Tarragona, m'assegurava que un gran nombre d'aquests antics alumnes haurien cursat posteriorment estudis universitaris.

Per seleccionar la mostra, vaig recórrer al llistat d'alumnes que figurava als arxius del centre, i a partir d'aquí, vaig anar aconseguint alguns correus electrònics gràcies a gent que els coneixia. El següent pas va ser, buscar-los a través de xarxes socials com ara LinkedIn o Facebook, explicar-les en que consistia l'estudi i demanar la seva col·laboració. Gràcies a això vaig obtenir en total 183 contactes.

Les enquestes es van realitzar durant el mes de novembre de l'any 2016, per via electrònica. Es van enviar 183 qüestionaris i van respondre un total de 79 persones, això significa una taxa de resposta del 43%. De les 79 respostes obtingudes es van validar 77 i es van invalidar 2. Creiem que és una taxa de resposta bastant acceptable i significativa de la població, ja que representa més del 11% respecte al total de la població estudiada.

Per elaborar el qüestionari es va tenir en compte que hi han molts factors que poden influir en el salari, concretament vaig considerar el nivell d'estudis, l'àmbit d'aquests estudis, el tipus d'empresa (pública o privada), la localització, el càrrec ocupat, l'experiència i el tipus de contracte. Per determinar si el sexe també era un dels factors influents, a l'enquesta es preguntaven totes aquestes dades a més del sexe, per a més tard poder analitzar els resultats.

El tractament de les dades i posterior anàlisi s'ha fet utilitzant un full de càlcul excel.

A continuació es presenta el model de qüestionari amb les diferents preguntes que es va utilitzar per recollir les dades.

Model d'enquesta.

Aquest qüestionari és part d'un Treball de Recerca d'una alumna de l'Institut Antoni de Martí i Franquès, amb l'objectiu d'estudiar el mercat de treball i la inserció laboral d'ex-alumnes del nostre centre. Per aquest motiu, agraeixo la vostra col·laboració per tal de fer aquest estudi possible.

1. Edat

- 23-25
- 26-28
- 29-31

2. Sexe

- Masculí
- Femení

3. Estudis finalitzats

- Batxillerat
- Diplomatura
- Llicenciatura
- Grau
- Master

4. Quins? Exemple: Grau en economia, grau en dret,.....

5. Any de finalització dels estudis.

6. Situació laboral actual

- Treballador per compte propi
- Empresa pública
- Empresa privada
- Atur

7. Nom de l'empresa (en cas d'estar treballant)

8. Ubicació geogràfica de l'empresa

9. Càrrec

10. Tipus de contracte

- Fix
- Eventual

11. Antiguitat

- 1 – 2 anys
- 3 – 4 anys
- 5 – 6 anys
- 7 – 8 anys
- més de 9 anys

12. És la primera empresa en la que treballes?

- Si
- No

13. Nivell salarial anual

- Menys de 20.000 €
- De 20.000 € a 25.000 €
- De 25.001 € a 30.000 €
- De 30.001 € a 35.000 €
- De 35.001 € a 40.000 €
- Més de 40.000 €

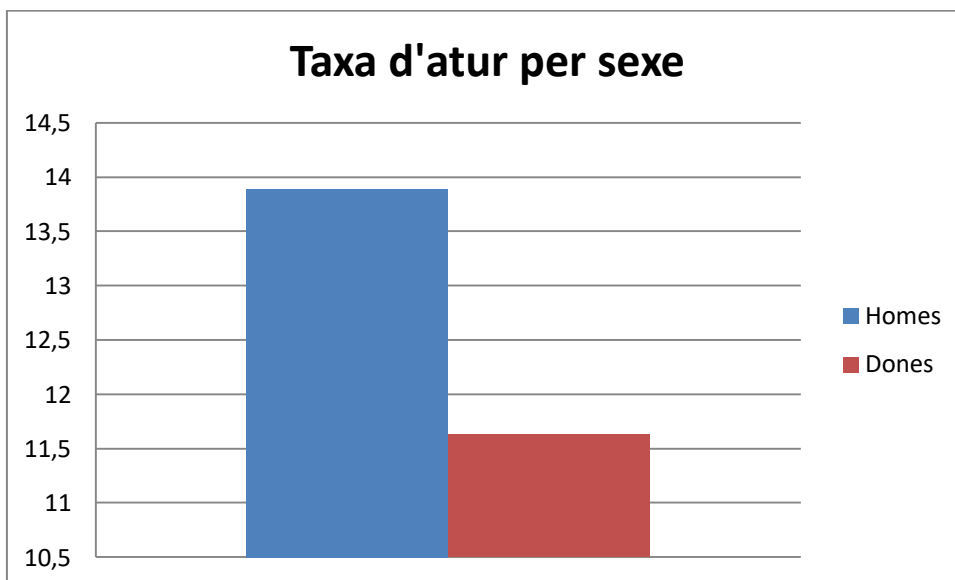
6.2. RESULTATS I ANÀLISI.

A continuació presentaré els principals resultats obtinguts així com el anàlisi dels mateixos.

Van respondre a l'enquesta 36 homes i 43 dones, però només es van validar 34 respostes dels homes ja que 2 deixaven en blanc el nivell salarial.

