

Trabajo Fin de Grado

La desigualdad de género en el mercado laboral. El techo de cristal

Facultad de Economía y Empresa (Sarriko UPV/EHU)

Grado: Administración y Dirección de Empresas

Curso 2022/2023

Autora: Paula Pérez Fernández

Directora: Elena Martínez Tola

Bilbao, a 22 de junio de 2023



RESUMEN

La sociedad ha experimentado un progreso significativo en lo que a igualdad de género se refiere. El deporte femenino cada vez tiene más repercusión y visibilidad, las historias contadas por las mujeres están siendo protagonistas en películas y series, e incluso, se celebra el día de la mujer tanto en los colegios como en las calles a través de manifestaciones. No obstante, la equidad por razón de género no se ha logrado en todos los ámbitos, las empresas, por ejemplo, continúan siendo un escenario donde se refleja la inequidad entre hombres y mujeres.

En este trabajo se evidencia mediante datos estadísticos, así como indicadores que la brecha de género que sufren las mujeres en el ámbito empresarial es un problema que está al orden del día. Actualmente, hay mucha distancia que reducir y avances que realizar. Y este desafío no es tarea fácil. Sin embargo, a través de perspectivas como la economía feminista y el compromiso de las empresas, existe la posibilidad de revertir esta situación.

Como se desarrollará en el presente trabajo, ambas herramientas comparten la finalidad de buscar acciones que faciliten compatibilizar las responsabilidades familiares y laborales, que igualen la representación de mujeres en los cargos de poder y toma de decisiones y fomenten el cambio en los estereotipos de género arraigados en la sociedad, entre otras.

Palabras clave: economía feminista, desigualdad de género, discriminación, mujeres, techo de cristal, indicadores, plan de igualdad.

ABSTRACT

Society has made significant progress in terms of gender equality. Women's sports are gaining more media impact and visibility, stories told by women are being protagonists in films and series, even the Women's Day is celebrated in schools as well as in streets through demonstrations. Nevertheless, gender equity has not been achieved in all areas. For instance, companies continue to be a setting where the inequity between men and women is reflected.

This work provides evidences, through statistical data and indicators, that the gender gap experienced by women in the business field is a current issue. Nowadays, there is a significant gap that needs to be reduced. Additionally, this challenge is by no means an easy task. However, through perspectives such as feminist economics and the commitment of businesses, there is the possibility of changing this situation.

Both tools share the aim of seeking actions that facilitate the compatibility of family and work responsibilities, that promote equal representation of women in executive position and that favor the change of deeply rooted gender stereotypes in society, among other objectives.

Keywords: feminist economics, gender inequality, discrimination, women, glass ceiling, indexes, equality plan.

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
1.1 OBJETIVOS DEL TRABAJO	2
1.2 METODOLOGÍA	2
1.3. ESTRUCTURA DEL TRABAJO	3
2. LA ECONOMIA FEMINISTA COMO INSTRUMENTO DE EQUIDAD.....	3
2.1 DEFINICIÓN	3
2.2 ORIGEN.....	4
2.3 DIFERENCIAS ENTRE LA ECONOMÍA CONVENCIONAL Y LA ECONOMIA FEMINISTA .	6
2.4 APORTACIONES DE LA ECONOMÍA FEMINISTA	7
2.4.1 Reconocimiento del trabajo no remunerado.....	7
2.4.2 Descentralización del mercado	8
2.4.3 Propuestas de políticas públicas para la igualdad de género.....	10
2.5 MÚLTIPLES ENFOQUES.....	12
2.5.1 Ecofeminismo	12
2.5.2 Interseccionalidad.....	13
2.5.3 Enfoque decolonial	13
3. TECHO DE CRISTAL.....	14
3.1 DEFINICIÓN	14
3.2 FACTORES.....	15
3.2.1 Factores Externos.....	16
3.2.2 Factores Internos	18
3.2.3 Factores Mixtos	21
4. EL TECHO DE CRISTAL EN EUSKADI: EL CASO DE OSAKIDETZA.....	22
4.1 ¿QUÉ ES Y QUÉ RECOGE EL IIG?	23
4.2 EL TECHO DE CRISTAL DE ACUERDO CON EL IIG	26
4.3 CASO PRÁCTICO: OSAKIDETZA.....	28
4.3.1 Elección de la empresa a estudiar.....	29
4.3.2 Diagnóstico de igualdad de la empresa	31
4.3.3 Plan de Igualdad de Osakidetza: instrumentos y objetivos.....	34
4.3.4 Seguimiento	37
5. CONCLUSIONES	39
BIBLIOGRAFIA.....	41

ÍNDICE DE FIGURAS, GRÁFICOS Y TABLAS

Figura 1: El flujo circular de la renta según la economía clásica.....	8
Figura 2: El flujo circular de la renta ampliado	9
Figura 3: El circuito de trabajo de cristina carrasco.....	10
Figura 4: Conjunto de dimensiones que estructura el IIG	24
Gráfico 1: Factores que afectan al techo de cristal.....	15
Gráfico 2: Alumnado matriculado en las universidades de la cae por sexo.....	19
Gráfico 3: La evolución en la proporción de mujeres en cargos directivos en cae desde 2010-2021.....	19
Gráfico 4: Directores/as y gerentes en españa 2022 según edad y sexo en valores absolutos	22
Gráfico 5: Evolución del iig en la cae desde 2010 hasta 2019	26
Gráfico 6: Distribución de la plantilla en osakidetza por sexo y tipo de jornada en 2015	31
Gráfico 7: Proporción de hombres y mujeres en los puestos de responsabilidad de Osakidetza en el año 2015.....	32
Tabla 1: Sectores con mayor número de contrataciones en 2022 por sexo en la cae	16
Tabla 2: Número de contratos según tipo de ocupación y sexo 2022 en cae.....	17
Tabla 3: Personas ocupadas y las horas destinado a tareas domésticas y de cuidados al día en euskadi 2021 por sexo.....	21
Tabla 4: Evolución de las seis dimensiones en la cae desde 2010 hasta 2019	26
Tabla 5: La clasificación del indicador de dirección de empresas en los países que pertenecen a la ue y en euskadi en 2015	27
Tabla 6: Alumnado matriculado en las universidades de la cae por campo de estudio y sexo 2020/2021	30
Tabla 7: Áreas temáticas de las que se compone la primera dimensión de mejoras del plan de igualdad de osakidetza	35
Tabla 8: Áreas temáticas de las que se compone la segunda dimensión de mejoras del plan de igualdad de osakidetza	36
Tabla 9: Áreas temáticas de las que se compone la tercera dimensión de mejoras del plan de igualdad de osakidetza	37

INTRODUCCIÓN

A diferencia de la percepción generalizada que hay sobre la maximización de beneficios como objetivo principal de las empresas en las economías capitalistas, en la actualidad están surgiendo nuevas corrientes que no comparten esta idea. Estas nuevas corrientes poco a poco se están dando a conocer y van teniendo más peso en la sociedad, entre ellas la preocupación por el cambio climático, la desigualdad de la renta y la igualdad de género. Sobre esta última, existe un enfoque dentro de la economía, llamada economía feminista, que trata de alcanzar entre otras cosas, la igualdad de género en el mercado laboral.

Es perceptible que la presencia de las mujeres en el mercado laboral no es tan notoria como la participación de los hombres. Y, además, los puestos que ocupan las mujeres se suelen caracterizar por ser más precarios. Según las últimas estadísticas publicadas por el Eustat en la Comunidad Autónoma de Euskadi (en adelante CAE) la tasa de ocupación de los hombres es del 72,2%, mientras que la tasa de las mujeres es de 64,7%. Esta diferencia es una de las evidencias de la existencia de una brecha de género en el mercado laboral.

A pesar de que las mujeres conforman más de la mitad de la población mundial, sufren discriminación por razones de género y marginación cuando se trata de acceder a puestos de trabajo, entre otros.

El pensamiento patriarcal que hemos heredado de nuestros antepasados resulta clave para detectar el motivo de este suceso. Los estereotipos que hay hacia las mujeres hacen que estas se encuentren en una posición desventajosa en cuanto a oportunidades laborales se refiere. Incluso con complicaciones para poder lograr promociones en la propia empresa o encontrar trabajos donde poder compatibilizar la vida familiar y laboral.

A pesar de la existencia de nuevas teorías económicas que emergen para hacer frente a esta problemática y de los significantes avances que se han puesto en marcha en los últimos años, la desigualdad está lejos de neutralizarse. Por ello, es fundamental visibilizar en qué punto nos encontramos en la actualidad, para poder conocer el alcance de la brecha de género en el mercado laboral. Asimismo, es crucial comprender cuáles son los factores que causan este fenómeno para implantar medidas que pongan fin a esta realidad.

Respecto a la elección del tema, considero que es una cuestión que está presente en la sociedad actual y en las conversaciones diarias. Y que, a su vez, genera debate. Sin embargo, es un asunto que no se aborda en la universidad, a pesar de su importancia en la sociedad. Por esta razón, considero interesante realizar un estudio centrado en la economía desde un enfoque de género. De esta manera, me concede la oportunidad de investigar y estudiar una perspectiva económica que particularmente desconocida hasta ahora.

Además, tiene un cierto componente personal. A lo largo de los años, se ha demostrado que existe una brecha de género en el ámbito laboral. Personalmente, hasta este momento no me

he visto en la situación de buscar trabajo, por lo tanto, no he experimentado esta situación de primera mano. No obstante, una vez acabada mi formación universitaria, yo seré parte de las estadísticas realizadas por la INE donde se presenta el porcentaje de la población que se encuentra ocupada o en desempleo. Por ello, me resulta interesante poder dedicar un trabajo a ahondar sobre este asunto y conocer la situación vigente.

1.1 OBJETIVOS DEL TRABAJO

El principal objetivo del presente Trabajo Fin de Grado es profundizar sobre el concepto de techo de cristal desde un enfoque de género y examinar el papel que toma la economía feminista en la contribución a frenar la desigualdad de género. También, se busca aplicar estos conceptos a un caso práctico.

No obstante, para poder alcanzar dicha finalidad es necesario establecer pequeños hitos que garanticen la consecución del objetivo principal. Son los siguientes:

- Presentar en detalle la economía feminista: concepto, las características que lo diferencian de la economía convencional, sus aportaciones y los diversos enfoques que tiene.
- Visibilizar y poner en valor la actividad doméstica y de cuidados, poco reconocida en medidores económicos o estadísticos.
- Analizar las características fundamentales que motivan a infravalorar las candidaturas de las mujeres para su promoción en puestos de dirección.
- Medir cuantitativamente el fenómeno que dificulta a las mujeres ejercer cargos de responsabilidad en las empresas.
- Examinar la situación actual que acontece en una organización en particular respecto al fenómeno techo de cristal.
- Reflexionar sobre los datos extraídos a través de la elaboración del trabajo para, en definitiva, llegar a una conclusión.

1.2 METODOLOGÍA

Con el fin de alcanzar los objetivos establecidos y de poder realizar un estudio al respecto, se ha utilizado diversas fuentes de información.

En primer lugar, la búsqueda de recursos informativos de carácter más general y de índole teórica ha sido realizada por varios artículos de la revista *Ekonomiaz* en su edición 91 dedicada a la economía feminista. Además, se ha empleado otros medios secundarios como páginas web, libros, conferencias de personas referentes en la materia como la profesora Cristina Castaño y Corina Rodríguez o artículos de periódicos, entre otras fuentes.

En segundo lugar, para poder cuantificar las cifras detalladas en el escrito se ha dado uso a los datos facilitados por las dos principales instituciones de estadística; el Instituto Nacional de Estadística (INE) y el Instituto Vasco de Estadística (Eustat). Asimismo, se ha empleado los datos

aportados por la Instituto Europeo para la Igualdad de Género junto con el informe elaborado por el Instituto Vasco de la Mujer (Emakunde) para estudiar el indicador llamado Índice de Igualdad de Género.

Por último, el caso práctico que se expone en el trabajo ha sido explicado principalmente a través de fuentes tanto primarias como secundarias realizadas por el Gobierno Vasco y la propia entidad pública analizada, Osakidetza.

1.3. ESTRUCTURA DEL TRABAJO

Asimismo, para dar a conocer y trasladar de manera clara las ideas y reflexiones, el trabajo se ha organizado en tres principales secciones. En la primera, se aborda el concepto economía feminista. Para ello, se proporciona las claves de esta corriente económica, así como su relevancia en la lucha contra la desigualdad de género. Es decir, se analizará como la economía feminista crítica y cuestiona las estructuras económicas tradicionales que perpetúan la discriminación de las mujeres en el ámbito empresarial. También, se expondrán las aportaciones e iniciativas de este enfoque.

En la segunda sección del trabajo se destina a ahondar sobre el fenómeno de techo de cristal. En un primer momento, se definirá el concepto y, posteriormente, se presentarán cuáles son los principales factores que originan esta discriminación aportando pruebas empíricas.

Una vez sentada las bases, en la última sección, se refleja ambos conceptos (la economía feminista y el techo de cristal) aplicados en un caso práctico. A partir de una investigación sobre brecha de género que acontece en las empresas vascas, se dará a conocer el plan de igualdad instaurado por la empresa Osakidetza. Donde teniendo en consideración las aportaciones de la economía feminista y el desafío que resulta frenar el techo de cristal, se establece acciones para contribuir a alcanzar la equidad de género en la organización.

2. LA ECONOMIA FEMINISTA COMO INSTRUMENTO DE EQUIDAD

2.1 DEFINICIÓN

En este primer apartado, considero relevante exponer brevemente en que consiste esta corriente de pensamiento crítica. De este modo, se podrá comprender el motivo por el cual la economía feminista se considera una de las principales fuentes de inspiración y, en general, una herramienta para combatir la desigualdad de género.

A juicio de Corina Rodríguez Enríquez (2015), economista argentina, “la economía feminista es una corriente de pensamiento heterodoxo preocupada por visibilizar las dimensiones de género de la dinámica económica y sus implicaciones para la vida de las mujeres (Rodríguez, 2015, p.1).

Por ello, el concepto se puede definir como una alternativa económica que presta especial atención a aquellas cuestiones marginadas y no recogidas en el concepto de trabajo por la economía neoclásica. Pero que, al mismo tiempo, resultan esenciales para comprender los motivos que causan diferencias en el ámbito laboral por cuestión de género. Entre ellas, recoge los trabajos no remunerados (el trabajo doméstico y de cuidado) y destaca la importancia del trabajo reproductivo.

Todo ello, con el objetivo fundamental de manifestar los desacuerdos que existen con la economía convencional y, por ende, conseguir un modelo económico que sea fiel a la realidad socioeconómica que vivimos.

Además, cabe mencionar que existe otro concepto, la economía con perspectiva de género, que puede generar confusión con el término economía feminista. Dado que ambos conceptos comparten su interés en las relaciones de género, pero difieren en la visión. Por un lado, la economía con perspectiva de género introduce la variable sexo en las estadísticas con el fin de evidenciar las diferencias existentes entre hombres y mujeres debido a la posición económica subordinada de las mujeres, desde la noción de género. Mientras que, por otro lado, la economía feminista incluye además conocimiento para la transformación de esta situación, a partir de la mirada feminista (Rodríguez, 2010).

2.2 ORIGEN

La preocupación por la equidad de género ha ido aumento de forma visible en las últimas décadas, de ahí la necesidad de crear un concepto, como es el de economía feminista, que recoge esta inquietud. Sin embargo, no se trata de una idea novedosa. Más bien, tiene una larga historia por detrás que, finalmente, ha desembocado en la creación de un término que cada vez resulta más familiar.

