



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Análisis de la brecha salarial de género en
España
Analysis of the gender pay gap in Spain

Autor/es

Fátima Zahrae Boutayeb Benomar

Director/es

Nuria Alcalde Fradejas

Facultad de Economía y Empresa
2024

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mi profesora Nuria Alcalde Fradejas cuya guía y conocimiento han sido esenciales para la realización de este trabajo. Su paciencia, sabiduría y dedicación han hecho posible que pueda superar los desafíos académicos y personales que se presentaron a lo largo de este Trabajo.

A mi familia, por su constante apoyo y aliento a lo largo de este camino. Sus palabras de ánimo y su confianza en mis capacidades han sido una fuente de inspiración y fortaleza. Han estado a mi lado en los momentos de duda y celebración, y por ello les estoy eternamente agradecida. Y por último y no menos importante quisiera agradecer profundamente a mi madre por ser una mujer incansablemente luchadora. Ella me ha enseñado con su ejemplo que la educación y el trabajo son los pilares fundamentales para alcanzar la independencia y el crecimiento personal. Gracias a su esfuerzo y dedicación, he aprendido el valor de la perseverancia y la importancia de seguir siempre adelante, sin importar las dificultades.

A todos ustedes, gracias por ser un pilar fundamental en esta etapa de mi vida. Este logro es tanto mío como vuestro.

ÍNDICE

INFORMACIÓN Y RESUMEN	4
ABSTRACT	4
1. INTRODUCCIÓN.....	4
1.1. Brecha de género	7
1.2. Brecha Salarial de género	7
2. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	8
2.1. Teorías sobre la brecha salarial	8
2.2. Conceptos relevantes sobre la brecha salarial.	9
3. BRECHA SALARIAL Y SUS DETERMINANTES	11
3.1. Incorporación de la mujer al mercado laboral.	14
3.2. La orientación educativa.....	19
3.3. Temporalidad de los contratos.....	21
3.4. Tipo de jornada.....	24
3.5. Ocupación de hombres y mujeres por sectores o ramas de actividad.	26
3.6. Techo de cristal.....	28
4. CONCLUSIONES.....	32
5. BIBLIOGRAFÍA	34

INFORMACIÓN Y RESUMEN

La desigualdad salarial entre hombres y mujeres es un tema de gran relevancia y actualidad en todo el mundo y sobre todo en nuestro país. A pesar de los esfuerzos para lograr la igualdad salarial, la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo un problema en muchos lugares y en diversos sectores laborales. Según el Instituto Nacional de Estadística la desigualdad salarial es significativa entre mujeres y hombres. La Encuesta Anual de Estructura salarial calcula la ganancia media anual sumando los salarios brutos anuales de todos los trabajadores de la muestra y dividiendo por el número total de trabajadores. Los resultados de la última Encuesta de Estructura Salarial (2021) muestran que la ganancia media de los hombres fue de 28.388,69 euros y para las mujeres de 23.175,95 euros dando lugar a una diferencia de 5212,74.

Este trabajo tiene como objetivo analizar la discriminación en salario que sufren las mujeres de España e indagar profundamente en sus posibles causas.

ABSTRACT

Salary inequality between men and women is a topic of great relevance and topicality throughout the world and especially in our country. Despite efforts to achieve equal pay, the pay gap between men and women remains a problem in many places and in various employment sectors. According to the National Institute of Statistics, salary inequality is significant between women and men. The Annual Salary Structure Survey calculates the average annual earnings by adding the annual gross salaries of all workers in the sample and dividing by the total number of workers. The results of the latest Salary Structure Survey (2021) show that the average earnings for men were 28,388.69 euros and for women it was 23,175.95 euros, giving rise to a difference of 5,212.74.

This work aims to analyze the salary discrimination suffered by women in Spain and delve deeply into its possible causes.

1. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, la brecha salarial ha surgido como uno de los temas más debatidos en el ámbito laboral y socioeconómico a nivel global. Este fenómeno, que se refiere a la disparidad de ingresos entre hombres y mujeres, así como entre diferentes grupos demográficos, ha captado la atención de investigadores, legisladores y la sociedad en

general debido a sus implicaciones profundas en términos de equidad, justicia y desarrollo económico. Según la Eurostat (2022), la brecha salarial por género se obtiene como la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de los hombres asalariados frente a los de las mujeres, en porcentaje de la renta bruta masculina. En España es del **8,7%** casi 4 puntos por debajo de la media de la Unión Europea (**12,7%**) lo cual sitúa a España en muy buena posición respecto a otros países de la Unión Europea, sin embargo, también existen países donde la Brecha salarial de género es inexistente como en Luxemburgo.

En el contexto español, la brecha salarial no solo constituye un desafío significativo, sino también un reflejo de las complejidades inherentes al mercado laboral y a las estructuras sociales. A pesar de los avances legislativos y las políticas de igualdad de género implementadas en las últimas décadas, las disparidades salariales persisten, planteando interrogantes sobre las causas subyacentes y las estrategias efectivas para abordarlas. Se han desarrollado medidas que incluyen políticas gubernamentales para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo, así como esfuerzos para mejorar el acceso a la educación y las oportunidades laborales. Como por ejemplo el “Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2022-2025” tiene como objetivo principal promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad. Este plan busca abordar las desigualdades de género existentes en diversas áreas, incluyendo el ámbito laboral, la educación, la participación política, la conciliación de la vida laboral y personal, la prevención y erradicación de la violencia de género, entre otros. Para lograr este objetivo, el plan establece una serie de medidas y acciones específicas que se implementarán durante el período 2022-2025. Estas medidas pueden incluir políticas de sensibilización y formación, acciones afirmativas para promover la participación de las mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados, programas de conciliación laboral y familiar, campañas de prevención de la violencia de género, entre otras iniciativas.

Por otro lado, podemos ver como la Legislación internacional ampara que la igualdad salarial es un derecho fundamental, pero también las políticas europeas y nacionales. Por ejemplo, La Organización internacional del Trabajo (OIT) reconoce que la igualdad entre hombres y mujeres es un derecho fundamental reconocido universalmente. (Merino, Aguado, & Aguado, 2010).

Este trabajo tiene como objetivo analizar la discriminación en salario y dar visibilidad a un problema que sufren muchas de las mujeres en España que ven sus esfuerzos desvanecidos y frustrados ante el intento de alcanzar sus objetivos y ser compensadas de la misma manera que el resto de sus compañeros. Para realizar un estudio objetivo del tema se analizarán distintas variables explicativas como la incorporación de la mujer al mercado laboral, temporalidad de los contratos, el tipo de jornada sus causas y consecuencias, el techo de cristal, orientación educativa y la ocupación por sectores. Este TFG se desarrollará mediante un análisis descriptivo y estadístico de las variables mencionadas. Para llevar a cabo la investigación y el análisis en este Trabajo de Fin de Grado, se han utilizado una variedad de fuentes primarias y secundarias, con el fin de garantizar la precisión y la exhaustividad en el tratamiento del tema de la brecha salarial en España. Fuentes Primarias como **Instituto Nacional de Estadística (INE)**, se han consultado datos estadísticos proporcionados por el INE, incluyendo encuestas de población activa y estudios específicos sobre la estructura salarial en España. **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)** donde se ha recurrido a informes y datos proporcionados por la OCDE relacionados con la igualdad de género, las disparidades salariales y las políticas de empleo en España y otros países miembros. También se han empleado datos y estadísticas recopilados por **Eurostat**, la oficina de estadísticas de la Unión Europea, para realizar comparaciones internacionales y evaluar la posición de España en relación con otros países europeos en términos de brecha salarial y equidad de género. Además, se ha utilizado otras fuentes secundarias como libros, artículos y estudios académicos sobre la brecha salarial, la igualdad de género y temas relacionados, proporcionando un marco teórico sólido y perspectivas críticas sobre el tema. Y por último también se han revisado informes y documentos publicados por instituciones gubernamentales, organizaciones internacionales, ONG que ofrecen análisis especializados, recomendaciones de políticas y datos relevantes sobre la brecha salarial en España.

Finalmente, se propondrán recomendaciones y estrategias de acción dirigidas a reducir la brecha salarial y promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, teniendo en cuenta tanto las políticas públicas como las iniciativas del sector privado y la sociedad civil. A través de este análisis integral, se espera contribuir al debate académico y a la formulación de políticas orientadas a construir un mercado laboral más inclusivo y equitativo en España.

1.1. Brecha de género

La brecha de género o gender gap se entiende por toda diferencia existente entre las tasas masculina y femenina respecto a una variable concreta ya sea por derechos, recursos u oportunidades dentro de un mismo ámbito. Podemos diferenciar distintas brechas de género en función del ámbito en el que se agrupan, economía, salud, educación y política. En el ámbito de **la economía** corresponde a las desigualdades generadas en el ámbito laboral, ya que mide las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a salarios, acceso a altos puestos directivos. La brecha de género en el ámbito **de salud** se encarga de estudiar la esperanza de vida, el acceso a los servicios de salud. En **la educación** la brecha de género mide el nivel de acceso a niveles básicos y superiores de educación, acceso a tecnologías etc.. Y en el ámbito de **la política** se encarga de estudiar la tasa de mujeres y hombres presentes y en todas sus vertientes, tanto local, nacional e internacional.

1.2. Brecha Salarial de género

¿Qué se entiende por brecha salarial?

La brecha salarial mide la existencia de diferencias entre las remuneraciones percibidas por los hombres y por las mujeres. Podemos distinguir dos categorías, la brecha salarial ajustada y la brecha salarial sin ajustar.

En ocasiones, la aplicación e interpretación incorrecta de este concepto puede causar confusión y llevar a conclusiones equivocadas como que toda diferencia salarial es causada por discriminación de género. Por eso es fundamental realizar un análisis de forma objetiva atendiendo a los factores o determinantes que causan la existencia de estas diferencias salariales.

Las brechas salariales sin ajustar miden la diferencia porcentual bruta en el salario medio entre hombres y mujeres, sin tener en cuenta las diferencias en sus características socioeconómicas y en el tipo de trabajo que realizan mientras que **las brechas salariales ajustadas** miden la diferencia salarial media entre hombres y mujeres considerando tanto las diferencias socioeconómicas de los empleados (como nivel educativo, edad, etc.) como las del puesto de trabajo (como tipo de contrato, jornada laboral, sector, etc.)

Dentro de las brechas salariales sin ajustar, hay dos indicadores principales: la **"diferencia salarial total"** y la **"diferencia salarial por hora"**. Estos indicadores proporcionan resultados y tienen interpretaciones distintas.