La taxa d'atur entre els homes era del 13,89% i la de les dones del 11,63%. Aquesta és un primera dada que sorprèn ja que segons totes les fonts consultades en aquest treball, la taxa d'atur femenina sempre estava per damunt de la masculina. Crec que pot ser significatiu haver fet l'estudi per a persones amb educació superior. Això reafirma la importància de l'educació per reduir la bretxa de gènere.

També crec que val la pena esmentar que es tracta de taxes molt per sota de la mitjana d'atur en Espanya, que se situa en el 17,39% en el cas dels homes i en el 20,66% per les dones en el mateix període. Això significa que en el cas dels homes la mostra està 3,5 punts per sota de la mitjana espanyola, però en el cas de les dones apreciem 9 punts per sota.

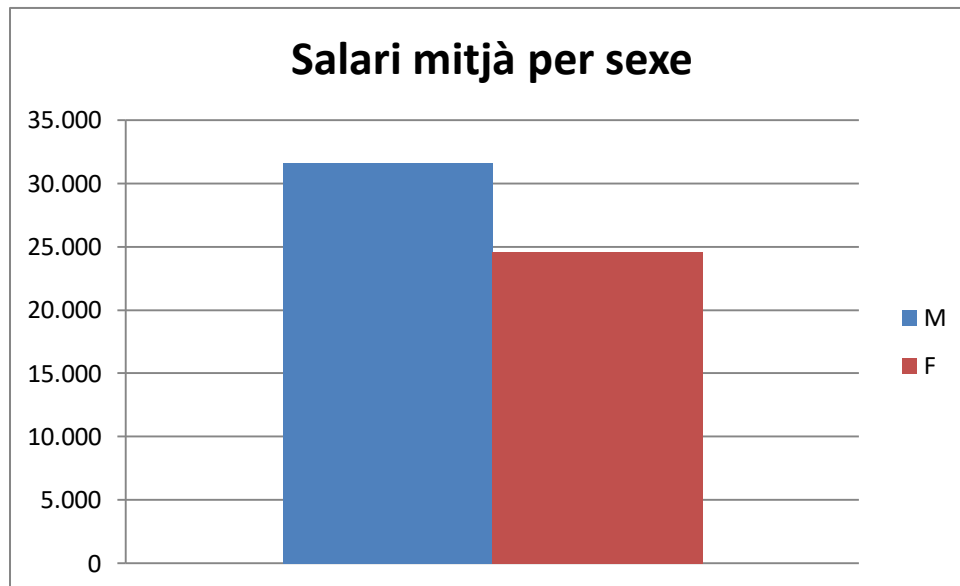


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta.

Pel que fa a les diferències salarials, apreciem que el salari mitjà dels homes va resultar de 31.574 € anuals i el de les dones 24.527 €, això significa una diferència de 7.047 €, situant la bretxa salarial en un 22,32%, una mica més que la mitjana

espanyola d'acord amb allò que la majoria d'anteriors informes i estudis esmentats en aquest treball senyalen.

En el següent gràfic es pot veure el que acabem de comentar.

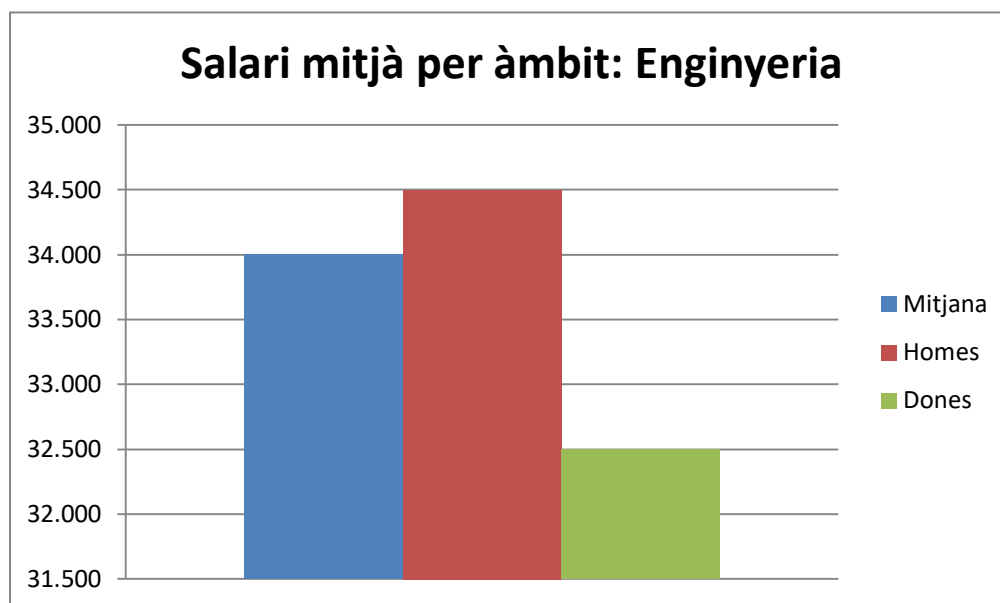


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta Salari mitjà d'homes (M) i dones (F)

A partir d'aquí s'analitzaran les dades de forma més desagregada per intentar respondre una de les hipòtesis que formulava a l'inici d'aquest treball, que consistia en veure quins són els factors que poden condicionar la bretxa salarial de gènere.

El que faré a continuació és estudiar les diferències salarials segons àmbit d'estudis, segons si es treballa en empresa privada o pública, i per últim si el contracte es fix o temporal.