Partimos de una postura donde las mujeres dependían completamente de sus maridos, sin voz ni voto para las tomas de decisiones. Privadas de poder participar en el mercado de forma activa y con plena dedicación a ser madres y amas de casa.

Durante el siglo XIX en plena industrialización, la economía vivió un cambio de visión donde la producción se orientó al mercado y donde se estableció el propósito principal de generar riqueza a través del trabajo remunerado (Carrasco, 2006).

Por ello, la economía era ajena a representar el trabajo mayoritariamente realizada por las mujeres en los hogares. No obstante, también hay que mencionar que economistas neoclásicos como Adam Smith reconocieron la importancia que tenía estos trabajos desempeñados por las mujeres. Especialmente la relacionada con la crianza y educación de los hijos e hijas, pero en ningún momento se le dio una categoría económica (Sánchez, 2015).

Dadas las circunstancias, numerosas mujeres alzaron la voz para manifestar su disconformidad con el papel que se les asignaba en el ámbito laboral. Es a partir de este momento, cuando se pone sobre la mesa numerosos debates con índole feminista.

Una de las primeras mujeres en desafiar el pensamiento clásico fue Priscilla Wakefield, escritora inglesa. Cuestionó a Adam Smith por no añadir un valor económico al trabajo doméstico realizado por las mujeres (Carrasco, 2006). A esta crítica se le unió Kate Sheppard que defendía la existencia de un coste de oportunidad entre recibir un salario o trabajar en las casas a jornada completo. De hecho, reconoció que la realización de ese trabajo por parte de las mujeres libera a los maridos y les permite acceder al mercado de trabajo (Carrasco, 2006).

Otro tema recurrente de disputa era la precariedad sufrida por las mujeres, crítica realizada por Julie Victoire Daubié. Ella fue una periodista francesa que tuvo la oportunidad de ir a la universidad y lograr una licenciatura en letras. Entre sus propuestas para aminorar el problema estaba igualar el salario cuando hombres y mujeres realizaban el mismo trabajo y luchaba para que las mujeres tuvieran más presencia en el mercado laboral (Carrasco, 2006).

Más adelante, la igualdad de derechos fue un asunto protagonista en los debates materializados por Harriet Taylor o Barbara Bodichon. Esta última feminista, opinaba que las mujeres tenían las mismas necesidades para lograr un empleo que los hombres “porque lo necesitan para sus cuerpos y sus mentes” (Bodichon, 1857, p.63). Además, abordó el tema del techo de cristal cuando todavía no había un término que definiera la incapacidad de las mujeres para lograr trabajos con mayor responsabilidad. Criticaba que la presencia de los hombres en los puestos mejor cotizados y remunerados en ningún caso aseguraba una mayor productividad (Carrasco, 2006).

Años más tarde, y en el trascurso de la primera y segunda guerra mundial, las mujeres tomaron un papel más activo y accedieron a puestos de trabajo tradicionalmente masculinos mientras los hombres combatían. Este hecho, confirmó que las mujeres eran perfectamente capaces de realizar trabajos socialmente masculinos sin perder productividad ni ser menos eficientes (Padilla y Rodríguez, 2013).

Durante los años setenta, se desarrollaron numerosos movimientos sociales, por eso no es casualidad que el debate sobre el trabajo doméstico también tuviera lugar en estas reivindicaciones (Benería, 2018). Pese a que no fueron suficientes las protestas para transformar el modelo económico, sirvió para visibilizar aspectos hasta entonces no tratados (Carrasco, 2006). Entre ellos, reconocer al hogar como unidad de producción y considerar el trabajo doméstico como pilar determinante para los estándares de vida.

En las siguientes décadas, se produjo el verdadero punto de inflexión que, finalmente, desencadenó la creación de la economía feminista. En los años ochenta, se realizaron análisis tanto teóricos como empíricos del trabajo de las mujeres, debido a la creación de los conceptos género y patriarcado que aparecieron en los años setenta.

Por consiguiente, durante los años noventa, ocurrió el acontecimiento que causó un cambio radical, se creó la International Association for Feminist Economic. Esta organización permitía tener un espacio para poder debatir los distintos enfoques y opiniones acerca de la economía feminista y realizaba conferencias anuales (Benería, 2018). Asimismo, este suceso condujo a

que estos debates se trasladaran a entornos universitarios. De este modo, se aumentaron los estudios dirigidos a esta temática.

De forma resumida, se puede identificar que muchos de los debates que hay en la actualidad ya fueron cuestionados por un gran número de mujeres pioneras que, a diferencia de hoy en día, fueron silenciadas. No les permitiendo realizar avances en sus estudios. Lo que condujo a dejar una herencia sesgada en la que actualmente se trabaja para redirigir a un escenario igualitario a través de la economía feminista.

2.3 DIFERENCIAS ENTRE LA ECONOMÍA CONVENCIONAL Y LA ECONOMIA FEMINISTA

Como ya se ha adelantado, la economía actual y la economía feministas difieren principalmente en el objetivo. No obstante, a pesar de ser uno de los fundamentales desacuerdos que existe entre ambas corrientes, no es la única diferencia. Por ello, este apartado trata de descomponer cuáles son los puntos de ruptura que hacen que la economía feminista se convierta en una alternativa económica y no en una mejora.

La mayor diferencia palpable que hemos comentado con anterioridad es el fin que persiguen las corrientes. La economía convencional tiene como meta maximizar beneficios, mientras que la economía feminista lucha por conseguir el bienestar a partir de la sostenibilidad de la vida y, por ende, la equidad de género en el mercado laboral (Carrasco, 2006).

Esta diferencia se origina en la visión que ambas disciplinas tienen. La economía convencional pone su enfoque exclusivamente en el mercado y en la reproducción de capital. La economía feminista, de lo contrario, descentraliza el mercado y se orienta hacia la reproducción de la vida teniendo en cuenta aspectos que ocurren fuera del mercado, pero que resulta imprescindible para lograr sostener y reproducir la vida (Rodríguez, 2015).

La disparidad en la visión deriva en otra diferencia que se manifiesta en el término trabajo. Según la economía neoclásica el concepto trabajo se ciñe a todas aquellas acciones que se realizan dentro del mercado y como contrapartida se recibe una remuneración. De esta manera, oculta la dependencia que existe entre el trabajo asalariado y no asalariado. No reconociendo el trabajo doméstico y de cuidados.

Igualmente, otra desigualdad conceptual acontece en el concepto sujeto económico. La economía convencional peca de atribuir a los agentes económicos propiedades universales como seres blancos, adultos, occidentales, heterosexuales y sanos. Restringiendo, de esta manera, sujetos inmigrantes, de distintas razas o etnias e incluso discriminando a las mujeres (Alonso-Villar y del Río, 2017). La economía feminista por su parte afirma que esta concepción resulta en una representación irreal de la realidad. Por ello, propone la inclusión de más características para representar al agente económico entre ellas la raza, la nacionalidad y el género (Alonso-Villar y del Río, 2017).

Adicionalmente, la economía convencional no presta atención a las desigualdades que se producen en el mercado laboral entre la participación de los hombres y la de las mujeres. En

cambio, la economía feminista pone especial énfasis en resaltar estas desigualdades para cambiar dicha situación.

Por estos motivos, la economía feminista insta nuevos conceptos como por ejemplo la economía del cuidado y la división sexual del trabajo (Palomo, 2017). Sobre esto se profundizará en el siguiente apartado, las aportaciones de la economía feminista.

Por último, otro desacuerdo que se encuentra se focaliza en el programa al que pertenecen las doctrinas. A diferencia de la economía convencional, la economía feminista además de ser un programa académico también resulta ser un programa político. Dado que no trata únicamente de describir la realidad, sino que también tiene una finalidad política que trata de modificar la situación actual hacia una más equitativa (Rodríguez, 2015).

En definitiva, tras elaborar la comparación podemos deducir que la base de esta ruptura se ocasiona en el punto de partida. Esto es, la mirada patriarcal que acompaña a la economía convencional repercute en el nacimiento de estas numerosas diferencias.

2.4 APORTACIONES DE LA ECONOMÍA FEMINISTA

Una vez analizado los puntos de desacuerdo y las críticas de la economía feminista a la economía convencional, se puede anticipar cuáles son sus principales aportaciones. Y son las siguientes:

- Redefinir el concepto trabajo.
- Romper con las relaciones heteropatriarcales y añadir diversidad y pluralidad a los sujetos económicos.
- Establecer alianzas colaborativas con otras economías críticas para afianzar la corriente y de esta manera, agrupar en un mismo término un modelo económico capaz de describir la realidad de la manera más real posible.

No obstante, a continuación, se examinará detalladamente otras propuestas que la economía feminista plantea para revertir la situación. Se empieza por explicar los motivos para reconocer el trabajo no remunerado. A continuación, se describe el esquema del flujo de la renta de forma ampliada. Por último, se menciona la propuesta de políticas públicas y la visibilización de las desigualdades.

2.4.1 Reconocimiento del trabajo no remunerado

Como se ha mencionado cuando se ha definido el concepto economía feminista, esta perspectiva económica aboga por la inclusión en el modelo económico de las labores domésticas y de cuidados realizadas, mayoritariamente, por las mujeres de forma no retribuida. Esto se debe a tres principales razones.

En primer lugar, estas actividades tienen un rol fundamental independientemente de que no generen ingresos en los hogares. Según Corina Rodríguez Enríquez, “sin trabajo de cuidado no existiría fuerza de trabajo, y en consecuencia no habría posibilidad de generar valor económico

y reproducir el sistema económico y social (Rodríguez, 2012, p. 24)”. En otras palabras, el trabajo de cuidados resulta esencial para mantener el sistema financiero en circulación.

En segundo lugar, la forma en la que se organiza la sociedad a la hora de repartir estas tareas hace que generalmente recaigan en responsabilidad de las mujeres. Limitando de esta manera su participación en el mercado. Por esta razón, resulta necesario incidir en la división sexual del trabajo y, por consiguiente, en el reparto equitativo de estas tareas domésticas y de cuidados (Rodríguez, 2012). Con el fin de proporcionar a las mujeres más tiempo para poder dedicar al trabajo remunerado que ocurre dentro del mercado laboral.

En tercer lugar, se considera que la incorporación de estas tareas en el modelo económico puede tener un impacto positivo debido al aumento de participación que se ocasionaría en el mercado, alentando al crecimiento económico y reducción la brecha de género.

2.4.2 Descentralización del mercado

Otra de las propuestas que realiza la economía feminista está ligado con priorizar el bienestar personal ante la avaricia económica mediante la descentralización del mercado (Rodríguez, 2010). Uniendo esta última idea con la inclusión de los trabajos domésticos y de cuidados en el sistema económico, se elaboraron dos propuestas a partir del flujo circular de la renta creado por la economía neoclásica.

Por un lado, Antonella Picchio hizo una primera aportación adaptando el esquema con el pensamiento de la economía feminista. Por otro lado, Cristina Carrasco tomando este primer trabajo de base, añadió pequeñas modificaciones.

De acuerdo con el flujo circular de la renta que se representa en la primera figura, se refleja la relación de dependencia que existe entre las empresas y los hogares. Las empresas necesitan trabajadores para crear bienes y servicios, y estos a cambio reciben una remuneración. El salario llega hasta los hogares permitiendo que se reproduzca la fuerza de trabajo y al mismo tiempo, la mano de obra vuelve a las empresas para continuar con el sistema circular.

Figura 1: El flujo circular de la renta según la economía clásica



Fuente: Corina Rodríguez Enríquez (2010).

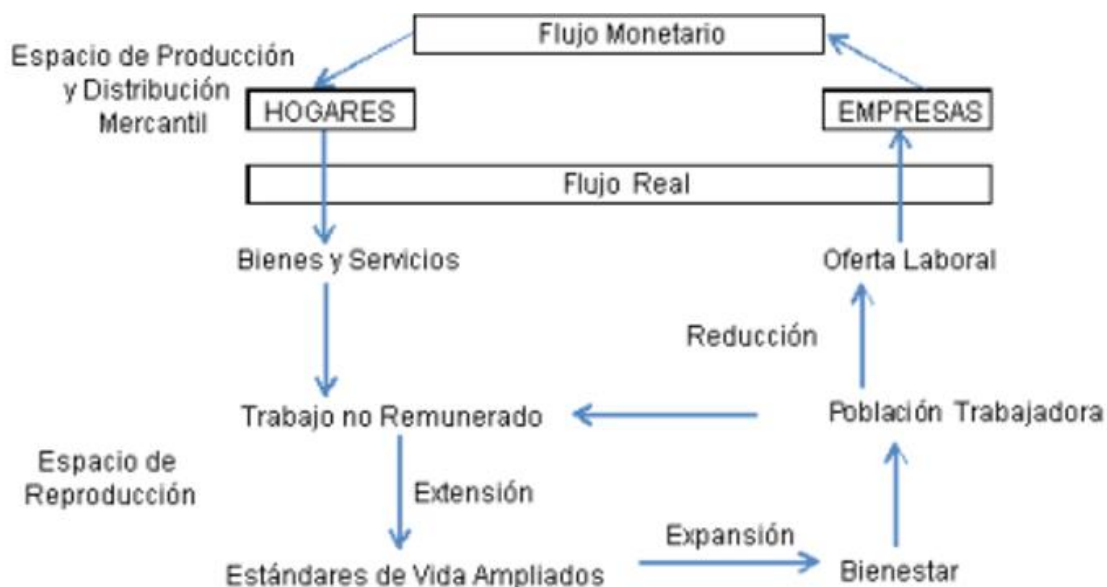
Propuesta de Antonella Picchio

La economista italiana Antonella Picchio formuló en su trabajo “un enfoque macroeconómico «ampliado» de las condiciones de vida” una propuesta novedosa. Se trata de una extensión del sistema económico incorporando dimensiones ausentes que relacionan la producción con la reproducción.

En la parte superior del esquema mantiene la relación comercial y mercantil existente entre las empresas y los hogares. Ahora bien, debajo introduce un espacio económico llamado reproducción con el objetivo de añadir las labores que se realizan de puertas para dentro (Picchio, 2001).

En esta nueva dimensión mencionada, recoge la idea de que, por medio de los salarios percibidos por las empresas, los hogares son capaces de obtener bienes y servicios. No obstante, en el momento en el que a los bienes y servicios se le suma el trabajo no remunerado, se logra extender el consumo (de bienes y servicios) a estándares de vida ampliados (Picchio, 2001). Una vez alcanzado los estándares de vida, se realiza una negociación en los hogares acerca del reparto de responsabilidades de las tareas domésticas y de cuidados. Y, por último, esta división sexual del trabajo determina la población activa que se encuentra disponible en la sociedad para trabajar en las empresas (Picchio,2001).

Figura 2: El flujo circular de la renta ampliado



Fuente: Antonella Picchio (2001).

