



Universidad
Zaragoza

**LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE LAS MUJERES EN
ESPAÑA (2012-2021)**

WAGE DISCRIMINATION OF WOMEN IN SPAIN (2012-2021)

Alumno: Miguel Segura Castillo

Tutor: José Antonio Mateos Royo

Curso académico: 2023-24

RESUMEN

Este Trabajo Fin de Grado pretende obtener conclusiones claras acerca de la brecha salarial de género en España, su evolución, causas y consecuencias.

En primer lugar, he escrito un marco teórico en el que se analizan las principales teorías de la discriminación y factores de segregación ocupacional como los techos de cristal o suelos pegajosos. Este marco teórico lo utilizaré para el análisis de la brecha salarial entre géneros y las conclusiones

En segundo término, he explicado la evolución de la mujer en el mercado laboral español entre 1970 y 2021, período de importantes cambios en las estructuras del trabajo.

En tercer lugar, he descrito la legislación vigente en España sobre igualdad salarial y permisos de maternidad.

Finalmente, he analizado algunos datos significativos sobre la desigualdad salarial por género registrados en España entre 2012 y 2021 para conocer sus tendencias según sectores ocupacionales, rangos de edad y jornada a tiempo completo o parcial, así como las causas de las diferencias existentes. Esta investigación cuantitativa aportará las bases para las principales conclusiones de este estudio.

PALABRAS CLAVE:

Discriminación salarial por género, España, 2012-2021.

SUMMARY

This Final Degree study aims to obtain clear conclusions about the wage gap in Spain by gender, its evolution, causes and consequences.

Firstly, I have written a theoretical context containing the main theories of discrimination and factors of occupational segregation (such as glass ceilings or sticky floors). This context will be useful to study the wages gap between genders and elaborate the conclusions.

Secondly, I have explained the evolution of the labour market for women in Spain between 1970 and 2021, a period of important changes regarding working structures.

Thirdly, I have described the current legislation in Spain regarding wages equality and maternity leaves.

Finally, I have analyzed some significant data about wage inequality in Spain between 2012 and 2021 in order to find the trends by occupational branches, age ranges and full- or part-time jobs, as well as the reasons of existing wage differences. This quantitative research will provide the basis for the main conclusions of this work.

KEY WORDS:

Gender wage discrimination, Spain, 2012-2021.

ÍNDICE

RESUMEN

1.	INTRODUCCIÓN	1
1.1	Planteamiento	1
1.2	Justificación	2
1.3	Objetivos	3
2.	MARCO TEÓRICO.	4
2.1.	Teorías de la discriminación	4
2.2.	Definición y tipos de discriminación laboral	5
2.3.	La discriminación salarial de género	8
3.	MARCO HISTÓRICO	9
3.1.	La expansión de la actividad ocupacional de la mujer en España (1970-2021)	9
3.2.	Normativa legal vigente en España sobre discriminación salarial de género y maternidad	12
4.	LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ESPAÑA. ANÁLISIS EMPÍRICO (2012-21)	15
4.1	Análisis de la brecha salarial de género	15
4.2	Causas de la brecha salarial: capital humano y diversidad ocupacional de género ..	19
5.	CONCLUSIONES.	31
6.	BIBLIOGRAFÍA.	33

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfica 1.-Evolución del porcentaje de mujeres en puestos directivos en España

Gráfica 2.- Tasa de participación laboral femenina en España de 1900 a 2020

Gráfica 3.- Brecha salarial No Ajustada en España, 2008-2021

Gráfica 4.- Número de trabajadores a jornada parcial en el empleo total según el sexo en España, 2009-22.

Gráficas 5.- Número de trabajadores a jornada completa en el empleo total según el sexo en España, 2009-22.

Gráfica 6.-Brecha salarial de género no ajustada en salario por hora según grupos de edad, 2009-22.

Gráfica 7.- Tipo de puesto laboral en hombres, 2009-2021.

Gráfica 8.- Tipo de puesto laboral en mujeres, 2009-2021.

Gráfica 9.- Matriculados en grado por ámbito de estudio y sexo. Curso 2022-2023.

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Población censal activa por sexo y sectores económicos, 1900-2001.

Tabla 2.- Número de horas trabajadas al año por hombres y mujeres, 2014-21.

Tabla 3.- Salario medio bruto por hora trabajada de hombres y mujeres, 2014-21.

Tabla 4.- Brecha salarial no ajustada y brecha salarial ajustada al salario por hora, 2014-21.

Tabla 5.- Tipos de salario anual por género, 2012 y 2021.

Tabla 6.- Tipo de puesto laboral en España por género, 2012 y 2021.

Tabla 7.- Ocupados por sexo y rama de actividad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo, 2021.

1. INTRODUCCIÓN

1.1.- Planteamiento

A lo largo de los años las mujeres se han enfrentado a muchas desventajas en el mundo laboral y no porque sean menos productivas o estén peor preparadas, sino por factores educacionales con reminiscencias del pasado que siguen pesando en la conciencia social, un modelo social, religioso y cultural que ha predominado durante siglos. Estas “normas” estaban influenciadas por ciertos argumentos, muy instalados socialmente, como que tienen menores capacidades físicas, de liderazgo o que sus roles en la sociedad estaban más destinados al cuidado del hogar y de la familia y no tanto al emprendimiento o al trabajo asalariado.

Con el transcurso de los años, a través de los análisis de expertos en el área de recursos humanos, algunos de estos modelos se comenzaron a definir como prácticas discriminatorias de género en el mercado laboral.

Numerosos estudios e investigaciones recientes concluyen que la brecha salarial es un problema a nivel mundial y que, pese a reducirse en los últimos años, esta disminución, transcurre con demasiada lentitud (e incluso ha llegado a aumentar en algunos países como en Estados Unidos, donde ha habido un aumento de la brecha sobre todo en posiciones de liderazgo¹).

La discriminación salarial de la mujer, asociada a las barreras existentes para su participación en ciertos sectores del mercado laboral o a la segregación ocupacional de género, conllevan graves consecuencias para la vida de las mujeres como: mayores niveles de desempleo, precariedad laboral, o peores condiciones laborales en términos sobre todo de temporalidad. Todo ello se traduce en un mayor índice de pobreza.

Por otra parte, la jurisprudencia señala la importancia de la libertad a la hora de contratar a los colaboradores de una empresa. Si bien esta no es absoluta, pues se encuentra sujeta a leyes y normativas, la prohibición de discriminar a la hora de contratar a una persona en una empresa puede representar un límite a esta libertad.

Este es un aspecto importante que abre una dicotomía entre igualdad y libertad, siempre, por supuesto, dentro de la ley. Pudiendo a la hora de contratar, discriminar por razón de nivel de estudios, nivel de productividad, de raza, incluso por afinidades personales, por ejemplo y también entonces, por razón de sexo, sin ningún argumento además de ese.

Como se señala con posterioridad, esta diferencia salarial o de contratación es más común en el sector privado y casi no se da en el sector público. En éste, se mide únicamente el nivel de competencias del individuo y ninguna característica más además de ésta, como

¹ <https://www.bls.gov/opub/reports/womens-earnings/2020/home.htm>

pueden ser raza, sexo, religión etc. Puede haber, no obstante, entornos públicos donde la elección del personal no se haga a través de oposiciones, se concentre cierto grado poder y concurren contrataciones donde el principio de igualdad no se acabe respetando.

Por lo tanto, debemos preguntarnos porque, a pesar de que se han realizado extensas medidas e iniciativas para paliar la discriminación, a través de concienciación social en escuelas, institutos, a través de los sindicatos y organizaciones feministas o en publicidad, medidas públicas, ayudas estatales, leyes etc, las mujeres en la sociedad española acusan en mayor medida que los hombres el desempleo, la contratación temporal o los trabajos a tiempo parcial.

1.2 Justificación

Existen varias razones por las cuales hacer un Trabajo de Fin de Grado sobre la desigualdad salarial y la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral.

En primer lugar, por la importancia social que tiene la igualdad de género. Es un tema actual, de gran relevancia social y que sigue siendo una problemática presente en muchas sociedades de diferentes países. Analizar este tema permite contribuir al debate y a la concienciación sobre la necesidad de erradicar estas desigualdades.

En segundo lugar, porque, personalmente, es un tema que me parece interesante de estudiar, para ver a que se deben las diferencias tan notables que hay, cuando vemos las gráficas que indican la brecha salarial en España, un país desarrollado, estable y moderno. Y para tener una perspectiva y conclusiones claras acerca del tema, gracias al desarrollo de una investigación exhaustiva.

1.3 Objetivos

El objetivo general que preside este trabajo es analizar y describir la brecha salarial de género, sobre una serie de datos y estudios empíricos identificando sus causas y consecuencias.

Además de este objetivo general se pretende alcanzar otros objetivos más específicos como son:

- Estudiar la expansión de la actividad ocupacional de la mujer en España entre 1970 y 2021.
- Describir la segmentación horizontal y la segmentación vertical. (Explicando los conceptos “techo de cristal”, “suelos pegajosos” y “paredes de cristal”.)
- Conocer en qué sectores se agrupan más hombres y mujeres.
- Estudiar la brecha salarial ajustada y no ajustada en España.
- Analizar la evolución de la brecha según la edad

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Teorías de la discriminación

Resulta relevante citar algunas de las teorías de la discriminación, que se han ido desarrollando a lo largo de los años, para entender mejor porqué se dan estas desigualdades y porqué es tan difícil acabar con ellas.

1- Teoría del gusto por la discriminación

Fue expuesta por Becker en 1957, centrada inicialmente en los colectivos que más han sufrido algún tipo de discriminación en el mercado laboral a lo largo de los años, como son las mujeres y personas de color.

Esta teoría plantea la discriminación como una preferencia o un gusto, ya sea individual o colectivo. Según estas preferencias, los trabajadores tienen ciertos prejuicios que hacen que les sea más difícil, trabajar con o tolerar a ciertos trabajadores con características personales distintas.

Este prejuicio puede hacer que el empleador esté dispuesto a perder productividad a cambio de ejercer su preferencia. Los trabajadores discriminados serán contratados si y sólo si, están dispuestos a recibir un menor salario que sus otros compañeros no discriminados, debido a que su contratación implica un “coste psíquico”. Como resultado, a mayor discriminación, mayor brecha salarial.

Esta teoría tiene sus críticas porque si los hombres gozan de un salario mayor del que puede devengar una mujer, el dueño de una empresa cuando desee pagar menos salarios contratará exclusivamente a mujeres. No obstante, Becker llega a la conclusión de que será la competitividad la que hará que esa discriminación se reduzca con el transcurso de los años, ya que las empresas no deben tratar de contratar bajo este principio de la discriminación.