Segons àmbit d'estudis. **Enginyeria.**



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta

Al gràfic anterior es pot observar que la mitjana d'ambdues variables se situa als 34.000 € anuals. El sou mitjà dels homes se situa en els 34.500 € i el de les dones en 32.500 €. Això significa una diferència de 2.000 €, molt lluny dels prop de 7.000 € que resultaven sense tenir en compte l'àmbit d'estudis. En aquest cas la bretxa es redueix al 9,5%.

D'aquí podem extreure algunes conclusions, la primera és que en treballs relacionats amb carreres tècniques les diferències salarials són menors que les diferències mitjanes. La segona és que tot i així continua existint una bretxa important.

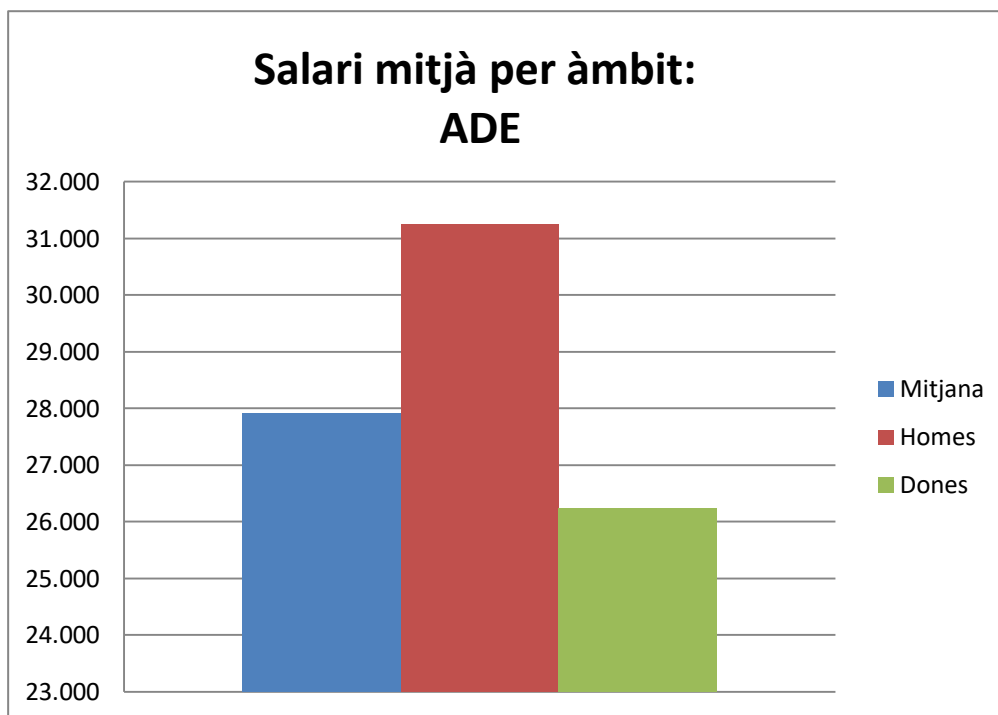
Per altre costat, tenint en compte que els estudis d'enginyeria són cursats en la gran majoria per homes i també són els que posteriorment donen lloc a ocupacions amb millor remuneració, això contribueix a incrementar la bretxa salarial. S'haurien de potenciar aquests tipus d'estudis entre les dones des de l'orientació que es fa als instituts.

Segons àmbit d'estudis: **Administració i Direcció d'Empreses.**

Continuem analitzant per àmbits i passem a la direcció d'empreses. Aquest és un àmbit que presenta un factor més a tenir en compte. És un *handicap* del que ja hem parlat anteriorment, i és el sostre de vidre. És cert que no hauria de ser el mateix el sou de dues persones amb càrrecs diferents i de diferent importància i responsabilitat,

per això aquest sostre de vidre pot fer que els resultats obtinguts mostrin una diferència important entre homes i dones, perquè el nombre d'homes a càrrecs superiors és més alt (també això han confirmat les enquestes), i conseqüentment també ho seran els seus respectius salaris.

En el següent gràfic es poden apreciar les diferències obtingudes:



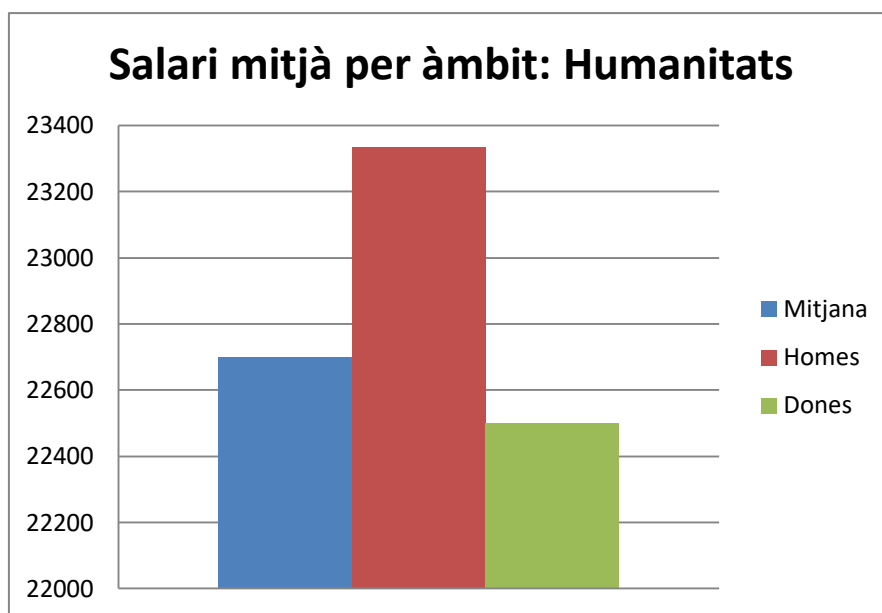
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta

Mentre la mitjana es situa als 27.917 € a l'any, el nivell salarial anual dels homes es troba als 31.250 € i el de les dones als 26.250 €. Trobem una diferència de 5.000 €, cosa que representa una bretxa del 16%.