Propuesta de Cristina Carrasco

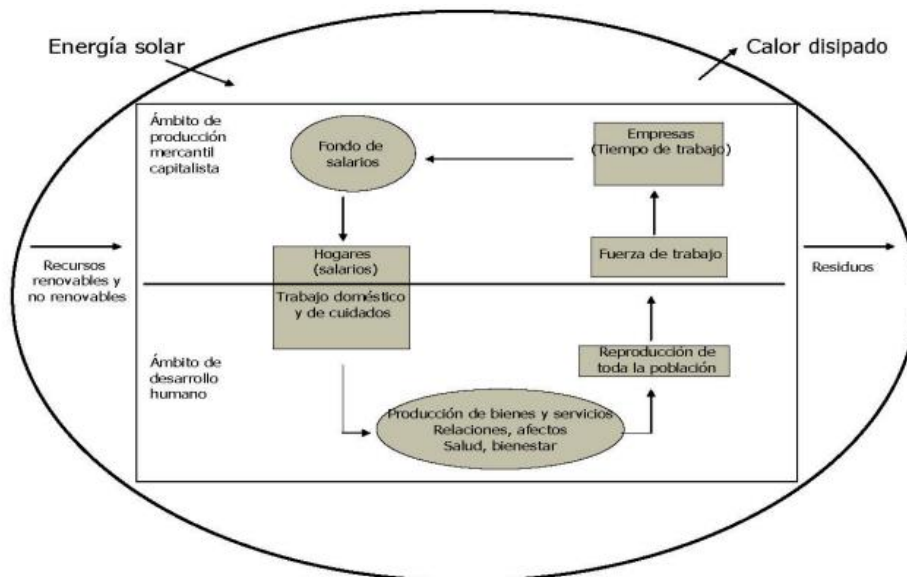
La economista Cristina Carrasco divide el esquema mediante una línea horizontal el trabajo que se realiza en el entorno mercantil y el que ocurre en el entorno doméstico. En cuanto al ámbito mercantil, al igual que el esquema de Antonella Picchio, no realiza ninguna variación

con respecto al esquema planteado por la economía convencional. Sin embargo, en la parte inferior del gráfico se introducen nuevas relaciones (Carrasco, 2011).

En el gráfico se remarca como a partir del trabajo doméstico y de cuidados que se lleva a cabo en los hogares se producen bienes y productos que son esenciales para garantizar el bienestar de las personas (Carrasco, 2011). Por poner algún ejemplo, en los hogares se crean bienes como las comidas y servicios como los cuidados, reparación de instalaciones o limpieza de ropa. Y es debido a la satisfacción de estas necesidades que se reproduce la fuerza de trabajo.

De forma que mediante este gráfico se introduce aspectos emocionales, de socialización, de cuidado en la salud, en la vejez, etc. muchos de ellos imposibles de ser adquiridos en el mercado (Carrasco, 2011).

Figura 3: El circuito de trabajo de Cristina Carrasco



Fuente: Cristina Carrasco (2011).

2.4.3 Propuestas de políticas públicas para la igualdad de género

Otra aportación que realiza la economía feminista está relacionada con el ámbito políticos. A lo largo del escrito se ha mencionado que existen múltiples motivos que impulsan a las mujeres a no participar en el mercado laboral. En este sentido, el Estado tiene un papel crucial para conseguir la equidad socioeconómica y de género. Dado que tiene competencias para establecer instrumentos y políticas públicas capaces de transformar la situación.

La principal contribución de la perspectiva económica estudiada consiste en promover políticas gubernamentales desde la perspectiva de equidad de género. Además, dos de los instrumentos utilizados hasta la fecha y que han tenido repercusión son el presupuesto con enfoque de género y las medidas para la conciliación (Jubeto, 2017). Sin embargo, no son los únicos, ya que, en la actualidad muchas de las entidades públicas establecen Planes de Igualdad con el mismo fin.

A pesar de que el objetivo de este trabajo no es entrar en profundidad sobre las diversas políticas públicas que ha instaurado el Estado en materia de género, seguidamente, si se mencionaran brevemente en que consiste cada una de ellas y posteriormente se estudiará un Plan de Igualdad en específico.

Presupuesto público de género

Respecto al presupuesto con enfoque de género, tiene como principal finalidad “conocer de qué forma diferencial afectaban las decisiones presupuestarias a las mujeres y a los hombres (Jubeto, 2017, p.302)”.

Para ello, se propone concienciar a los distintos ministerios sobre el uso que se le da tanto a los gastos como a las inversiones dado que pueden generar impactos diferentes en hombres y las mujeres.

Yolanda Jubeto, en su artículo acerca de esta herramienta, emplea un ejemplo que resulta muy ilustrativo para comprender este instrumento. Ella indica que la implantación de recortes en los gastos para las políticas sanitarias puede resultar en una mayor dedicación del trabajo de cuidado realizado por las mujeres en los hogares. Y, por ende, en una reducción de la participación de las mujeres en el mercado laboral. Dado que la división del trabajo sigue estando influenciada por la visión patriarcal. Por este motivo, se debe concienciar de la importancia de adoptar una perspectiva de género en la toma de decisiones presupuestarias (Jubeto, 2017).

Medidas para la conciliación familiar y laboral

Las medidas de conciliación representan un área clave para la transformación, ya que consiste en lograr un equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares. Sin embargo, es un área compleja de tratar dado que requiere de cambios en los estereotipos de géneros si se desean alcanzar avances en esta materia.

La economía feminista critica que las medidas de conciliación que hay en la actualidad no se orientan al reparto igualitario de las responsabilidades domésticas entre hombres y mujeres. Y, de lo contrario, resulta en una herramienta que favorece a las mujeres a realizar este tipo de trabajos dado que se les posibilita la opción de reducción la jornada laboral (Palomo, 2017).

La economía feminista realiza propuestas para solventar esta postura. Una de las propuestas recientes para lograrlo apunta a que el tiempo dedicado a la crianza de hijas e hijos por parte de los padres pueda estar equiparado; es decir, que, por ejemplo, los permisos laborales por nacimiento y/o adopción sean iguales, intransferibles y remunerados al cien por cien para ambos (Castro y Pazos, 2012).

Mirada hacia la desigualdad de género

Sin lugar a duda, todas las aportaciones mencionadas y elaboradas por la economía feminista, sirven para poner el foco de atención en los desafíos a los que se enfrentan las mujeres cuando participan en el mercado laboral.

Asimismo, estas marginaciones no ocurren tan solo en un proceso específico, sino que aparecen a lo largo de la vida laboral de las mujeres. Desde el comienzo, a la hora de buscar trabajo las mujeres experimentan discriminaciones en el proceso de contratación, y estas exclusiones continúan una vez adquirido los puestos de trabajo. Dado que se producen desigualdades en las oportunidades de ascenso y salariales por la realización del mismo trabajo entre hombres y mujeres.

2.5 MÚLTIPLES ENFOQUES

La perspectiva económica presentada no comparte completamente su opinión con todas las y los seguidores de este enfoque, sino que surge a partir del intercambio de ideas y de los diálogos sobre este tema. Posteriormente, los puntos en común se fusionan bajo el término conocido como economía feminista.

Tras obtener una visión global sobre el concepto de economía feminista, a continuación, en este apartado se tratará de conocer en profundidad las vertientes internas que surgen en el enfoque económico expuesto. Para ello, se estudiará a partir de tres doctrinas; en primer lugar, el ecofeminismo, en segundo lugar, el enfoque interseccional y por último, la visión decolonial.

2.5.1 Ecofeminismo

El primer lugar, la primera perspectiva que se expone es el ecofeminismo. Como bien se puede intuir, el ecofeminismo une los términos ecologismo y feminismo. No obstante, no implica que ambos conceptos mujeres y ecología estén estrictamente conectadas. Esto es, esta afirmación no significa que todas las mujeres se preocupen por la naturaleza y que, de lo contrario, los hombres no lo hagan o lo realicen en menor medida (Puleo, 2017). Simplemente, se reconoce que existe una tendencia vinculada entre las mujeres y la preocupación por el medio ambiente dada, en mayor medida, a la afectividad por el cuidado que caracteriza a las mujeres.

De hecho, el término ha sufrido una evolución desde que se originó en la década de los setenta. En un primer momento, el ecofeminismo de corte clásico abogaba que las mujeres al realizar la función de parir tenían un gran vínculo con la naturaleza y de ahí surgía su interés por protegerla (Herrero, 2015).

Más adelante, se desarrolló un cambio de visión con respecto a las relaciones que poseen las personas con el medio ambiente llamado ecofeminismo constructivista. Consiste en comprender que la relación que hay entre las mujeres y la naturaleza se debe a los roles estipulados que caracteriza a cada género (Herrero, 2015).

Por lo tanto, se puede definir el ecofeminismo como una corriente de pensamiento y un movimiento social que explora las sinergias entre ecologismo y feminismo (Puleo, 2017).

2.5.2 Interseccionalidad

En segundo lugar, se introduce la visión de interseccionalidad que guarda una estrecha relación con la crítica que hace la economía feminista sobre la asignación de características globales al sujeto económico.

El término interseccionalidad fue fundado a finales del siglo XX por la jurista estadounidense Kimberlé Crenshaw. Lo delimitó como “el fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales (Valiña, 2019, p.1)”.

Como se ha adelantado anteriormente cuando se mencionaban las diferencias entre la economía convencional y la feminista, a la hora de representar a los agentes económicos, se han impuesto identidades globales. Tanto hombres como mujeres son configurados como sujetos masculinos, blancos, heterosexuales, occidentales y burgueses (Agenjo, 2015). No obstante, esta clasificación predeterminada no resulta leal a la realidad, provocando discriminaciones simultáneas. Por un lado, por razón de género y, por otro lado, por origen y situación socioeconómica.

Por este motivo, en los años setenta se manifestó esta doble discriminación que sufrían singularmente las mujeres. Siendo las mayores afectadas de esta controversia las mujeres pobres, inmigrantes y afrodescendientes (Cubillos, 2015). Por mencionar un ejemplo, las mujeres negras se enfrentan a más barreras a la hora de lograr ejercer puestos directivos. Por un lado, por razón de género y, por otro lado, por no pertenecer a la cultura y etnia dominante.

Por ello, la economía feminista con óptica interseccional consiste en visibilizar las desigualdades que experimentan las mujeres en el ámbito económico debido a las características que conforman su identidad (Cubillos, 2015). Por ello, tiene como fin abordar las diferencias de género, raza, clase u orientación sexual.

2.5.3 Enfoque decolonial

En tercer y último lugar, la economía feminista con perspectiva decolonial parte del “diálogo” entre la economía feminista y los estudios decoloniales. Este movimiento está ligado a las creencias de la economía feminista expuesta en el apartado anterior, el enfoque interseccional. Esto es, ambas denuncian la falta de diversidad cuando los modelos económicos representan al sujeto económico (Agenjo, 2015).

No obstante, esta corriente también aboga por reconocer la relación que hay entre la economía y la cultura. Es decir, según esta corriente la economía se basa en un discurso hegemónico que influencia al grupo social al que pertenecemos, designando quien es rico y quien pobre (Carrasco, 2021).

Asimismo, tiene como objetivo cuestionar todos los pensamientos que simpatizan con el discurso universal de la economía actual, y buscar una economía plural donde dar lugar a las voces silenciadas (Carrasco, 2021).

En conclusión, a pesar de que las tres corrientes mencionadas no engloban la pluralidad de opiniones que reúne la economía feminista, ayuda a construir la siguiente reflexión. La economía feminista no se centraliza en un único pensamiento, sino que forma parte de un diálogo con otras corrientes de pensamiento con los que posee un factor común. Todas coinciden en criticar la situación de inequidad que experimentan las mujeres en el mercado laboral por razón de género.

3. TECHO DE CRISTAL

En el siguiente apartado destinado a analizar al techo de cristal, se desarrollará una presentación acerca de esta problemática debido a que, conforma una de las acciones que acentúa la inequidad de género en el mercado laboral. Y, a su vez, es una cuestión que la economía feminista intenta visibilizar mediante su modelo económico alternativo.

En este sentido, se tratará de comprender este fenómeno al ser una de las consecuencias directas que surge por la visión patriarcal que todavía conserva la sociedad y por la falta de perspectiva de género en los modelos económicos. Además, continúa siendo un asunto actualmente relevante, que encuentra un gran apoyo en la economía feminista con el fin de derribar esta limitación.

Durante esta sección se delimitará el concepto techo de cristal y posteriormente, se estudiará cuáles son los principales factores que intensifican este suceso.

3.1 DEFINICIÓN

Antes de dar un nombre a este hecho, ya hubo feministas en el siglo XX que debatían sobre este tema. Sin embargo, no fue hasta finales de los años ochenta cuando nació este término en un artículo llamado “The Glass Ceiling-Special Report on the Corporate Woman” (Barberá, Estellés y Dema, 2009).

Cuando se habla de techo de cristal se refiere a “la barrera invisible que obstaculiza a las mujeres a alcanzar la cima de los escalones jerárquicos; de esta forma se limita el desarrollo de su carrera laboral, y a su vez conlleva discriminaciones salariales y ocupacionales (Bucheli y Sanromán, 2005, p.13)”.

El concepto cuestiona la práctica de otorgar a los hombres los puestos de mayor responsabilidad al asociar a estos como un símbolo de la obtención del éxito y considerarlos más capaces de planificar, gestionar y tomar decisiones importantes de carácter empresarial.

Y que, de lo contrario, aspectos como el conocimiento, las habilidades y el esfuerzo pasen a un segundo plano en el proceso de selección.

3.2 FACTORES

Son muchas las personas que se preguntan cuáles son los principales motivos por los que este fenómeno sigue ocurriendo en nuestro día a día. La respuesta a esta pregunta es difícil de contestar dado que no hay un listado específico que contabilice las razones de su existencia. Sin embargo, son numerosos los estudios realizados acerca de este asunto.

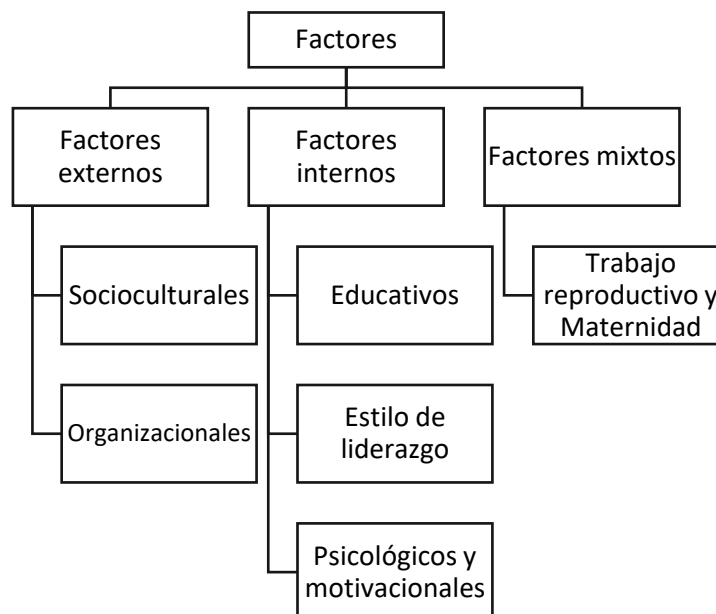
Muchos comparten la idea de que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral ha experimentado mejoras a lo largo de los años. También llegan al acuerdo de que el acceso de las mujeres a la formación ha sido parte importante de este cambio.

No obstante, a pesar de la evolución progresiva que está aconteciendo, todavía las mujeres se encuentran categorizadas en puestos subordinados. Y en ocasiones, se justifica que las mujeres que ejercen roles ejecutivos en las empresas se deben a la buena suerte y no a los méritos propios (Alonso-Villar y del Río, 2017).

Por ello, en esta sección se estudiará cuáles son los factores más relevantes que hacen que el fenómeno expuesto no cese. Entre ellos, los prejuicios sociales, el nivel de formación y la falta de políticas empresariales que apoyen la conciliación entre la vida familiar y laboral.

