



---

**Universidad de Valladolid**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE  
SORIA

Grado en Administración y Dirección de Empresas

TRABAJO FIN DE GRADO

# **La mujer en el mercado laboral español: ¿evolución o involución?**

Presentado por Susana Vega Pérez

Tutelado por Juan Carlos Frechoso Remiro

Soria, junio de 2021

**CET**

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

## **Resumen**

Debido a la situación laboral y personal de la mujer a principios de siglo, el legislador vio la necesidad de crear una ley para acabar con la discriminación por razón de género. Pero, ¿ha mejorado la situación laboral de la mujer en estos últimos catorce años?

Para responder esta pregunta, el presente trabajo analiza los datos sobre la brecha salarial, el tiempo dedicado al cuidado del hogar y los hijos y la segregación laboral, comparando los datos obtenidos de 2007 con los de 2019. Si hay mejoras en las variables consideradas, habrá una evolución de la mujer en el mercado laboral, y si, por el contrario, hay un empeoramiento, se concluirá que existe una involución de la mujer en el mercado laboral.

Palabras clave: Discriminación de género, mercado laboral, brecha salarial, cuidado del hogar, segregación laboral.

## ÍNDICE

BLOQUE I .....	1
1. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA .....	1
2. OBJETIVOS DEL TRABAJO.....	1
3. METODOLOGÍA.....	2
4. ESTRUCTURA DEL TEXTO.....	2
BLOQUE 2 .....	3
5. LA BRECHA SALARIAL.....	3
5.1. INTRODUCCIÓN .....	3
5.2. DEFINICIÓN Y RAZONES DE LA BRECHA SALARIAL .....	4
5.3. CUANTIFICACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL .....	6
5.4. DIFERENCIAS SALARIALES EN AMBOS PERIODOS .....	7
6. REPERCUSIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO DE LA MUJER .....	11
6.1. INTRODUCCIÓN .....	11
6.2. PRESTACIONES POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD.....	12
6.3. REDUCCIÓN DE JORNADA .....	13
6.4. PERMISOS DE LACTANCIA.....	14
6.5. CUANTIFICACIÓN DE LOS EFECTOS DE LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO DE LA MUJER .....	15
7. SEGREGACIÓN LABORAL .....	19
7.1. INTRODUCCIÓN .....	19
7.2. SEGREGACIÓN SECTORIAL U OCUPACIONAL .....	19
7.3. SEGREGACIÓN VERTICAL.....	27
BLOQUE 3 .....	30
8. CONCLUSIONES .....	30
BLOQUE 4 .....	32
9. BIBLIOGRAFÍA.....	32

# **BLOQUE I**

## **1. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA**

A pesar del siglo en el que vivimos, la discriminación por razón de sexo sigue existiendo, tanto de manera social como laboral. Debido a este hecho, en la última década, el movimiento feminista se ha incrementado por el descontento de la población. El Día Internacional de la Mujer ha ido adquiriendo gran importancia en los últimos años en España, hasta el punto de producirse manifestaciones multitudinarias por los derechos de las mujeres para obtener una igualdad real.

Hace ya más de una década, más concretamente en el año 2007, fue promulgada la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (BOE núm.71, de 23 de marzo), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual se ocupa tanto de aspectos sociales como laborales, tales como la paridad, la brecha salarial o los techos de cristal. Catorce años después de la implantación de esta ley, nos preguntamos si fue la solución a la discriminación que existía y si la mujer ha conseguido, al fin, ser igual al hombre en derechos. Nos planteamos si, tras la implantación de esa Ley, ha habido una evolución de la mujer en el mercado laboral o si, por el contrario, su situación ha empeorado y se ha producido una involución.

## **2. OBJETIVOS DEL TRABAJO**

El principal objetivo de este trabajo fin de grado es averiguar si la situación de la mujer en el mercado laboral ha mejorado o empeorado tras promulgarse la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Para tratar de dar una respuesta correcta, utilizaremos tres indicadores o variables: la brecha salarial, la repercusión de la maternidad en el trabajo de la mujer y la segregación laboral.

