



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

ESTUDIO MONOGRÁFICO DE LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA: FACTORES DETERMINANTES Y SITUACIÓN ACTUAL

Autor: Adrián Ángel Fernández García

Director: Jorge Merino Tamayo

MADRID | Junio 2023

RESUMEN

Este Trabajo de Fin de Grado versa sobre la brecha salarial, entendida como aquel fenómeno según el cual el salario medio de las mujeres tiende a ser menor que el de los hombres en una determinada sociedad. A lo largo de las siguientes páginas se estudiará este hecho, concretamente en España, con el objetivo de comprender, en primer lugar, si efectivamente se da, y, en segundo lugar, estudiar cuáles son las causas que lo provocan y cuál es la situación actual de la cuestión. Además de hacer referencias a las medidas que se están adoptando tanto desde los organismos públicos como privados con el objetivo de paliarla.

PALABRAS CLAVE

Brecha salarial, maternidad, salario, parcialidad, conciliación, techo de cristal.

ABSTRACT

This Final Degree Project deals with the wage gap, understood as the phenomenon according to which the average salary of women tends to be lower than that of men in a given society. Throughout the following pages, we will study this fact specifically in Spain, with the aim of understanding, firstly, whether it actually occurs, and secondly, to study the causes that provoke it and what the current situation is, as well as making references to the measures that are being adopted by both public and private bodies with the aim of alleviating it.

KEY WORDS

Wage gap, maternity, pay, part-time work, work-life balance, glass ceiling.

HOJA DE ABREVIATURAS

CIS: Centro de Investigaciones Sociológicas

CCOO: Comisiones Obreras

EAES: Encuesta Anual de Estructura Salarial

EPA: Encuesta de Población Activa

ET: Estatuto de los Trabajadores

INE: Instituto Nacional de Estadística

Ley Orgánica: LO

PWC: PricewaterhouseCoopers

UGT: Unión General de Trabajadores

ÍNDICE

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	6
1.1. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA	6
1.2. METODOLOGÍA	6
1.3. ESTRUCTURA	6
1.4. OBJETIVOS	7
CAPÍTULO II: ESTADO DE LA CUESTIÓN	7
2.1. CONCEPTO DE BRECHA SALARIAL	7
2.2. DIFERENCIA ENTRE BRECHA Y DISCRIMINACIÓN SALARIALES.....	8
2.3. MARCO NORMATIVO	8
2.4. EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN LOS ÚLTIMOS AÑOS.....	11
2.5. BRECHA SALARIAL AJUSTADA Y SIN AJUSTAR.....	15
2.6. SITUACIÓN ACTUAL DE LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA	16
CAPÍTULO III: FACTORES EXPLICATIVOS	17
3.1. MATERNIDAD.....	18
3.1.1. <i>Estereotipos sobre la maternidad</i>	18
3.1.2. <i>Efectos de la maternidad en la brecha salarial</i>	20
3.2. TEMPORALIDAD Y PARCIALIDAD	22
3.2.1. <i>Razones de la mayor parcialidad de los contratos de trabajo de mujeres</i> ...	23
3.3. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL HORIZONTAL.....	25
3.3.1. <i>Orígenes y causas de la segregación ocupacional horizontal</i>	27
3.3.2. <i>Teoría feminista, estereotipos de género y división del trabajo</i>	28
3.3.3. <i>Situación actual de la segregación ocupacional en España</i>	29
3.4. SEGREGACIÓN VERTICAL. EL CONOCIDO COMO “TECHO DE CRISTAL”	33
3.4.1. <i>El techo de cristal, ¿existe?</i>	33
3.4.2. <i>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo</i>	35

3.4.3. <i>Teorías explicativas del techo de cristal</i>	38
CAPÍTULO IV: ACCIONES PRESENTES Y FUTURAS	39
4.1. ACCIONES LLEVADAS A CABO POR LAS EMPRESAS	40
4.1.1. <i>Planes de igualdad</i>	40
4.2. LEY DE PARIDAD	42
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	43
VI: BIBLIOGRAFÍA	47
6.1. ARTÍCULOS DE REVISTA	47
6.2. REFERENCIAS DE INTERNET	48
6.3. FUENTES ESTADÍSTICAS	49
6.4. LEGISLACIÓN	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Tasa de paro en función del sexo desde el año 2002	12
Figura 2: Salario medio bruto de hombres y mujeres desde el año 2009	13
Figura 3: Salario a tiempo completo de hombres y mujeres desde el año 2009.....	14
Figura 4: Salario a tiempo parcial de hombres y mujeres desde el año 2009.....	14
Figura 5: Tiempo diario dedicado al trabajo no remunerado en el año 2015	20
Figura 6: Diferencias salariales entre mujeres con y sin hijos (%)	21
Figura 7: Diferencias salariales entre mujeres con hijos y hombres en Dinamarca (%) 22	
Figura 8: Ocupados según rama de actividad en el año 2021	30
Figura 9: Salarios medios según rama de actividad en el año 2021	31
Figura 10: Presencia de mujeres en las empresas españolas	34
Figura 11: Plazos y aplicación del artículo 45 LO 3/2007	35
Figura 12: Evolución de consejeras en empresas del IBEX 35	37
Figura 13: Presencia de mujeres en comités de dirección	37

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

He tomado la decisión de realizar mi Trabajo de Fin de Grado sobre la brecha salarial, entendida como la diferencia porcentual entre el salario de hombres y mujeres en una determinada sociedad, en este caso España, ya que considero que se trata de un tema de enorme actualidad y complejidad que requiere de un estudio exhaustivo para comprenderlo en toda su dimensión. Las implicaciones sociales, laborales, económicas y legales que tiene la brecha salarial merecen un estudio de cara a comprender las razones que hay detrás de la misma con el objetivo de promover un cambio positivo en la sociedad.

1.2. METODOLOGÍA

Para la realización de este trabajo, tal y como expresa el propio título de este, llevaré a cabo un estudio monográfico detallado sobre la cuestión, acudiendo a fuentes bibliográficas y datos secundarios para llevarlo a cabo. La ventaja principal del empleo de datos contenidos en fuentes secundarias es el amplio universo de estudio, dado que la información que ofrecen los institutos de estadística, en el caso de este trabajo sobre todo del Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE), abarca grandes grupos y las conclusiones extraídas se pueden extender a toda la población. Solo de esta forma se puede realizar un estudio de la brecha salarial completo.

1.3. ESTRUCTURA

El trabajo se compone de 3 partes diferenciadas. En primer lugar, se explicará qué se entiende por brecha salarial y se llevará a cabo un estudio sobre la situación de la brecha salarial actualmente en España, así como su evolución histórica en los últimos años, tratando de determinar si existe una tendencia positiva o negativa. En segundo lugar, se profundizará en las razones que hay detrás de la brecha salarial. Finalmente, se hará referencia a las acciones que se están llevando a cabo tanto a nivel privado como público para acabar con la brecha salarial.

1.4. OBJETIVOS

Este trabajo consta fundamentalmente de tres objetivos:

- Acreditar la existencia de la brecha salarial en España, es decir, demostrar que el salario medio de las mujeres es menor que el de los hombres.
- Profundizar en las razones que a nivel académico se proponen como causa de la brecha salarial.
- Demostrar la veracidad de las razones que se proponen como causas principales de la brecha salarial, focalizándolas concretamente en España.

CAPÍTULO II: ESTADO DE LA CUESTIÓN

2.1. CONCEPTO DE BRECHA SALARIAL

A lo largo de la historia, hombres y mujeres han ocupado lugares diferentes en la organización de la sociedad y han protagonizado el desempeño de diferentes labores. Gracias a los avances sociales realizados en el campo de los derechos de las mujeres la posición de ambos géneros se ha ido igualando y se han ido reconociendo derechos a las mujeres que antes estaban reservados exclusivamente al hombre, como es el caso del derecho a voto, primeramente, reconocido su derecho a ejercerlo a la mujer en Nueva Zelanda en el año 1893 (Alonso del Val, 2022). Otro de los grandes avances realizados en este ámbito es la progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo, que empezó en el siglo XX y ha supuesto una revolución en la forma en que se concibe la empresa y la cultura organizacional, mucho más caracterizada por la diversidad, así como contribuir a la independencia económica de la mujer.

En el ámbito de la igualdad de género en el mercado laboral existen aspectos en los que se reflejan brechas de género o diferencias entre hombres y mujeres. De entre todas estas brechas destaca esencialmente la brecha salarial, la cual se refiere a la diferencia en el salario promedio entre hombres y mujeres en una determinada sociedad. En España, la brecha salarial es uno de los mayores desafíos en términos de igualdad de sexos y es un

tema de gran interés entre investigadores y activistas, lo cual provoca que en los últimos años se hayan realizado numerosos estudios sobre esta cuestión. (PWC, 2019)

El objetivo de reducir esta brecha cada vez está adquiriendo más importancia en el ámbito político, social y empresarial. Aunque este Trabajo de Fin de Grado pondrá el foco en la dimensión empresarial de la cuestión, a lo largo del mismo se realizarán algunas aproximaciones políticas y sociales que son de gran importancia si se quiere entender la brecha salarial en toda su magnitud.

2.2. DIFERENCIA ENTRE BRECHA Y DISCRIMINACIÓN SALARIALES

La discriminación salarial tiene lugar cuando dos trabajadores, un hombre y una mujer, que ocupan un mismo puesto de trabajo y trabajan el mismo número de horas, cobran un salario diferente por el hecho de pertenecer a un sexo u a otro. En cambio, la brecha salarial es, como ya hemos mencionado y como se verá más adelante, una realidad estadística que muestra la diferencia entre lo que cobra de media un hombre y una mujer.

Aunque la discriminación salarial es no solo un problema sino una práctica ilegal para el ordenamiento jurídico español, tal y como se verá en el siguiente apartado, el objeto de estudio de este trabajo es únicamente la brecha salarial, debido a las grandes dificultades existentes en la valoración de las retribuciones que reciben los trabajadores y la enorme cantidad de factores subjetivos que intervienen en tal consideración.

Es importante realizar esta distinción ya que en muchas ocasiones el concepto de brecha salarial se emplea incorrectamente dando lugar a confusiones y conclusiones erróneas, tales como la idea equivocada de que toda diferencia salarial se debe a discriminación de género. (PWC, 2019)

2.3. MARCO NORMATIVO

En la actualidad existen numerosos instrumentos legales, la mayoría de ellos en forma de leyes, que tratan de asegurar que no se dé ningún tipo de discriminación entre hombres y mujeres. Resulta fundamental abordar en primer lugar el marco normativo de la problemática de la brecha salarial antes de profundizar en la cuestión, ya que establece

las reglas y normas que rigen el comportamiento de sus miembros y garantiza el cumplimiento de las obligaciones y derechos de cada uno de ellos. En otras palabras, el marco jurídico proporciona la estructura legal necesaria para garantizar un funcionamiento justo y equitativo de la sociedad, estableciendo las bases para la convivencia pacífica y la protección de los intereses de todos los ciudadanos, incluidas las mujeres.

A nivel internacional, tras la Segunda Mundial se aprobó la Carta de las Naciones Unidas de 26 de junio de 1945, y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, ratificada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 10 de diciembre de 1948. La Carta de las Naciones Unidas fue el primer instrumento a nivel internacional que estableció el principio de igualdad entre hombres y mujeres. Por otro lado, en el artículo primero de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se establece lo siguiente: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” y en el artículo segundo se explicita que toda persona tiene todos los derechos y libertades recogidos en dicha Declaración, sin distinción alguna por razón de sexo, entre otras características.

Otro instrumento de gran importancia para el avance en materia de igualdad, y la cual recoge muchas de las cuestiones que serán objeto de tratamiento a lo largo de este trabajo, fue la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada el 18 de diciembre de 1979 y cuya entrada en vigor tuvo lugar el 3 de septiembre de 1981. Entre todos sus artículos destaca el artículo 11, relativo al ámbito laboral y el cual establece que los Estados Partes tomarán todas las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral, a fin de garantizarles los mismos derechos que a los hombres, en particular: el derecho al trabajo como un derecho fundamental de todo ser humano; el derecho a igualdad de oportunidades laborales, incluyendo la aplicación de los mismos criterios de selección; el derecho a elegir libremente profesión y empleo; el derecho a recibir igual remuneración, incluyendo prestaciones, por trabajo de igual valor, así como a ser tratadas de manera igual en la evaluación de la calidad del trabajo; el derecho a la protección de la salud y seguridad en el trabajo, incluida la salvaguardia de la función reproductiva. Además, establece que con el fin de prevenir la discriminación contra las mujeres por motivos de matrimonio o maternidad y garantizar el ejercicio efectivo de su derecho a trabajar, los Estados Partes adoptarán las medidas adecuadas para: prohibir, bajo sanciones, el despido por embarazo o licencia de maternidad, así como la discriminación en los despidos basada en el estado

civil; establecer licencias de maternidad remuneradas o con prestaciones sociales comparables, sin pérdida del empleo anterior, la antigüedad o los beneficios sociales; promover la provisión de servicios sociales de apoyo necesarios para que los padres puedan combinar las responsabilidades familiares con las responsabilidades laborales y la participación en la vida pública, especialmente fomentando la creación y desarrollo de redes de servicios de cuidado infantil; y finalmente, brindar protección especial a las mujeres durante el embarazo en trabajos que se hayan demostrado perjudiciales para su salud.