Les principals raons d'aquesta diferència, a més del gènere, les podríem trobar en els càrrecs ocupats, ja que l'alta direcció acostuma a estar representada per homes. El sostre de vidre és un dels factors que va lligat amb la bretxa social i de gènere i que cal trencar per a assolir la igualtat total.

Segons l'àmbit d'estudis: **Humanitats**.

Presentem en primer lloc el gràfic amb els resultats obtinguts i el comentarem a continuació.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta.

En aquest camp es on podem trobar menys diferència per raó de sexe. El salari mitjà se situa en els 22.700 €, amb un salari pels homes de on els homes 23.333 € i per les dones de 22.500 €, això significa una diferència en termes absoluts de 833 €, i una bretxa salarial de menys del 3,57%, la més baixa de les trobades fins ara.

Quan desagreguem l'anàlisi per àmbit d'estudi es pot apreciar que la bretxa salarial es redueix en tots ells, comparat amb la que havíem obtingut primerament sense fer cap mena de discriminació.

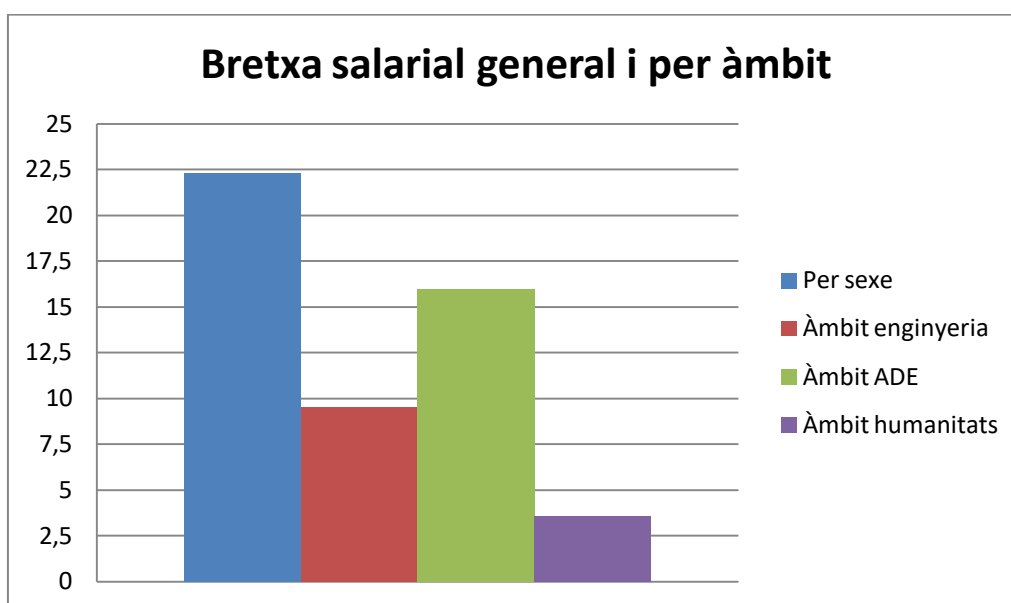
Bretxa salarial per sexe 22,32%

Bretxa salarial àmbit enginyeria 9,5%

Bretxa salarial àmbit ADE 16%

Bretxa salarial àmbit humanitats 3,57%

Gràfic de bretxa salarial mitjana i per àmbits.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta

Però com és possible això? L'explicació és que la majoria de dones cursen estudis relacionats amb el camp de les humanitats i de la direcció i administració d'empreses, on els sous acostumen a ser més baixos, en canvi molts nois estudien carreres tècniques on s'acostumen a pagar salaris més elevats.

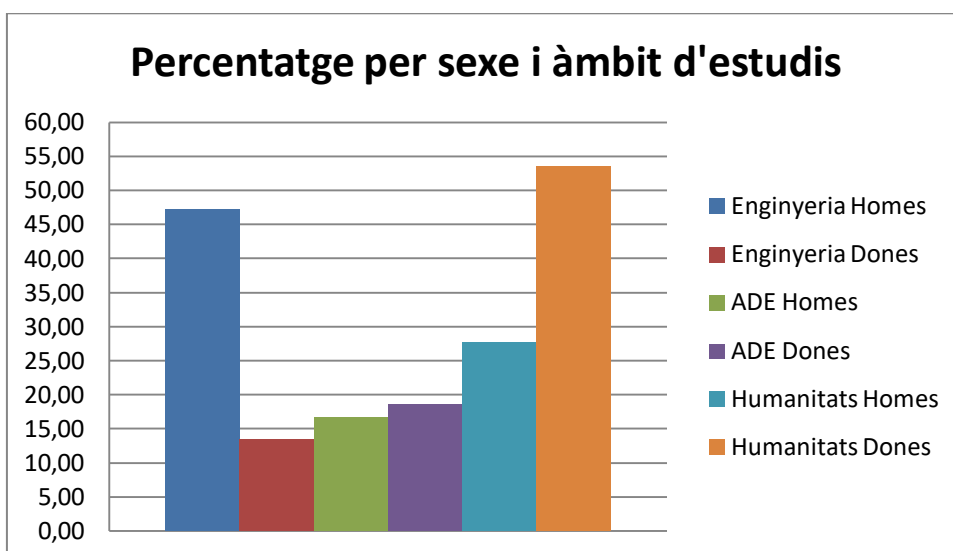
Concretament, a la nostra mostra, del total de 36 homes enquestats, 17 han estudiat enginyeria, 6 han estudiat carreres relacionades amb ADE i 10 han cursat carreres de l'àmbit de les humanitats.

