



---

**Universidad de Valladolid**

**TRABAJO FINAL DE GRADO**

**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

**Segregación por sexos en el mercado de trabajo español**

**Brecha salarial y precariedad**

**AUTOR: Alicia de la Torre Ruiz**

**TUTOR: Juan José Mediavilla merino**

**CURSO: 2018-2019**





## RESUMEN

El presente trabajo se basa en un análisis de la segregación por sexos en el mercado de trabajo español, junto con la brecha salarial y la precariedad de la mujer dentro del ámbito laboral. A lo largo de este proyecto se estudiarán las diferencias entre mujeres y hombres, para demostrar la existencia de una lacra presente en la actualidad: la brecha salarial. Esta característica, viene dada desde el siglo XIX, momento en el cual las mujeres comenzaron a desarrollar la vida laboral fuera del hogar, pero sin abandonar el cuidado de este; lo cual ha sido determinante para que la mujer se encuentre en una situación precaria respecto de la que posee el hombre, debido a una mayor carencia de tiempo que no le permitía focalizar todas sus aptitudes y destrezas en el ámbito laboral, surgiendo así un segregacionismo entre ambos sexos que ha provocado la brecha salarial. Debido a todos estos factores se ha llevado a cabo este trabajo fin de grado, cuya última finalidad es demostrar que hombres y mujeres no se encuentran en igualdad de condiciones y oportunidades dentro del entorno laboral.

**Palabras clave:** Mujer, segregación ocupacional por sexos, brecha salarial, discriminación, precariedad.

## ABSTRACT

This piece of work is based in an analysis of gender segregation in the Spanish labour market, along with wage gap and women's precariousness in work environment.

Throughout this project differences between women and men will be studied, in order to demonstrate the existence of a scourge present nowadays: the wage gap. This feature is given since 19th century, moment in which women started to develop their working life outside the home, but without abandoning the care of it; which has been decisive for women to find themselves in a precarious situation regarding men's, due to a bigger lack of time which didn't allow them to focus on all of their aptitudes and abilities in working place, emerging a segregation between both genders that has been caused the wage gap.

Because of all this factors this piece of work has been made, which last objective is to demonstrate that men and women are not in equal terms and oportunities in the work environment.

**Key words:** Woman, occupational segregation by sex, wage gap, discrimination, precariousness.



# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>8</b>
<b>2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA .....</b>	<b>12</b>
<b>2.1. OBJETIVOS .....</b>	<b>12</b>
<b>2.2. METODOLOGÍA.....</b>	<b>12</b>
<b>3. SEGREGACIÓN Y DISCRIMINACIÓN.....</b>	<b>14</b>
<b>3. 1. SEGREGACIÓN POR SEXOS EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL .....</b>	<b>14</b>
3.1.1. Segregación horizontal .....	14
3.1.2. Segregación vertical.....	18
<b>3.2. DISCRIMINACIÓN .....</b>	<b>20</b>
3.2.1. Discriminación directa .....	21
3.2.2. Discriminación indirecta .....	23
3.2.3. Discriminación positiva .....	24
<b>3.3. TEORÍAS CENTRADAS EN LOS AGENTES ECONÓMICOS.....</b>	<b>24</b>
3.3.1. La teoría del capital humano .....	25
3.3.2. Overcrowding- approach .....	26
3.3.3. El modelo del monopsonio .....	26
<b>4. BRECHA SALARIAL Y PRECARIEDAD .....</b>	<b>29</b>
<b>4.1. BRECHA SALARIAL .....</b>	<b>29</b>
4.1.1. El techo de cristal.....	34
<b>4.2. PRECARIEDAD DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL.....</b>	<b>35</b>
<b>5. CONCLUSIONES .....</b>	<b>39</b>
<b>6. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>41</b>



# 1. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo voy a tratar la segregación entre mujeres y hombres dentro del mercado laboral español, y en concreto, la brecha salarial y la precariedad laboral de las mujeres, haciendo una distinción con el resto de la Unión Europea. En primer lugar, hay que explicar la palabra “segregación” y su definición.

La palabra segregación proviene del latín, “segregatio-segregationis”, y, tal y como lo establece la RAE, consiste en la «acción y efecto de segregar» y su definición aparece como la «separación o marginación de un grupo social por razón de su sexo, raza, cultura o ideología» (DRAE, 2018). Para entender mejor este término vamos a integrar la explicación de la ONU (Organización de Naciones Unidas), que establece que se puede considerar como segregación a *“cualquier acción que pretende de manera clara y contundente someter a personas a torturas, que les niega el derecho a la vida y a la libertad, que divide a la población por razas, que impide que determinados grupos raciales participen en la vida social y que les impone una serie de condiciones vitales que van destinadas a hacer desaparecer a aquellos”*. De esta manera, se entiende que se denomina segregación a la marginación, exclusión o discriminación de la que puede ser víctima una persona o un grupo de personas por motivos raciales, sociales, políticos, religiosos o culturales.

Una vez entendido el concepto de segregación, voy a hacer referencia a la segregación ocupacional por sexos en el mercado laboral: Este segregacionismo consiste en la tendencia a que mujeres y hombres se empleen en ocupaciones diferentes, separados unos de otros en la estructura ocupacional. Mayoritariamente, esta separación ha comportado una exclusión social de las mujeres, debido a que se ubican con más frecuencia en aquellas ocupaciones denominadas feminizadas y los hombres en las denominadas masculinizadas. Esta denominación se debe al quehacer construido socialmente, ya que no son ocupaciones biológicamente determinadas, sino que



han sido conformadas por la asociación de su funcionalidad a un género. Este quehacer surge con la división genérica del trabajo que consiste en la asignación de tareas particulares a mujeres y hombres, convirtiéndose en una estructura social. (Guzmán, Flérida, 2002). Desde el siglo XIX, eran las mujeres quienes se ocupaban de la realización de las tareas domésticas, entre las que destacaba el cuidado de los hijos y familiares, lo que requería que permaneciesen en casa la mayor parte del tiempo. Esto también es un trabajo, pero no es considerado como tal ni es remunerado como el trabajo que entendemos actualmente por cuenta ajena o por cuenta propia, por eso voy a referirme a este segundo como trabajo externo o trabajo del entorno laboral.

Los hombres eran quienes aportaban las ganancias económicas, porque desarrollaban el trabajo en el exterior, es decir, eran quienes se movían en el considerado ámbito laboral. Esto supuso la adopción de unos roles de género que colocaban a la mujer en el ámbito doméstico y al hombre en el ámbito externo, que se entendía como el único trabajo auténtico a pesar de que la mujer ejercía diversas tareas esenciales que no gozaban de compensación monetaria. Posteriormente, surgió la incorporación de las mujeres a este ámbito, y esta incorporación de las mujeres surgió en el siglo XX, durante el período de guerra, cuando las mujeres se vieron obligadas a incorporarse al sector industrial como causa de la partida de los hombres a luchar en la guerra. Sin embargo, a pesar de la entrada de la mujer en el ámbito de trabajo externo, no desaparecieron los roles de género asumidos.

La segregación o división sexual del trabajo es una característica de la sociedad actual. Esta distinción entre los roles atribuidos a mujeres y hombres perdura actualmente. La mujer se ha incorporado al mercado laboral, pero continúa siendo, en la mayoría de los hogares, quien cumple con la mayor parte de las tareas domésticas.

Esta segregación comporta la brecha salarial, porque son las que se encuentran segregadas en las peores ocupaciones, y se da tanto en España como en el resto de Europa, lo cual voy a analizar mediante diversos datos de ambos, siempre reflejando la distinción entre mujeres y hombres. Al mismo tiempo, la existencia de la brecha salarial comporta que las mujeres se encuentren en una situación precaria respecto de la de los hombres, como

expreso en el último punto del análisis, ya que obtienen ganancias anuales mucho más inferiores que los hombres.