En el ámbito europeo destaca el Tratado de Roma de 25 de marzo de 1957, Constitutivo de la Comunidad Económica Europea (CEE), concretamente su artículo 141, el cual establece la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y retributivo mediante la siguiente declaración: “Cada Estado Miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”.

En cuanto a la regulación de esta materia dentro de España, tal y como establece la norma superior del ordenamiento jurídico español, la Constitución Española, en su artículo 14, “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.” Este artículo se encuentra desarrollado por la Ley Orgánica (en adelante LO) 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en la cual se recoge en su artículo 4 lo siguiente: “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.” Igualmente, en el marco jurídico laboral destaca el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), donde se establece que el empleador tiene la obligación de pagar la misma remuneración, ya sea directa o indirecta y sin importar su naturaleza, salarial o extralaboral, por un trabajo de igual valor, sin permitir ninguna forma de discriminación por razón de género en ninguno de los elementos o condiciones de dicho trabajo.

También tiene una enorme influencia en el impulso de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo la LO 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. En su exposición de motivos se establece que la incorporación de la mujer al trabajo ha supuesto uno de los cambios

sociales más importantes de este siglo, por lo que es necesario establecer un sistema que tome en cuenta las nuevas dinámicas sociales y promueva una nueva forma de colaboración y compromiso entre hombres y mujeres, con el objetivo de lograr una distribución equitativa de responsabilidades tanto en la vida laboral como en la vida personal. En los cambios introducidos por esta LO 39/1999 destaca la modificación del artículo 37.4 ET, el cual establece que las empleadas tienen derecho a una hora de ausencia en el trabajo por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, pudiendo dividirlo en dos períodos. La mujer también puede optar, si así lo desea, por reducir su jornada en media hora con el mismo propósito. Este permiso puede ser disfrutado tanto por la madre como por el padre en caso de que ambos trabajen.

También destaca la modificación del apartado d) del artículo 45.1 ET, el cual establece que el contrato de trabajo se podrá suspender por: “Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.”

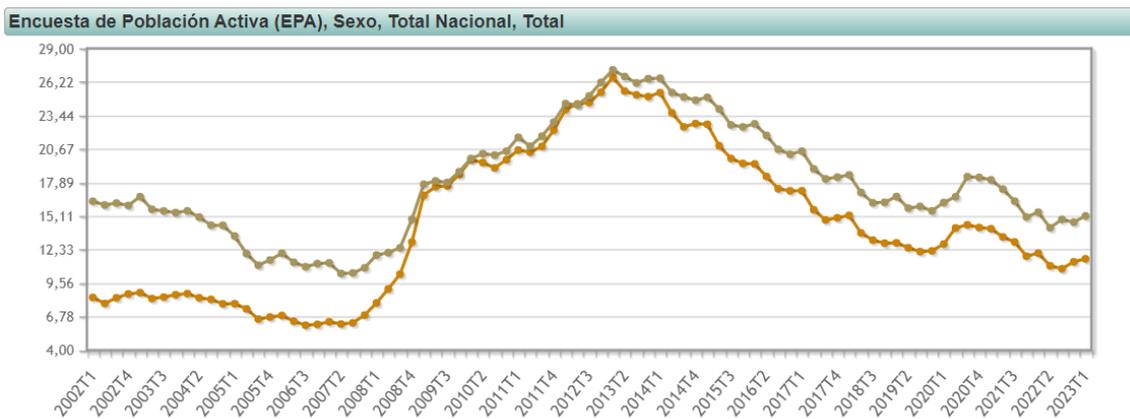
Podemos concluir este apartado asegurando con certeza que en el ámbito legal existe una absoluta igualdad de derechos entre hombres y mujeres y un compromiso de las Administraciones Públicas por promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres, el cual es tal y como se verá más adelante una de las principales causas de la brecha salarial. En España una retribución igual por la realización de un mismo trabajo o un trabajo de igual valor está completamente garantizada por la legislación nacional. A diferencia de lo que ocurría en el pasado, hoy hombres y mujeres son iguales ante la ley y disfrutan de los mismo derechos y obligaciones. Solo a partir de esta base legal podremos proceder al estudio de la brecha salarial como un fenómeno complejo dependiente de numerosos factores alejados del ámbito legal y en el que empresas, instituciones y personas trabajan juntos para tratar de paliar.

2.4. EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN LOS ÚLTIMOS AÑOS

En este apartado se procederá a realizar un estudio de cómo ha evolucionado la brecha salarial en las últimas décadas con el objetivo de observar cuál es la tendencia predominante, si se ha reducido o aumentado en los últimos años, y qué podemos esperar de cara a su evolución futura.

Antes de proceder con el estudio de la evolución de los salarios entre hombres y mujeres en los últimos años, resulta de gran interés para el estudio de la cuestión como ha ido evolucionando la tasa de paro de hombres y mujeres en los últimos años, ya que de esta forma se puede obtener información muy relevante acerca de cómo ha evolucionado la progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral.

Figura 1: Tasa de paro en función del sexo desde el año 2002



Fuente: Encuesta de población activa (en adelante EPA). Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE)

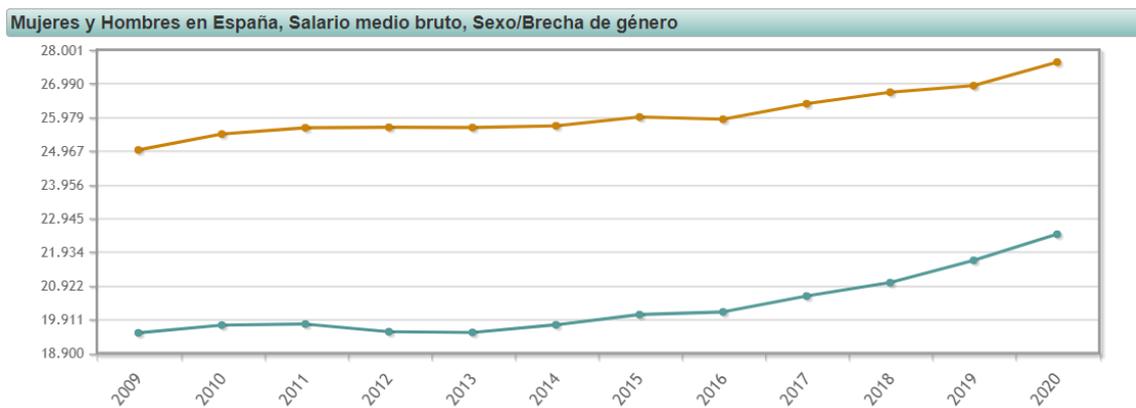
Nota: La línea naranja corresponde a la tasa de paro de las mujeres y la línea gris a la de los hombres

Tal y como se observa en el gráfico anterior, en el año 2002, hace ya más de 20 años, la población femenina no activa, entendida como aquellas personas en edad de trabajar pero que no se encuentran ocupadas, alcanzaba el 16,35%, mientras que la masculina se situaba en el 8,36%. En 2023, año respecto del cual los últimos datos corresponden al primer trimestre, la población no activa femenina se redujo hasta situarse en un 15,13%. Sin embargo, lo relevante del gráfico es que la tasa de paro de la población masculina aumentó hasta alcanzar el 11,57%, pasando de una diferencia entre la tasa de paro masculina y femenina en 2002 de 7,99%, a 3,56% en 2023, lo cual supone una reducción de más del doble.

Se trata de unos datos absolutamente reveladores que muestran como las diferencias entre hombres y mujeres en lo que a ocupación laboral se refiere se están reduciendo cada vez

más, lo cual demuestra que dentro de la sociedad se están produciendo enormes avances en tal sentido. Es muy interesante si se observa la Figura 1 cómo se igualó la tasa de paro de hombres y mujeres entre los años 2008 y 2013, lo cual se debe fundamentalmente a un fenómeno que se estudiará más adelante en este trabajo: la segregación ocupacional horizontal.

Figura 2: Salario medio bruto de hombres y mujeres desde el año 2009



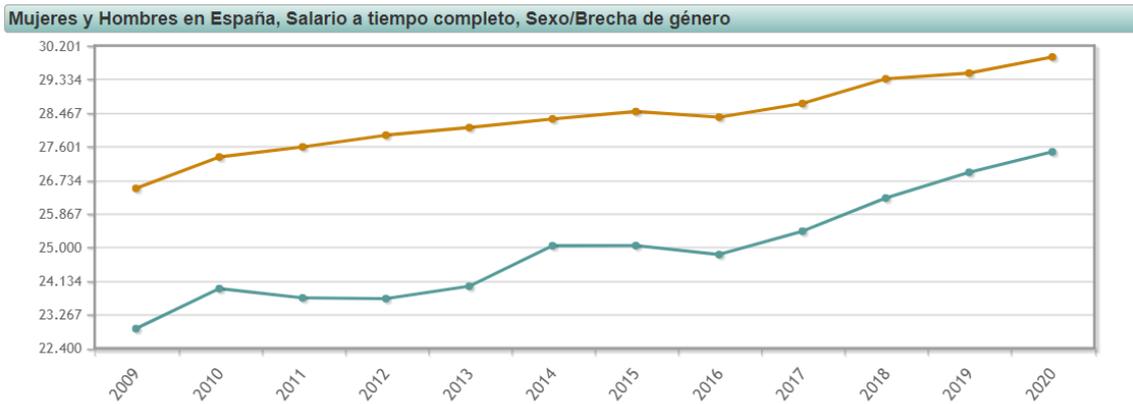
Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial (en adelante EAES) (INE)

Nota: La línea naranja se corresponde con el salario medio bruto de los hombres y la línea azul con el de las mujeres

Como se puede observar en el gráfico del salario medio bruto de hombres y mujeres, en 2009 el salario medio bruto de los hombres alcanzaba la cifra de 25.001,05 euros, mientras que el de las mujeres ascendía a 19.502,02 euros, lo cual supone la alarmante diferencia de 5.499,03 euros entre ambos salarios.

Como se puede observar en la imagen, el salario medio de hombres y mujeres ha ascendido ligeramente en la última década, y la brecha salarial entre ambos se ha reducido. En 2020 el salario medio de las mujeres se situó en 22.467,48 euros, y el de los hombres en 27.642,52 euros. Tras 10 años la brecha salarial pasó de los 5.499,03 euros en 2009 a 5.175,04 euros en 2020, lo cual supone una reducción de 5,89% en la brecha salarial. No se trata de una diferencia excesivamente significativa, pero muestra una tendencia positiva en lo que a reducción de la brecha salarial se refiere.

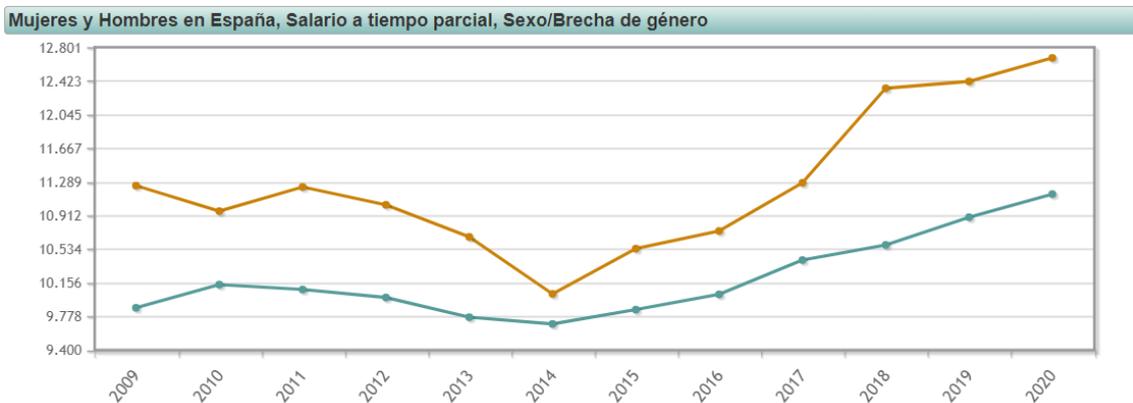
Figura 3: Salario a tiempo completo de hombres y mujeres desde el año 2009



Fuente: EAES (INE)

En el gráfico superior, relativo al salario a tiempo completo, podemos observar la misma tendencia que en lo relativo al salario medio bruto entre 2009 y 2020. En 2009 el salario a tiempo completo de los hombres era de 26.523,55 euros y el de las mujeres 22.898,25 euros. La diferencia entre ambos salarios a tiempo completo ascendía entonces a 3.625,30 euros. En 2020 ambos salarios aumentaron situándose el de los hombres en la cantidad de 29.918,94 euros y 27.466,76 euros el de las mujeres. La diferencia se redujo a 2.452,18 euros, lo cual supone una abrumadora reducción del 32,35% en lo que a brecha salarial a tiempo completo se refiere. En comparación con el salario medio bruto se trata de una enorme reducción de la diferencia salarial entre hombres y mujeres.