Estos planteamientos señalan que las empresas que realizan discriminación laboral obtienen beneficios inferiores a largo plazo con el transcurso de los años y que cuanto mayor sea la competencia a la que están sometidas en el mercado, menor tenderá a ser la brecha salarial. Es decir, la brecha salarial puede persistir como consecuencia de la falta de competencia en los mercados y a la perpetuación de fenómenos como la discriminación implícita o debido a la presencia de discriminación estadística.²

² <https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2023-05-02-9.%20Discriminaci%C3%B3n%20en%20el%20mercado%20laboral.pdf>, pp. 3-30

2- Teoría de la discriminación estadística

Esta teoría, propuesta por Phelps (1972) y Arrow (1973), hace referencia a la tendencia de los empleadores a hacer generalizaciones sobre un grupo de individuos en función de características demográficas o estereotipos, en lugar de evaluar a cada individuo de forma individual. Debido a que el empleador debe tomar decisiones en condiciones de información incompleta e incertidumbre.

Este hecho puede llevar a la discriminación en el ámbito laboral, donde los empleadores pueden basar sus decisiones de contratación, promoción o salario en prejuicios o suposiciones sobre ciertos grupos de personas, en lugar de en sus habilidades, experiencia o méritos.

La discriminación estadística tiene efectos negativos en la igualdad de oportunidades laborales y en la eficiencia económica, al limitar el acceso de ciertos grupos a empleos y oportunidades de desarrollo profesional, sobre todo cuando van acompañadas de efectos feedback, siendo un factor que hace que la brecha salarial persista.

“Por ejemplo, el hecho de que los empleadores piensen que el trabajo femenino es más inestable les puede llevar a ofrecer a las trabajadoras menos formación específica y a situarlas en puestos en donde se dan los costes de rotación más bajos. Como consecuencia de ello las trabajadoras tienen menos incentivos a permanecer con esos empleadores y, por lo tanto, responden reproduciendo exactamente el comportamiento inestable que los empleadores esperaban” (Fernández Cornejo, 2022, p.42).

2.2 Definición y tipos de discriminación laboral

La Organización Internacional del Trabajo define la discriminación laboral como: “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (artículo 1, Convenio 111 de la OIT) ³

Esta discriminación puede ser tanto en contra de una persona, como también de un grupo de personas y repercute en cuanto al acceso a una ocupación, las condiciones de empleo, promoción o retribuciones.

La discriminación de género en el mercado de trabajo puede consistir en:

a) Discriminación salarial: consiste en que una persona recibe un salario menor por el trabajo que ejecuta, con respecto a otro trabajador de la empresa en el mismo puesto, sin que se presente entre ambas diferencias con respecto a la productividad.

³ <https://boe.es/buscar/pdf/1968/BOE-A-1968-1411-consolidado.pdf>

b) La discriminación en el empleo: el empleado es tratado de manera diferente dentro de una empresa, a pesar de que todas las personas deben gozar de igualdad de oportunidades para llevar a cabo su actividad.

c) La discriminación en la captación del capital humano: Generada al seleccionar a aquellas personas que tienen una mejor formación formal a nivel académico, se rechaza el capital humano que carece de él, aun cuando el individuo haya podido contar con cierta experiencia en el sector.

En la actualidad, en un mercado laboral tan competitivo, la formación académica juega un rol muy importante en los procesos de reclutamiento y de selección en las empresas.

Esta discriminación afectó en su momento, en mayor grado, a las mujeres que disponían de menos oportunidades para mejorar su productividad al adquirir conocimientos a través de la capacitación y la experiencia laboral. Común en el pasado, en la actualidad resulta prácticamente inexistente en los países europeos.

d) La discriminación de tipo ocupacional: consiste en que el empleador no considera que los empleados dispongan de las mismas capacidades para desarrollar determinados puestos de trabajo, porque algunos tienen menos capacidades físicas y constructos sociales que el resto. Esta idea preconcebida provoca una segregación ocupacional.

Como ejemplo, las mujeres pueden ser parcial o totalmente excluidas de ciertos sectores económicos u ocupaciones determinadas, quedando concentradas en otros sectores y ocupaciones distintas, generalmente que requieren menor cualificación y están peor retribuidas. Esta segregación supone un problema social, político y económico que se presenta como uno de los principales factores explicativos de la brecha salarial.

Las mujeres sufren principalmente dos tipos de discriminación ocupacional por razón de género:

- La segregación horizontal: las mujeres se concentran en actividades vinculadas con las tareas tradicionalmente femeninas según los roles y estereotipos de género. Estos obstáculos y trabas que suelen encontrarse las mujeres a la hora de entrar en trabajos eminentemente masculinizados se les acuña coloquialmente los términos metafóricos “paredes de cristal” o “paredes de cemento”.

“Cuando se alude a la segregación ocupacional entre hombres y mujeres se hace referencia a la tendencia a la que la presencia de unas y otros se concentre o sea mayor y por tanto desequilibrada en ciertos sectores o ramas de actividad profesionales, especialidades, tareas o puestos. Es más que evidente y susceptible de demostrar con datos y estadísticas que subsisten sectores y trabajos feminizados y masculinizados y que a grosso modo, las mujeres suelen estar más presentes en el sector servicios, en la sanidad, en la educación y en labores administrativas o auxiliares mientras que en los trabajos industriales, puestos técnicos

especializados, desde luego en las llamadas stem⁴, predominan los hombres. Este tipo de reparto o distribución de roles es lo que se conoce como segregación horizontal. (...) Por su parte, la segregación vertical es la que resulta de la mayor presencia masculina en puestos de más alto nivel y más exigentes formativa y profesionalmente o que impliquen mando, jefatura o responsabilidad. (...) Y a ella se viene aludiendo con la bien conocida expresión de techo de cristal para expresar gráficamente las dificultades de ascenso y progresión profesional con la que se encuentran muchas mujeres. Se completa con ideas como la del techo de cemento o el suelo pegajoso que evoca la dificultad para el despegue ascendente de muchas trabajadoras” (Martínez Moreno; 2019, pp.34- 35).

- La segregación vertical es un fenómeno que se refiere a la distribución desigual de hombres y mujeres en diferentes niveles jerárquicos dentro de las organizaciones, también conocido como “techo de cristal”. A menudo, este tipo de segregación se manifiesta en la concentración de mujeres en puestos de menor responsabilidad y su escasez en puestos de liderazgo y toma de decisiones.

Este fenómeno se puede observar en diversas industrias y sectores, donde, a pesar de que las mujeres pueden estar igualmente cualificadas, su representación en los niveles más altos de la jerarquía organizativa es significativamente menor.

Los estereotipos de género, la falta de modelos a seguir, que puede desincentivar a las mujeres a aspirar a roles de alta dirección, perpetuando la segregación o las responsabilidades familiares y el cuidado de los hijos, que suelen recaer desproporcionadamente en ellas y puede limitar su disponibilidad para asumir roles de mayor responsabilidad, a la vez que afecta a sus oportunidades de ascenso son algunas de las causas principales de esta segregación vertical. Este problema, que tiene graves consecuencias para la mujer, contribuye a mantener la brecha de género, ya que los puestos de mayor responsabilidad están mejor remunerados y limita las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional para las mujeres, afectando su trayectoria laboral a largo plazo. Puede afectar, también, a la moral de las trabajadoras, al sentirse desmotivadas o subestimadas por la falta de promoción, lo que puede llevar a una menor satisfacción laboral y a una mayor rotación de personal.

En nuestro país el compromiso adoptado en los últimos años por la mayoría de las compañías con respecto a la diversidad, la igualdad, una mayor concienciación social y una regulación favorable, han convertido a España en el país europeo con un mayor peso de mujeres en puestos de alta dirección de Europa, así como el sexto a nivel mundial. La proporción española se sitúa en cinco puntos por encima de la media europea (35%) y siete más que la registrada a nivel global (33%). España, además, ha alcanzado el 40% de

⁴ Stem: acrónimo en inglés que significa ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

representatividad femenina en puestos de poder dos años antes de la fecha fijada por la Unión Europea, lo que demuestra que las estrategias en favor del liderazgo femenino directivo están funcionando.⁵

Gráfica 1.-Evolución del porcentaje de mujeres en puestos directivos en España



Fuente: *Women in Business* (2024), informe elaborado por la editorial Grant Thornton, p. 3

2.3.- La discriminación salarial de género

La discriminación salarial puede ser:

- Directa: Es la parte de la diferencia salarial que no queda, en ningún caso, justificada por una mayor productividad o una distinta aportación de valor en el desempeño del trabajo. Por tanto, sólo puede explicarse en función del género de la persona que lo realiza.
- Indirecta: Es la desigualdad salarial que no es efecto de un factor de discriminación per se, pero si consecuencia de las diferencias en el empleo de mujeres y hombres. Es decir, la desigualdad salarial es resultado de la discriminación laboral.

⁵ <https://www.grantthornton.es/sala-de-prensa/2024/las-mujeres-ocupan-por-primera-vez-el-40-de-los-puestos-directivos-en-espana-la-mayor-tasa-de-la-ue/>

Entre los factores explicativos de las desigualdades salariales de género destacan las:

Características personales: Edad, nivel educativo, situación familiar, experiencia laboral, interrupciones en la carrera laboral, antigüedad en el empleo, etc.

Características del trabajo: Tipo de ocupación, situación laboral, perspectiva de carrera, condiciones de trabajo, etc.

Características de la empresa: sector, tamaño, organización del trabajo, políticas de contratación, compensación y recursos humanos, etc.

Características institucionales: sistemas de educación y formación, negociación salarial, formación de salarios, permiso parental, prestación de servicios de cuidado a personas dependientes, etc.

Normas sociales y valores culturales: la educación del individuo, participación en el mercado laboral, elección de trabajo, elección de estudios, valoración de las ocupaciones en que predominan mujeres y hombres, etc.

