

L'objectiu principal d'aquest treball és constatar fins quin punt es pot parlar d'igualtat de gènere en l'empresa i poder saber quines causes provoquen aquesta desigualtat en cas de ser certa.

En la primera part del treball, s'analitzen les diferències de gènere que es troben les dones per arribar a llocs d'alta responsabilitat a l'empresa i l'evolució en aquest aspecte durant el llarg dels anys. Finalitzada aquesta part, el següent és veure casos reals de dones famoses que han arribat a tenir un gran càrrec en les empreses per a veure en quines condicions i característiques ho han aconseguit, i quines diferències i igualtats existeixen entre elles.

Com a conclusió, és important veure que encara queda treball per poder parlar d'igualtat plena en les empreses entre homes i dones, sobretot en llocs de responsabilitat, tot i la tendència positiva cap a la màxima igualtat.

The main objective of this project is to ascertain up to what point we can speak about gender equality in a company and to find out which are the causes that cause inequality, in case that the stated point was true.

The first part of the study examines gender differences that women can experience in a company when they want to be promoted to a higher position, as well as its evolution through the years. Once this part is over, the next step is to study real cases of successful famous women that have achieved a position of responsibility in a company, which conditions they have achieved it and which are the differences between them.

To conclude, equality between women and men is wanted to be accomplished, although it hasn't been done yet.

ÍNDEX

1.	INTRODUCCIÓ.....	5
2.	EVOLUCIÓ DE LA DONA EN EL TREBALL	6
2.1.	Incorporació de la dona al treball	7
2.2.	Sectors i llocs de treball on actualment tenen més activitat les dones	8
3.	LA DONA EN L'EMPRESA ESPANYOLA.....	9
4.	DESIGUALTATS DE GÈNERE LABORAL EN L' ACTUALITAT	15
4.1.	Desigualtats salarials	15
4.2.	Diferència en taxes d'ocupació i d'atur.....	17
4.3.	Jornada i temps de treball	18
5.	MINISTERI D'IGUALTAT	19
6.	ASPECTES CLAU PER A SER UN LÍDER EMPRESARIAL	20
6.1.	Barreres que troba la dona per arribar a llocs de responsabilitat.	20
6.2.	Característiques de la dona directiva	22
7.	LA DONA AL PODER.....	24
7.1.	Sector públic.....	24
7.1.1.	Dones al poder executiu.....	26
7.1.2.	Dones al poder legislatiu	26
7.2.	Sector privat	27
8.	EMPRESÀRIES FAMOSES QUE OCUPEN LLOCS DE RESPONSABILITAT	29
8.1.	Biografies i característiques de les empresàries.....	30
8.1.1.	Christine Lagarde.....	30
8.1.2.	Ana Patricia Botín	31
8.1.3.	Carolina Herrera	32
8.1.4.	Amparo Moraleda	33
8.2.	Igualtat i diferències entre les empresàries.....	35
9.	CONCLUSIONS	40
10.	BIBLIOGRAFIA	42

1. INTRODUCCIÓ

En els darrers anys ha anat creixen el ressò que es fan els mitjans de comunicació sobre la igualtat de gèneres en la societat en general, però sobretot en l'àmbit públic i empresarial entre homes i dones. En aquest treball l'objectiu principal és constatar fins quin punt es pot parlar d'igualtat de gènere en l'empresa, i estudiar i entendre les causes que provoquen la desigualtat en cas de que existeixi. Cada vegada més, es realitzen debats sobre aquesta necessitat de paritat de gènere en la societat, perquè encara que és evident poder pensar que s'ha evolucionat molt en aquest aspecte, encara queda molt treball per a dur a terme. Concretament, en les diferències entre homes i dones en llocs de responsabilitat en les empreses, tan en empreses de sectors públics com privats.

Són moltes les preguntes entorn a aquest tema que ens podrien plantejar: estan dissenyats els llocs de responsabilitat en les empreses per als homes?, s'espera més d'una dona que d'un home en l'empresa per a arribar a un lloc de responsabilitat?, evoluciona la situació de la dona en l'empresa al mateix ritme que en la societat en general (família)? depèn de l'entorn on et trobes, és a tot arreu igual? Etc.

En la primera part del treball plantejaré el marc teòric sobre la dona en l'empresa, estudiant fins quin punt es troba desigualtat per raons de gènere. Inicialment s'explica de manera teòrica i a trets generals les diferències de gènere en el sector empresarial i del treball, endinsant després aquestes diferències en concret als llocs de responsabilitat de les empreses, explicant els diferents obstacles que es troba la dona per arribar a llocs de direcció i lideratge.

En la darrera part del treball, la part més pràctica i analítica, estudiaré la realitat amb exemples de dones que han arribat a tenir alts càrrecs i poders en l'empresa, i com ho han aconseguit. En quin entorn han aconseguit aquest llocs de responsabilitat i poder, i analitzant com són aquestes dones en concret que han pogut aconseguir aquesta responsabilitat, què les diferencia de la resta, i com els ha anat, i els resultats obtinguts.

2. EVOLUCIÓ DE LA DONA EN EL TREBALL

No ha estat des del principi de la història que la dona ha estat un ésser inferior a l'home. Contrari a aquest pensament, en la prehistòria es tenia a la dona com a pilar fonamental, fins i tot amb una importància superior a la de l'home. Eren les dones les que duïen a terme les activitats principals. A partir d'aquí, cada cop que la societat avançava i s'endinsava en noves èpoques com l'Edat Antiga o l'Edat mitjana, s'anava degradant la importància del paper de la dona, fent que aquesta passés a estar sempre per sota l'home en la societat, és a dir, posicionant-la sempre en un esglaó inferior a l'home. (Nuñez, 2016)

A partir d'aquí i fins fa pocs anys ja es diferenciava clarament el treball entre homes i dones, una diferència clara de rols en la societat: les dones atendien el treball reproductiu com és la família en un àmbit privat i per suposat no remunerat, i els homes el productiu, un treball públic i remunerat. S'identificava a l'home amb la societat (esfera pública) i a la dona amb la família (esfera privada).

“Una profesión es para el hombre lo que es la maternidad para la mujer. Cualquiera que admita no estar completamente de acuerdo con el rol apropiado para su sexo está cometiendo una blasfemia” (J.Prather, 1971, p.59)

Actualment cada vegada és més la demanda dels treballs de les dones per part de les empreses, està clar que s'ha evolucionat en aquest sentit. A la dona ja no només se l'associa amb un treball reproductiu com és la família i en l'àmbit privat, sinó que s'ha aconseguit que aquesta també pugui tenir un paper en les empreses. Davant d'aquest fet però, encara no tenen el mateix paper en aquestes que l'home, es troba davant una desigualtat. Aquest fet ha derivat a un interès social per la igualtat, interès que estem veient a dia d'avui al segle XXI dia darrere dia a través de debats. Molts d'aquests debats solen ser públics, i es poden trobar en tot tipus de plataformes. Debats de tipus televisiu, a través de la ràdio i sobretot actualment han crescut en les xarxes. Internet també ha passat a ser una eina de debat que ofereix moltes plataformes com poden ser: fòrums, blogs, wikis i xarxes socials (facebook, twitter, etc). Gràcies a aquesta possibilitat de debats on-line que ofereix internet, pot participar en debats tothom que ho vulgui, perquè molts són oberts per a tothom i qui estigui interessat pot deixar els seu comentari i debatre el tema. En el cas de televisió i ràdio, els debats solen ser entre contertulians, i la gent que no es troba allí, no pot participar, encara que, actualment s'està augmentat la participació de la gent també en aquestes plataformes.

Està clar que tot i l'avenç que s'ha donat de la dona en el treball, la feina no està conclosa, encara són molts els estereotips que té la societat segons alguns aspectes

que posen dificultats per arribar a una total igualtat entre dones i homes en la societat i en l'empresa. (CES, 2011)

És tal la importància que es dóna a aquesta igualtat de gènere en el treball, que fins i tot al nostre país, Espanya, es celebra el dia 8 de març "El dia de la dona treballadora". Justament en aquest dia el que es vol commemorar és la lluita de la dona per poder posicionar-se al mateix lloc que l'home en el camp del treball i per poder tenir independència econòmica pròpia, volen acabar així amb el masclisme. (Associació de dones periodistes, 2016)

La dona ha anat guanyant drets i reconeixement davant la societat al llarg dels anys, són molts els drets que té la dona ara i que pot ser lògic pensar que sempre els ha tingut, però no és així. Aquests drets els ha anat adquirint durant el llarg de la història a través d'una gran lluita. El cas és que a dia d'avui aquesta lluita encara existeix per part de la dona en alguns aspectes, com és el que es tracta en el treball, el paper de la dona en les empreses i llocs de responsabilitat.

La dona com ja he comentat, ha estat tractada de diferent manera al llarg de la història, segons l'època que es vivia i també segons la ciutat o regió. Va ser durant els segles XVIII i XIX a Europa on va començar a augmentar la importància dels drets tan polítics com socials per a la població. Entre ells es demanava més drets per la dona. Dintre d'aquests moviments, en aquest moment, sorgia la qüestió d'assolir un sufragi universal, per tant, el vot de la dona. Fins al moment la dona no tenia dret a vot en la societat política, no podia decidir, i no va ser fins l'any 1931 que es va concedir el dret a vot a la dona a Espanya. Juntament a aquest fet, la dona exigia també un dret a propietat, ja que en aquell moment, quan la dona tenia propietats, al casar-se passaven a ser de l'home. I a aquests dos drets s'han anat sumant altres que fins no fa massa la dona no disposava d'ells: dret a vot, a treballar, a decidir sobre el matrimoni, a estudiar, etc.

2.1. Incorporació de la dona al treball

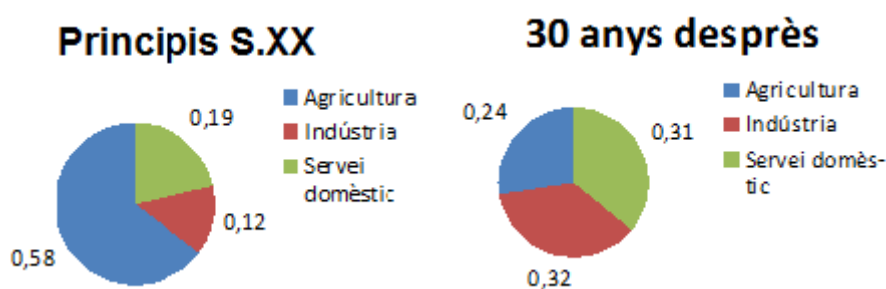
Podem dir que els inicis de la dona en el mercat laboral es situen al segle XIX quan tenia lloc la industrialització, moment en que es va necessitar de forma més activa al món del treball la participació de la dona. Primer eren només els homes els que treballaven a les fàbriques i la dona com s'ha comentat la que tenia un paper familiar i no participava en aquest treball a les empreses del moment. A partir d'aquí, com que en l'època hi havia un creixement de la indústria es va incorporar la dona a l'empresa,

sense aquesta deixar el treball domèstic, això sí, no tenien els mateixos salaris que els homes.