De acuerdo con la clasificación elaborada por Agut y Martín, (2007) en su estudio sobre los factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, existe tres tipos de factores; externos, internos y mixtos.

Gráfico 1: Factores que afectan al techo de cristal



Fuente: elaboración propia de acuerdo con el estudio de Agut y Martín (2007) y Martínez (2016).

3.2.1 Factores Externos

En primer lugar, los factores externos se refieren a aquellos elementos que surgen de la cultura patriarcal y que crean relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres (Barberá, Estellés y Dema, 2009). Dentro de los factores externos se distinguen entre los factores socioculturales relacionados con los estereotipos de género y los factores organizacionales (Martínez, 2016).

Factores socioculturales

Por un lado, dentro de los factores externos, los estereotipos juegan un papel fundamental en la generación de desigualdades en el mercado laboral por cuestión de género. Los estereotipos relacionan atributos personales a un género en particular, lo que conlleva a una asignación sesgada y parcial del género (Martínez, 2016).

Además, su impacto no solamente se limita a las características asociadas a cada género, sino que también ejerce influencia sobre el tipo de trabajo que debe realizar hombres y mujeres (Alonso-Villar y del Río, 2017). Este último fenómeno se denomina segregación ocupacional y en él se refleja la tendencia de concentrar empleos específicos a los distintos géneros.

Este suceso, se detecta de forma visual con los datos estadísticos. Por una parte, tal y como se indica en la tabla 1, se muestra cuáles han sido los empleos, ordenados de mayor a menor, donde ha habido más contrataciones según el sexo. De esta manera, se demuestra como las mujeres participan más en empleos relacionados con la salud con 81.288 contratos firmados en 2022 y tan solo 21.064 hombres han sido contratados en esta área. Adicionalmente, las mujeres participan más en la educación y en las actividades de los hogares en comparación con los hombres. Por su parte, los hombres, se centran más en empleos vinculados con las industrias manufacturas y la construcción, siendo en ambos casos el número de contratación mayor el de los hombres que el de las mujeres.

Tabla 1: Sectores con mayor número de contrataciones en 2022 por sexo en la CAE

10 sectores con más contratación de hombres		10 sectores con más contratación de mujeres	
Por actividad económica	Número de contratos	Por actividad económica	Número de contratos
1. Industrias manufactureras	86.223	1. Actividades sanitarias y servicios sociales	81.288
2. Transporte y almacenamiento	53.560	2. Hostelería	66.860
3. Hostelería	42.757	3. Comercio, reparación, vehículos motores...	55.268
4. Comercio, reparación, vehículos motores, ...	41.459	4. Actividades administrativas y servicios auxiliares	49.116
5. Actividades administrativas y servicios auxiliares	37.141	5. Educación	34.249
6. Construcción	25.571	6. Industrias manufactureras	28.118
7. Actividades artísticas, recreativas	23.973	7. Actividades de los hogares	18.679
8. Actividades sanitarias y servicios sociales	21.064	8. Actividades artísticas, recreativas	15.722
9. Información y comunicaciones	14.769	9. Actividades profesionales científicas y técnicas	14.114
10. Educación	14.542	10. Transporte y almacenamiento	11.840

Fuente: elaboración propia en base a los datos de Lanbide. Contrataciones anuales de la CAE en 2022.

Por otra parte, en la siguiente tabla se aprecia como también existe una tendencia a reunir a las mujeres en aquellos empleos caracterizados por una mayor inestabilidad, menor salario y menor reconocimiento (Barberá, et al., 2011, p. 987). Y de lo contrario, los hombres se concentran en puesto de mayor status y poder. Un ejemplo de ello es que, del total de 1.877 contratos firmados en 2022 en la CAE en cargos directivos, 1.150 eran hombres y 737 mujeres. Esto es, los hombres representaban el 61,2% de las contrataciones en cargos de mandos, mientras que las mujeres un 39,8%.

Pese a que a nivel global han sido más las mujeres contratadas en comparación con los hombres (409.328 mujeres versus 406.391 hombres), hasta ahora, no se ha conseguido alcanzar la igualdad de contrataciones por género en ningún tipo de ocupación específico. Por lo tanto, se visualiza la existencia de la segregación ocupacional en Euskadi.

Tabla 2: Número de contratos según tipo de ocupación y sexo 2022 en CAE.

Tipo de ocupación	Total	Hombres	Mujeres
Dirección de las empresas y de las administraciones públicas	1.877	1.150	737
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	100.966	38.743	62.223
Técnicos y profesionales de apoyo	80.352	44.020	36.332
Empleados de tipo administrativo	47.186	17.507	29.679
Trabajadores de servicios, restauración, cualificados, manufacturas, personal, vendedores en comercios,	239.288	79.520	159.768
Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	3.485	3.225	260
Artesanos y trabajadores cualificados en manufacturas, construcción y minería	52.228	46.779	5.449
Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	56.597	48.382	8.215
Trabajadores no cualificados	233.714	127.049	106.665
Total	815.719	406.391	409.328

Fuente: elaboración propia en base a los datos de Lanbide. Contrataciones anuales de la CAE en 2022.

Factores organizacionales

Por otro lado, dentro de los factores externos, los factores organizacionales ejercen una influencia que intensifica el techo de cristal. Esto se debe a que tanto la sociedad como la cultura empresarial están dominadas por la visión patriarcal que margina a las mujeres.

En esta misma línea, las empresas establecen políticas que perjudican al desarrollo profesional de las mujeres y benefician al de los hombres. A continuación, se presentará una de las políticas a fin de ilustrar este factor.

Una medida que discrimina a la mujer es la política de conciliación familiar y laboral. Aunque ya se ha mencionado anteriormente que estas políticas apoyan a las mujeres a realizar las

tareas domésticas y de cuidado, debido a la falta de paridad en la distribución de tareas, la realidad es que no todas las empresas han implantado esta normativa aún (Barberá, Estellés y Dema, 2009).

Por lo tanto, surge una dificultad para mantener el puesto de trabajo si se desea ser madre. Asimismo, la falta de implantación de esta política genera un dilema interno a las mujeres, ya que, deben elegir entre dedicar tiempo al trabajo remunerado o priorizar el cuidado de sus hijos e hijas.

Si finalmente deciden reducir sus jornadas laborales para atender al cuidado de los hijos e hijas, no logran cumplir con el requisito de antigüedad necesario para optar a los puestos directivos, dado que sus trayectorias profesionales se ven temporalmente estancadas.

Adicionalmente, otro factor que contribuye a la existencia del techo de cristal en el ámbito organizacional es la red de contactos, en inglés *network*, que se produce dentro de las empresas. Estas redes se han reforzado entre los hombres según Kanter (1977), Metcalfe y West (1995), Ragins y Sundstorn (1989) y Simpson (2000). El principal motivo se debe a las relaciones de amistad y círculos de confianza que se forman gracias a las aficiones que comparten los empleados y empleadas fuera del ámbito empresarial (Barberá, Estelles y Dema, 2009). Además, generan espacios seguros donde poder tratar temas organizacionales.

Esta práctica respalda de forma informal la promoción de los hombres en puestos directivos y, por consiguiente, resulta en otra causa organizacional que restringe el desarrollo profesional de las mujeres en roles de liderazgo al excluirlas de las redes de contacto por no compartir las mismas aficiones.

3.2.2 Factores Internos

En segundo lugar, los factores internos abordan las desigualdades de género desde una perspectiva que se centra en el individuo (Agut y Martín, 2007). Entre ellas, el factor educativo, el estilo de liderazgo femenino y las características psicológicas y motivaciones.

Factor Educativo

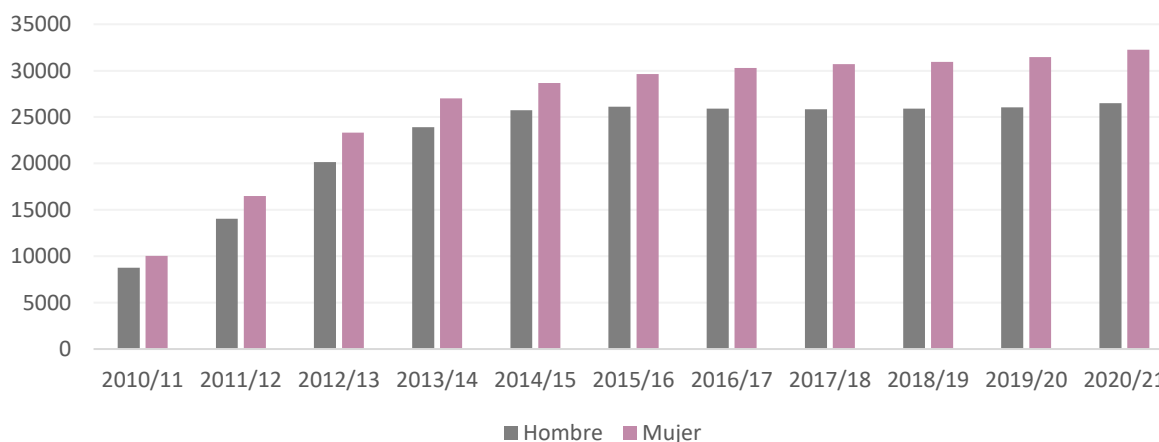
El factor educativo es uno de los elementos que ha sufrido cambios significativos en el transcurso de las investigaciones. Durante bastantes años, las dificultades que han tenido que enfrentar las mujeres al intentar acceder a ciclos formativos y universidades, han llevado a la conclusión de que este factor era determinante para justificar la escasez de mujeres en puestos de liderazgo (Barberá, Estellés y Dema, 2009). En otras palabras, se creía que, si las mujeres no tenían estudios, no podían trabajar en puesto directivos por falta de conocimiento. Por esta razón, eran pocas las mujeres que lideran las empresas.

Sin embargo, en la actualidad, como se ha mencionado anteriormente, se está avanzando en términos de igualdad. De hecho, una de las mejoras sustanciales que se ha logrado repercute en la formación. En concreto, el acceso a la educación por parte de las mujeres ha posibilitado que ellas alcancen un nivel de formación equiparable e incluso en algunos casos, superior al

de los hombres (Guil, 2007). No obstante, las cifras en cuanto a la ocupación de las mujeres en cargos de poder no se han visto influenciado por este hecho (Cuadrado y Morales, 2007).

Prueba de ello está reflejado en los datos estadísticos de la CAE recogidos en los gráficos 2 y 3. Se puede observar, en el gráfico 2, que el número de mujeres matriculadas en la universidad del País Vasco ha aumentado desde el año 2011 (16.502 mujeres) hasta el año 2021 (37.900 mujeres) más del doble, siguiendo una tendencia ascendente. De igual manera, durante los últimos 10 años se aprecia como está siendo mayor el número de mujeres que se matriculan en la universidad que el número de hombres.

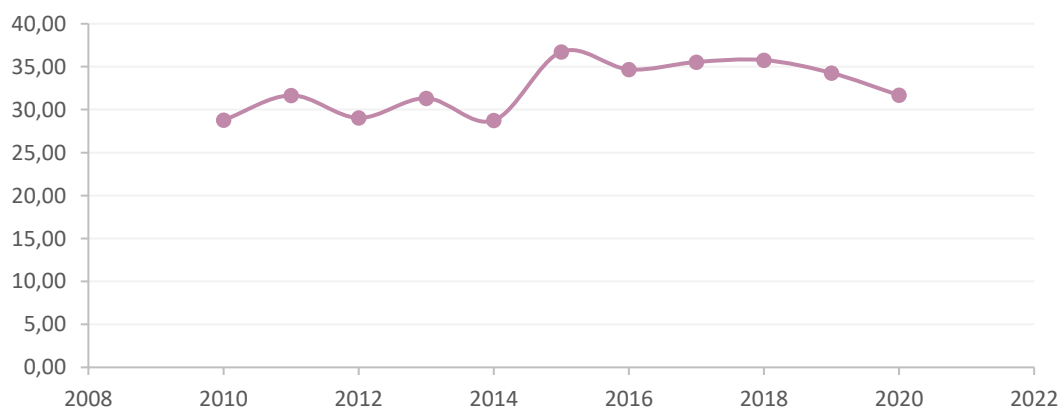
Gráfico 2: Alumnado matriculado en las universidades de la CAE por sexo



Fuente: elaboración propia basado en los datos de Eustat. Estadística universitaria.

En cambio, en el gráfico 3 se observa como la proporción de las mujeres en puestos directivos en la CAE ha fluctuado a medida que pasa el tiempo sin crear una tendencia definida.

Gráfico 3: La evolución en la proporción de mujeres en cargos directivos en CAE desde 2010-2021



Fuente: elaboración propia basado en los datos de Eustat. Indicadores de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

En definitiva, se demuestra que la participación de las mujeres en los puestos de liderazgo ha permanecido invariables a medida que se ha experimentado una tendencia creciente en los niveles de formación. En consecuencia, el argumento sobre la falta de capacidad y conocimiento de las mujeres para desempeñar estas responsabilidades queda obsoleto en el presente (Cuadrado y Morales, 2007). No siendo, de esta forma, el factor educativo un elemento influyente en la CAE que crea barreras intangibles para dificultar a las mujeres que ejerzan roles directivos.

Estilo de liderazgo

Otro elemento que causa el techo de cristal y que, a su vez, está ligeramente relacionado con los estereotipos es el perjuicio que hay acerca del modelo de liderar que desarrollan las mujeres en las empresas. Concretamente, “el estilo de liderazgo femenino culturalmente es menos aceptado al considerarse menos efectivo (Meza, 2018, p.17)” condicionando, de esta manera, su participación en puestos de responsabilidad.

De acuerdo con García (2006) se tiende a pensar que los hombres “tienen mayor credibilidad en la toma de decisiones, porque son más racionales; fomentan el cumplimiento y la responsabilidad por parte de los empleados; y promueven el orden dentro de las organizaciones (Meza, 2018, p.17)”. A las mujeres, en cambio, se les relaciona con aspectos más emocionales.

Por estos motivos, se muestra una inclinación a escoger a los hombres para ocupar roles ejecutivos, debido a la idea de “think manager-think male”. Dado que los valores o comportamientos asociados a la masculinidad se consideran necesarios para alcanzar el éxito (Cuadrado y Morales, 2007). Es por ello, por lo que este factor genera restricciones en la selección, promoción y ocupación de las mujeres en puestos directivos (Schein, 2001).

Características psicológicas y la motivacionales

Un nuevo elemento que parece ser otra causa del fenómeno estudiado es las características psicológicas de las mujeres. En este factor se refleja la idea de que en ocasiones son las propias mujeres quienes eligen por decisión propia no ser promocionadas al aplicar auto restricciones a ellas mismas. Este pensamiento consiste en creer que no poseen el suficiente conocimiento para ejercer puesto de liderazgo y evitan sentir autculpa al priorizar el trabajo remunerado que el trabajo de cuidados (Martínez, 2016).

Asimismo, se atribuye las diferencias en la motivación, ambición y nivel de compromiso que tienen ambos sexos como justificación a la existencia del techo de cristal. No obstante, diversos estudios psicológicos han comentado que estas características no resultan en un aspecto que cree barreras a las mujeres. Argumentan que no hay pruebas empíricas suficientes para concluir que existe diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a la prioridad que se le da al trabajo. Y que las diferencias obtenidas, se pueden explicar con factores como la edad, el nivel de formación o la situación familiar (Monacci, 1977).