Consideramos que los tres indicadores son igual de importantes para marcar una evolución o involución de la mujer en el mercado laboral. En consecuencia, vamos a establecer un criterio de decisión muy restrictivo y entenderemos que, si uno de estos indicadores ha empeorado, hay una involución. Es decir, para que se concluya que hay una evolución de la mujer en el mercado de trabajo, los tres indicadores tienen que haber mejorado desde la implantación de la Ley de 2007.

Así, en relación con el primer indicador, se habrá producido una mejora en la brecha salarial cuando, estando el hombre y la mujer en igualdad de condiciones, la diferencia entre el salario del uno y el salario de la otra haya disminuido. Si, por el contrario, la diferencia salarial ha aumentado o se mantiene constante desde la implantación de la Ley, habrá habido una involución de la mujer en el mercado laboral y la Ley habrá sido insuficiente.

En cuanto a la repercusión de la maternidad en el trabajo de la mujer, consideraremos que se ha producido una mejora cuando la mujer necesite dedicar menos tiempo al cuidado de los hijos porque estos están atendidos por el padre. Consecuentemente, habrá una evolución si los permisos de paternidad han aumentado de forma considerable desde el año 2007. Por el contrario, si el número actual de permisos de paternidad es similar al de 2007 o se ha visto disminuido, entenderemos que la Ley ha sido insuficiente para obtener la igualdad.

Finalmente, respecto de la segregación laboral, tomaremos dos subindicadores: la segregación sectorial u horizontal y la segregación vertical. En el primero, relacionado con la ocupación en el empleo, entenderemos que se ha producido una mejora en la situación laboral de la mujer si las proporciones de hombres y mujeres son igualitarias en los sectores de la economía. Si, por el contrario, la proporción de mujeres ha aumentado en los sectores más feminizados, concluiremos que hay un empeoramiento de su situación y, por consiguiente, una involución. En el segundo subindicador, vinculado al llamado techo de cristal, consideraremos que la situación ha mejorado si el porcentaje de mujeres en puestos de alta responsabilidad es ahora mayor que en 2007 y, especialmente, si alcanza, al menos, el 40%<sup>1</sup>. En cambio, la mujer estaría peor si el porcentaje hubiera disminuido en los últimos años.

### **3. METODOLOGÍA**

La metodología a utilizar es, en primer lugar, el análisis de la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, conocida como Ley de paridad, así como las demás normas que fueron modificadas tras su implantación, como el Estatuto de los Trabajadores o el Real Decreto 6/2019 de medidas urgentes para la igualdad efectiva de género.

También se analizarán otras fuentes documentales, como artículos electrónicos, investigaciones, manuales, tratados y normativa relacionada con la igualdad laboral, así como libros que tratan la discriminación que ha sufrido la mujer española en el pasado.

Los datos necesarios para dar respuesta a las cuestiones que se han planteado anteriormente serán obtenidos del Instituto Nacional de Estadística y del Servicio Estatal Público de Empleo, entre otras. La comparación entre los datos antes de la implantación de la Ley de paridad y los datos actuales servirán para concluir que la mujer ha evolucionado o ha involucionado en el mercado laboral.

### **4. ESTRUCTURA DEL TEXTO**

Para averiguar si la situación de la mujer ha mejorado o empeorado tras la promulgación de la Ley de paridad de 2007, se estudian tres indicadores, cada

---

<sup>1</sup> Se establece el 40% como signo de mejora o de evolución en la ocupación de mujeres en altos puestos porque la Ley de igualdad decreta que existirá paridad cuando uno de los sexos tenga un peso de, al menos, el 40% en puestos directivos.

uno de los cuales da lugar a un apartado del segundo bloque de este trabajo de fin de grado.

El primer apartado define la brecha salarial y explica las causas que la originan, para, posteriormente, cuantificarla en el conjunto de la economía y en los distintos sectores económicos. El propósito es saber si la brecha salarial ha aumentado o ha disminuido en los últimos años y si la variación está relacionada con la mayor ocupación de la mujer en ciertos sectores económicos o no lo está.

El segundo apartado aborda la repercusión de la maternidad en el trabajo, ya que este indicador puede causar tanto la brecha salarial como el abandono del mercado laboral por parte de las mujeres. Para analizar esa repercusión, se explican las prestaciones y los permisos para la conciliación de la vida personal con la laboral y, posteriormente, se cuantifica la repercusión de la maternidad relacionando las horas dedicadas al cuidado del hogar y los hijos de ambos géneros con el número de prestaciones por maternidad y por paternidad solicitadas.