Figura 4: Salario a tiempo parcial de hombres y mujeres desde el año 2009



Fuente: EAES (INE)

El gráfico superior muestra un cambio en la tendencia observada en los últimos dos gráficos ya analizados. Mientras que en 2009 el salario a tiempo parcial de los hombres era de 11.247,94 euros y el de las mujeres de 9.872,39 euros, haciendo una diferencia entre ambos de 1.377,55 euros a favor de los hombres, en 2020, aunque ambos aumentaron, el de los hombres se situó en 12.685,74 euros y el de las mujeres en 11.152,67 euros, haciendo una diferencia total de 1.533,07 euros. Podemos de esta forma observar cómo se ha producido un incremento de la diferencia salarial entre ambos colectivos, a diferencia de lo que ocurría con los dos anteriores gráficos.

Una vez realizado una breve aproximación histórica al salario medio de hombres y mujeres, considerando igualmente sus variaciones a tiempo completo y a tiempo parcial, podemos observar una paulatina reducción de la brecha salarial en los últimos tiempos, aunque todavía queda mucho camino por recorrer.

Este apartado, además de ayudar a comprender la evolución de la brecha salarial en los últimos años, muestra dos fenómenos que se analizarán en profundidad en próximos apartados de este trabajo y que suponen dos de las grandes causas de la brecha salarial: la segregación laboral y la mayor ocupación de las mujeres de los contratos a tiempo parcial.

2.5. BRECHA SALARIAL AJUSTADA Y SIN AJUSTAR

De cara al análisis de la cuestión es importante distinguir entre dos términos: la brecha salarial ajustada y la brecha salarial no ajustada. La brecha salarial no ajustada hace referencia a la diferencia porcentual bruta en el salario medio entre hombres y mujeres sin tener en cuenta las circunstancias socioeconómicas (nivel educativo o edad) de ambos colectivos, así como las características de los puestos de trabajo (tipo de contrato, jornada o sector) que desempeñan. Dentro de la brecha salarial sin ajustar se encuentra la diferencia salarial total, la cual no tiene en cuenta la diferencia de horas trabajadas entre hombres y mujeres (lo cual es de gran relevancia dado que existe una mayor proporción de contratos a tiempo parcial entre las mujeres). Por otro lado, a diferencia de la anterior, la brecha salarial ajustada mide la diferencia salarial media entre hombres y mujeres considerando tanto las características socioeconómicas como los puestos de trabajo de ambos colectivos. (PWC, 2019)

Por lo tanto, podemos afirmar que la brecha salarial ajustada es el indicador más fiable para medir las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Es decir, supone la medida más adecuada si queremos comprobar si hombres y mujeres cobran lo mismo por el mismo trabajo. No obstante, en este trabajo se tratará de abordar igualmente la brecha salarial no ajustada, debido a que es un indicador muy valioso de cómo está organizada la sociedad, además de mostrar algunas diferencias y tendencias en las preferencias y relaciones laborales entre hombres y mujeres, tal y como se expondrá más adelante.

2.6. SITUACIÓN ACTUAL DE LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA

En este apartado se analizará a cuánto asciende actualmente en España la brecha salarial ajustada y sin ajustar. Para ello emplearé los datos ofrecidos por el INE, ya que es el órgano encargado de cuantificar la brecha salarial, concretamente mediante la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES), cuya última versión fue publicada el 22/06/2022 y cuyos datos corresponden al año 2020. Los datos que analizaremos corresponden a la serie del año 2020, ya que son los últimos de los que disponemos, y se trabajará sobre el salario medio bruto y el salario bruto por hora.

La brecha salarial se calculará estableciendo la diferencia de salario entre hombres y mujeres y dividiendo el resultado entre el salario de los hombres, siguiendo la siguiente fórmula: **(Salario hombres – Salario mujeres) / Salario hombres**, ya que de esta forma es como se calcula en los estudios llevados a cabo sobre la materia.

Como ya se vio en el apartado de evolución de la brecha salarial en los últimos años, actualmente el salario medio bruto de los hombres se sitúa en la cifra de 27.642,52 euros, mientras que el de las mujeres es de 22.467,48 euros. Si efectuamos el cálculo ya mencionado, la brecha salarial del salario medio bruto entre hombres y mujeres es del 18.72 %.

Sin embargo, la brecha salarial no ajustada total no tiene en cuenta la diferencia entre el número de horas trabajadas entre hombres y mujeres. Por ejemplo, la mayor parte de los contratos a tiempo parcial están ocupados por mujeres, tal y como se analizará en profundidad al estudiar la parcialidad de los contratos laborales de las mujeres como factor absolutamente determinante de la brecha salarial.

Para salvar el anterior obstáculo acudiremos a la diferencia salarial por hora entre hombres y mujeres. Se trata de una estadística de gran relevancia para el estudio de la cuestión, ya que se elimina el efecto que tiene sobre la diferencia salarial total la mayor parte de los contratos a tiempo parcial que son ocupados por mujeres. Esto es debido a que, en el año 2021, el cual es el último año del que disponemos de datos estadísticos sobre la cuestión, en España, el 22,4% de los contratos laborales de mujeres son a tiempo parcial, en cambio, únicamente el 6,5% de los contratos laborales de los hombres presentan tal característica (INE, 2022). La diferencia es muy notable y tiene grandes efectos sobre la brecha salarial total, tal y como se expondrá más adelante.

El salario bruto por hora de los hombres ascendió en el año 2020 a 16,9 euros, mientras que el de las mujeres se quedó en la cifra de 15,2 euros. Efectuando el mismo cálculo ya realizado para obtener la brecha salarial total, obtenemos la cifra de 10,05%. (INE, 2022)

Como hemos podido observar mediante los datos que se han ido proporcionando, existe una diferencia de casi el doble entre la brecha salarial total, la cual no tiene en cuenta el tipo de jornada, y la diferencia del salario por hora, la cual sí incluye y tiene en cuenta el hecho de que la mayoría de los contratos a tiempo parcial están ocupados por mujeres, concretamente, el 75% (INE, 2023). Lo que muestra este dato es que las mujeres en España buscan trabajos cuya jornada laboral permita mayor flexibilidad y posibilidad de conciliación de la vida laboral con la vida familiar, tal y como se expondrá en el apartado dedicado a esta cuestión.

Si únicamente tenemos en cuenta la diferencia salarial entre contratos de trabajo a tiempo completo, como ya vimos en el apartado de evolución de la brecha salarial en la última década, el salario de los hombres alcanza la cantidad de 29.918,94 euros y el de las mujeres 27.466,76 euros. En este caso la brecha se sitúa en 8,19%. Se trata de una diferencia muy reducida si lo comparamos con el porcentaje que se obtuvo al calcular la brecha salarial total y que ascendía al 18,72%.

CAPÍTULO III: FACTORES EXPLICATIVOS

Los datos analizados en el Capítulo II de este trabajo y que efectivamente acreditan la existencia de una brecha salarial en España debido a la existencia de un mayor salario medio en el género masculino que en el género femenino se debe en gran medida por una

serie de factores que influyen notablemente en la diferenciación existente del desarrollo de la trayectoria laboral de hombres y mujeres. Estos factores, los cuáles se analizarán en los próximos apartados, son fundamentalmente cuatro: la maternidad, la parcialidad de los contratos de trabajo, la segregación laboral y la dificultad de acceso a puestos directivos en empresas y progresión laboral.

3.1. MATERNIDAD

Muchos estudios previos sobre las disparidades de género han identificado la maternidad como uno de los factores principales que contribuyen a la brecha salarial. Históricamente, tal y como afirman Luque, Estramiana, y Torres (2018), en un estudio que es de absoluta relevancia para el desarrollo de este trabajo, la división tradicional de los roles de género asignaba al hombre el papel de sustentador económico de la familia y a la mujer el cuidado afectivo y físico de ésta. Con el paso del tiempo esta situación ha ido progresivamente cambiando y el papel de ambos se ha ido entremezclando e incluso en algunos casos cambiado. Sin embargo, a pesar de todo el progreso que se ha llevado a cabo en las últimas décadas, la llegada de los hijos sigue afectando de forma diferente la trayectoria laboral de hombres y mujeres.

3.1.1. Estereotipos sobre la maternidad

Está tremendamente arraigado en la cultura popular que la mujer dispone de cualidades psicológicas y aptitudinales que derivan de su instinto maternal y que el hombre no posee, teniendo por ello una capacidad mayor para el cuidado de los hijos. La principal consecuencia de esta percepción de los roles del padre y la madre en lo que al cuidado de los hijos se refiere es la mayor presencia de ellas en los cuidados del hogar. La noción de que la maternidad reducirá el tiempo que las mujeres pueden dedicar a su trabajo, debido a que son las principales encargadas del cuidado de los hijos, genera una percepción desfavorable sobre el compromiso de las mujeres con su trayectoria profesional. (Luque et al., 2017)

Sumado a lo anterior, cuando se percibe a la mujer exclusivamente en su papel como madre y se considera que dicha vía es el medio principal para su autorrealización, se

intensifican los rasgos estereotipados típicos asociados a las mujeres, tales como el cuidado y la emotividad, y que se encuentran alejados de los perfiles psicológicos más valorados en el mercado laboral. Algunas investigaciones muestran que las mujeres que han tenido hijos se conciben a sí mismas como menos competentes que aquellas mujeres que no los han tenido y frente a los hombres independientemente de que tengan hijos o no. (Luque et al., 2017)

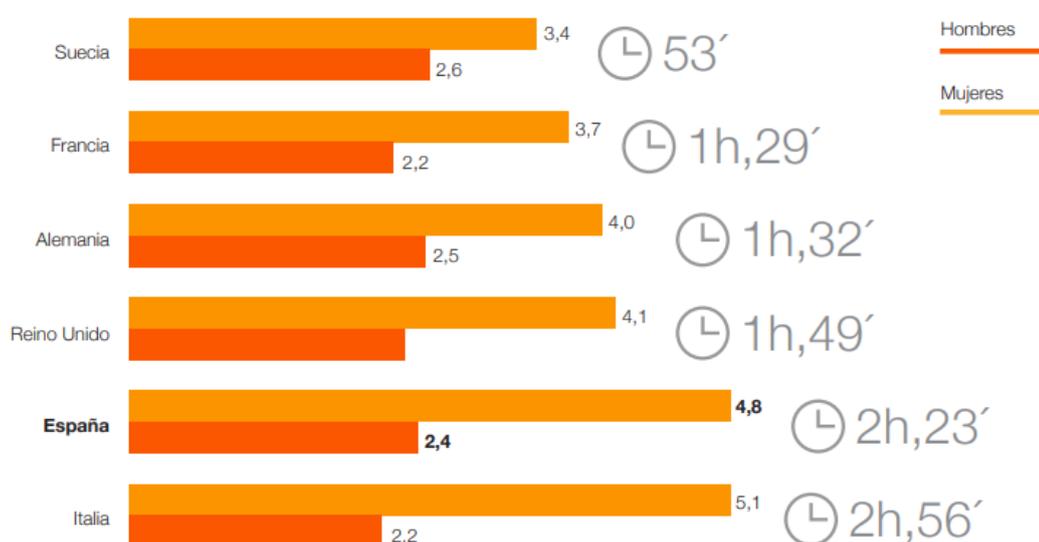
La prueba de la existencia del arraigo de estas ideas en la sociedad española se puede observar gracias a los estudios que se llevan a cabo sobre la cuestión. Entre ellos, resulta de especial relevancia por el tamaño de la muestra (2595 encuestados) el estudio llevado a cabo por el Centro de Investigaciones Sociológicas (en adelante CIS) en el año 2012. De este estudio se desprenden algunas conclusiones muy reveladoras. Entre ellas, destaca el porcentaje de personas que piensan que cuando la mujer tiene un trabajo a jornada completa la vida familiar se resiente, 58,8%, o el porcentaje de personas que consideran que a un niño en edad preescolar (menos de 6 años) le perjudica que su madre trabaje, 50,4%.

En este estudio llevado a cabo por el CIS se puede observar que el 55,8% de los encuestados consideran que cuando algún hijo no tiene edad para ir a la escuela la mujer debería trabajar a tiempo a tiempo parcial, y un alarmante 24,1% directamente estiman conveniente que la mujer no trabaje, siendo únicamente el 12,9% de los encuestados partidarios de que la mujer trabaje a jornada completa. Si continuamos analizando este estudio, a la pregunta de si en una misma pareja, ambos tuvieran unas condiciones de trabajo similares y los dos cumplieran los requisitos para tener la baja remunerada, ¿cómo debería dividirse el periodo de la baja entre la madre y el padre?, el 31% considera que lo conveniente sería que la madre debería coger todo el periodo de baja y el padre no debería coger nada; el 31,7% que la madre debería coger la mayor parte del periodo de baja y el padre sólo una parte, el 31,3% que la madre y el padre deberían coger la mitad del periodo de baja cada uno, y únicamente un 0,2 % que el padre debería coger la mayor parte del periodo de baja y la madre sólo una parte.

Los datos reflejados en los anteriores párrafos muestran que, en la sociedad española, a pesar de los avances realizados en las últimas décadas en lo relativo a la incorporación de la mujer al trabajo y la división de las tareas del hogar, todavía existen estereotipos que asignan a la mujer un papel más enfocado al sostenimiento de la familia y del hogar.