3.2.3 Factores Mixtos

En último lugar, los factores mixtos agrupan aquellos elementos que no pueden ser considerados como externos ni como internos, ya que pertenecen a las barreras externas, pero a su vez están condicionadas por las barreras internas (Martínez, 2016). Dentro de las barreras mixtas la maternidad es una causa transcendental del techo de cristal.

Trabajo reproductivo y Maternidad

Sin lugar a duda, la maternidad y el tiempo invertido en el cuidado son elementos que marcan una clara distinción entre los hombres y mujeres. De acuerdo con los datos estadísticos proporcionados por la Eustat y observables en la siguiente tabla, son las mujeres quienes destinan más tiempo al cuidado de los hijos, con una media de 4,7 horas al día, en comparación con los hombres, cuya media es de 3,3 horas al día.

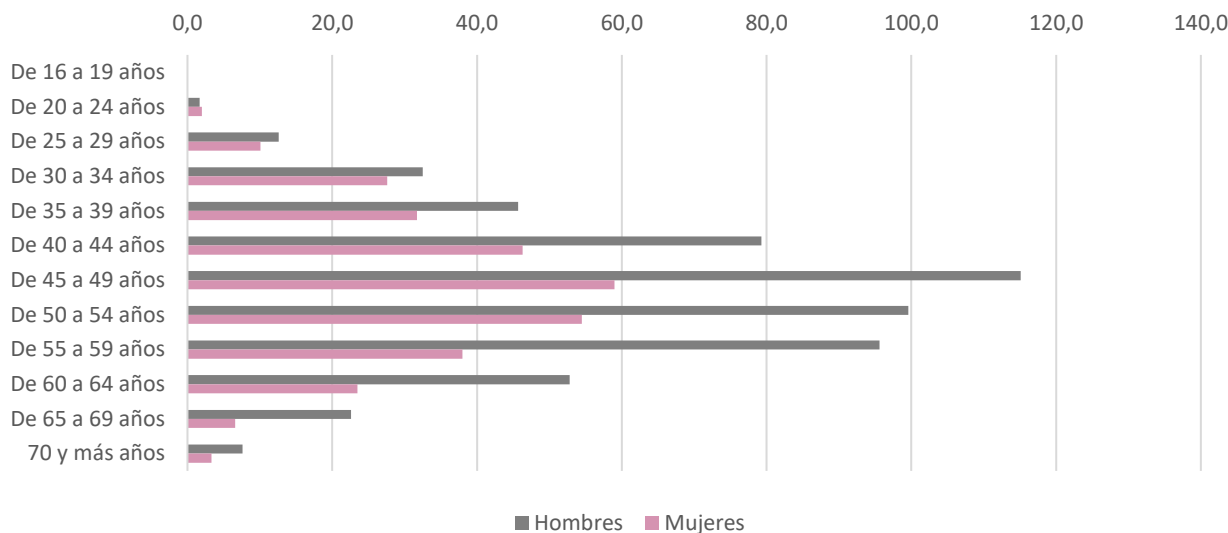
Tabla 3: Personas ocupadas y las horas destinado a tareas domésticas y de cuidados al día en Euskadi 2021 por sexo

Tipo de tareas domésticas y de cuidados	Hombres	Mujeres
Tareas del hogar	1,6	2,1
Cuidado de los hijos	3,5	4,9
Cuidado de personas dependientes	1,4	2,2

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de Eustat. Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

En la misma línea, desde el punto de vista empresarial las mujeres son percibidas como trabajadoras que en un momento determinado experimentan un paro temporal con el fin de atender al cuidado de los hijos. Coincidiendo, además, con los años críticos para avanzar hacia roles ejecutivos como se muestra en el siguiente gráfico. De lo contrario, la paternidad desde la perspectiva empresarial es vista como un complemento beneficioso para lograr puestos de responsabilidad dado que se piensa que estos se enfocan más en obtener rendimientos con el fin de sostener económicamente a la familia (PWC, 2012). Por ello, las empresas tienden a elegir en el proceso de selección del personal hombres casados y mujeres solteras o sin planes de ser madres en el corto plazo (Carnoy, 2000).

Gráfico 4: Directores/as y gerentes en España 2022 según edad y sexo en valores absolutos.



Fuente: elaboración propia en base de los datos de INE. Instituto Nacional de Estadística.

En resumen, se ha demostrado que el número de factores que motivan a la existencia del techo de cristal son diversos y su abolición no es tarea fácil. No obstante, son numerosos los estudios que se han elaborado acerca de este tema con el fin de buscar posibles soluciones para eliminar este fenómeno.

En la actualidad, factores como los educativos se han erradicado en la CAE y, por lo tanto, no resultan influyentes. Por lo contrario, se puede concluir que tanto los factores socioculturales como organizacionales limitan a las mujeres a ser promocionadas y formar parte de la esfera jerárquica en las empresas dado la mirada patriarcal que permanece en la cultura.

En último lugar, la maternidad sigue siendo una de las principales causas del techo de cristal y que necesita ser atendido de forma especial y urgente, dado que no se trata de un caso aislado, sino que son muchas las mujeres que se ven afectadas por la discriminación laboral que suponen los comportamientos estereotipados en este ámbito.

4. EL TECHO DE CRISTAL EN EUSKADI: EL CASO DE OSAKIDETZA

Después de analizar de manera exhaustiva el enfoque económico que busca evidenciar las desigualdades que las mujeres experimentan en el mercado laboral y tras examinar las causas que originan dificultades a la hora de avanzar hacia arriba en el organigrama de las empresas, este capítulo del TFG se enfocará en realizar un estudio en la CAE.

Como se ha adelantado en los datos aportados en el apartado anterior sobre los factores, se evidenciaba que la situación en la CAE no es igualitaria para las mujeres y confirma la existencia

de factores que causan el techo de cristal. Entre ellos, la segregación ocupacional, los estereotipos que hay hacia las mujeres en cargos directivos y la conciliación familiar y laboral. El principal fin de este apartado es comprender numéricamente mediante el indicador del Índice de Igualdad de Género la situación de inequidad que ocurre en la CAE y verificar que existen obstáculos para que las mujeres logren puesto de responsabilidad. Del mismo modo, se desea conocer cuál es la política establecida en la empresa vasca Osakidetza para lograr la equidad total y la promoción de las mujeres en cargos directivos.

Para desarrollar este estudio, en primer lugar, se presentará el parámetro que mide la brecha y que pone en manifiesto la presencia o ausencia de la discriminación. Mediante este indicador, se permitirá saber la posición que tiene la CAE en comparación con España y otros países de la Unión Europea en términos de igualdad y al mismo tiempo, conocer cuál es el margen de mejora. En segundo lugar, el estudio se centrará en una empresa situada en la CAE y que instaure medidas para frenar este suceso.

4.1 ¿QUÉ ES Y QUÉ RECOGE EL IIG?

El Índice de Igualdad de Género, también conocido como el IIG, es un indicador que evalúa la tendencia de avance o retroceso en términos de igualdad de género a nivel internacional en los 27 países que conforman la Unión Europea (en adelante UE). Esta medida no solo permite visibilizar las áreas de mejora, sino que también estimula al diseño de nuevas políticas orientadas hacia la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral (EIGE, 2013).

La herramienta fue fundada por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) en 2013 con el fin de contribuir a la equidad de género en la UE. Entre sus funciones principales están (EIGE, 2013):

- Cooperar con instituciones tanto de la UE como de los Estados miembros para recopilar datos fiables.
- Desarrollar métodos estadísticos de mejora.
- Apoyar la elaboración de medidas políticas que potencien la paridad.
- Realizar estudios sobre la equidad de género y transmitir los datos extraídos.

En consecuencia, la información de los 27 países es suministrada por dicha institución. A partir de los datos y de la metodología utilizada por la EIGE se construye el IIG (Eustat, 2022). Adicionalmente, el método de evaluación se basa en una escala numérica que va del 1 al 100. El valor 1 representa la falta total de igualdad en el país analizado, mientras que el número 100, simboliza la presencia de un escenario que logra la equidad completa entre hombres y mujeres.

Para calcular este valor, el IIG no emplea una única fórmula, sino que recopila datos de numerosas fuentes de información. De hecho, este medidor se compone de 31 indicadores que, a su vez, están organizados en una estructura jerárquica que incluye seis dimensiones; trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud. En la siguiente ilustración se muestra de

manera visual la composición del IIG. Asimismo, cabe mencionar que además de las seis dimensiones previamente mencionadas, la EIGE también reúne información sobre la violencia contra las mujeres y las desigualdades cruzadas.

Figura 4: conjunto de dimensiones que estructura el IIG



Fuente: Emakunde -Instituto Vasco de la Mujer.

Cada una de estas dimensiones (trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud) está formada por diversos indicadores y el número de medidores varía en función de cada dimensión. A continuación, se detallará que aspectos abarca cada dimensión, así como los parámetros que se encuentran dentro de cada área.

Trabajo

En la dimensión de trabajo se evalúa el nivel de igualdad de oportunidades laborales y las condiciones favorables que hombres y mujeres experimentan en el mercado laboral. Este campo está formado por cinco indicadores: empleo a tiempo completo, duración de la vida laboral, segregación por sectores de actividad, flexibilidad laboral por razones personales y familiares y carrera profesional (EIGE, 2013).

Dinero

En el área que se centra en el aspecto financiero, la dimensión dinero, se enfoca en medir las desigualdades de género que se crean al intentar obtener recursos económicos, así como la situación económica que padecen los hombres y de las mujeres. Para calcular el valor de esta dimensión se emplea cuatro indicadores: salarios, ingresos, riesgo de pobreza y distribución de los ingresos (EIGE, 2013).

Conocimiento

En el ámbito de conocimiento se investigan las disparidades de género en la participación en ciclos formativos, en la consecución de logros académicos, en la formación recibida a lo largo de los años y, por último, en la segregación que ocurre en la elección de estudios por razón de género. Dentro de este campo se emplean tres indicadores: estudios universitarios, formación continua y segregación por campo de estudios (EIGE, 2013).

Tiempo

En el área dedicado a estudiar el tiempo se analiza las inequidades que surgen por la distribución del tiempo destinado a los cuidados, a las tareas del hogar y las actividades de ocio entre hombres y mujeres. Para lograr calcular este índice se utiliza los siguientes indicadores: cuidados a personas, actividades domésticas, actividades deportivas, culturales y de ocio, así como actividades de voluntariado y benéficas (EIGE, 2013).

Poder

Respecto a la dimensión poder se mide las discriminaciones que ocurren en los puestos directivos en el ámbito político, económico y social. Para cuantificar esta desigualdad se emplean diversos indicadores. Entre ellos, la representación gubernamental, parlamentaria y en asambleas territoriales, la dirección de empresas y de banca pública o semipública, de federaciones deportivas, de financiación pública I+D y de los medios públicos de información (EIGE, 2013).

Salud

En la última dimensión, salud, se recoge los datos relacionados con el estado de salud, el acceso a los servicios sanitarios y los comportamientos de salud de los hombres y las mujeres. El parámetro se compone de los siguientes indicadores; percepción de la salud propia, esperanza de vida, años de vida con buena salud, consumo de tabaco y bebidas alcohólicas, hábitos de vida saludables, atención sanitaria y odontológica (EIGE, 2013).

En relación con la situación en la CAE, mediante la siguiente tabla se muestra numéricamente los valores obtenidos en el IIG en Euskadi en las seis dimensiones mencionadas durante el periodo de 2010 a 2019. Al analizar los valores obtenidos, se percibe, por una parte, que ninguna dimensión ha obtenido un valor inferior a 50 puntos durante los años estudiados. Por otra parte, en el otro extremo, se observa que hasta el momento no se ha logrado alcanzar la paridad total en ninguna de las dimensiones en la CAE.

Adicionalmente, se puede ver que tanto el trabajo como el conocimiento han seguido una tendencia creciente a lo largo del tiempo. Sin embargo, el resto de las dimensiones (dinero, tiempo, poder y salud) han experimentado fluctuaciones de mejora, pero también de retroceso en ciertos momentos.

En la misma línea, la dimensión que está más cerca de lograr la equidad es la salud, con un valor de 92,4 en el último año. Por lo contrario, la dimensión que presenta mayor oportunidad para lograr avances es la del poder con un valor de 62,7 puntos.

Tabla 4: Evolución de las seis dimensiones en la CAE desde 2010 hasta 2019

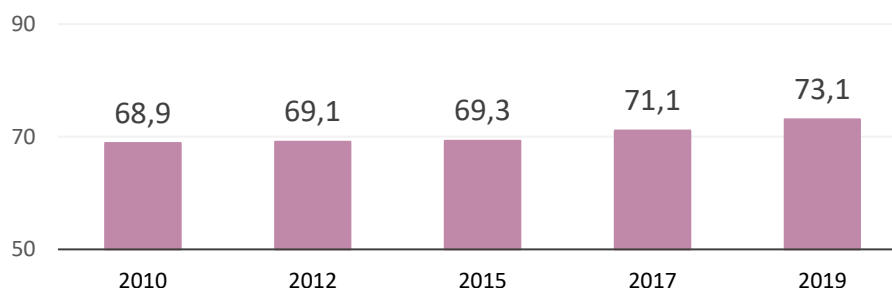
	2010	2012	2015	2017	2019
Trabajo	70,6	71,3	72,2	72,5	74,6
Dinero	83,1	83,0	84,5	83,7	85,4
Conocimiento	61,2	61,2	63,9	65,2	65,6
Tiempo	73,4	74,7	70,7	72,4	74,1
Poder	54,3	54,3	52,9	58,0	62,7
Salud	91,3	91,2	90,9	92,4	92,4

Fuente: elaboración propia en base a los datos de Eustat. Índice de Igualdad de Género.

Respecto al valor que ha obtenido el índice sin considerar las rupturas por dimensiones, se puede apreciar, en el gráfico situado debajo de estas líneas, que a pesar de las fluctuaciones que se han detectado en las distintas dimensiones, el IIG sigue una tendencia ascendente. En la misma línea, desde que se empezó a medir este indicador hasta 2019 que se realizó el último estudio en la CAE, se ha mejorado 4,2 puntos en un periodo de 9 años. Logrando en el año 2019, una puntuación de 73,1.

Dada la cifra obtenida en el año 2019 es positiva, resulta estimulante pensar que cada vez el camino de la igualdad se ve más próximo. Lo que no significa que sea un proceso a corto plazo, sino más bien que las medidas establecidas para derribar las limitaciones están generando un efecto positivo en el indicador estudiado.

Gráfico 5: Evolución del IIG en la CAE desde 2010 hasta 2019



Fuente: elaboración propia en base a los datos de Eustat. Índice de Igualdad de Género.

4.2 EL TECHO DE CRISTAL DE ACUERDO CON EL IIG

Tras realizar un análisis general del IIG y conocer los datos en la CAE, por consiguiente, se prestará especial atención a la dimensión de poder. Ya que, es el campo que obtiene la puntuación más baja en comparación con el resto de las áreas. Además, a partir de esta

dimensión se podrá verificar de forma cuantitativa la presencia del fenómeno de techo de cristal en la CAE siguiendo la metodología empleada por el indicador IIG.

Dentro de los ocho indicadores con los que se compone la dimensión de poder, el índice sobre la dirección de empresas es el que nos acerca más a la problemática del techo de cristal. A través de este indicador en particular se puede descubrir si hay indicios de que en las entidades vascas existe el fenómeno analizado en el tercer apartado del trabajo.