3. MARCO HISTÓRICO

3.1. La expansión de la actividad ocupacional de la mujer en España (1970-2021)

Durante las décadas de 1950 y sobre todo 1960, la rápida industrialización y más lenta terciarización de la economía española produjeron un fuerte crecimiento económico, que necesito recurrir a la mano de obra femenina (Tabla 1). Este incremento de la participación femenina fue inferior al del resto de países con economías capitalistas avanzadas tras la Segunda Guerra Mundial debido a las medidas políticas discriminatorias de la dictadura franquista que sustentaban un modelo patriarcal y una ideología de subordinación de la mujer. Dicho régimen promovió desde 1939 una visión tradicional de la mujer, centrada en el hogar y la familia, fomentó el ideal de la "mujer madre" y desalentó su participación en el mercado laboral. Instituciones afines al régimen, como la Iglesia Católica y la Sección Femenina, contribuyeron enormemente a propagar este modelo de mujer, teniendo gran influencia sobre la educación y formación de la población española. A partir de 1950 la dictadura ve la necesidad de impulsar una política desarrollista y favorece la incorporación femenina al empleo extra doméstico. Trabajaban sobre todo en sectores como la agricultura, la industria textil o el servicio doméstico. Sus empleos estaban, por lo general, mal remunerados y tenían escasas oportunidades de ascenso. Las leyes existentes favorecían la contratación de hombres sobre mujeres a las que, además, en muchas ocasiones se les exigía renunciar a su trabajo al contraer matrimonio.

Por este motivo, la incorporación masiva de la mujer en el mercado laboral no se inicia hasta finales de los años 70, resultado de los profundos cambios sociales y económicos y políticos que experimentó España en las últimas décadas del siglo XX y principios del XXI motivados por la llegada de la democracia, la integración en la Unión Europea y la transformación del orden capitalista. Tras la muerte de Franco en 1975, la nueva

Constitución de 1978⁶ garantizó la igualdad de derechos y sentó las bases para la incorporación de las mujeres al mundo laboral y la Ley del Estatuto de los Trabajadores (marzo de 1980) aseguró la no discriminación por razón de sexo. (artículo 17)⁷.

A pesar de estas reformas políticas, sociales y legislativas la etapa entre 1976 y 1985 se caracterizó por una coyuntura desfavorable debido a las crisis del petróleo y a la apertura y liberación económica. Así, las mujeres comienzan a incorporarse en gran cantidad al mercado laboral en un contexto de destrucción de empleos. Además, las mujeres españolas estaban peor remuneradas y tenían menor cualificación y formación y la carga de trabajo en el hogar no les permitía disponer de tanto tiempo para formarse o participar en actividades sindicales como a sus compañeros masculinos.

Pese a todo esto, en la década de 1980, empieza a haber un crecimiento importantísimo de la población activa femenina, observable en la tabla 1. Este crecimiento estuvo propiciado por diversos factores:

- Sociales: cambio de mentalidad de la población, necesidad económica de muchas familias, creciente aceptación social de las mujeres en el trabajo, la determinación de muchas mujeres de garantizar su autonomía, movimientos sindicales y feministas.
- Demográficos: descenso del número de matrimonios y nacimientos
- Educativos: gran aumento del porcentaje de alumnado femenino y acceso a la educación superior lo que provocó el aumento en el nivel educativo, mejorando sus posibilidades y expectativas de empleo.
- Legislativos: igualdad de oportunidades y fomento del empleo femenino.

Todos estos factores hicieron que las mujeres comenzaran a ocupar puestos en sectores, antes considerados masculinos, como la industria o la construcción. Seguían, no obstante, padeciendo una segregación ocupacional significativa. Gracias a la terciarización de la economía, tras la reconversión industrial, entraron en mayor número en el sector servicios, ocupando, sobre todo, empleos en educación, salud, comercio y hostelería, si bien, a menudo, de baja remuneración y calidad. También se emplearon “en otros sectores más obsoletos e intensivos en mano de obra, incluida la agricultura, que los hombres fueron abandonando” (Rodríguez Modroño, Paula y Gálvez Muñoz, Lina, 2013, p.114).

⁶ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

⁷ <https://www.boe.es/eli/es/l/1980/03/10/8>

Entre 1.985 y 1.991 la economía se fue recuperando a la par que las mujeres continuaban aumentando enormemente su tasa de actividad laboral (Tabla 1). Esta progresión fue interrumpida por la recesión económica de 1991-1994, en la que la pérdida de empleo fue mayor que la anterior crisis y la tasa de paro de la mujer ascendía hasta el 31,4%, 10 puntos por encima del hombre.

La masiva incorporación de las mujeres al mercado laboral supuso un cambio significativo en la sociedad y de forma de vida haciendo, a mendo, difícil conciliar el trabajo con la vida laboral. Por ello, se aprueba en 1999 la ley para promover la conciliación laboral y familiar de las trabajadoras y se ampliaron los permisos de maternidad.

Tabla 1.- Población censal activa por sexo y sectores económicos, 1900-2001.

SECTORES	AÑOS										
	1900	1910	1920	1930	1940	1950	1960	1970	1981	1991	2001
CIFRAS ABSOLUTAS (miles)											
AMBOS SEXOS	7.547	7.582	7.962	8.773	9.361	10.793	11.817	11.908	12.797	15.399	16.330
Agricultura	4.558	4.221	4.556	4.041	4.781	5.271	4.696	2.959	1.854	1.537	1.035
Industria	790	841	1.478	2.389	1.839	2.134	2.636	3.232	3.335	3.659	2.999
Construcción	236	244	216	285	373	574	751	1.217	1.260	1.682	1.917
Servicios	1.143	1.271	1.450	1.858	2.216	2.642	3.190	4.343	5.324	7.637	10.380
Actividades no bien especificadas	819	1.006	262	200	152	172	543	157	223	-	-
Activos no clasificables	-	-	-	-	-	-	-	-	802	884	-
HOMBRES	6.164	6.557	6.930	7.663	8.237	9.084	9.437	9.574	9.629	10.132	10.089
Agricultura	3.783	3.861	4.233	3.777	4.519	4.853	4.115	2.646	1.607	1.142	759
Industria	615	665	1.197	2.038	1.529	1.714	2.096	2.528	2.667	2.677	2.204
Construcción	236	243	216	283	372	570	743	1.196	1.233	1.613	1.779
Servicios	783	892	1.042	1.371	1.673	1.796	2.228	3.078	3.545	4.315	5.347
Actividades no bien especificadas	748	897	242	194	145	152	255	126	164	-	-
Activos no clasificables	-	-	-	-	-	-	-	-	413	385	-
MUJERES	1.383	1.025	1.032	1.110	1.124	1.709	2.380	2.334	3.168	5.267	6.240
Agricultura	776	359	323	263	262	418	582	312	247	395	276
Industria	175	177	281	351	310	421	540	704	668	982	795
Construcción	0	0	0	2	2	4	8	22	27	68	138
Servicios	360	379	408	487	543	846	962	1.265	1.779	3.322	5.032
Actividades no bien especificadas	72	109	20	6	7	20	289	31	59	-	-
Activos no clasificables	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fuente: Series históricas de datos censales INE, 1900-2001.

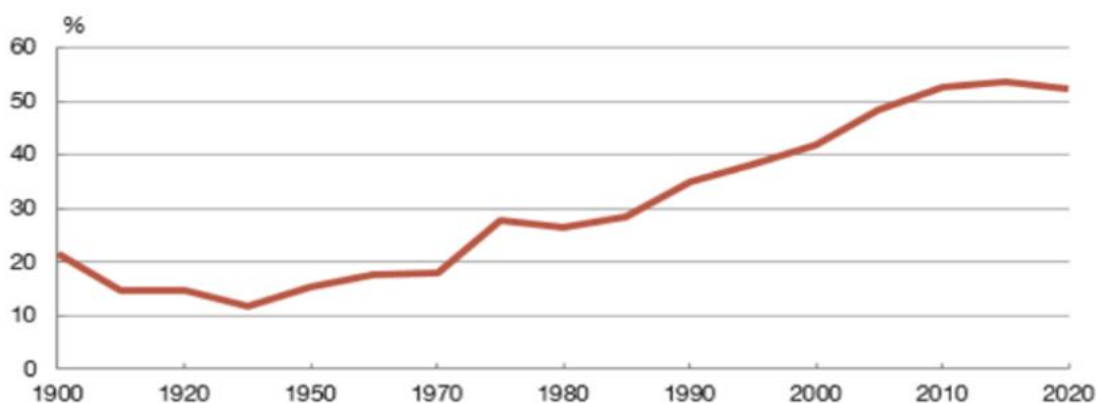
“La demanda de mano de obra femenina principalmente vinculada al sector terciario y a la construcción del Estado de bienestar que sustituyó trabajos realizados en el seno del hogar por puestos de trabajo en instituciones públicas o concertadas (...) Esta incorporación masiva de la mujer en el mercado laboral español se ha dado al igual que en otros países con una segregación de género también creciente. (...) El cambio experimentado en el modelo productivo español no ha conducido a la superación de la división sexual del trabajo sino al fortalecimiento de esta segregación, que aumenta desde finales de los 80, manteniendo a las mujeres españolas concentradas en unas pocas ocupaciones laborales, muchas de las cuales requieren un nivel de cualificación muy bajo, a pesar de la mayor participación laboral de las mujeres y de su superior nivel educativo.” (Rodríguez Modroño y Gálvez Muñoz, 2013, p. 114)

La siguiente etapa de crecimiento económico duró de 1995 a 2007. Durante este periodo la globalización y la transformación de la economía española hacia modelos más orientados a los servicios abrieron las puertas a nuevas oportunidades laborales. Se crearon más de ocho millones de puestos de trabajo, de los cuales el 52% fueron ocupados por mujeres, lo que provocó la reducción de la diferencia en las tasas de empleo y desempleo entre hombres y mujeres. En la gráfica 2 se aprecia este importante incremento de su participación femenina en el mercado laboral.

Cada vez más, se reconocía que las mujeres podían y debían participar en la fuerza laboral, no sólo por razones económicas, sino también como una cuestión de derechos, a la par que surgió una mayor conciencia sobre la conciliación laboral y familiar a medida que entraban en el mercado de trabajo.

Respecto a las consecuencias sufridas en la gran crisis mundial de 2008, el colectivo femenino no salió tan perjudicado como el masculino en cuanto a las tasas de actividad, el paro de larga duración o los salarios, como tradicionalmente venía sucediendo en anteriores crisis. La crisis golpeó con más fuerza a sectores en los que tradicionalmente había una mayor representación masculina como el sector financiero o la construcción produciéndose despidos masivos y un alto desempleo en estas industrias. Sectores en los que la mujer estaba más representada como la salud, la educación y servicios sociales, aunque sufrieron recortes, no experimentaron tasas tan altas de despido. Al estar más empleadas a tiempo parcial, muchas mujeres pudieron conservar sus empleos, aun cuando su jornada se hubiera reducido. Además, el aumento en la demanda de trabajos temporales y a media jornada benefició a las mujeres que ya estaban en esos roles. En contraposición a los hombres, que al estar en empleos a tiempo completo y más estables, enfrentaron despidos más severos y de mayor duración.

