



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

La desigualdad de género en el mundo de la
empresa.
Gender inequality in the business world.

Autor/es

Elena Torralba Carrasco

Director/es

Juan Miguel Báez Melián

Facultad de Economía y Empresa: Programa Conjunto en Derecho y Administración y
Dirección de Empresas
Curso 2019-2020

Autor del trabajo: Elena Torralba Carrasco

Director del trabajo: Juan Miguel Báez Melián

Título del trabajo: La desigualdad de género en el mundo de la empresa. Gender inequality in the business world.

Titulación: Programa Conjunto Derecho y Administración y Dirección de Empresas.

RESUMEN

La desigualdad de género en el ámbito laboral continúa estando muy presente hoy en día en nuestro país, especialmente en el mundo de la empresa privada, aunque también es una realidad en el sector público nacional.

El objetivo del presente trabajo es demostrar la existencia de la brecha laboral de género en España, señalando sus principales manifestaciones, tomando como base para ello los indicadores y datos estadísticos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Una vez probada la realidad de esta situación, se procederá a analizar sus causas principales, lo que resulta fundamental para entender cómo se ha llegado hasta aquí y para intentar dar una solución definitiva al problema. En último lugar, se describirán las medidas correctoras establecidas hasta el momento, así como aquellas que se pretende realizar en el corto plazo.

Palabras clave: desigualdad de género; mundo de la empresa; sector público; estereotipos de género; responsabilidad de cuidados.

ABSTRACT

Gender inequality in the workplace continues to be present nowadays in our country, especially in private companies, although it is also a reality in the national public sector.

The objective of this work is to demonstrate the existence of the labor gender gap in Spain, pointing out its main manifestations, based on indicators and statistical data published by the National Statistics Institute. Once the reality of this situation has been proven, we will proceed to analyze its main causes, which is essential to understand how we come to be here and to find a final solution to the problem. Finally, the corrective measures established will be described, as well as the actions that will be carried out in the short term.

Keywords: gender inequality; business world; public sector; gender stereotypes; care responsibilities.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	1
1. PRESENTACIÓN	1
2. OBJETIVOS.....	1
3. CONTENIDO DEL TRABAJO	2
II. CONCEPTO Y EVOLUCIÓN.....	2
1. TASA DE ACTIVIDAD.....	4
2. TASA DE DESEMPLEO	5
3. DIFERENCIA SALARIAL DE GÉNERO.....	7
4. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL	10
5. CONDICIONES DE TRABAJO	13
6. TIEMPO DESTINADO AL TRABAJO NO REMUNERADO	15
7. DESIGUALDAD TECNOLÓGICA	17
IV. CAUSAS.....	19
1. ESTEREOTIPOS DE GÉNERO	20
2. SOBRECARGA DE LA RESPONSABILIDAD DOMÉSTICA Y DE CUIDADOS.....	21
V. SOLUCIONES PROPUESTAS EN ESPAÑA.....	28
1. MEDIDAS LEGISLATIVAS.....	28
2. OBJETIVOS DEL GOBIERNO.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. BIBLIOGRAFÍA	37

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Gráfico 3.1: Evolución de la tasa de población activa en España por sexo (Pág. 5)

Gráfico 3.2: Evolución de la tasa de desempleo en España por sexo (Pág. 6)

Gráfico 3.3: Evolución de la brecha salarial de género en salario por hora en España según la naturaleza del empleador (Pág. 8)

Tabla 3.4: Porcentaje de trabajadores en función de su ganancia con respecto al SMI por sexo en España (Pág. 10)

Gráfico 3.5: Porcentaje de trabajadoras en España por rama de actividad en 2018 (Pág. 11)

Gráfico 3.6: Porcentaje de presencia por categoría profesional y sexo (Pág. 12)

Gráfico 3.7: Porcentaje de mujeres directivas según tamaño de empresa (Pág. 13)

Gráfico 3.8: Porcentaje de ocupados a tiempo parcial por sexo en España en 2019 (Pág. 13)

Tabla 3.9: Razones del trabajo a tiempo parcial de las mujeres en España en 2018 (Pág. 14)

Tabla 3.10: Evolución del porcentaje y número de excedencias por cuidado de familiares por sexo en España (Pág. 14)

Tabla 3.11: Indicador de horas de trabajo remuneradas y no remuneradas por tipo de jornada y sexo en España (Pág. 16)

Tabla 3.12: Indicador de horas de trabajo remuneradas y no remuneradas según sexo y tipo de hogar (Pág. 17)

Tabla 3.13: Tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado por sexo en 2020 (Pág. 17)

Tabla 3.14: Tareas informáticas realizadas alguna vez segregadas por géneros en España (Pág. 18)

Tabla 3.15: Personas activas en sectores TIC por sexo en España (Pág. 19)

Tabla 4.1: Brecha salarial de género no ajustada en salario por hora por edad y periodo en España (Pág. 24)

Tabla 4.2: Nivel de formación de la población adulta por sexo en España (Pág. 24)

I. INTRODUCCIÓN

1. PRESENTACIÓN

Tras muchos años relegada a las tareas domésticas, la mujer pudo incorporarse al mercado laboral en el siglo XX. Aunque se ha avanzado mucho en la materia, todavía existe una importante desigualdad de género en el mercado laboral, especialmente en el ámbito empresarial. En el presente trabajo se va a analizar en profundidad la desigualdad de género existente en el mundo de la empresa, poniendo la atención sobre España. Por otro lado, con el objeto de proporcionar una idea más completa sobre la brecha de género laboral en nuestro país, se ha considerado interesante hacer referencia a la desigualdad entre hombres y mujeres en el sector público puesto que en este ámbito también existe desigualdad a pesar de que pase más desapercibida para los medios y la sociedad.

Hoy en día, la desigualdad laboral entre hombres y mujeres sigue estando muy patente en nuestro país y continúa siendo un reto en todas las esferas. Por ello, he considerado un tema muy interesante para analizar, fundamentalmente por dos razones. La primera de ellas, la disponibilidad de información para elaborar el trabajo, puesto que se trata de un asunto de candente actualidad sobre el que hay numerosos artículos, publicaciones y estudios, tanto recientes como más antiguos; en segundo lugar, lo considero muy importante a nivel personal, teniendo en cuenta que soy una mujer que se gradúa este mismo año en Derecho y Administración y Dirección de Empresas y que, probablemente, mi futuro esté ligado al mundo de la empresa o del funcionariado público.

2. OBJETIVOS

El principal objetivo de este trabajo es analizar la situación vigente de la mujer en el mundo de la empresa en España, determinando si efectivamente existe una desigualdad de género en este ámbito o, por el contrario, trabajadores y trabajadoras cuentan con las mismas oportunidades y se encuentran con una misma realidad laboral. Aunque a lo largo de la exposición se hagan referencias a aspectos del sector público que, bajo mi punto de vista, es interesante señalar, este trabajo se circunscribe fundamentalmente al ámbito privado. Por ello, el grueso de los análisis y explicaciones irán referidos a dicho ámbito.

Para poder llevarlo a cabo resulta esencial examinar los principales indicadores que ponen de manifiesto, en su caso, la desigualdad laboral entre hombres y mujeres. Asimismo, es

importante conocer las causas que han dado lugar a esta situación y también, las medidas que se han implementado hasta el momento para intentar poner fin a la misma.

3. CONTENIDO DEL TRABAJO

Se va a comenzar por definir el concepto de desigualdad de género, así como examinar la incorporación y posterior evolución del papel de la mujer en el mundo laboral durante el siglo pasado. Posteriormente, se hará hincapié en la realidad actual del mercado de trabajo femenino, recurriendo para ello a indicadores y datos estadísticos. A continuación, se pondrá el foco sobre las causas que han llevado a esta situación, haciendo hincapié en los factores causantes de la brecha salarial de género. En último lugar, se van a estudiar las soluciones propuestas en diferentes niveles con el objeto de paliar esta desigualdad. Tras recabar toda esta información, se estará en disposición de emitir unas conclusiones.

II. CONCEPTO Y EVOLUCIÓN

En el desarrollo del trabajo se va a hacer referencia a la desigualdad de género; resulta necesario hablar de género y no de sexo, pues ambos conceptos son diferentes. Mientras que el sexo tiene un significado exclusivamente biológico, el género tiene una dimensión más amplia, haciendo referencia a una categoría socio-cultural. Siguiendo a las profesoras Ruby de los Ángeles Pasos-Cervera y Rosario Asián-Chaves, “El concepto de género trata de la diferente asignación social y distinta valorización de roles a mujeres y hombres, que deriva en un condicionamiento de sus prácticas, hábitos y elecciones”.

Así pues, en palabras del doctor Pedro Jesús Jiménez Vargas, se puede definir la desigualdad de género como “un fenómeno social y cultural en donde no todas las personas de un grupo social o una comunidad pueden acceder a los mismos bienes, servicios y derechos, produciéndose un trato desigual y discriminatorio básicamente por razón de su género”. Con carácter previo al análisis de la situación actual de la mujer en la empresa, se va a examinar brevemente la evolución del mercado laboral femenino.

La incorporación de la mujer al mundo laboral ha sido uno de los hitos más importantes de la historia reciente en todo el mundo. Tradicionalmente, las mujeres se han dedicado al cuidado del hogar, mientras eran sus maridos, padres o hermanos los que realizaban un trabajo remunerado fuera de casa, permitiendo la subsistencia de la familia. Sin embargo, el estallido de la Primera Guerra Mundial en 1914, la cual puso en jaque a toda Europa, supuso un punto de inflexión: los hombres tuvieron que ir a luchar al frente, abandonando

los puestos de trabajo que venían ocupando. Ante la falta de ingresos familiares y las necesidades del sector industrial, las mujeres se vieron obligadas a incorporarse al trabajo asalariado. Esta situación fue reforzada durante la Segunda Guerra Mundial.

Prestando atención a España, en el primer tercio del siglo XX no hubo progresos para la mujer. Ellas seguían sosteniendo el trabajo doméstico; no obstante, algunas trabajaban además en el campo o en las ciudades, como costureras o modistas. Además, conforme se desarrollaba la industria en nuestro país, se necesitaba también mano obrera femenina en este sector. A pesar de ello, se debe señalar que sus condiciones laborales y salariales eran muy deficientes y peores que las de los varones. Con el inicio de la Guerra Civil Española en 1936, las mujeres vieron como todos los avances laborales conseguidos hasta el momento durante la República se desvanecieron, además de ser víctimas de nuevos retrocesos en el ámbito social y político. Por ejemplo, las mujeres necesitaban el permiso de su marido para firmar contratos laborales y ejercer el comercio. Asimismo, contraer matrimonio suponía el despido forzoso en la mayoría de las empresas. Si bien hay ciertos progresos, introducidos fundamentalmente a través de la Ley de Derechos Laborales de la Mujer de 1961 y su posterior reforma en el año 1970, la igualdad entre hombres y mujeres no era real, pues se mantenía, entre otras, la discriminación salarial y la precariedad laboral femenina.