Pel que fa a les dones de la mostra, del total de 43 respostes, 7 han estudiat enginyeria, 8 han estudiat carreres d'ADE i la gran majoria, 23 han estudiat carreres d'humanitats.

Això fa que els percentatges per àmbit d'estudis són molt diferents pel que fa a enginyeria, un 47% dels homes enquestats front a un 16% de les dones de la mostra així com en l'àmbit de les humanitats, un 28% dels nois davant d'un 53,5% de les noies. Pel que fa a carreres relacionades amb ADE, els percentatges són similars, un 17% dels homes i un 18,5% de les noies.

A continuació mostrem un gràfic per reflectir aquestes diferències per sexe i àmbit d'estudi.

Percentatge d'homes i dones que cursen les diferents branques d'estudi.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta

Ara la qüestió és, perquè es dona aquest fet? Per què la majoria de dones es decanten per carreres d'humanitats? Per què hi han tan poques dones estudiant carreres tècniques?

Què comporta aquest fet, que hi hagi una gran majoria de dones en l'àmbit de les humanitats?

Per norma general, aquest tipus de treballs obtenen una remuneració inferior a la que obtenen aquells treballs relacionats amb les tecnologies. No és tant una qüestió de sexes, si no més aviat d'àmbits. Només cal tornar a repassar les dades per a adonar-se que la mitjana salarial més alta és la de l'enginyeria, seguida per l'economia, i, en últim lloc, les humanitats.

Per tant, l'elecció de en quin àmbit es vol treballar, ja recau en cadascú, i que les dones tinguin preferència per les humanitats, on el nivell salarial és generalment més baix tant per homes com per dones, és un dels causants de que aquesta bretxa salarial estigui a uns nivells tant elevats.

Bretxa salarial segons tipus d'empresa. **Pública o privada.**

Un altre factor diferenciador és el tipus d'empresa. A priori, caldria pensar que en l'empresa pública la diferencia salarial hauria de ser menor, per això és un dels requisits que es preguntava a l'enquesta. Però dels 31 homes que han participat a l'estudi només 4 treballen en l'empresa pública, dels quals 2 ho fan a l'estranger, per

tant, he considerat que les dades no serien representatives i he decidit no tenir en compte aquest aspecte.

I per últim, ens caldria fer l'anàlisi segons la relació laboral o tipus de contracte, diferenciant entre fixos i eventuais.

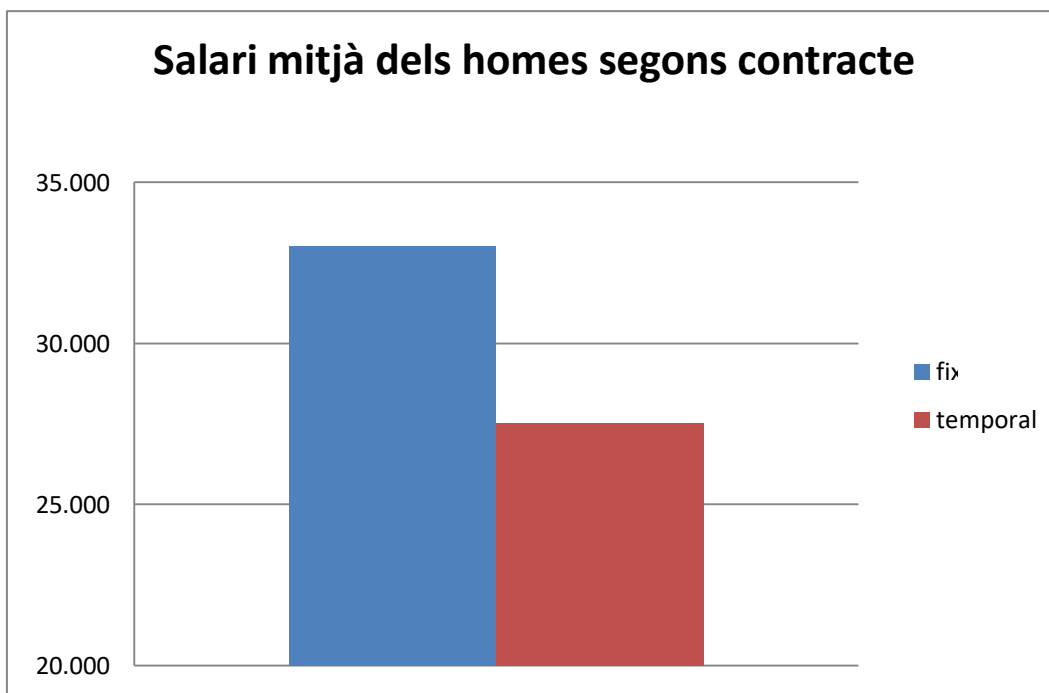
Bretxa salarial segons el tipus de contracte. **Fix o eventual.**

A priori caldria esperar que aquells que tinguin contracte de treball fix cobressin sous més elevats que els que el tinguin eventual.