Diferencia salarial total: Representa la diferencia porcentual entre el salario bruto total obtenido por hombres y mujeres. Este indicador ignora las diferencias en el número de horas trabajadas entre hombres y mujeres, como por ejemplo por la mayor proporción de contratos a tiempo parcial en las mujeres.

Diferencia salarial por hora: Indica la diferencia porcentual entre el salario bruto total percibido por cada hora trabajada por hombres y mujeres. Este indicador desconsidera los efectos sobre los salarios que generan las diferencias en las características socioeconómicas y en el puesto de trabajo de hombres y mujeres.

Las **brechas salariales ajustadas** incluyen indicadores que consideran en su cálculo las diferencias observables entre hombres y mujeres, como educación, antigüedad y sector. Estos indicadores capturan las diferencias en términos de equidad, es decir, las disparidades salariales por el mismo trabajo. Se considera la medida más ideal para medir si hombres y mujeres cobran lo mismo por realizar el mismo trabajo.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Teorías sobre la brecha salarial

Para analizar los distintos factores que originan la discriminación salarial por género en primer lugar debemos determinar el posible origen de esta problemática. Existen diferentes teorías que tratan de analizar o explicar estas diferencias salariales entre hombres y mujeres y que derivan en la creación de la brecha salarial.

En su artículo Puertas y Simón (2014) recogen tres teorías o perspectivas, la teoría del Capital humano, la teoría de la segmentación y la teoría de la economía feminista. (Puertas & Simón, 2014). De acuerdo con la teoría del **Capital humano**, la remuneración del factor trabajo viene determinada por su productividad marginal. De acuerdo con esta teoría la desigualdad salarial es la consecuencia de las diferencias en la productividad. Sin embargo, varios estudios de Blinder y Oaxaca (1973) demuestran lo contrario y que las mujeres ganan consistentemente menos que los hombres con la misma educación, experiencia laboral y desempeñan roles laborales similares, es decir siendo igual de

productivas que los hombres cobran salarios inferiores. (Blinder, 1973) (Oaxaca, 1973) La teoría de **la segmentación** argumenta que las diferencias salariales entre los trabajadores se deben a su ubicación en diferentes sectores productivos. Según esta teoría, cada trabajador desempeña una ocupación diferente, lo que resulta en salarios diversos. La discriminación salarial se origina en **la segregación** del mercado laboral, donde la distribución desigual de hombres y mujeres en sectores y ocupaciones crea una brecha salarial (Anker, Melkas, & Korten, 2003). Varios estudios en el **ámbito de la economía feminista** destacan la necesidad de incorporar una perspectiva de género en el análisis económico. Estos estudios, como los de (Benería, 1995) , (Ferber & Nelson, 1993), y (Feiner, Kuiper, Ott, Sap, & Tzannatos, 1995), subrayan que la segregación de las mujeres en empleos de bajos salarios es el factor principal que determina la discriminación salarial basada en el género. (Puertas & Simón, 2014)

Por otro lado, uno de los primeros autores que se encargó de estudiar la discriminación laboral (Becker, 1957). Su principal teoría es la de **la discriminación por gusto** donde se analiza la preferencia que tienen los empleadores masculinos a la hora de contratar o fijar salarios relevantes a las mujeres de acuerdo a roles y estereotipos de género prefijados por ellos. Con mayor profundidad esta teoría trata de explicar que cuando se contrata a un hombre solamente se tiene en cuenta características de productividad y de adecuación al puesto de trabajo. Sin embargo, cuando se decide contratar a una mujer además de considerar las aptitudes y competencias estén adecuados con el puesto de trabajo se tiene en cuenta otros costes psíquicos que incrementarán el gasto de la trabajadora como por ejemplo el hecho de ser mujer va a trabajar menos que un hombre o la posibilidad de quedarse embarazada. Becker llegó a la conclusión que los empleadores con gusto por la discriminación no contratarían a mujeres y si lo hiciesen sería con salarios más bajos dando lugar a esas diferencias salariales.

2.2. Conceptos relevantes sobre la brecha salarial.

Para poder explicar las diferencias salariales entre hombres y mujeres debemos aclarar los distintos tipos de discriminación laboral que se relacionan con la brecha salarial de género. Encontramos la **discriminación salarial**, **la discriminación en el empleo**, **la discriminación ocupacional** y finalmente la **discriminación en la adquisición de capital humano**.

La **discriminación salarial** se produce cuando las mujeres reciben un salario inferior al de los hombres por realizar el mismo trabajo o trabajo de igual valor. Aunque pueden tener la misma experiencia, habilidades y cualificaciones, las mujeres suelen enfrentarse a salarios más bajos simplemente debido a su género. Esta discriminación puede ser directa, como pagar a dos empleados diferentes salarios por el mismo trabajo solo por su género, raza, etc., o indirecta, como la discriminación estructural que crea obstáculos para que ciertos grupos alcancen puestos mejor remunerados. La discriminación salarial contribuye a la existencia de **la brecha salarial**. En uno de sus estudios (Hernaiz, 2018) nos explica que la discriminación indirecta hace referencia a las prácticas o conductas formalmente neutras en las que el sexo no es objeto de consideración, sin embargo, tiene un impacto desproporcionadamente negativo en un grupo históricamente discriminado.

Es fundamental destacar que mientras la discriminación salarial se centra en la injusticia directa en la remuneración debido a características personales, la brecha salarial ajustada se refiere a la diferencia en los ingresos entre grupos demográficos una vez que se han tenido en cuenta todos los factores relevantes que podrían influir en los salarios. La brecha salarial ajustada puede incluir tanto la discriminación salarial como otras formas de desigualdad salarial que no se explican por diferencias legítimas en las características de los trabajadores.

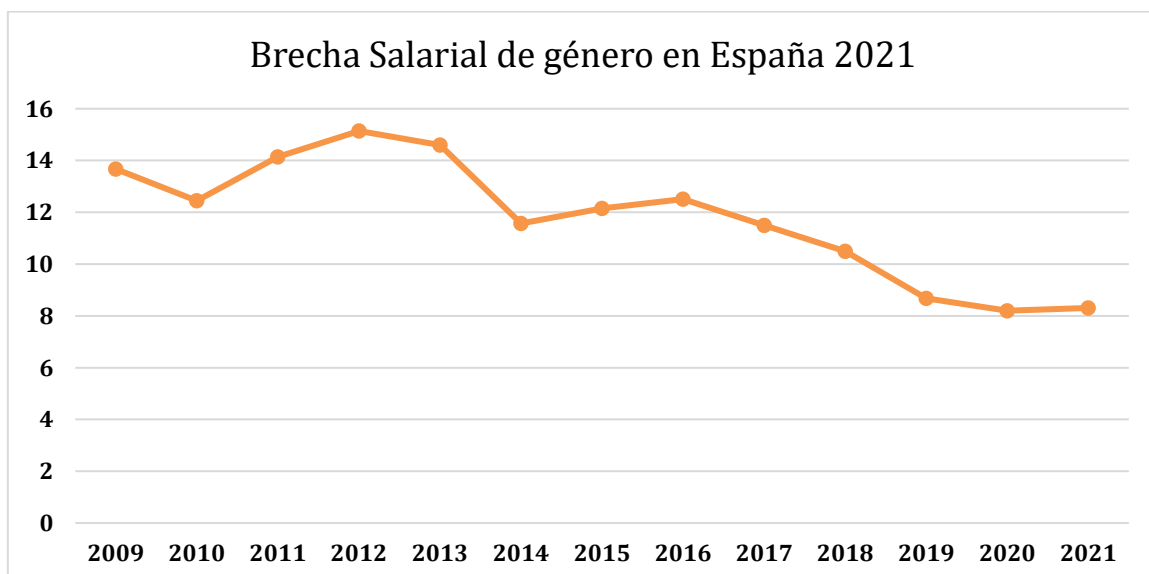
La discriminación en el empleo la discriminación en el empleo se refiere a prácticas injustas en el proceso de contratación y promoción laboral. Las mujeres pueden ser discriminadas durante la selección de personal o en las decisiones de ascenso, debido a prejuicios de género que afectan las oportunidades laborales que se les ofrecen. Por otro lado también debemos hacer frente a la **discriminación ocupacional** este tipo de discriminación se manifiesta cuando las mujeres y los hombres son dirigidos hacia diferentes ocupaciones o sectores laborales, resultando en una segregación ocupacional. Las ocupaciones dominadas por mujeres tienden a ser menos remuneradas en comparación con aquellas dominadas por hombres, lo que contribuye a la brecha salarial de género. Y finalmente existe la **discriminación en la adquisición del capital humano**, es decir las mujeres sufren dificultades en el acceso a la educación o formación lo cual dificulta esa incorporación al mercado laboral. En Europa y especialmente en España esta casuística cada vez pierde peso porque datos estadísticos del INE del año 2020 nos

representan cifras donde las mujeres que acceden a educación superior es del 54,1% mientras que el sexo masculino representa un 45,9 %.

3. BRECHA SALARIAL Y SUS DETERMINANTES

Existen diferentes fuentes oficiales que calculan la brecha salarial entre hombres y mujeres, Eurostat, INE, la OCDE. En España, el Instituto Nacional de Estadística (INE) proporciona dos conjuntos de datos principales para examinar la diferencia salarial entre mujeres y hombres. La Encuesta de Estructura Salarial (EES) registra los salarios anuales y excluye ciertos sectores como la agricultura, el trabajo doméstico y los funcionarios jubilados. Por otro lado, el salario principal de la Encuesta de Población Activa (EPA) abarca los salarios mensuales y recopila información de todas las actividades económicas. Mientras que el Eurostat calcula la brecha salarial de género mediante la comparación de los ingresos medios brutos por hora entre hombres y mujeres en términos porcentuales. Esta comparación se realiza a nivel nacional y se basa en los datos de encuestas laborales y registros administrativos de los países miembros de la Unión Europea. Finalmente, la OCDE calcula la brecha salarial mediante el análisis de las diferencias en los salarios medios entre hombres y mujeres, así como la evaluación de la disparidad en los ingresos por hora o año. Además, la OCDE puede considerar otros factores relevantes, como la segregación ocupacional y laboral, la participación en el mercado laboral y las barreras al avance profesional de las mujeres. Este enfoque multifacético permite comprender mejor la magnitud y las causas subyacentes de la brecha salarial de género en distintos contextos nacionales.

Gráfico 1. Evolución de la Brecha Salarial de género en salarios por hora.