## **2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA**

### **2.1. OBJETIVOS**

Nos proponemos los siguientes objetivos de investigación:

1. Analizar la segregación por sexos en el mercado de trabajo español.
2. Explicar el concepto de discriminación y sus tipos.
3. Describir la brecha salarial española.
4. Comparar la situación laboral de las mujeres entre España y la Unión Europea.
5. Mostrar la precariedad de la mujer en el ámbito laboral en España.

### **2.2. METODOLOGÍA**

Este proyecto se ha llevado a cabo mediante una revisión bibliográfica basada en diversos buscadores. Me he basado mayormente en una búsqueda que va desde artículos a libros, recogidos de Google Académico. La razón por la que he realizado esta búsqueda se debe a que en este sitio web encontramos información fiable y contrastada, donde encontramos sólo documentos que poseen el nombre de su autor y la fecha en que han sido creados, y con todas las referencias que se han utilizado como ayuda para su creación. Acudiendo a esta página obtengo la garantía de que los antecedentes están verificados.

Para crear un trabajo final de grado no sólo he recurrido a este buscador, también a otros como el BOE, para la utilización de la LO 3/2007, que prohíbe la discriminación por razón del sexo y para el uso de la CE, en relación con la discriminación de la mujer; para esto también he acudido a la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y al Tratado de Ámsterdam; a la RAE, para la obtención de definiciones de diversos términos; a la ONU, para explicar el concepto de segregación; a la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) y al Instituto de la Mujer, para la explicación de la brecha salarial;

y a OXFAM, a la CGT y a EL PAIS para tratar la precariedad de la mujer en el ámbito laboral.

También he utilizado diversas bases de datos para la creación de tablas y gráficos que me permitiesen crear el análisis de datos donde aclarar y comprobar la información obtenida de Google Académico. Estas páginas, que también gozan de fiabilidad me han permitido realizar comparativas entre mujeres y hombres y entre ambos sexos en un contexto dentro la Unión Europea, y obtener porcentajes sobre la situación económica actual y pasada española, las cuales son:

- El INE (Instituto Nacional de Estadística)
- Eurostat (Oficina europea de Estadística)

### **3. SEGREGACIÓN Y DISCRIMINACIÓN**

#### **3. 1. SEGREGACIÓN POR SEXOS EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL**

La segregación ocupacional por sexo en el mercado laboral consiste en la representación, mayoritaria o minoritaria, de mujeres y hombres en las diferentes ocupaciones y tiene su causalidad y consecuencia en la discriminación entre mujeres y hombres. Esta expresión hace referencia a los distintos sectores en los que las personas trabajan condicionadas por su género, y también en los distintos cargos que ocupan por esta razón. Las mujeres, de forma sistemática, se encuentran concentradas en aquellas ocupaciones que presentan una mayor inestabilidad, ya que suelen ocupar puestos con jornadas laborales temporalmente inferiores respecto de las de los hombres, lo cual comporta una menor retribución y un menor reconocimiento dentro del mercado laboral (Barberá et al. 2011).

Existen dos tipos de segregación ocupacional: horizontal y vertical:

*“La segregación horizontal se da cuando las mujeres se concentran en determinados sectores o subsectores y puesto de trabajo, y la segregación vertical supone una desigualdad a la hora de acceder a los puestos más altos, cualificados y remunerados dentro de la jerarquía existente en las distintas actividades” (Maira, 2015: 106)*

##### **3.1.1. Segregación horizontal**

La segregación horizontal hace referencia al hecho de que las mujeres se aglutinen en aquellas actividades relacionadas con las tareas habitualmente femeninas según la división sexual del trabajo (Anker, 1998). Podemos entender con esto, que no existe una distribución uniforme de mujeres y hombres en los sectores productivos, y que debido a los roles a los que se ha asociado a las mujeres y a los hombres a lo largo de la historia, estos se comprenden con mayor

frecuencia en puestos de trabajo relacionados con esos roles, como pueden ser el trabajo doméstico y los cuidados para las mujeres y la agricultura y la construcción para los hombres.

En los países europeos, de forma prioritaria, las mujeres suelen incorporarse a cinco sectores de actividad: asistencia sanitaria, servicios sociales, educación, administración pública y venta al detalle (Rubio, 2008).

La tabla 1 es un ejemplo de segregación horizontal, que refleja la ocupación de mujeres y hombres en España según las ramas de actividad existentes, expresadas de forma general

Tabla 1. Ocupados por rama de actividad y sexo en España en Primer Trimestre 2019. (en miles)

	MUJERES	HOMBRES
Total	8.872,00	10.599,10
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	205,1	634,6
Industrias extractivas	3,8	28,3
Industria manufacturera	666,6	1.779,40
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	29,8	61,7
Suministro de agua, saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	24,6	114,4
Construcción	112,4	1.169,00
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	1468,4	1.551,70
Transporte y almacenamiento	200,3	821,3
Hostelería	851,2	729,2
Información y comunicaciones	168,4	415,5
Actividades financieras y de seguros	227,3	193
Actividades inmobiliarias	86,9	73,6
Actividades profesionales, científicas y técnicas	506,3	500,6
Actividades administrativas y servicios auxiliares	527,1	457
Administración Pública, defensa y Seguridad Social	572,2	767,6
Educación	966,5	467,5
Actividades sanitarias y de servicios sociales	1.227,30	387,8
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	165,7	231,3
Otros servicios	299	146,7
Trabajadores/as del hogar para terceros	561,5	66,8
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	1,7	2,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2019).

En la tabla 1 podemos observar cómo se da la segregación horizontal por sectores de actividad, pues las mujeres continúan segregadas en aquellos sectores que les han sido tradicionalmente asignados. Estos sectores son los que se comprenden como feminizados, definición que se debe al hecho de que

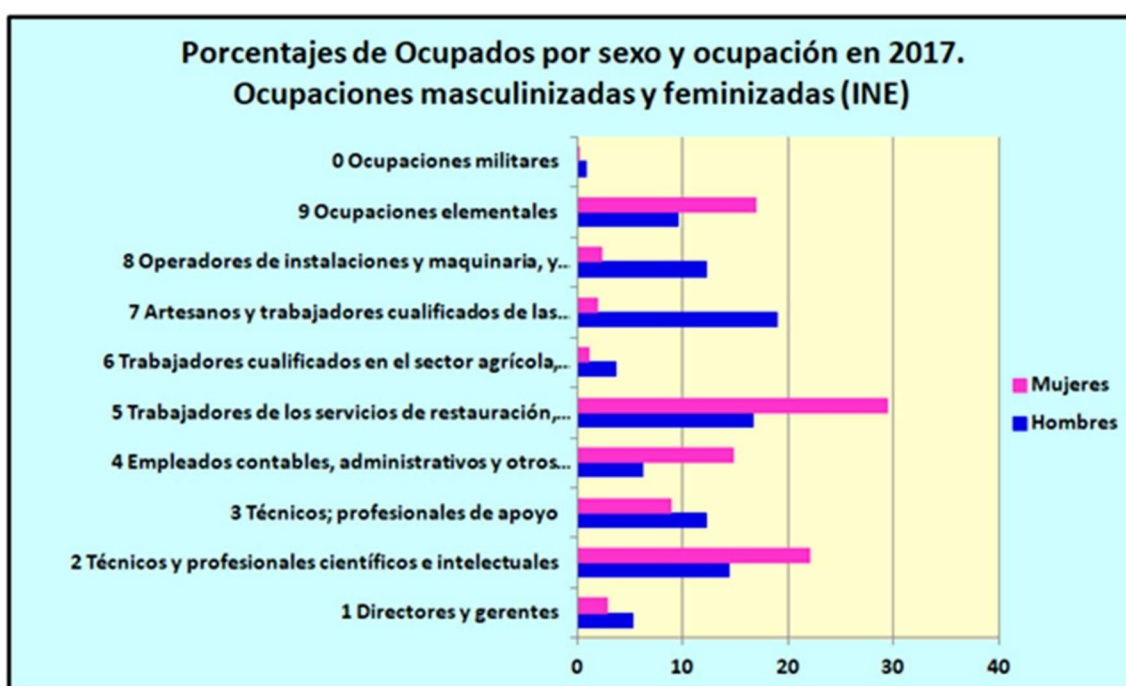
comprenden un número elevado de mujeres frente a los hombres que se encuentran dentro de estos sectores (Torns y Recio, 2012). Dentro de este grupo encontramos las actividades sanitarias y de servicios sociales y a los trabajadores/as del hogar para otras personas; estos dos puestos cuentan con una mayor diferencia entre sexos, ya que tan sólo hay 66.800 trabajadores del hogar para terceros frente a las 561.500 mujeres y 387.800 hombres que realizan actividades sanitarias o de servicios sociales frente al 1.227.300 de mujeres. También en educación existe un mayor porcentaje de mujeres que de hombres, ya que la diferencia entre ambos es de 499.000 mujeres más que hombres. El número de mujeres trabajando en hostelería, en actividades financieras y de seguros y en otros servicios también duplica al de los hombres. Si bien estos son los sectores más feminizados, los sectores que cuentan con más hombres o están masculinizados son la agricultura, la ganadería, la silvicultura y la pesca, junto con la construcción, el suministro de agua, saneamiento, gestión de residuos y descontaminación, los transportes y almacenamiento y las industrias extractivas y manufacturera, en los que la cifra de hombres, por lo menos, triplica la de las mujeres que se dedican a ese sector. Otros sectores también más masculinizados, aunque en menor medida son la información y comunicaciones, el suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, el comercio al por mayor y al por menor junto con la reparación de vehículos y motocicletas. Los sectores menos segregacionados son las actividades inmobiliarias, donde se encuentran 13.300 mujeres más que hombres, habiendo 86.900 mujeres y 73.600 hombres; la Administración Pública, defensa y la Seguridad Social con 195.400 hombres más que mujeres, encontrándose en este sector 767.600 hombres y 572.200 mujeres; las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, donde hay 231.300 hombres y 165.700 mujeres, por lo que son 65.600 hombres más que mujeres; y las actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales, que cuentan con 500 hombres más que mujeres. Cabe destacar que el sector con menos segregacionismo en proporción a la cantidad de personas que se encuentran dentro es el de actividades profesionales, científicas y técnicas, que cuenta con 506.300 mujeres y 500.600 hombres, constando en 5.700 la cifra distintiva entre ambos sexos a favor de las mujeres.