El fin del franquismo y la aprobación de la Constitución Española en 1978 supuso el punto de partida para la igualdad en todos los ámbitos entre hombres y mujeres, consagrado en el art. 14 de la Carta Magna. Se llevaron a cabo numerosas reformas legislativas con el objetivo de garantizar esta igualdad, poniendo especial énfasis en el fin de la discriminación laboral. En este sentido, el art. 35.1 de la CE dispone que *Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.* De igual modo, hay múltiples referencias en el Estatuto de los Trabajadores a la igualdad laboral entre hombres y mujeres.

Hoy en día, si bien es cierto que se ha logrado la igualdad formal entre hombres y mujeres en España, todavía queda camino por recorrer para alcanzar la igualdad material entre ambos. En el siguiente apartado de este trabajo se van a analizar una serie de indicadores con el objeto de poner de manifiesto las desigualdades que todavía experimentan las mujeres en el ámbito empresarial.

III. SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER EN EL MUNDO DE LA EMPRESA

En este epígrafe se pretende determinar la existencia o no de desigualdad de género en el mundo de la empresa acudiendo a una serie de indicadores representativos y evidenciando, en su caso, los principales aspectos en los que se manifiesta. En este punto, no se va a hacer referencia a las causas de la brecha, las cuales serán tratadas con posterioridad.

1. TASA DE ACTIVIDAD

La tasa de actividad se calcula como el cociente entre la población activa (incluye las personas que desarrollan un trabajo remunerado y aquellas que se hayan en búsqueda de empleo) y la población en edad de trabajar.¹

En el gráfico 3.1 se muestra la evolución de la tasa de actividad en España desde el año 2002 hasta el 2019. Como se aprecia en el mismo, la diferencia entre las tasas de actividad masculina y femenina se ha reducido en este periodo de tiempo. En el año 2002, la tasa de actividad de las mujeres era de 42'08%, muy inferior a la de los hombres, que alcanzaba un 66'69%. La tendencia de la tasa de población activa entre las mujeres ha sido creciente prácticamente en todo el periodo, especialmente entre 2002 y 2008, coincidiendo con el momento de expansión y bonanza de la economía española, en el que se produjo una incorporación muy elevada de la mujer al mundo laboral. Aunque en menor medida, la tasa de actividad de los hombres también experimentó una subida en este tiempo, alcanzando un máximo de 69'83% en el 2008. Con el estallido de la crisis, a partir del año 2008, la tasa de actividad de los hombres se vio especialmente resentida fruto de la destrucción de empleos en sectores típicamente masculinos como la industria y la construcción. Esta tendencia a la baja se ha mantenido hasta la actualidad, situándose hoy en día en un 64'24%. Sin embargo, a pesar de la crisis, las mujeres continuaron incorporándose al mercado laboral, por lo que, aunque en menor medida, la tasa de actividad femenina siguió aumentando hasta el 53'53% en el último trimestre del 2019, si bien logró su máximo a principios del 2013 con un 54'07%.

En el último trimestre de 2019, la tasa de actividad de los hombres fue más de diez puntos superior a la de las mujeres. Aunque, como es evidente, se ha reducido ampliamente la

¹ Definición de Tasa de actividad propuesta por Economipedia.

brecha entre géneros, todavía en la actualidad se pone de manifiesto que hay un porcentaje menor de mujeres que ejercen o quieren ejercer un trabajo remunerado.

Gráfico 3.1: Evolución de la tasa de población activa en España por sexo.

Unidades: Tasas (población activa/población en edad de trabajar)



Fuente: INE, 2019

- Hombres
- Mujeres

2. TASA DE DESEMPLEO

La tasa de desempleo expresa el nivel de desocupación entre la población activa.² Es la parte de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar (población activa) no tiene puesto de trabajo. En España, a lo largo del siglo XXI, la tasa de paro ha sido superior para las mujeres que para los hombres. A continuación, en el gráfico 3.2, se refleja la evolución de la tasa de desempleo en España desde el año 2002 hasta el 2019. En el 2002, la tasa de desempleo femenino fue del 16'35%, superior a la masculina, que se situó en un 8'36%. Hasta el año 2007 y coincidiendo con el periodo previo a la explosión de la crisis, momento en el que la economía española parecía boyante, ambas siguieron una tendencia a la baja, llegando a unos mínimos de 10'35% y 6'05% respectivamente. Sin embargo, a partir del año 2008 ambas empezaron a crecer, especialmente la de los hombres, llegando a alcanzar la tasa de desempleo femenina. Se produjo un máximo en el primer trimestre del 2013, en el que la tasa de paro entre las mujeres fue del 27'26% y la de los hombres de 26'66%. Así pues, la crisis redujo la brecha de género existente en la tasa de desempleo. Ello se explica por la propia

² Definición de Tasa de desempleo propuesta por Economipedia.

naturaleza de la crisis: la destrucción de empleo fue más intensa en sectores típicamente masculinos, como la industria y la construcción, mientras que afectó menos a aquellos en los que predominan las mujeres (sector público, servicios). En el año 2008, año del estallido de la crisis, trabajaban en el sector de la industria 795.500 mujeres y 2.441.200 hombres, y en el de la construcción 177.600 mujeres y 2.282.300 hombres. Desde 2008 hasta 2012, 2.400.000 varones y 573.000 mujeres perdieron su empleo. Concretamente, en la construcción se destruyeron más de la mitad de sus puestos (55'6%), y en la industria se perdieron un 25'8% de ellos.³ Por su parte, la tasa de desempleo entre las mujeres también aumentó, fundamentalmente por los efectos de la crisis, pero también porque las mujeres continuaban incorporándose al mercado laboral, aumentando así el número de activas.

A partir de ese momento, gracias a la recuperación económica, una y otra comenzaron un importante descenso, incrementándose de nuevo la distancia entre ambas. A finales del año 2019, la tasa de desempleo era del 15'55% para las mujeres y del 12'23% para los hombres. En el tiempo analizado, la tasa de desempleo de las mujeres apenas ha variado (de 16'35% en 2002 a 15'55% en 2019), mientras que la de los hombres sí que se ha visto más incrementada (8'36% en 2002 a 12'23% en 2019) fruto del efecto de la crisis económica. No obstante, hoy en día aun hay un mayor número de mujeres que, a pesar de que quieren obtener un trabajo remunerado, no lo encuentran.

Gráfico 3.2: Evolución de la tasa de desempleo en España por sexo.

Unidad: Tasa (nº desempleados/población activa)



Fuente: INE, 2019

³ *El mercado de trabajo español en la crisis económica (2008-2012): desempleo y reforma laboral.* Universitat de Barcelona e Instituto de Economía de Barcelona.

■ Hombres

■ Mujeres

Por último, me gustaría hacer un pequeño inciso en relación con la crisis del coronavirus que está afectando enormemente a la tasa de desempleo en este principio de 2020. De acuerdo con los últimos datos publicados por el INE, la tasa de paro se incrementó en seis décimas en el primer trimestre, constituyendo la subida más elevada desde el año 2013. Especialmente, el repunte en el paro ha perjudicado a las mujeres. En concreto, en el primer trimestre la tasa de paro femenina aumentó casi siete décimas, hasta el 16'24% mientras que la masculina subió medio punto, hasta situarse en el 12'79%. Este incremento superior en la tasa de paro de las mujeres se puede explicar si se analiza cuáles son los sectores más afectados: el desempleo subió especialmente en los servicios, sector con mayor presencia femenina, con 172.800 parados más, su mayor repunte en once años.

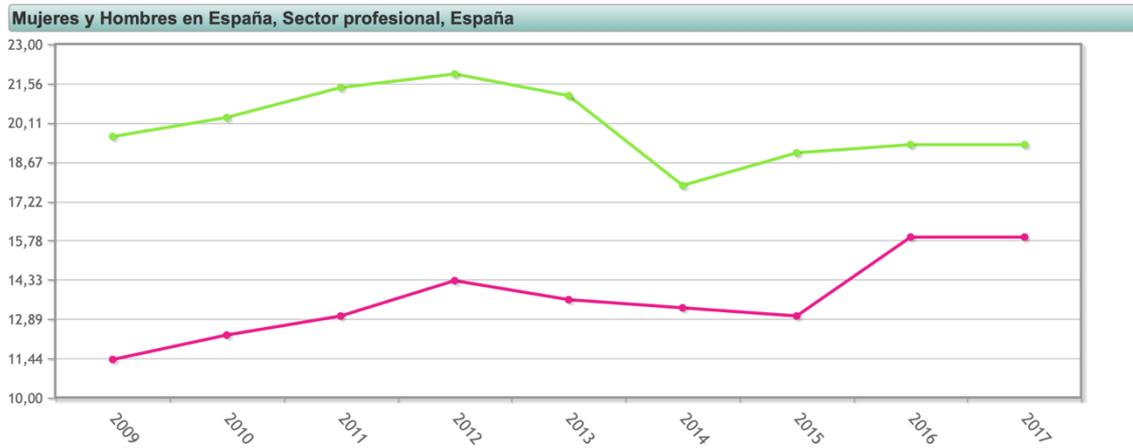
3. DIFERENCIA SALARIAL DE GÉNERO

La diferencia salarial de género, también denominada brecha salarial de género, hace referencia a la diferencia entre las retribuciones salariales percibidas por los hombres y las mujeres, en perjuicio de las trabajadoras. Atendiendo a los resultados de la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2017 publicada en junio de 2019 por el INE la ganancia media para los hombres fue de 26.391,84 euros y para las mujeres de 20.607,85 euros. El salario medio anual femenino representó el 78,1% del masculino.

En el gráfico 3.3 se muestra la evolución de la brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora según naturaleza del empleador (sector público y sector privado) en España desde el año 2009 hasta el 2017. Se debe resaltar que en el gráfico se muestra la brecha salarial no ajustada, que es aquella que mide la diferencia porcentual bruta en salario medio entre hombres y mujeres, con independencia de las diferencias existentes entre ambos colectivos en sus características socioeconómicas (antigüedad, sector, edad) y del puesto de trabajo (tipo de jornada laboral, tipo de contrato).

Gráfico 3.3: Evolución de la brecha salarial de género en salario por hora en España según naturaleza del empleador

Unidades: Porcentaje



Fuente: INE, 2017

- Asalariado sector privado
- Asalariado sector público

Como se aprecia en el gráfico 3.3, dicha brecha es mucho más importante en el sector privado que en el público, alcanzando en el primero de ellos un 19'3% en el año 2017 y en el segundo un 15'9%. En el apartado del trabajo relativo a las *causas* se explicará por qué la brecha es superior en el sector privado que en el público.