Fuente: Elaboración propia con datos INE (2021)

El **gráfico 1** podemos observar la evolución de la brecha salarial de género en salarios por hora en España. La brecha salarial de género en España ha variado a lo largo de los años siguiendo una mejora continua y mayor estrechamiento de esta, pasando del 14% a un 9% aproximadamente en 2021, último año en el que se registran datos de brecha salarial en el INE. En términos generales destaca la existencia de una subida de la brecha salarial durante la época de la crisis del 2008, fruto del aumento del desempleo y la precariedad de los empleos y unas condiciones económicas de las clases media y baja a nivel nacional. Además, se puede observar una bajada en el año 2014 (11,57%), justo cuando se concluye la época de crisis de la burbuja inmobiliaria, la Recesión. La mejora en la brecha salarial por género se debe a una serie de medidas que han contribuido a reducir la brecha salarial de género.

En la actualidad, España tiene una posición más favorable que la mayoría de los países de la Unión Europea en cuanto a la brecha salarial entre hombres y mujeres. Según los datos publicados en EUROSTAT, en 2022, la brecha salarial en España (8,7 %) fue inferior al promedio de la Unión Europea (12,7 %). Esto implica que las mujeres en España trabajan 47 días al año sin remuneración en comparación con los hombres. En 2010, la brecha salarial de género en la Unión Europea (15,8 %) era menor que la de España (25,8 %) y ha disminuido gradualmente hasta alcanzar el 8,7 % en 2022. (Observatorio igualdad y empleo, 2022)

Según los últimos datos publicados por la Eurostat (2022) podemos observar en la **tabla 1**, la brecha salarial de género sin ajustar como ya comentamos anteriormente es un indicador significativo. En 2022 la brecha de género era del 12,7% en la UE. Estonia presentaba la mayor diferencia salarial entre hombres y mujeres, con un 21,3%, seguida de Austria (18,4%), Suiza y Chequia (ambas con un 17,9%). Sin embargo, Luxemburgo cerró su brecha. Italia, Rumanía y Bélgica registraron la menor diferencia salarial entre hombres y mujeres, con menos del 5% mientras que de los "Cuatro Grandes" de la UE, Alemania (17,7%) y Francia (13,9%) presentaban diferencias superiores a la media de la UE (12,7%).

Tabla 1. Brecha salarial de género por países de la UE 2022

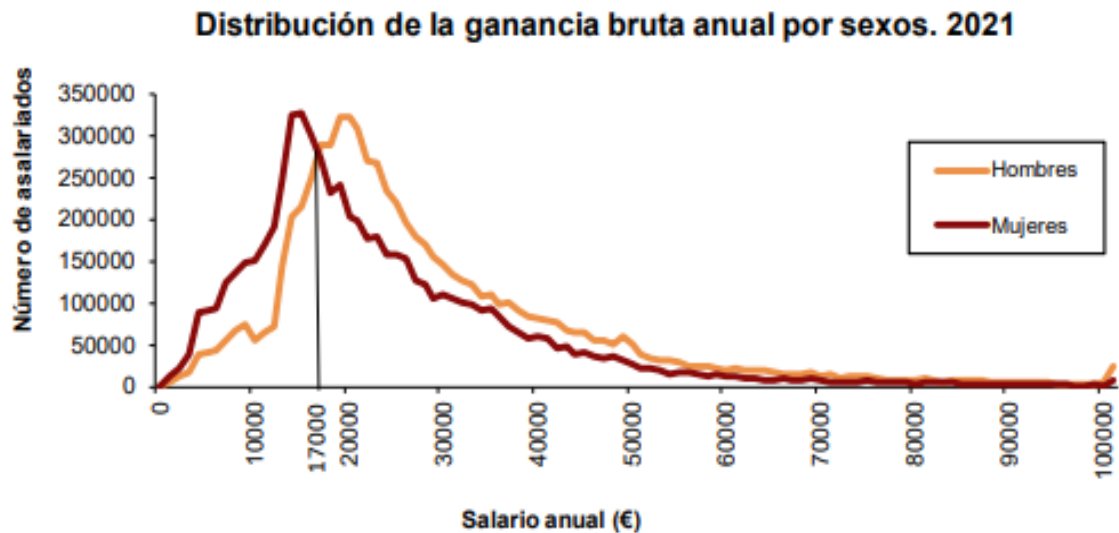
Brecha Salarial de género por países de la UE 2022			
	%		%
Luxemburgo	-0,7	Lituania	12
Rumania	4,6	Bulgaria	13
Eslovenia	8,2	UE	12,7
Polonia	7,8	Países Bajos	13
Bélgica	5	Dinamarca	13,9
Italia	4,3	Letonia	17,1
España	8,7	República Checa	17,9
Chipre	10,2	Francia	13,9
Irlanda	9,9	Finlandia	15,5
Grecia	10,4	Eslovaquia	17,7
Malta	10,2	Hungría	17,5
Croacia	12,5	Alemania	17,7
Suecia	11,1	Austria	18,4
Portugal	12,5	Estonia	21,3
Suiza	17,9		

Fuente: Elaboración propia con Datos Eurostat (Eurostat, 2022)

Según los datos publicados en la última encuesta estructura salarial (2021), el salario medio anual percibido por mujeres alcanza una cifra de 23.175,95 euros frente a 28.388,69 euros percibidos por hombres dando lugar a una brecha salarial no ajustada de 5212.74 euros que viene a ser lo mismo que el salario medio anual femenino representó el 81,6 % del masculino. Además, por lo que respecta a la distribución salarial, el 25 % de las mujeres tuvo un salario anual menor o igual que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en 2021, frente al 10,7 % de los hombres. Si se tienen en cuenta los salarios más

elevados, el 3,9 % de los hombres presentaron salarios cinco veces o más superiores al SMI, frente al 2,2 % de las mujeres. (INE, 2021)

Gráfico 2. Distribución de la ganancia bruta anual por sexos.



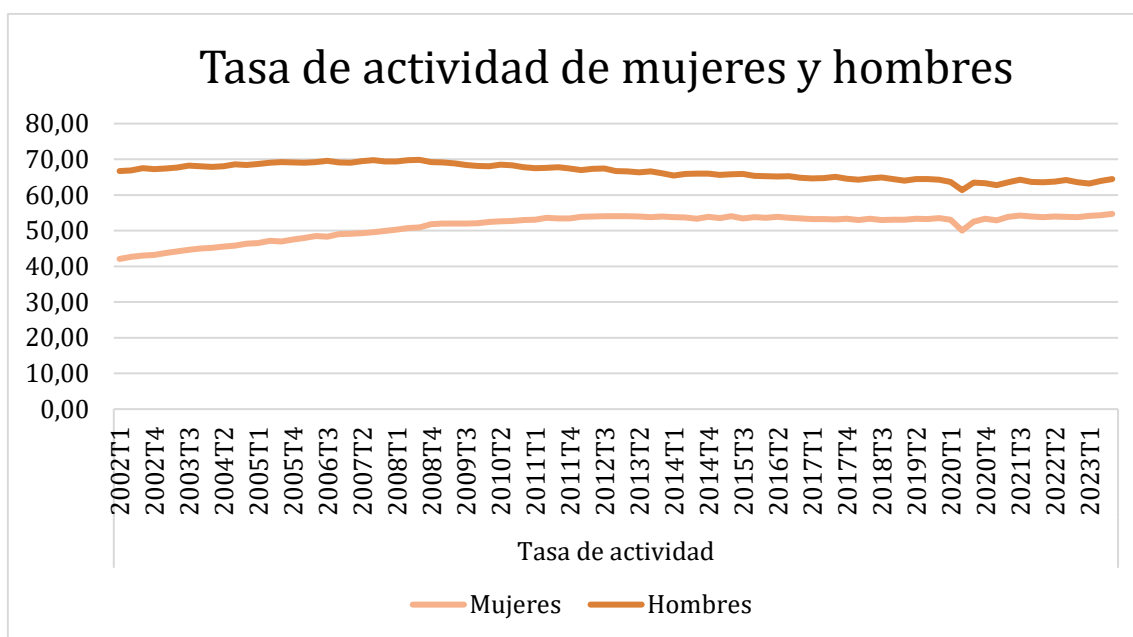
Fuente: Encuesta Anual de estructura salarial (2021)

Como ya se ha comentado anteriormente son diversos los factores que participan en la creación de esta brecha salarial entre mujeres y hombres. A continuación, se van a presentar algunos de los factores más señalados en la investigación como la incorporación de la mujer al mercado laboral, tipo de jornada, tipo de contrato, la orientación educativa, las ocupaciones de las mujeres y sector de actividad.

3.1. Incorporación de la mujer al mercado laboral.

La tardía incorporación de la mujer al mercado laboral ha influido en la creación de la brecha salarial de diversas maneras. Durante los últimos años la incorporación de la mujer ha supuesto un gran incremento debido al aumento de la población activa femenina y de sus tasas de ocupación. **La tasa de actividad**, tanto para mujeres como para hombres, es una medida que indica el porcentaje de la población en edad laboral que participa en el mercado laboral, ya sea empleada o que se encuentra buscando activamente empleo.

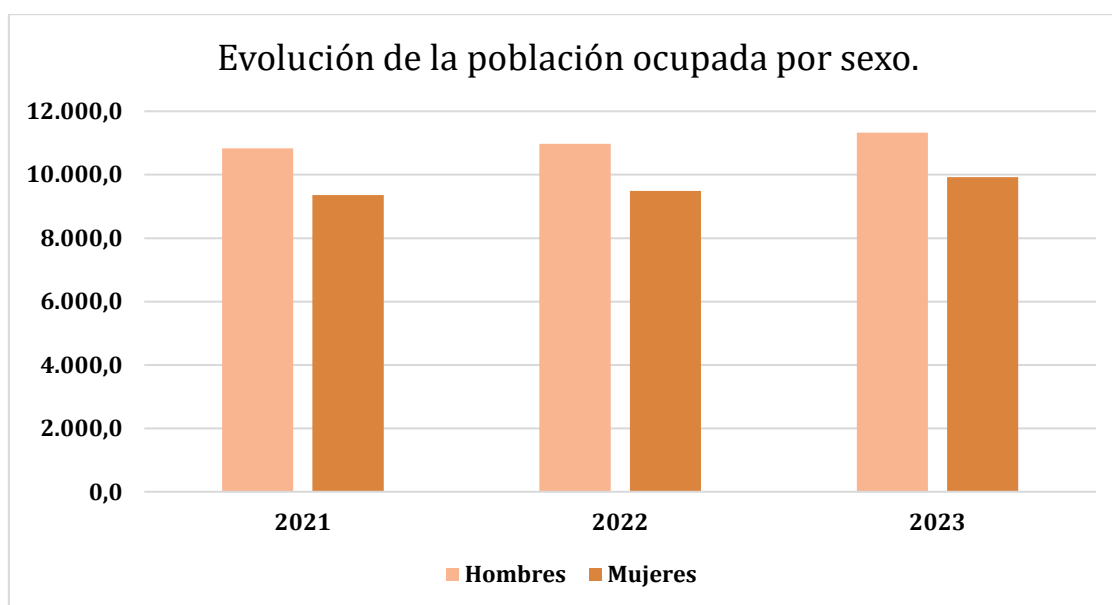
Gráfico 3. Tasa de actividad de mujeres y hombres



Fuente: Elaboración propia Encuesta de Estructura salarial (INE 2002-2023)

En el **gráfico 3** podemos observar como a lo largo de los años la población activa femenina ha sido inferior a la masculina. Sin embargo, también podemos resaltar como se ha visto incrementada positivamente dando lugar a un mayor acercamiento de las tasas de actividad a lo largo de los años. En el 2002 la tasa de actividad de masculina ha sido del 66,9 % mientras que la femenina ha sido del 42,08 %. En los últimos años observamos unas cifras cada vez más equilibradas entre hombres y mujeres siendo la tasa de actividad de hombres en 2023 un 64,41 % y la de mujeres un 54,70 %. También podemos destacar que en épocas de crisis como la burbuja inmobiliaria o la crisis del Covid-19 la tasa disminuye tanto en hombres como en mujeres siendo menor en hombres.