Se puede apreciar como las mujeres y los hombres se encuentran segregados en distintas ramas de actividad, lo que ha dado lugar a que contengan un número elevado de trabajadores del mismo sexo frente a un número pequeño en proporción del otro sexo, siendo la causa de la denominación a diferentes sectores como masculinizados o feminizados.

Para entender la feminización y masculinización de las ramas de actividad voy a utilizar el gráfico 1, donde se reflejan las ocupaciones masculinizadas y feminizadas.

Gráfico 1. Porcentaje de ocupados por sexo y ocupación (%)



Fuente: Sevillano (2017) a partir de los datos del INE.

Como se ve en este gráfico, las ocupaciones elementales, los servicios de restauración y los empleos contables, administrativos y otros están más feminizados. Este término hace referencia a que estos puestos de trabajo cuentan con un porcentaje elevado de mujeres en proporción a los hombres que hay. Por otro lado, las ocupaciones militares, las de instalación y maquinaria, la artesanía y los puestos de dirección y gerencia están masculinizados, es decir, dentro de estas ocupaciones se encuentran muchos más hombres que mujeres. La segregación de los puestos de trabajo se debe a la atribución de roles sociales a ambos sexos por su condición biológica, basándose en la

creencia de que las mujeres son mejores en los trabajos relacionados con los cuidados y los hombres en aquellos que interviene la fuerza. Esta atribución se debe a la colocación de la mujer siempre en el hogar, realizando las tareas domésticas y al hombre en el trabajo externo, siendo el único que recibía compensación monetaria.

### 3.1.2. Segregación vertical

*“La segregación vertical responde a la infrarrepresentación de las mujeres en los niveles más altos de las escalas profesionales, establecidas en función de retribución, prestigio, estabilidad profesional, responsabilidad, etc.” (Roldán et al., 2012:6)*

Las mujeres se encuentran situadas, en gran medida, en aquellos puestos de trabajo caracterizados por una remuneración y una valoración social inferiores respecto de aquellos en los que suelen comprenderse los hombres; esto es debido a que no se han eliminado los roles de género, y las mujeres continúan ocupando puestos de trabajo, que, en algunos casos, son una prolongación de las actividades que social y tradicionalmente les han sido asignadas.

Tabla 2. Ocupados según el puesto de trabajo y el sexo en España en 2018.

OCUPACIONES	MUJERES	HOMBRES
Total		
Directores y gerentes	256,90	542,60
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1918,5	1.538,70
Técnicos; profesionales de apoyo	788,70	1277
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	1.347,50	664,4
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	2.574,60	1.748,50
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	88,8	361,9
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	168,5	1.997,30
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	194,6	1.265,20
Ocupaciones elementales	1.445,40	1.038,60

Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados por el INE (2018).

Esta Tabla 2 (INE, 2018) representa la población ocupada en España, en función del sexo y del cargo que desarrollan los distintos trabajadores y

trabajadoras. Como podemos observar, hay tan solo 256.900 mujeres que ocupan cargos de directoras o gerentes, frente a los 542.600 hombres. La diferencia entre estas dos cifras es 285.700, por lo que podemos decir que los altos cargos del ámbito laboral están mayoritariamente ocupados por hombres, ya que la cifra correspondiente a los varones que los ocupan casi triplica a la de las mujeres. No sucede lo mismo con las técnicas/os y profesionales científicas/os intelectuales, que son 379.800 mujeres más que hombres dentro de este sector. Entre los técnicos profesionales de apoyo, encontramos que son 398.200 más hombres ocupados dentro de este sector, respecto de las 749.700 mujeres. Podemos hablar aquí entonces de brecha salarial, ya que existe una gran diferencia entre las mujeres y los hombres que ocupan los altos cargos dentro del mundo laboral; diferencia que no se debe a la formación que han recibido (tabla 2). Esta segregación ocupacional se refleja en gran medida en el resto de las ocupaciones, pues los trabajos de oficina y de atención al público están principalmente ocupados por mujeres, mientras que los trabajadores agrícolas, de la construcción y los operadores de industria y maquinaria son varones en su mayoría.

La duda que puede suscitar sobre las mujeres es si no acceden a los puestos más altos debido a su formación académica, pero como se ve en la tabla 3, esta no es la causa, debido a que son muchas las mujeres que poseen una educación superior.

Tabla 3. Ocupados según el nivel de formación alcanzado y por sexo en España (En miles).

FORMACIÓN Y TASAS ACTIVIDAD Y PARO	MUJERES	HOMBRES
Total	8.795,70	10.532,00
Analfabetos	10	23,2
Estudios primarios incompletos	73,4	119,2
Educación primaria	349,1	564,4
Primera etapa de Educación Secundaria	1.959,50	3.304,20
Educación secundaria y formación profesional	916,9	1.038,90
Educación Superior	4.260,80	4.034,30
Tasa de actividad	52,94	64,29
Tasa de paro	18,54	15,18

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2018).

Si bien observando la tabla 3 (INE, 2018) comprobamos que son más mujeres que hombres las que poseen una educación superior, este hecho confirma la existencia de brecha salarial, ya que como dice Claudia Goldin, la auténtica pregunta sobre la discriminación reside en si los hombres y mujeres, cuando empiezan desde el mismo punto, son promovidos a mejores puestos por igual o solo única o mayoritariamente los hombres; aislando así a las mujeres de la posibilidad de adoptar mejores puestos en la empresa, provocando que reciban un salario inferior al de los hombres (Goldin, 2014: 316). La tasa de actividad de las mujeres es inferior a la de los hombres, a pesar de que son un mayor número de mujeres las que poseen la educación superior, sin embargo, son incorporadas a puestos con menor cualificación, como visualizábamos en la tabla 2. También es destacable la tasa de paro de las mujeres, que supera en un 3,36 a la de los hombres; esto puede deberse a distintas variables, pero vamos a tratar si es a que las mujeres deciden no trabajar, o a que en muchos casos no se les permite ser contratadas.