Profundizando en las diferencias salariales existentes entre los asalariados del sector privado, entre los años 2002 y 2007, la brecha salarial descendió en 3'1 puntos porcentuales, pasando del 20'2% al 17'1%, consecuencia esencialmente del mayor nivel educativo de las mujeres. Sin embargo, esta tendencia se truncó con la crisis y, en el año 2009, la brecha salarial de género fue del 19'6%. Esta se fue acrecentando durante los años de la crisis económica, que perjudicó más a las mujeres en términos de salario percibido. Entre los motivos, se mencionan la destrucción de empleos masculinos con salarios bajos, que hizo que se incrementaran los salarios medios de los hombres y la incorporación al mercado laboral de mujeres con niveles de formación bajos o medios que hasta entonces se habían mantenido fuera de él, con el fin de suplir la pérdida de empleo de sus maridos y que percibían sueldos reducidos; además, hay estudios que señalan que durante la crisis hubo un tratamiento más desfavorable para las mujeres

situadas en la parte alta de la distribución de ingresos.⁴ Sin embargo, con posterioridad al estallido de la crisis, a partir del año 2012 se empieza a percibir una tendencia negativa, alcanzando un mínimo de 17'8% en el 2014. De acuerdo con CERVIÑO CUERVA, contribuyó positivamente la salida de las mujeres extranjeras de mayor edad del mercado de trabajo, puesto que estaban situadas en la parte más baja de la distribución salarial. Desde ese momento, la brecha ha seguido incrementándose ligeramente situándose en el 2017 en un 19'3%, dato muy similar al que se daba en el año 2013. Tras la crisis económica, el mercado laboral español se ha ido recuperando, lo cual hace que, de nuevo se pongan de manifiesto aquellos factores que explican que las mujeres perciban, en promedio, un salario inferior al de los varones: horas dedicadas al trabajo remunerado, segregación, etc.

En relación con el sector público, observando el gráfico, 3.3, capta nuestra atención el incremento que se produjo en la brecha salarial de género entre los años 2015 y 2016. Los factores causantes de esta subida serán explicados más adelante en el punto relativo a las *Causas de la brecha salarial de género*.

En otro orden, si se analiza la brecha salarial de género ajustada, la cual recoge la diferencia porcentual entre el salario/hora de hombres y mujeres aislando el efecto de las diferencias socio-económicas y laborales entre ambos, siendo el indicador más fiable para medir si hombres y mujeres cobran el mismo sueldo por el mismo trabajo⁵ según la CEOE, en el sector privado, esta se reduce, situándose en el año 2014 en un 12'2%.

Numerosos estudios, entre ellos el último publicado por CEOE Aragón, relativo a la *Igualdad en el ámbito laboral*, coinciden en que la brecha salarial no puede equipararse de forma automática a la existencia de discriminación salarial por razón de sexo, habiendo una serie de causas objetivas que la justifican, las cuales serán analizadas en el siguiente apartado de este trabajo.

⁴ MURILLO HUERTAS, I., P., *La Gran recesión y el diferencial salarial por género en España*

⁵ *Análisis de la brecha salarial de género en España* (CEOE y PWC). Se toman datos del 2014 puesto que no se han encontrado indicadores más recientes.

Tabla 3.4: Porcentaje de trabajadores en función de su ganancia con respecto al SMI⁶ por sexo en España

Unidades: Porcentaje

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
% Total de trabajadores	100,00	100,00	100,00
De 0 a 1 SMI	13,06	18,84	7,83
De 1 a 2 SMI	36,90	40,37	33,76
De 2 a 3 SMI	25,19	21,54	28,49
De 3 a 4 SMI	12,46	10,51	14,22
De 4 a 5 SMI	6,22	4,56	7,71
De 5 a 6 SMI	2,68	1,92	3,37
De 6 a 7 SMI	1,64	1,16	2,08
De 7 a 8 SMI	0,94	0,61	1,24
Más de 8 SMI	0,91	0,49	1,29

Fuente: INE, 2017

Para finalizar, la tabla 3.4 también pone de manifiesto los menores salarios que obtienen las mujeres respecto a los hombres. En ella se indica el porcentaje de hombres y mujeres en función de sus salarios con respecto al SMI. En las dos primeras filas, correspondientes a los salarios más bajos (de 0 a 2 SMI, es decir, de 0 a 19.814'7€) el porcentaje de mujeres es mayor que el de hombres. Esto significa que hay un número superior de mujeres que de hombres percibiendo un salario de 0 a 19.814'7€. Concretamente, casi el 60% de las mujeres perciben una retribución inferior a 19.814'7€ anuales. Sin embargo, a partir de este punto la tendencia cambia. En las restantes filas (de 2 a más de 8 SMI), el porcentaje de hombres es superior al de mujeres. El 60% de los hombres cobra más de 19.814'7€ al año. Prestando atención a los salarios más altos, hay un 2'53% de los trabajadores hombres que obtienen una retribución anual mayor de 69.354'6€, mientras que el porcentaje de mujeres es solo del 1'1%.

4. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

En relación con este punto se deben diferenciar dos clases de segregación:

- Segregación horizontal:

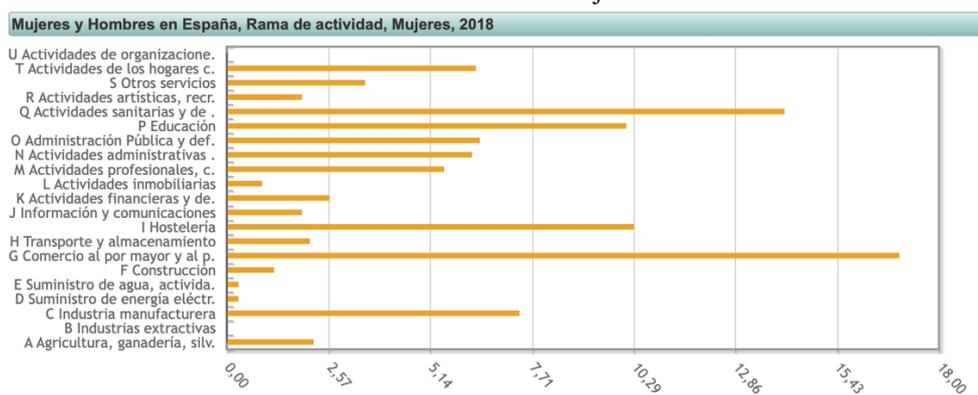
Hace referencia a la concentración de las mujeres en algunos sectores de la actividad económica, e incluso en los distintos departamentos dentro de la empresa. Las trabajadoras ocupan actividades vinculadas con tareas habitualmente femeninas según la

⁶ En el año 2017, el SMI fue de 9.907,8 euros.

división sexual del trabajo⁷. Las mujeres ocupan mayoritariamente puestos del sector servicios. Concretamente, en el último trimestre de 2019, el 81'1% de las mujeres activas en España se dedicaron a los servicios, mientras que solamente el 2'2% lo hicieron a la agricultura, el 7'5% a la industria y el 1'1% a la construcción⁸.

El gráfico 3.5 recoge el porcentaje de mujeres trabajadoras en España por rama de actividad en el año 2018.

Gráfico 3.5: Porcentaje de trabajadoras en España por rama de actividad en 2018
Unidades: Porcentaje



Fuente: INE, 2018

Dentro del sector servicios, las trabajadoras se dedican fundamentalmente al comercio, a actividades sanitarias, a hostelería y educación. Todos estos empleos exigen cualidades y competencias relacionales, tradicionalmente reconocidas como propias de las mujeres. Además, son ellas las que se ocupan mayoritariamente el trabajo remunerado en los hogares. En el último trimestre del 2019, el 5'5% de las mujeres en activo trabajaron como empleadas domésticas mientras que solamente ocuparon ese mismo puesto el 0,7% de los hombres. Ello sin contar la economía sumergida. Según la EPA de las 616.900 empleadas del hogar en España, solo 410.634 están dadas de alta en la Seguridad Social. Además, aunque estén dadas de alta son el sector con los salarios más bajos y no generan derecho a paro. Por otro lado, no se debe olvidar a las mujeres “amas de casa”, que dedican todo su tiempo al cuidado de su hogar y de sus familiares.

- Segregación vertical:

“Barreras invisibles que obstaculizan a muchas mujeres con elevada cualificación y capacidad personal y profesional el acceso a los niveles de dirección y responsabilidad

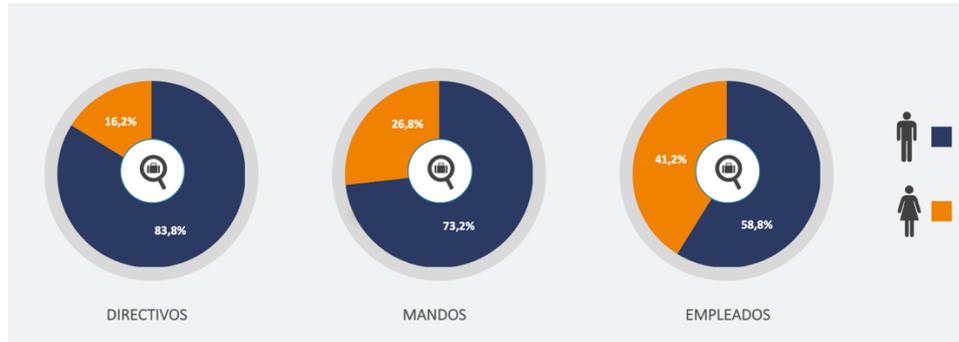
⁷ Anker, 1998

⁸ INE 2019 *Distribución porcentual de los activos por sector económico y sexo*

más elevados y promocionar en ellos en las mismas condiciones que los hombres”.⁹ Ello ocurre incluso en los puestos de trabajo típicamente femeninos.

Gráfico 3.6: Porcentaje de presencia por categoría profesional y sexo

Unidades: Porcentaje



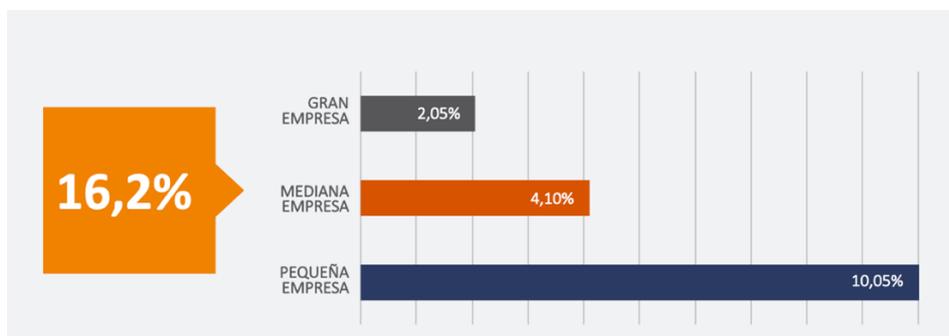
Fuente: Informe de remuneraciones ICSA Grupo, 2019

El informe del que ha sido extraído el gráfico 3.6 ha recogido datos de más de 80.000 hombres y mujeres españoles trabajadores por cuenta ajena en empresas privadas o públicas que no sean funcionarios públicos. El resultado es claro: las mujeres tienen menos presencia en las empresas, presencia que va disminuyendo conforme se aumenta en jerarquía puesto que solo el 16’2% de los directivos de las empresas son mujeres. Esto es perfectamente coherente con los datos recogidos por la EPA de 2019: 259.600 mujeres y 521.700 hombres ocuparon puestos de dirección y gerencia en España¹⁰.

Además, atendiendo al gráfico 3.7, si se segrega por tamaño, las mujeres apenas tienen representación en las grandes empresas. De ese 16’2% de directivas, más del 10% lo son en empresas pequeñas.