El índice de dirección de empresas señala la proporción de mujeres que ejercen cargos de liderazgo en las empresas que cotizan en bolsa del país estudiado (EIGE, 2013). A través de este, se revela el escenario de discriminación que sufren las mujeres en la actualidad para acceder a puestos de mayor responsabilidad y de toma de decisiones.

En la siguiente tabla se presentan las cifras correspondientes a los países de la UE y a Euskadi, junto con el promedio del indicador en la UE. Los datos están organizados de forma descendente, mostrando las cifras más altas en primer lugar y las bajas al final.

Tabla 5: La clasificación del indicador de dirección de empresas en los países que pertenecen a la UE y en Euskadi en 2015

Posición	País	Dirección de Empresas
1	Francia	65,8
2	Suecia	63,0
3	Finlandia	57,3
4	Letonia	52,3
5	Italia	50,7
6	Países Bajos	50,5
7	Dinamarca	50,4
8	Reino Unido	50,2
9	Alemania	49,8
10	Bélgica	47,0
11	Eslovenia	44,4
Media UE		41,6
12	Croacia	37,0
13	España	35,4
14	Polonia	34,4
15	Euskadi	34,3
16	Austria	33,9
17	Bulgaria	33,5
18	Eslovaquia	28,3
19	Irlanda	27,0
20	Lituania	25,6
21	Luxemburgo	24,3
22	Hungría	23,5
23	Portugal	21,5
24	Rumanía	21,2
25	Gracia	18,2
26	Chipre	17,9
27	Rep. Checa	17,3
28	Estonia	14,2
29	Malta	8,5

Fuente: Emakunde y Eustat. Índice de Igualdad de Género.

Se aprecia cómo países como Francia, Suecia y Finlandia obtienen los primeros puestos con valores cercanos a los 60 puntos. Por lo contrario, Malta es el país cuyo parámetro sobre la equidad de género en la dirección de las empresas acumula el menor valor con 8,5 puntos. Esto sugiere que, pese a que todos los países forman parte de la UE, las políticas y el esfuerzo realizado para alcanzar la igualdad en este ámbito son muy dispares. De hecho, hay una diferencia de 57 puntos entre el primer y último puesto.

Además, otro comentario respecto a esta tabla es que tanto España como Euskadi se encuentran posicionadas por debajo del promedio de la UE (41,6), siendo España el decimotercer país en la lista. En la misma línea, se puede observar que Euskadi (34,3 puntos) se encuentra a una diferencia de 0,9 puntos de equipararse con la situación que acontece en España (35,4 puntos). Esto indica que España tiene una posición más favorable en términos de igualdad de oportunidades laborales en cargos de poder en comparación con Euskadi.

Por lo tanto, de estos datos se puede concluir que es cierto que el acceso a los puestos directivos en las empresas es un entorno donde está presente la brecha de género. Adicionalmente, aunque ni España ni Euskadi se sitúan entre los 10 países con peores calificaciones, sus cifras (España 35,4 y Euskadi 34,3) están más cerca de la desigualdad total que de la igualdad. Dado los resultados que obtienen ambos territorios, se determina que tanto España como Euskadi se encuentran a mucha distancia de equipararse al país con más puntuación (Francia) y aún más lejos de alcanzar la plena equidad, representada por los 100 puntos.

Esta situación de desigualdad es consecuencia de los elementos estudiados en el tercer punto de este trabajo. Es decir, la falta de un enfoque económico con perspectiva de género y la carencia de medidas de igualdad en las organizaciones, junto con la presencia de estereotipos sesgados y una división sexual del trabajo desigual contribuye a que el obstáculo conocido como techo de cristal no cese en la CAE.

4.3 CASO PRÁCTICO: OSAKIDETZA

Después de confirmar la presencia del techo de cristal en las empresas vascas, en el presente apartado se reducirá el análisis a un área más específico. Concretamente, se dedicará a examinar el plan de igualdad que recientemente ha instaurado el ente público Osakidetza.

Como se ha comentado previamente en la presentación del indicador de dirección de empresas, este medidor se centra en recoger los datos de las empresas más grandes y que cotizan en bolsa. A pesar de que Osakidetza no se incluye dentro de estas grandes empresas, considero que este parámetro refleja la situación general en la CAE. Y por ello, sirve para poner la voz de alarma no solo en las empresas más grandes sino para todas, con el fin de fomentar la implantación de medidas para abordar el conflicto estudiado.

Con el propósito de realizar este estudio, ha sido necesario examinar en detalle el documento llamado “I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza 2021-2024” para conocer el contenido de esta iniciativa.

El plan que se examinará a continuación ha necesitado un período de elaboración de 6 años. Con el fin de analizar esta iniciativa, se ha estructurado un estudio en cuatro secciones. En primer lugar, se expondrán las razones que respaldan la elección de Osakidetza como empresa a estudiar. Seguidamente, se realizará un diagnóstico de igualdad donde se analizarán los datos de la plantilla y se reflexionará sobre las áreas que precisan de mejoras. Luego, se mencionarán los objetivos y las acciones que contiene el propio plan. Por último, se hará un breve seguimiento de los resultados obtenidos y los avances alcanzados.

Además, es importante destacar que, en conformidad con la estructura del propio plan, se mencionarán los cuatro pasos llevados a cabo por la empresa para la creación del documento analizado. Los dos primeros pasos forman parte del diagnóstico de igualdad, mientras que los dos últimos se incorporan en la sección dedicada a abarcar las acciones.

4.3.1 Elección de la empresa a estudiar

Aunque son varias las empresas que han tomado acciones para combatir este desafío existen diversos motivos que me han llevado a optar por la empresa pública que proporciona servicios de atención sanitaria.

El principal motivo se debe a la procedencia y ubicación de esta entidad. Después de examinar los datos de Euskadi, resultaba apropiado realizar el estudio acerca de una empresa instaurada en el mismo territorio. Asimismo, Osakidetza es una empresa que toda la ciudadanía vasca conocemos y que en algún momento hemos tenido la experiencia de acudir como paciente a dicha organización.

Adicionalmente, existe otra razón que justifica la elección de Osakidetza, y es mi interés personal por conocer las medidas que propone una entidad perteneciente a la Administración Pública para abordar las desigualdades que se han manifestado a lo largo del trabajo. Sus acciones y estrategias pueden resultar en un ejemplo a imitar por otras empresas de la CAE. En consecuencia, su plan puede contribuir a avanzar hacia la igualdad de manera significativa.

Por último, otra razón de elegir Osakidetza como objeto de estudio se muestra en la tabla número seis. En ella, se revela una significativa disparidad de matriculaciones entre hombres y mujeres en los estudios universitarios relacionados con la salud y los servicios sociales. Precisamente, se observa que hay 3.613 mujeres más que deciden cursar estudios sanitarios. Esto incita a pensar que las profesiones directamente vinculadas al cuidado son mayoritariamente ejercidas por mujeres (Báñez, 2005; Fombuena, 2006; Lorente, 2006; Morales, 2010; Roldán y García, 2010). Por ello, resulta llamativo que una empresa donde a priori la desigualdad de género no está tan presente, tomé la iniciativa de desarrollar su primer plan de igualdad.

Tabla 6: Alumnado matriculado en las universidades de la CAE por campo de estudio y sexo 2020/2021

	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia (M-H)
Artes, humanidades y lenguas	5.999	2.151	3.848	1.697
Ciencias naturales, químicas, físicas y matemáticas	3.177	1.618	1.559	-59
Ciencias sociales, periodismo y documentación	6.602	2.369	4.233	1.864
Educación	8.200	2.431	5.769	3.338
Mecánica, electrónica y otra formación técnica; industria y construcción	10.801	7.557	3.244	-4.313
Negocios, administración y derecho	13.351	6.020	7.331	1.311
Salud y servicios sociales	6.685	1.536	5.149	3.613
Servicios	1.936	1.152	784	-368
Tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)	1.983	1.654	329	-1.325
TOTAL	58.734	26.488	32.246	5.758

Fuente: elaboración propia en base a Eustat. Estadística universitaria.

Además, de acuerdo con los datos presentados en la primera tabla de este trabajo, el ámbito de atención médica es el sector con mayor presencia de las mujeres empleadas en Euskadi. Esto plantea una pregunta interesante: Dado que este campo está altamente feminizado debido a la alta proporción de mujeres que optan por estudiar y trabajar en él, ¿existe también una representación mayoritaria de las mujeres en los cargos directivos?

Lo cierto es que para intentar contestar a la pregunta planteada surge una controversia; ¿Qué se entiende como igualdad en los puestos directivos? Es decir, cuando en el plan de igualdad se plantea lograr una mayor representación de las mujeres en mandos directivos, ¿cuál es la finalidad? ¿lograr una representación equilibrada, esto es, 50% hombres y 50% mujeres, o que, por lo contrario, la representación de hombres y mujeres en los cargos directivos sea un reflejo de cómo se distribuye la plantilla?

De acuerdo con un artículo elaborado por Agustina Uhrig para la revista ConSalud “En una profesión en la que el 51,1% de mujeres son médicos, solo el 13% de los Colegios de Médicos provinciales están presididos por mujeres. Lo mismo pasa en las sociedades científicas: solo el 18% están presididas por ellas. Y de las 19 Consejerías de Sanidad que hay, solo nueve están dirigidas por mujeres. Aunque pueda parecer que en este último caso la situación está equilibrada, no es así, ya que el 80% de las plantillas están conformadas por mujeres” (Uhrig, 2022). En consecuencia, Agustina Uhrig afirma que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas en los roles de poder dentro del sector de la salud (Uhrig, 2022).

No obstante, en el polo opuesto, si contemplamos en la tabla uno del trabajo, el sector donde los hombres están más concentrados es en la industria de manufacturas. Adicionalmente, en la tabla seis también muestra que los programas de formación centrados en la mecánica, electrónica y otra formación técnica; industria y construcción son altamente demandados por los hombres. En este caso, ¿qué objetivo debería tener una política que intente combatir el

techo de cristal en este sector? ¿Sería preciso buscar una representación equilibrada o habría que buscar los puestos de mando representen la distribución de género de la plantilla?

4.3.2 Diagnóstico de igualdad de la empresa

Según las declaraciones de Rosa Pérez, directora general de Osakidetza, todas las Administraciones Públicas Vascas orientan sus políticas a lograr una sociedad vasca más justa y Osakidetza no es la excepción. Con el fin de promover la igualdad de oportunidades, erradicar las discriminaciones y fomentar la igualdad, en el año 2015 esta empresa empezó a elaborar su primer plan de igualdad (Rosa Pérez, 2021).

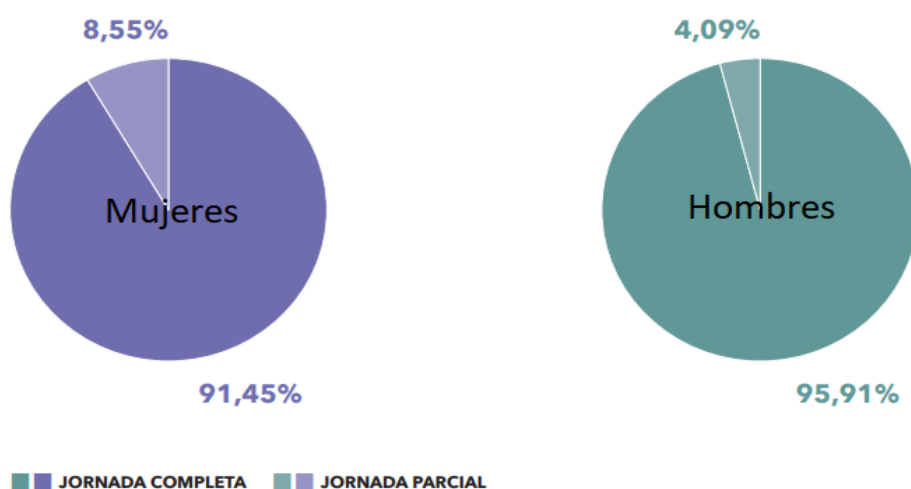
El punto de partida fue dejar a un lado el plan de igualdad del Departamento de Salud y crear uno que se ajustase más a las necesidades específicas de la empresa. Con el propósito final de que Osakidetza sea un espacio donde predomine la igualdad y a su vez, se convierta en un referente en términos de igualdad entre mujeres y hombres en el futuro (Rosa Pérez, 2021).

Paso 1: Diagnóstico de igualdad

En primer paso para realizar el plan consistió en hacer un diagnóstico de la igualdad siguiendo la metodología del Instituto Vasco de la Mujeres. Es decir, recopilamos los datos sobre la estructura, las condiciones laborales, las opiniones de los empleados, los procesos de gestión de personas y la dimensión externa de la organización (Plan de Igualdad de Osakidetza, 2021).

Entre los datos sobre la plantilla de 2015, se detectó que más de tres cuartas partes de la plantilla eran mujeres, exactamente el 79,07% y que, en el otro extremo, los hombres empleados en el ente representan el 20,97%. Además, en el gráfico seis se muestra que tanto hombres como mujeres optan mayoritariamente por realizar jornadas completas. Asimismo, de las jornadas a tiempo parcial se percibe que las mujeres (8,55%) superan en número a los hombres (4,09%) que deciden realizar este tipo de jornada. Este hecho, puede ser un indicio ocasionado por las dificultades que surgen a la hora de conciliar la vida familiar y la laboral.

Gráfico 6: Distribución de la plantilla en Osakidetza por sexo y tipo de jornada en 2015

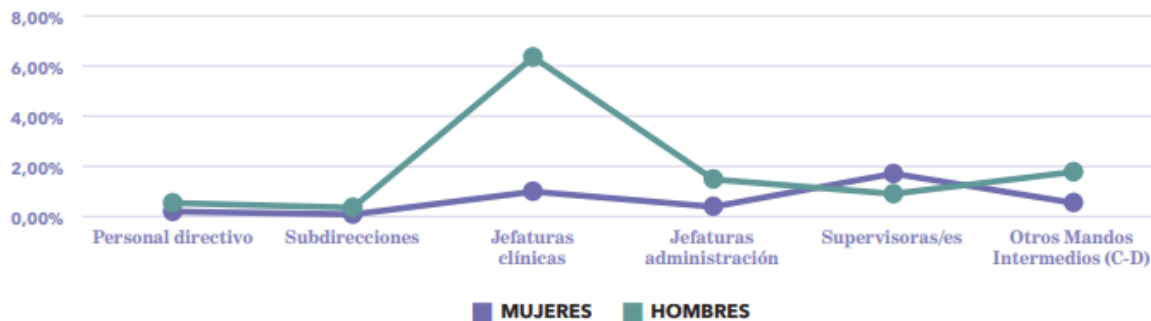


Fuente: I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza 2021-2024 (2021).

En relación con el fenómeno del techo de cristal, al analizar la gráfica siete se puede observar que tanto en los puestos directivos como en las subdirecciones la proporción de hombres y mujeres es similar, aunque hay un ligero predominio de los hombres. Sin embargo, en el resto de las profesiones de responsabilidad, las cifras varían considerablemente. La presencia de hombres es mayoritaria en las jefaturas clínicas y administrativas, mientras que las mujeres participan en mayor medida en los puestos de supervisión. Además, un último comentario acerca de esta gráfica es que el puesto donde más disparidad existe entre hombres y mujeres es en las jefaturas clínicas.