Gráfico 4. Evolución de la población ocupada por sexo.

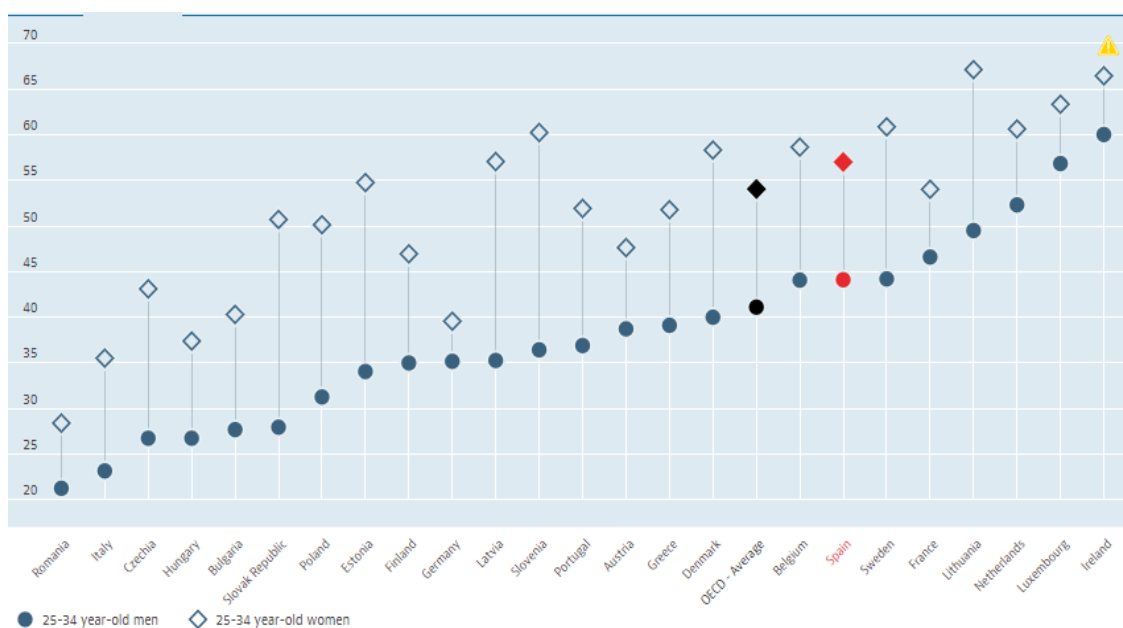


Fuente: Elaboración propia con datos INE.

En el siguiente **gráfico 4** podemos observar la evolución de la población ocupada de hombres y mujeres durante el periodo 2021-2023. En dicho gráfico se aprecia que la cifra total de hombres ocupados ha sido relativamente superior a la de mujeres a lo largo de los años. Sin embargo, en los últimos años esta cifra ha ido variando y la población ocupada femenina ha ido aumentando de forma que las diferencias generadas se ven cada vez más reducidas entre hombres y mujeres. La población ocupada de los varones en 2021 fue de 10.830.900 y en el caso de las mujeres de 9.354.100. En 2023, la cifra alcanza los 11.323.500 en hombres y 9.923.400 en mujeres, siendo la brecha cada vez inferior a lo largo del tiempo.

La mayor incorporación de la mujer al mercado laboral se ha visto potenciada por varios factores. En los últimos años la igualdad en el acceso a la educación, los cambios en roles familiares y estructurales y el desarrollo de políticas de igualdad ha incrementado notablemente permitiendo reducir estas diferencias salariales y facilitando la incorporación de la mujer al mercado laboral.

Gráfico 5. Porcentaje de hombres y mujeres con educación terciaria 2022.



Fuente: Tabla OECD (2022)

En cuanto la educación podemos afirmar que actualmente existe una brecha educativa a favor de las mujeres. Como podemos observar en el siguiente **gráfico 5**, el 57% de las mujeres con edades entre 25 y 34 años tienen educación terciaria. Mientras que el porcentaje de hombres entre 25 y 34 años que tienen educación terciaria es del 44%. Dado que existe una correlación positiva entre el nivel estudios y el salario percibido un mayor grado de formación debería contribuir a reducir las diferencias salariales que en la realidad no ocurre. (OECD, 2022)

Por otro lado, la **reestructuración del papel de los miembros** de la familia tradicional ha supuesto asumir transformaciones o cambios relevantes. Antiguamente el papel del padre era realizar un trabajo remunerado fuera del hogar y era quien se encargaba del sustento de la familia mientras que la mujer se dedicaba a las tareas del hogar y cuidado y crianza de los hijos. Actualmente esta visión o forma de vivir ha cambiado y las mujeres deben compatibilizar el trabajo dentro del hogar con su profesión. También tenemos que tener en cuenta la mayor implicación de la figura paterna en el cuidado de los hijos ha contribuido a que la mujer no tenga que abandonar su carrera profesional para optar por la maternidad. Sin embargo, la figura materna es irrevocable en las primeras etapas de la maternidad por lo que puede llegar a colaborar esa diferencia o brecha salarial. (Lop, 2021)

A **nivel legislativo** existe una igualdad de reconocimiento entre hombres y mujeres como por ejemplo, La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en el artículo 14.8 como objetivo principal “el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia”.

Tabla 2. Ocupados por Sexo y edad.

	Mujeres		Incremento %	Hombres		Incremento %
	2022	2023		2022	2023	
Total	9486,2	9923,4	4,4%	10977,7	11323,5	3,1%
16-24	503,7	558,9	9,9%	618,3	657,4	5,9%
25-44	4.349,1	4426,1	1,7%	4.847,0	4.941,0	1,9%
45-54	2742,600	2888,3	5,0%	3.218,3	3.317,8	3,0%
55-64	1.750,1	1900,3	7,9%	2.119,5	2.226,8	4,8%

Fuente: Elaboración propia con datos INE (2022-2023).

Como podemos observar en la siguiente tabla 2 elaborada con datos del INE, en 2023 la media anual de mujeres ocupadas se sitúa entorno los 9.923.400, cifra que supone 437.200 más que en 2022 (4%). Este incremento es sensiblemente superior al registrado por los hombres (11.323.500), para los que el empleo aumenta un 3,1%, con 345.800 ocupados más.

El aumento del empleo en el último año se registra en todos los grupos de edad, siendo las mujeres de 16 a 24 años las que concentran el mayor incremento, un 9,9% (55.200 ocupadas más). Respecto a los hombres el grupo de edad con una mayor variación es en el de 16 a 24 años con un incremento del 5,9% (39.100 ocupados más). El menor crecimiento se registra en el rango de edad de 25 a 44 años, donde la ocupación aumentó un 1,7% respecto al año anterior (77.000 ocupadas más). En el caso de los hombres el menor crecimiento se registra en el grupo de edad de 25-44 años con un aumento de únicamente el 1,9%.

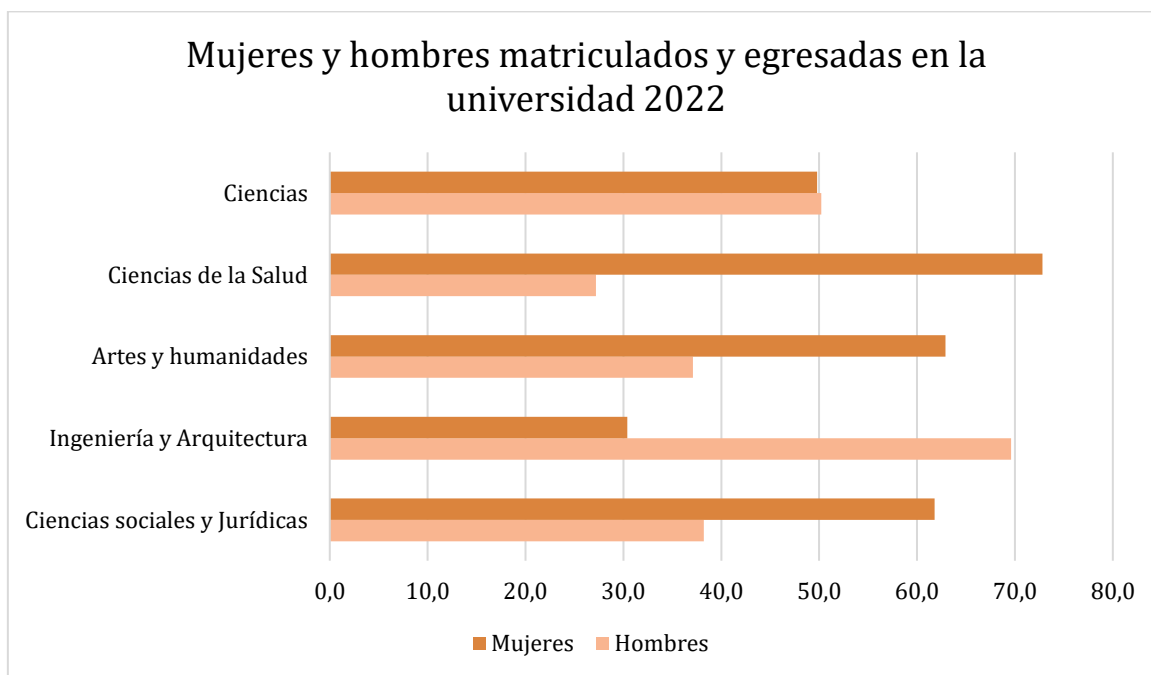
3.2. La orientación educativa

La **orientación educativa** es un proceso que tiene como objetivo fomentar el desarrollo o crecimiento personal, académico y vocacional de los estudiantes. Este proceso busca ofrecer a los estudiantes las herramientas y el asesoramiento necesarios para afrontar los desafíos educativos, así como tomar decisiones relacionadas con su carrera y lograr un desarrollo integral. La orientación educativa se lleva a cabo en diferentes niveles, es decir, involucrando a profesionales, como orientadores o consejeros educativos, así como a maestros y padres. La orientación educativa aborda el desarrollo de habilidades académicas, la toma de decisiones respecto a la elección de carreras, el manejo de conflictos, el desarrollo de la autoestima y la resolución de problemas. (UNIR, 2024)

La influencia en la orientación académica entre mujeres y hombres tiene consecuencias sobre la representación mayoritaria en determinados sectores de la economía por un determinado sexo, es decir, existe una excesiva sobrerrepresentación de uno de los géneros en un determinado campo de la economía lo cual condiciona sus salarios.