Gráfico 3.7: Porcentaje de mujeres directivas según tamaño de empresa

Unidades: Porcentaje



Fuente: Informe de remuneraciones ICSA Grupo 2019

⁹ Segerman-Peck, 1991

¹⁰ INE 2019 *Ocupados por situación profesional, sexo y ocupación*

Prestando atención a las empresas del Ibex 35, en el año 2019, las mujeres ocupaban el 24'7% de los puestos en los consejos de administración. Si bien supone un avance considerable respecto a los últimos años, puesto que en el año 2012 era 13 puntos inferior, solamente un 2'9% de las mujeres consejeras ostentan el cargo de presidencia¹¹. Esta segregación vertical todavía se entiende menos si se compara la preparación académica de hombres y mujeres. Según se desprende del informe “Datos y Cifras del Sistema Universitario Español. Publicación 2018-2019” del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, en el curso 2016-2017, del total de estudiantes graduados, el 58'4% fueron mujeres.

5. CONDICIONES DE TRABAJO

- Jornadas a tiempo parcial:

En relación con el total de ocupados a tiempo parcial, tal y como se muestra en el gráfico 3.8, durante el año 2019, casi el 75% de ellos fueron mujeres.

Gráfico 3.8: Porcentaje de ocupados a tiempo parcial por sexo en España en 2019

Unidades: Porcentaje

	2019T4	2019T3	2019T2	2019T1
Hombres	25'88%	26'07%	25'93%	25'46%
Mujeres	74'12%	73'93%	74'07%	74'54%

Elaboración propia. Fuente: INE 2019

Tabla 3.9: Razones del trabajo a tiempo parcial de las mujeres en España en 2018

Unidades: Porcentaje

	España 2018
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	53,5
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	16,0
Otras obligaciones familiares o personales	6,1
Seguir cursos de enseñanza o formación	6,0
Enfermedad o incapacidad propia	1,0
Otras razones	17,4

Fuente: INE, 2018

¹¹ INE 2019 *Mujeres en altos cargos públicos y privados*

De acuerdo con la tabla 3.9, más de la mitad de las mujeres afirman que tienen un contrato con jornada parcial por el hecho de no haber podido encontrar trabajo de jornada completa. Por su parte, el 22,1% de las trabajadoras, deben aceptar empleos parciales debido a obligaciones familiares, tanto de cuidados como de otra índole.

- Excedencias:

Atendiendo a los datos publicados por el Ministerio de Trabajo de España, en el año 2017, el 83'66% de las excedencias por cuidado de familiares fueron cogidas por mujeres, mientras que solo el 16'34% de los hombres ejercieron tal derecho. Cabe destacar que esta cifra es la menor de los últimos años, habiéndose llegado a situar en el año 2012 en el 85'67%. Aunque, como se aprecia en la tabla 3.10, el número total de excedencias por cuidados se ha incrementado de gran manera en los últimos años (en 2011 fue de 6.202 mientras que en 2017 se situó en 11.234, lo que supone un aumento del 81%), los porcentajes correspondientes a excedencias femeninas y masculinas se mantienen prácticamente constantes, variando apenas en un 1'5%.

Tabla 3.10: Evolución del porcentaje y número de excedencias por cuidado de familiares por sexo en España

Unidades: Porcentaje y valores absolutos.

	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
% Mujeres	83,66	84,04	84,58	84,67	85,22	85,67	85,07
Ambos sexos	11.234	10.020	9.369	8.176	6.692	6.122	6.202
Mujeres	9.398	8.421	7.924	6.923	5.703	5.245	5.276
Varones	1.836	1.599	1.445	1.253	989	877	926

Fuente: INE, 2017

- Reducción de jornada:

En consonancia con lo explicado respecto a las excedencias, durante el año 2018, un total de 146.300 mujeres acortaron el tiempo de trabajo frente a los 68.900 hombres¹² que lo hicieron, lo que supone un porcentaje del 68% de las mujeres frente a un 32% de los hombres.

¹² EPA 2018.

- Dejar de trabajar:

Otros trabajadores deciden dejar su empleo para cuidar de familiares dependientes. Esto ocurre fundamentalmente cuando tienen un hijo. Comparando el número de hombres y mujeres que llevan a cabo esta práctica, de nuevo, se encuentra que, en la mayoría de las ocasiones, son las mujeres las que dejan su trabajo durante un largo periodo de tiempo para asumir estas responsabilidades y no los hombres. En concreto, según los datos de la EPA 2018, 317.400 hombres dejaron su trabajo, frente a las 743.500 mujeres.

- Temporalidad:

La crisis económica redujo las tasas de temporalidad tanto en hombres como mujeres. Se pasó de una tasa de temporalidad femenina del 36'14% y masculina del 32% en el año 2006, a unas tasas del 23'98% y 22%, respectivamente, en 2012. Sin embargo, la recuperación económica trajo consigo un incremento de los trabajos temporales, especialmente entre las mujeres. En el año 2018 finalizó con casi un 27'7% de mujeres con contratos temporales y un 26% de hombres¹³. La mayor temporalidad entre las mujeres implica que sean habitualmente las trabajadoras las que se tengan que enfrentar a situaciones de inestabilidad laboral y a menores salarios, incrementándose la brecha laboral de género.

6. TIEMPO DESTINADO AL TRABAJO NO REMUNERADO

Históricamente, las mujeres han dedicado más tiempo de su día al trabajo no remunerado y esta tendencia se mantiene en la actualidad. Según el INE, el trabajo no remunerado incluye el cuidado y educación de sus hijos o nietos, cocinar y realizar tareas domésticas, cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad, hacer un curso o formación, actividades deportivas, culturales o de ocio, políticas o sindicales y actividades de voluntariado o caritativas.

¹³ MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL (2019) *Mujeres en el mercado de trabajo, mujeres pensionistas y mujeres migrantes en el siglo XXI*.

Tabla 3.11: Indicador de horas de trabajo remuneradas y no remuneradas por tipo de jornada y sexo en España

Unidades: horas/semana

	Empleo principal		Otro empleo		Trabajo no remunerado		Desplazamientos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	39,7	33,9	0,2	0,3	14,0	26,5	2,8	2,9
Tiempo parcial	22,7	21,6	0,5	0,4	13,9	29,6	2,4	2,8
Jornada completa	42,4	39,3	0,2	0,2	13,9	25,2	2,8	2,9

Fuente: INE, 2015

Cabe precisar que en la tabla 3.11 aparecen datos del año 2015 porque son lo más recientes publicados por el INE sobre esta materia, obtenidos de la Encuesta sobre las condiciones de trabajo. Poniendo la atención sobre el trabajo no remunerado, las mujeres dedican de media 26'5 horas a la semana al trabajo no remunerado. Este tiempo aumenta para las mujeres que trabajan a jornada parcial, llegando a destinar 29,6 horas a la semana. Sin embargo, los hombres, con independencia del tipo de jornada laboral que desempeñen, dedican 13'9 horas al trabajo no remunerado.

De acuerdo con la tabla que se muestra a continuación, la tabla 3.12, son las mujeres con hijos las que más horas al día desempeñan un trabajo no remunerado, prácticamente el doble que los padres. Las mujeres con hijos y con pareja que trabaja dedican 37'5 horas a la semana al trabajo remunerado mientras que los hombres con hijos y con pareja que trabaja solo dedican 20'8 horas.

Tabla 3.12: Indicador de horas de trabajo remuneradas y no remuneradas según sexo y tipo de hogar

Unidades: horas/semana

	Empleo principal	Otro empleo	Trabajo no remunerado	Desplazamientos
Hombres sin hijos				
Sin pareja	36,9	0,1	10,9	2,6
Con pareja que no trabaja	39,4	0,0	6,0	3,1
Con pareja que trabaja	39,9	0,3	8,7	2,7
Hombres con hijos				
Sin pareja	35,7	1,5	13,5	2,3
Con pareja que no trabaja	40,3	0,4	16,3	2,7
Con pareja que trabaja	42,5	0,1	20,8	2,9
Mujeres sin hijos				
Sin pareja	33,3	0,2	13,3	2,8
Con pareja que no trabaja	33,6	0,4	17,2	2,2
Con pareja que trabaja	36,0	0,5	16,4	3,7
Mujeres con hijos				

Sin pareja	31,7	0,4	31,9	2,9
Con pareja que no trabaja	34,7	0,1	30,7	2,5
Con pareja que trabaja	34,0	0,2	37,5	2,8

Fuente: INE, 2015

Analizando los datos más recientes sobre el reparto del tiempo en hombres y mujeres publicados en marzo de 2020 por la OCDE, las mujeres españolas destinan 289'1 minutos al día al trabajo no remunerado y 166'8 minutos al trabajo remunerado. Por su parte, los hombres solo dedican 145'9 minutos al trabajo no remunerado y 236'2 minutos al remunerado. Las mujeres españolas realizan más horas de trabajo no remunerado que la media de la OCDE (20 minutos más al día); sin embargo, también los hombres dedican más horas que sus homólogos de la OCDE (10 minutos más al día).

Tabla 3.13: Tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado por sexo en 2020

Unidades: Minutos

Tiempo dedicado al trabajo remunerado Tiempo dedicado al trabajo no remunerado

	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
España	236'2	166'8	145'9	289'1
Media OCDE	317'4	217'7	135'8	262'4

Elaboración propia. Fuente: OECD, 2020

7. DESIGUALDAD TECNOLÓGICA

En primer lugar, se debe analizar la brecha digital. Según datos del INE de 2019, el porcentaje de mujeres que acceden a Internet es la misma que la de los hombres (90'7%)¹⁴. Sin embargo, hace relativamente poco tiempo existía una gran diferencia entre hombres y mujeres. Sin ir más lejos, en el año 2005 existía una brecha en el acceso a Internet del 9'2% en perjuicio de las mujeres.

Sin embargo, sí que existe una importante asimetría entre hombres y mujeres cuando se compara el aprovechamiento que hace cada uno de ellos de la informática. Es la denominada segunda brecha digital: las mujeres presentan un menor aprovechamiento y uso de las herramientas informáticas, especialmente en relación con las tareas de mayor complejidad. Ello dificulta su acceso a profesiones que requieren estas habilidades.

¹⁴ Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los hogares 2019 (INE). Se hace referencia a las personas que han accedido a Internet en los últimos 3 meses.

Tabla 3.14: Tareas informáticas realizadas alguna vez segregadas por géneros en España

Unidades: Porcentaje

	Hombre (%)	Mujer (%)	Diferencial (%)
Recibir o enviar correo electrónico	81,9	77,8	-4,1
Copiar o mover ficheros o carpetas	70,5	63,5	-7
Transferir ficheros entre el ordenador y otros dispositivos	67,1	59,1	-8
Instalar software o aplicaciones (apps)	66,5	55,5	-11
Usar funciones avanzadas en hojas de cálculo	30,5	22,2	-8,3
Crear presentaciones o documentos que integren texto, imágenes, tablas o gráficos	47,4	44,4	-3,2
Cambiar la configuración de cualquier software, incluidos el sistema operativo y los programas de seguridad	35,4	20,8	-14,6
Programar en un lenguaje de programación	9,7	4,2	-5,5
Usar un procesador de texto	62,1	57,3	-4,8
Usar software para editar fotos, video o archivos de audio	45,4	40,6	-4,8
Banca Electrónica	57,2	51,9	-5,3
Utilizar algún espacio de almacenamiento en Internet para guardar ficheros con fines privados	43,8	36,6	-7,2

Fuente: Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares 2017, INE

Los datos recogidos en la tabla 3.14 evidencian la existencia de esta segunda brecha digital en nuestro país. En todas las tareas informáticas señaladas en la misma, las mujeres tienen una presencia inferior a la de los hombres. En las actividades más sencillas, tales como la creación de presentaciones y documentos o la recepción y envío de correos, el porcentaje es similar entre hombres y mujeres. Sin embargo, en aquellas más específicas y de mayor complejidad, como la configuración de softwares o los usos avanzados de hojas de cálculo, la diferencia entre varones y mujeres es mucho más amplia.