Por último, el tercer apartado explica la segregación en el mercado de trabajo. Por un lado, se estudia la segregación horizontal o sectorial porque puede ser la causante de la brecha salarial y estar ocasionada, a su vez, por la conciliación laboral. Es decir, que las mujeres pueden agruparse en sectores con peores condiciones laborales por la crianza de los hijos y esto ocasionar diferencias salariales entre ambos géneros. La segregación vertical o 'techo de cristal' para determinar si la mujer ha ganado importancia en la actividad laboral y está más presente en los puestos de alta responsabilidad tras la promulgación de la Ley de paridad o no.

Los resultados obtenidos en estos tres apartados permiten establecer las conclusiones que configuran el bloque tercero de este trabajo fin de grado, al cual le sigue uno cuarto dedicado a la bibliografía empleada en su elaboración.

## **BLOQUE 2**

### **5. LA BRECHA SALARIAL**

#### **5.1. INTRODUCCIÓN**

En 2007, siendo evidente para el legislador la diferencia de género en el mercado laboral español, se promulgó la Ley de igualdad efectiva entre hombres y mujeres. La Ley establece la brecha salarial como uno de los principales indicadores de discriminación de género en el mercado laboral, por lo que hace hincapié en ella para tratar de paliarla. Así, ya en la exposición de motivos, hace referencia a la discriminación salarial como un indicador que muestra "como la igualdad plena, efectiva, entre hombres y mujeres, es todavía una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos".

El fin de este apartado es analizar las diferencias salariales que hay en la actualidad, para compararlas posteriormente con las del año 2007 y, así, poder concluir si se alcanzó el objetivo de esta ley o si, por el contrario, fue insuficiente.

## 5.2. DEFINICIÓN Y RAZONES DE LA BRECHA SALARIAL

Para entender mejor el contexto y el objetivo de este punto es necesario diferenciar dos grandes conceptos a los que muchos autores hacen referencia: la brecha salarial y la discriminación salarial.

Por un lado, “El Instituto de la Mujer” (citado por Cebrián & López, 2007) define la brecha salarial como “la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores”. Por otro lado, “La discriminación salarial sólo existe cuando la mujer percibe un salario menor al que percibiría un hombre en caso de desempeñar el mismo trabajo y siendo igualmente eficaces y productivos con similares niveles de cualificación y la misma experiencia profesional” (Cebrián & López, 2007).

Por consiguiente, la brecha salarial se define de forma asexuada, es decir, puede haberla tanto si los hombres cobran más que las mujeres o viceversa, mientras que la discriminación salarial solo se produce cuando las mujeres cobran menos que los hombres. La Ley 3/2007 sólo contempla la brecha salarial originaria de discriminación salarial, es decir, la ocasionada porque las mujeres cobran menos, lo cual puede deberse a que la brecha salarial entre mujeres y hombres siempre ha sido y es positiva, y, si es positiva, la discriminación es hacia la mujer.

Díez, Esteve y Colomina (2019) agrupan los factores que pueden originar la brecha salarial en tres: las características socioeconómicas, las características del puesto de trabajo y los aspectos socioculturales.

Las características socioeconómicas atienden a los factores sociales y económicos de los empleados. Los autores citados especifican los siguientes:

- Orientación educativa. La orientación educativa de hombres y mujeres ocasiona una sobrerrepresentación de un género u otro en los diferentes sectores de la economía, es decir, fomenta la segregación sectorial. La orientación educativa condiciona sus salarios y condiciones laborales y, en consecuencia, la brecha salarial futura.
- Nivel de educación. Normalmente, cuanto mayor es el nivel educativo de una persona, más alto es el nivel jerárquico del puesto de trabajo que ocupa y, por tanto, mayor es su salario. En consecuencia, esta variable está correlacionada de forma positiva con el salario, por lo que un aumento en el nivel educativo de las mujeres, a diferencia del resto de los factores considerados, debería contribuir a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Las características del puesto de trabajo son aquellos factores referentes a las condiciones en que se desarrolla el trabajo. En concreto, son las siguientes:

- Sector. El puesto de trabajo se inscribe en un sector de actividad. Debido a la tradición y a la orientación educativa, hay sectores económicos en que son clara mayoría los trabajadores masculinos y otros en que lo son las trabajadoras. Las mujeres se concentran en sectores como la sanidad, la educación y el sector servicios. En cambio, existen otros sectores donde se

concentran los hombres, como las industrias extractivas o la construcción. En general, la sobrerrepresentación masculina se produce en sectores con salarios medios más altos, lo que provoca que la diferencia salarial entre hombres y mujeres sea mayor.