*“Por lo tanto, el hecho de que sigan existiendo desigualdades, se debe a la conservación de ciertos roles sociales que relegan a las mujeres a un segundo plano, frente al protagonismo masculino, propio de la todavía sociedad androcéntrica en la que vivimos” (Cano Plaza, 2011: 212).*

### **3.2. DISCRIMINACIÓN**

La segregación por sexos crea unas diferencias entre hombres y mujeres que generan discriminación. Aunque la discriminación pueden sufrirla ambos sexos, son las mujeres las que más han padecido este trato a lo largo de la historia. Para entender la discriminación, vamos a utilizar una definición de la Organización del Trabajo: Discriminar en el empleo y la ocupación es tratar a las personas de forma diferente y menos favorable por determinadas características como el sexo, el color de la piel, su religión, ideas políticas u origen social, con independencia de los requerimientos del trabajo (OIT, 2016).

Se entiende que la discriminación consiste en cualquier trato diferente a personas por características de origen político, religioso, racial o social, o por el

sexo, por la edad o por la condición física o mental. Que se trate de cualquier trato diferente implica que exista discriminación positiva y negativa, aunque, como veremos posteriormente, la discriminación positiva, que es un trato más favorable, solo se aplica a aquellas personas o grupos sociales que han sufrido discriminación negativa.

En el artículo 14 de la Constitución Española (CE) se utiliza el término discriminación de forma expresa y se declara la inadmisibilidad de este acto al manifestar que: *"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"*.

La discriminación tiene diversas formas, de manera que no siempre es fácil identificarla. Existen dos tipos de discriminación según la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres, la discriminación directa, y la discriminación indirecta.

### **3.2.1. Discriminación directa**

La definición de discriminación directa la encontramos en el artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que la define como la *"Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable"*.

*"La discriminación es directa cuando las regulaciones, leyes y políticas excluyen explícitamente o sitúan en desventaja a trabajadores en base a características como la opinión política, el estado civil o el sexo"*. (La Organización Internacional del Trabajo, 2003: 19-21)

Este tipo de discriminación consiste pues en el hecho de tratar a una persona, que se encuentran en una situación semejante o comparable a otra, de forma menos favorable por poseer alguna de las características mencionadas anteriormente.

Como se establece en el Tratado de Ámsterdam de 2 de octubre de 1997, algunos ejemplos de discriminación directa serían los tratos desfavorables a las

mujeres en relación con la maternidad y el embarazo, así como diferencias salariales entre mujeres y hombres cuando realizan un trabajo del mismo valor.

Según la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, son discriminaciones directas:

- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso por razón de sexo o sexual.
- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Cualquier trato adverso o efecto negativo, que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, dirigida a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Toda orden de discriminar directamente por razón de sexo. (LO 3/2007).

En el caso de decisiones adoptadas en procesos de selección, existe discriminación cuando se excluye de antemano a una persona, o porque no se lleva a cabo una selección real. Esto se debe a que, en numerosos puestos, se excluye a las mujeres sólo por el hecho de poseer esta característica, sin haber tenido en cuenta su CV o su experiencia; no llevar a cabo una selección real consiste en una práctica en la que se trata de encubrir la discriminación, pues se realizan las entrevistas o los pasos correspondientes, pero de manera diferente entre mujeres y hombres, de forma que pueda descartarse prioritariamente a las mujeres; mientras que en el caso de las decisiones individuales existe discriminación si la persona afectada ha sido objeto de un trato menos favorable que otras personas que se hayan comportado igual o gocen de la misma cualificación, es decir, que se encuentren en su misma situación. (Aguilera, 2007: 3 y 4)

*“En todo caso, la determinación de si el trato es menos favorable no puede depender de la mera apreciación subjetiva del afectado, sino de si una tercera*

*persona objetiva, que se encuentre en la situación de la presunta víctima, hubiera considerado el trato en cuestión como menos favorable". (Aguilera, 2007: 4)*

### **3.2.2. Discriminación indirecta**

La definición de discriminación indirecta viene establecida en el artículo 6.2 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: *"Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados"*.

En el caso de la discriminación indirecta, nos encontramos ante una medida que no hace referencia expresa al sexo y es aplicable indistintamente a hombres y a mujeres, pero que, perjudica en la práctica a un mayor número de mujeres. Un ejemplo clásico de discriminación indirecta son las disposiciones que afectan al trabajo a tiempo parcial. Históricamente, muchas más mujeres que hombres han hecho uso de la posibilidad de trabajar a media jornada, debido a que son las que continúan encargándose, en mayor medida, del cuidado del hogar. Aquellas medidas que supeditan la concesión de determinadas ventajas a la condición de trabajar un mínimo de horas al mes perjudican, por lo general, a más mujeres que hombres y por ello, podrán ser consideradas discriminatorias, si no están justificadas, esto implica que existen numerosos casos de discriminación indirecta, incluso en la legislación.

*"La discriminación indirecta puede ocurrir cuando las normas y prácticas aparentemente neutrales tienen efectos negativos en un número desproporcionado de miembros de un grupo con independencia de si cumplen o no los requerimientos del trabajo". (Bonet, 2004: 7)*

### **3.2.3. Discriminación positiva**

Otro tipo de discriminación a tener en cuenta es la discriminación positiva, que se define como la *“protección de carácter extraordinario que se da a un grupo social históricamente discriminado”*. (DRAE, 2017). La discriminación positiva se trata de un trato más favorable, que se da a aquellos grupos sociales que han sufrido discriminación a lo largo de la historia. Consiste en la puesta en práctica de medidas legislativas que crean una distinción entre sus destinatarios y el grupo social en situación asimilable que no ha sufrido la discriminación, propiciando así una mayor protección a las personas discriminadas, de manera que se logre erradicar la discriminación.

*“Los programas de discriminación positiva consisten básicamente en la puesta en marcha de medidas que, aunque formalmente discriminatorias, están destinadas a eliminar o a reducir desigualdades fácticas; se aplican, preferentemente, en el ámbito laboral, el sistema educativo y la política de vivienda. Un rasgo característico de estos programas sociales y reglamentaciones especiales es que se establecen en virtud de criterios étnicos o de género”*. (Arroyo, 2007: 143)

### **3.3. TEORÍAS CENTRADAS EN LOS AGENTES ECONÓMICOS**

Existen varias teorías que desmontan el enfoque neoclasicista. El enfoque neoclásico mantiene que, en condiciones de competencia perfecta, a los trabajadores se les remunera el valor de su productividad marginal, entendiendo que las diferencias salariales entre mujeres y hombres se deben a las imperfecciones del mercado o a una menor productividad de las mujeres trabajadoras; en este punto vamos a tratar: la teoría del capital humano, la del *overcrowding-approach* y la teoría del modelo del monopsonio. (García de Fanelli, 1989)



### **3.3.1. La teoría del capital humano**

Esta teoría basa la explicación de la desigualdad de los salarios entre hombres y mujeres en el hecho de que existan diferencias en las características de los agentes como la experiencia en el trabajo, la educación y el entrenamiento, que son aquellos que afectan directamente a la productividad del trabajo. (García de Fanelli, 1989).

En este modelo teórico se considera la educación como una inversión en capital humano, porque va a generar una renta futura. Fue Schult quien expresó que la auténtica problemática se encontraba en diferenciar los gastos de consumo de los gastos de inversión, razón por la cual existía dificultad a la hora de medir los beneficios de la inversión en capital humano (Schult, 1961). Este autor proponía calcular la inversión humana a través de su rendimiento, ya que, esto convierte la inversión en un agente humano intransferible, pero que puede afectar a los sueldos y salarios, de forma que el aumento resultante de los ingresos resulta el rendimiento de la inversión.

Esta teoría explica la desigualdad de salarios como una consecuencia de una productividad femenina inferior a la de los hombres durante la carrera laboral; esta menor productividad se considera debida a que las mujeres, además de en el capital humano, también invierten su tiempo en el cuidado del hogar, por ello, las mujeres acumulan menos capital humano que los hombres.