Per tant, els primers llocs de treball de les dones eren a les fàbriques, i va ser sobretot duran el segle XX, amb la segona Guerra Mundial, que eren elles les que treballaven aquí, substituint el paper que fins no feia massa temps només realitzaven els homes, i va ser perquè aquests es trobaven al front. Aquí va ser on es va poder veure que la dona era capaç de fer el treball que fins al moment només se li havia atorgat a l'home. (Voz de Mujer, 2016)

A principis del segle XX (anys 1900 endavant) a Espanya la població activa femenina representava un 18,3% del total de treballadors. D'aquestes, treballaven en el sector de l'agricultura un 57,8%, en servei domèstic un 19,1% i indústries un 12,4%. Trenta anys després això canvia passant a ser l'agricultura un 23,7%, la indústria un 31,6% i els serveis domèstics un 31%. Això es pot veure reflectit en el gràfic 1.

Gràfic 1. Població activa femenina per sectors.



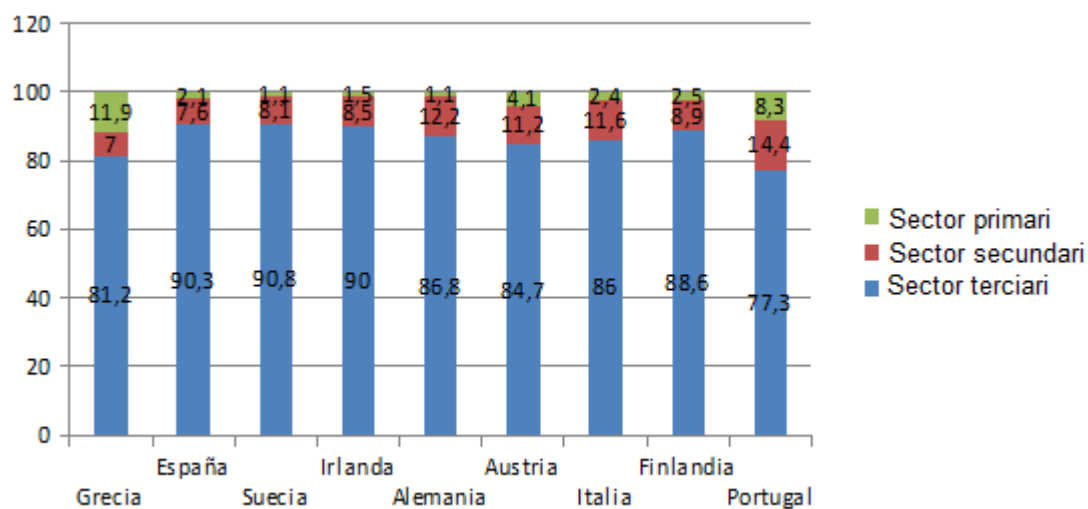
Font: UGT; departamento confederal de la mujer. 2008

A partir d'aquí va anar creixent la incorporació de la dona al treball, sobretot en professions tradicionalment femenines com podia ser: professores, secretaries, infermeres, etc. Això fins a dia d'avui que es pot veure a la dona en la majoria de llocs de treball. (Secreteria para la Igualdad, 2008)

2.2. Sectors i llocs de treball on actualment tenen més activitat les dones

En aquest punt, es veu amb l'ajuda d'un gràfic (gràfic 2), els sectors on més dones es troben ocupades en els diferents països de la Unió Europea, entre ells Espanya. Es poden veure trets força rellevants, com l'alta ocupació de les dones en el sector serveis (sector terciari).

Gràfic 2.Dones ocupades per rames d'activitat a la UE, 2014.



Font: INE (2014)

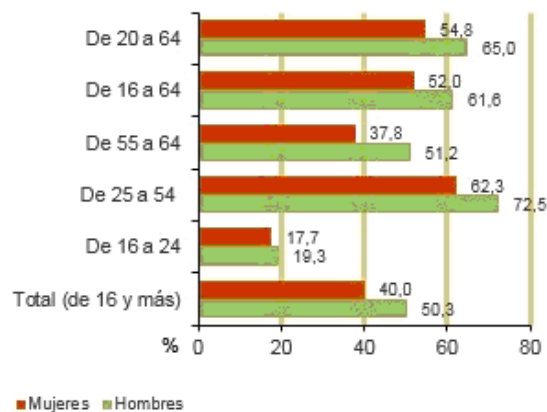
L' Institut Nacional d'Estadística (INE), ens recull en aquesta taula una visió gràfica de quin sector era el més ocupat per dones en els diferents països de l'Eurostat, entre els quals es troba Espanya. Són dades de l'any 2014, i es pot veure clarament que en tots els països, la dona es troba principalment i amb gran diferència en llocs de treball del sector serveis. A Espanya ocupen un 90,3% del total de les dones ocupades el sector serveis, seguit de la rama de la indústria amb un 7% aproximadament i per últim amb molt poca representació de dones el ram de l'agricultura amb tant sols un 2%.

Segons una publicació del CNN espanyol l'any 2013 les professions dominants per la dona eren per exemple: farmacèutiques, professores, perruqueres, cambreres, etc. La majoria pertanyen com hem dit al sector serveis.

3. LA DONA EN L'EMPRESA ESPANYOLA

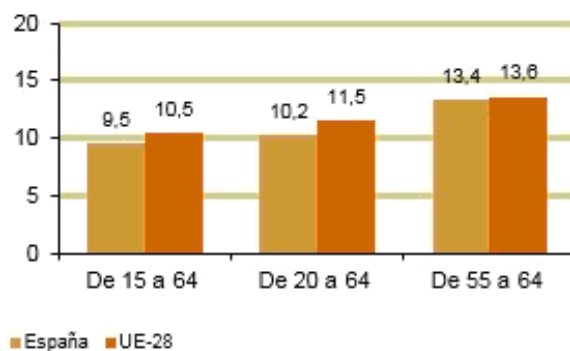
El paper de la dona en la empresa ha anat canviant al llarg dels anys, fins al punt que actualment no es veu gran diferència entre el nombre de homes i dones que ocupen llocs de treball en les empreses. Però, si que encara són més el nombre d'homes ocupats en relació a la dona, encara que s'ha evolucionat molt en aquest aspecte.

Gràfic 3. Taxa d'ocupació segons grups d'edat. 2014



Font: INE (2014)

Gràfic 4. Bretxa de gènere en les taxes d'ocupació.



Font: INE (2014)

Fixant-nos en aquestes dos gràfics proporcionats per l'INE l'any 2014 es pot veure en primer lloc com encara en tots els grups d'edats la taxa d'ocupació de la dona era inferior a la de l'home, on gairebé sempre hi ha una diferència d'un 10% entre gèneres. Això deixa entreveure aquesta manca total d'igualtat d'ocupació en el mercat laboral. En la següent gràfica es pot veure la bretxa de gèneres en la taxa d'ocupació que com he comentat està entorn al 10%.

Arribats a aquest punt, si ens fixem concretament en els llocs de alta responsabilitat que ocupa la dona en l'empresa, la diferència de gèneres és molt més considerable. Tot i que a dia d'avui la dona representa un percentatge una mica superior a l'home en quant a estudis universitaris, i que aquestes aconseguixin grans resultats, encara no trobem el mateix nombre de dones que d'homes en llocs de alta responsabilitat en les empreses.

Aquesta per norma general està situada en llocs de responsabilitat més baixa que l'home en l'empresa, treballant com a secretària, administrativa, sector públic, però són poques en comparació amb el gènere masculí les que ocupen llocs de responsabilitats en aquestes empreses. Sembla ser però que tot va canviant i cada vegada apareixen més dones en llocs de responsabilitat

Això es pot veure reflectit en els gràfics i taules que es troben a continuació.

Tan en la primera taula (Taula 1) i gràfic (Gràfic 5) corresponents a alts càrrecs en l'Administració General de l'Estat (càrrecs públics) com en els segons (Taula 2 i gràfic 6) que reflecteixen les empreses del IBEX35 (càrrecs d'empreses privades), es pot veure la representació de la dona en aquests llocs de responsabilitat, i l'evolució d'aquesta representació des de l'any 2008 fins l'any 2014 (últimes dades publicades).

En el cas dels alts càrrecs en l'Administració General de l'Estat (AGE) es veu que el total de representació de dones ha augmentat tan sols un 3'5%, en canvi, en el cas de les empreses de l'IBEX l'augment en aquests 6 anys ha estat casi d'un 10%. Això si, cal tenir en compte que l'any 2008 la representació de dones en alts càrrecs de l'Estat era molt més gran que la que aquestes tenien en les empreses de l'IBEX, hi havia una diferència de 10 punts percentuals, i això explica que el creixement en els càrrecs públics hagi estat inferior. Tot i així, la presència de la dona en llocs de responsabilitat és en l'any 2014 més gran en càrrecs de l'Administració General de l'Estat que en les empreses de l'IBEX35.

És important poder veure que l'any 2014, segons les estadístiques de l'INE, la representació de dones en alts càrrecs i llocs de responsabilitat en el mercat laboral és bastant inferior al dels homes. Mentre que la dona té una representació d'un 32% en l'AGE, els homes n'ocuparien la resta, i en el cas de les empreses de l'IBEX aquestes representen un 18'2% enfront del restant 81'8% és d'homes.

Taula 1. Òrgans superiors i alts càrrecs en l'Administració General de l'Estat (%dones).