Gráfica 2.- Tasa de participación laboral femenina en España, 1900-2020.



Fuente: OECD Stat, 2024, Heckmand y Killingsworth

3.2. Normativa legal vigente en España sobre discriminación salarial de género y maternidad

La igualdad de remuneración por género es un derecho adoptado en 1951 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio n°100. Entrado en vigor en el año 1953 en Europa y aprobado en 1967 en España. Este importante convenio, junto con otros como *El Convenio Europeo de Derechos Humanos en 1950*, el Convenio n°111 en 1958 y *La Carta Social Europea* de 1961 sirvieron como criterio orientador e inspiraron muchas normas futuras similares. La finalidad de estos primeros convenios era en definitiva “*promover la igualdad de oportunidades y de trato con respecto al empleo y la ocupación, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social*”.⁸

Más en la actualidad, en España hay muchas leyes para regular la discriminación salarial entre sexos. Una de las más importantes es la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, que supuso un antes y un después sobre el principio de igualdad.

La mayor novedad de esta ley radicaba, en la prevención de las conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad, poniendo en marcha un gran número de acciones encaminadas a potenciar la igualdad real entre hombres y mujeres para luchar contra la discriminación, tanto directa como indirecta por razón de sexo presentes en la sociedad.

En ella se establece que: “Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural(...) Y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo”(art. 1).⁹

Otra ley reciente e importante es *El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*.

Esta ley establece tres principios fundamentales que son: El registro de las retribuciones de toda la plantilla y la obligatoriedad de las empresas de disponer de un registro salarial. La obligación de establecer un sistema de valoración de los puestos de trabajo y la obligación de realizar una auditoría retributiva para aquellas empresas que deben por ley, realizar un plan de igualdad, y verificar su cumplimiento.

La maternidad en España estuvo regulada por *el Real Decreto 295/2009*, de 6 de marzo, en el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

⁸ [https://www.boe.es/eli/es/ai/1950/11/04/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/ai/1950/11/04/(1))

⁹ <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

Actualmente la ley que la regula es el *Real Decreto-ley 6/2019*, que establece el derecho a la maternidad y paternidad, garantizando un permiso que se puede disfrutar de manera ininterrumpida y que ha sido ampliado en los últimos años.

La duración de este permiso maternal con la nueva ley asciende a 16 semanas, tiempo ampliable en determinados casos.

Las primeras 6 semanas deben ser disfrutadas de forma obligatoria por la madre tras el parto, mientras que las 10 semanas restantes pueden ser compartidas entre ambos progenitores.

Durante el permiso de maternidad, la madre tiene derecho a recibir una prestación económica equivalente al 100% de su base reguladora y garantiza que no pueden ser despedidas durante el embarazo, ni el permiso de maternidad. Además de poder solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo y la forma de prestación, incluido el trabajo a distancia.

Las leyes de maternidad desempeñan un papel crucial en la reducción de la brecha salarial de género porque no solo garantizan derechos fundamentales para las trabajadoras, sino que también contribuyen a crear un entorno laboral más equitativo e inclusivo. Ofrecen protección de empleo a las trabajadoras que quieren ser madres, permitiéndoles tomar un tiempo de licencia sin riesgo de perder su puesto de trabajo y la seguridad de poder regresar a ellos después de tener un hijo.

4. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ESPAÑA. ANÁLISIS EMPÍRICO (2012-2021).

4.1 Análisis de la brecha salarial de género

La brecha salarial es definida por la Comisión Europea como “la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto”.¹⁰ Su medición diferencia entre brecha salarial ajustada y sin ajustar.

La brecha salarial no ajustada, mide la diferencia salarial media entre el salario de hombres y mujeres, sin tener en cuenta los factores socioeconómicos que influyen o pueden influir en esta diferencia, como pueden ser; las diferencias de edad, educación, el tipo y lugar de trabajo, grado de responsabilidad, la experiencia laboral, las horas trabajadas, comunidad autónoma etc.

Por otro lado, la brecha salarial ajustada mide la diferencia salarial media entre hombres y mujeres teniendo en cuenta las diferencias socioeconómicas de los trabajadores y de puesto de trabajo. El indicador de este método es la diferencia porcentual entre salario hora de hombres y mujeres, aislando el efecto de las diferencias socioeconómicas y laborales entre ambos. Esta medida es más apropiada para saber si se recibe el mismo salario por el mismo trabajo, pero su cálculo es más complejo.

Una vez definida la brecha salarial y sus tipos vamos a medir e interpretar su evolución en España desde 2012, año en el que se nota un decrecimiento de la brecha y 2021, último año del que se tienen datos. Como referencia, utilizaré los datos del Instituto nacional de estadística (INE) y Eurostat por su alto grado de fiabilidad.

Primero me centraré en los datos de la brecha de género no ajustada, teniendo en cuenta las diferencias de salario según la edad, sectores económicos y tipo de jornada. Esta metodología permitirá medir el alcance de la desigualdad y los factores que la pueden causar.

¹⁰ https://es.wikipedia.org/wiki/Brecha_salarial_de_g%C3%A9nero#cite_note-3

Gráfica 3.- Brecha salarial No Ajustada en España, 2008-21.



Fuente: Elaboración a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), 2008-21.

Viendo estos datos, se percibe la diferencia tan notable que hay entre los salarios sin ajustar de ambos sexos. La brecha salarial tiene una tendencia positiva muy marcada desde el año 2008 hasta el año 2012, debido principalmente a la crisis financiera que hubo en el país. En el año 2012 se frena esa tendencia y desde el año 2013 no ha hecho más que reducirse la diferencia salarial de una forma continuada, pasando de casi el 24% en 2013 a menos del 18,5% en 2021, lo que indica que España avanza de forma positiva en la reducción de la diferencia salarial.

Pese a esta reducción, un 18% de disparidad en el salario merece una explicación.

La diferencia salarial (brecha salarial no ajustada) del 18.4% entre hombres y mujeres en España no quiere decir expresamente que hombres y mujeres estén desempeñando el mismo trabajo; pero ellas cobren menos por el hecho de ser mujer, como sí podía ocurrir hace decenas de años. Ni significa que ese mayor salario medio de los hombres sea a costa del sueldo de las mujeres.

Esta diferencia tan grande del 18%, puede explicarse, en gran medida, a través de diferencias cuantitativas y cualitativas.

Las diferencias cuantitativas hacen referencia a los salarios por hora trabajada, pues si los hombres trabajan, de media, más horas semanales, su sueldo medio anual también será mayor, y viceversa. Para corregir este problema, dividiremos el salario bruto anual por el número de horas trabajadas a lo largo del año. De esta manera se llega al salario medio por hora trabajada, que es más verídico.

Con los datos de horas trabajadas y de salarios medios, expuestos en la tabla 4 y 5 corregimos el salario medio anual de hombres y mujeres en función del número de horas trabajadas y calculamos la brecha salarial que hay en los salarios por hora (B.S.A.S.H).

Tabla 2.- Número de horas trabajadas al año por hombres y mujeres, 2014-21.

Año	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
H.T.A.Hombres	2.074,8	2064.4	2059.2	2.048.8	2059.2	2043.6	2007.2	1996.8
H.T.A.Mujeres	1757.6	1757.6	1768	1757.6	1773.2	1762.8	1757.6	1731.6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, 2014-21

Abreviaturas utilizadas:

H.T.A.H: horas trabajadas al año por los hombres

H.T.A.M: horas trabajadas al año por las mujeres

En esta tabla observamos que, de media, en España, las mujeres trabajan menos horas que los hombres, por lo que su salario medio bruto anual tenderá a ser inferior también. Debido principalmente a la gran tasa de empleos parciales y temporales que sufren, explicado anteriormente.

Tabla 3.- Salario medio bruto por hora trabajada de hombres y mujeres 2014-21.

Año	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
S.M.B.H.H (€)	12.4	12.6	13.1	12.4	13	13.2	13.8	14.2
S.M.B.H.M (€)	11.2	11.4	11.4	11.7	11.85	12.3	12.8	13.4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, 2014-21.

Abreviaturas utilizadas:

S.M.B.H.H: Salario medio bruto por hora trabajada en los hombres

S.M.B.H.M: salario medio bruto por hora trabajada las mujeres

Tabla 4.- Brecha salarial no ajustada y brecha salarial ajustada al salario por hora, 2014-21.

Año	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
B.S.N.A (%)	23.25	22.86	22.35	21.92	21.42	19.5	18.72	18.36
B.S.A.S.H (%)	9,7	9,5	13	5,65	8,85	6,8	7,25	5,6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, 2014-21.

Abreviaturas utilizadas:

B.S.N.A: Brecha salarial no ajustada

B.S.A.S.H: Brecha salarial ajustada al salario por hora, coeficiente hombres respectos a mujeres

Con estos nuevos datos, la brecha salarial ajustada al salario por hora (ajustada a las características individuales) se reduce del 18,4% al 5,6%, como vemos en la tabla 6, que muestra la comparación de la brecha salarial no ajustada y la ajustada al salario por hora. Pese a esta reducción, la diferencia salarial resultante del 5,6% sigue siendo relevante. Sin embargo, esta diferencia debe ser ponderada mediante la valoración de las diferencias cualitativas, aquellas que miden el trabajo en términos agregados, teniendo en cuenta factores como la antigüedad, responsabilidades, sector económico, nivel de estudios etc.

Estudiando más en profundidad los datos de la brecha descubrimos que en los datos obtenidos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial realizada por el INE, la medida utilizada para analizar la brecha salarial es el salario bruto medio anual. El salario bruto medio anual es la cantidad bruta promedio que reciben los trabajadores a lo largo de un año; pero como el mismo Instituto nacional de estadística (INE) explica en la Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE, (2017), esta medida no plasma fielmente las diferencias entre los distintos colectivos y actividades. Este hecho es debido a que muchos más trabajadores disponen de salarios más bajos que de los más elevados. Esta circunstancia provoca que el salario medio anual sea mayor que el salario mediano y el salario modal porque hay pocos trabajadores con salarios muy altos, pero los pocos que hay, influyen mucho en el salario medio.

Por este motivo también hay que entrar a valorar el salario mediano, que es aquel que divide el número de trabajadores en dos partes semejantes; por un lado, el 50% de los trabajadores que más cobran y, por otro, los que reciben un salario inferior. Y el salario modal, que es el salario más frecuente percibido por los empleados. La tabla 5 recoge el salario medio bruto, el mediano y el modal, haciendo distinción entre ambos sexos y comparando los datos de 2012 frente a los de 2021, y en la última columna se representa el porcentaje de salario que gana la mujer con respecto al salario del hombre.