Otra visión de esta teoría es la de Becker. Este autor afirma que, en el caso de que los empleadores tengan prejuicios sobre las mujeres, solo las contratarán en el caso de que la ganancia que esperan compense este prejuicio (Becker, 1964).

El hecho de que el trabajo sea interrumpido por un período de tiempo provoca que la calificación adquirida tienda a erosionarse y el stock de capital humano se deprecie (Mincer y Polachek, 1974). Estos autores afirman que la acumulación de capital humano es un proceso que tiene lugar a lo largo del ciclo de la vida.

### **3.3.2. Overcrowding- approach**

Este modelo fue desarrollado por Bergmann (1974), y basa las diferencias salariales entre hombres y mujeres en una combinación entre la segregación ocupacional y los factores de oferta y demanda. Fundamenta que existe una “feminización” de ciertos puestos de trabajo, ya que muchas mujeres se concentran en determinadas ocupaciones, lo cual provoca un exceso de oferta que tiene como consecuencia la disminución de los salarios.

Esta interpretación ha sido cuestionada debido a que Bergmann trató de analizar la construcción cultural e institucional de los mercados de trabajo específicos de género. En este sentido, esta teoría se basa en un supuesto en el que los empleadores realizan una discriminación directa, ya que prefieren contratar trabajadores de sexo masculino frente a trabajadoras, alegando como motivo que las mujeres presentan una mayor discontinuidad laboral debido a sus roles domésticos. Esto provoca que, las mujeres no sean contratadas o, en caso de serlo, trabajen con una reducción de tareas, y consecuentemente, una reducción del tiempo de trabajo, lo que da lugar a que su productividad sea inferior a la de los trabajadores masculinos, que realizan una jornada superior, y por ello, las mujeres obtengan una menor remuneración. En este modelo se sostiene que la remuneración de los trabajadores se realiza en función de su productividad marginal, pero que no rigen los principios de la competencia perfecta, ya que el factor trabajo no es completamente móvil (Bergmann, 1974).

### **3.3.3. El modelo del monopsonio**

Esta teoría fue desarrollada por Madden, y en ella expresa que la discriminación consiste en un acto racional que se realiza en función de motivos o intereses de los discriminadores en el ejercicio de su poder económico. Este autor afirma que el mercado de trabajo femenino no es competitivo, sino que está controlado por los intereses masculinos, lo que supondría que la discriminación

hacia las mujeres constituiría una mayor ganancia económica para los hombres (García de Fanelli, 1989).

Esta teoría expresa que la causa de la división sexual del trabajo es la forma en que los empleadores asignan los distintos empleos en función de tres argumentos:

- El primer argumento se basa en las razones biológicas, debido a que muchos empleadores designan a hombres para realizar las tareas más pesadas porque biológicamente suelen ser de complejidad más fuerte que las mujeres. A su vez, designan a las mujeres tareas relacionadas con cuidados basándose en la creencia de que las mujeres tienen una capacidad innata para la protección y el cuidado mayor que los hombres.
- El segundo argumento consiste en la asignación de condiciones generales de empleo relacionadas con el ciclo o estilo de vida de uno de los sexos.
- El tercer argumento se refiere a la asignación de ocupaciones específicas a un determinado sexo por considerar que todos quienes poseen ese sexo tienen las actitudes y motivaciones necesarias para el puesto en cuestión.

En definitiva, Madden defiende que la discriminación salarial se debe a que la oferta de trabajo masculina es más elástica que la femenina, ya que, debido a este factor, a la hora de fijar los salarios, en el caso de los hombres, los empleadores tienen en cuenta la situación del mercado, mientras que a la hora de fijar el salario de las mujeres, se compara este con el del ámbito doméstico, pero al ser difícil de determinar este, no existe un precio fijado en el mercado (García de Fanelli, 1989).

Otro factor a tener en cuenta a la hora de que se produzca la discriminación son los sindicatos, pues al darse una mayor sindicalización de hombres que de mujeres, estos protegen más a este colectivo, de manera que negocian con los empleadores el establecimiento de requisitos específicos para la realización de determinadas tareas, de forma que se excluya a las mujeres, y

los hombres adquieran una mayor incorporación laboral, o un mayor salario si se decide vincular este con la antigüedad del trabajador (a mayor tiempo en la empresa-mayor salario); también puede provocar una discriminación contra los trabajadores a tiempo parcial, que son mayoritariamente mujeres debido a su necesidad de compaginar el trabajo doméstico con el del entorno laboral, o la exclusión de estas de trabajos que requieran horas extras, nocturnos o pesados. Sin embargo, los sindicatos sostienen prácticas discriminatorias contra la incorporación de las mujeres, pero no salariales, por lo que las mujeres que realizasen las tareas consideradas masculinas cobrarían lo mismo que los hombres. Esto se debe a que la existencia de diferencias salariales, donde las mujeres se encontrasen por debajo de los hombres en la realización del mismo trabajo podría conllevar una mayor contratación de mujeres en vez de hombres.

## 4. BRECHA SALARIAL Y PRECARIEDAD

### 4.1. BRECHA SALARIAL

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, la brecha salarial consiste en “*la diferencia existente entre el salario medio de los hombres y las mujeres, como porcentaje del salario medio de los hombres*” (OCDE, 2019).

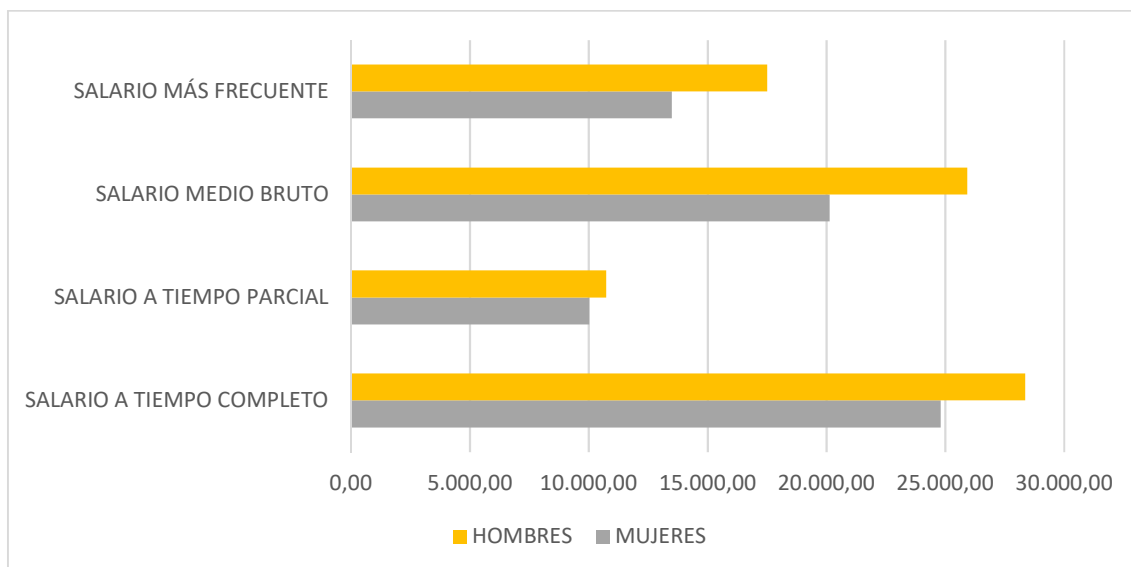
Cuando se habla de brecha salarial, se refiere al hecho de que las mujeres obtienen menos ingresos que los hombres. Sin embargo, la principal cuestión es si realmente existe brecha salarial en España, ya que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prohíbe expresamente que las mujeres y los hombres reciban salarios distintos por la realización del mismo trabajo, que es la cuestión que vamos a tratar.