Un estudio realizado por Gallen y Wasserman (2020) determina que cuando los jóvenes universitarios piden consejo profesional para su futuro laboral la información que proporcionan a los jóvenes depende del género del estudiante. De esta forma los profesionales tienden a proporcionar más información sobre conciliación a alumnas que a alumnos. El resultado de este estudio ha permitido comprobar que, tras las consultas a los profesionales, **las estudiantes tienen menos probabilidades que los varones de continuar con su carrera preferida**. Las autoras afirman que "casi la mitad de la brecha de género en los planes de carrera puede explicarse por el hecho de que el equilibrio entre el trabajo y la vida privada se enfatiza más en las estudiantes que en los hombres". Por lo tanto, **en función del género existe una diferencia en el acceso a la información y esto puede conducir a la segregación profesional**. (Gallen, 2021) (Riano & Núñez, 2014)

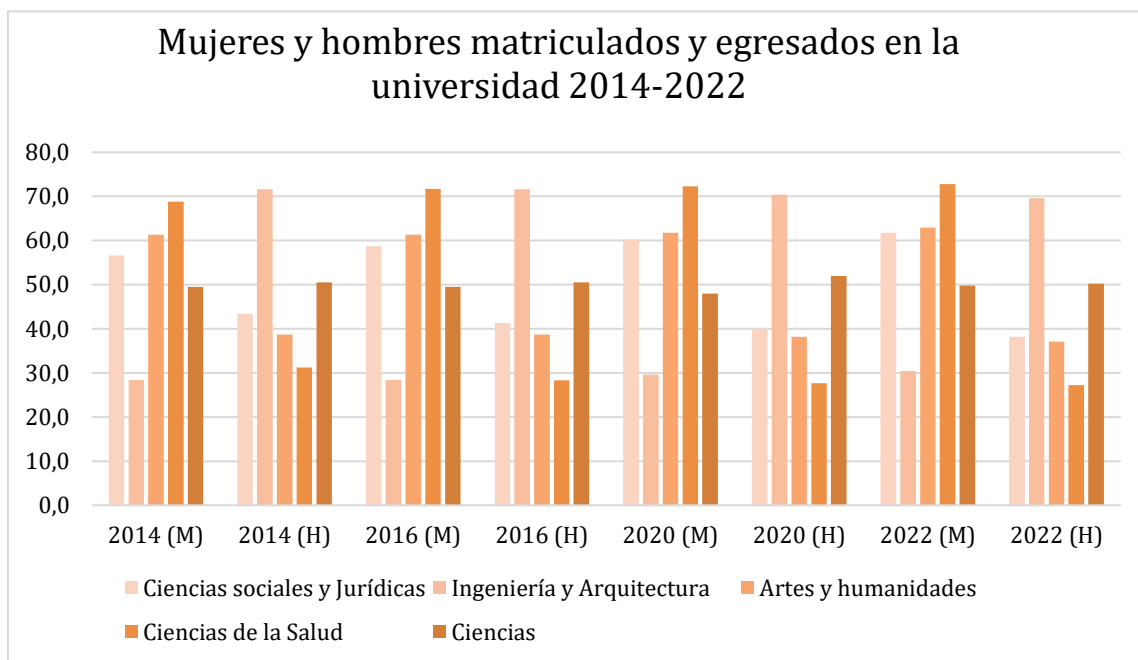
Gráfico 6. Porcentaje de Hombres y Mujeres matriculados y egresados en la universidad en 2022 por ramas de conocimiento.



Fuente: Elaboración propia con datos INE

Como podemos observar en el siguiente **gráfico 6** elaborado con datos del INE 2022 las orientaciones difieren en función del género. La distribución por sexos en las matriculas de la universidad muestra como las mujeres son mayoría en sectores de ciencias de la salud (72,79 %), artes y humanidades (62,92 %), ciencias sociales y jurídicas (61,8 %). Mientras que los hombres son mayores en sectores de Ingeniería y Arquitectura (69,6 %) y ciencias (50,2%). Esta última casuística aleja a las mujeres de sectores altamente demandados como son las TIC las cual se relacionan con salarios más altos.

Gráfico 7. Evolución de Mujeres y hombres matriculados y egresados en la universidad.



Fuente: Elaboración propia con datos INE

En el siguiente **gráfico 7** podemos observar la evolución de matriculados y egresados en la universidad en los periodos 2014,2016,2020 y 2022. Podemos observar como las mujeres en los años analizados siempre se han decantado por realizar estudios de ciencias de la salud con un porcentaje de alrededor 72 % y los hombres por estudios de ingeniería y arquitectura con un porcentaje mayoritario del 70 %.

3.3. Temporalidad de los contratos.

El contrato temporal es un acuerdo que tiene como objeto establecer una relación laboral entre la empresa y el trabajador por un tiempo determinado. En estos contratos el tipo de jornada puede ser tanto jornada completa como parcial y el contrato puede hacerse tanto de forma escrita como verbal si el periodo es inferior a 4 semanas.

Hasta la aprobación de la reforma laboral en 2022 los tipos de contratos temporales en España se encontraban regulados principalmente en el artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre). Este artículo establece las modalidades de contratación temporal, incluyendo el contrato para obra o servicio determinado, el contrato eventual por circunstancias de la producción, el contrato de interinidad, el contrato de prácticas y el contrato a tiempo parcial, entre otros. El más empleado o conocido es el **Contrato por obra o servicio**

determinado que se utiliza cuando se contrata a un trabajador para realizar un tarea o servicio determinado en el cual la duración del contrato se vincula con la finalización de esa tarea o servicio. El **Contrato eventual por circunstancias de la producción** se emplea cuando existen acontecimientos de carácter temporal como la acumulación de tareas o exceso de pedidos y llevan a la contratación temporal de personal. El **Contrato de interinidad o sustitución** se firma cuando un trabajador sustituye temporalmente a otro que ha abandonado su puesto de trabajo por razones como excedencia, maternidad, o por cualquier otra ausencia temporal. **El contrato de prácticas** es una modalidad de contrato temporal que tiene como objetivo facilitar la inserción laboral de personas que han concluido sus estudios o están en proceso de formación profesional. Este tipo de contrato se celebra con trabajadores que poseen un título universitario, de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, y que desean adquirir experiencia profesional relacionada con su formación. En cuanto al **contrato a tiempo parcial** se define como aquel en el que la jornada de trabajo es inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, ya sea en términos de horas al día, a la semana, al mes o al año. Y los **contratos de temporada o fijo discontinuo** se utilizan en sectores de fluctuaciones estacionales, como por ejemplo la agricultura o el turismo. Los trabajadores son contratados durante la temporada alta y luego pueden ser despedidos al final de la misma. (Real Decreto 2720/1998, 18 de diciembre)

Según el INE **la temporalidad laboral supone un detrimento en la calidad de vida de los individuos ya que disminuye la percepción subjetiva de seguridad en el empleo y a largo plazo tiene importantes efectos negativos en la formación y capacitación individual y en el capital humano.**

Por lo tanto, podemos afirmar que otro factor que afecta a la brecha salarial es el tipo de contratos. En función del tipo de contrato temporal o indefinido se crean esas diferencias salariales. Según los datos recogidos del INE en los últimos años se ha experimentado una oleada de contratos temporales tanto en hombres como mujeres alcanzando un pico en 2021 por la crisis del Covid-19. La reforma laboral aprobada en 2022 ha supuesto una nueva regulación de los contratos temporales donde sólo se efectuarán en caso de cumplir estas dos condiciones: **por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora**. Lo cual ha supuesto la eliminación del contrato temporal por obra y servicio. Además, obliga que en el contenido del contrato incluya explícitamente la

causa de temporalidad incluyendo la circunstancia y su duración. Todas estas medidas han favorecido al incremento de los contratos indefinidos en las empresas y la reducción de los contratos temporales en los últimos años.

La participación de mujeres con contrato temporal en la UE-27 fue relativamente más baja que en España, en 2022 representaban el 14,9% del total de asalariados (hombres y mujeres) y en España el 23,7%.

Gráfico 8. Mujeres y hombres con contrato temporal.



Fuente: Elaboración propia con datos INE.

Como podemos observar en el **gráfico 8** el porcentaje de mujeres con contrato temporal en 2020 fue del 25,65% es decir, 1.976.000 mujeres con contrato temporal de un total de 7.705.600 asalariadas mientras que la cifra de hombres relativamente menor (22,6 %). La cifra de mujeres con contrato temporal en 2021 alcanza los 2.208.400 sobre un total de 8.040.000 asalariadas es decir un porcentaje del 27 %. Esta situación se debe a una época de crisis ocasionada por la Covid-19. Sin embargo, la cifra de hombres con contrato temporal alcanza los 1.961.500 es decir, un 23% una cifra relativamente más baja. Podemos afirmar que este incremento se debe a que las mujeres en una época de crisis sanitaria se han encargado del cuidado de los hijos, y de mayores y a las cuales les ha afectado más los ERTE.