En dicha tabla 5 observamos cómo a lo largo de los años los salarios medio bruto y mediano tanto de mujeres han aumentado a mayor ritmo que el de los hombres, reduciendo la diferencia salarial. Esta reducción es de casi 6 puntos en el caso del salario medio y de casi 5 en el salario mediano. Sin embargo, el salario modal, es decir, el salario más frecuente entre las mujeres ha disminuido. Esta reducción es de 33 euros anuales, pero teniendo en cuenta el aumento del coste de vida y la inflación en los últimos nueve años, este dato es muy preocupante. Sobre todo, teniendo en cuenta que en el caso de los hombres su salario sí ha aumentado conforme a este aumento en el coste de vida, aumentando en casi 3.000 euros anuales.

Estos datos revelan que si bien a través de la educación y del desarrollo de la economía, las mujeres ya tienen importantes tasas de trabajo en sectores bien remunerados y en el sector público, llegando a superar las tasas de los varones en sectores como la educación o la salud. Hay un gran grupo de mujeres que tienen salarios muy bajos, principalmente, debido a la existencia de una gran segregación ocupacional, un mayor peso del trabajo a tiempo parcial y mayores barreras para acceder a puestos de liderazgo y promoción (Gráficas 4, 7 y 8). Esta situación se da, sobre todo, en los sectores de servicios privados en los que no se requiere de cualificación, por lo que la oferta es amplia y su poder de negociación con las empresas es bajo. Como el sector de la limpieza o la hostelería.

Por estos motivos, la brecha en el salario más frecuente en España ha crecido casi un 15% entre 2012 y 2021, pasando la mujer de cobrar un 87,9% del salario de los hombres en 2012 a menos del 75%. en 2021.

Estas diferencias dejan entrever la gran segregación ocupacional que sufre la mujer en la actualidad.

Tabla 5.- Tipos de salario anual por género. 2012 y 2021.

(en euros y porcentajes respecto a la media)

	Mujeres (euros)		Hombres (euros)		Mujeres respecto Hombres (%)	
	2012	2021	2012	2021	2012	2021
Salario Medio bruto	19.537	23.176	25.682	28.388	76	81.6
Salario Mediano	16.524	19.162	21.425	23.490	77.1	81.5
Salario Modal	14.514	14.481	16.510	19.487	87.9	74.3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, 2012 y 2021.

4.2 Causas de la brecha salarial: capital humano y diversidad ocupacional de género.

Las causas cualitativas que explican parte de la brecha salarial hacen referencia a las características en el capital humano según ramas de ocupación, tipo de puesto de trabajo, edad etc. Estas características serán analizadas en este apartado mediante gráficos y tablas.

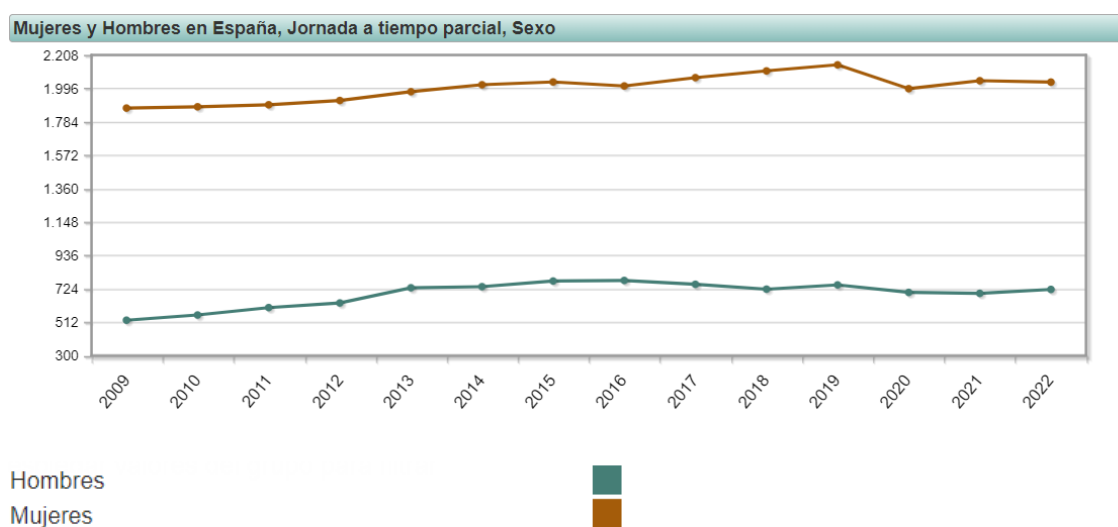
4.2.1.- El tipo de jornada

El menor número de horas trabajadas por las mujeres por término medio que los hombres se debe a que estas ocupan más trabajos a tiempo parcial, mientras que los hombres desempeñan más trabajos a tiempo completo, como se ve en las gráficas 4 y 5, que reflejan el número de trabajadores a tiempo completo y parcial según el sexo. Esta diferencia puede deberse, en parte, a que las tareas domésticas y el cuidado de niños o de personas dependientes no están equitativamente distribuidas. Según la encuesta de empleo de tiempo realizada por el INE en 2003 las mujeres españolas dedican cada día tres horas más que los hombres a tareas relacionadas con el hogar y la familia y disponen de una

hora menos de tiempo libre que los hombres. En muchos casos, esta mayor dedicación se traduce en una carga de trabajo diario que dificulta conciliar la vida laboral y familiar. Esta realidad provoca, en algunos casos, la salida del mundo laboral o la reducción de su jornada de trabajo, optando a menos cantidad de empleos, horas disponibles y por tanto de oportunidades y salarios, paralizando o potencialmente estancando su carrera laboral.

Gráfica 4.- Número de trabajadores a jornada parcial en el empleo total según el sexo en España, 2009-22.

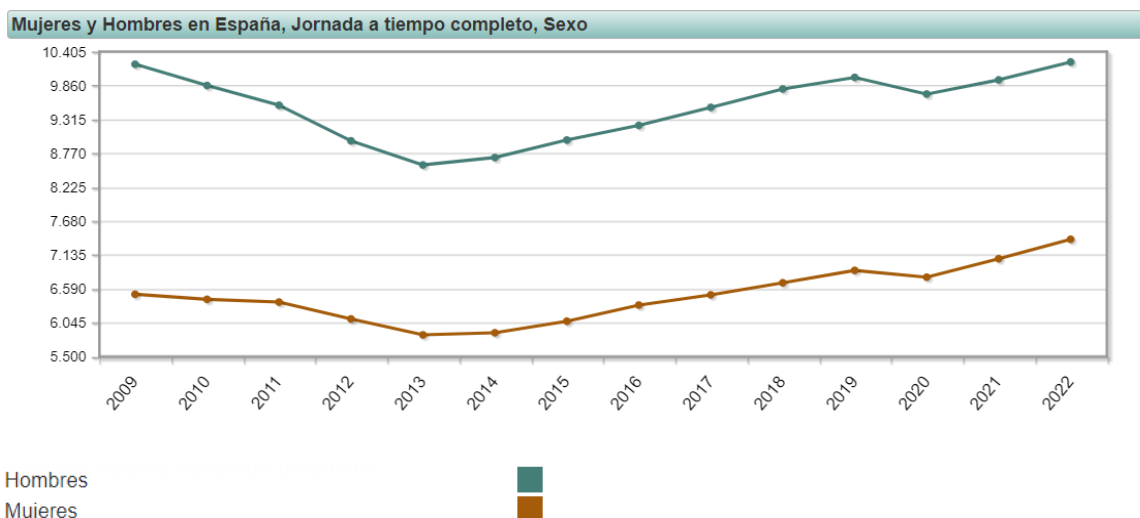
(Unidades en miles de personas)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, 2009-22.

Gráficas 5.- Número de trabajadores a jornada completa en el empleo total según el sexo en España, 2009-22.

(Unidades en miles de personas)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, 2009-22.

4.2.2.- Brecha salarial de género según edad

La brecha salarial de género por edad “se refiere a las diferencias salariales existentes entre trabajadores de diferentes grupos de edad que laboran en una misma organización, ello puede ser explicado por el grado de experiencia que presentan ciertos trabajadores, en ese sentido algunos trabajadores jóvenes pueden ganar menos que sus colegas mayores, pues presentan menos experiencia y habilidades” (Martinez, 2019)

En los últimos diez años la brecha salarial por edad se ha reducido en términos generales. En los grupos de más de 65 años, se ha reducido casi un 20%. Entre 25 y 30 años disminuyó a casi cero ya en 2018 y se ha mantenido así hasta el 2021. En el caso de los menores de 25 años se presenta una brecha negativa del 3% desde 2019 y que ha aumentado hasta el 3,8% en 2021. Llama la atención la pequeña reducción que ha experimentado la brecha salarial en los últimos diez años entre las franjas de edad de 35 a 64 años.

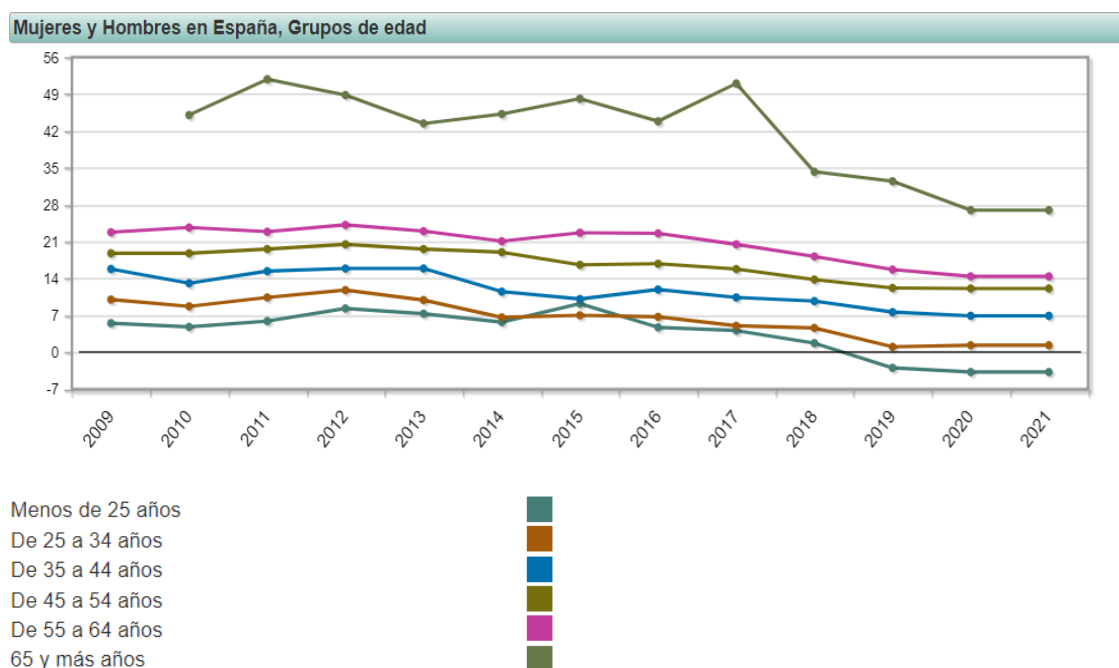
Este descenso más lento se debe a varias razones interrelacionadas. En esta franja de edad muchas mujeres han crecido en un contexto donde los roles de género estaban más arraigados. Aunque ha habido en los últimos años un aumento de su nivel educativo, las mujeres entre 35 y 64 años pueden haber tenido menos acceso a la educación superior reduciendo su capacidad de competir en el mercado. La mayoría de estas mujeres han sufrido interrupciones en sus carreras debido a la crisis y la maternidad, que en muchos casos afectaron a sus trayectorias profesionales. Todo esto sumado a la dificultad de acceder a puestos de liderazgo tanto en casos donde la formación y experiencia es la misma pero casi siempre la mujer ejerce el rol subordinado, como en casos de ascenso a

través de los estudios donde las posibilidades también se reducen tras la maternidad, debido a la dedicación que requiere ser madre.