Para entender si existe brecha salarial hay que analizar la situación de los trabajadores hombres y mujeres, el horario que poseen, el trabajo realizado y su salario. La brecha salarial también puede denominarse brecha de género, esto se debe a que su causalidad está en el hecho de que las mujeres cobren menos u obtengan menos beneficios por la realización del mismo trabajo que realizan los hombres. Es decir, este concepto se refiere a la diferencia de ganancias brutas que hay entre mujeres y hombres. Normalmente, para determinar si existe esta brecha salarial, se alude al control de mismos puestos de trabajo, donde mujeres y hombres trabajen lo mismo, que consiste en la realización del mismo trabajo durante el mismo tiempo, para determinar si obtienen el mismo salario.

Para calcular las diferencias salariales entre hombres y mujeres se restan las retribuciones de las mujeres de las retribuciones de los hombres y se divide entre las retribuciones de los hombres. El resultado se expresa como porcentaje y si es mayor que 0 (>0%), quiere decir que las mujeres cobran menos que los hombres. El porcentaje resultante es lo que cobran de menos las mujeres respecto de los hombres. En el caso de que el porcentaje sea igual a 0, significa

que mujeres y hombres cobran igual; si el porcentaje es menor que 0 implica que las mujeres cobran más que los hombres. (Instituto de la Mujer, 2015).

Gráfico 2. Salario anual medio, mediano, modal, a tiempo completo y a tiempo parcial, por periodo.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (Año 2016)

En el gráfico se representa como los hombres cobran más según el salario medio bruto y tanto en el trabajo a tiempo completo como a tiempo parcial. El salario más frecuente que reciben las mujeres es de 13.500.440, frente al de los hombres que es 17.509.370. Basándome en este gráfico para obtener las diferencias salariales mediante la aplicación de la fórmula, resulta que las mujeres cobran un 22'3% menos que los hombres como salario medio bruto; mientras que también cobran un 6'6% menos que los hombres como salario a tiempo parcial, a pesar de que como explico después, son muchas más mujeres respecto de hombres empleadas con este tipo de jornada.

Para analizar la brecha salarial, en primer lugar, es necesario ver la actividad por sexos de toda la población española y posteriormente, dentro de esta actividad, ver que tipo de jornada posee cada trabajador y si varía en función de su sexo, como factor discriminatorio por parte del empresario, o de una elección propia del trabajador.

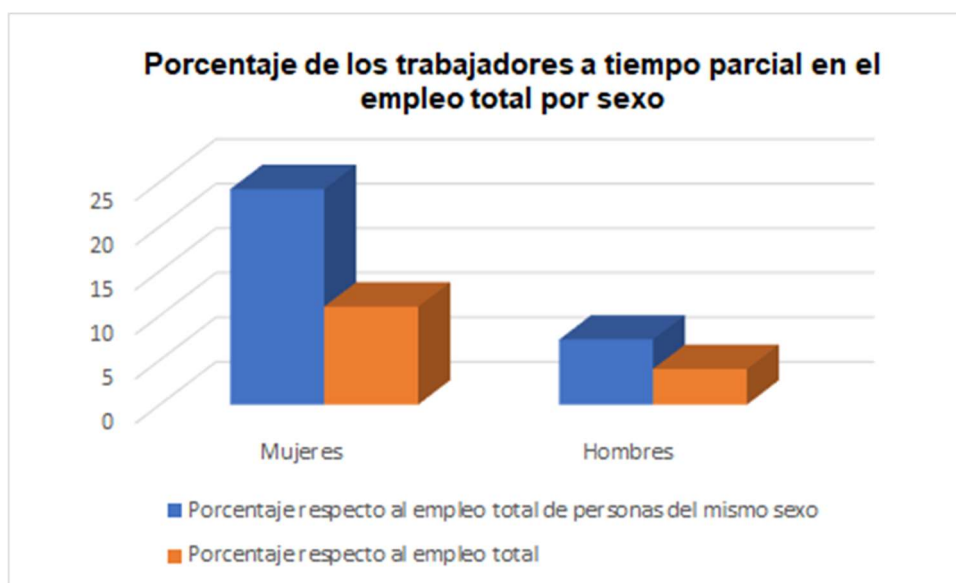
Tabla 4. Activos, ocupados e inactivos según sexo (En miles)

	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES
Activos	22.670,3	10.545,5	12.124,8
Ocupados	18.874,2	8.590,2	10.284,0
Parados	3.796,1	1.955,4	1.840,7
Inactivos	16.109,5	9.374,8	6.734,7

Fuente: Elaboración propia a través de datos del INE (Año 201)

Para entender la brecha salarial española, primero se debe conocer la situación en que se encuentran todas las personas, tanto en función de cada sexo como en su conjunto. Como se ve en la tabla 4, hay 22.670.300 personas en España, de las que 12.124.800 son hombres y 10.545.500 son mujeres, mientras que hay 6.734.700 hombres inactivos frente a las 9.374.800 mujeres. Dentro de la población parada, se encuentran 1.955.400 mujeres, que superan a los 1.840.700 hombres. La inactividad es también mayor en las mujeres, ya que hay 2.640.100 mujeres más que hombres en esta situación. Dentro de la actividad de cada sexo, hay que diferenciar la jornada laboral, si es a tiempo completo o a tiempo parcial y si es realmente deseada por los trabajadores o es porque no han logrado encontrar otra opción. En los siguientes gráficos y tablas realizadas, vamos a analizar estas cuestiones.

Gráfico 2. Porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total por sexo (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (Año 2017).

Como veíamos en la tabla 4 dentro del total de personas activas y ocupadas en España, hay más hombres que mujeres en esta situación, y, sin embargo, como vemos en este gráfico, el porcentaje de mujeres trabajando a tiempo parcial respecto al empleo total (11%), es mucho más elevado que el de los hombres (4%). Con estos datos se deduce lo que observamos en esta tabla los hombres poseen más trabajos de jornada completa a pesar de que hay más mujeres en posesión de una educación superior.

En el caso del tiempo parcial, como demostración de la brecha salarial, vamos a hacer una comparativa con el resto de la Unión europea, ya que el hecho de que sean las mujeres quienes están mayormente colocadas en puestos de jornada a tiempo parcial no se da únicamente en España.

Tabla 5. Empleo a tiempo parcial como porcentaje del empleo total, por sexo y ciudadanía (%)

PAÍSES	PORCENTAJE	
	MUJERES	HOMBRES
Alemania	46,3	9,6
Bélgica	41	10
Bulgaria	2	1,7
República Checa	10,9	2,6
Dinamarca	34,8	15,6
Estonia	15,3	7,2
España	23,9	6,7
Irlanda	29,9	10,6
Grecia	13,2	6,1
Francia	28,8	7,8
Croacia	6,8	3,8
Italia	32,4	8
Chipre	14,4	7,5
Letonia	9,8	4,7
Lituania	8,9	5,2
Luxemburgo	31,8	5,8
Hungría	6,3	2,5
Malta	23	6,5
Holanda	75,6	27,5
Austria	46,9	10
Polonia	9,7	3,8



Portugal	10,5	5,7
Rumania	6,9	6,2
Eslovenia	14,3	5,9
Eslovaquia	7	3,2
Finlandia	20,6	10
Suecia	33,3	13,1
Reino Unido	39,7	11,1
Islandia	33,7	10,8
Macedonia Norte	3,5	3,3
Turquía	18,8	6,6
Suiza	60,9	16,7
Noruega	37,8	14,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat (Año 2018).

Como se puede observar en esta Tabla 5, el porcentaje de mujeres trabajando a tiempo parcial es más elevado en las mujeres que en los hombres en todos los países de la Unión Europea. Sin embargo, esto no se debe a una mayor preferencia por parte de las mujeres de trabajar menos tiempo, ya que como vemos en la tabla seis, la razón principal es que las mujeres no encuentran trabajo de jornada completa. El hecho de que las mujeres no consigan obtener puestos en estas condiciones y los hombres sí, resulta un factor discriminante; ya que, en España, más de la mitad de las mujeres desean un trabajo a jornada completa como observamos en la tabla 6

Tabla 6. Razones del trabajo a tiempo parcial de las mujeres. España y UE-28. (%).