Prueba de lo anterior es lo mostrado en el gráfico que se muestra a continuación, en el cual se representa el tiempo diario dedicado por mujeres y hombres a actividades no remuneradas, entendiendo tales actividades como trabajo doméstico rutinario, compras, cuidado de niños y otros miembros de la familia, o desplazamientos realizados por motivo de tareas del hogar (PWC, 2019). Como se puede observar, las mujeres dedican notablemente más tiempo a tales actividades, y en el caso de España dicha diferencia llega incluso a ser del doble.

Figura 5: Tiempo diario dedicado al trabajo no remunerado en el año 2015



Fuente: OCDE. Elaborado por PWC

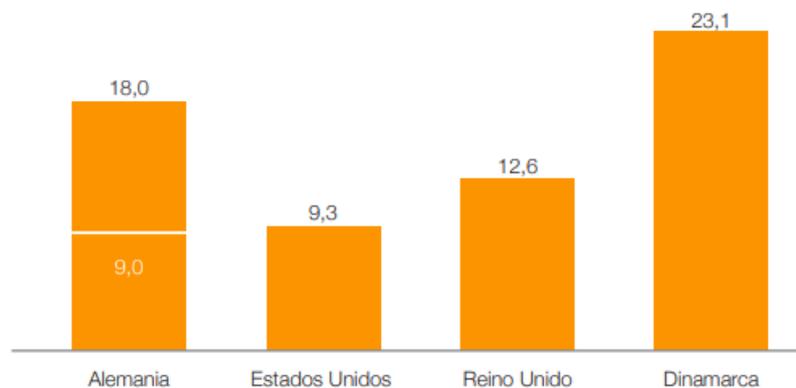
Las consecuencias de lo revelado en el anterior gráfico generan evidentes consecuencias tales como la menor tasa de participación laboral, y tal y como se analizará en los próximos apartados, menos horas trabajadas que conlleva el percibimiento de menores remuneraciones salariales, así como el hecho de que las mujeres predominen en ciertas ocupaciones que sean compatibles con el trabajo no remunerado. (PWC, 2019)

3.1.2. Efectos de la maternidad en la brecha salarial

Aunque en España no se dispone de suficientes datos para determinar la proporción exacta de la brecha salarial atribuible a los efectos de la maternidad, diversos estudios a nivel internacional han realizado análisis en este sentido, lo cual puede servir como punto de referencia para comprender la magnitud de sus impactos. Dichos estudios demuestran que, efectivamente, después de tener el primer hijo comienza a darse una brecha salarial no solo respecto de los hombres, sino también respecto de aquellas mujeres que no tienen hijos. Específicamente, la disparidad salarial entre mujeres con hijos y mujeres sin hijos varía entre un 9% y un 23.1% dependiendo del país analizado. Cuando se compara a mujeres con hijos con hombres, esta diferencia salarial es del 10% para las madres con un hijo y aumenta a medida que el número de hijos se incrementa. (PWC, 2019)

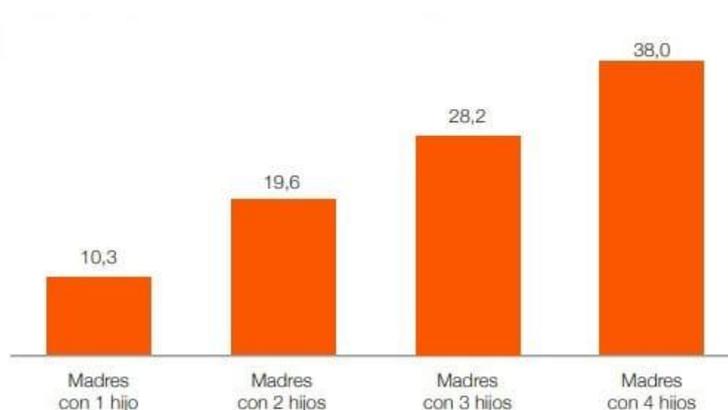
A continuación, se muestran los efectos de lo mencionado en el anterior párrafo en dos gráficos relativos a dicha información.

Figura 6: Diferencias salariales entre mujeres con y sin hijos (%)



Fuente: Kleven, H., Landais, C. y Sogaard, J. (2019)

Figura 7: Diferencias salariales entre mujeres con hijos y hombres en Dinamarca (%)



Fuente: Kleven, H., Landais, C. y Sogaard, J. (2019)

Tal y como se puede observar en los gráficos superiores, la maternidad influye notablemente como factor causante de la brecha salarial.

3.2. TEMPORALIDAD Y PARCIALIDAD

Como ya se vio en el apartado dedicado a observar la situación actual de la brecha salarial en España, existe una gran diferencia entre la brecha salarial ajustada y sin ajustar, la cual está provocada en gran medida por la diferencia en la temporalidad de los contratos de trabajo que ocupan hombres y mujeres.

La definición de trabajador a tiempo parcial, tal y como se establece en el artículo 12.1 ET, es aquel en el que se haya acordado una prestación de servicios por un número de horas inferior al de un trabajador a tiempo completo comparable, entendiéndose este último como aquel que realice un trabajo idéntico o similar.

Esta configuración permite una mayor flexibilidad en términos de gestión del tiempo y puede ser útil para aquellos que necesitan adaptar su jornada laboral a otras responsabilidades o compromisos personales. Como consecuencia de la percepción sobre la dedicación al hogar y a los hijos que ya se ha visto en el apartado anterior que existe en la sociedad, las mujeres optan por trabajos con jornadas más flexibles y que permitan más conciliación entre vida familiar y laboral, a lo cual contribuye indudablemente la modalidad de contrato a tiempo parcial. Entre las ventajas que se derivan de esta

modalidad de contratación se encuentra por ejemplo la imposibilidad de exigir la realización de horas extraordinarias, tal y como establece el apartado c) del artículo 12.4 ET.

Sin embargo, el contrato a tiempo parcial conlleva una serie de desventajas que tienen una gran influencia en la brecha salarial en España. Entre ellas se encuentra la evidente percepción de un salario menor por el hecho de trabajar menos horas, lo cual conlleva a su vez que las cotizaciones a las diferentes prestaciones de la Seguridad Social sean también menores que las de un trabajador a jornada completa. Además, tal y como afirma Albarracín Sánchez (2004), las jornadas de trabajo más cortas pueden llevar consigo condiciones laborales más precarias, como salarios más bajos, mayor inestabilidad debido a altas tasas de temporalidad, exceso de cualificación y menores derechos sociales indirectos, como cobertura médica, pensiones y prestaciones por desempleo.

En España, actualmente el 22,4% de los contratos de trabajo de mujeres es a tiempo parcial, lo cual representa un 10,4% respecto al empleo total. Por el contrario, únicamente el 6,5% de los hombres que trabajan lo hacen a tiempo parcial, lo cual representa un 3,5% respecto al empleo total (INE, 2022). Lo anterior provoca que, como ya vimos anteriormente, cerca del 75%, concretamente el 74,51 % de los 2.805.300 contratos a tiempo parcial que hay actualmente en España, es decir, 2.090.400, están ocupados por mujeres. Estas diferencias tan significativas tienen una influencia gigantesca en la diferencia existente entre la brecha salarial total ajustada y sin ajustar. (INE, 2023)

3.2.1. Razones de la mayor parcialidad de los contratos de trabajo de mujeres

Tal y como afirman Denia Cuesta y Guillo (2010), el empleo a tiempo parcial se enfoca principalmente en el sector servicios y a menudo se relaciona con trabajos de baja cualificación y requisitos de formación mínimos. Ambos autores destacan la conexión entre la jornada parcial y la edad, debido principalmente a que la conciliación entre la vida personal y familiar tiene características muy distintas dependiendo del momento del ciclo vital en el que se encuentre el individuo. Por ejemplo, es común que los jóvenes combinen este tipo de empleo con sus estudios, e incluso puede ser una oportunidad para que los recién graduados adquieran experiencia profesional cuando inicialmente no encuentran empleo a tiempo completo. Sin embargo, en edades más avanzadas, las

razones por las cuales las personas tienen trabajos a tiempo parcial difieren significativamente entre hombres y mujeres.

Si acudimos a los datos podemos comprobar como el intervalo de edad donde más porcentaje de los ocupados a jornada parcial masculinos se encuentra entre los 16 y 19 años y a partir de los 70 años. En los grupos de edad comprendidos entre los 30 y 64 años, el porcentaje de hombres ocupados tiempo parcial nunca supera el 7%. Sin embargo, en el caso de las mujeres los datos se distribuyen de forma completamente distinta, ya que a pesar de que el mayor porcentaje de ocupados a tiempo parcial se sitúa entre los 16 y 19 años, al igual que los hombres, lo cierto es que en los subsiguientes grupos de edad el porcentaje nunca baja del 20%, llegando a la cifra de 19% entre los 55 y 59 años (INE, 2023). A la vista de estos datos podemos concluir que tal y como afirma Carrasquer (2014), en España, la mayoría de los empleos a tiempo parcial para hombres se concentran al comienzo de su entrada en el mercado laboral, mientras que, en el caso de las mujeres, sigue estando asociado a etapas centrales tanto del ciclo vital como del ciclo laboral, como una forma de adaptarse a las responsabilidades familiares.

Las razones que explican los datos mencionados en el anterior párrafo se deben fundamentalmente a que la distribución por edades entre las mujeres puede implicar una mayor permanencia en empleos a tiempo parcial, a veces más tiempo del deseado, lo que dificulta la transición a trabajos a tiempo completo. Además, el empleo a tiempo parcial en mujeres a menudo está vinculado a decisiones de pareja para conciliar el trabajo con responsabilidades familiares, como el cuidado de los hijos, tal y como se vio en el apartado dedicado a la maternidad. Por lo tanto, el trabajo a tiempo parcial se ve como un complemento de los ingresos familiares. Sin embargo, ambos aspectos pueden estar estrechamente relacionados, ya que una opción voluntaria y a veces temporal puede convertirse en una situación permanente de forma involuntaria. (Denia Cuesta y Guillo, 2010)

Si acudimos a las fuentes de datos oficiales podemos encontrar que entre las razones que justifican el hecho de que existan más mujeres empleadas bajo la modalidad de contrato parcial, los datos demuestran que la más importante causa es evidentemente el hecho de no haber podido encontrar trabajo a jornada completa, significando esta causa más del 50% en ambos sexos en todos los tramos de edad (exceptuando entre los 15 y 24 años), lo cual se conoce como jornada parcial involuntaria. Sin embargo, en el tramo de edad comprendido entre los 25 y 49 años, observando los datos podemos encontrar que el

cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores, representa en el caso de las mujeres un 23,2% de las razones del trabajo a tiempo parcial en España, mientras que en el caso de los hombres esta circunstancia únicamente representa únicamente el 3,9%. (INE, 2022)

Los datos reflejados en el anterior párrafo de ponen de manifiesto una circunstancia que ya se ha ido analizando a lo largo de todo este trabajo y que supone la mayor dedicación de la mujer a las tareas relacionadas con el cuidado del hogar y personas cercanas, lo cual provoca que sean ellas quienes en el largo plazo busquen un trabajo y un tipo de jornada que permita conciliar la vida personal y familiar, caracterizado por una mayor flexibilidad laboral, pero renunciando a mejores prestaciones salariales y posibilidades de promoción en la estructura de la empresa.

Una vez llevado a cabo el estudio sobre la mayor parcialidad de los contratos de trabajo ocupados por mujeres y sus causas, conviene en este punto analizar si la brecha salarial se debe exclusivamente a esta condición. Atendiendo a los datos, el salario a tiempo parcial de las mujeres se situaba en el año 2020 en 11.152,67 euros, mientras que el de los hombres ascendía a la cantidad de 12.685,74 euros, lo cual supone una diferencia de 1.533,07 euros y una brecha salarial de 12,08%. En cuanto al salario por jornada en el tipo de jornada a tiempo parcial en el año 2020, los datos muestran una cifra de 10,9 euros en el caso de las mujeres y 13,1 en el caso de los hombres, lo cual supone una brecha del 16,8%. (INE, 2022)

A la vista de los anteriores datos, podemos concluir que la brecha salarial no es simplemente una consecuencia de que la mayor de los trabajos a tiempo parcial esté ocupada por mujeres, ya que incluso dentro de esta modalidad de contrato de trabajo siguen persistiendo las diferencias.

3.3. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL HORIZONTAL

En el primer apartado de este capítulo se analizaron distintos ensayos en los cuales se ponía énfasis en el papel que desempeñaban los roles de género en la distribución de las cargas en lo relativo al cuidado de los hijos y en la distribución de la jornada laboral. Sin embargo, no son las únicas consecuencias de los mencionados roles de género. Éstos

juegan igualmente un papel determinante en las ocupaciones y carreras profesionales a las que deciden dedicarse hombres y mujeres.

Tal y como establecen Martínez, M. L., Martínez, C. N., Perea y Ramírez (2019), la segregación ocupacional se define como la tendencia de las mujeres a ocupar ciertos tipos de empleos, mientras que los hombres ocupan otros, lo que resulta en una distribución desigual del empleo entre ambos géneros. Se dice que la discriminación ocurre cuando la distribución de empleos basada en género limita las oportunidades de desarrollo profesional de ciertos grupos, impidiendo que se desarrollen en áreas que se desvían del patrón de segregación ocupacional. Esto significa que, si se obstaculiza la promoción de las mujeres en sectores u ocupaciones considerados "masculinos", o la de los hombres en profesiones "femeninas", ya que de esta forma se estaría restringiendo la igualdad de oportunidades en el acceso y avance en un empleo específico.