	2014	2013	2012	2011	2009	2008
Govern	30,8	30,8	30,8	46,7	50,0	50,0
Secretàries de l'Estat	26,7	20,0	22,6	22,6	25,0	31,3
Subsecretàries	32,8	33,3	32,8	28,0	26,7	28,8
Direccions Generals	31,5	32,3	32,1	31,0	29,4	28,0
Alts càrrecs sense rang concret	37,8	38,9	40,4	22,2	22,4	20,0
TOTAL	32,0	32,0	32,6	28,9	28,6	20,2

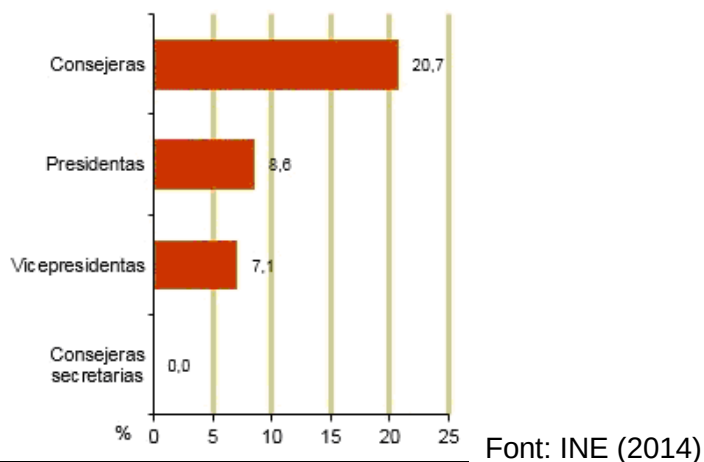
Font: INE (2014)

Gràfic 5. Òrgans superiors i alts càrrecs en l'Administració General de l'Estat (%dones).



Font: INE (2014)

Gràfic 6. Dones a la presidència i als Consells d'Administració de les empreses de l'IBEX35 (%).



Taula 2. Dones a la presidència i als Consells d'Administració de les empreses de l'IBEX35 (%).

	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Presidentes	8,6	5,7	2,9	1,7	0,0	2,9
Vicepresidentes	7,1	8,0	7,0	3,5	8,0	7,8
Conselleres	20,7	17,6	15,3	8,2	11,4	11,1
Conselleres secretàries	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	14,3
TOTAL CONSELL	18,2	15,6	13,3	7,2	10,1	10,3

Font: INE (2014)

L'explicació ha aquest canvi en que cada vegada hi ha més dones en càrrecs directius és degut a que a dia d'avui el que busquen les grans empreses és principalment gent preparada, amb estudis i bones competències a desenvolupar en el lloc de treball. Basant-nos en aquest fet, sembla ser que a partir d'avui i cada vegada més, es tindrà menys en compte la diferència de gènere, sobreposant aspectes més neutrals i igualitaris com pot ser les competències d'aquests treballadors. El que volen aconseguir les empreses és el millor resultat possible, i per això el millor és actuar de

manera igualitària, i aconseguir tenir els millors i més ben preparats empleats independentment del seu gènere. S'està veient que s'aconsegueixen millors resultats amb la cooperació entre els dos gèneres en l'esfera del treball.

Tot i que el que cada vegada busquen més les empreses es el talent, encara troben treball, i tenen accés al món laboral més fàcilment els homes que les dones, tot i que hi ha un nombre superior de dones que cursen estudis superiors.

Taula 3. Alumnat universitari matriculat segons rama d'ensenyament

		2013-14	2012-13	2011-12	2012-11
Dones	TOTAL	834.970	839.722	850.344	831.436
	Ciències Socials y Jurídiques	444.242	449.340	462.997	459.634
	Enginyeria i Arquitectura	82.815	88.149	93.192	97.087
	Arts y Humanitats	91.089	93.860	94.996	90.457
	Ciències de la Salut	170.786	160.405	148.460	132.991
	Ciències	46.038	47.968	50.699	51.267
Homes	TOTAL	700.585	708.812	722.273	698.426
	Ciències Socials y Jurídiques	291.868	292.022	299.146	287.394
	Enginyeria i Arquitectura	234.018	247.493	257.896	258.823
	Arts y Humanitats	57.054	57.940	59.030	55.905
	Ciències de la Salut	74.439	68.096	62.329	53.926
	Ciències	43.206	43.261	43.872	42.378

Font: Instituto de la Mujer (2014)

La taula anterior extreta de l'Institut de la dona, reflecteix aquesta qüestió. En aquest cas la informació és en relació als estudiants universitaris, és a dir estudis no obligatoris superiors, indicant cada rama d'ensenyament. Si ens fixem ens els totals de les taules en quant a homes i dones es pot veure que des de el curs 2010/2011 fins el 2013/2014 el nombre de dones matriculades és superior al dels homes.

Tot i això encara troben més fàcil treball els homes que les dones i en ocasions amb millors condicions que aquestes.

4. DESIGUALTATS DE GÈNERE LABORAL EN L' ACTUALITAT

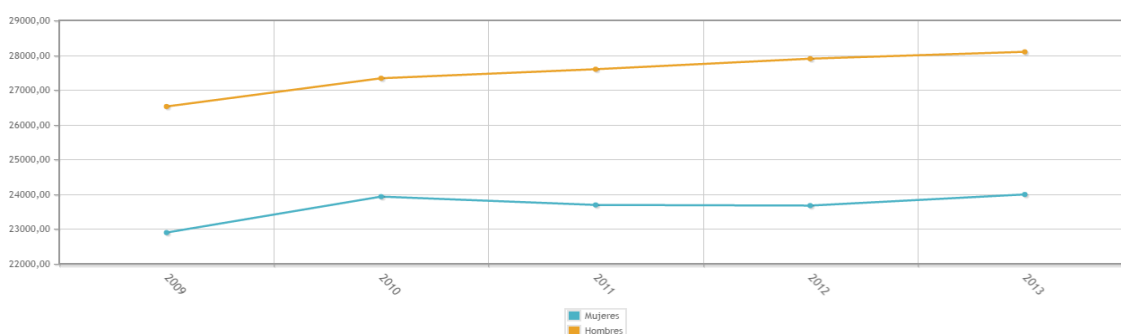
Les diferències entre homes i dones en l'àmbit empresarial es pot aplicar a moltes qüestions diferents. Actualment on encara es pot veure una diferència entre gèneres en l'empresa és en: desigualtats salarials, diferències entre ocupació i atur i també en la jornada i temps de treball.

4.1. Desigualtats salarials

Cada vegada és menys la diferència entre homes i dones en quant a desigualtat salarial, tot i així hi ha estudis i estadístiques que demostren que encara no s'ha arribat a una paritat completa. Els salaris dels homes en alguns casos encara superen al de les dones, podent realitzar la mateixa tasca. La mitjana de salaris dels homes és major al de les dones, i part d'això és degut a què són ells qui ocupen més llocs de responsabilitat, com directius, i per tant cobren uns salaris majors. Aquesta diferència salarial entre gèneres és el que s'anomena *bretxa salarial*.

A Espanya, l'INE realitza cada 4 anys un estudi sobre els salaris entre els diferents gèneres i la bretxa salarial existent en aquell moment.

Gràfic 7. Diferència i evolució de salaris entre homes i dones (2009 – 2013)

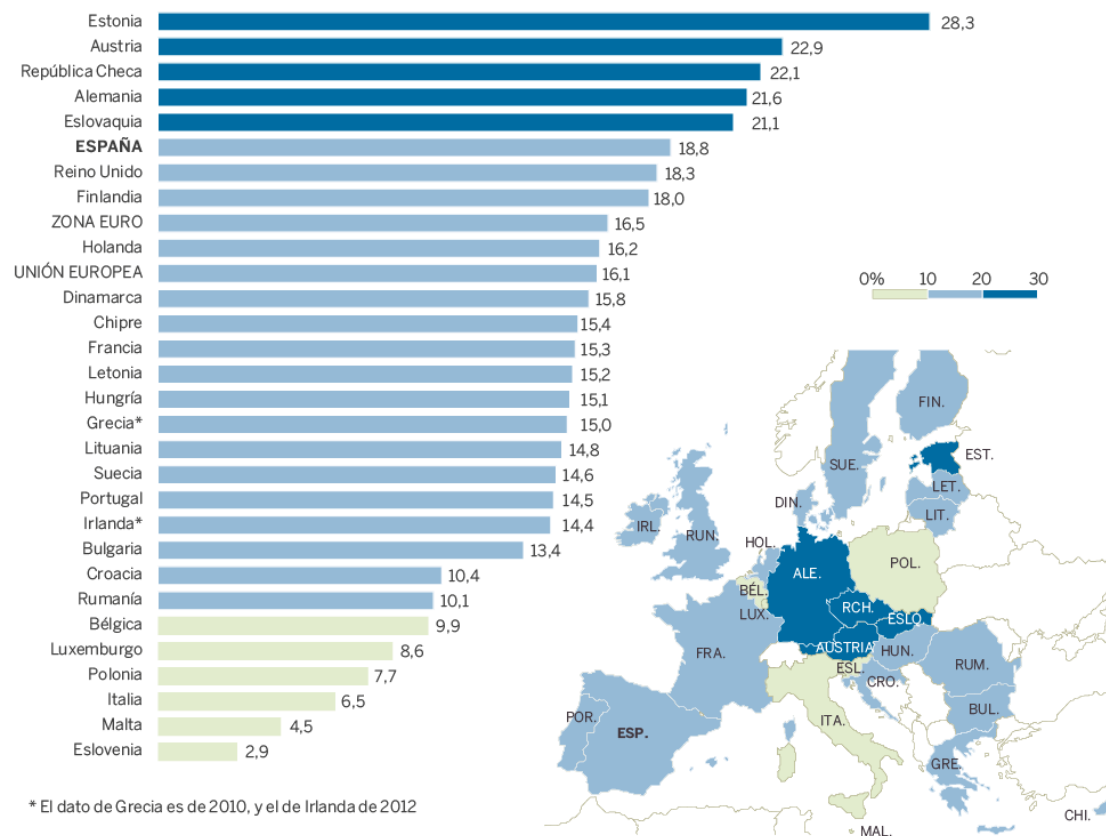


Font: INE (2014)

Aquest és un gràfic (gràfic 7) realitzat a partir de la pàgina web de l'Institut Nacional d'Estadística on es pot observar la diferència salarial entre homes i dones des de l'any 2009 al 2013 (últimes dades oficials disponibles). És evident que el salari en el sexe masculí ha estat i és encara superior al de la dona, la línia superior groga correspon al salari dels homes i la línia blava al de les dones. Aquesta diferència dona lloc a la bretxa salarial entre els dos gèneres. En el gràfic que hi ha a continuació (gràfic 8) es

veuen detalladament les diferències de gènere en relació als salaris dels diferents països que formen la UE.

Gràfic 8. Bretxa salarial entre homes i dones a la UE



Font: Diari el País, Euroestat (2014)

En el gràfic (8) corresponent a dades de l'any 2014 que ha publicat l'agència estadística de Brussel·les, Eurostat, el dia 8 de març de 2016, es pot veure clarament que Espanya és un dels països amb més desigualtat salarial entre homes i dones de la Unió Europea amb un 18,3%, posicionat-se en sisè lloc, per damunt de la mitjana de la zona euro que és d'un 16,5% i de la UE amb un 16,1%. Aquestes dades reflecteixen que encara hi ha una diferència massa gran entre homes i dones en aquest aspecte, i que encara cal lluitar per a què aquesta desigualtat desapareixi-hi.