	ESPAÑA	UE-28
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	58,2	23,2
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	12,8	27,5
Otras obligaciones familiares o personales	7,1	15,1
Seguir cursos de enseñanza o formación	4,8	8,3
Enfermedad o incapacidad propia	1	3,8
Otras razones	16,1	22,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (Año 2017)

Esta tabla demuestra que la principal razón del tiempo parcial de las mujeres, en España, se debe a que las mujeres no han logrado encontrar un

trabajo a jornada completa. Si bien, en la Unión Europea el factor más generalizado es el cuidado de niños, personas mayores, adultos enfermos o incapacitados, no haber encontrado trabajo a jornada completa es la segunda razón por que las mujeres se emplean en un trabajo a tiempo parcial. Esta situación refleja la dificultad que tienen las mujeres, por la causalidad de su sexo, para obtener este tipo de empleos; porque como se observa en el gráfico 2, los hombres si están mayormente empleados en un trabajo a tiempo completo, y no es debido a que posean una educación mayor, como estudiábamos en la tabla 2. Esta dificultad que poseen las mujeres produce una desigualdad entre ambos sexos, que es la denominada brecha salarial.

#### **4.1.1. El techo de cristal**

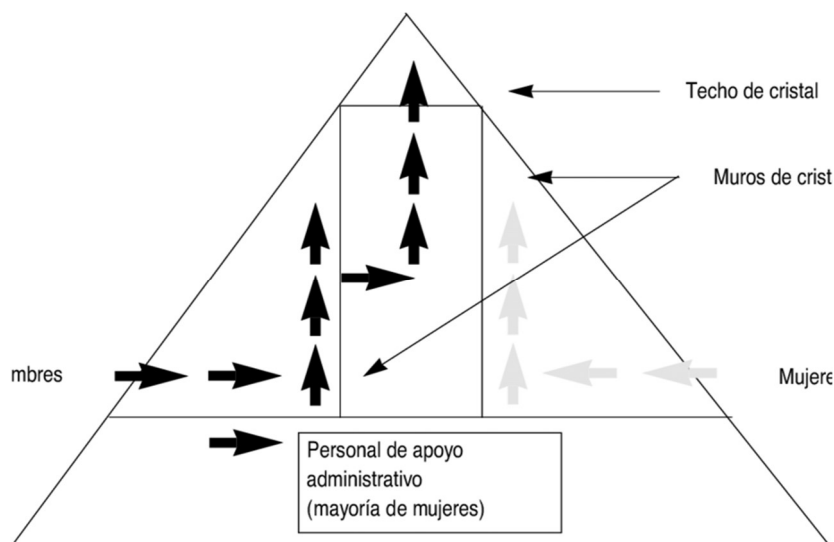
Un concepto esencial que tratar con relación a la brecha salarial es el techo de cristal. El techo de cristal, definido por Morrison, consiste en *“una barrera tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas”* (Morrison et al. 1992:158). Esto hace referencia a que el techo de cristal consiste en las dificultades que tienen las mujeres para estar en la misma situación que los hombres en las élites profesionales; ya que se trata de un conjunto de impedimentos que provocan que las mujeres cualificadas no puedan acceder a los puestos más altos.

Como expresa Segerman- Peck (1991), el techo de cristal es la definición utilizada para referirse a las discriminaciones que se producen contra las mujeres, que en muchas ocasiones son prácticamente imposibles de ver y que crean una barrera difícil de superar para las mujeres en su ascenso profesional.

Linda Wirth habla del techo de cristal como un conjunto de muros invisibles con los que se tropiezan las mujeres en su desarrollo profesional, de forma que les impiden alcanzar el último escalón para su promoción personal dentro de la esfera económica empresarial. De esta manera, muchas mujeres con capacidad para ocupar puestos superiores se ven atascadas en puestos intermedios. Estas barreras suponen una discriminación para las mujeres ya que

los hombres pueden cruzarlas sin que les suponga un obstáculo en la escala profesional, como se puede observar en el siguiente gráfico:

Gráfico 3. Representación del techo de cristal.



Fuente: Wirth, L. (2002): Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección.

Aquí aparece representado como las mujeres no pueden cruzar el muro, que sería el reflejo del techo de cristal, y representa la imposibilidad de romper este techo; por esta razón, las mujeres se ven obligadas en muchas situaciones a permanecer en puestos donde no ocupen altos cargos o tengan un rango inferior, como el personal de apoyo administrativo, que se compone mayormente de mujeres. Una vez demostrada la brecha salarial, vamos a tratar la precariedad que se genera como consecuencia.

## 4.2. PRECARIEDAD DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL

La precariedad puede ser entendida como la situación que se produce cuando se crea una exclusión a una persona o grupo, entendiendo la exclusión como *“la incapacidad de las sociedades de integrar a todos sus miembros, particularmente en el sistema económico y en los beneficios sociales básicos”* (Lindenboim et al. 2000).

Miguélez y Prieto entienden la precariedad como un fenómeno multidimensional que es difícil de medir y que posee una gran complejidad. Esta precariedad se manifiesta de forma particular en función de los mercados de trabajo y las regulaciones de cada país o región (Miguélez y Prieto, 2008). Estos autores también expresan que la precariedad es un proceso evolutivo que depende de factores económicos, pero también de los marcos regulatorios, la acción de los agentes sociales y las políticas públicas.

*“Cuando hablamos de precariedad laboral, nos referimos a una relación del mundo laboral y social que trasciende a la relación contractual. Produce un aumento del sufrimiento y un empeoramiento de la salud (ausencia de salud) y calidad de vida de millones de personas que dependen del trabajo o de la carencia del mismo”.* (CGT–Comisión Confederal Contra la Precariedad, 2004: 2).

Se habla de precariedad laboral cuando un empleo provoca una inestabilidad económica y en el se dan unas condiciones que perjudican la salud del trabajador. Para conocer si existe precariedad laboral en el caso de la mujer se tiene en cuenta la situación del hombre, su tasa de actividad, paro y desempleo, y se compara al de la mujer, y se comprueba si el salario que percibe la persona es suficiente para garantizar unos mínimos de necesidades básicas y si no provoca una desmejora de la salud.

Según un informe de la OXFAM, las mujeres trabajan 52 días más al año que los hombres para poder conseguir el mismo salario y, además, el trabajo doméstico no remunerado supondría un 41% del PIB en España y un 13% a nivel mundial, lo cual sitúa a la mujer en una situación precaria respecto de la del hombre.

Para analizar la precariedad en España, he utilizado las tasas de actividad, paro y empleo en función del sexo del primer trimestre de los años 2008, 2011, 2015 y 2019, para hacer una comparativa basada en el tiempo.

Tabla 7. Tasa de actividad, paro y empleo por sexo.

		MUJERES	HOMBRES
TASA DE ACTIVIDAD		50,25	69,42
TASA DE PARO DE LA POBLACIÓN		11,88	7,9
TASA DE EMPLEO DE LA POBLACIÓN		44,28	63,94

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (Año 2008).

Tabla 8. Tasa de actividad, paro y empleo por sexo.

		MUJERES	HOMBRES
TASA DE ACTIVIDAD		53,1	67,5
TASA DE PARO DE LA POBLACIÓN		21,66	20,6
TASA DE EMPLEO DE LA POBLACIÓN		41,6	53,59

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (Año 2011).

Tabla 9. Tasa de actividad, paro y empleo por sexo.

		MUJERES	HOMBRES
TASA DE ACTIVIDAD		53,55	65,66
TASA DE PARO DE LA POBLACIÓN		24,98	22,74
TASA DE EMPLEO DE LA POBLACIÓN		40,18	50,73

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (Año 2015)

Tabla 10. Tasa de actividad, paro y empleo por sexo.

		MUJERES	HOMBRES
TASA DE ACTIVIDAD		53,02	63,99
TASA DE PARO DE LA POBLACIÓN		16,74	12,9
TASA DE EMPLEO DE LA POBLACIÓN		44,15	55,73

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (Año 2019).