Se pueden distinguir dos tipos de segregación: horizontal y vertical. La segregación horizontal, la cual se analizará en este apartado, hace referencia a la tendencia de hombres y mujeres a ocupar profesiones distintas, mientras que la segregación vertical, que se tratará en el siguiente apartado, se refiere al desigual reparto de puestos directivos, mayoritariamente ocupados por hombres, lo cual dificulta el acceso de las mujeres a puestos mejor remunerados. (Martínez et al., 2019)

Tal y como afirman Martínez, M. L., Martínez, C. N., Perea y Ramírez (2019), citando a Otero y Gradín (2001), aunque la segregación ocupacional tenga efectos notables en la existencia de la brecha salarial, no supone necesariamente una situación de discriminación laboral, estableciendo en una frase de gran importancia para la comprensión de la cuestión que “todavía es posible que persista la discriminación, pero tendría su origen en el proceso de socialización y no tanto en el mercado de trabajo, por lo que la existencia de segregación ocupacional no siempre conlleva discriminación laboral.” Estableciendo de esta forma que la decisión de dedicarse a una carrera profesional u otra depende en primer lugar del tipo de formación en que cada individuo decida libremente enrolarse, lo cual podrá depender de los factores sociales o psicológicos de cada persona o grupo al que pertenezca.

España es uno de los países más afectados a nivel europeo por la segregación ocupacional. El 11% de la discrepancia salarial por hora entre la jornada parcial y la jornada completa en España es debido a diferencias en el tipo de ocupación. Esta cifra solamente la superan

Irlanda y Portugal con un 13,2% y un 12,3%, respectivamente. (Denia Cuesta y Guillo, 2010)

3.3.1. Orígenes y causas de la segregación ocupacional horizontal

Para tratar de profundizar en el fenómeno de la segregación ocupacional debemos destacar que existen diversas teorías que tratan de explicar su origen. Tradicionalmente se han considerado dos de ellas como las más relevantes: las teorías neoclásicas y las teorías feministas o de la segmentación. (Martínez et al., 2019)

En la teoría de neoclásica profundizaremos al hablar de la segregación ocupacional vertical. Sin embargo, debemos destacar que numerosos autores inciden en que a pesar de que el nivel educativo entre hombres y mujeres es similar en los países desarrollados, todavía perduran las diferencias en el tipo de estudios realizados. ((Martínez et al., 2019)

Otra causa de la segregación laboral puede explicarse desde el punto de vista de la teoría económica clásica, ya mencionada anteriormente en este trabajo, pero en este caso concretamente desde el punto de vista de la demanda. Según este punto de vista es muy frecuente que las empresas opten por contratar a hombres para un tipo de tareas y a mujeres para otras. Un ejemplo que ilustra esta situación, específicamente en el caso de España antes del comienzo de la crisis económica, sería la utilización casi exclusiva de mano de obra masculina en el sector de la construcción. Esta situación estaba relacionada con las supuestas "ventajas" físicas que se atribuían a los hombres para desempeñar ese tipo de trabajo. De hecho, es muy interesante de cara a constatar la veracidad de esta teoría la gran reducción de empleos masculinizados como es en este caso el sector de la construcción. (Martínez et al., 2019)

Prueba de lo anterior es el fenómeno ocurrido en España entre los años 2008 y 2013, en los cuales debido a la crisis económica aumentó el paro considerablemente. Pero si observamos la Figura 1, en el cual se muestra la evolución del paro masculino y femenino en los últimos 20 años, se puede observar cómo en dichos años la diferencia entre paro masculino y femenino fue disminuyéndose e igualándose hasta que en el primer semestre de 2012 la tasa de paro masculino llegó incluso a superar la tasa de paro femenino.

Por otro lado, la teoría feminista incide en la influencia de los factores culturales y sociales en la situación desfavorable de las mujeres en el ámbito laboral. Martínez, M. L., Martínez, C. N., Perea y Ramírez (2019), citando a Anker (1997), destacan que “las ocupaciones ‘femeninas’ plasman en el mercado de trabajo los estereotipos comunes y dominantes en la sociedad sobre las mujeres y sus presuntas aptitudes.”

3.3.2. Teoría feminista, estereotipos de género y división del trabajo

En este subapartado incidiré en la teoría feminista para tratar de explicar cómo se genera la segregación ocupacional horizontal. Los estereotipos juegan un papel muy relevante en esta cuestión. En las primeras décadas del siglo XX la contraposición de los rasgos femeninos y masculinos fue objeto de un fuerte debate. Luque, Estramiana, y Torres (2018), citando a Simmel (1938), ponen como ejemplo la obra de este autor, el cual dedicó varios ensayos a la diferenciación psicológica de hombres y mujeres, estableciendo una diferencia entre características típicamente masculinas, que están relacionadas con lo que se describe como "el mundo objetivo", que implica actividades, creatividad y proyección hacia el exterior, y características típicamente femeninas, que se asocian con un mundo subjetivo centrado en la afectividad, la reproducción y la vida familiar.

Lo cierto es que en la cultura popular se encuentra tremendamente arraigada esta tendencia a diferenciar psicológicamente a hombres y mujeres. Diversos estudios llevados a cabo en la segunda mitad del siglo XX, entre los cuales destacan los trabajos de Broverman, I. K., Vogel, Broverman, D.M., Clarkson y Rosenkrantz (1972), de Spence, Helmreich y Stapp (1975), de Deaux y Lewis (1984), y de Eagly y Steffen (1984), establecen que los hombres se ven a sí mismos como personas más independientes, enfocadas en el poder y el logro, mientras que las mujeres se perciben como afectuosas, dependientes, sociables, con menos preocupación por sí mismas y orientadas hacia los demás. (Luque et al., 2017)

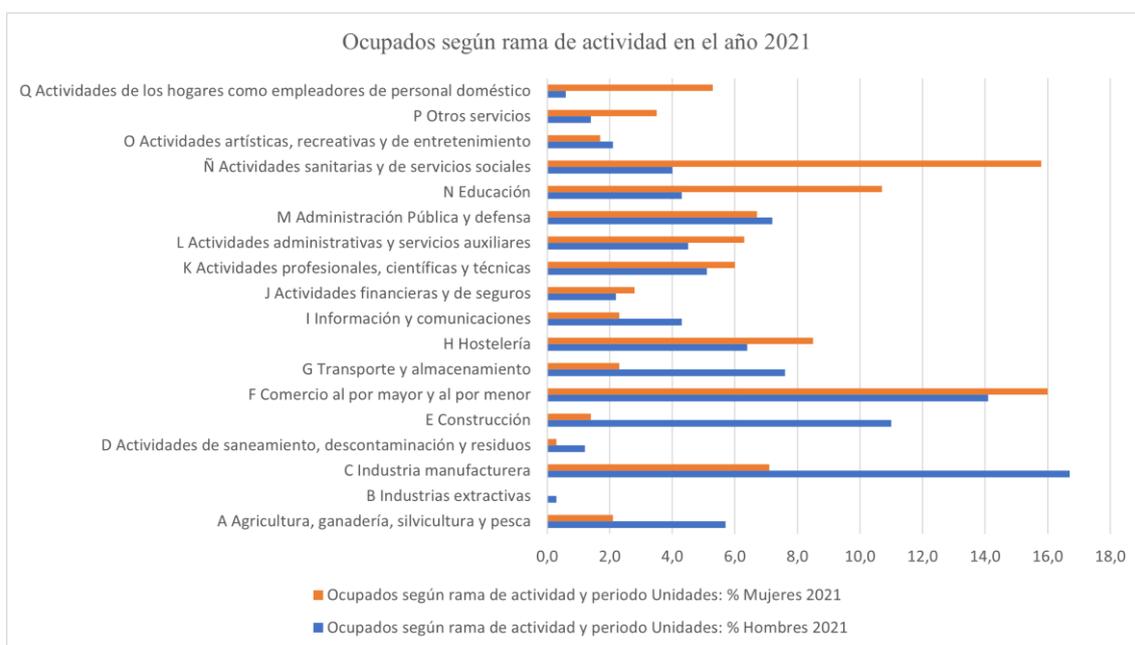
Sin embargo, a pesar de existir en la conciencia social esta creencia en la diferencia psicológica entre hombres y mujeres, no necesariamente debe traducirse en una percepción negativa de las mujeres. No obstante, sí puede conllevar consecuencias negativas y discriminación en el ámbito laboral. Luque, Estramiana, y Torres (2018), citando a Fiske (1993), afirman que el prejuicio no se basa únicamente en una dimensión

de gustar o no gustar hacia diferentes grupos, sino que se evalúan en dos dimensiones independientes: agrado y respeto, asociadas respectivamente con el afecto y la competencia percibida en esos grupos. Algunos grupos son altamente respetados debido a que se perciben como competentes, pero al mismo tiempo generan antipatía debido a la falta de calidez y afectividad que se les atribuye. Por otro lado, hay grupos que despiertan simpatía debido a que se les atribuyen características relacionadas con la esfera emocional, pero se considera que carecen de competencia, por lo tanto, no generan respeto. En el primer caso, estaríamos frente a formas negativas de estereotipos y discriminación, mientras que, en el segundo caso, nos encontraríamos con estereotipos de naturaleza paternalista, relacionados con formas benevolentes de discriminación. La razón por la cual algunos estudios revelan actitudes más positivas hacia las mujeres se debe principalmente a la alta valoración que reciben en aspectos relacionados con la afectividad y la empatía. Esto da lugar a lo que algunos autores han llamado el "efecto de las mujeres son maravillosas" (Eagly y Mladinic, 1994), que se trata de una forma de sexismo benevolente que evalúa de manera muy favorable a las mujeres. Sin embargo, esto no evita su discriminación, ya que estos no son precisamente los rasgos más valorados en el ámbito laboral. Por lo tanto, la discriminación no surge de la actitud más o menos favorable hacia las mujeres, sino de la falta de correspondencia entre los rasgos característicos del estereotipo femenino y los perfiles psicológicos que se valoran en el mercado laboral. Esto es particularmente notable en las ocupaciones que se consideran tradicionalmente masculinas, así como en los roles de liderazgo y responsabilidad. Esta falta de correspondencia no solo afecta a las mujeres, sino que también los hombres que intentan acceder a empleos típicamente femeninos enfrentan discriminación debido a la percepción estereotipada de los rasgos masculinos.

3.3.3. Situación actual de la segregación ocupacional en España

A continuación, procederemos a analizar si efectivamente en España tiene lugar la segregación laboral que hemos ido introduciendo en los anteriores apartados, observando cómo se distribuye el mercado laboral entre hombres y mujeres, es decir, cuáles son los sectores que tienen presencia masculina y femenina. Para ello, es fundamental el gráfico que se muestra a continuación.

Figura 8: Ocupados según rama de actividad en el año 2021



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA (INE)

Se puede observar en el gráfico superior ciertas ramas de actividad que efectivamente vienen a confirmar la existencia de la ya introducida segregación ocupacional en España. En sectores tales como la industria extractiva, agricultura, ganadería, pesca, industria manufacturera, y transporte y almacenamiento, el porcentaje de hombres supera con creces a la presencia de mujeres en tales ramas de actividad. Igualmente, en el sector de la construcción hay una diferencia enormemente notable en la presencia de hombres y mujeres, tal y como se ha mencionado anteriormente. Se trata de trabajos en los que la significativa mayor presencia de hombres viene a confirmar lo establecido acerca de los roles de género y la división del trabajo, ya que estos son trabajo típicamente masculinos en los que la fuerza y resistencia física juega un papel importante.

Por otro lado, las mujeres tienen mayor representación en otras ramas de actividad caracterizadas por el desarrollo de diferentes aptitudes que aquellas en las que había mayor representación de hombres. Es el caso de actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, actividades sanitarias y de servicios sociales o educación.

Figura 9: Salarios medios según rama de actividad en el año 2021



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA (INE)

Nota: Las letras corresponden a las mismas ramas de actividad representadas en la Figura 8

En el gráfico superior podemos observar los salarios medios correspondientes a los mismos sectores de actividad observados en la Figura 8. Resulta en este punto relevante determinar que aquellos sectores fuertemente feminizados como es el caso de las actividades sanitarias y de servicios sociales o educación, no cuentan con salarios medios menos elevados que aquellas ramas masculinizadas como la industria manufacturera, la construcción, o la agricultura y ganadería. De hecho, el salario medio de las actividades sanitarias y servicios sociales, 2.455,02 euros, y de la educación, 2.455,54 euros, son superiores que aquellos relativos a la industria manufacturera, 2.342,73 euros, la construcción, 2.056,69 euros, o la agricultura, ganadería y pesca, 1.352,73 euros. Donde sí se da una enorme diferencia y es una de las grandes causas de la brecha salarial es el caso de empleados en el hogar, donde el salario medio es el más bajo de todos, con 858,09 euros, y donde la presencia femenina es enormemente mayor que la masculina.