Volviendo al debate que se ha mencionado previamente, a primera vista, se puede deducir que, a pesar de que la presencia de las mujeres en las carreras universitarias relacionados con el ámbito sanitario es superior a los hombres, esto no se traduce en una mayor proporción femenina en los puestos de poder. De hecho, según los datos del año 2015, la proporción de hombres y mujeres en mandos directivos es equitativa. No obstante, se entiende que Osakidetza no está conforme con los resultados obtenidos. Por ello, busca una representación de mujeres en los roles de poder que refleje la distribución de género de su plantilla. Esto se evidencia, ya que, como se examinará en las próximas líneas, el plan de igualdad contiene una serie de medidas destinadas a lograr una mayor presencia de mujeres tanto en puestos de responsabilidad como en los cargos de liderazgo en el ámbito de la investigación.

Gráfico 7: Proporción de hombres y mujeres en los puestos de responsabilidad de Osakidetza en el año 2015



Fuente: I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza 2021-2024 (2021).

Paso 2: Identificación de áreas de mejora

Durante este primer análisis sobre los datos de la plantilla de Osakidetza en el año 2015, se localizaron áreas en las que se presentaban debilidades en términos de equidad de género. Estos puntos de flaqueza representaban desafíos para la empresa y la necesidad de implantar nuevas acciones que se enfocaran en convertir estos puntos débiles en fortalezas.

Pese a que en este trabajo no se haya abordado en detalle la brecha salarial, Osakidetza encontró entre los datos sobre la remuneración evidencias para pensar que era un fenómeno existente en su organización. La discriminación no se debía a la retribución desigual entre hombres y mujeres por desempeñar el mismo puesto, sino a factores como la elección de realizar jornadas a tiempo parcial por parte de las mujeres o la menor representación de estas

en puestos de mando. Este hecho se ha evidenciado en los dos gráficos comentados anteriormente.

En primer lugar, en las cifras aportadas en la gráfica seis sobre el tipo de jornadas que realizan los empleados, se desconoce los motivos por los que las mujeres son más propensas a elegir este tipo de jornada. Este factor, sería clave para comprender si dentro de la entidad hay obstáculos para conciliar la vida laboral y la familiar.

En segundo lugar, al igual que ocurría con los datos del tipo de jornada, no se logra identificar las causas por las cuales las mujeres no ejercen en la misma proporción que los hombres los cargos directivos. Esta debilidad que se localiza en el gráfico siete dificulta la implantación de medidas para abordar este problema.

Por ello, uno de los principales desafíos a los que se enfrenta Osakidetza está relacionado con la conciliación familiar y laboral. Existe una necesidad de establecer una política que se adapte a las necesidades de las y los empleados y que incorpore medidas flexibles para que las y los trabajadores no tengan que acogerse a la reducción de jornada para poder compatibilizar ambas responsabilidades (familiares y laborales). Una iniciativa que actualmente se ha realizado en los hospitales de Donostia es establecer acuerdos con guarderías cercanas al lugar de trabajo o instaurar guarderías en el propio hospital.

Asimismo, a través de la opinión de las y los empleados se localizaron áreas que también requerían de modificaciones. Por mencionar un ejemplo, se destacó el tema de los uniformes y la ropa de trabajo. Se criticaba el uso del mismo patronaje para hombres y mujeres, lo que resultaba incómodo en ciertas ocasiones debido al tallaje.

La combinación de todas estas áreas de mejora conduce a la necesidad de realizar un cambio más general, una modificación en la visión empresarial. Esto es, además de realizar los servicios de atención sanitaria, las y los empleados también necesitaban incluir entre sus competencias tener un compromiso firme para lograr la equidad de género. Esto implicaba crear un plan de igualdad que incluya medidas que promuevan la igualdad de oportunidades y derribe las barreras de género en el ámbito laboral. Así como, una Unidad Administrativa de Igualdad encargada de gestionar, evaluar y realizar seguimientos del plan descrito.

Además, para que este hecho se materialice, se requieren programas de formación. Por ello, otro punto de mejora consiste, por un lado, en conocer el conocimiento que actualmente las y los empleados tienen en cuestión de equidad. Y, por otro lado, implantar cursos de formación que aborden temas como la violencia de género, la comunicación igualitaria y la transformación de estereotipos entre otros. Con el fin de promover una cultura de igualdad en la organización.

En último lugar, para continuar realizando investigaciones y localizando puntos de mejora Osakidetza lleva a cabo estudios acerca de la salud y bienestar tanto de las y los trabajadores como de los pacientes. No obstante, carece de un enfoque de género en la recopilación de la información.

4.3.3 Plan de Igualdad de Osakidetza: instrumentos y objetivos

Son numerosas las áreas que necesitan ser abordadas en el plan de igualdad para que Osakidetza alcance la plena equidad de género. Desde promover una cultura de igualdad en la organización hasta establecer medidas que fomenten la participación de mujeres en puestos de liderazgo o mejorar las políticas para la conciliación. Para ello, el siguiente paso consistió en determinar cuáles son los objetivos que se deseaba cumplir, así como definir todas las acciones que se deben implementar en el plan.

Paso 3: Establecer los objetivos

Sin perder de vista su misión principal de proporcionar atención sanitaria a todos los ciudadanos, Osakidetza tiene como propósito lograr la mayor puntuación en el indicador en el IIG, tal y como se mencionó al inicio de esta sección. En los últimos datos aportados por Eustat (también recogidos en la tabla cuatro del presente trabajo), la dimensión de salud contiene un valor de 92,4. Aunque este valor es relativamente alto, se aspira a lograr los 100 puntos.

Adicionalmente, otros objetivos que se establecen en este plan son los siguientes:

- Recopilar más datos acerca de las discriminaciones por razón de género que ocurren en la organización para poder identificar las causas y de esta manera, diseñar soluciones eficientes.
- Profundizar en las investigaciones acerca de la salud e igualdad. Y realizar estudios sobre las patologías que conciernen exclusivamente a las mujeres.
- Reducir hasta eliminar la brecha de género que se manifiesta dentro de la institución. Poniendo especial atención a conflictos como la brecha salarial, el techo de cristal, la conciliación familiar y labor entre otras.
- Dar a conocer esta iniciativa tanto a los miembros de la plantilla como a los pacientes y otras empresas conozcan.
- Convertir a la empresa en un referente en políticas de igualdad.

Paso 4: Definir las acciones que se precisan para cumplir con los objetivos

Para llevar a cabo todos estos propósitos se han elaborado 100 acciones agrupadas en 20 líneas de actuación y estructuradas en 3 dimensiones; empresa, investigación e innovación y sociedad vasca.

En primer lugar, la primera dimensión llamada “empresa, profesionales de Osakidetza” se centra en recopilar las acciones que se orientan en la instauración de medidas en materia de igualdad para los empleados del ente. A través de la séptima tabla se puede detectar que esta categoría se compone de nueve ejes.

Tabla 7: Áreas temáticas de las que se compone la primera dimensión de mejoras del plan de igualdad de Osakidetza

Dimensión 1: Empresa. Profesionales de Osakidetza	
Eje 1	Procesos y sistemas de gestión de personas
Eje 2	Puestos de decisión
Eje 3	Brecha salarial
Eje 4	Conciliación y flexibilidad horaria
Eje 5	Prevención y protección
Eje 6	Salud laboral
Eje 7	Formación
Eje 8	Comunicación interna
Eje 9	Nuevas prácticas

Fuente: elaboración propia en base al documento llamado “I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza 2021-2024”.

Las 51 acciones establecidas en esta dimensión están enfocadas en dar soluciones a las debilidades expuestas en el diagnóstico de igualdad realizado sobre la plantilla en el año 2015. Dado que el número de medidas es muy extenso, se profundizará más en las acciones enfocadas en combatir la brecha salarial, el techo de cristal y las dificultades de conciliación.

Por un lado, respecto a la brecha salarial se estudia los motivos que generan la retribución desigual entre sexos. Para ello, se analiza el impacto de introducir la perspectiva de género en el desarrollo profesional y se desea conocer las razones que se esconden detrás de la elección de realizar jornadas a tiempo parcial. Una vez, obtenido los resultados se diseñarán acciones para aplicar en todos esos campos donde la brecha salarial sea superior al 5%.

Por otro lado, en relación con el techo de cristal, se promueve la representación equilibrada de las mujeres no solo en los puestos de mando, sino también en los tribunales y en las comisiones de selección, así como en otros cargos de poder. Para ello, se desea divulgar los criterios de selección para asegurar la transparencia.

Por último, se incluyen medidas para erradicar los problemas que afloran debido, principalmente, a la maternidad y paternidad. Inicialmente, antes de elaborar una política en concreto, se requiere analizar las medidas de conciliación actuales. De esta manera, se identifican las debilidades y se buscan puntos de fortaleza en una nueva actualización. Estas nuevas mejoras facilitan la reincorporación del personal tras periodos de ausencia laborales con horarios más flexibles. Además, se propone realizar encuestas periódicamente para ajustar las necesidades de la plantilla la mejor manera posible.

Otra acción para lograr una cultura igualitaria es formar a las y los empleados mediante cursos con la finalidad de sensibilizar y concienciar al personal en materia de equidad. Alguno de los

temas abordados son la diversidad, lenguaje inclusivo y dar pautas para eliminar los estereotipos asociados a las categorías profesionales.

En segundo lugar, a diferencia de la primera dimensión descrita, la categoría denominada como innovación e investigación está orientada en recoger todas las acciones que afectan a la plantilla de Osakidetza, pero en este caso orientadas a las áreas de actuación relacionadas con la investigación e innovación. A continuación, en la octava tabla se aprecia los cinco ejes de los que consta esta dimensión.

Tabla 8: Áreas temáticas de las que se compone la segunda dimensión de mejoras del plan de igualdad de Osakidetza

Dimensión 2: Innovación e Investigación	
Eje 10	Colaborar con el Departamento de Salud en promover la participación de las mujeres en la investigación en Osakidetza
Eje 11	Colaborar con el Departamento de Salud en incorporar la perspectiva de género en la investigación realizada en Osakidetza en el ámbito de la salud de las mujeres
Eje 12	Innovación y mejora
Eje 13	Divulgación y gestión del conocimiento
Eje 14	Colaboraciones con otros organismos

Fuente: elaboración propia en base al documento llamado “I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza 2021-2024”.

Entre las 16 acciones definidas en esta categoría, predomina las medidas que busca garantizar la participación equitativa de las mujeres en proyectos de investigación e innovación. Del mismo modo, también impulsa a las mujeres a liderar los equipos tanto de investigación como innovación. En la misma línea, se fomenta la presencia de las mujeres en las revistas científicas con el fin de visibilizar sus estudios.

Respecto a los temas tratados en la investigación, se busca introducir indicadores de género en los trabajos y aumentar el número de investigaciones con temática sobre la igualdad y la salud. Es decir, se pretende añadir la perspectiva de género en los estudios llevados a cabo por Osakidetza. Además, se realizará una difusión y transmisión de las conclusiones obtenidas de los estos estudios mediante el establecimiento de alianzas con otras entidades que al igual que Osakidetza, muestran un interés por lograr avances en materia de salud e igualdad. Por poner un ejemplo, el Instituto Vasco de las Mujeres (Emakunde).

En tercer lugar, la dimensión relacionada con la sociedad vasca se dirige a agrupar los compromisos y las medidas destinadas a la prestación de servicios sanitarios. En la siguiente tabla, se recoge los seis ejes de esta última categoría.

Tabla 9: Áreas temáticas de las que se compone la tercera dimensión de mejoras del plan de igualdad de Osakidetza

Dimensión 3: Sociedad Vasca. Pacientes, personas usuarias y atención sanitaria	
Eje 15	Asegurar el igual acceso a la salud de mujeres y hombres garantizando la equidad en salud con perspectiva de género
Eje 16	Asegurar la igualdad de mujeres y hombres en la atención sanitaria con perspectiva de género
Eje 17	Facilitar que las mujeres participen cada vez más en la prevención, promoción y gestión de su salud, siguiendo las directrices establecidas en los programas del Departamento de Salud
Eje 18	Despliegue de programas y actuaciones de prevención y promoción de la salud específicamente dirigida a las mujeres
Eje 19	Sensibilizar y mejorar la atención con perspectiva de género en la diversidad y especialmente en los colectivos más desfavorables
Eje 20	Reforzar y mejorar la atención a las mujeres víctimas de violencia de género, agresiones sexuales y mutilación genital femenina

Fuente: elaboración propia en base al documento llamado “I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza 2021-2024”.

Dentro de estos temas centrales, las acciones diseñadas para esta categoría pretenden abordar una atención sanitaria más profesional y atenta. Precisamente, con el fin de garantizar un servicio accesible, satisfactorio y equitativo para toda la ciudadanía, se promueve incorporar la perspectiva de género tanto en el servicio como en los protocolos de prevención del consumo de tabaco o alcohol, acoso sexual o la violencia en el ámbito laboral entre otros. Asimismo, otros campos donde se desea persistir son en la mejora en la detección de enfermedades que afectan particularmente a las mujeres como lo son el cáncer de mama y el de cérvix. También, se implementa mejoras la atención a pacientes que experimenten situaciones como la menopausia o en la interrupción voluntaria del trabajo.

4.3.4 Seguimiento

Después de un proceso de más de 6 años, donde se ha requerido de una extensa investigación, finalmente, el plan fue aprobado por el Consejo de Administración de Osakidetza el 12 de abril de 2021. Desde entonces, son muchos los avances y objetivos que se han logrado en estos dos años desde su aprobación.

Con la finalidad de evaluar las mejoras llevadas a cabo, se elabora anualmente un seguimiento sobre el cumplimiento del plan. Garantizando, de esta manera, que año tras años de manera progresiva, pero eficaz la brecha se vaya reduciendo. De hecho, muchos de los ejes fueron abordados desde los inicios. No obstante, y como resulta comprensibles, no todas las acciones se empezaron a poner en marcha en el mismo año de su aprobación, ya que, son 20 líneas de actuación y 100 acciones.

Por ello, la gran mayoría de ejes has sido abordas en 2021, a excepción de algunos ejes específicos como el 14, 15, 16, 18 y 19 que empezaron a funcionar en 2022. Además, aquellos

que todavía no se han desarrollado en profundidad están programados para hacerlo en el corto plazo del tiempo.

Gran parte del éxito de esta iniciativa se debe a la comunicación y promoción tanto interna como externa que se ha realizado para dar a conocer este novedoso plan. Desde enviar comunicados para informar de la aprobación del plan, hasta facilitar el acceso al contenido de proyecto en la Intranet de Osakidetza y difundir los objetivos logrados. Por lo tanto, el primer plan de igualdad de esta organización es el resultado de un interés universal de las y los trabajadores por abordar y corregir la situación de discriminación por razón de género que se manifiesta en la propia empresa.

En definitiva, se puede concluir que el plan de igualdad elaborado y puesto en práctica por la empresa Osakidetza resulta en un ejemplo a seguir. No solo para entidades del mismo sector, sino también puede servir como base para cualquier empresa tanto privada como pública de cualquier sector.

Los principales motivos por los que el plan examinado resulte en un modelo a seguir se deben a que, por un lado, el propio proyecto contiene la perspectiva de género. Y, por otro lado, trata de dar soluciones a aquellas preocupaciones que la economía feminista pone de manifiesto en su crítica hacia la economía convencional. Dicho de otra manera, ambas, tanto la economía feminista como el plan de igualdad de Osakidetza, comparten el mismo objetivo, impulsar la paridad de género en el ámbito laboral. En este sentido, el plan de igualdad adopta las aportaciones de la economía feminista comentadas en las primeras líneas del presente trabajo.