Els països per damunt d'Espanya amb bretxes salarials tan altes es deuen a que hi ha molts homes treballant en el sector industrial i la remuneració és més alta. (Bolaños, 2016)

4.2. Diferència en taxes d'ocupació i d'atur

En la següent taula (taula 4) publicada per l'Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT) es veuen les diferències de gènere en relació amb la taxa d'activitat, d'ocupació i d'atur, i es manifesten pitjors taxes per a les dones.

Taula 4. Diferències de taxes (activitat, ocupació i atur) entre homes i dones.

Espanya. IV trimestre 2015

	Taxa (%)	Valor	Variació interanual		
			absoluta	% trimestre	% acumulat
Activitat	59,43	22.873,7	-153,1	-0,7	-0,1
Per sexe:					
Homes	65,37	12.250,9	-131,1	-1,1	-0,3
Dones	53,79	10.622,8	-22,1	-0,2	0,1
 Ocupació	 47,01	 18.094,2	 525,1	 3,0	 3,0
Per sexe:					
Homes	52,63	9.863,3	305,0	3,2	3,4
Dones	41,68	8.230,8	220,0	2,7	2,6
 Atur	 20,90	 4.779,5	 -678,2	 -12,4	 -9,9
Per sexe:					
Homes	19,49	2.387,6	-436,1	-15,4	-12,2
Dones	22,52	2.391,9	-242,1	-9,2	-7,3

Font: Idescat (2015)

Aquesta taula (Taula 4) extreta del IDESCAT reflecteix de manera clara les taxes d'activitat, d'ocupació i d'atur segons gèneres. Les dades fan referència a Espanya i són del quart trimestre del 2015.

Si en fixem en la taxa d'activitat en percentatges, podem veure que els homes tenen una taxa major que les dones, d'un 65,37% davant un 53,79%, diferència de més de 10 punts percentuals.

En quant a l'ocupació es segueix més o menys la mateixa tendència, els homes estan també per sobre les dones en més d'un 10% . Hi ha més homes que treballen que dones, a Espanya en aquest moment.

Quan mirem la taxa d'aturats però la cosa varia, aquí l'home també té una millor situació que la dona, ja que hi ha un percentatge de dones més alt que d'homes que es troben aturades en aquest moment. És a dir, hi ha un percentatge més gran de dones que estan disponibles i que volen treballar, busquen feina però no en troben. Aquí però la diferència entre homes i dones no és tan gran com en els altres indicadors, només hi ha una diferència de 3% aproximadament.

4.3. Jornada i temps de treball

La jornada i el temps de treball igual que el salari, formen la part més important en quant a les condicions de treball i ens poden determinar la qualitat del treball.

Taula 5. Ocupats a temps complert segons gènere. 1r trimestre 2016

	Temps Complert	Temps Parcial
Homes	91,9	8,1
Dones	75,2	24,8
Total	84,3	15,7

Font: INE (2016)

A la Taula 5, que fa referència al primer trimestre de l'any 2016, es pot veure que en quan al treball a temps complert aquest és majoritari en els homes que en les dones, que tenen una proporció més gran de treball a temps complert. Mentre que un 91,9% dels homes tenen un contracte de treball a temps complert, les dones obtenen un 75,2%.

En canvi, si ens fixem en els resultats que proporciona l'INE en quan al treball a temps parcial, aquí domina el nombre de dones que el de homes. Un 24,8% de les dones treballen a temps parcial mentre que els homes només ho fan amb un 8,1%.

D'aquesta taula també es pot extreure una dada més, i és que, a Espanya la majoria de treballs en general són a temps complert, és a dir, matins i tardes. És el contracte més habitual que es dona al nostre país. Un 84,3% dels treballs són a temps complert en front d'un 15,7% a temps parcial.

En molts països de la UE aquesta dada és contrària, són més els treballs a temps parcial que a temps complert a diferència d'Espanya. Això es reflecteix en la propera taula 6 amb dades sobre les dones que treballen a temps parcial a Espanya i a la UE-28.

Taula 6. Treball a temps parcial de les dones a Espanya i la UE-28 (%)

	2012	2014
Espanya	10,9	11,7
UE-28	14,8	15,1

Font: INE (2014)

Com es pot veure la dada més actual que trobem a la taula referent a l'any 2014, el nombre de dones que treballen a temps parcial a Espanya és d'un 11,7% sobre el total d'ocupats, davant d'un 15,1% referent a la mitjana de països de la UE-28.

5. MINISTERI D'IGUALTAT

El Ministeri d'igualtat va ser creat l'any 2008 a Espanya quan es trobava en el mandat el Partit Socialista Obrer Espanyol, amb la finalitat d'eliminar tota mena de desigualtats, entre elles la de gènere. Aquest el 20 d'octubre de l'any 2010 va ser eliminat i va ser integrat dintre el Ministeri de Sanitat, Política Social i Igualtat d'Espanya.

Dins aquest nou ministeri que es va crear, es troba el "Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades", que aquest si que té com a funció principal fomentar la igualtat entre gèneres, fomentant la participació de la dona en la vida política, social, econòmica i cultural.

Aquest Institut va sorgir davant la consciència d'una necessitat per part d'un grup de dones que defensaven la igualtat de gènere. Van impulsar la creació d'un organisme en l'Administració del país, ja que existien en altres països d'Europa o del món. El que es volia és que aquest organisme fos el responsable de fer polítiques d'igualtat, proposés al Govern en aquest sentit, i també coordines accions d'altres ministeris en aquest àmbit.

Les funcions que realitza l'Institut de la Dona són les que es detallen a la seva pàgina web: estudi i recopilació d'informació sobre la situació de la dona espanyola, duen a terme iniciatives i accions formatives en matèria d'igualtat, gestionen dades estadístiques i elaboren informes que impulsen a eliminar les discriminacions que hi ha respecte a la dona a la societat, presten serveis a favor de les dones, faciliten informació sobre els drets de la dona, etc. (llista al annex)

També es troben organismes similars de àmbit Europeu com és "Instituto Europeo de Igualtat de Genero" i internacionals com: CSW (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer), INSTRAW (Instituto Internacional de Investigación y Capacitación de las Naciones Unidas para la promoción de la Mujer), ONU Mujeres (Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres) i CEDAW (Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer).

6. ASPECTES CLAU PER A SER UN LÍDER EMPRESARIAL

6.1. Barreres que troba la dona per arribar a llocs de responsabilitat.

Les dones es troben davant unes barreres que els impedeixen arribar fàcilment a llocs de responsabilitat en les empreses. No és fàcil per a una dona, per exemple, arribar al Consell d'Administració d'una empresa. Encara són més els homes que ocupen aquests càrrecs davant el nombre de dones que s'hi pugin trobar. La presència de dones encara està lluny d'arribar als objectius establerts per la Llei d'Igualtat. (PwC, 2015, p.6)

Aquesta frase és una declaració feta en un article publicat per l'empresa PwC, una prestigiosa empresa internacional, on s'afirma clarament que les dones no tenen la mateixa representació en les empreses als llocs de la alta direcció, ja que en molts casos no s'arriba a un percentatge igualitari de representació entre homes i dones.

Tot i ser les dones el 60% dels llicenciats a Espanya, això no es reflecteix en el mercat laboral, on en representen el 45% i un 10% concretament si ens fixem en les que arriben a estar en llocs de direcció.

La pregunta és clara: si la dona està a dia d'avui tan o més preparada acadèmicament que l'home, per què aquesta dificultat de poder trobar una dona en una posició de alta responsabilitat en l'empresa?

El que està passant encara, és que aquestes dones es troben davant seu al entrar al mercat laboral i sobretot al voler ascendir en aquest el que s'anomena "*Techo de cristal*": "*Aquellas barreras artificiales basadas en prejuicios actitudinales u organizativos que previenen el avance vertical en las organizaciones de individuos cualificados*" (Powell y Butterfield, 1994, p-72)

El que significa aquesta definició és que, la dona es troba unes barreres que en molts casos fa que sigui difícil o quasi bé impossible poder avançar en la jerarquia de l'empresa, és a dir, de manera vertical dins l'empresa o mercat laboral en que es troben. Són moltes i diferents les barreres en què es pot trobar una persona en el mercat laboral, i en el cas de les dones també.

El principal i més gran obstacle en que es troba la dona és amb la compaginació entre la vida laboral i quotidiana, que tot i que actualment les famílies ja s'organitzen de manera diferent que fa uns anys enrere, perquè els homes estan més implicats en les responsabilitats familiars, encara són les dones el pilar principal en aquest aspecte. Això dona lloc a que la dona no pugui compaginar el treball de la alta direcció amb la vida personal per l'atenció, temps, dedicació, etc. que comporta això, i les dones es

conformen en tenir llocs de direcció de departament majoritàriament.

El problema és que es veu a la dona com una figura que en qualsevol moment pot deixar de banda parcialment el seu treball per a dedicar-se als fills i família, en canvi a l'home no se'l relaciona amb aquesta carga, sinó més aviat amb la d'estar 100% al treball per aconseguir mantenir la família.

Junt a això també apareix un altre problema que pot afectar a les dones en les empreses, i és que moltes d'aquestes tenen encara un estil de treball molt enfocat al masclisme com passava abans. Les dones poden sentir-se soles i poc recolzades al arribar a llocs de gran responsabilitat al veure que només estan envoltades d'homes, i que aquests treballen d'una forma concreta sense recolzar el paper de la dona.

A totes aquestes barreres externes que es pot trobar la dona s'hi sumen les pròpies barreres internes que ella mateixa es posa. A aquest fet se l'anomena "Suelo pegajoso" i fa referència per exemple a la culpabilitat per tenir que compaginar temps de treball i familiar. Molts cops són les dones les que es conformen amb llocs de responsabilitat mitja, pensen que això per elles és suficient i es conformen, o pot afectar també la negació a viatjar o a canvis que puguin afectar la seva vida personal.

El gràfic següent reflecteix aquests i altres problemes que es pot trobar la dona en alguns casos que impedeixen que les dones ascendeixin a llocs de direcció de l'empres. Reflecteix les dades comparant homes i dones.

Gràfic 9. Barreres que afecten a la dona en el món laboral.



Font: Grant Thornton International Business Report (2015)

Davant aquestes barreres, en moltes ocasions, no es veu un paper on la dona planti cara a aquestes situacions, no exigeixen tan com els homes ni intenten fer visible el resultat dels seus treballs.