Otra cuestión importante es el hecho de que las mujeres apenas se matriculan en carreras tecnológicas. En el curso 2017-2018, solo el 25% de las estudiantes decidió cursar un grado de ingeniería o arquitectura.¹⁵ Además, en determinados grados, la presencia de las mujeres es testimonial. Por ejemplo, en ese mismo curso, solo el 10'3% se matricularon en Ingeniera de computadoras. Ello condiciona fuertemente la escasa representación femenina en el empleo de carácter tecnológico, tal y como se aprecia en la tabla 3.15: 507.900 hombres desarrollan su actividad laboral en el sector de las TIC's frente a 190.400 mujeres. La brecha es particularmente amplia en relación con la programación y

¹⁵ Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Publicación 2018-2019. Ministerio de Ciencia.

la consultoría. Además, de acuerdo con los datos publicados por Eurostat, solo el 17'4% de los puestos especializados en TIC son ocupados por mujeres.

Tabla 3.15: Personas activas en sectores TIC por sexo en España

Unidades: Miles de personas.

ACTIVOS	Hombres	Mujeres
Telecomunicaciones	102,2	40,3
Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	239,6	76,2
Servicios de información	10,7	6,7
Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	155,4	67,2
Totales	507,9	190,4

Fuente: EPA 2017, INE

Después de haber analizado estos indicadores, se puede afirmar que existe una clara desigualdad de género que perjudica a las mujeres trabajadoras, especialmente a las que ejercen su profesión en el mundo de la empresa. En cada uno de los puntos expuestos, las mujeres se encuentran en una situación de desventaja en relación con sus compañeros varones. Aunque en general, se aprecia que la situación de las trabajadoras ha mejorado, todavía sufren importantes agravios en el mundo laboral.

Para poder paliar esta desigualdad de género resulta fundamental estudiar las causas que han llevado a esta realidad. Con este objetivo se va a desarrollar el siguiente apartado del trabajo.

IV. CAUSAS

Tal y como se acaba de mencionar, los datos analizados evidencian la desigualdad de género existente entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, en particular, en el mundo de la empresa. La finalidad de este epígrafe es analizar los principales motivos por los que todavía, en el siglo XXI, las mujeres se enfrentan a esta realidad.

Este apartado debe abordarse a partir de los denominados factores de desigualdad, que son aquellos “elementos que producen (o reproducen) y explican las desigualdades que

se dan entre mujeres y hombres a la hora de acceder, permanecer, promocionar y disfrutar de las mismas condiciones en el mercado laboral”¹⁶.

1. ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Para Laird y Thompson, (1992), los estereotipos, son “generalizaciones preconcebidas sobre los atributos o características de la gente en los diferentes grupos sociales”, en el caso objeto de análisis, atributos asignados a hombres y mujeres en función de su género. Así pues, son creencias compartidas por la sociedad sobre cuál debería ser el rol de los hombres y de las mujeres. Habitualmente, a los hombres se les asocia con la fortaleza, el carácter dominante, la racionalidad o la competitividad, mientras que a las mujeres se las vincula con la fragilidad, inestabilidad, sensibilidad o dependencia, entre otras. Estos estereotipos de género son asumidos por la sociedad desde la infancia a través de la imitación, la educación y los medios de comunicación.

Los estereotipos cobran especial relevancia en el mundo laboral. Si bien en el ámbito público se ven reducidos por la exigencia de cumplir con los principios de “mérito y capacidad”, en el mundo empresarial se ponen de manifiesto con mucha frecuencia, dando lugar a situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres e, incluso, de discriminación.

Existen estereotipos negativos que llevan a cuestionar el nivel de compromiso de las mujeres, así como su ambición laboral. Se considera que las mujeres siempre van a anteponer las responsabilidades familiares al trabajo. Además, existe la creencia de que las mujeres no tienen la suficiente fortaleza y autoridad para llevar a cabo puestos de dirección. Por ello, las trabajadoras encuentran muchas dificultades a la hora de desarrollar una carrera profesional y ascender en la jerarquía de la empresa, llegando a ocupar puestos de poder y gran responsabilidad. Como se ha visto en el apartado anterior en el punto relativo a *Segregación vertical*, solo el 16% de las mujeres ocupan puestos directivos en nuestro país.

También está ampliamente difundida la creencia de que las mujeres son las que deben ocupar las tareas de cuidados porque son más protectoras y tienen cualidades relacionales. Por ello, un porcentaje muy elevado de las mujeres se dedican a la educación, la sanidad o tareas de atención al público. Sin embargo, profesiones relacionadas con la

¹⁶ Definición de factores de desigualdad dada por Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades UAFSE. Estructura de Apoyo EQUAL-Eje 4 en el informe *Los Factores de desigualdad de género en el empleo*.

construcción, mecánica, conducción de vehículos o servicios de protección son mayoritariamente masculinas. Como ya se ha comentado, a este fenómeno se le conoce como segregación horizontal. Además, hace que la responsabilidad de cuidar a los hijos o familiares dependientes recaiga la mayoría de las veces sobre ellas, siendo las que dedican más horas al trabajo no remunerado.

Los estereotipos de género juegan un papel esencial en la escasa presencia de mujeres en profesiones relacionadas con la tecnología y la ciencia. Según la doctora en Física de la Materia Condensada, Elena Bascones “La menor presencia de las mujeres en la ciencia y la tecnología es un problema claramente marcado por los estereotipos; la sociedad constantemente envía el mensaje de que la tecnología es algo masculino y que los chicos tienen más capacidad para ella”. Además, es muy evidente la falta de mujeres referentes en estos campos. Rocío Ibarra Arias, divulgadora científica, advierte de que en los libros de texto la presencia de la mujer en ciencia es del 5 por ciento y en tecnología menos del 1 por ciento; “¿Cómo va a ser una niña algo que no ve?”.

Estos estereotipos de género existentes dificultan la igualdad laboral entre hombres y mujeres; no obstante, cabe señalar que, aunque muchas veces vienen impuestos desde el exterior, siendo sus compañeros o jefes los que las limitan, otras veces son las propias mujeres las que se auto-discriminan. Ellas mismas piensan que no son suficientemente adecuadas para ocupar determinadas profesiones o puestos o que desempeñar una posición de un alto nivel o responsabilidad les impediría atender de forma conveniente a su familia.

2. SOBRECARGA DE LA RESPONSABILIDAD DOMÉSTICA Y DE CUIDADOS

Este punto está íntimamente relacionado con lo explicado anteriormente sobre los estereotipos de género. De acuerdo con su naturaleza protectora y sensible y sus cualidades relacionales, las mujeres asumen en la mayoría de las ocasiones las responsabilidades domésticas y el cuidado de los familiares en sus hogares. Como se ha puesto de manifiesto en el apartado relativo al *Tiempo destinado al trabajo no remunerado*, las mujeres dedican el doble de tiempo que los hombres al trabajo no remunerado. Este tiempo se incrementa cuando las mujeres son madres.

Ello implica que las trabajadoras, en muchas ocasiones, se vean obligadas a ocupar puestos a jornada parcial, para así poder conciliar trabajo remunerado y no remunerado con más facilidad (el 75% de los contratos a jornada parcial son ocupados por mujeres)

o, incluso, a elegir entre desarrollar su carrera profesional o dedicarse íntegramente al hogar. Si por el contrario deciden intentar mantener su trabajo a jornada completa, lo hacen a costa de asumir la sobrecarga de trabajo, privándolas de tiempo libre. Además, como también ha quedado patente con anterioridad, son las trabajadoras las que mayoritariamente toman las excedencias para cuidados, reducen sus jornadas para cuidar de familiares dependientes o acceden a permisos para cumplir con las obligaciones familiares.

Estos aspectos están integrados en las culturas organizacionales de las empresas y, como consecuencia, hace que los empresarios tengan muchas dudas a la hora de ofrecer a las trabajadoras puestos de mayor poder o responsabilidad ya que consideran altamente probable que se tomen excedencias o reducciones de jornadas, sin dedicar a un trabajo de alta responsabilidad todo el tiempo necesario. Otras veces, son miradas con recelo y tienen que sufrir que sus compañeros cuestionen el modo por el cual han conseguido ascender en la empresa, sin que se lleguen a creer que se deba a sus propios méritos y capacidades. Ello se acentúa en gran medida cuando las trabajadoras son madres. Las mujeres con hijos se encuentran con una doble penalización: una por el hecho de ser mujeres y otra por el hecho de ser madres. Se considera que en el momento que se queden embarazadas dejarán de ser productivas y no sabrán compatibilizar adecuadamente el cuidado de los niños con su vida profesional.

A este respecto, resulta interesante un experimento realizado por el “Observatorio Social de la Caixa”¹⁷ en el que se evidenció que las mujeres tienen menos posibilidades de ser contratadas. Ante currículos similares, las mujeres tenían en promedio un 30% menos de probabilidades de ser llamadas para tener una entrevista de trabajo, en comparación con los hombres. Además, si se trataba de mujeres con hijos, esa probabilidad era de un 35,9% menor. Incluso comparando mujeres sin hijos con hombres con hijos, ellas tienen un 23,5% menos de probabilidades de ser llamadas para una entrevista que los padres con características idénticas a ellas.

La corresponsabilidad todavía está lejos de ser efectiva. Gran parte de la población cree todavía que este papel corresponde a las mujeres. Si los hombres se ocupan de las tareas domésticas y las obligaciones familiares se considera que están “ayudando” a sus

¹⁷ Experimento realizado por el Observatorio Social de la Caixa publicado bajo el título *¿Tienen las mujeres menos oportunidades de ser contratadas?*

mujeres; todavía no ha calado en la sociedad que estas tareas son igualmente responsabilidad de los hombres.

- **Causas de la brecha salarial de género**

En último lugar, me gustaría hacer referencia a las causas de la denominada brecha salarial de género, puesto que con anterioridad he mencionado que está “justificada” por causas objetivas, sin hacer referencia a las mismas. Además, considero que dentro del tema que se está tratando en el presente trabajo, es una de las cuestiones sobre las que más debate existe y más interesa a todos los agentes de la sociedad.

Recopilando lo anteriormente expuesto, en el año 2017, la ganancia media para los hombres fue de 26.391,84 euros y para las mujeres de 20.607,85 euros, lo cual supuso una brecha salarial no ajustada en el sector privado del 19’3%. La pregunta que surge al respecto es cómo pueden darse estas desigualdades salariales cuando el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores consagra la igualdad de remuneración por razón de sexo, sin que pueda producirse discriminación alguna. Hay múltiples factores sociales, culturales, personales, educativos y familiares que justifican la existencia de esta diferencia salarial entre hombres y mujeres, estrechamente ligados con las causas expuestas anteriormente.