3.4. Tipo de jornada

El porcentaje femenino con jornadas a tiempo parcial es superior al de los hombres según los datos de INE 2022 donde de un total de 2,7 millones aproximadamente de ocupados a tiempo parcial, el 74% eran mujeres y solo el 26 % hombres. Las causas de esta elevada cifra son diversas y agudizan la existencia de una mayor brecha salarial entre hombres y mujeres. Los contratos a tiempo parcial llevan asociados menor número de horas trabajadas que los contratos a jornada completa lo cual contribuyen a la diferencia de salarios entre hombres y mujeres.

Gráfico 9. Hombres y mujeres con jornada a tiempo parcial y completo.

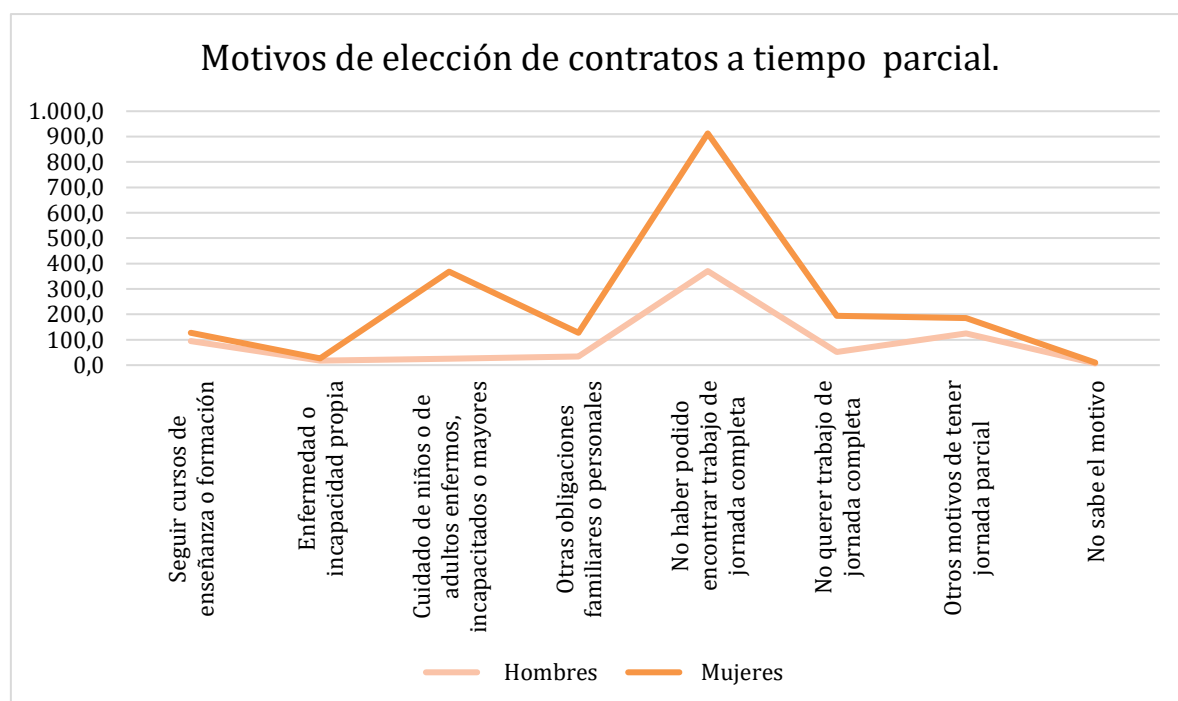


Fuente: Elaboración propia con datos INE.

En el **gráfico 9** podemos observar la evolución del número total de ocupados con contrato a jornada parcial y completa. La cifra de hombres con contratos a jornada parcial es muy baja a la cifra de mujeres. En año 2023 la cifra de mujeres con contrato a tiempo parcial fue del 21,4% mientras que la de hombres ha sido únicamente del 6,6%. Además, el porcentaje de hombres con contrato a jornada completa es superior al porcentaje de mujeres, como podemos observar en el gráfico, en el año 2023 el número de mujeres con contrato a jornada completa fue del 78,6% mientras que la de hombres un 93,4%. A raíz de la crisis del Covid-19 la cifra de contratos a tiempo parcial aumenta respecto a los años siguientes tanto para mujeres como para hombres, aunque siendo siempre superior la femenina.

De acuerdo con el **gráfico 10** la elección de estos tipos de contratos puede ser tanto voluntaria, incentivada por unas determinadas circunstancias sociales, como involuntaria ya que se da así en el mercado. Las principales causas son que las mujeres no encuentran trabajo a jornada completa, el segundo motivo es el cuidado de los niños, mayores o incapacitados y en tercer lugar por cuestiones familiares. Si estudiamos la variable edad, el perfil de las mujeres que se dedican a un empleo a tiempo parcial es el de mujeres en un rango de edad entre 45 y 59 años. Normalmente el trabajo a tiempo parcial está asociado al empleo de carácter precario e informal y a una cualificación menos exigente lo cual desemboca en unas remuneraciones bajas.

Gráfico 10. Motivos que generan la elección de contratos a tiempo parcial.



Fuente: Elaboración propia con datos INE.

En el **gráfico 10** podemos observar cuales son los motivos principales que generan contratos a tiempo parcial entre hombres y mujeres. Al igual que las mujeres, pero con mucha menor proporción el motivo principal en el caso de los hombres también es que no encuentran empleo a tiempo completo. Sin embargo, el segundo motivo es totalmente diferente y se debe a que los hombres eligen un empleo a tiempo parcial ya que deciden seguir un curso de enseñanza o formación. Podemos afirmar que la elección de este tipo de contrato depende del género ya que la mayoría son mujeres, además acceden a dichos contratos a tiempo parcial por motivos de cuidado de menores, mayores o incapacitados.

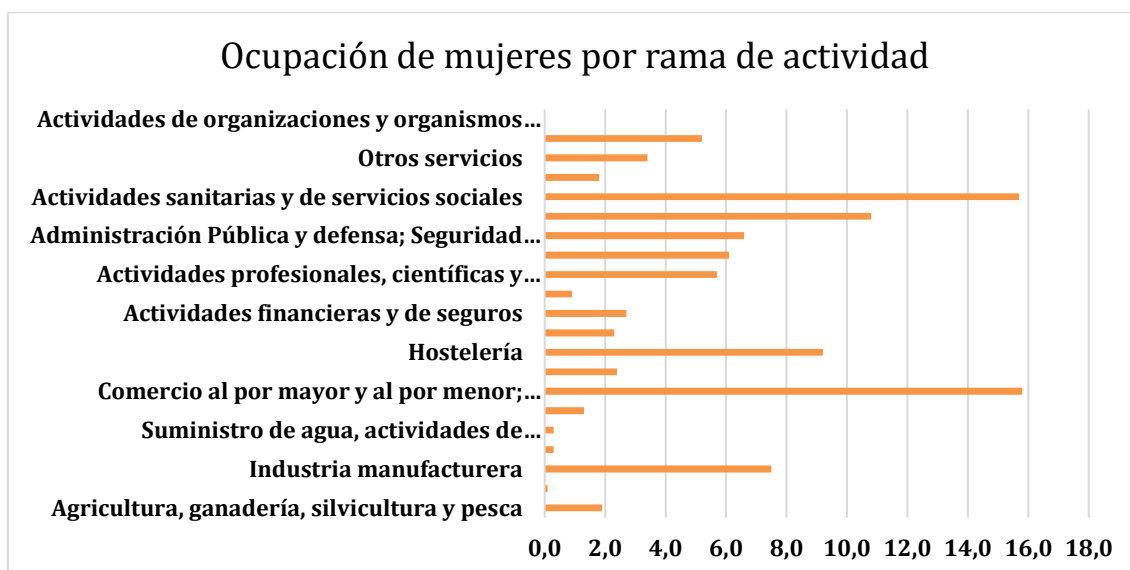
3.5. Ocupación de hombres y mujeres por sectores o ramas de actividad.

La ocupación de hombres y mujeres por sectores o ramas de actividad se refiere a la distribución de trabajadores masculinos y femeninos en diferentes áreas económicas. Esto puede incluir sectores como agricultura, industria, construcción, servicios, entre otros. La comparación de la ocupación por género en distintos sectores permite identificar patrones de empleo y posibles disparidades de género en el mercado laboral.

En las últimas décadas, ha habido un aumento notable en la participación femenina en el mercado laboral. Sin embargo, persisten diferencias significativas entre hombres y mujeres en términos de sectores laborales, ocupaciones y condiciones de trabajo. Estas disparidades están influenciadas por factores tanto de oferta como de demanda laboral, así como por factores externos como aspectos sociales y culturales. Las mujeres tienden a ocupar un alto porcentaje de empleos en sectores como sanidad, educación y comercio minorista, mientras que los hombres dominan en puestos de alta dirección y trabajos manuales. Aunque en los últimos años las diferencias en los niveles educativos entre hombres y mujeres se han reducido, las mujeres tienden a tener niveles educativos más altos en comparación con los hombres. Sin embargo, esta mayor educación no siempre se traduce en igualdad en las oportunidades laborales y posiciones profesionales.

Hoy en día, persisten diferencias significativas en las condiciones laborales y profesionales entre hombres y mujeres, lo que se refleja en brechas salariales, acceso a puestos de responsabilidad, distribución de responsabilidades familiares, participación en trabajos no remunerados y repercusiones en el empleo debido a la presencia de hijos, entre otros aspectos.

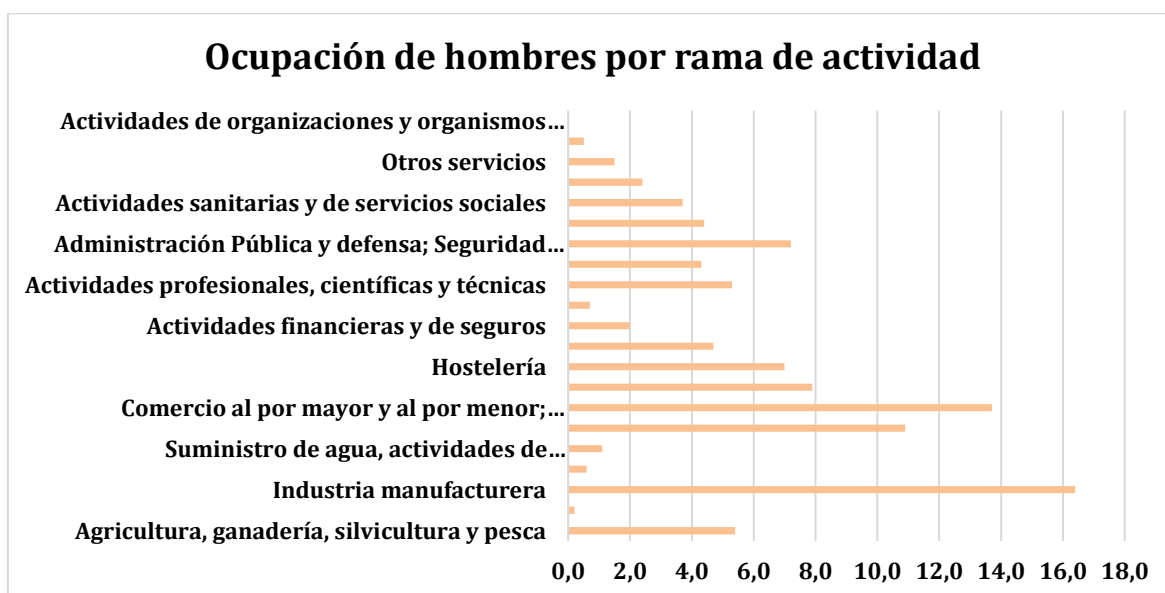
Gráfico 11. Ocupación de hombres y mujeres por rama de actividad.