Segons dades obtingudes a l'enquesta, els homes amb contracte fix tenen un sou mitjà de 33.000 € i els eventuais de 27.500 €, això fa una diferència de 5.500 € de mitjana. Aquí trobem una bretxa salarial del 16,7% per raó de la relació laboral.

Podem observar les dades en el següent gràfic.

Gràfic. Salari mitjà dels homes segons tipus de contracte.



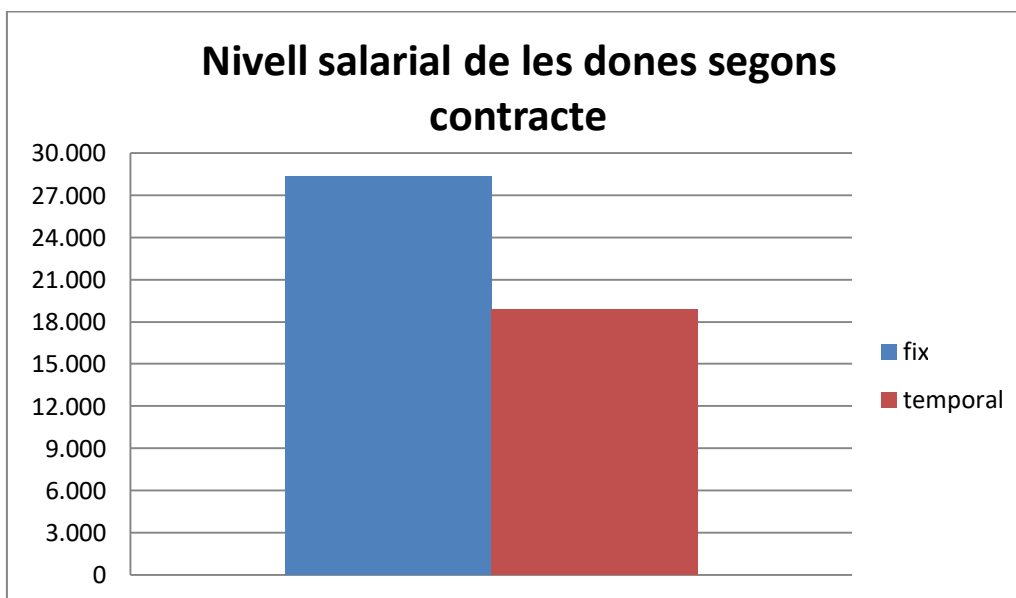
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta

El mateix passa en quant a les dones, tot i que aquí la diferència és encara més molt més gran que en el cas dels homes. Mentre les treballadores fixes tenen un nivell salarial mitjà de 28.409 €, les temporals compten amb 18.929 €, amb una diferència de

9.481€. En aquest cas parlem d'una bretxa del 33,4%, la major diferència de totes les analitzades fins el moment.

A continuació presentem un gràfic on queda reflectit.

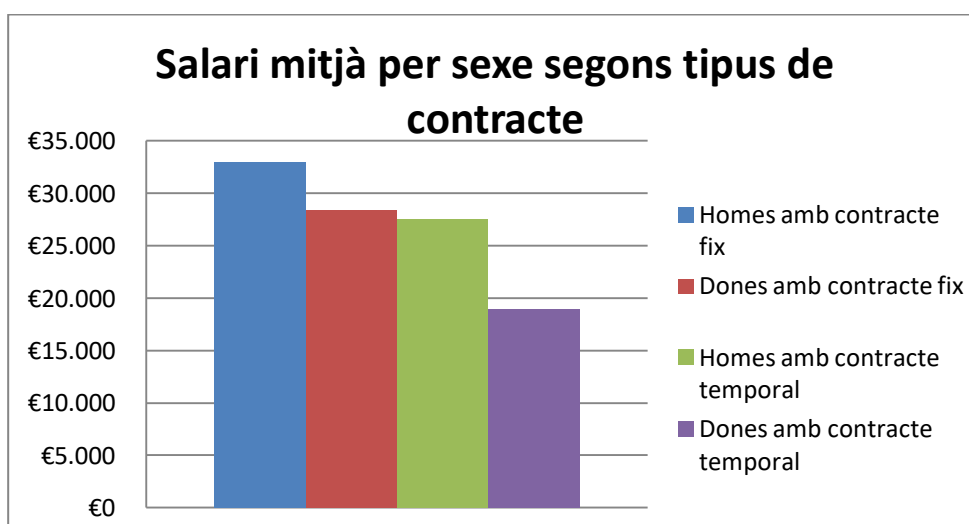
Gràfic. Salari mitjà de les dones segons tipus de contracte.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta.

A continuació presentem un gràfic amb les dades conjuntes pels dos sexes.

Gràfic. Salari mitjà per sexe i tipus de contracte.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta.

Si analitzem la bretxa salarial per gènere i tipus de contracte, observem que els homes amb contracte fix tenen un sou mitjà de 33.000 € davant dels 28.409 € que cobren les dones en aquesta modalitat contractual. Això significa una bretxa del 14%. Pel que fa a

contractes temporals, els homes cobren 27.500 € de mitjana front els 18.929 € de les dones, amb una bretxa del 31,2%.