En primer lugar, se va a comenzar por analizar el efecto que tiene la edad y antigüedad de los trabajadores en la brecha salarial. La histórica tardía incorporación de las mujeres al mercado laboral respecto a los hombres hace que las mujeres asalariadas cuenten con una edad media y unos años de antigüedad medios inferiores a lo hombres. Asimismo, su antigüedad es menor porque las mujeres suelen realizar más interrupciones largas durante su vida laboral, asociadas a la maternidad generalmente. La consecuencia directa es la menor retribución, habida cuenta de que las variables edad y antigüedad están relacionadas de forma positiva con el salario. Además, hace que las diferencias salariales entre hombres y mujeres sean más amplias conforme aumenta la edad.

Tabla 4.1: Brecha salarial de género no ajustada en salario por hora por edad y periodo en España

Unidades: Porcentaje

	2017	2016	2015	2014	2013
Menos de 25 años	7,5 ³	7,5 ³	10,3 ³	5,7 ³	7,3 ³
De 25 a 34 años	8,5 ³	8,5 ³	7,7 ³	6,6 ³	9,9 ³
De 35 a 44 años	12,7 ³	12,7 ³	10,4 ³	11,5 ³	15,9 ³
De 45 a 54 años	16,9 ³	16,9 ³	16,7 ³	19,0 ³	19,6 ³
De 55 a 64 años	22,5 ³	22,5 ³	22,7 ³	21,1 ³	23,0 ³
65 y más años	44,9 ³	44,9 ³	48,6 ³	45,3 ³	43,5 ³

Fuente: INE, 2017

En la franja de edad entre 55 y 64 años, la brecha salarial de género en 2017 fue de 22'5% y en la de más de 65 de 44'9%. Ello pone de manifiesto que los trabajadores de mayor edad fueron los que tenían más antigüedad en sus puestos de trabajo.

Por otro lado, se debe analizar el nivel educativo de hombres y mujeres. En este caso, conforme se incrementa el nivel de estudios, el salario es mayor y la brecha salarial de género, menor. Es importante señalar que las mujeres españolas tienen, de media, niveles de formación más elevados que los hombres.

Tabla 4.2: Nivel de formación de la población adulta por sexo en España

Unidades: Porcentaje

	Hombres	Mujeres
	2018	2018
Total (de 25 a 64 años)		
Primera etapa de educación secundaria e inferior (nivel 0-2)	42,8	37,0
2ª etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no superior (nivel 3-4)	22,6	23,1
Educación superior (incluye doctorado) (nivel 5-8)	34,6	39,8

Fuente: INE, 2018

La educación debe estar contribuyendo a reducir la brecha salarial. Por ello, tal y como se ha hecho patente previamente, entre los trabajadores de menor edad, donde las mujeres tienen de media un nivel educativo superior al de los hombres, la brecha salarial es inferior.

Otro aspecto que se debe considerar el hecho de que las mujeres realizan menos horas de trabajo remunerado a la semana que los hombres. Tal y como se ha mencionado con anterioridad, un elevado porcentaje de mujeres realizan trabajos a jornada parcial (el 75% de los contratos a tiempo parcial corresponden a mujeres), reducen sus jornadas (68% de las reducciones son solicitadas por trabajadoras) o piden excedencias para cuidar de sus familiares más cercanos (84% de las excedencias se conceden a las mujeres), lo cual se acentúa con la maternidad. Atendiendo a la EPA, en el último trimestre de 2019, el número total de horas efectivas semanales trabajadas por los hombres en España fue de 368.473'7 miles de horas mientras que el de las mujeres fue de 271.487'9 miles de horas. Ello contribuye a que a final de mes perciban una retribución inferior a la de sus compañeros, que habitualmente trabajan a jornada completa.

También es importante la segregación que existe en el mercado laboral. Las mujeres ocupan actividades vinculadas con tareas habitualmente femeninas según la división sexual del trabajo. Las trabajadoras se concentran en sectores como el sanitario o educación, en servicios domésticos o en tareas administrativas y del comercio, con salarios medios más bajos que los que se ofrecen en profesiones típicamente masculinas como industrias extractivas, construcción, energía y TIC's. Atendiendo a los datos de la EPA del 2018, el salario medio correspondiente a ramas de actividad ocupadas principalmente por hombres, como son el suministro de energía o la información y comunicaciones, fue de 3.633'49€ y 2.741,6€, respectivamente, mientras que el de actividades domésticas fue de 750'4€ y el de actividades administrativas de 1.348'4€.

En relación con la segregación vertical, las mujeres ocupan puestos de menor rango en la escala jerárquica de las empresas que los hombres, lo que lleva asociado menores sueldos. Si se analizan los datos proporcionados por la EPA del 2018 en relación con los salarios medios por ocupación, se observa que la categoría de *Directores y gerentes* obtuvo un salario medio de 4.102 € y la de *Técnicos y profesionales científicos e intelectuales*, de 2.979'6€, ambas dominadas por varones. Sin embargo, los *Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina* cobraron una media de 1.813'4 € y los *Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores* 1.406'8€. En estas dos últimas categorías predominan las mujeres.

En último lugar, se debe comentar la temporalidad, relacionada con el salario de manera negativa. Esto significa que los trabajadores con contrato temporal cobran de media menos que los que tienen un contrato indefinido. Como se ha señalado, la temporalidad es particularmente importante entre las mujeres. Aunque la brecha se redujo consecuencia de la crisis, llegando a ser prácticamente igual la tasa de temporalidad de hombres y mujeres en el año 2015, desde ese momento se ha ido incrementando, siendo en el año 2018 de 27'7% entre las mujeres y del 26% entre los hombres. Así pues, la temporalidad puede ser otro aspecto que contribuya a la existencia de la brecha salarial. De acuerdo con los datos del INE, las personas con un contrato de duración determinada ganan un 31% menos que el sueldo medio de los españoles, mientras que aquellos que tienen un contrato indefinido, obtienen un sueldo un 8% mayor que el de la media.

Según los informes publicados, la diferencia salarial entre hombres y mujeres se reduce al 12'2% al analizar la brecha salarial ajustada. Si bien es un porcentaje inferior al anteriormente analizado, todavía sigue siendo preocupante. De acuerdo con la CEOE,

uno de los motivos principales por los que se mantiene esta distancia reside en las compensaciones salariales adicionales al salario base. Los complementos por nocturnidad, turnicidad, peligrosidad o festivos se asocian a sectores predominantemente masculinos (industria, suministros). Por otro lado, existen numerosos estudios que señalan que el trabajo no remunerado y la maternidad son las dos causas más importantes que explican la brecha salarial ajustada. En este punto, se puede tomar lo explicado para la brecha salarial de género no ajustada. Ya se ha evidenciado que la función reproductiva de las mujeres supone un lastre para ellas en el ámbito laboral: trabajan menos horas o incluso dejan sus puestos de trabajo, les impide promocionar en la escala jerárquica, les reduce su antigüedad... con el consecuente efecto que ello tiene en sus salarios.

También me gustaría hacer una breve referencia a las causas de la brecha salarial de género en el sector público español. Como bien se ha indicado en el apartado 3.3 del trabajo, la brecha salarial de género no ajustada se situó en el año 2017 en un 15'9%, siendo inferior a la del sector privado. Sin embargo, sigue siendo un porcentaje muy relevante. Fundamentalmente, ambas se explican por las mismas razones. Una de ellas es la segregación horizontal. Las mujeres son mayoría en sectores como sanidad, servicios sociales y educación. Por ejemplo, las mujeres ocupan la mayoría de los puestos en las Instituciones sanitarias, pero lo hacen fundamentalmente en categorías con menor salario (auxiliares de enfermería o enfermeras), mientras que los hombres son mayoría en especialidades mejor pagadas como pueden ser cirugía o traumatología. En relación con la educación, las mujeres representan más del 90% en la etapa de infantil, un 70% en la etapa de primaria, y un 57% en secundaria y bachillerato, teniendo en conforme se asciende en las etapas de la enseñanza, mayor es salario. Especialmente importante es en la universidad, donde solamente cuatro de cada cinco catedráticos son mujeres. También se pone de manifiesto la segregación vertical. Siguiendo con el ejemplo anterior, en el año 2015, solo el 27% de los puestos de decano estaba ocupado por mujeres. Además, los hombres son mayoría en los grupos altos de la Administración. De acuerdo con el Informe presentado por UGT en febrero de 2018, dentro del grupo A1, el 53'03% son hombres frente al 46'97% de mujeres. Sin embargo, en el grupo C2 ocurre lo contrario: el 32'36% son hombres y el 67'64% mujeres. Otro aspecto que se puede considerar es el hecho de que los hombres perciben la mayoría de las retribuciones variables, ya que los puestos que ocupan ellos mayormente son los que llevan asociados este tipo de complementos. Por último, también las trabajadoras del sector público se enfrentan a la división sexual

del trabajo, lo que implica asumir, en la mayoría de los casos, las responsabilidades familiares, con la consecuente reducción de jornada, excedencias o renunciaciones a progresos en su carrera profesional.

Como se ha indicado en el apartado 3.3 del trabajo, la brecha salarial de género en el sector público se incrementó en gran medida entre los años 2015 y 2016. Entre las principales causas que lo justifican se pueden encontrar las siguientes: en primer lugar, el número de mujeres que ocupaban puestos de dirección y gerencia en el sector público disminuyó en este periodo. En el primer trimestre de 2015 había 25.000 mujeres en estas posiciones, pero, un año después, solo eran 15.000; no obstante, esta cifra se recuperó hasta alcanzar las 21.700 en el último trimestre del año. Sin embargo, 32.300 hombres ocupaban estos puestos de alto nivel en el primer trimestre de 2015 y en el cuarto trimestre de 2016 seguían manteniendo su trabajo 30.400 hombres¹⁸. Así pues, el número de mujeres con mayores salarios en la Administración se vio muy reducido, mientras que entre los hombres apenas hubo variación. Por otro lado, es importante mencionar la temporalidad. Si bien la crisis económica redujo la temporalidad laboral en España, la recuperación trajo consigo un aumento de los contratos temporales. En el sector público, entre los años 2015 y 2016, los trabajos temporales aumentaron en un 17%, mientras que los fijos se redujeron en un 1%. Esta temporalidad afectó especialmente a las mujeres, pasando de una tasa de temporalidad de 24'6% a principios del 2015 a una del 27'3% en el último trimestre del 2016. En este mismo tiempo, el porcentaje de hombres con un contrato temporal se mantuvo prácticamente constante, de un 16% a un 17'4%. Especialmente importante fue la temporalidad en el sector público sanitario, sector mayoritariamente femenino, en el que, en el 2016, un 33% de los contratos fueron temporales. Teniendo en cuenta que temporalidad y salario están vinculados de manera negativa (por ejemplo, en el año 2016, un trabajador temporal ganó de media 775 € brutos menos al mes que uno de carácter indefinido) esta es otra causa que explica el incremento de la brecha salarial de género en el sector público entre los años 2015 y 2016.