Com ja s'ha comentat però cada vegada més tot apunta a que les empreses el que valoren són les aptituds i capacitats dels seus treballadors, per davant d'altres raons. Estudis diuen que les capacitats que busquen les empreses en els seus treballadors són iniciativa, fidelitat amb l'empresa, capacitat de negociació, etc. i aquestes característiques no estan associades a un sol gènere sinó a cada persona. Per darrere aquestes característiques el que més es sol valorar és la capacitat per dirigir a persones, potenciar les relacions en equip, la comunicació i la empatia, i són característiques més relacionades a les dones.

6.2. Característiques de la dona directiva

Segons un article titulat "Comportamiento de las mujeres empresarias: visión global" realitzat per J.Guzmán Cuevas i M^a J. Rodríguez Gutierrez de la Universitat de Sevilla publicat l'any 2008 podem veure diferents característiques que es relacionen amb la dona empresària.

El comportament de la dona empresària és diferent al dels homes generalment en aspectes en relació a com gestionar l'empresa i com solucionar diferents problemes que et trobes. En quan a habilitats, actituds i comportaments també es diferencien respecte al gènere oposat.

En l'article s'afirma, com ja s'ha comentat al treball anteriorment, que el nombre de dones empresàries és inferior al dels homes. Tot i això en els darrers anys han anat augmentant el nombre d'empreses que estan sent creades per dones. Aquest augment és degut entre altres factors a que actualment les dones poden accedir a estudis igual que els homes i així també poden adquirir les capacitats i coneixements necessaris per a la realització d'activitats empresarials. És també un factor clau el fet que com s'ha analitzat anteriorment cada vegada són més les dones que participen en el món laboral, i és d'aquesta manera com s'assoleix l'experiència necessària. Un altra punt important és també el creixement del sector serveis en l'economia on les dones hi tenen una gran representació.

La major part de les empreses creades per dones solen ser petites en quant a treballadors i normalment forment part del sector serveis de l'economia. Segons el portal d'Internet de *Emprendedores.es*, quan les dones duen a terme una activitat econòmica es decanten per sectors com l'estètica, l'ensenyança o per petites botigues

de venta al públic. Contrari a això el sector de la tecnologia encara compte amb poca representació de dones emprenedores. (Rodríguez, 2013)

En la realitat, no són fàcils de trobar diferències clares entre empresaris dels diferents gèneres, però si que es poden veure diferències de personalitat, formació, experiències laborals, les motivacions que et porten a començar una activitat empresarial o també els obstacles que et trobes que són més en el cas de les dones.

L'article parla de una diferència en quan a la personalitat entre els gèneres, a la dona se li relaciona el fet de que tenen més necessitat d'èxit, també es creu que tenen més control intern de la seva empresa, són més adverses davant el risc i tenen una personalitat menys pro activa que els homes.

En quan al per què de que les dones iniciïn el seu propi camí en el mercat laboral, creant elles la seva pròpia empresa l'article destaca el motiu de l'autoocupació ja que en molts casos es troben davant el famós "Techo de cristal", barreres que es troba la dona per arribar a llocs d'alta responsabilitat en l'empresa, tenen desig de dependència i a més és la manera de poder compaginar la vida empresarial amb la personal, la família.

També es destaca com a diferència que quan elles decideixen construir la seva pròpia empresa tenen menys experiència en relació a la majoria d'homes que ho fan, ja que ells es considera que tenen més experiència en treballs on tenen gent al seu càrrec o creen empreses similars a les que han pogut estar treballant i han vist el funcionament d'aquestes personalment.

Parlant ja de les característiques de la dona en quan a la gerència i direcció de l'empresa, aquestes solen tenir un estil de gestió més enfocat a la participació i més democràtic que el que solen fer els homes. Busquen ajuda i participació en els seus empleats, els donen més responsabilitat i els donen més informació i més confiança.

Aquest tipus de direcció més relacionat al gènere femení és conegut com a "lideratge transformacional", caracteritzat per això comentat en quan a que està més orientat a les persones i amb les relacions interpersonals de l'empresa. (Guzmán, 2008)

En una entrevista a Ana Bujaldón, Presidenta de la Federació Espanyola de dones Directives, Executives, Professionals i Empresàries, aquesta descriu el perfil de la dona directiva a España avui com a una dona constant, formada, amb molt bons currículums i preocupada per aconseguir equilibri en la seva gestió, en l'èxit d'aconseguir els seus objectius i compromesa amb el que l'envolta.

Destaca que el lideratge femení aporta grans beneficis a les empreses perquè duen a terme un tipus de lideratge flexible, que mira per obtenir beneficis a mitja i llarg termini enlloc de buscar guanys immediats per a una durabilitat de l'empresa. Duen a terme un treball en equip que opta per a la participació de la resta de membres de l'empresa i aporten més empatia en general en totes les seves relacions.

En l'entrevista, Ana Bujaldón parla sobre l'existència del ja comentat “techo de cristal”, i a aquest hi suma el “suelo pegajoso”, barreres que es posa la pròpia dona internament davant un lloc d'alta responsabilitat. (Bujaldón, 2012)

7. LA DONA AL PODER

En aquest apartat es vol veure les diferències que hi ha entre dones i homes al poder entre el sector públic i privat. Per sector públic entendrem principalment llocs al govern i principals institucions del país, i per privat el conjunt de les diferents empreses privades que conformen l'economia en general.

7.1. Sector públic

Existeix una llei d'igualtat: “LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.” Entre d'altres coses aquesta llei estableix un líndar de representació femenina del 40% en algunes empreses. S'aplica aquesta llei per assolir una participació equilibrada (entre 40 i 60%) d'homes i dones en les llistes electorals, en tots els àmbits de les Administracions Públiques i en els Consells d'Administració de les empreses. Tot i això en àmbits de poder polític a Espanya aquesta representació femenina encara segueix sense arribar a aquest 40% en alguns casos. Si que és veritat que en els últims anys la diferència entre homes i dones en llocs de responsabilitat, com ja he comentat, ha disminuït, però encara són molt pocs els àmbits on hi ha un equilibri de gènere, i un exemple seria la política.

Segons estudis del INE, la representació entre homes i dones és proporcional per exemple en els parlaments autonòmics, menor al líndar establert en càrrecs executius dels partits, en el Congrés i el Senat i en el Parlament Europeu, i on més gran és la diferència és en els alts càrrecs públics dels òrgans constitucionals.

Una publicació de RTVE afirmava el fet de que la mitjana de dones en àmbit públic està per sota del que estableix el criteri de la “Ley de Igualdad” l'any 2014. “La media

de mujeres en el ámbito político sigue por debajo del criterio de la Ley de Igualdad.” (RTVE, 2014)

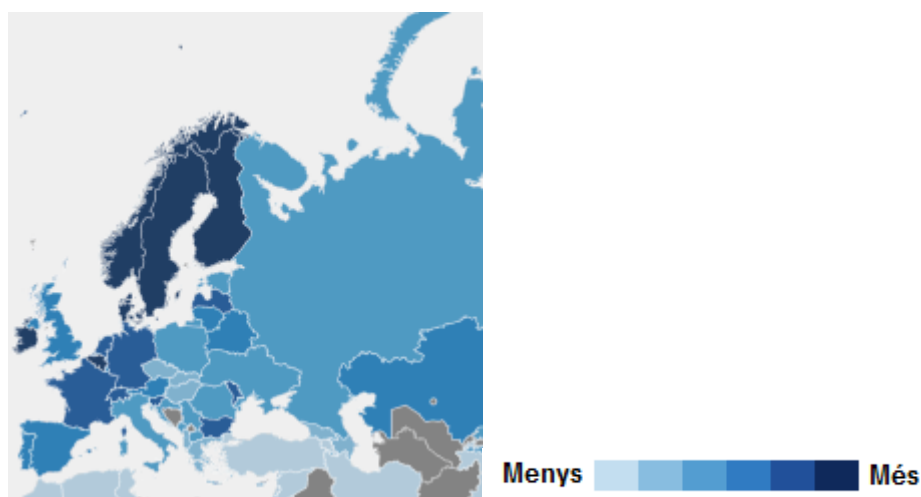
És curiós veure, que a dia d'avui al nostre país encara hi ha un major nombre d'homes que de dones dins la política i els diferents partits. Sí que és veritat també que actualment ja no es fa estrany trobar una dona com a membre d'un partit, però són minoritaris els casos en que una dona ha assolit el paper de presidenta d'un partit polític.

Si analitzem, podem veure que actualment els representats a ser elegits president del govern pels diferents partits estatals cap disposa d'una presidenta: PP (Mariano Rajoy), PSOE (Pedro Sánchez), Podemos (Pablo Iglesias), Ciutadans (Albert Rivera), IU (Alberto Garzón). Són els principals partits i cap d'ells té com a principal representant i com a postulant a ser presidenta del govern a cap dona.

Fins ara, a Espanya no hem tingut mai una presidenta del govern dona. Al llarg de la història tots han estat homes, i si ens fixem amb Catalunya ens trobem el mateix. En canvi, per exemple, a Alemanya si que actualment podem veure com a cancellera del seu país a una dona, Àngela Merkel.

Hi ha països que lideren per sobre d'altres en igualtat de gènere. El gràfic 10 mostra els països europeus amb més i menys igualtat. Lideren els països escandinaus com són Noruega, Suècia i Finlàndia.

Gràfic 10. Països amb major igualtat de gènere.



Font: Foro Económico Mundial (2014)

7.1.1. Dones al poder executiu

A continuació es mostra una taula amb l'evolució de la participació de les dones en **càrrecs executius** dels principals partits polítics; des de l'any 2004 al 2014. (Dades en %)

Taula 5. Participació de les dones en càrrecs executius dels principals partits polítics (% dones)

	2004	2008	2010	2014
PSOE	34,6	51,6	46,9	47,4
PP	26,8	29,9	25,6	33,7
IU	33,8	33,8	26,1	54,5
PNV	14,3	25	28,6	33,3
CIU	27,5	16,7	20	23,1
ERC		23,1	51,4	18,6
TOTALS	28,3	31,7	30,8	34

.Font: Instituto de la Mujer (2014)

En aquesta taula (Taula 5) podem veure que segons totals, l'evolució de la participació de la dona en càrrecs executius en els partits polítics va en augment, és positiva, però tot i així, encara no assoleixen el mínim establert del 40% de participació en cap dels anys.