Segons es desprèn d'aquest anàlisi, la bretxa es redueix quan el tipus de contracte es fix i en canvi augmenta considerablement en els contractes eventuais. Concretament, la diferència és de més de 17 punts percentuals en el cas de contractes temporals respecte als fixes.

Aquest també és un dels motius per els quals la bretxa salarial total entre homes i dones és molt elevada, perquè en la mostra trobem a 7 homes amb un contracte eventual enfront a 14 dones, és a dir, un 50% més de treballadores temporals que de treballadors.

6.3. CONCLUSIONS DEL TREBALL DE CAMP

Una vegada analitzades les dades de l'enquesta, aquestes són les principals conclusions a les que he pogut arribar.

La primera és que trobem una taxa d'atur femenina inferior a la masculina, cosa que no es dona en cap dels anys analitzats de la sèrie històrica pel total de la població espanyola. Tenint en compte que la mostra era amb individus que tenen un nivell d'estudis mitjans i superiors, reafirmem la importància que tenen l'educació i els estudis superiors per a superar aquestes barreres de sexe.

La segona té a veure amb les diferències salarials. L'escletxa salarial general en la mostra és del 22,32%, superior a la mitjana espanyola, però en quant acotem el camp d'investigació per àmbit d'estudis, aquesta bretxa es redueix. Concretament, al 9,5% en l'àmbit de la enginyeria, del 18% en ADE i del 3,57% en humanitats.

Un altre fet que s'ha demostrat és que les carreres tècniques estan millor remunerades que les relacionades amb les humanitats, i això sumat al fet de que les dones tendeixen a estudiar carreres més aviat humanístiques i els homes més tecnològiques, comporta que el nivell salarial mitjà de les dones sigui menor.

Per últim, també he pogut observar que els treballadors fixes, amb independència del sexe, tenen una remuneració superior als eventuais. Però tant que en el cas dels homes la diferència és de 16,7 punts, en el cas de les dones és del doble, 33,7 punts de diferència de sou entre fixes i temporals.

Per tant, concloc que hi ha una clara bretxa salarial entre homes i dones, però que aquesta és inferior a mesura que acotem el camp d'investigació (tant per àmbit

d'estudis com per tipus de contracte laboral). Per això mateix, és important fomentar els estudis tecnològics entre les dones així com la contractació fixa.

7. CONCLUSIÓ FINAL

La primera conclusió a la que he arribat pel que fa a la situació laboral de la dona, és que en els últims trenta anys ha experimentat una gran evolució. La taxa de participació laboral femenina ha passat del 35% al 54% en aquestes tres dècades, contribuint a reduir la bretxa. Tot i així, encara existeixen diferències en quant a la taxa de participació laboral dels dos gèneres, amb una bretxa per l'any 2016 de més de 12 punts. Cal destacar que aquesta bretxa de participació es redueix amb el nivell d'estudis i s'incrementa amb l'edat, fins i tot, pel col·lectiu de titulats universitaris menors de 30 anys la taxa de participació femenina és superior a la masculina.

Pel que fa a les diferències de salari, les fonts consultades reflecteixen una bretxa salarial en Espanya del 19% aproximadament, una mica més que la mitjana dels països de la UE. Aquesta bretxa augmenta amb el nivell d'estudis i és més gran en les comunitats autònomes més riques, resultats preocupants.

Aquí m'agradaria diferenciar entre els factors que influeixen en l'existència d'aquesta bretxa. Per un costat, trobem el fet de que existeix una discriminació directa per causes com ara estereotips o infravaloració del treball de les dones. Aquest és un dels fets que cal eradicar. Per un altre costat, com ja he esmentat anteriorment, trobem que aquesta bretxa es calcula indiscriminadament sense diferenciar segons els àmbits d'estudi, el tipus d'empresa i de contracte, o els càrrecs ocupats. Aquests són factors que també afecten a aquestes diferències salarials, mostrant una imatge menys fidel a la realitat del que realment és.

Els sectors tecnològics o tècnics acostumen a pagar més que la resta i són sectors copats majoritàriament per homes. En qualsevol cas, fa falta molta consciència i inversió en educació per donar-li la volta a aquest fet.

Del treball de camp he pogut extreure la conclusió que tant l'àmbit d'estudi com el tipus de contracte, condicionen molt més el salari que el gènere.

Com he comentat a la introducció una qüestió important que ha sorgit en la recerca és l'existència de d'un sostre de vidre que frena les carreres professionals de les dones. Si bé és cert que tant els governs com les mateixes empreses, ja s'han involucrat introduint mesures per a trencar-lo, intentant afavorint a aquelles dones que volen

arribar a les altes esferes sense que la barrera del sexe sigui un inconvenient, encara falta molt camí per recórrer.

Una altra interrogant plantejat a l'inici del treball era conèixer el paper de la dona en l'alta direcció i si les empreses que incorporen dones en càrrecs de responsabilitat obtenien millors resultats que les que no ho feien. La conclusió és que la presència de les dones en l'alta direcció és molt baixa per no dir testimonial en molts casos. Aquesta és una realitat per la totalitat de països de la OCDE. Pel que fa als millors resultats empresarials de les empreses que incorporen dones en alts càrrecs, he trobat diferents estudis que ho demostren. Per posar dos exemples, un de l'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona estimava una pèrdua del PIB català en 0,5% pel no aprofitament del talent femení i un altre de la Doctora Dolors Setó de la Universitat Rovira i Virgili demostrava que les empreses amb presència de dones directives no només obtenen millors resultats econòmics sinó que també són més responsables socialment.