Fuente: Elaboración propia con datos INE.

Como podemos observar en el **gráfico 11** los sectores más ocupados por las mujeres son sectores de actividades sanitarias y de servicios sociales con un porcentaje del 15,7 %. Por otro lado, sectores de comercio al por mayor y al por menor con un porcentaje del 15,8 %. Y en tercer lugar actividades de educación con 10,8% así como la hostelería en un 9,2%.

Gráfico 12. Ocupación de hombres por rama de actividad.



Fuente: Elaboración propia con datos INE.

En el **gráfico 12** podemos observar que a diferencia de las mujeres los sectores o ramas de actividad más ocupadas por los hombres son actividades de industria manufacturera con un porcentaje del 16,4 %. Las siguientes actividades más ocupadas por el sexo masculino es el comercio al por mayor y al por menor con un 13,7 % y actividades de construcción con un 10,9 %.

3.6. Techo de cristal

¿Cómo impacta realmente el 'techo de cristal' en la movilidad profesional de las mujeres en el siglo XXI?

Imaginen la existencia de una barrera invisible que, a pesar de los avances en igualdad de género continúa afectando al ascenso de mujeres a puestos más relevantes de una organización. Este fenómeno existe y se conoce como **“Techo de Cristal”** y es fundamental estudiarlo y determinar cómo afecta a la generación de la brecha por género.

Existen diferentes estudios que han tratado de definir este fenómeno. Siendo pionera en 1978 Marilyn Loden, una consultora laboral estadounidense, definió por primera vez el concepto de **“Techo de Cristal”**, donde las mujeres no podían ascender en el mundo laboral debido a razones culturales que obstaculizaban sus aspiraciones y no permitían el desarrollo de la equidad de oportunidades. En 1986 publicó un artículo en The Wall Street Journal donde desarrolló los impedimentos a los que se enfrentan las mujeres en el mundo laboral como Glass Ceiling Barriers (barreras de techo de cristal). (Lozada, 2022)

En 1987 Morrison et al. desarrollaron **Breaking the glass ceiling** que definía el techo de cristal de la siguiente manera: **“es una barrera tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas”**.

Por su parte Segerman-Peck (1991), define este fenómeno como un mecanismo al parecer invisible, pero resulta discriminatorio para la mujer al limitar su ascenso profesional. Eagly y Carli (2007) también tratan de definir este concepto y resaltan la existencia de una desigualdad en el número de hombres y mujeres que ocupan puestos de liderazgo. Además, estos autores plantean el denominado **“laberinto de cristal”** que es similar al concepto de Techo de cristal y hace referencia a una serie de obstáculos que tienen que hacer frente las mujeres a lo largo de su carrera profesional. (Segerman-Peck, 1991) (Eagly & Carli, 2007)

Y finalmente Wirth (2002) en su estudio “Romper el techo de cristal: las mujeres en puestos de dirección” nos habla de un conjunto de barreras formadas por obstáculos, códigos no escritos que van formando un “techo” con el que chocan las mujeres y les impide alcanzar el último peldaño del ámbito económico-empresarial . De esta forma, se quedan estancadas en puestos intermedios. (Wirth, 2002)

Son numerosas las causas u obstáculos que frenan la promoción de la mujer y dan lugar a este fenómeno. En primer lugar, **los estereotipos de género** son unas determinadas creencias o expectativas culturales sobre los roles de un hombre y una mujer. Como por ejemplo la creencia de que una mujer no puede ejercer un puesto de liderazgo. Esta forma de pensar es fruto de una sociedad tradicionalmente patriarcal que asocia a los hombres virtudes de fortaleza y valentía mientras que a la mujer delicadeza y paciencia. Los prejuicios y estereotipos de género pueden llevar a decisiones discriminatorias en procesos de selección y promoción. Otra de las causas es **la conciliación entre la vida laboral y familiar**, pues las responsabilidades de cuidado y tareas domésticas históricamente han recaído sobre las mujeres. La falta de distribución de las responsabilidades puede limitar el tiempo que las mujeres pueden dedicar a sus carreras y por consiguiente contribuir a fomentar ese límite en el ascenso o promoción a los altos puestos. (Torre, 2017)

Indudablemente, en los últimos años habido una mayor conciencia del valor que las mujeres aportan a una organización, al mundo corporativo y por ello se ha visto en la última década se han fomentado políticas de inclusión y prácticas laborales equitativas donde se valora la capacidad independientemente del sexo. Como por ejemplo la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, dedica especial atención al fomento del principio de presencia o composición equilibrada, entendiendo por tal la presencia de mujeres y hombres en órganos y cargos de responsabilidad, de forma que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Recientemente a fecha 15 de diciembre del 2023 se ha aprobado el **Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres**. Esta iniciativa sigue la senda marcada por la Ley Orgánica 3/2007, que ya incluía el principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres. La nueva norma va más allá al buscar asegurar la presencia activa de las mujeres en roles de toma de decisiones en la vida política y económica. El proyecto de ley incorpora el principio

de representación equilibrada al ámbito empresarial. Los consejos de administración de sociedades cotizadas y entidades de interés público con más de 250 empleados, una cifra de negocios superior a 50 millones de euros o activos superiores a 43 millones deben cumplir con el principio de paridad. Esto implica que al menos el 40% de los miembros del consejo deben ser mujeres. (Ministerio de igualdad, 2023)

Para ello estudiaremos la presencia de las mujeres en los consejos de administración. El INE define **a las Mujeres en los órganos superiores y en los altos cargos de la Administración General del Estado** como el porcentaje de mujeres en el conjunto de órganos superiores y altos cargos de la Administración General del Estado, hasta el rango de Director/a General. Se muestra además su desglose en los siguientes niveles jerárquicos:

- Gobierno
- Secretarías de Estado
- Subsecretarías y Secretarías Generales
- Direcciones Generales y Secretarías Generales Técnicas.

Según los datos recogidos del INE en el año 2023, el porcentaje de altos cargos de la Administración General del Estado es de un 41,8% es decir, 7 puntos por debajo del año anterior. En Presidencia de Gobierno, Vicepresidencias y Ministerios el porcentaje ha descendido con respecto al año anterior, quedando en un 52,2%. En las Secretarías de Estado el porcentaje ha aumentado 3,7 puntos, hasta alcanzar el 40,7%. En las Subsecretarías y Secretarías Generales el porcentaje ha descendido 0,3 puntos, al igual que en Direcciones Generales y Secretarías Generales Técnicas donde el descenso ha sido de 9,0 puntos, dejando las cifras en 46,4% y 40,2% respectivamente.

Actualmente se han desarrollado diferentes iniciativas impulsadas para ayudar a promocionar a las mujeres en los consejos de administración como **el Proyecto Promociona** que tiene como objetivo impulsar a las mujeres a alcanzar altos puestos en la alta dirección de las empresas. Se centra en desarrollar y fortalecer las capacidades y habilidades profesionales y de liderazgo de mujeres, proporcionándoles formación, mentoring y coaching.

Según el INE **las mujeres en la presidencia y en los Consejos de Administración** representan el porcentaje de mujeres en el conjunto de cargos del Consejo de

Administración de las empresas incluidas en el Ibex-35. Los cargos considerados son: Presidente/a, Consejeros/as y Representantes. En el 2023 el porcentaje de mujeres en el conjunto de Consejos de Administración de las empresas que forman parte del Ibex-35 ha sido del 37,3% es decir 3,6 puntos superior al del año anterior. En los últimos 10 años la presencia femenina ha aumentado en 23 puntos porcentuales, desde el 14,3% en 2013, al 37,3% en 2023.

Tabla 3. Presencia de mujeres en el consejo de administración y la alta dirección.

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Nº	% sobre el total	Nº	% sobre el total	Nº	% sobre el total	Nº	% sobre el total	Nº	% sobre el total	Nº	% sobre el total
Total consejeras	258	18,90%	272	19,90%	299	23,20%	331	26,10%	357	29,26	385	31,87%
Dominical	72	15,70%	73	15,32%	74	17,58%	87	21,02%	90	23,56%	93	23,90%
Ejecutivo	10	4,50%	10	4,31%	11	5,42%	11	5,50%	12	6,42%	12	6,74%
Independiente	163	28,10%	178	30,68%	202	35,50%	219	39%	242	43,68%	265	47,57%
Otro externo	13	12,20%	11	9,82%	12	12,50%	14	15,40%	13	14,61%	15	18,07%
Alta dirección	156	14,80%	168	15,82%	168	16,05%	179	17,53%	197	19,66%	218	21,73%

Fuente: Elaboración propia con datos publicados en la CNMV (CNMV, 2022)

Este cuadro resumen se muestra la evolución del número y el porcentaje de mujeres en diferentes roles de liderazgo, especialmente en consejos de administración de las empresas cotizadas españolas desde 2017 hasta el 2022. En la **tabla 3** podemos identificar los principales puntos:

El total de consejeras se define como el número total de mujeres que ocupan puestos en consejos de administración durante cada año. En 2022 el porcentaje alcanza el 31,87%. El concepto Dominical se refiere a los miembros del consejo de administración que ocupan su cargo en representación de los accionistas mayoritarios o controladores de la empresa, actualmente las mujeres representan una cifra del 23,9%. En cuanto a los ejecutivos son los miembros del consejo de administración que son empleados de la empresa y ocupan puestos de alta dirección, como el CEO (Director Ejecutivo), el CFO

(Director Financiero) u otros altos cargos directivos. La cifra de ejecutivas es de un 6,74% una cifra altamente representativa hasta el momento. Ser Independiente dentro del consejo de administración se refiere a aquellas mujeres miembros del consejo de administración que no son empleados de la empresa, sino que actúan como representantes externos. Estas consejeras independientes a menudo aportan una perspectiva imparcial y experiencia especializada en áreas como finanzas, legalidad, gobierno corporativo u otras disciplinas relevantes para la gestión empresarial y actualmente representan casi la mitad del consejo 47,57%. Otro externo, es decir, los miembros del consejo de administración que son designados desde fuera de la empresa, pero no necesariamente son independiente. Pueden tener alguna conexión o relación con la empresa o sus accionistas, pero no son empleados de la empresa ni actúan como representantes internos. El porcentaje de mujeres de carácter externo dentro del consejo de administración de la empresa es del 18,07%. Y en cuanto a las mujeres en la alta dirección, es decir, las mujeres en roles de liderazgo de alto nivel, la cifra es de un 21,73%.