Fixant-nos-hi tant sols el PSOE des de l'any 2008 supera aquesta xifra en aquest cas. El partit polític que té menys participació en càrrecs executius és CIU que en cap dels casos arriba a tenir ni un 30%.

7.1.2. Dones al poder legislatiu

“España ocupa el quinto lugar de la Union Europea en participación femenina en los parlamentos” (Tercer Informe sobre la situación de las Mujeres en la realidad Sociolaboral Española, p.256)

La taula següent (Taula 6), mostra la presència femenina en el congrés dels diputats per grup parlamentari. (Dades en %)

Taula 6. Presència femenina en el Congrés dels diputats per grup parlamentari (% dones)

Grup Parlamentari	2011-2015	2008-2011	2004-2008
Partido Socialista Obrero Español	39,9	43,2	45,7
Partido Popular	35,5	28,6	29,1
Izquierda Unida	29,3	0	40
PNV	20	0	14,3
Convergència i Unió	31,3	40	10
Esquerra Republicana	33,3	0	12,5
TOTAL	35,7	35,7	36

Font: Instituto de la Mujer (2015)

Es pot veure com en el cas del poder legislatiu i més concretament mirant el congrés dels diputats, la presència de dones encara esta lluny de la dels homes. En cap cas, en les diferents eleccions d'aquests anys, s'ha arribat a assolir tampoc el 40% de presència femenina al congrés (en el Senat passa exactament el mateix) tot i la Llei d'igualtat que vol garantir la presència equilibrada entre gèneres a les llistes electorals.

7.2. Sector privat

Per analitzar la situació de la dona en els alts càrrecs en les empreses privades, primer i per curiositat realitzo una prova escollint a l'atzar 10 grans empreses, empreses importants, tan internacionals com nacionals i així puc analitzar amb quina freqüència es pot trobar una dona en el lloc de director general d'una empresa.

BASF Espanya (Carles Navarro), Apple (Tim Cook), El Corte Inglés (Dimas Gimeno), La Caixa (Gonzalo Gortázar), Facebook (Mark Zuckerberg), Futbol Club Barcelona (Ignacio Mestre), Mercadona (Juan Roig), Zara (Oscar Perez), Samsung (Jong-Kyun Shin) i Danone (Emmanuel Faber).

Es pot veure que el resultat que s'ha obtingut en aquesta prova és que el 100% de les empreses que he triat aleatòriament totes tenen directors executius homes. El difícil és trobar-ne alguna on en aquest lloc de gran responsabilitat es pugui veure una dona.

Mols diaris s'han fet ressò a través de publicacions de l'estudi fet per l'escola de negocis IESE i la consultora Atrevia que han realitzar en relació a la situació de la dona en les empreses privades, mitjançant les empreses de l'IBEX-35. Aquest estudi reflecteix la poca representació de dones en els consells administratius en la majoria d'empreses que es troben a l'IBEX35.

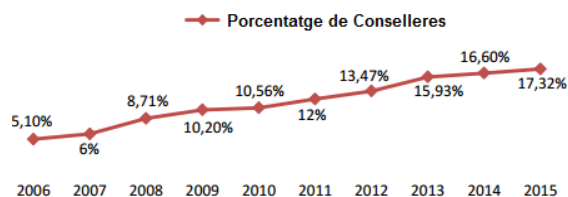
La representació de dones en els consells encara no arriba al 20%, 91 conselleres per un total de 459 llocs. Es troba per sota la mitjana Europea que està en un 21,2%. -Nou de les companyies (Acetinox, Amadeus, Bankia, Endesa, Ferrovial, Mediaset, Repsol, Sacyr i Telefónica) actualment només tenen una dona en els consells d'administració, i una de les empreses, Técnicas Reunidas no en té a cap.

Per altra banda, les empreses amb més paritat entre homes i dones són; en primer lloc Red Eléctrica superant el 40% de representació per part de les dones, podent considerar-la que té igualtat de representació entre homes i dones, ja que té 5 conselleres i 7 consellers. També FCC i Iberdrola tenen més d'un 35% de dones en els seus consells administratius.

Podem dir doncs que en general, mirant en conjunt totes les empreses que pertanyen a l'IBEX-35 , empreses que poden representar la situació a Espanya, estan lluny encara d'assolir una paritat entre homes i dones en els seus consells d'administració. Las empreses del IBEX35 amb major nombre de dones en els seus consells son l'any 2016 segons un article del diari "El Mundo" són Red Electica, FCC i Iberdrola. Són empreses del sector de la construcció i d'energia.

En el gràfic 11 es pot veure l'evolució del percentatge de dones Conselleres en les empreses del IBEX35 des de l'any 2006 al 2015. Es veu una tendència positiva, ja que cada any la representació de dones és més gran en les empreses, tot i ser inferior encara al dels homes.

Gràfic 11. Percentatge de Conselleres en empreses del IBEX35.



Font: Bankinter (2015)

Com es pot veure, s'ha passat de tenir un 5.1% de Conselleres en les empreses del IBEX l'any 2006 a un 17,32% l'any 2015. Ha augmentat el nombre de dones en un 12% aproximadament.

Segons sectors d'activitat, si ens fixem en els llocs d'alta responsabilitat, i en les empreses que més dones hi tenen treballant, no es pot obtenir una relació directa de sector i percentatge de dones treballant. Les 6 empreses amb un nombre més gran de dones en els Consells no tenen una relació clara en quan al sector a que es dediquen. Trobem per exemple Bankia, FCC, Grifols que no es dediquen al mateix sector d'activitat. (Viaña, 2016)

8. EMPRESÀRIES FAMOSES QUE OCUPEN LLOCS DE RESPONSABILITAT

En aquesta segona part del treball, s'estudien casos reals de dones que han arribat a llocs de gran responsabilitat en la societat com a empresàries. S'analitza les característiques d'aquestes dones, per poder veure si són similars, i també quines circumstàncies i de quina manera els ha estat possible arribar a tenir aquest poder que com hem vist no és gens fàcil per a una dona. S'estudia cada dona segons unes certes característiques com són: estudis, situació familiar, tipus d'empresa on ha aconseguit el lloc de responsabilitat, anys que feia que estava a l'empresa abans de assolir aquest lloc de treball, edat que tenen quan arriben al càrrec, salaris (si és possible disposar de la informació), etc. Entre elles m'agradaria poder veure diferents casos, és a dir, tan dones que han arribat a alts càrrecs públics, com dones que han arribat a llocs de gran responsabilitat en grans empreses privades amb molt prestigi.

8.1. Biografies i característiques de les empresàries

En primer lloc he escollit a una dona amb un gran poder, coneguda mundialment pel seu càrrec laboral, Christine Lagarde. Com a empresària de gran rellevància en l'àmbit nacional es troba Ana Patricia Botín, actual presidenta del Banc Santander. Com a representació de dona emprenedora, també coneguda arreu, Carolina Herrera i per últim una gran empresària nacional com és Amanda Moraleda amb una àmplia trajectòria en alts càrrecs.

8.1.1. Christine Lagarde

Christine Lagard és actualment una dona molt coneguda per ser la Directora Gerent del Fons Monetari Internacional (FMI). Va néixer a París l'any 1956 i és graduada en Dret per la Universitat de París i també té un màster en Ciències Polítiques que va realitzar a l'Institut d'estudis polítics de Aix-en-Provence. És per tant, una dona preparada acadèmicament. Lagarde ha tingut una llarga carrera professional; Presidenta del Comitè Executiu Mundial de Baker & McKenzie, una gran família d'advocats a Chicago (1999), Presidenta del Comitè Estratègic Mundial (2004), Ministra de Comerç Exterior de França (2005), Ministra d'Agricultura i Pesca (2007), primera Ministra d' Economia i Finances d'un país del G-7, Presidenta del Consell de ECOFIN (2008) i l'any 2011 va ser nomenada com a actual Directora del FMI. Va ser la primera dona en ocupar aquest càrrec, mai abans una dona havia estat Directora Gerent d'aquesta institució. Aquest any 2016, el dia 19 de febrer, el Director Executiu del FMI la va escollir per a un segon mandat en aquest càrrec de 5 anys més, que iniciarà el 5 de juliol del 2016. (FMI, 2016)

Com a dada curiosa es troba que la famosa revista Forbes, que publica llistes de les persones més poderoses i riques del món, l'ha considerat a ella de les 20 dones més poderoses del món.

Lagarde actualment és una dona divorciada i té dos fills, Pierre-Henri Lagarde, nascut l'any 1986 (29-30 anys actualment) i Thomas Lagarde que va néixer al 1988 (27-28 anys). A dia d'avui està aparellada amb un empresari.

Lagarde és Francesa, però la institució internacional d'on n'és Directora Gerent es troba a Washington D. C., la capital de Estats Units.

Va entrar a formar part d'aquesta institució des de fa anys. L'any 2011 va ser escollida per assolir el càrrec actual, això sí, quan ja feia molts anys que estava endinsada en el món de la política i per tan, en institucions de caràcter públic. Va aconseguir aquesta responsabilitat laboral quan tenia 54 o 55 anys aproximadament.

Així mateix cal destacar, que Lagarde es va trobar també alguns obstacles en el camí per arribar a aquest càrrec com era la seva nacionalitat, algunes persones no estaven convençudes ni volien que un europeu fos qui ocupés aquest lloc de responsabilitat internacional, perquè altres francesos ja l'havien ocupat anteriorment, com per exemple Dominique Strauss-Kahn al qui es relaciona amb diverses conductes poc ètiques.

Lagarde destaca per el seu caràcter disciplinari i la seva resistència que va adquirir des de la seva adolescència quan practicava natació sincronitzada, un esport que aporta aquestes habilitats i que segur han estat presents en Christine Lagarde després al llarg de la seva vida.

8.1.2. Ana Patricia Botín

Un cas de dona que ha triomfat en el món laboral, i que té una posició d'alta responsabilitat en el seu lloc de treball és Ana Botín, Presidenta i Consellera Executiva del Banc Santander. Va néixer a Santander l'any 1960 i pertany a una família de banquers.

Filla de Emilio Botín, important figura en l'empresa Banc Santander. Botín va néixer a la ciutat de Santander l'any 1934. Era llicenciat en Ciències Econòmiques i Dret i fou durant 52 anys de la seva vida conseller del banc. Va ser en els últims anys de la seva vida president fins el dia que va morir i es va nomenar a la seva filla.

Ana Botín té estudis superiors, és llicenciada en Ciències Econòmiques per la Universitat Bryn Mawr a Estats Units, ja havent cursat estudis a la famosa universitat de Harvard. Per tant, és una dona molt preparada acadèmicament, ja que s'ha preparat en algunes de les universitats més reconegudes mundialment.