Como se observa en todas las tablas, la tasa de actividad es siempre mayor en los hombres que las mujeres, siendo la de 2008 la tasa de actividad más alta de los hombres, y la de 2015 la tasa de actividad más alta de las mujeres. La tasa de empleo de los hombres también es más alta que la de las mujeres, pero en su caso la de 2008 es la tasa de empleo más alta para ambos sexos. Sin embargo, la tasa de paro es siempre mayor en las mujeres, y la más alta para hombres y mujeres es en 2015, como consecuencia de la crisis económica.

La tasa de paro más baja de las mujeres y con menos diferencia entre ambos sexos se dio en el año 2008, aunque seguía siendo mayor que la de los hombres.

Gráfico 4. Diferencias salariales entre mujeres y hombres (En miles).



Fuente: EL PAÍS, elaborado a través de datos del INE (Año 2016).

En este gráfico, se observa como las mujeres son las que menos ganancias obtienen. Cuando el salario está aproximadamente en 700 euros, son 1.128.800 mujeres las que obtienen estos ingresos frente a 399.400 y son 2.073.000 mujeres las que poseen un sueldo de 1000 a 1200 euros, mientras que hombres son 983.500, que supone menos de la mitad de la cifra de las mujeres. Esto refleja que hay una mayor precarización de la mujer, pues son más las que reciben los salarios más inferiores. Esto se ve también cuando los sueldos son mayores, ya que el número de mujeres que los perciben disminuye y el número de hombres aumenta. Son 889.400 hombres los que reciben un salario que se semeja a los 2200 euros, mientras que tan sólo hay 638.600 mujeres que perciben una cifra alrededor de esta. Con unas ganancias superiores a los casi 3000 euros encontramos 1.174.100 mujeres y 1.882.600 hombres.

Esto demuestra que sí existe una mayor precarización laboral de la mujer respecto de las ganancias que obtienen los hombres, ya que son mujeres mayoritariamente las que se sitúan dentro de los puestos más precarios.

## 5. CONCLUSIONES

En el análisis de la segregación por sexos en el mercado de trabajo español, ha resultado que tanto hombres como mujeres se encuentran más ocupados en sectores determinados, por razón de su sexo y no por sus capacidades. Aunque las mujeres se han incorporado al entorno laboral, la mayoría continúan cuidando del hogar, lo cual no las permite dedicar todo el tiempo a trabajar que podrían desear. Este factor ha provocado dos problemas principalmente: que se mantenga la feminización y masculinización de puestos de trabajo y que las mujeres tengan dificultades en ocupar altos cargos.

El hecho de que se siga creyendo que las mujeres son mejores para los cuidados y los hombres para utilizar su fuerza ha comportado que no se eliminen los roles y que en la actualidad los puestos relacionados con la limpieza o la enfermería, por ejemplo, estén más ocupados por mujeres, y otros, como la construcción, por hombres.

El auténtico problema se da porque los roles se imponen desde la infancia, de manera directa o indirecta, esto provoca que se de un segregacionismo en la educación, ya que, desde el momento de la elección de los estudios, muchas mujeres y hombres eligen aquellos más relacionados con la atribución histórica de estos roles sexuales.

La prohibición de la discriminación generada como causa de este segregacionismo ha ayudado a que se impidan determinadas situaciones, sin embargo, esto sucede únicamente con la discriminación directa, y sólo en algunos casos. La discriminación indirecta es mucho más difícil de detectar, y las medidas que existen para controlarla son más complicadas a la hora de ser llevadas a cabo como consecuencia. Son necesarias muchas más medidas que controlen la discriminación y medidas que permitan reducir el segregacionismo en los puestos de trabajo.

En el caso de la brecha salarial, no podemos afirmar que exista diferencia entre salarios de hombres y mujeres cuando realizan el mismo trabajo, ya que

no he realizado un estudio individual sobre esto, aunque la LO 3/2007 lo prohíbe expresamente.

Lo que sí se ve en este proyecto, es como las mujeres no consiguen ocupar los puestos más altos o visibles en el entorno laboral, a pesar de que sí poseen la educación necesaria para ocuparlos. Esto se debe tanto a la segregación ocupacional por sexos como a la discriminación hacia la mujer, muchas veces camuflada.



## 6. BIBLIOGRAFÍA

Ana M. Garcia de Fanelli. (1989). Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: Una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género. *Desarrollo Económico*, 29(114), 239-264.

Anker, R. (1998) Gender and jobs. ILO, Geneva.

Arroyo, J. C. V. (2007). Discriminación positiva, diversidad cultural y justicia. *Daimon Revista Internacional de Filosofía*, (41), 141-156.

Barberá, T., Dema, C. M., Estellés, S., & Devece, C. (2011, September). Las (des) igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. In *V international conference on industrial engineering and industrial management* (pp. 986-995)

Becker, G. (1964) Human capital: a theoretical and empirical analysis. Columbia University Press.

Bergmann, B. R. (1974). Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex. *Eastern Economic Journal*, 1(2), 103-110.

BOE, 2007: LO 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Bonet, M. A. R. (2004). DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL: UN PROBLEMA ACTUAL. *Departament d'Economia Aplicada-Universitat de les Illes Balears*.

Cano, P., & Consuelo, E. (2011). El papel de las mujeres en la agricultura ecológica en Castilla y León. In *Congreso Universitario (Andaluz) Investigación y Género y del II Congreso Universitario (Nacional) Investigación y Género. Cumpliendo lo que ya es una cita*.

CGT (2004). Comisión Confederal Contra la Precariedad

Constitución Española (1978)

Goldin, C. (2014). A pollution theory of discrimination: male and female differences in occupations and earnings. In *Human capital in history: The American record* (pp. 313-348). University of Chicago Press.

Guzmán Gallangos, F. (2002). Segregación ocupacional por género. *Demos*, (015).

Lindenboim, J., Serino, L., & González, M. (2000). La precariedad como forma de exclusión. *Lindenboim, J. (comp.) Crisis y metamorfosis del mercado de trabajo. Parte, 1*, 107-122.

Maira Vidal, M. (2015). Mujeres en mundos de hombres: La segregación por género y las barreras en el acceso y el mantenimiento de la ocupación de mecánica/o en el subsector de reparación de vehículos a motor. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 116, pp 105-133.

Miguélez, F., & Prieto, C. (2008). L'autre côté de la croissance de l'emploi en Espagne: une précarité qui se perpétue. *Travail et Emploi*, (115), 45-57.

Mincer, J., & Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: Earnings of women. *Journal of political Economy*, 82(2, Part 2), S76-S108.

Morrison, A. W. (1992). *Breaking the glass ceiling: can women reach the top of America's largest corporations?* (Updated Edition ed.). New York, USA: Ed. Perseus Group.

OXFAM (2018) *Voces Contra la precariedad: Mujeres y pobreza laboral en Europa*.

Roldán García, E., Leyra Fatou, B., & Contreras Martínez, L. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español.

Rubio, F. (2008). *La Bastida. Desigualtats de gènere. Mercat de treball*. Barcelona / Fundació Surt.

Rull, A. A. (2007). Discriminación directa e indirecta. *InDret*, (1).

Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American economic review*, 1-17.

Segerman-Peck, L. M. (1991). *Networking and mentoring: A woman's guide*. Piatkus.

Torns, T., & Recio, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de economía crítica*, 14(segundo semestre), 178-202.

Wirth, L. (2002). *Romper el techo de cristal: las mujeres en puestos de dirección*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones.

## RECURSOS ONLINE

Eurostat <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database#>

Gráfico 1. Porcentaje de ocupados por sexo y ocupación (%) de Javier Sevillano elaborado con datos del INE, 2017. Recuperado de <https://javiersevillano.es/brecha-salarial.htm>

INE <https://www.ine.es/>

OCDE, 2019 <https://www.oecd.org/centrodemexico/laocde/>

PERIÓDICO EL PAÍS, DE 9 DE NOVIEMBRE DE 2017  
[https://elpais.com/economia/2017/11/08/actualidad/1510165207\\_234041.html](https://elpais.com/economia/2017/11/08/actualidad/1510165207_234041.html)

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, 2018 <http://www.rae.es/>

OIT, 2019

<https://www.ilo.org/Search5/search.do?searchWhat=discriminacion&locale=es>  
[ES](#)