- Ocupación. Debido al 'techo de cristal', las mujeres ocupan puestos de menor responsabilidad y en los que se requiere una menor cualificación, mientras que los hombres suelen ocupar más puestos de dirección y gestión, técnicos y cualificados. Esto ocasiona una diferencia salarial a favor de los hombres, ya que tienen ocupaciones con un salario medio superior a aquellas donde se concentran las mujeres.
- Tipo de contrato. Este factor atiende, por una parte, a la duración de la jornada, y, por otra parte, a la temporalidad de los contratos.

En cuanto a la duración de la jornada, las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores donde predominan las jornadas más reducidas, como es el caso de muchos servicios, como el servicio doméstico, o de ciertas actividades, como las administrativas. Además, unido a esto, hay un mayor número de mujeres que de hombres que solicitan reducciones de jornada por la crianza de los hijos.

Respecto a la temporalidad, las mujeres cuentan con un mayor porcentaje de contratos temporales debido a los sectores en los que trabajan. El sector servicios, por ejemplo, tiende a una mayor contratación temporal que otros sectores, lo que deriva en una gran tasa de rotación de empleo<sup>2</sup>, lo cual, a su vez, redundará en salarios medios más bajos.

En efecto, los contratos temporales y a tiempo parcial llevan asociados un menor número de horas trabajadas que los contratos indefinidos y de jornada completa. Además, los contratos temporales impiden, en muchos casos, la acumulación de antigüedad en las empresas. Debido a la mayor proporción de mujeres con este tipo de contratos, se generan diferencias en las remuneraciones salariales entre los hombres y las mujeres.

Y, por último, los aspectos socioculturales agrupan los factores relativos al estado cultural de una sociedad o grupo social. Se distinguen los siguientes.

- Maternidad. La maternidad fomenta la brecha salarial de género porque incide tanto en la participación de la mujer en el mercado laboral como en los salarios obtenidos por ella. El nacimiento de un hijo afecta, en mayor medida, a la situación profesional y a las condiciones laborales de la mujer. Los permisos para cuidar de los hijos pueden ser solicitados por ambos progenitores, pero los datos demuestran que son más las mujeres que interrumpen su carrera profesional por ese motivo. Este perjuicio en su carrera profesional acaba afectando a su vida laboral y, por tanto, a sus salarios. Además, para poder compatibilizar el cuidado de los hijos y el

---

<sup>2</sup> La tasa de rotación de empleo o índice de rotación de personal es el movimiento de empleados que existe en las organizaciones, es decir, empleados que entran y salen de las empresas por diferentes causas (Linares, 2018).

trabajo, la mujer suele rechazar puestos de trabajo o sectores en que la conciliación resulta más difícil, como veremos más adelante

- Trabajo no remunerado. Se considera trabajo no remunerado a las tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes. Los datos revelan que, de media, la mujer destina casi el doble de tiempo a tareas no remuneradas que los hombres. Esta distribución no igualitaria de las tareas no remuneradas impacta directamente en la desigualdad salarial, ya que una mayor dedicación al cuidado del hogar y de las personas dependientes conlleva un menor tiempo dedicado al trabajo remunerado. En consecuencia, la mujer tiene una menor tasa de participación en el mercado laboral, lo que se traduce en unos menores salarios. Además, agravando aún más la situación, para poder compaginar el trabajo remunerado con sus cargas familiares, las mujeres eligen ocupaciones más compatibles, con jornadas parciales u horarios más flexibles, lo que termina originando una menor obtención de retribuciones variables.

De Cabo & Garzón (2007) incluyen dos factores más que pueden ocasionar la brecha salarial.