En el caso de los jóvenes la brecha ha disminuido principalmente por la mayor igualdad de oportunidades en el acceso a la educación y al mercado laboral y al retraso de la maternidad primeriza, que en 2021 era de 31,7 años.

Por otro lado, en el caso de las personas mayores de 65 años esta reducción se debe principalmente a cambios en la retribución de las jubilaciones y las políticas sociales, que han tendido a establecer medidas para equiparar el nivel de ingresos y pensiones.

Gráfica 6.-Brecha salarial de género no ajustada en salario por hora según grupos de edad, 2009-22.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, 2009-22.

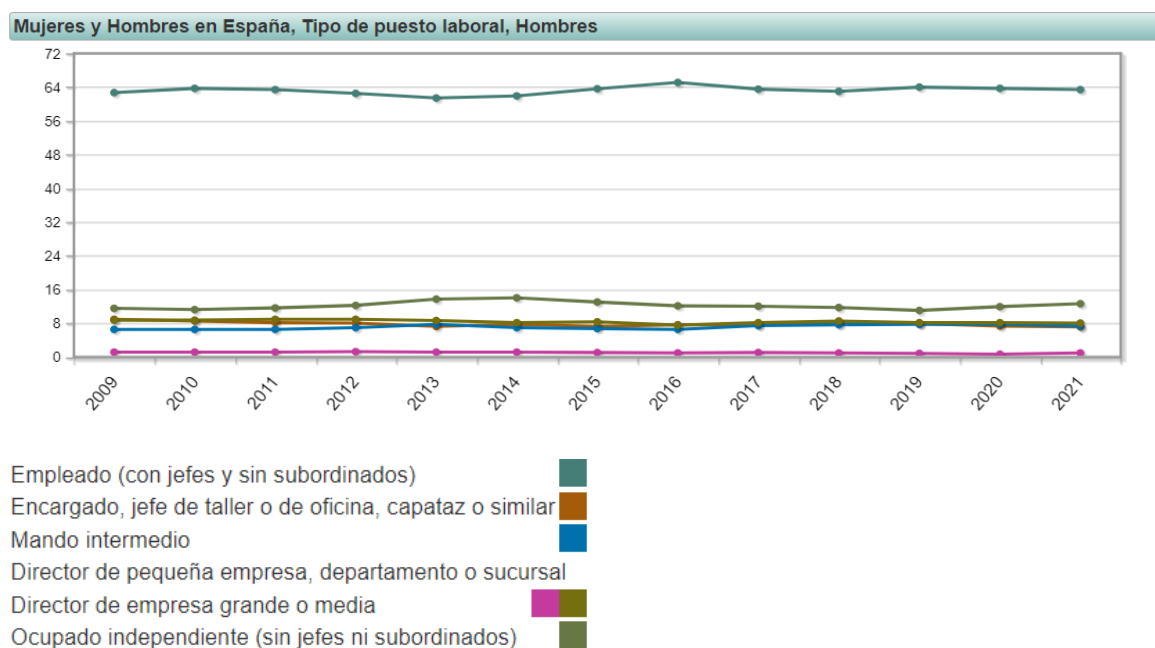
4.2.3.- El tipo de empleo y puesto laboral entre hombre y mujeres

A continuación, en las gráficas 7 y 8, se exponen los tipos de puestos laborales que ocupan tanto hombres como mujeres para ver las diferencias existentes en materia de puestos de trabajo.

En estas gráficas se observa que la mujer tiende más a ser empleada, con jefes y sin subordinados, con entorno al 75% frente al 65% en los hombres y son minoría en los puestos de trabajo de mayor responsabilidad como lo son encargados (7.5% hombres, 5.2% mujeres), directores de pequeñas empresas (7.9% hombres por el 5% en mujeres),

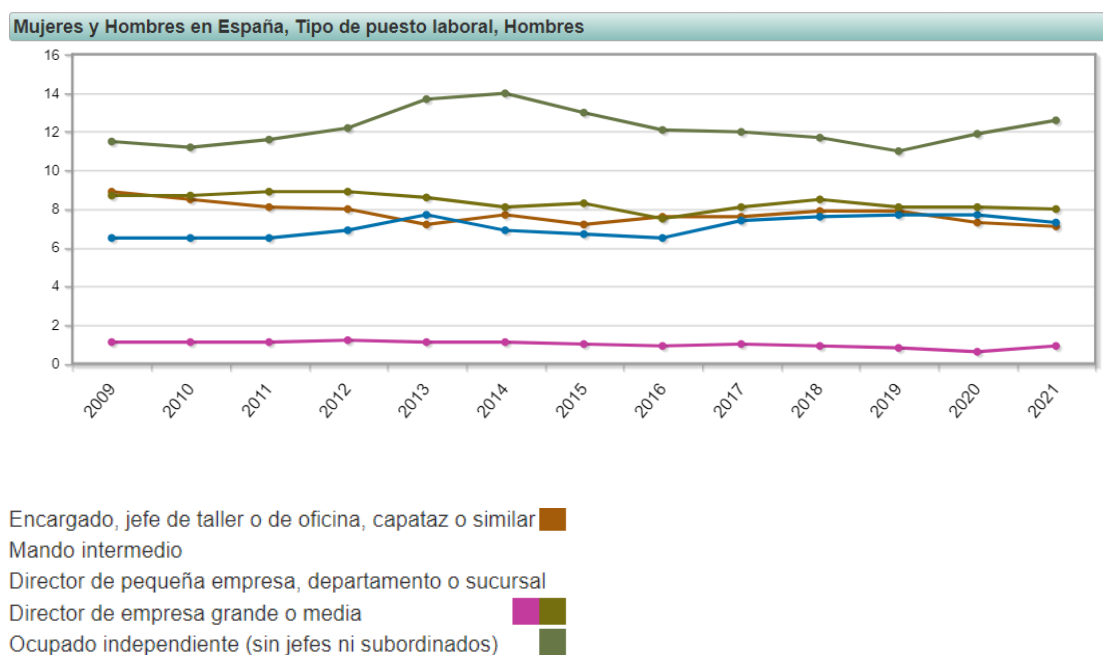
director de grandes y medianas empresas (0.8% hombres por el 0.4% de las mujeres), ocupados independientes (10.5% hombres por el 7.3% mujeres) y mandos intermedios (7.7% hombres por el 6.5% mujeres).

Gráfica 7.- Tipo de puesto laboral en hombres, 2009-21.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, 2009-21

Gráfica 8.- Tipo de puesto laboral en mujeres, 2009-21.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, 2009-21.

De 2016 hasta 2021 los puestos de trabajo en los que se concentra mayor grado de responsabilidad como directores de empresas pequeñas, departamento o sucursal, encargados jefes de taller o de oficina y puestos de mando intermedio han experimentado un aumento en el número de mujeres. Este aumento se hace más notable en 2022 y 2023, año en el que el incremento de la mujer en estos tipos de puesto de trabajo, asciende hasta el 1.2%, 1% y 1.3% respectivamente: un 1.2% en directores de pequeñas empresas, 1% en encargados de taller u oficina y 1,3% en puestos de mando intermedio.

En estos mismos tipos de puesto laboral, que requieren de mayor grado de responsabilidad los hombres no experimentan casi variaciones durante este periodo, destacando la inicial tendencia a ocupar más puestos de trabajo de empleados.

A pesar de estas mejoras, en 2021 las mujeres siguen ocupándose más en puestos de empleados, representando el 75% de sus tipos de trabajos¹¹, frente al 65.2% en los hombres.

Este porcentaje se viene reduciendo en la última década a un ritmo lento, descendiendo en un 2%. En contraposición a esta tendencia negativa en las mujeres, se percibe, en los hombres, una inicial tendencia a ocupar más puestos de trabajo como empleados.

¹¹ <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=11170&L=0>

Respecto a los ocupados independientes sus tasas actúan en ambos sexos en forma y ritmo similar.

Para ilustrar mejor la situación de segregación vertical se adjunta la tabla 6 donde se ve más clara la evolución de los porcentajes de ocupación de hombres y mujeres entre 2012 y 2021 según su tipo de puesto de trabajo.

En definitiva, se puede afirmar que la segregación vertical sigue apretando más a las mujeres, pero la tendencia a futuro se desarrolla hacia la reducción.

Tabla 6.- Tipo de puesto laboral en España por sexos, 2012 y 2021.

	Hombres 2012	Mujeres 2012	Hombres 2021	Mujeres 2021
Empleado (con jefes y sin subordinados)	62.2	76.5	63.5	74.6
Encargado, jefe de taller, capataz o similar	8	4.9	7.1	4.7
mando intermedio	6.9	4.9	7.3	6.9
Director de peq. empresa, departamento o sucursal	8.9	4.6	8	4.3
Director de grande o medias empresas	1.2	0.3	0.9	0.4
Ocupados independientemente	12.2	8.5	12.6	8.5

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

4.2.4.- Ocupación de sectores económicos entre hombres y mujeres.

No solo se hallan diferencias en materia de puestos de trabajo, sino también entre tipos de empresas y sectores económicos. En concreto, los hombres, tienden a estar más empleados en aquellos sectores mejor remunerados.

Tabla 7.- Ocupados por sexo y rama de actividad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo, 2021.