És per això que, un cop ja demostrat, costa creure que quan passem a analitzar la composició dels gabinets directius, salta a la vista la manca de representants del sexe femení. Les conclusions que he extret són que per a que deixi de ser així cal, per una banda, molta educació i una bona base que ens ensenyi i conscienciï de que s'han de tenir les mateixes oportunitats, i per l'altra banda, mecanismes per a que totes aquelles noies que vulguin estar allí puguin arribar-hi sense que el sexe sigui un obstacle.

8. BIBLIOGRAFIA I FONTS DOCUMENTALS.

FIGUEROA DOMECCQ, Cristina i SEGOVIA PÉREZ, Mónica. *Brecha salarial e igualdad de género en las empresas turistico hoteleras: Estado de la cuestion y oportunidades de futuro*. Ed. Fundamentos, Madrid 2016.

MERCADER UGUINA, Jesus R.. *Se busca: El mercado de trabajo en España*. Ed. Debate, Barcelona 2014.

PASCUAL SAEZ, Marta i SARABIA ALEGRIA, Jose María. *Curso básico de estadística para los grados en economía y administración y dirección de empresas*. Ed. Universidad de Cantabria, Cantabria 2012.

VILLAR NOTARIO, Antonio y otros. *Mujeres y mercado laboral en España: cuatro estudios sobre discriminación salarial i segregación laboral*. Ed. Fundación BBVA, Madrid 2010.

CABANAS Custodia, MORALES Elena y MOLINERO Silvia. *Mujeres en la Alta Dirección en España*. Investigaciones y publicaciones. Instituto de Empresa, Centro de Buen Gobierno. Madrid 2014.

“Nosotras”. *Salvados*. Dir. Jordi Évole. La Sexta, emès el 18 de desembre de 2016.

ZUBIETA TABERNERO, Eva. *¿Techo de cristal o de cemento? Algunas consideraciones sobre su persistencia y actualidad*. Módulo Economía y Género. TFM Universidad Complutense de Madrid. 2011.

KING, Dominic. *Mujeres directivas: en el camino hacia la alta dirección*. Grant Thornton International Business Report. Instituto de Empresa. Madrid 2015.

INE. <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0414.pdf> (Consulta 06.07.2016)

INE. <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0415.pdf> (Consulta 06.07.2016)

INE. <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0316.pdf> (Consulta 09.11.2016)

INE.

http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595 (Consulta 18.01.2017)

INE.

http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976595 (Consulta 18.01.2017)

Idescat. <http://www.idescat.cat/economia/inec?tc=3&id=0608> (Consulta 16.01.2017)

Unió Sindical Obrera. <http://www.uso.es/wp-content/uploads/2016/01/Informe-La-Mujer-espaa%C3%B1ola-en-el-%C3%A1mbito-laboral-p%C3%BAblico-y-sindical.pdf>
(Consulta 10.10.2016)

El Diario. http://www.eldiario.es/zonacritica/Brecha-genero-condiciones-laborales_6_458164211.html (Consulta 14.09.2016)

El Diario. http://www.eldiario.es/economia/directivos-medianas-grandes-empresas-mujeres_0_492051047.html (Consulta 14.09.2016)

El Diario. http://www.eldiario.es/zonacritica/Brecha-genero-Participacion-Laboral_6_455364483.html (Consulta 16.09.2016)

El Diario. http://www.eldiario.es/zonacritica/Techos-Cristal-Espana_6_463413688.html
(Consulta 16.09.2016)

Grant Thornton. <http://www.grantthornton.es/archivos/women-in-business.pdf>
(Consulta 12.07.2016)

La Vanguardia. <http://www.lavanguardia.com/politica/20160719/403327678213/40-mujeres-congreso-cabeza-de-europa.html> (Consulta 19.07.2016)

La Vanguardia.

<http://www.lavanguardia.com/economia/20161025/411295189063/mujeres-gerentes-directivas.html> (Consulta 25.10.2016)

La Vanguardia.

<http://www.lavanguardia.com/economia/20161026/411331330055/igualdad-hombres-mujeres-economia.html> (Consulta 26.10.2016)

La Vanguardia.

<http://www.lavanguardia.com/vida/20160928/41611067122/estudio-revela-talento-mujer-espanola-no-se-reconoce.html> (Consulta 28.09.2016)

URV. <http://diaridigital.urv.cat/les-empreses-amb-mes-dones-directives-tenen-un-comportament-socialment-mes-responsable/> (Consulta 26.10.2016)

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/monograficos/docs/determinantes_de_la_brecha_salarial_de_genero_en_espana.pdf (Consulta 27.12.2016)

Observatorio de las Ocupaciones.

http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/imi2016_datos2015_estatal_mujeres.pdf (Consulta 27.12.2016)

BBC. <http://www.bbc.com/mundo/noticias-37217241> (Consulta 28.12.2016)

Expansión. <http://www.datosmacro.com/demografia/indice-brecha-genero-global>
(Consulta 28.12.2016)

Comissió Europea. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index_en.htm (Consulta 28.12.2016)