Està casada amb Guillermo Morán Mariátegui amb qui va tenir tres fills: Felipe, Javier i Pablo Morán.

Ana Botín és la consellera de l'actual empresa on treballa, el Banc Santander. Forma part de l'empresa d'on ara n'és també la presidenta des de l'any 1989. Va entrar a treballar-hi quan en tenia 26 aproximadament. Fa anys que formava part de la plantilla del banc abans d'assolir l'actual alt càrrec tot i que amb només 26 anys ja era consellera de l'empresa.

L'inici de la seva carrera professional va ser en l'empresa JP-Morgan on va estar durant 8 anys, després, l'any 1992 va ser nomenada directora General del Banc

Santander. També va ser presidenta executiva del Banc Banesto, filial del Santander i durant 4 anys consellera delegada del Santander UK. Junt amb aquests ha tingut al llarg de la seva vida molts altres càrrecs de rellevància com, per exemple, consellera no executiva de The Coca Cola Company. Es pot afirmar doncs que és una dona amb molta experiència professional, que s'ha mogut sempre per posicions de alta responsabilitat en quan a temes laborals. (Banc Santander, 2016)

Ella va assolir el lloc de presidenta del Santander després de que el seu pare, en aquell moment president, morís. Va ser per aquesta circumstància que va sortir ella elegida. Es va creure que era la millor per les seves qualitats personals i professionals, i per tota l'experiència de molts anys en el sector i sobretot en el Grup a més de ser també una dona reconeguda al nostre país però també de manera internacional. (La nueva España, 2014)

Per la revista Forbes aquesta dona també ha estat considerada una de les dones més poderoses del món l'any 2014.

L'empresa on treballa és una empresa privada que es pot considerar "familiar", ja que el primer president fixa que va tenir l'empresa ja era de la família Botín, i fou qui va impulsar una forta extensió del banc. L'empresa sempre ha tingut a la presidència un membre de la família Botín, tots grans banquers. L'any 2015 segons el diari *Expansión*, la família Botín disposava del 0,5% de les accions del Santander, i concretament Ana Botín disposa de 8.21 milions d'accions d'aquesta empresa. Igual que ella, els seus germans també disposen d'un nombre igual o més gran d'accions que fan que l'empresa sembli que sigui familiar. En la majoria de casos tothom relaciona el Banc Santander amb la família Botín.

8.1.3. Carolina Herrera

Carolina Herrera és un clar exemple de dona emprenedora i empresària. Va néixer a Venezuela l'any 1939. És una dona que descendeix d'una família d'alta classe social, i que sempre s'ha mogut en cercles socials privilegiats. La seva família formava part de l'aristocràcia.

Carolina Herrera ha estat casada dues vegades. El seu primer matrimoni va ser amb Guillermo Behrens amb qui va tenir dos filles, i posteriorment es casà amb el seu actual marit, l'aristòcrata Reinaldo Herrera, amb qui va tenir dues filles més. (The famous people, 2014)

Carolina Herrera a la entrevista concedida a la famosa periodista mexicana Adela Michi per la seva pàgina web explica que els seus pares li van inculcar una educació molt estricta. Herrera explica que l'inicií de la seva gran fortuna, i la marca Carolina Herrera va sorgir quan ella tenia ja 40 anys i les seves filles ja començaven a ser grans i tenia més temps. En aquell moment es va trobar davant la necessitat de realitzar alguna cosa, però va sorgir de manera casual. A ella sempre li havia agradat la moda i en aquell moment va sentir la necessitat de tirar endavant un projecte, això sí, amb l'ajuda del seu marit que per ella era fonamental.

Explica que ella no va trobar-se gaires dificultats per poder realitzar la seva empresa. Comenta que l'únic que es va poder trobar és el fet de que no estava gaire ben vist en aquell moment que una dona que pertanyia a l'aristocràcia treballés, però no li va ser cap impediment.

Actualment la seva empresa, la marca Carolina Herrera, és coneguda mundialment i es poden trobar botigues a gairebé la majoria de països.

Carolina Herrera viu des de fa any a Nova York i es un perfil de dona clàssica i glamurosa.

Es caracteritza per tant, per ser una dona amb iniciativa i que ha sabut lluitar per aconseguir el que volia en cada moment. És evident que la seva posició social i la vida que sempre ha portat li ha ficat davant un camí més fàcil, ja que sempre s'ha mogut per esferes privilegiades. (Michi, 2015)

L'empresa Carolina Herrera pertany al sector de la moda tan de dona com d'home. S'ha estès mundialment i ha anat ampliant els seus productes. Per exemple, amb la seva línia de perfums, que ella defineix com a clau en la marca.

8.1.4. Amparo Moraleda

Amparo Moraleda, actual consellera a l'empresa Airbus , és una de les directives espanyoles destacades amb una ampla carrera professional.

Aquesta empresària, va néixer a Madrid l'any 1964 i pertanyia a una família de classe mitja alta. En relació als seus estudis, va realitzar estudis superiors de Enginyaria Industrial a la Universitat de Comillas i al acabar va realitzar un màster d'Administració Empresarial a la famosa escola IESE: Institut d'Estudis Superiors de l'Empresa. Per tant, és una dona amb alt nivell d'estudis i per tant molt preparada acadèmicament.

La seva carrera laboral és extensa i s'inicia l'any 1988, quan només tenia 24 anys, en la coneguda empresa IBM on segons ella va aprendre moltíssim sobre la gestió d'una empresa i on va ocupar diferents càrrecs directius arribant a ser presidenta executiva de diferents països. Després, l'any 2008, va deixar aquesta empresa per continuar la seva carrera en una altra gran empresa espanyola: Iberdrola, on també era directora d'operacions per l'àrea internacional. L'any 2014 Moraleda va entrar a formar part de CaixaBank com a consellera, i a dia d'avui des de el passat 2015 és la consellera espanyola de Airbus.

És una dona casada i té dos filles, Rocío que va néixer l'any 1996 i Laura l'any 1998. Va tenir les seves filles amb 32 i 34 anys aproximadament i en un moment que creia que podia afectar a la seva carrera perquè va prendre una decisió que afectava la seva vida laboral, però no va ser el cas. (Biografias, 2015)

En una entrevista, amb Soledad Alameda del diari "*El País*" l'any 2015, explica que quan va entrar a treballar a IBM ella no creia en la discriminació entre homes i dones, i a casa seva practicaven la igualtat, ja que ella tenia quatre germans. Això si diu que no entenia perquè el seu pare relacionava les seves bones notes amb l'esforç i el treball i deia dels seus germans que ells eren intel·ligents però no tan treballadors. Ella creia que no era així, que era intel·ligent i ho volia demostrar.

Una de les principals motivacions de Moraleda era ser independent econòmicament. Comenta en l'entrevista que a casa seva eren de classe mitja, vivien bé però que l'únic que els seus pares els havien ofert era una molt bona educació, la resta de coses no les tenien.

Li agrada tenir llocs de responsabilitat, tot i que el camí no és fàcil i com ella diu li falten hores de son i de temps lliure, però si vol continuar estan en aquestes posicions en el mercat laboral sap que ha de renunciar a alguna cosa.

Davant el tema de ser mare i directiva, explica que sap que molts cops és un aspecte complicat poder compaginar els dos mons, però ella diu que per davant de tot has de saber quines són les teves prioritats i no deixar que el treball envaeixi la teva vida. En el seu cas diu que ha sabut compaginar el ser mare amb ser directiva i ho relaciona amb les moltes facilitats que ja hi ha a dia d'avui de poder realitzar part del treball des de qualsevol lloc. S'ha de trobar un equilibri entre la vida personal i privada. (Soledad Alameda, El País, 2005)

És una dona que ha treballat en diferents empreses privades i ha anat construint una vida laboral molt ampla per els seus propis mèrits.

8.2. Igualtat i diferències entre les empresàries

En aquest apartat, es resumeixen mitjançant una taula (Taula 7) les principals característiques que es relacionen amb les dones famoses i empresàries comentades en l'apartat anterior. En la taula es poden veure les semblances i diferències en les característiques de les dones empresàries que han fet possible que aquestes arribin a ocupar els llocs de responsabilitat comentats.

Taula 8. Taula resum dones empresàries

EMPRESÀRIES	Estat civil	Estudis	Fills	Nacionalitat	Càrrec professional actual	Carrera professional	Obstacles	Reconeixement	Descendència	Estil empresa
Christine Lagarde	Divorciada i actualment aparellada	Dret i Ciències Socials	2	Francesa	FMI (públic)	Àmplia i en sector públic	Per arribar FMI la Nacionalitat	Coneguda mundialment	Família francesa, pares professors	Institució pública
Ana Patricia Botín	Casada	Ciències Econòmiques	3	Espanyola	Presidenta i Consellera executiva Banc Santander	Carrera extensa en empreses sector privat	-	Coneguda nacionalment i internacionalment	Classe social alta, família de banquers	Empresa privada sector de banca i en mans de la família
Carolina Herrera	Divorciada i actualment casada	-	4	Venecolana	Creadora de la seva pròpia marca	Dedicada sempre a la seva empresa CH	Dona aristòcrata treballant	Coneguda mundialment	Família de classe social alta. Aristocràcia	Familiar, pròpia empresa, sector de moda
Amparo Moraleda	Casada	Enginyeria Industrial Administració Empreses	2	Espanyola	Consellera espanyola Airbus	Àmplia, treball en moltes empreses privades	Normals d'aquests càrrecs.	Coneguda nacionalment	Família de classe mitjana	Empresa privada sector indústria aeroespacial

A la taula i consten quatre dones, i totes elles comparteixen el fet de tenir alts càrrecs, d'alta responsabilitat, en el seu lloc de treball. Entre elles trobem representació del sector públic (Christine Lagarde) i del sector privat (Carolina Herrera, Ana Patricia Botín i Amanda Moraleda). Aquestes no tenen totes la mateixa nacionalitat, hi ha dones Espanyoles però també d'altres països en l'anàlisi, per poder veure si això és un aspecte clau a l'hora d'arribar a tenir aquestes posicions al mercat laboral. Des del meu punt de vista el fet de la nacionalitat al menys en aquests casos no afecta, ja que no crec que ser d'un país o d'un altre hagi influït al fet de que aquestes quatre dones arribessin en aquests llocs que ocupen en el món laboral. Tot i això, si que hi ha països on la desigualtat de gènere és inferior, i la possibilitat d'ocupar un alt càrrec més fàcil. En són exemples clars els països nòrdics (Finlàndia, Noruega i Suècia) on la diferència de gèneres és de les més baixes de tot els països del món.