(Unidades en porcentaje y euros)

	Hombres en	Mujeres	Sueldo medio (euros al mes)
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5.7	2.1	1.352.73
B Industrias extractivas	0.3	0	2.684.3
C Industria manufacturera	16.7	7.1	2.342.7
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0.6	0.4	3.227.7
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	1.2	0.3	2.424.8
F Construcción	11	1.4	2.056.7
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	14.1	16	1.670.2
H Transporte y almacenamiento	7.6	2.3	2.084.5
I Hostelería	6.4	8.5	1.225.84
J Información y comunicaciones	4.3	2.3	2.882.2
K Actividades financieras y de seguros	2.2	2.8	3.583.2
L Actividades inmobiliarias	0.7	0.9	1.927.2
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	5.1	6	2.443.5
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	4.5	6.3	1.470.9
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	7.2	6.7	2.635
P Educación	4.3	10.7	2.455.5
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	4	15.8	2.455
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2.1	1.7	1.654.7
S Otros servicios	1.4	3.5	1.450.4
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	0.6	5.3	858

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE.

En la tabla 7 se observa que la diferencia de ocupación tanto en el sector primario como en el secundario es muy acusada a favor de los hombres, estando, las mujeres, muy lejos de acercarse al 50 %. Su participación se concentra sobre todo en el sector servicios, con especial fuerza en hostelería, educación, otros servicios y actividades de los hogares, actividades representadas por los sectores I, P, S y T de la tabla 8.

Si se contrastan estos datos de ocupación con los salarios medios de cada rama de actividad, se aprecia que en las ramas donde las mujeres tienden a estar más ocupadas, el salario medio es menor que en otras ramas donde los hombres son mayoría. Este hecho sucede en los sectores C, F y J: la industria manufacturera en el que el sueldo medio es de 2300 euros mensuales, la construcción (2000 euros) o la informática (2.882 euros).

Por el contrario, los sectores peor remunerados como la hostelería (I), la administración (N), otros servicios (S) y actividades del hogar (T), que alcanzan unos sueldos medios de 1.223,8, 1.470, 1.440,4 y 858 euros respectivamente están ocupados en su mayoría por mujeres. En la educación (P) y las actividades sanitarias y de servicios sociales (Q), son amplia mayoría, llegando a doblar a los hombres en el caso de la educación y a triplicarse en el caso de las actividades sanitarias. Ambos sectores bien remunerados (2.445 euros).

Sería necesario, entonces, reflexionar sobre los distintos intereses laborales o de futuro que pueden tener mujeres y hombres y su incidencia en el tipo de trabajo anhelado, que lleva a desear o rechazar ciertas profesiones como salida laboral.

Es interesante subrayar también cómo el 58 % de los trabajadores del sector público son mujeres¹². Esta es una salida laboral muy buscada, en la que el fantasma de la temporalidad y despido en el trabajo casi desaparece, además de que la discriminación en el salario y promoción de ascenso es nula. Habría que diferenciar, no obstante, entre personal interino y funcionarios o personal laboral fijo, pero no cabe duda que el sector público ofrece garantías de seguridad a nivel legislativo, en el cumplimiento de la normativa laboral, estatuto de los trabajadores, de la ley de igualdad y otras leyes que favorecen la igualdad de oportunidades, la conciliación laboral, personal y familiar, la posibilidad de reducciones o flexibilizaciones de la jornada, la ampliación de permisos de maternidad, etc.

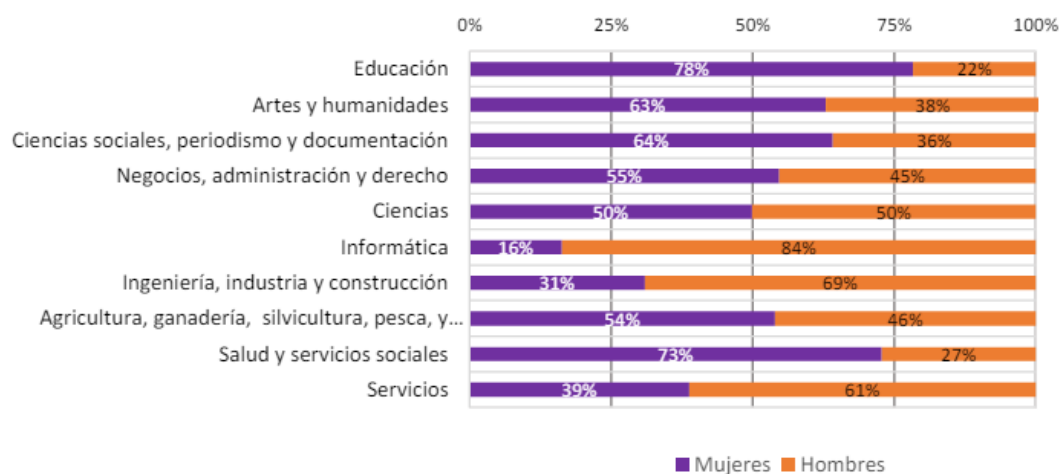
Esta segregación horizontal también permite explicar en cierta medida porque las mujeres cobran de media menos dinero.

4.2.5.- Representación universitaria por sectores entre hombres y mujeres

En los últimos años el aumento del nivel educativo de la mujer ha sido muy considerable, ocupando en gran cantidad las aulas de carreras universitarias y grados superiores. Los datos recogidos en gráfica 15 ayudan a ponderar mejor la afirmación de que las mujeres predominan en la mayoría de las carreras y grados.

¹² https://funcionpublica.digital.gob.es/dam/es/portalsefp/funcion-publica/rcp/boletin/NoticiaBEPSAPEnero_julio023.pdf.pdf, p.1.

Gráfica 9.- Matriculados en grado por ámbito de estudio y sexo. Curso 2022-23.



Fuente: Estadísticas de estudiantes universitarios, Ministerio de universidades, 2023.

Las carreras en las que predominan las mujeres son las de humanidades (filosofía, historia, idiomas, artes), educación, ciencias sociales, periodismo, negocios, administración, derecho, documentación, salud, servicios sociales y agricultura.

Los hombres, por otro lado, prevalecen en los estudios del sector servicios, ingenierías, industria, construcción e informática, siendo en el caso de este último la gran mayoría con el 84%, la mayor diferencia porcentual de participación de todos los grados.

Que la mujer supere al hombre en tantos grados universitarios, y en general el aumento de su formación y cualificación, indica que la mujer cada vez va a poder acceder a más trabajos, más cualificados, mejor remunerados y con mejores condiciones laborales. Este hecho se traduce en una mayor tasa de participación en el mercado y en una transición hacia la equidad en sectores antes más masculinizados, como pueden ser los negocios, el cine y mundo audiovisual, la gastronomía, los videojuegos, la investigación científica o muy importante, la política.

El nivel de estudios y de formación, sobre todo de estudios superiores es una pieza fundamental para acabar con la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, que aún azota a la mujer española. Supone una mejora real en la igualdad y aporta una mayor independencia económica a las mujeres, que les permite tomar decisiones más autónomas en sus vidas como poder retrasar la maternidad, optar entre casarse o no y decidir sobre su situación laboral sin depender económicamente de una pareja. Con mayor formación, las mujeres tienden a tener una mayor conciencia sobre sus derechos y a exigir condiciones de trabajo más justas. Del mismo modo, un menor sesgo ocupacional de género en el lugar de trabajo ha demostrado ser beneficiosa para la innovación y la productividad contribuyendo al crecimiento económico.

La dedicación de los hombres a ingenierías e informática puede explicar que estos reciben mejores salarios debido a una segmentación educativa por sexos. Si por razones, ya sean culturales, biológicas o de cualquier tipo las mujeres tienden a preferir estudios más

vinculados con las humanidades y los hombres estudios más vinculados con las ingenierías, al estar mejor remuneradas las profesiones vinculadas a las ingenierías, tendríamos un pequeño porcentaje de diferencia salarial explicable desde la misma educación.

Acabar con esta segmentación educativa es una misión, en mi opinión, verdaderamente difícil. Podemos ser optimistas y pensar que estas diferencias en los gustos de elección de hombres y mujeres pueden revertirse debido a la globalización, el empoderamiento de la mujer y el aumento de oportunidades. Pero es una realidad, que hay trabajos que las mujeres no quieren o que debido a los gustos medios de la población son amplia minoría.

Acabar con estos sesgos se torna entonces en una misión, en mi opinión, casi imposible sin la intervención del estado, y que como mucho conducirá a una “igualdad” en las urnas (porcentajes de estudio de grados y sectores económicos) que no reflejase la realidad y a un coste en la economía mayor.

Para finalizar, teniendo en cuenta las características diferenciales en el salario por hora, puesto de trabajo, edad, empresa y sector económico. Hay un estudio de los economistas Inés Murillo e Hipólito Simón, que tras analizar estos factores llegaron a la conclusión de que hay un pequeño porcentaje de la brecha salarial que no puede ser explicable.

“Los resultados obtenidos confirman que las diferencias en las dotaciones de características productivas entre hombres y mujeres no justifican por sí mismas el diferencial salarial por razón de género en España. Por el contrario, una parte importante del mismo se debe a la presencia de una significativa brecha salarial intra-empresa para hombres y mujeres con las mismas características productivas observadas. Esta circunstancia, si bien pudiera reflejar posibles diferencias en las capacidades de hombres y mujeres no recogidas por las variables de control, resulta compatible con la presencia de elementos discriminatorios en los procesos de retribución salarial”. (Inés Murillo e Hipólito Simón, 2013, p.63)

La economista Claudia Golding, economista y académica estadounidense, profesora de Economía Universidad de Harvard y galardonada con el Premio Nobel de Economía, por su avance en la comprensión de los resultados de las mujeres en el mercado laboral, ha propuesto sin embargo una hipótesis que permitiría explicar parte de esta pequeña brecha salarial restante.

Esta hipótesis sostiene que, al menos en algunos sectores, la remuneración por hora trabajada no es lineal, es decir, que no se gratifica sin considerar la productividad del trabajo por hora y el número de horas. Determinadas empresas como las consultoras, por ejemplo, requieren que sus empleados trabajen con mucha rapidez, muchas horas y en pocas jornadas, para ganar competitividad frente a otras. Por eso retribuyen mejor a quien trabaja con mayor dedicación y eficiencia. Por lo tanto, sí las mujeres trabajan de media menos horas que los hombres, habrá profesiones y sectores donde la remuneración que obtendrán será inferior por hora trabajada a la de los hombres.