Por último, me gustaría hacer una breve referencia a las causas que explican que la brecha salarial de género sea menor en el sector público que en el sector privado. Como bien se ha indicado en el apartado 3.3 del trabajo, esta se situó en el año 2017 en un 15'9%, siendo inferior a la del sector privado. Como causas principales encontramos las siguientes; en primer lugar, tienen mayor representación en puestos de responsabilidad.

¹⁸ INE 2019 *Ocupados por tipo de sector (público o privado), sexo y ocupación*.

En el año 2019, el 42'8% del total de quienes ocupaban los órganos superiores y altos cargos de la Administración General del Estado fueron mujeres. Sin embargo, el porcentaje de mujeres con representación en los consejos de administración de las empresas del Ibex 35 fue del 24'7%. También se debe tener en cuenta el hecho de que en el sector público no hay empleadas domésticas, trabajo ocupado mayoritariamente por mujeres y con los salarios más bajos. Por otro lado, no hay tanta diferencia en el número de horas que dedican al trabajo remunerado los hombres y las mujeres del sector público (36'9 horas los varones y 35'2 horas las mujeres). En último lugar, existe un porcentaje mayor de mujeres que de hombres en el sector público; en el año 2019, el 1.8420.000 mujeres y 1.411.300 hombres eran asalariados del sector público; teniendo en cuenta que las mujeres presentan de media niveles de formación superiores a los hombres y que mayor formación se traduce en mayores salarios, esto puede contribuir también a una reducción de la brecha salarial de género en el sector público.

V. SOLUCIONES PROPUESTAS EN ESPAÑA

Analizando los datos relativos a la posición de la mujer en el mundo de la empresa, se hace evidente la desigualdad que todavía sufren las trabajadoras. No obstante, este problema no se pone de manifiesto a través de este trabajo, sino que es ampliamente conocido por la sociedad o, al menos, por una parte muy importante de ella.

Con el objetivo de erradicarlo, los diferentes poderes han ido tomando medidas. Si bien la tendencia es positiva puesto que se percibe una mejora en la situación de las trabajadoras, todavía queda mucho trabajo por hacer.

1. MEDIDAS LEGISLATIVAS

En el presente apartado se van a analizar las principales medidas legislativas aprobadas hasta el momento con la finalidad de lograr la igualdad entre hombres y mujeres; concretamente, las referentes al ámbito laboral. Asimismo, se examinará el cumplimiento que se ha hecho de las mismas a lo largo de este tiempo.

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**

Esta ley ha sido el primer paso decidido a acabar con la desigualdad de género entre hombres y mujeres. Fue aprobada en el año 2007 por el gobierno de Zapatero ante la

necesidad de “una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”, como bien se indica en su Preámbulo. Es una ley transversal que buscó eliminar la desigualdad entre hombres y mujeres en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. En particular, uno de sus objetivos primordiales fue acabar con la desigualdad latente en el ámbito de las relaciones laborales y el acceso al empleo sufrido por la mujer. Sin embargo, doce años después, se constató que con las medidas propuestas solo se habían obtenido resultados discretos. Por ello, en el año 2019 se aprobó el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.**

Prestando atención al ámbito laboral, concretamente al privado, destacan las siguientes medidas:

- Establecimiento de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades aprobado periódicamente por el Gobierno en el que se incluyan medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre hombres y mujeres y eliminar la discriminación por razón de sexo (art. 17). Se recogen una serie de objetivos estratégicos y específicos dirigidos a lograr la igualdad, que afectan tanto al sector público como privado. En este tiempo, se han aprobado tres planes: 2008-2011, 2014-2016 y 2018-2021.
- Permiso de paternidad con el objetivo de promover la conciliación familiar y laboral entre los hombres (art. 44). Antes de la aprobación de esta Ley, los padres solo tenían dos días de permiso laboral remunerado. La Ley del 2007 introdujo por primera vez un permiso de paternidad de 13 días. En el año 2017, se extendió a cuatro semanas y en el 2018 a cinco semanas. Posteriormente, el gobierno socialista ha continuado ampliando su duración paulatinamente: a 8 semanas desde el 1 de abril de 2019, a 12 semanas a partir del 1 de enero del 2020, y a 16 semanas desde el primer día del 2021. El número de permisos se ha multiplicado durante estos años: en el año 2007 el INSS gestionó 173.161 procesos y en 2018, 255.531 procesos.
- Impone a las empresas la obligación de adoptar medidas para evitar la discriminación laboral entre hombres y mujeres (art. 45.1)

- Se obliga a las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores a elaborar y aplicar un plan de igualdad en el que se recojan las medidas de igualdad (art. 45.2). Sin embargo, con el tiempo se constató que no se estaban obteniendo los resultados esperados. De acuerdo con los datos del Registro de Convenios y Acuerdos colectivos, desde que entró en vigor la ley de igualdad en el año 2007 hasta el 2019, de las 4.700 empresas que tienen en España más de 250 personas en plantilla, según datos a enero de 2019, solo habían enviado su plan de igualdad a dicho registro 286 empresas, lo cual supone poco más de un 6%. Por ello, el Real Decreto-ley, 6/2019, de 1 de marzo ha establecido esta obligación para las empresas de cincuenta o más trabajadores, si bien, esta modificación se aplicará paulatinamente, como indica disposición transitoria décima segunda.
- El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social tipificó como infracción muy grave no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley (art. 8.17). Sin embargo, no resultó suficiente puesto que, hasta 2018, la Inspección de Trabajo apenas había sancionado por incumplimientos relacionados con los planes de igualdad. Coincidiendo con un momento de endurecimiento de las medidas en materia de igualdad laboral, a partir de ese mismo año, se endureció la inspección. El Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2018-2020 pone la atención con especial intensidad en las campañas dirigidas a vigilar la igualdad y la no discriminación, el cumplimiento de los planes de igualdad específicos y de los protocolos contra el acoso sexual, así como a detectar y erradicar la brecha salarial de género y a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar. Además, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, introdujo como infracción grave no cumplir las obligaciones en materia de planes y medidas de igualdad establecidos por la Ley de Igualdad, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo de aplicación (art. 7.13).
- Exige que las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procuren incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de

ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley (art.75). Entre los años 2007 y 2019, el porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las empresas del Ibex 35 ha crecido del 6% al 24'7%. Aunque no se puede negar la mejoría que se ha logrado en muy poco tiempo, estas cifras todavía están lejos del 30% que se recoge en el Código de Buen Gobierno de la CMNV para el 2020, y del umbral del 40% que fija la Comisión Europea.

- Distintivo empresarial en materia de igualdad para aquellas empresas que cumplan con la legislación en materia de igualdad (art. 50). En el año 2017, 136 empresas ostentaban dicha distinción.

Muy importante fue también la creación en el año 2008 del Ministerio de Igualdad en España, con el objetivo de las políticas de igualdad recogidas en la Ley para la Igualdad y en la Ley Integral contra la Violencia sobre la Mujer, así como los programas del Instituto de la Mujer y del Instituto de la Juventud.

- **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.**

- Se establece para los empresarios la obligación de pagar por la prestación de igual valor la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación por razón sexo (art. 28 ET). Como se ha expuesto a lo largo del trabajo, la brecha salarial de género continúa siendo una realidad en nuestro país. Con el objetivo de contribuir a su reducción, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo incorporó las siguientes modificaciones en el art. 28 del ET:
 - Se determina qué se entiende por “trabajo de igual valor”.
 - Se establece la obligación de todo empresario (con independencia del número de trabajadores que ocupen) de llevar un registro de los salarios de su plantilla (valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales) desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
 - Si en una empresa de mínimo 50 trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de

que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

2. OBJETIVOS DEL GOBIERNO

Uno de los propósitos del gobierno PSOE-Unidas Podemos es lograr la igualdad laboral entre hombres y mujeres. Con este fin, en su pacto de gobierno plantean una serie de objetivos a cumplir durante su mandato:

- Aprobación de un pacto social y político por la racionalización de los horarios que incluirá una Ley de usos del tiempo y racionalización de los horarios con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Se potenciarán las inspecciones laborales, se incrementará el régimen sancionador y se creará la Oficina Estatal de lucha contra la discriminación en la Inspección de Trabajo.
- Se adoptarán medidas para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los organismos y órganos públicos y en los consejos de administración de las sociedades públicas y privadas, así como en los órganos de toma de decisiones sobre las condiciones laborales, los procesos electorales y convenios colectivos.
- Universalización del acceso a la educación de 0 a 3 años a través de la red pública en condiciones de equidad. Su objetivo es facilitar la conciliación y el acceso de las mujeres al mercado laboral.
- Cierre de la Brecha de Género en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) mediante la educación.
- Línea de apoyo a las mujeres emprendedoras en el medio rural.
- Medidas de apoyo a la transformación digital para el fomento de incorporación de mujeres y potenciación de la titularidad compartida de explotaciones agrarias.

- Recuperación de las cotizaciones sociales a cargo de la seguridad social de todas aquellas personas que se ven obligadas a dejar su puesto de trabajo para cuidar a ancianos o a personas en situación de discapacidad.

- **Medidas que ya se han llevado a cabo**

Algunos de sus principales objetivos ya han sido llevados a la práctica. Entre ellos, destacan:

- Equiparación de los permisos de paternidad y maternidad. En 2021, los permisos de paternidad serán de 16 semanas, iguales a los de maternidad, intransferibles y retribuidos al 100%.
- Obligación en la implantación de planes de igualdad en las empresas de 50 o más trabajadores. A partir del 7 de marzo de 2020, deberán tenerlo todas las empresas con más de 150 trabajadores; desde el 7 de marzo de 2021, las de más de 100; y a partir del 7 de marzo de 2021, todas las empresas con más de 50 trabajadores en plantilla.
- Se ha reforzado el régimen sancionador en materia de incumplimiento de los planes de igualdad.

VI. CONCLUSIONES

Tras analizar la realidad de las mujeres españolas en el mundo de la empresa se puede afirmar que las trabajadoras se encuentran en una situación de desigualdad respecto a los trabajadores. Si bien es cierto que en los últimos años se han llevado a cabo una serie de medidas con el objetivo de corregirla y que se ha avanzado en la materia, todavía no se ha conseguido eliminar definitivamente. El examen de los indicadores y datos actuales evidencia que queda un largo camino por recorrer hasta alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres.

Hoy en día, las mujeres presentan tasas de ocupación menores que las de los hombres, pero tasas de desempleo superiores; cobran, de media, casi un 20% menos que ellos y se enfrentan a un mercado laboral que las segrega, dirigiéndolas a determinadas ramas de actividad (educación, sanidad, tareas domésticas) y a determinadas posiciones,

dificultándoles las posibilidades de promocionar para ocupar puestos de mayor responsabilidad; sus condiciones laborales son más precarias que las de los hombres; existen unas tasas de temporalidad superiores entre las trabajadoras; un elevado porcentaje de mujeres desarrolla sus trabajos a jornada parcial y muchas de ellas se ven obligadas a coger excedencias o a reducir sus jornadas para poder conciliar la vida laboral y familiar; incluso algunas mujeres dejan sus trabajos para ocuparse de las tareas domésticas y de cuidados; ello está muy relacionado con el hecho de que las mujeres dedican de media más del doble del tiempo que los hombres al trabajo no remunerado; en último lugar, existe una importante brecha tecnológica cuya manifestación principal es la escasa presencia femenina en profesiones relacionadas con la tecnología y la ciencia. Estos son algunos de los ejemplos que demuestran la desigualdad entre trabajadores y trabajadoras, que resulta especialmente importante en el ámbito de la empresa privada.