A pesar de que sí existen ramas de actividad donde la presencia masculina es mayor y los salarios son más altos que la media, como es el caso de la información y comunicación, donde el salario asciende a 2.822,22 euros; y otras donde la presencia femenina es mayor y los salarios más bajos, como es el caso de la hostelería y las actividades administrativas y auxiliares, con 1.225,84 y 1.470,96 euros respectivamente. Lo cierto es que no se

aprecia una clara diferencia entre sectores masculinizados con grandes salarios y feminizados con bajos. De hecho, la rama en las que más salario medio se cobra son las actividades financieras y de seguros, con 3.583,19 euros, y tiene una mayor presencia femenina.

Por tanto, para apreciar la brecha salarial debemos acudir a los salarios cobrados por hombres y mujeres en dichos sectores, más allá del salario medio total. Para ello, acudiré a la EAES elaborada por el INE, de la cual se puede extraer la siguiente conclusión a raíz de los datos reflejados en la misma: el salario medio anual en todas las ramas de actividad es mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres, con tres diferencias significativas: en primer lugar, entre aquellas ramas de actividad con mayor presencia de mujeres hay una abrumadora diferencia entre el salario de hombres y mujeres en el caso de actividades sanitarias y de servicios sociales, siendo el salario medio a anual de las mujeres en esta rama de actividad de 25.957,40 euros, y el de los hombres de 36.248,27 euros; y por otro lado, en el caso de las actividades financieras y de seguros, y las actividades profesionales, científicas y técnicas, donde había una mayor presencia de mujeres y donde los salarios eran de los más altos de todas las ramas, la diferencia entre el salario medio anual de hombres y mujeres es igualmente abismal.

Por tanto, parece evidente que existe una circunstancia adicional a la segregación horizontal que provoca que el salario medio de las mujeres sea menor que el de los hombres incluso en aquellos sectores con mayor presencia femenina. Esta es una importante causa de la brecha salarial para muchos autores: el conocido como “techo de cristal”, el cual se abordará en el siguiente apartado.

En resumen, podemos concluir que en España el fenómeno de la segregación laboral se da y con gran fuerza. Sin embargo, en este momento puede surgir la pregunta de si este fenómeno se da de la misma forma en países de nuestro entorno, concretamente de la Unión Europea. En un estudio llevado a cabo por Martínez, M. L., Martínez, C. N., Perea y Ramírez (2019), en el cual los datos utilizados hacen referencia al empleo masculino y femenino por ocupaciones entre los años 2002 y 2017, tanto para España como para los 28 países de la Unión Europea, y proceden de fuentes secundarias, concretamente del INE y de la Oficina Estadística Europea (Eurostat), se llega a diferentes conclusiones de enorme relevancia. En primer lugar, se afirma que, en nuestro país, la segregación experimenta niveles más altos, y también en España muestra un patrón de comportamiento que se relaciona con el ciclo económico. Durante la fase inicial de

expansión, aumenta, pero entre 2008 y 2014, durante la recesión, disminuye, para luego estabilizarse en los años siguientes.

Las conclusiones a las que podemos llegar a raíz del estudio de la segregación laboral es que en España los estereotipos de género que ya se han mencionado en este trabajo, se encuentran más arraigados que en los países de nuestro entorno. Otra de las conclusiones a las que se llega es que se requiere la implementación de medidas con el objetivo de reducir la segregación ocupacional, entre las cuales se puede encontrar incentivar el empleo femenino en aquellas ocupaciones donde su presencia sea reducida, como es el caso de las áreas de ingeniería o ciencias. También es necesario fomentar el interés de las jóvenes por disciplinas educativas de este tipo, lo cual implica cultivar su vocación. Estas áreas de estudio también ofrecen grandes oportunidades profesionales en el futuro. (Martínez et al., 2019)

3.4. SEGREGACIÓN VERTICAL. EL CONOCIDO COMO “TECHO DE CRISTAL”

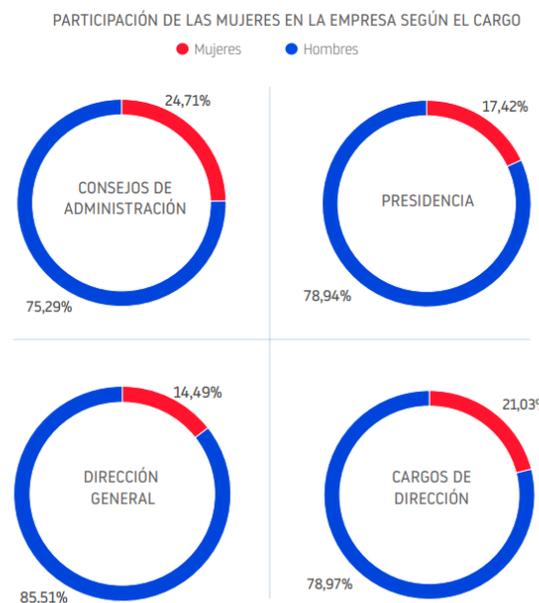
En este apartado se tratará la causa más polémica de la brecha salarial y la que más controversia genera actualmente, debido a que está muy presente en el debate y frecuentemente se emplea como argumento por parte de distintos colectivos para justificar la existencia de discriminación hacia las mujeres dentro de la empresa. Se trata de la segregación vertical, es decir, de la dificultad añadida que tienen las mujeres para acceder a los puestos directivos caracterizados por mayores niveles de responsabilidad y remuneración, comúnmente conocida como el techo de cristal. A lo largo de este apartado se efectuará un análisis de este fenómeno en España. A pesar de ser la causa más importante y que tiene más eco tiene socialmente, se encuentra incluida en este último apartado debido a que es un fenómeno provocado por diversos factores que ya se han ido introduciendo a lo largo del trabajo, por lo que en los próximos párrafos se hará referencia a teorías y circunstancias ya mencionadas con el objetivo de arrojar luz sobre esta cuestión.

3.4.1. *El techo de cristal, ¿existe?*

Se trata de la primera pregunta que hay que responder, ya que cuando se debate sobre este tema siempre hay voces discordantes que aseguran que el techo de cristal es una invención y no existe tal cosa.

En primer lugar, conviene efectuar un análisis de la situación general en España, es decir, esbozar una visión de la presencia de las mujeres en los órganos de decisión más importantes dentro de las empresas. La situación actual, correspondiente al mes de febrero de 2023, es la que muestra a continuación:

Figura 10: Presencia de mujeres en las empresas españolas



Fuente: Presencia de las mujeres en la empresa española (INFORMA)

Tal y como se observa en el gráfico superior, el 24,71% de los puestos en los consejos de administración son ocupados por mujeres, y en el 17,42% de los casos, las mujeres ejercen como presidentas. Además, las mujeres representan el 21% de los puestos directivos y ocupan el cargo de director general en el 14,49% de los casos. Efectivamente, a la vista de estos datos podemos afirmar que existe una subrepresentación del género femenino en los órganos de dirección de las empresas de nuestro país, confirmando así la existencia de factores que dificultan la entrada de las mujeres en tales órganos, las cuales se expondrán más adelante en este apartado.

3.4.2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo

Esta LO para la igualdad efectiva de hombres y mujeres ya fue mencionada en el apartado introductorio a la hora de introducir el marco normativo de la cuestión. Sin embargo, resulta conveniente detenernos en este punto en el estudio de su contenido y consecuencias.

En el artículo 75 LO 3/2007 se establece que las sociedades que están obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada, es decir, aquellas con activos superiores a cuatro millones de euros y con una cifra de negocios superior a 8 millones de euros (Santaella, 2022), deberán procurar incluir en sus consejos de administración una cifra equilibrada de hombres y mujeres, es decir, que ningún género representado en tales órganos sea superior al 60% ni inferior al 40%, en el plazo de 8 años, que en este caso sería el año 2015. Los efectos de este artículo parecen ser limitados debido a que únicamente el 13,48% de las sociedades sujetas al artículo 75 cumplen con esta obligación en el año 2023, mientras que esta proporción llega al 24,77% en el caso de las empresas que no tienen la obligación. (INFORMA, 2023)

Por otro lado, el artículo 45 LO 3/2007 establecía que las empresas con más de 250 empleados debían contar con un plan de igualdad. Este artículo fue modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, estableciendo que las empresas que debían contar con tales planes son aquellas con más de 50 empleados, estableciendo además unos plazos para su aplicación en función del número de empleados. Sin embargo, al igual que en el caso del artículo del artículo 75 LO 3/2007, sus efectos han sido bastante limitados, siendo los resultados los que se muestran en el siguiente gráfico.

Figura 11: Plazos y aplicación del artículo 45 LO 3/2007

Grupos de empresas según número de empleados	Plazo de aplicación	Empresas activas en cada grupo	% de mujeres en consejos de administración	% de mujeres en puestos directivos
Empresas de más de 250 empleados	-	3.573	18,96%	22,86%
Empresas entre 150-250 empleados	mar.-20	2.894	17,05%	22,74%
Empresas entre 100-150 empleados	mar.-21	3.597	17,08%	22,46%
Empresas entre 50-100 empleados	mar.-22	11.291	17,74%	22,84%
Empresas entre 50-250 empleados		17.782	17,46%	22,74%

Fuente: Presencia de las mujeres en la empresa española (INFORMA)

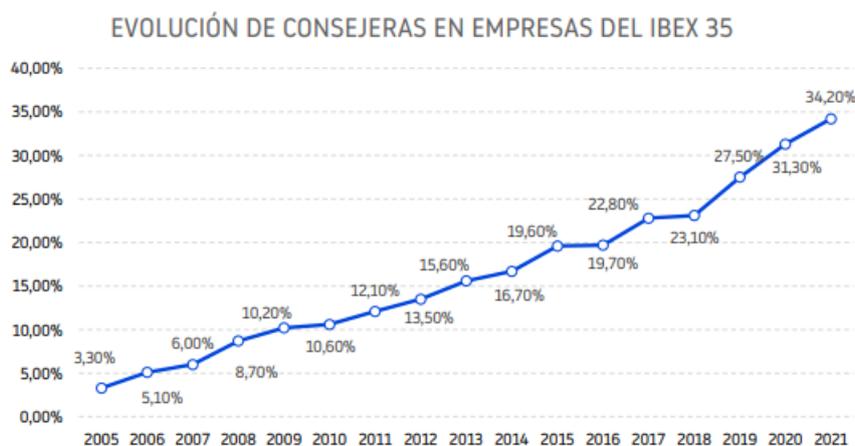
Como se puede observar en la Figura 11, el porcentaje de mujeres en consejos de administración y de mujeres directivas apenas varía en función del número de empleados.

Los reducidos efectos de los artículos 45 y 75 LO 3/2007 pueden deberse en parte a la laxitud de los términos empleados en la literalidad de su texto. En el artículo 75 LO 3/2007 se establece que las empresas que están obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada “procurarán incluir” en su consejo de administración un número adecuado de mujeres. A raíz del texto no se deduce ni obligatoriedad ni baremos concretos de representación femenina en consejos de administración, lo cual puede llevar a las empresas, y a la vista de los datos efectivamente lleva, a que las empresas sujetas al artículo 75 LO/2007 miren a otro lado y no apliquen la ley dada la inexistencia de consecuencias.

Por otro lado, el artículo 45 LO/2007, el cual sí establece la obligación de elaborar un Plan de Igualdad para las empresas afectadas por su aplicación y prevé consecuencias en caso de no elaborar tal plan o de no aplicarlo. Sin embargo, la evidente falta de resultados a efectos de igualdad representativa a la vista de los datos responde a la falta de instrumentos de control efectivo previstos legalmente para observar la efectiva aplicación de tales planes de igualdad. Además, el concepto de planes de igualdad se emplea constantemente en la LO 3/2007, y en su artículo 46 se establece que los mismo deberán versar sobre las siguientes materias: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, auditoría salarial entre hombres y mujeres, conciliación de la vida familiar, personal y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual. No obstante, en ningún momento se hace referencia a su contenido y se deja la iniciativa en manos de las empresas y la negociación colectiva con los trabajadores.

Sin embargo, los resultados son menos desoladores en el caso de las empresas del IBEX 35, las cuales no están sujetas únicamente a la LO 3/2007, sino también al Código de Buen Gobierno aprobado en el año 2006, el cual establece un objetivo del 40% de mujeres consejeras. En este caso, desde 2005 hasta 2021 se ha producido un aumento de 30,9 puntos porcentuales, es decir, se ha pasado de 3,3% a 34,20%, de la forma que se muestra en el siguiente gráfico.

Figura 12: Evolución de consejeras en empresas del IBEX 35



Fuente: Presencia de las mujeres en la empresa española (INFORMA)

La Figura 12 muestra el indudable compromiso de las empresas del IBEX 35 por lograr una igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los consejos de administración, es decir, en los órganos de más alta responsabilidad dentro de la empresa, producido en gran parte por la sujeción de estas a los instrumentos que se han promovido en los últimos años a nivel europeo, como es el caso del Código de Buen Gobierno.

Finalmente, conviene estudiar la situación de los comités de dirección de las empresas españolas, la cual queda según lo mostrado en gráfico que se muestra a continuación.