“La percepción por parte de las mujeres de salarios más bajos que los hombres, han sido tradicionalmente atribuidas a diferencias entre uno y otro sexo concernientes al nivel educativo (aptitud) a la intermitencia en el empleo (por ejemplo, por la maternidad y cuidado de hijos) y a diferencias en ambición (actitud). Goldin, sin embargo, demuestra con abundancia de datos que la explicación es más simple: no es atribuible a diferencias en educación porque en los países desarrollados los niveles educativos de las mujeres superan con creces a los de los hombres, y cuando esas diferencias se dan dentro de una misma profesión, no se puede achacar a que las mujeres trabajen en sectores menos lucrativos. Tampoco lo es en las habilidades cognitivas y experiencia, ya que al inicio de la carrera profesional las remuneraciones de hombres y mujeres son idénticas. La razón por la que las mujeres ganan menos, según Goldin, es porque tienen hijos y esa brecha empieza en el momento en que los tienen. A partir del primer hijo pueden producirse interrupciones de carrera y reducciones de jornada que afectan a la tasa de actividad y empleo y al salario.” (Castaño Collado, 2023, p.137)

CONCLUSIONES

La brecha salarial es un tema actual y controvertido. Pese a poderse cuantificar, no puede explicarse únicamente desde el punto de vista económico, por lo que tanto su análisis como su solución resultan complejas. Estudiar la brecha salarial de género entre hombres y mujeres requiere así valorar también factores sociales que van más allá de la premisa igual salario por igual trabajo, como son: la conciliación de la vida familiar y profesional, la maternidad, la segregación ocupacional y sectorial en el mercado de trabajo o la influencia de estereotipos o roles de género.

La brecha salarial, concebida como “la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto”, no supone una iniquidad cuando se debe a diferencias en formación, tipo de jornada o de puestos de trabajo, pero sí lo es cuando la diferencia de salarios no es justificable por alguna de estas razones, estando penado bajo la Constitución Española y la Ley Orgánica 2/2007.

En pleno siglo XXI con todas las leyes, convenios, además de tratados de la Unión Europea, que la brecha salarial, aunque haya disminuido, siga siendo tan elevada es inexplicable exclusivamente desde el punto de vista de la discriminación hacia la mujer. En este trabajo se ha visto a través de datos empíricos como hay factores que pueden explicar en cierto grado la brecha salarial de género, situada en un 18,6% en 2021.

Un factor es el tipo de jornada. Se observa que las mujeres copan el 73% de las jornadas a tiempo parcial y sólo representan el 40 % de los contratos a jornada completa. Esta gran diferencia se explica por la dificultad que sufren muchas mujeres para conciliar su vida laboral con su vida familiar, ya que dedican más horas de media al cuidado de la casa, hijos y personas dependientes. Esta doble carga de trabajo reduce sustancialmente sus posibilidades de seguir formándose o trabajando fuera de su horario laboral, lo que puede resultar en despidos, la necesidad de pedir reducciones de jornada y permisos o el abandono laboral.

Otro factor es la distinta dedicación a sectores económicos por género, teniendo los hombres de media mayor presencia en los mejor remunerados. Con todo, el avance en la igualdad de oportunidades y el acceso a la educación superior ha hecho que las mujeres empiecen a copar mejores puestos de trabajo y entren en mayor cantidad de sectores, elevando así sus salarios. A través del estudio del salario medio, mediano y modal español se vislumbra un gran problema; el salario modal ha disminuido con respecto a 2012, es decir, el salario más frecuente entre las mujeres españolas era mayor en 2012 que en 2021. Este dato indica que hay un gran grupo de mujeres que siguen teniendo salarios muy bajos debido a su mayor ocupación en trabajos a tiempo parcial y a las barreras para acceder a puestos de liderazgo y promoción. Así sucede en sectores de servicios privados en los que no se requiere de mucha cualificación y la oferta es amplia por lo que su poder de negociación es bajo, como la limpieza o la hostelería.

Otro factor son las opciones educativas por género. Las mujeres tienden a estudiar más carreras vinculadas a las humanidades, la educación y el sector de la salud y servicios sociales. Los hombres se concentran en carreras de carácter más científico como carreras

informáticas e ingenierías. Al ocupar más tarde estos sectores, perpetúan esta segregación.

Último factor, los hombres tienden a ocupar puestos de mayor responsabilidad en las empresas, lo que hace que su salario sea mayor respecto a otros puestos de trabajo del mismo sector. Este problema, también denominado segregación ocupacional vertical, hace referencia a los “techos de cristal” y los “suelos pegajosos” que muchas veces enfrentan las mujeres a lo largo de sus carreras laborales, causados sobre todo por la discriminación y la herencia de roles de género. Habría que valorar si esta carencia de acceso a puestos de mayor responsabilidad y liderazgo por parte de las mujeres viene motivada por la discriminación o la propia renuncia, ya sea por creencias limitantes resultantes de los roles preestablecidos en la sociedad o sus preferencias de vida, priorizando más otras facetas como la familia, el horario o el tiempo libre antes que su carrera profesional.

No obstante, España avanza positivamente en la erradicación de esta segregación, alcanzando en los últimos años tasas récords en puestos directivos en empresas y un aumento en puestos de responsabilidad como directores de pequeñas empresas, departamentos o sucursales, puestos de encargados y puestos de mando intermedios. El estudio de la brecha salarial según rangos de edad también presenta indicios esperanzadores para las generaciones más jóvenes. Esta se encuentra estancada en las franjas de 35 a 64 años, debido al mayor arraigo de los roles de género en estas mujeres, su menor acceso a la educación superior y las interrupciones en sus carreras laborales ante la crisis del 2008 y la maternidad. Sin embargo, en los rangos de 25 a 34 años la brecha salarial es nula y de 25 años para abajo es del - 3.8%, es decir, las mujeres de media cobran más que los hombres, gracias a la mayor igualdad de oportunidades en el acceso a la educación y al mercado laboral y al retraso de la maternidad primeriza.

Conclusión última, la brecha salarial aludida en noticias y redes sociales no responde a una discriminación por sí sola, sino a sesgos y factores económicos que la explican parcialmente más el hecho crucial de la maternidad, que condiciona la vida de la mujer más que la del hombre y limita en especial su acceso a puestos de liderazgo. Sin embargo, existen indicios que permiten indicar que las mujeres van a poder desarrollar sus carreras laborales con menos obstáculos, como se evidencia entre la población más joven. La igualdad de oportunidades requiere un acceso igualitario a la educación y en especial a los estudios superiores que evite la relegación de la mujer a trabajos feminizados, precarios y sin grandes posibilidades de ascenso o emprendimiento.

BIBLIOGRAFÍA

Martínez Moreno, Carolina, 2020. *Brecha salarial de género y discriminación retributiva causas y vías para combatirla*. Albacete. Editorial Bomarzo.

Carreras, Albert y Tafunell, Xavier, 2005. *Estadísticas históricas de España siglo XIX y XX*, Bilbao, Fundación BBVA y editorial Nerea, Disponible en:

https://www.fbbva.es/wpcontent/uploads/2017/05/dat/DE_2006_estadisticas_historicas.pdf

Castaño Collado, Cecilia, 2023. *Las mujeres y el género como sujeto y objeto de la ciencia económica: una oportunidad por abrir, una brecha por cerrar*, *Economía industrial*, Universidad Complutense de Madrid, pp. 135-138. Artículo disponible en:

<https://www.mintur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/429/CASTA%20C3%91O%20COLLADO.pdf>

Fernández Cornejo, José Andrés, 2022. “Discriminación en el mercado laboral”, en *Análisis de datos en estudios sociales de género y políticas de igualdad*, Madrid, Universidad Complutense, pp. 1 a 30. Disponible en:

<https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2023-05-02-9.%20Discriminaci%C3%B3n%20en%20el%20mercado%20laboral.pdf>

Gálvez Muñoz, Lina y Rodríguez Modroño, Paula, 2013. *El empleo de las mujeres en la España democrática y el impacto de la Gran recesión*, Sevilla, Universidad Pablo de Olavide. Disponible en:

[file:///C:/Users/migue/Downloads/Merc.Muj.1%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/migue/Downloads/Merc.Muj.1%20(2).pdf)

Villar, Antonio, 2010. *Mujeres y mercado laboral en España. cuatro estudios sobre la discriminación laboral y segregación ocupacional*. Bilbao, Fundación BBVA. Disponible en:

<https://mail.google.com/mail/u/0/?tab=rm&ogbl#inbox/FMfcgzQVzNvTwpBCJNMMWZDbGPZsGkTm?projector=1&messagePartId=0.2>

Women in Business 2024. Informe elaborado por Grant Thornton. Disponible en:

<https://www.grantthornton.es/sala-de-prensa/2024/las-mujeres-ocupan-por-primera-vez-el-40-de-los-puestos-directivos-en-espana-la-mayor-tasa-de-la-ue/>

Oelz, Martín, Oleny, Sauna y Tomei, Manuela, 2013, “Igualdad salarial”, Organización, internacional del Trabajo, Turín, OIT Disponible en:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmstp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_223157.pdf

López Díaz, Elvira y Jesús Santos del Cerro, Jesús, 2013. “La mujer en el mercado laboral español”, *Economía Española y Protección Social*, V. pp. 145-167. Disponible en:

[file:///C:/Users/migue/Downloads/Merc.Muj.3%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/migue/Downloads/Merc.Muj.3%20(1).pdf)

Murillo, Inés y Simón, Hipólito, 2013. “La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España”, *Hacienda Pública Española / Review of Public Economics*, art. n°8, pp. 39 a 76. Disponible en:

https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/49731/1/2014_Murillo_Simon_HPE.pdf

U.S. Bureau of Labor Statistics, 2021. *Highlights of Women’s Earnings in 2020*. Oficina de estadísticas laborales de Estados Unidos, Informe 1094. Disponible en:

<https://www.bls.gov/opub/reports/womens-earnings/2020/home.htm>

OIT, 1968, Convenio 111. Disponible en:

<https://boe.es/buscar/pdf/1968/BOE-A-1968-1411-consolidado.pdf>

OECD Stat, 2024, Heckmand y Killingsworth. Disponible en:

<https://www.bde.es/wbe/en/noticias-eventos/blog/por-que-persisten-las-brechas-de-genero-en-el-trabajo--la-respuesta-de-la-ultima-nobel-de-economia.html>

Heras Gil, Marcos, 2017. “Las mujeres en el mundo laboral en la España de los siglos XX y XXI. El caso del sector industrial de la automoción en la provincia de Soria”. Universidad de Valladolid.

Disponible en:

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/28645/TFG-O%201133.pdf?sequence=1&isAllowed=y>