- Discriminación en el puesto de trabajo. Se produce cuando, ocupando un hombre y una mujer el mismo cargo, realizando el trabajo con la misma eficacia y siendo igual de productivos, la mujer percibe un salario menor al que recibe el hombre.
- Roles de género. Los roles de género que se nos inculcan a una edad temprana, como es el caso de la formación o de los puestos de trabajo, determinan el papel a desarrollar en la sociedad por mujeres y hombres. En muchas ocasiones, los puestos feminizados simplemente reciben salarios más bajos que los puestos masculinizados por esos roles; en definitiva, los roles socialmente impuestos afectan a la diferencia salarial de género.

### **5.3. CUANTIFICACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL**

La brecha salarial se puede cuantificar de diferentes formas. En este trabajo, vamos a comenzar diferenciando dos tipos de brecha, la ajustada y la no ajustada, tal y como hacen Díez, Esteve y Colomina (2019).

La brecha salarial sin ajustar mide la diferencia salarial media entre hombres y mujeres sin tener en cuenta las características socioeconómicas de los empleados y del puesto de trabajo. Los indicadores que utiliza para poder medirla son la diferencia salarial total y la diferencia salarial por hora. Este cálculo está basado en un análisis comparado de medias de los datos salariales de hombres y mujeres publicados por el INE, Eurostat y otros organismos públicos. La brecha salarial no ajustada no depende de otros factores como la temporalidad, la parcialidad o la segregación ocupacional, ya que sólo se calcula sobre el tiempo trabajado.

La utilizada por Eurostat (2019) es la no ajustada a las características individuales, la cual define como “la diferencia entre el salario bruto por hora de

los hombres y el de las mujeres, expresada como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres”.

La brecha salarial ajustada mide la diferencia salarial media entre hombres y mujeres teniendo en cuenta las diferencias socioeconómicas de los trabajadores y las del puesto de trabajo. El indicador de este método es la diferencia porcentual entre salario hora de hombres y mujeres, aislando el efecto de las diferencias socioeconómica y laborales entre ambos. Esta es la medida más adecuada para saber si se recibe el mismo salario por el mismo trabajo realizado. Su cálculo es más complejo, ya que requiere del desarrollo de modelos econométricos.

Para el análisis de la brecha salarial en el presente trabajo, se van a estudiar los datos estadísticos que facilitan Eurostat e INE y, a partir de ellos, saber si los datos han mejorado desde 2007 o si, por el contrario, han empeorado. Nos centraremos, por lo tanto, en el estudio de la brecha de género no ajustada.

Las variables que se utilizan para cuantificar la brecha salarial son la edad de los individuos, las diferentes comunidades autónomas o los sectores existentes. En relación con este trabajo y con los factores que en él se estudian, la variable que se va a escoger para analizar la brecha salarial es el sector económico, puesto que nos aportará información sobre las diferencias salariales en cada una de las actividades y posteriormente se podrá relacionar con la participación en dichos sectores. Gracias a esta distribución se podrá conocer qué sectores tienen unas peores condiciones laborales y qué sexo predomina en él.

#### **5.4. DIFERENCIAS SALARIALES EN AMBOS PERIODOS**

Los últimos datos que nos facilita el Instituto Nacional de Estadística son los del periodo 2017-2018. Como se explicó con anterioridad, la variable que vamos a utilizar para analizar la brecha salarial son los diferentes sectores de la economía. Tras la modificación de la clasificación nacional de actividades económicas (CNAE) en 2009, el INE (2010) desaconseja comparar los datos de años anteriores al 2009 con los datos posteriores, motivo por el cual vamos a partir de los datos del año 2009.

Estos datos han sido obtenidos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial realizada por el INE. Las medidas que se utilizan para analizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres son el salario bruto anual medio, el salario mediano y el salario modal.

El Informe de Mujeres y Hombres en España (INE, 2019) define al salario bruto anual medio como la cantidad bruta promedio que reciben los trabajadores en un país a lo largo de un año. La Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE, 2017) explica que “el salario bruto anual medio no es una buena medida resumen del salario anual que plasme las diferencias entre distintos colectivos y actividades, ya que una característica de las funciones de distribución salarial es que figuran muchos más trabajadores en los valores bajos que en los salarios más elevados. Esto da lugar a que el salario medio sea superior tanto al salario mediano como al salario más frecuente (modal). Hay pocos trabajadores con salarios muy altos, pero influyen notablemente en el salario medio”.