Com a dada principal, respecte a característiques de tipus familiar, es pot veure que les quatre dones estan casades i totes elles tenen fills. Aquest fet no els ha impedit poder arribar als llocs d'alta responsabilitat respectivament. Totes elles han sabut compaginar i equilibrar la seva vida familiar amb la laboral, cosa imprescindible per a poder avançar en el món laboral. Algunes d'elles, com Carolina Herrera va començar el seu projecte quan les seves filles eren grans. Altres com per exemple Amparo Moraleda quan va ser mare ja tenia un gran recorregut laboral en diferents llocs d'importància i diferents empreses.

Els estudis són un aspecte molt destacable a tenir en compte, ja que, la majoria de les quatre dones en tenen. Disposen de diplomatures, graus, màsters, necessaris per poder ascendir posicions en el camp del treball. És fàcil pensar que sense aquests no estarien ocupant avui aquestes posicions en el seu lloc de treball.

És rellevant també la diferència de Carolina Herrera respecte les altres dones. Aquesta, va iniciar el seu propi negoci, la seva pròpia empresa anomenada CH i la seva vida laboral gira entorn a aquesta marca. Les altres dones, han tingut diferents treballs en diferents empreses i han anat ascendint a mesura que aconsegueixen més experiència. No tenen un lloc assegurat en una empresa com podria ser el cas de Herrera que treballa per ella mateixa sent la fundadora. Aquesta diferència és a causa de que C.Herrera es una empresària emprenedora, en canvi les altres dones tenen també alts càrrecs però dins d'empreses que no han estat creades per elles mateixes.

Algunes d'elles, pertanyien a famílies de classe mitjana o alta, cosa que segur que ha ajudat a que fos més fàcil poder aconseguir aquests resultats, com és per exemple el cas de poder tenir una bona formació acadèmica. En el cas de Carolina Herrera el fet

de ser de classe social privilegiada, com ella mateixa comenta en l'entrevista amb Michi, li va fer més fàcil poder començar i que se li obrissin portes en el món de la moda. En canvi, Moraleda explica que en el seu cas ella havia de lluitar per el què volia, perquè des de petita l'únic que els seus pares li proporcionaven eren els estudis. La diferència d'estatus social en aquests quatre casos es veu que sí que repercuteix d'alguna manera el fet de poder arribar a tenir poder en el món laboral. El ser de classe social alta et pot facilitar molt més el camí.

En quant als obstacles que aquestes dones s'han trobat, coincideixen en què cap d'elles ha esmentat un gran obstacle o gran dificultat en aquet camí cap a l'alta responsabilitat més lluny dels problemes que comporta de forma normal tenir un d'aquests càrrecs. L'únic petit obstacle podia ser el de tenir fills, ja comentat, però totes elles han buscat la millor manera per poder compaginar les dos vides.

En quan a l'edat, Ana Botín és la que des de més jove ja ocupava un lloc de força responsabilitat en una empresa. En canvi, en el cas de C. Herrera aquesta es va fer empresària quan ja era més gran com a repte personal. En la majoria de casos, quan arribes a un lloc amb tant alta responsabilitat és perquè estàs preparat acadèmicament i perquè ja tens recorregut laboral i experiència, per tant, una edat per haver adquirit ja aquests coneixements.

En l'estudi, s'hi troben dones que es troben en el sector públic i altres en el sector privat, però no hi ha clares diferències en relació a l'assoliment dels seus respectius càrrecs. Tant en el cas de Lagarde que representa el sector públic com en la resta de casos el treball i els impediments són similars. Una diferència, però, podria ser el fet de què en el sector públic mantenir aquesta posició durant anys es més complicat, ja que en la majoria de casos depens de votacions i els canvis són més constants. En canvi en el sector privat, pots romandre en un mateix càrrec els anys que siguin si el teu perfil és el que l'empresa busca.

Una clara diferència que sí que es troba en aquests casos, és la influència que pot tenir la família a l'hora de incorporar-te al mercat laboral i en quin lloc i amb quines condicions ho fas. Crec que el cas de Ana Botín reflecteix aquest fet. Ella pertany a una família important Espanyola que es dediquen des de sempre a la banca, i aquest fet l'ha ajudat en la seva situació laboral, des de els estudis que li han pogut proporcionar, fins l'últim fet de la mort del seu pare on segurament li ha donat preferència per ocupar el seu lloc, ja que ell tenia molt poder en l'empresa. El cas és semblant al de Carolina Herrera, que al descendir de família de alta classe social, i

ajuntar-se amb el seu actual home que també pertany a l'alta societat, li han fet molt més fàcil el camí per aconseguir l'èxit de la seva pròpia empresa.

Cal comentar per tant, que aquestes dones han sabut lluitar contra el "techo de cristal" que existeix avui dia a la societat davant el fet que les dones puguin arribar a llocs de responsabilitat. Però també, i no menys important, contra el "suelo pegajoso", és a dir, les dificultats que les pròpies dones s'interposen. Aquestes dones, han canviat de residències, han viatjat i viatgen sovint, són les primeres que confien en elles mateixes i han sabut transmetre els seus coneixements.

9. CONCLUSIONS

La primera i principal conclusió és la resposta a la pregunta inicial del treball i que ajudarà a veure si s'ha complert l'objectiu d'aquest. En aquest cas l'objectiu era poder constatar fins quin punt es pot parlar de desigualtat de gènere en les empreses i sobretot als llocs d'alta responsabilitat. Després de tot l'estudi, es pot veure clarament que encara podem parlar de desigualtat entre homes i dones en les empreses a dia d'avui en diferents aspectes. On més accentuada és aquesta desigualtat és justament en els llocs de l'alta direcció, llocs de gran responsabilitat.

Cal senyalar també que el paper de la dona en les empreses cada vegada és millor, i que aquesta discriminació de gènere en les empreses està minvant, tot i no ser suficient. En diferents gràfics del treball és pot veure aquesta evolució positiva.

També és pot veure amb diferents dades obtingudes que on més pes tenen les dones en el món laboral és en el sector terciari a dia d'avui. Això és així també en els casos d'emprenedoria per part de dones, enfoquen la seva nova activitat cap al sector serveis.

Tot i que les dones tinguin igual o més estudis que els homes en general, elles obtenen unes taxes tant d'ocupació com d'activitat pitjors que aquests. Junt a aquests fets es suma l'atur, on les dones també es troben amb un nombre major d'aturats que els homes. Cal destacar també la diferencia de salaris segons gènere en l'empresa, la "Bretxa salarial". Espanya al 2014 era un dels països de la UE amb més desigualtat salarial (18,3%).

Un dels fets pels quals la dona no arriba a llocs d'alta responsabilitat són els diferents tipus de barreres que es troba. Es pot trobar davant de barreres externes (Techo de Cristal) o internes (Suelo Pegajoso). Tant unes com les altres dificulten el fet que la dona pugui arribar a alts càrrecs amb les mateixes condicions que els homes.

En la segona part del treball, analitzat els casos de quatre dones famoses també s'han pogut treure conclusions. Des del meu punt de vista, una de les més rellevants és la influència que pot tenir el ser de família de classe alta, amb un status social més elevat davant una de classe mitja baixa. En els dos casos es necessita està preparat per poder arribar a un lloc d'alta responsabilitat, però el primer cas pot arribar a fer el camí molt més fàcil.

Després de poder veure com han arribat aquestes dones a llocs de responsabilitat, es pot considerar que en molts casos també és possible que per davant d'agents externs que pugin dificultar el camí estan les pròpies barreres que una mateixa es posa i el fet de conformar-te amb menys.

Per tant, per acabar és important saber que per arribar a triomfar en el món laboral, cal estar molt ben preparat acadèmicament i intentar esquivar les barreres que et pots anar trobant si aquest és el teu objectiu.

És necessari seguir endavant lluitant per aquesta igualtat de gènere en les empreses, perquè tot i que les estadístiques marquen una bona evolució encara queda treball per a poder parlar de total igualtat entre homes i dones.

10. BIBLIOGRAFIA

A. Sierra, Entrevista Ana Bujaldón, Presidenta de la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE). 4 de Juny de 2012 [En línia]

Associació de dones periodistes, 8 de març. Dia internacional de la dona. [En línia]. 2016 ADPC [Accés gratuït]

Bankinter Blog. Las mujeres en los consejos de las empresas del Ibex (gráficos) [En línia] 19 d'Octubre de 2015

Biografías y Vidas, Amparo Moraleda. [En línia] 2016

Bolaños A. La brecha salarial de género en España, la sexta más alta de la Unión Europea. El País, Madrid, 8 de Març de 2016

CES, en Tercer Informe sobre la Situación de las Mujeres en la Realidad Sociolaboral Española. Consejo Económico i Social, Gener del 2012

Daniel Viaña. Diez empresas del Ibex 35 tiene una o ninguna mujer en sus consejos. [En línia] Madrid, 2 de Març de 2016.

FMI, Datos biográficos Christine Lagarde. [En línia] 26 de Febrer de 2016

IDESCAT, Institut d'Estadística de Catalunya [En línia]

INE, Institut d'Estadística Nacional, Madrid

Institut de la Dona, Alumnat Universitari matriculat segons rama d'Ensenyament, [En línia] 2014 [Accés gratuït]

Javier Nuñez. Las mujeres y su evolución en la historia. [En línia]. Arquehistoria, 15 de juliol de 2013. [Accés gratuït]

J.Guzmán i J.M^a Rodríguez, Comportamiento de las Mujeres Empresarias: una visión global. Revista de Economía Mundial, núm. 18, 2008, pp. 381-392

J.Parther, en Paula Nicolson, Poder, genero y organización 1971, p.59

Michi A, Entrevista a Carolina Herrera. [En línea] Gener del 2015

La Nueva España, Ana Patricia Botín asume el liderazgo del Banco Santander [En línea] 11 de Setembre del 2014

PwC, La mujer directiva en España, 2015 [En línea] P.6

Powell y Butterfield, 1994, p-72

RTVE, La media de mujeres en el ámbito político sigue por debajo del criterio de la Ley de Igualdad. 3 d'Octubre de 2014

Santander, Ana Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea. 2016

Secretaria para la Igualdad. Departamento confederal de la Mujer, UGT. 100 Años trabajando por la igualdad. Informe 8 de Març del 2008

Soledad Almeda, La fuerza de voluntad. El País [En línea] 20 de Febrero de 2005

Voz de Mujer. Los inicios de las mujeres en el ámbito laboral. [En línea]. 2002 [Accés gratuït]

The Famous People, Carolina Herrera Biography [En línea] 2014