Esta desigualdad es fruto de los estereotipos de género. La sociedad asocia a las mujeres con determinadas características (dulzura, sensibilidad, dependencia) de modo que se considera que las mujeres están más preparadas para desarrollar ciertas tareas (enfermeras, maestras, administrativas) y puestos de menor responsabilidad, mientras que los hombres, que cuentan con fuerza, virilidad y autoridad, pueden ejercer mejor otro tipo de labores, además de contar con cualidades para el mando y la dirección. Consecuencia de estos rasgos típicamente femeninos, se vincula a las mujeres con el trabajo en el hogar y el cuidado de hijos y familiares dependientes. Tradicionalmente ha sido el marido el que trabajaba fuera de casa manteniendo a la familia, mientras que la mujer se ocupaba de las tareas domésticas. Aunque en la actualidad las mujeres están plenamente incorporadas al mercado laboral, todavía quedan en la sociedad resquicios de esas costumbres, de forma que son ellas las que, en la mayoría de las ocasiones, cargan con las responsabilidades familiares, viéndose muchas veces limitadas en su faceta profesional. Así pues, tanto los estereotipos de género como la sobrecarga de responsabilidad doméstica explican la desigualdad laboral existente entre hombres y mujeres, que se manifiesta especialmente en la brecha salarial de género. En concreto, esta brecha es consecuencia de la menor antigüedad de las mujeres en sus puestos, del menor tiempo que dedican al trabajo remunerado y de la segregación ocupacional, que las destina a ramas de actividad y puestos de menor salario. No obstante, el nivel de educativo juega un papel muy importante en la reducción de la brecha, teniendo en

consideración que en la actualidad las mujeres tienen, de media, niveles de formación superiores que los hombres, y más nivel de educación se suele traducir en más salario.

En la historia reciente se han tomado medidas con el objetivo final de acabar con la desigualdad laboral entre hombres y mujeres. Una de las más ambiciosas fue la aprobación en el año 2007 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ley integral para alcanzar la igualdad de género en todos los ámbitos. No obstante, ante los limitados resultados obtenidos por ella, en el año 2019 se publicó el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, mediante el que se introdujeron una serie de medidas necesarias.

Creo que en el momento de la historia en el que nos encontramos, en pleno siglo XXI, no puede permitirse que la mitad de la población se encuentre en una situación de inferioridad respecto a sus semejantes. Pienso que los poderes competentes deben empezar a tomárselo como una cuestión de primer orden a la que se debe poner una solución definitiva en el corto plazo. En el pacto de gobierno entre PSOE y Unidas Podemos, conseguir la igualdad de género real en el ámbito laboral es uno de sus objetivos principales. Han planteado una serie de objetivos concretos para estos cuatro años, algunos de los cuales se han cumplido ya. Habrá que ver cómo se desenvuelve este gobierno para comprobar si se avanza definitivamente en materia de igualdad de género.

En último lugar, me gustaría poner de relieve la importancia que, desde mi punto de vista, tiene la educación para acabar con esta lacra. Resulta esencial que se forme a los niños y niñas desde la infancia en la igualdad de género, eliminando estereotipos y permitiendo que chicos y chicas jueguen con los juguetes que quieran, elijan los colores que más les guste y escojan los roles que prefieran. También es muy importante el papel de los medios de comunicación y la publicidad. Los medios de comunicación deben utilizar su alcance para poner de manifiesto el problema e intentar ser ejemplo de lo que sí que debe hacerse (dar visibilidad a trabajadoras con cargos de responsabilidad, a mujeres científicas o que desarrollan su profesión en el ámbito de las TIC's, eliminar el lenguaje sexista y la sexualización de las mujeres). Por su parte, la publicidad tiene que dejar a un lado los estereotipos femeninos tradicionales, que representan a la mujer como ama de casa, madre y esposa y dependiente del hombre. Además, debe intentar mostrar una imagen real de la mujer, acorde con el papel que desempeña en la sociedad, intentando vencer los estereotipos tradicionales de género, mandando mensajes positivos a las mujeres y

dejando de presentarlas como mujeres sensuales que son exclusivamente objeto de deseo del hombre.

A través del trabajo realizado, he podido alcanzar los objetivos que me había propuesto, evidenciando, como ya he comentado previamente, la existencia de desigualdad de género en el mundo de la empresa, así como en el ámbito público. Este estudio es una muestra más de que hoy en día todavía existe una importante desigualdad laboral entre hombres y mujeres. Me gustaría que todo aquel que tuviera acceso al mismo tomara conciencia de esta realidad y de la importancia de acabar con esta lacra social con celeridad.

Para finalizar, quisiera resaltar que no he encontrado grandes limitaciones a la hora de desarrollar mi trabajo puesto que, como bien se señala al principio del mismo, es un tema de candente actualidad sobre el que hay muchísima información disponible, tanto estudios de profesores, como informes de empresas y asociaciones de empresas o artículos de prensa. El único punto sobre el que me ha costado más dar con la información necesaria ha sido en relación con la evolución de la brecha salarial de género en el sector público. Además, me ha resultado de especial utilidad la posibilidad de acceder a los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística en relación con el mercado laboral, especialmente los correspondientes a la Encuesta de Población Activa y a la Encuesta Anual de Estructura Salarial.

VII. BIBLIOGRAFÍA

PASOS-CERVERA, R.A. y ASIÁN-CHAVES, R. (2018). *¿Está la juventud exenta de la desigualdad de género en el mercado laboral?* Disponible en: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/80551/Pages%20from%20Actas%20VII%20Congreso%20I%2bG%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

TORNS MARTIN, T. (1995). *Mercado de trabajo y desigualdades de género*. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/38812444.pdf>

JIMÉNEZ VARGAS, P.J. (2017) “La desigualdad de género en el mundo laboral” *Revista de Información Laboral*, nº6/2017, páginas 65-77.

ALONSO CUERVO, I., BIENCINTO LÓPEZ N., GÓMEZ TORRALBO, R., GONZÁLEZ GONZÁLES, Á., SOLIVA BERNARDO, M. (2007). *Los factores de desigualdad de género en el empleo. Un punto de partida para la intervención*. Disponible en: http://www.mitramiss.gob.es/uafse_2000-2006/equal/descargas/Folleto2-Igualdad-genero-empleo.pdf

GARAPATI, S.M. (2019) *Análisis de la mujer en el mercado laboral español*. Disponible en: <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/32578/TFG-Garapati%2CSarita%20Marie.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

SÁNCHEZ ORTIZ DE ZÁRATE, C. (2013) *Las Mujeres en la España del siglo XX. Una aproximación histórica hasta el franquismo*. Disponible en: <http://lahistoriaenlamemoria.blogspot.com/2013/02/las-mujeres-en-la-espana-del-siglo-xx.html>

INTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2019) *Encuesta anual de estructura salarial del año 2017*. Disponible en: https://www.ine.es/prensa/ees_2017.pdf

INE (2020) *Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma*. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4247>

CEOE Aragón (2019) *Igualdad en el ámbito laboral*. Disponible en: <https://ceoearagon.es/files/documents/20200302-informe-igualdad-laboral.pdf>

CEOE (2019) *Análisis de la brecha salarial de género en España*. Disponible en: https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications_docs-file-597-analisis-de-la-brecha-salarial-de-genero-en-espanav2.pdf

EADA BUSINESS SCHOOL e ICSA GRUPO (2019) *Informe Talento femenino 2019*. Disponible en: <https://www.eada.edu/es/actualidad/noticias/2019/05/13o-informe-talento-femenino-2019-eada-icsa>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2019) *Mujeres en altos cargos públicos y privados*. Disponible en:

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925595694&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

INE (2019) *Ocupados por tipo de sector (público o privado), sexo y ocupación*. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4492#!tabs-tabla>

OECD (2020) *Time spent in paid and unpaid work, by sex*. Disponible en: <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757#>

UGT (2018) *Mujer y tecnología*. Disponible en:

<https://www.ugt.es/sites/default/files/migration/23-04%20MUJER%20Y%20TECNOLOGIA%202018%20%28ok%29.pdf>

CASADO OROZCO, R (2020) *Más mujeres referentes para romper los estereotipos en la ciencia*. Disponible en: <https://www.efeminista.com/mujeres-referentes-estereotipos-ciencia/>

GONZÁLEZ, M.J, CORTINA, C., RODRÍGUEZ, J. (2019) *¿Tienen las mujeres menos oportunidades de ser contratadas?*

SANROMÀ MELÉNDEZ, E. (2012) “El mercado de trabajo español en la crisis económica (2008-2012): Desempleo y reforma laboral”. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época, n°2/2012, páginas 29-57*.

MURILLO HUERTAS, I., P. (2014) “La Gran recesión y el diferencial salarial por género en España”. *Revista Hacienda Pública Española, n°208/2014, páginas 39-76*.

CERVIÑO CUERVA, E. (2018) “La desigualdad salarial de género en España en el contexto de la crisis económica y la recuperación “. *Revista Panorama Social, n°27/2018, páginas 65-87*

FeSP UGT (2018) *La brecha salarial en las Administraciones Públicas*. Disponible en: https://www.nuevatribuna.es/media/nuevatribuna/files/2018/02/21/brecha_admin.pdf

PALACIOS, L. (2016) *La brecha salarial entre temporales e indefinidos se dispara un 32% con la crisis*. Disponible en:

<https://www.elcomercio.es/economia/201611/12/brecha-salarial-entre-temporales-20161112035623.html?ref=https:%2F%2Fwww.google.com%2F>

MARTÍNEZ MATUTE, M. y PÉREZ, J., J. (2017) “La evolución del empleo de las Administraciones Públicas en la última década”. *BOLETÍN ECONÓMICO 4/2017 NOTAS ECONÓMICAS. BANCO DE ESPAÑA*. Disponible en: <https://e00-expansion.uecdn.es/opinion/documentosWeb/2017/11/07/bene1704-nec12.pdf>

INE (2019) *Distribución porcentual de los activos por sector económico y sexo*. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=3986#!tabs-grafico>

INE (2019) *Ocupados por situación profesional, sexo y ocupación*. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4770#!tabs-tabla>

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL (2019) *Mujeres en el mercado de trabajo, mujeres pensionistas y mujeres migrantes en el siglo XXI*. Disponible en:

http://www.mitramiss.gob.es/es/destacados/HOME/documentos/Informe_mujeres_febrero_2019.pdf

COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES (2019) *Nota de prensa: La presencia de mujeres en los consejos de administración sube un punto en 2018, hasta el 19'9 por ciento del total*. Disponible en:

<http://www.cnmv.es/Portal/verDoc.axd?t=%7B9b297b21-3a77-4264-aa91-c9ee658e92f4%7D>

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL (2007-2018) *Informes Prestaciones Paternidad*. Disponible:

<http://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST45/EST247>

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

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.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Pacto de Gobierno entre PSOE y Unidas Podemos.