Algunos ejemplos de esta relación son, en primer lugar, que el plan lleva a cabo un estudio sobre los datos de la plantilla en 2015, cuyo análisis se refleja en el primer paso. Este estudio revela la discriminación que acontecen dentro de la organización. En la misma línea, se establecen medidas que prestan especial atención a los principales desafíos identificados en materia de igualdad como la brecha salarial y el techo de cristal. En segundo lugar, hay otro ejemplo que destaca la relación entre la economía feminista y el plan de igualdad de Osakidetza. Este ejemplo está relacionado con la crítica que hace la economía feminista a las políticas de conciliación que actualmente poseen las empresas. A través del cuarto eje centrado en la política de conciliación, el plan de igualdad fomenta una distribución más equitativa del trabajo en los hogares con el fin de que las mujeres no se acojan a la reducción de jornada para compatibilizar las responsabilidades familiares y laborales. En este sentido, también se lleva a cabo una investigación de prueba y error para crear una política de conciliación acorde con las necesidades de los y las empleadas.

Adicionalmente, otra razón para justificar que el plan analizado es un buen ejemplo se debe a la introducción de la perspectiva de género especialmente en el área de la investigación y en la recopilación de información. Por un lado, al incluir esta perspectiva en las investigaciones, se logra identificar desigualdades que afectan de manera específica a grupos de personas debido al género. Esto, a su vez, promueve una atención sanitaria que se ajuste a las necesidades de los pacientes. En cuanto a la introducción de la perspectiva de género en la recopilación de datos e información, permite obtener datos más precisos y completos. Esto

ayuda a encontrar patrones y problemáticas que requieren de acciones concretas para abordar las desigualdades.

En definitiva, estas dos acciones permiten explorar campos discriminatorios hasta ahora no abordados e instaurar nuevas acciones en el plan de igualdad que aborden estos temas. Por ello, esta iniciativa emprendida por la empresa de atención sanitaria vasca es un proceso en constante evolución. A medida que se avanza en la comprensión de las inequidades de género, es necesario adoptar y actualizar las acciones del plan para garantizar su efectividad.

5. CONCLUSIONES

El feminismo, como movimiento social, tuvo sus orígenes en la década de los setenta y sus inquietudes siguen siendo un tema recurrente en los debates actuales. De hecho, es un asunto que genera mucha preocupación en la sociedad y, al mismo tiempo, genera un interés por reconducir esta situación en muchas líneas de actuación.

Como se ha analizado en el presente trabajo, sus preocupaciones se recogen incluso en el ámbito económico a través de un enfoque llamado economía feminista. Esta perspectiva tiene como objetivo convertirse en un sistema económico más justo e igualitario. Por este motivo, trata de instaurar un sistema económico que valore los trabajos invisibilizados por el modelo económico convencional, al tiempo que hace visible las discriminaciones que las mujeres experimentan en el mercado laboral. Entre estas discriminaciones se incluye la presencia de barreras que obstaculizan a las mujeres ser promocionadas, a acceder a los roles de alto nivel en el organigrama y a lograr ejercer cargos directivos. Dicho de otra manera, la economía feminista trata de exponer el fenómeno conocido como techo de cristal, entre muchas otras discriminaciones.

Además, la opresión que sufren las mujeres es una realidad que lejos de ser una excepción resulta ser un problema global, que también tiene lugar en la CAE. Indicadores, como el IIG, creados por las instituciones de la UE, junto con los datos aportados por el INE y el Eustat se centran en evidenciar y visibilizar esta problemática y al mismo tiempo, facilitan valorar el progreso en esta materia.

Sin lugar a duda, sin una perspectiva que aborde estos temas se crean exclusiones, se mantiene siempre el mismo punto de vista masculino sin considerar otras visiones y se echa en falta referentes femeninos. Por estas razones, es vital concienciar a la sociedad y poner en marcha acciones para alcanzar la paridad de género.

Actualmente, las políticas de las empresas limitan las oportunidades de desarrollo de las mujeres. Dado que factores como los estereotipos socioculturales junto con la maternidad y la conciliación laboral y familiar influyen negativamente a las mujeres en los procesos de selección en roles de liderazgo. Por ello, urge la necesidad de que las propias empresas tomen la iniciativa de frenar estas dificultades. Modelos como el plan de igualdad analizado en este

TFG, son un ejemplo de cómo incorporando la perspectiva de género y mostrando un compromiso fiel por transformar la situación, puede ayudar a erradicar la brecha de género dentro de las organizaciones. E incita a que este modelo pueda ser implantado por otras instituciones que comparten la misma finalidad que Osakidetza, derribar la desigualdad entre hombres y mujeres en las entidades.

Adicionalmente, entre los principales objetivos del plan analizado se encuentra reducir la brecha salarial, introducir la perspectiva de género en las investigaciones y buscar una mayor participación de las mujeres en puestos directivos. En cuanto a este último propósito, pone de manifiesto la necesidad de reflexionar si la igualdad consiste en lograr un equilibrio 50%-50% entre hombres y mujeres en cargos de liderazgo. O si, por el contrario, la igualdad radica en que la proporción de hombres y mujeres en los puestos directivos refleje la distribución de profesionales de ambos géneros en la plantilla.

Dejando a un lado este debate, es igual de necesario mencionar que a pesar de que las entidades tienen un papel crucial por ser partes directas de este cambio, es un problema que no solo las empresas deben abordar, sino que los propios empleados y empleadas, al igual que la sociedad en general también debe comprometerse. Para ello, la formación en términos de igualdad es esencial tanto en las empresas como en los centros educativos. De esta manera, la enseñanza en materia de paridad, así como la instauración de medidas en las propias empresas contribuye a la construcción de una sociedad más equitativa.

Asimismo, para futuras investigaciones sería interesante realizar estudios acerca de los planes de igualdad establecidos por otras empresas para contemplar el resultado que obtienen. Es decir, evaluar si los planes han resultado exitosos y, por ende, logran reducir la brecha de género o, por el contrario, han fracasado en su objetivo.

Después, se podría comprobar cuáles son las medidas que resultan innecesarias porque no agregan ningún valor añadido y al mismo tiempo, identificar aquellas acciones que resulten fructíferas. El propósito de este estudio sería recopilar todas las medidas acertadas en un documento. En este sentido, se crearía un “manual” que serviría como punto de partida para las empresas que quieran iniciar cambios hacia un ámbito laboral más equitativo.

BIBLIOGRAFIA

- Adminigemp. (2020). La economía feminista a lo largo del tiempo. Observatorio de Igualdad y Empleo. <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/la-economia-feminista-a-lo-largo-del-tiempo/>
- Agujo, A. (2021). Repensando la economía feminista desde las propuestas de(s)coloniales. *Revista De Economía Crítica*, 2(22), 92–107.
- Agut, S., & Martín, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*, 25 (2), 201-214
- Alonso-Villar, O., & del Río Otero, C. (2017). Segregación ocupacional por razón de género y estatus migratorio en España y sus consecuencias en términos de bienestar. *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, (91), 124-163.
- Barberá, T., Estellés, S., & Dema, C. M. (2009, April). Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El “techo de cristal”. In XIII Congreso de Ingeniería de Organización (pp. 133-142).
- Benería, L. (1999). La aparición de la economía feminista. *Historia agraria: Revista de agricultura e historia rural*, (17), 59-62.
- Benería, L. (2018). ¿Qué es la economía feminista?. *Revista alternativas económicas* <https://alternativaseconomicas.coop/economia-feminista/que-es-la-economia-feminista>
- Bengoa, C. C. (2011). La economía del cuidado: planteamiento actual y desafíos pendientes. *Revista de economía crítica*, (11), 205-225.
- Bodichon, B. (1857/1987): *Women and Work*, en Lacey, Ann (ed.), Barbara Leigh Smith Bodichon and the Langham Place Group, Routledge & Kegan Paul.
- Camacho, L. (2022, 5 mayo). La economía feminista y la conciliación ante los diferentes usos del tiempo. *Género y Economía*. <https://generoyeconomia.wordpress.com/2022/05/04/la-economia-feminista-y-la-conciliacion-ante-los-diferentes-usos-del-tiempo/>
- Carnoy, M. (2000). La familia, el trabajo flexible y los riesgos que corre la cohesión social. *Revista Internacional del Trabajo*, 118(4), 461-481.
- Carrasco, C. (2006). La economía feminista: Una apuesta por otra. *Estudios sobre género y economía*, 15, 29.
- Carrasco, C. (2017) La economía feminista. Un recorrido a través del concepto de reproducción. En revista *Ekonomiaz*, 50-75
- Cuadrado, I., & Morales, J. (2007). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(2), 183-202.
- Cubillos, J. (2015). La importancia de la interseccionalidad para la investigación feminista. *Oxímora. Revista Internacional De Ética Y Política*, (7), 119–137. <https://revistes.ub.edu/index.php/oximora/article/view/14502>

- Danica. (2021). #EscuelaFeminista: conoce las críticas y propuestas de la economía feminista. Capire. <https://capiremov.org/es/experiencias-es/escuelafeminista-conoce-las-criticas-y-propuestas-de-la-economia-feminista/#:~:text=La%20econom%C3%ADa%20feminista%20hace%20una,y%20circula%20en%20el%20mercado.>
- Díez, E. J., Terrón, E., Anguita, R., García, M., Cano, R., Lacalle, M., ... & Gaitero, A. (2006). La cultura de género en las organizaciones. Barcelona: Octaedro, 2006.
- EIGE. (2023). *Gender Equality Index*. Vilnius. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/publications>
- Emakunde. (2021). Igualdad de mujeres y hombres un objetivo de país, índice de Igualdad de Género.
- Eustat. (Varios años). Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Vitoria-Gasteiz: Instituto Vasco de Estadística https://www.eustat.eus/elementos/la-proporcion-de-mujeres-en-cargos-directivos-ha-bajado-mas-de-4-puntos-porcentuales-entre-2015-2021-y-el-porcentaje-de-hombres-en-los-niveles-mas-altos-de-renta-triplica-a-las-mujeres/not0020781_c.html
- Guil, A. (2007). Docentes e investigadoras en las universidades españolas: visibilizando techos de cristal. *Revista de investigación educativa*, 25(1), 111-131.
- Heredia, E. B., Ramos, A., Sarrió, M., & Candela, C. (2002). Más allá del techo de cristal. *Diversidad de género*. *Sostre de Vidre*, 40, 55-68.
- Herrero, Y. (2015). Apuntes introductorios sobre el Ecofeminismo.
- INE. (2022). *Encuesta de población activa*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4079>
- Jubeto, Y. (2017). El análisis presupuestario con enfoque de género: un instrumento feminista clave para avanzar en la equidad socioeconómica. *EKONOMIAZ*. *Revista vasca de Economía*, 91(01), 298-327.
- Lanbide. (2022). Contrataciones anuales de la CAE en 2022. Vitoria-Gasteiz: Servicio Vasco de Empleo. <https://www.lanbide.euskadi.eus/publicaciones/-/estadistica/contrataciones-anuales-de-la-cae-en-2022/>
- Martínez, V. (2016). Causas del techo de cristal: un estudio aplicado a las empresas del IBEX35.
- Martínez, M. A. E., Lahiguera, C. P., Vázquez, N. G., & Berdejo, E. L. (2010). La feminización de la sanidad y el techo de cristal: el caso de la Comunidad Valenciana. *Enfermería integral: Revista científica del Colegio Oficial de Enfermería de Valencia*, (89), 32-36.
- Meza, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 1(32), 11-31.
- MONACCI, M. (1997). *Genere e organizzazione. Questioni e modelli interpretativi*. Guerini e Associati. Milán.
- Mujeres y hombres en la C.A. de Euskadi 2021. Ocupación. (2021). EUSTAT. https://www.eustat.eus/igualdad/20210308_2/8_de_marzo.html
- Osakidetza. (2021). *I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza 2021-2024*.

- Padilla, G., & Rodríguez, J. (2013). La I Guerra Mundial en la retaguardia: la mujer protagonista. *Historia y Comunicación Social*, 18, 191-206.
- Palomo, E. (2017). Conciliación (laboral y familiar)= Reconciliation (of work and family life). *EUNOMÍA. Revista en Cultura de la Legalidad*, 226-234.
- Picchio, A. (2001), "Un enfoque macroeconómico 'ampliado' de las condiciones de vida" en Cristina Carrasco (ed.) *Tiempos, trabajos y géneros*. Barcelona: Universitat de Barcelona
- Puleo, A. (2017). ¿Qué es el ecofeminismo?. *Quaderns de la Mediterrània*, 25, 210-214.
- PWC (2012). La mujer directiva en España. Recuperado de http://www.pwc.es/es_ES/es/publicaciones/gestion-empresarial/assets/lamujer-directiva-esp.pdf.
- Rodríguez, A. y Ugidos, A. (2017) *Tiempos, trabajos y desigualdad de género en la Comunidad Autónoma del País Vasco y el Estado español*. En revista *Ekonomiaz* 162-205
- Rodríguez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad, Democracia y política en América Latina*. <https://nuso.org/articulo/economia-feminista-y-economia-del-cuidado-aportes-conceptuales-para-el-estudio-de-la-desigualdad/>
- Rodríguez, C. (2010). Análisis económico para la equidad: los aportes de la economía feminista. *SaberEs*, 2(1), 00-00.
- Rodríguez, C. (2012). La cuestión del cuidado: ¿El eslabón perdido del análisis económico?
- Roldán-García, E., Leyra-Fatou, B., & Contreras-Martínez, L. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español. *Portularia*, 12(2), 43-56.
- Sala de Videoconferencias IIEc UNAM. (2021, 18 noviembre). Conversatorio: Economía feminista decolonial. Aportes para la reflexión [Vídeo]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=Q9EcfYx_3oM&t=1961s
- Sánchez, M. (2015). De la reproducción económica a la sostenibilidad de la vida: la ruptura política de la economía feminista. *Revista de Economía Crítica*, (19), 58-76.
- Schein, V. E. (2001). A global look at psychological barriers to women's progress in management. *Journal of Social Issues*, 57 (4), 675-688.
- Segovia-Saiz, C., Briones-Vozmediano, E., Pastells-Peiró, R., González-María, E., & Gea-Sánchez, M. (2021). Techo de cristal y desigualdades de género en la carrera profesional de las mujeres académicas e investigadoras en ciencias biomédicas. *Gaceta Sanitaria*, 34, 403-410.
- Uhrig, A. (2022, 20 febrero). Brecha salarial y techo de cristal en Sanidad - Consalud. Consalud. https://www.consalud.es/profesionales/medicina/brecha-salarial-techo-cristal-suelo-pegajoso-palos-rueda-mujeres-sanidad_110352_102.html
- Valiña, C. M. V. (2019). INTERSECCIONALIDAD: DEFINICIÓN Y ORÍGENES. *PeriFéricas*. <https://perifericas.es/blogs/blog/interseccionalidad-definicion-y->

[origenes#:~:text=La%20interseccionalidad%20es%20el%20fen%C3%B3meno,pertene](#)
[ncia%20a%20m%C3%BAltiples%20categor%C3%ADas%20sociales](#)

Villameriel, M. (2022). El plan de Igualdad de Osakidetza busca reducir la brecha salarial y aumentar la presencia de las mujeres en puestos directivos. *El diario vasco*.
<https://www.diariovasco.com/sociedad/salud/plan-igualdad-osakidetza-20220307132850-nt.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>