Figura 13: Presencia de mujeres en comités de dirección

Numero de cargos Funcionales	Empresas <50 empleados		Empresas 50-100 empleados		Empresas >100 empleados		Total	
	Nº de empresas	%	Nº de empresas	%	Nº de empresas	%	Nº de empresas	%
Ningún cargo directivo	89.197	64,83%	4.747	48,18%	3.988	43,96%	97.932	62,57%
Con 1 directiva	17.864	12,98%	2.084	21,15%	2.417	26,65%	22.365	14,29%
Con 2 directivas	12.921	9,39%	1.462	14,84%	1.447	15,95%	15.830	10,11%
Con 3 directivas	7.614	5,53%	751	7,62%	647	7,13%	9.012	5,76%
Con 4 directivas	4.985	3,62%	437	4,44%	349	3,85%	5.771	3,69%
Con 5 directivas	2.558	1,86%	197	2,00%	125	1,38%	2.880	1,84%
Con 6 directivas	1.394	1,01%	99	1,00%	65	0,72%	1.558	1,00%
Con 7 directivas	605	0,44%	49	0,50%	19	0,21%	673	0,43%
Con 8 directivas o más	456	0,33%	27	0,27%	14	0,15%	497	0,32%
Total	137.594	100,00%	9.853	100,00%	9.071	100,00%	156.518	100,00%

Fuente: Presencia de las mujeres en la empresa española. INFORMA.

Como se puede observar en la Figura 13, existe una enorme cantidad de empresas con menos de 50 trabajadores que no cuentan con ninguna mujer directiva, concretamente el 64,83 %. Esta cantidad se reduce conforme aumenta el número de empleados debido principalmente a la aplicación de la LO 3/2007, la cual en este caso parece tener grandes efectos debido a que su aplicación es de obligación únicamente para aquellas empresas con más de 50 empleados, tal y como se vio al principio de este subapartado. Aun así, se puede observar con claridad como el número de mujeres es muy reducido, afirmando de nuevo la existencia del techo de cristal como fenómeno real y digno de atención de cara a enfrentarlo y tratar de mejorar la situación actual.

3.4.3. Teorías explicativas del techo de cristal

Existen diversas teorías que tratan de explicar este fenómeno. De entre las teorías neoclásicas, ya mencionadas en este trabajo, la teoría del capital humano es la más conocida. Esta teoría justifica la existencia de la segregación laboral en la diferencia existente entre hombres y mujeres en lo que a nivel de formación y experiencia se refiere, mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres, lo cual implica oportunidades laborales dispares. Sin embargo, esta teoría actualmente no se sostiene debido a que existe una evidencia empírica que demuestra que en las últimas décadas se ha producido un enorme avance tanto en nivel de cualificación como de participación y experiencia laboral de las mujeres, en parte favorecido por la disminución del tiempo necesario para la realización de tareas domésticas y el cuidado de los hijos debido al descenso de la natalidad. Además, a nivel educativo mujeres y hombres se encuentran actualmente en una situación muy similar, disponiendo de las mismas posibilidades de acceso a educación. (Martínez et al., 2019)

Por otro lado, ya se habló en el apartado anterior de la teoría económica desde el punto de vista de la demanda como causa de la segregación ocupacional horizontal. Desde el punto de vista de la oferta las mujeres tienden a ocuparse en puestos de trabajo compatibles con las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. Se puede afirmar que existe una especial predilección por parte de las mujeres por la flexibilidad, lo cual

provoca que sea un factor explicativo de la segregación ocupacional vertical, ya que los puestos de responsabilidad llevan aparejado un aumento del tiempo que se debe dedicar al trabajo (Martínez et al., 2019). Esta circunstancia igualmente tiene una enorme influencia en el hecho de que la mayor parte de los contratos parciales estén ocupados por mujeres, tal y como se vio anteriormente.

Dentro de la corriente neoclásica destaca la teoría de la discriminación. Según esta teoría los empleadores tienen ciertos prejuicios a la hora de contratar mujeres debido a que incurrirán en un coste, salvo que se pague un salario más reducido. El incremento en los gastos al contratar a una mujer se origina debido a que las mujeres tienden a ausentarse más que los hombres durante el horario de trabajo debido a responsabilidades familiares, como el cuidado de los hijos. Como resultado, puede ser necesario contratar a otro empleado y capacitarlo para ocupar ese puesto de trabajo. (Martínez et al., 2019).

Finalmente, tal y como afirman Ridgeway y England (2007), los estereotipos de género y la tendencia de las mujeres a buscar la flexibilidad laboral para dedicarse a las tareas del hogar, tal y como se ha visto a lo largo de todo el trabajo, llevan a los directivos a ver a las mujeres como menos competentes. Además, todo ello unido al mutuo refuerzo entre hombres en los puestos de alta dirección lleva a los mismos a preferir a otros hombres para las promociones a puestos de mayor rango, lo cual se conoce como “reproducción homosocial”.

En resumen, existen una serie de factores, entre los cuales que dificultan a las mujeres el acceso a puestos de responsabilidad con mayores remuneraciones, lo cual tiene repercusiones en la brecha salarial y en su mantenimiento a lo largo del tiempo. No obstante, se están realizando avances en este sentido y se ha logrado el aumento de mujeres en puestos de responsabilidad en cierto tipo de empresas, como es el caso de las empresas del IBEX 35.

CAPÍTULO IV: ACCIONES PRESENTES Y FUTURAS

La reducción de la brecha salarial está adquiriendo cada vez más fuerza en la agenda política y social tanto de España como a nivel internacional, lo cual supone el reconocimiento de un problema que como ya se ha visto a lo largo de todo el trabajo, podemos confirmar que existe y debe ser abordado. Para ello es necesario que los agentes

sociales, la Administración Pública y las empresas desarrollen medidas para paliar la brecha salarial dentro de sus posibilidades. (PWC, 2019)

4.1. ACCIONES LLEVADAS A CABO POR LAS EMPRESAS

Las empresas están implementando iniciativas para abordar esta problemática, como se evidencia el V Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva de 10 de mayo de 2023, firmado por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y los sindicatos de Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), de un conjunto de medidas destinadas a promover la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres.

Entre las medidas que, recogidas en tal acuerdo, recogidas en su capítulo XII, tienen como objetivo común implementar acciones que promuevan la contratación de mujeres, especialmente en sectores, empresas y ocupaciones donde su presencia es baja, con el objetivo de fomentar la igualdad efectiva y disminuir la brecha de género. Entre ellas, podemos destacar el establecimiento de normas para la promoción y ascenso que eviten cualquier forma de discriminación indirecta, basándose en criterios objetivos de calificación y habilidades, e implementando medidas de acción positiva que ayuden a superar la falta de representación femenina en determinados grupos o categorías; así como implementar políticas de flexibilidad interna que promuevan la conciliación responsable entre la vida personal, familiar y laboral de los empleados, lo cual, tal y como hemos visto, es de especial importancia en el caso de las mujeres.

También podemos encontrar en el acuerdo el compromiso de las organizaciones empresariales integrantes de la CEOE de cumplir con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, el cual establece como principios fundamentales la transparencia retributiva, la cual obliga a las empresas a establecer con claridad los criterios que determinan la retribución de las personas trabajadoras con el objetivo de evitar la discriminación; y la obligación de igual retribución por un trabajo de igual valor.

4.1.1. Planes de igualdad

Ya ha sido objeto de estudio en este trabajo el contenido del artículo 45 LO 3/2007 y la obligación que establece para las empresas de más de cincuenta trabajadores de contar con un plan de igualdad. Resulta relevante para el estudio de la cuestión observar qué tipo de medidas han sido llevadas a cabo por las empresas en España para cumplir con esta obligación. Para ello, se observarán distintos planes de igualdad de varias empresas que operan y son muy conocidas en España con el objetivo de estudiar cuál está siendo la línea de acción en materia de igualdad en el sector empresarial.

En primer lugar, IKEA Ibérica S.A. establece en su II Plan de Igualdad de 11 de junio 2018, el cual es de los más ambiciosos en esta materia, medidas como la ampliación de la baja de paternidad a las siete semanas, lo cual supone dos semanas más de lo previsto legalmente en el momento de su publicación, ayudando de esta forma a la conciliación personal y familiar fomentando la involucración del padre en el cuidado de los hijos; o la duplicación de la cantidad que perciben las personas trabajadoras de IKEA cuando solicitan la excedencia por cuidado de menores. También se observa un compromiso por fomentar el trabajo a tiempo completo de las mujeres al establecer que cuando se produzca una vacante a tiempo completo se optará por la candidata a tiempo parcial siempre que se encuentre en igualdad de condiciones con otros candidatos.

En segundo lugar, destaca ZARA con su Plan de Igualdad 2020-2024, en el cual se establece prioridad para las mujeres en la promoción a aquellas vacantes de áreas de la empresa en las que estén subrepresentadas. El resto de su contenido se limita a asegurar el cumplimiento de la legislación en materia de conciliación de la vida personal y laboral, condiciones de trabajo, selección y formación. En este sentido, es más corporativo y menos ambicioso que el de IKEA.

Destaca que ambas empresas, ZARA e IKEA, se comprometen a reducir el empleo parcial femenino mediante la preferencia de las mujeres en igualdad e idoneidad de condiciones cuando se produce una vacante a tiempo completo, lo cual sin duda es una medida de gran eficacia para reducir la gran cantidad de contratos a tiempo parcial que tienen las mujeres actualmente en España, contribuyendo de esta forma a la reducción de la brecha salarial.

El Corte Inglés también cuenta con su Plan de Igualdad 2014-2020, en el cual la medida más destacada es el compromiso por lograr que al fin de su vigencia (31 de diciembre de 2020), los nuevos puestos de responsabilidad que se hayan creado estén representados en torno al 50% entre hombres y mujeres, lo cual pone de manifiesto que la empresa está

involucrada conseguir una distribución igual entre hombres y mujeres en los puestos de dirección.

Todos los ejemplos anteriores muestran un compromiso de las empresas por lograr la efectiva aplicación de la LO 3/2007 y avanzar en materia de igualdad con el objetivo de reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres. Sin embargo, es necesario que muchos de ellos se actualicen y adapten a las nuevas condiciones legislativas. Por ejemplo, el Plan de Igualdad de IKEA, a pesar de ser pionero, data de 2018 y la medida de ampliación del permiso de paternidad a las siete semanas está completamente desfasada dado que actualmente dicho permiso se extiende a las 16 semanas entre ambos progenitores. Otro ejemplo es el Plan de Igualdad el Corte Inglés, el cual finalizaba en el año 2020 y a pesar de que en 2022 se anunció un nuevo plan no se ha publicado el contenido del mismo.

4.2. LEY DE PARIDAD

A pesar de la existencia de instrumentos legales que tiene como objetivo reducir la brecha salarial existente en España, como es el caso de los artículos 45 y 75 LO 3/2007, hemos podido comprobar que sus efectos han sido reducidos, por lo que es necesario un compromiso más activo por parte de las Administraciones Públicas. En este sentido, el Consejo de ministros ha aprobado el anteproyecto de Ley Orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres en los órganos de decisión, el cual tiene como meta cumplir con los objetivos propuestos por la Agenda 2030 en lo que a igualdad de oportunidades para mujeres en el empleo y la adopción de decisiones se refiere.

Esta LO continúa el camino trazado por la LO 3/2007, ya analizada en este trabajo, y traspone la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas. En este sentido, destacan fundamentalmente las siguientes medidas: en primer lugar, tal y como se establece en el artículo 5 de la Directiva 2022/2381, en materia de equilibrio de género en los consejos de administración, los países miembros deben asegurarse de que las empresas cotizadas cumplan uno de los siguientes objetivos antes del 30 de junio de 2026: a) Garantizar que al menos el 40% de los puestos de administrador no ejecutivo sean ocupados por miembros del sexo menos representado, b) Asegurar que al menos el 33% de todos los

puestos de administrador, incluyendo tanto los ejecutivos como los no ejecutivos, sean ocupados por miembros del sexo menos representado. De la literalidad de este artículo se puede observar el empleo de términos que van más allá de las recomendaciones que se establecían en el artículo 75 LO 3/2007, o de la simple elaboración de planes de igualdad que se recogía en su artículo 45, ya analizados en este trabajo. Además, destaca que se emplea la expresión “sexo menos representado”, lo cual incluye tanto a mujeres como a hombres en aquellos consejos de administración donde sean ellos quienes se encuentran subrepresentados, lo cual indudablemente conduce a una igualdad real, ya que tal y como se ha observado en el apartado dedicado a la segregación ocupacional horizontal, existen sectores de actividad con una representación femenina mucho mayor.

Por otro lado, en el artículo 7 de la Directiva 2022/2381 se dispone una obligación para las empresas cotizadas de presentar informes anualmente a las autoridades competentes sobre la representación de género en sus consejos de administración y la consecución de los objetivos propuestos en el artículo 5 de la misma. De esta forma, se produce un avance con respecto a la LO 3/2007, en la cual no se fijaban mecanismos de rendición de cuentas en lo que a representación paritaria de hombres y mujeres se refiere.

Otra de las novedades que incluirá esta ley se trata de los criterios de selección de candidatos. Tal y como se dispone en el apartado 2 del artículo 6 de la Directiva 2022/2381, cuando se elija entre candidatos igualmente cualificados en términos de aptitud, competencia y desempeño profesional, se dará preferencia al candidato del sexo menos representado.