4. CONCLUSIONES

En resumen, la brecha salarial de género es un fenómeno complejo que está influenciado por múltiples factores interrelacionados. Abordar esta desigualdad requiere estrategias integrales que aborden no solo las disparidades salariales directas, sino también las barreras estructurales y culturales que perpetúan la desigualdad en el mercado laboral. Como se ha demostrado en este Trabajo De Fin de Grado, la brecha salarial por género sigue siendo un área de investigación vital que requiere una atención continua por parte de las grandes instituciones públicas y privadas.

A la luz de los resultados obtenidos, se puede concluir **que la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral** ha sido un factor clave en la reducción de la brecha salarial a lo largo del tiempo, pero aún persisten disparidades significativas. En cuanto a **la orientación educativa**, a pesar de que las mujeres han alcanzado niveles educativos más altos en comparación con los hombres en muchos contextos, esta mayor formación no siempre se traduce en igualdad salarial. Las disparidades persisten incluso entre personas con niveles educativos similares. Además, hemos analizado **que los contratos temporales y las jornadas parciales** suelen ser más comunes entre las mujeres, lo que contribuye a la brecha salarial. Estos contratos suelen estar asociados con salarios más bajos y menos beneficios laborales en comparación con los contratos a tiempo completo

y permanentes. Otro factor importante tratado en este análisis y que influye en la brecha salarial es **la segregación ocupacional**, donde las mujeres tienden a ocupar empleos en sectores y ocupaciones mal remuneradas, mientras que los hombres están sobrerrepresentados en sectores y ocupaciones mejor remuneradas. Y por último, la existencia de un techo de cristal impide a las mujeres ascender a posiciones de liderazgo y alta dirección en la misma medida que los hombres, también contribuye a la brecha salarial. Las barreras invisibles y los prejuicios de género dificultan el avance profesional de las mujeres.

El **papel del gobierno** es crucial en la promoción de la igualdad de género y la reducción de la brecha salarial. Algunas de **las medidas** que pueden contribuir a promover la igualdad de género y mejorar las oportunidades laborales en España podrían ser la sensibilización y formación sobre la igualdad de género en todos los niveles educativos, desde la educación primaria hasta la universidad, para fomentar una cultura de igualdad desde edades tempranas. Otra propuesta sería el desarrollo de políticas de conciliación laboral y familiar que faciliten a hombres y mujeres combinar sus responsabilidades laborales y personales, como flexibilidad de horarios, teletrabajo y guarderías en el lugar de trabajo. O también la implementación de programas de formación y capacitación específicos para mujeres en sectores y ocupaciones donde históricamente han estado subrepresentadas como dentro los altos cargos o consejos de administración de grandes empresas o en la vida política.

5. BIBLIOGRAFÍA

(n.d.).

Anker, R., Melkas, H., & Korten, A. (2003, septiembre). *La segregación ocupacional basada en el género en los años 1990. Documento de trabajo 16*. Retrieved from InFocus Programme on Promoting the Declaration on Fundamental Principles: https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_18_en.pdf

Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press.

Benería, L. (1995). *Historia Agraria*. Retrieved from La aparición de la economía feminista: https://historiaagraria.com/FILE/articulos/HA17_beneria.pdf

Blinder, A. (1973). Wage discrimination: reduced forms and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 8: 436-55, https://econpapers.repec.org/article/uwpjhriss/v_3a8_3ay_3a1973_3ai_3a4_3ap_3a436-455.htm.

Cadenas, J. (2023, julio 12). *Newtral*. Retrieved from INE, Eurostat o CEOE: tres maneras de calcular la brecha salarial: <https://www.newtral.es/calcular-brecha-salarial/20230621/>

CNMV. (2022). *Comisión nacional del mercado de valores*. Retrieved from Presencia de mujeres en los consejos de administración y en la alta dirección de las sociedades cotizadas: https://www.cnmv.es/portal/publicaciones/consejeras_directivas.aspx?lang=es

Eagly, A., & Carli, L. i. (2007). Women and the Labyrinth of Leadership. *Harvard Business Review Home*, <https://hbr.org/2007/09/women-and-the-labyrinth-of-leadership>.

Eurostat. (2022, marzo). *Gender pay gap statistics*. Retrieved from Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

Eurostat. (2023, abril 12). *Eurostat*. Retrieved from Brecha salarial de género en Europa: https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2020/3/story/20200227STO73519/20200227STO73519_es.pdf

Feiner, S., Kuiper, E., Ott, N., Sap, J., & Tzannatos, Z. (1995). *Feminist Perspectives on Economics*. London: Routledge.

- Ferber, M. A., & Nelson, J. A. (1993). *Feminist Theory and Economics*. The University of Chicago Press.
- Gallen. (2021, febrero 16). *Becker friedman institute*. Retrieved from Gender Gaps in Career Advice: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3786998
- garcía, Y. (2023, octubre 8). *Newtral*. Retrieved from Radiografía del trabajo a tiempo parcial en España: más del 70% son mujeres: <https://www.newtral.es/trabajo-parcial-mujeres-espana-subempleo/20231008/>
- Hernaiz, E. S. (2018). *Los ODS como punto de partida del empleo femenino*. <https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/e0351ae8-920f-412e-bb74-29414b670c2e/content>: Dykinson.
- INE. (2014-2022). *INE*. Retrieved from Mujeres y hombres matriculados y egresados en la universidad: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925481211&p=%2F&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888
- INE. (2021). *Instituto nacional de Estadística*. Retrieved from Encuesta de estructura salarial: https://www.ine.es/prensa/ees_2021.pdf
- INE. (2021). *Instituto Nacional de Estadística*. Retrieved from Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10882>
- INE. (2021). *Nota de Prensa*. Retrieved from Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021: https://www.ine.es/prensa/ees_2021.pdf
- INE. (2022). *INE*. Retrieved from Mujeres matriculadas y egresadas en estudios de máster por rama de enseñanza. Curso 2014-15: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm>
- INE. (2022). *INE*. Retrieved from Asalariados según tipo de contrato: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10897>
- INE. (2022). *INE*. Retrieved from Número de trabajadores a tiempo parcial en el empleo total según periodo: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10893>
- INE. (2022). *INE*. Retrieved from Número de trabajadores a tiempo parcial en el empleo total según periodo: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10893>

- INE. (2022). *INE*. Retrieved from Activos por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo:
<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=49159&L=0>
- INE. (2022). *INE*. Retrieved from Asalariados según tipo de contrato:
<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10897>
- INE. (2022). *Ocupados por ramas de actividad*. Retrieved from Ocupados por ramas de actividad, por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto laboral :
https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259931459725&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout
- INE. (2024). *Instituto Nacional de Estadística*. Retrieved from Ocupados por sexo y grupo de edad: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4076&L=0>
- Lop, P. V. (2021, marzo 8). *Otrosí*. Retrieved from La incorporación de la mujer al mercado laboral y su incidencia en los cambios estructurales familiares:
https://www.otrosi.net/la-incorporacion-de-la-mujer-al-mercado-laboral-y-su-incidencia-en-los-cambios-estructurales-familiares/#_ftnref1
- Lozada, R. M. (2022, mayo 6). *ISTEEC*. Retrieved from El techo de Cristal:
<https://isteec9013-inf.d.mendoza.edu.ar/sitio/el-techo-de-cristal/>
- Merino, A. V., Aguado, T. M., & Aguado, J. M. (2010, marzo). https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/a14d67f7-be30-4bf3-9b46-25a972f624e0/F20_08.pdf?MOD=AJPERES. Madrid: Ministerio de Trabajo E Inmigración. Retrieved from Seg-Social.es: https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/a14d67f7-be30-4bf3-9b46-25a972f624e0/F20_08.pdf?MOD=AJPERES
- Ministerio de igualdad. (2023, 12 15). *Ministerio de igualdad*. Retrieved from Boletín Oficial de las Cortes Generales:
https://www.congreso.es/public_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-1-1.PDF
- Newtral. (n.d.). *Newtral*. Retrieved from Radiografía del trabajo a tiempo parcial en España: más del 70% son mujeres.
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14: 693-709.,
<https://www.jstor.org/stable/2525981>.

- Observatorio igualdad y empleo*. (2022, 12 14). Retrieved from SITUACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA Y EUROPA:
<https://www.observatorioigualdadyempleo.es/situacion-de-la-brecha-salarial-en-espana-y-europa/>
- OECD. (2022). *OECD*. Retrieved from Population with tertiary education:
<https://data.oecd.org/eduatt/population-with-tertiary-education.htm>
- Puertas, M., & Simón, H. (2014). *Hacienda Pública Española*. Retrieved from La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España, N° 208, págs. 39-76.:
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/49731/1/2014_Murillo_Simon_HPE.pdf
- Real Decreto 2720/1998. (18 de diciembre , diciembre 18). *Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores*. Retrieved from Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-346>
- Riano, B. P., & Núñez, F. V. (2014). *Ministerio de Educación, Cultura y Deporte*. Retrieved from Orientación educativa sin sesgo antes de la universidad:
https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/Boletin_ECOS/30/orientacion-educativa-sin-sesgo-de-genero-antes-de-la-universidad.pdf
- Segerman-Peck, L. (1991). *Networking and mentoring. A woman's guide*. Londres: Judy Piatkus Ltd.
- Torre, B. M. (2017, junio). Retrieved from COMBATIENDO EL TECHO DE CRISTAL: <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/99777/retrieve>
- UNIR. (2024). *Universidad en internet*. Retrieved from Qué es la orientación educativa y qué beneficios aporta: <https://www.unir.net/educacion/revista/orientacion-educativa/>
- Wirth. (2002). *Romper el Techo de Cristal: las mujeres en puestos de dirección*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Informes OIT; 58.