Indudablemente la Ley Orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres en los órganos de decisión, la cual ya ha sido aprobada por el Consejo de ministros, contiene normas que van más allá de aquellos preceptos establecidos por la LO 3/2007, y supone un gran paso en términos de igualdad.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

La brecha salarial es a grandes rasgos la diferencia existente entre el salario medio que cobran hombres y mujeres y se trata de un fenómeno que se sigue dando en 2023, situándose en el 18,72%, a pesar de los grandes avances que se han producido en los últimos años, tal y como se ha reflejado en este trabajo al analizar la evolución histórica

de la brecha salarial. Sin embargo, este dato es excesivamente genérico y engloba una serie de fenómenos merecedores de estudio que se han abordado a lo largo de todo este trabajo.

En primer lugar, el dato genérico de brecha salarial en España no tiene en cuenta el hecho de que la mayor parte de los contratos de trabajo a tiempo parcial están ocupados por mujeres, lo cual provoca que, al calcular la brecha salarial por hora trabajada, el resultado sea inferior, situándose en 10,05%. La razón que explica el hecho de la mayor parcialidad de los contratos laborales de mujeres encuentra su fundamento en la maternidad, la cual influye de diferente manera en la trayectoria laboral de hombres y mujeres. Esto se debe en gran parte a que en la cultura popular existe una fuerte creencia de que las mujeres poseen cualidades psicológicas y aptitudes derivadas de su instinto maternal, las cuales los hombres no tienen. Esto se traduce en una percepción de que las mujeres tienen una capacidad superior para el cuidado de los hijos y provoca que sean las mujeres las que dedican más tiempo a aquellos trabajos no remunerados en el cuidado del hogar. Las consecuencias de esta concepción son que las mujeres en mayor medida buscan trabajos con mayor flexibilidad horaria y menor carga de trabajo para conciliar responsabilidades familiares y laborales, optando así por la jornada parcial. No obstante, las ventajas que ofrece la jornada parcial en términos de flexibilidad se ven eclipsadas por las menores remuneraciones y prestaciones sociales, además de aumentar la precariedad y disminuir las posibilidades de ascenso profesional.

Más allá de la maternidad y la parcialidad de los contratos de trabajo, existen otros dos factores que explican la existencia de la brecha salarial en España: la segregación ocupacional horizontal y vertical. En primer lugar, la segregación ocupacional horizontal es aquel fenómeno por el cual hombres y mujeres tienden a desarrollarse profesionalmente en diferentes sectores. Existen diversas teorías que tratan de explicar este fenómeno, pero la principal conclusión que se deriva de todas ellas es la siguiente: los empleadores tienden a contratar a hombres y mujeres para tareas distintas, normalmente aquellas mayormente asociadas con las cualidades que socialmente se asocian a hombres y mujeres. Sin embargo, lo cierto es que a pesar de que el fenómeno de segregación ocupacional horizontal existe y se da con mayor fuerza en España que en los países de nuestro entorno, no necesariamente lleva asociado una situación de discriminación, ya que las personas deciden libremente aquellas ocupaciones en las que desarrollarse profesionalmente, lo cual podrá depender de factores psicológicos y

sociológicos. Finalmente, tal y como se expuso en la parte final del apartado dedicado a este fenómeno, a pesar de la existencia de ramas de actividad con mayor presencia femenina y otras con mayor presencia masculina, no se aprecia que los salarios medios de las profesiones masculinizadas sean mayores que los de aquellas con mayor presencia femenina, lo cual pone de manifiesto que la segregación ocupacional horizontal no influye de forma determinante en la brecha salarial. Sin embargo, si profundizamos más y observamos las diferencias salariales dentro de cada rama de actividad, podemos observar que, tanto en las ocupaciones con mayor presencia femenina como masculina, los salarios anuales medios de los hombres son mayores que los de las mujeres. Lo cual se debe al fenómeno de segregación ocupacional vertical.

La segregación ocupacional vertical hace referencia a la dificultad adicional que enfrentan las mujeres al intentar acceder a puestos directivos que implican mayores niveles de responsabilidad y remuneración, lo cual se conoce comúnmente como el "techo de cristal". A la vista de los datos se puede constatar la existencia de este fenómeno, debido a la poca presencia femenina que existe en los consejos de administración y comités de dirección de las empresas españolas. Ante esta situación, desde las Administraciones Públicas se han promulgado instrumentos legislativos que tratan de paliar esta circunstancia, sin embargo, con efectos reducidos si se atiende a los datos, aunque no en el caso de las empresas del IBEX 35, las cuales están adicionalmente sujetas a las medidas que se adoptan en el marco de la UE. Dentro de las teorías que tratan de explicar este fenómeno destaca en primer lugar la teoría de la discriminación, según la cual los empleadores tienen prejuicios al contratar mujeres, ya que creen que generarán costos adicionales, a menos que se les pague un salario inferior. Esto se debe a que las mujeres suelen ausentarse más en el trabajo debido a responsabilidades familiares, como el cuidado de los hijos. Como resultado, puede ser necesario contratar y capacitar a otro empleado para cubrir esa ausencia. Por otro lado, los estereotipos de género provocan que se conciba a las mujeres como menos competentes.

Finalmente, tanto desde las Administraciones Públicas como desde las empresas se están promoviendo medidas con el objetivo de lograr un mayor acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y de conciliación de la vida familiar y laboral, lo cual influirá y ha influido en la paulatina reducción de la brecha salarial. Sin embargo, a lo largo de todo el trabajo se ha incidido en la importancia de los roles de género en todos los aspectos clave de la existencia de la brecha salarial, los cuales son independientes de las medidas que se

puedan adoptar al respecto. Por ejemplo, la preferencia de las mujeres por ciertas ramas de actividades puede deberse a muchos factores, pero nunca a circunstancias que perjudiquen su desarrollo en la vida educativa o laboral. Por ello, se debe confiar en el proceso de cambio que se está llevando a cabo en el seno de la sociedad, donde las mujeres se perciben en mayor medida como igualmente competentes que los hombres para la gestión de responsabilidades y donde cada vez con más frecuencia las tareas del hogar se dividen igualitariamente entre ambos miembros de la pareja. Por tanto, es en la conciencia colectiva donde se encuentra la clave para la consecución de los grandes cambios en el objetivo común de reducir la brecha salarial.

VI: BIBLIOGRAFÍA

6.1. ARTÍCULOS DE REVISTA

Albarracín Sanchez, D. (2004). Usos del empleo a tiempo parcial en Europa y relaciones de género. *Fundación CIREM*.

Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. *Revista Internacional del Trabajo*, 116 (3), 343-370.

Broverman, I. K., Vogel, S. R., Broverman, D. M., Clarkson, F. E. y Rosenkrantz, P. S. (1972). Sex-Role Stereotypes: A Current Appraisal. *Journal of Social Issues*, 28(2), 59-78.

Carrasquer, P. (2014). El empleo a tiempo parcial en España hoy una cuestión de género y generación, *por Experiencia*, nº 66, pp.10-11.

Deaux, K. y Lewis, L. L. (1984). Structure of gender stereotypes: interrelationships among components and gender label. *Journal of Personality and Social Psychology*. 46, 991-1004

Denia Cuesta, A., & Guillo, M. D. (2010). Género y jornada parcial en España: segregación y empleo involuntario.

Eagly, A. H. y Steffen, V. J. (1984). Gender Stereotypes Stem from the Distribution of Women and men into Social Roles. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 735-754

Eagly, A. H. y Mladinic, A. (1994). Are People Prejudiced Against Women? Some Answers from Research on Attitudes, Gender Stereotypes, and Judgments of Competence. *European Review of Social Psychology*, 5, 1-35

Fiske, S. (1993). Controlling Other People. The Impact of Power on Stereotyping. *American Psychologist*, 48(6), 621-628.

Garrido-Luque, A., Álvaro-Estramiana, J. L., & Rosas-Torres, A. R. (2018). Estereotipos de género, maternidad y empleo: un análisis psicosociológico. *Pensando Psicología*, 14(23), 2382-3984.

Kleven, H., Landais, C., & Sjøgaard, J. E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209.

Martínez, M. L., Martínez, C. N., Perea, P. J. R., & Ramírez, N. V. (2019). Análisis de la segregación ocupacional por género en España y la Unión Europea (2002-2017). *Prisma Social: revista de investigación social*, (26), 159-182.

Otero, M. S. y Gradín, C. (2001). Segregación ocupacional en España, una perspectiva territorial. *Hacienda Pública Española*, 159 (4), 163-190.

Ridgeway, C. L., y England, P. (2007). Sociological approaches to sex discrimination in employment. *Sex discrimination in the workplace: Multidisciplinary perspectives*, 189-211.

Simmel, G. (1938). *Cultura femenina y otros ensayos*. México: Espasa Calpe Mexicana.

Spence, J. T., Helmreich, R. L., y Stapp, J. (1975). Ratings of Self and Peers on Sex Role Attributes and their Relation to Self-Esteem and Conceptions of Masculinity and Femininity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32(1), 29-39.

6.2. REFERENCIAS DE INTERNET

INFORMA. (2023). Presencia de las mujeres en la empresa española. *INFORMA, Business by Data*. Disponible en: https://cdn.informa.es/sites/5c1a2fd74c7cb3612da076ea/content_entry5c5021510fa1c000c25b51f0/6227067e01ad9e00b9a47e39/files/mujeres2022.pdf?1646724734

Ministerio de asuntos económicos y transformación digital. (2023). El Gobierno aprueba un anteproyecto de ley para garantizar la representación paritaria de mujeres y hombres en la política, la Administración y las empresas. *Ministerio de asuntos económicos y transformación digital*. Disponible en: <https://portal.mineco.gob.es/es-es/comunicacion/Paginas/representaci%C3%B3n-paritaria-de-mujeres-y-hombres.aspx>

CEOE, CEPYME, CCOO, UGT. (2023). V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. *Comisiones Obreras*. Disponible en: <https://www.ccoo.es/d44899d601a725e92eca4a892f7094ce000001.pdf>

Santaella, J. (2022). Cuentas anuales abreviadas: ¿qué son y qué empresas deben presentarlas? *Economía3*. Disponible en: <https://economia3.com/cuentas-anuales-abreviadas-que-son/>

Alonso del Val, V. (2022). La lucha de las mujeres por el derecho al voto femenino. *Amnistía Internacional*. Disponible en: <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/la-lucha-de-las-mujeres-por-el-derecho-al-voto-femenino/#:~:text=Votar%20es%20un%20derecho%20que,de%201893%2C%20hace%20128%20a%C3%B1os.>

ZARA. (2020). II Plan de Igualdad 2020-2024. *Fesmcutg*. Disponible en: <https://igualdad.fesmcutg.org/wp-content/uploads/sites/48/2020/02/II-Plan-Igualdad-ZARA-INET.pdf>

PWC. (2019). Análisis de la brecha salarial de género en España. *PWC*. Disponible en: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/analisis-brecha-salarial-genero-espana-ceos-pwc.pdf>

IKEA. (2018). II Plan de Igualdad. *Igualdad en la empresa*. Disponible en: https://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/IKEA_Plandeigualdad.pdf

El Corte Inglés. (2014). Plan de Igualdad 2014-2020. *Planigualdadempresas*. Disponible en: <https://www.planigualdadempresas.es/wp-content/uploads/2020/05/plan-de-igualdad-para-el-corte-ingles-2014-2020.pdf>

CNMV. (2006). Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas. *Comisión Nacional del Mercado de Valores*. Disponible en: https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/CBG_2020.pdf

6.3. FUENTES ESTADÍSTICAS

CIS. (2012). Familia y género (International Social Survey Programme). Recuperado de: https://www.cis.es/cis/opencm/ES/1_encuestas/estudios/ver.jsp?estudio=14033

INE. (2023). Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo, y comunidad autónoma. *Encuesta de Población Activa*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4247&L=0>

INE. (2023). Ocupados por tipo de contrato o relación laboral de los asalariados, sexo y tipo de jornada. *Encuesta de Población Activa*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=3961&L=0>

INE. (2023). Ocupados por tipo de jornada, sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada grupo de edad. *Encuesta de Población Activa*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4168&L=0>

INE. (2023). Salarios medios por tipo de jornada, rama de actividad y decil. *Encuesta de Población Activa*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=13940&L=0>

INE. (2022). Porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en empleo total según periodo. *Empleo. Participación de los trabajadores a tiempo parcial y de los trabajadores con contrato temporal*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10896>

INE. (2022). Salario anual medio, mediano, modal, a tiempo completo y a tiempo parcial, por periodo. *Encuesta Anual de Estructura Salarial*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10882>

INE. (2022). Salario por hora por tipo de jornada y periodo. *Encuesta Anual de Estructura Salarial*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10885>

INE. (2022). Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad en España. *Empleo*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=13583>

INE. (2022). Ocupados según rama de actividad y periodo. *Empleo*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10943>

INE. (2022). Ganancia media anual por trabajador. Sexo y secciones de actividad. *Encuesta Anual de Estructura Salarial*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=28185&L=0>

6.4. LEGISLACIÓN

Carta de las Naciones Unidas, de 26 de junio de 1945

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de 3 de septiembre de 1981

Declaración Universal de Derechos Humanos, de 10 de diciembre de 1948

Directiva (UE) 2022/2381, de 23 de noviembre, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (BOE 24 de marzo de 2007)

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE 6 de noviembre de 1999)

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24 de octubre de 2015)

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres (BOE 14 de octubre de 2020)

Tratado de Roma de 25 de marzo de 1957, Constitutivo de la Comunidad Económica Europea (CEE)