Por ello se proporciona el salario mediano, que es aquel que divide el número de trabajadores en dos partes iguales: por un lado, el 50% de los trabajadores que cuenta con un salario superior y, por otro, los que reciben uno inferior. Además, se aporta el salario modal, que es el salario más frecuente percibido por los empleados.

La tabla 1 recoge el salario a tiempo completo, el medio bruto, el mediano, el modal y el salario a tiempo parcial, separándolos por género y comparando los datos de 2009 frente a los de 2017. La última columna muestra el porcentaje de salario que representa el de la mujer respecto del percibido por el hombre.

**TABLA 1. TIPOS DE SALARIOS POR GÉNERO**

	Mujeres (Euros)		Hombres (Euros)		Mujeres entre hombres (%)	
	2017	2009	2017	2009	2017	2009
<b>Salario tiempo completo</b>	25.416,75	22.898,25	28.716,71	26.523,55	88,51	86,33
<b>Salario medio bruto</b>	20.607,85	19.502,02	26.391,84	25.001,05	78,08	78,00
<b>Salario mediano</b>	17.214,60	16.433,14	21.970,34	20.730,71	78,35	79,27
<b>Salario más frecuente</b>	13.518,63	14.490,32	17.501,52	16.492,86	77,24	87,86
<b>Salario tiempo parcial</b>	10.409,96	9.872,39	11.279,92	11.247,94	92,29	87,77

*Fuente: Elaboración propia con datos del INE.*

Podemos ver en esa columna que, en 2017, la mujer percibió un salario a tiempo completo que suponía el 88,51% del salario de los hombres, mientras que, en 2009, el porcentaje era solo del 86,33%. En esta variable, por tanto, la situación de la mujer ha mejorado.

En cuanto al salario mediano, se produce un aumento en ambos sexos respecto a 2009, sin embargo, en 2017, el porcentaje del salario que recibe la mujer respecto al hombre disminuye en 0,92 puntos porcentuales, es decir, que, si la mujer percibía en 2009 el 79,27% del salario mediano del hombre, ahora percibe el 78,35%. Por lo que la situación ha empeorado levemente.

Mucho peor es lo ocurrido en el salario frecuente, que muestra una disminución en la cantidad percibida de la mujer respecto a 2009, ya que, en 2017, la mujer percibió 971,69 euros menos que en 2009. Por el contrario, el salario frecuente del hombre aumenta en 1008,66 euros en ese periodo. Por ello, el porcentaje que recibe la mujer respecto al hombre ha disminuido en 10,62 puntos porcentuales. Este es el peor dato que se recoge en 2017, ya que la diferencia salarial entre hombres y mujeres ha aumentado muy notablemente.

En esta primera aproximación a los datos reales observamos que sigue habiendo notables diferencias entre los salarios de las mujeres y los hombres. Estos, no solo perciben un mayor sueldo que las mujeres, sino que, además, habitualmente van acrecentando la diferencia. No obstante, estos resultados son insuficientes para poder dar una conclusión certera, ya que estos cálculos y datos se hacen a partir de los salarios totales sin diferenciar entre sectores u horas de trabajo.

Al incluir la referencia a los sectores económicos, estamos incorporando la segregación horizontal como posible causa de la brecha salarial. La hipótesis es que la diferencia salarial entre hombres y mujeres deriva, al menos en parte, de la ocupación de la mujer en sectores feminizados. Para contrastarla, como no todos los trabajadores tienen el mismo tipo de jornada ni las mismas condiciones laborales, la medida que se va a utilizar es el salario por hora. Así lo explica el INE (2007)

“Para comparar el salario femenino y el masculino es necesario considerar situaciones similares respecto a variables laborales como: tipo de jornada, ocupación, tipo de contrato, etc., que inciden de forma importante en el salario. Para analizar las retribuciones según tipo de jornada, especialmente en el caso de los trabajadores a tiempo parcial, es necesario considerar el salario por hora.”

La tabla 2 revela que la brecha salarial en los salarios por hora del año 2017 es positiva en todos los sectores, excepto en las industrias extractivas y de construcción. No obstante, con respecto a 2009, se observa una disminución notable de la brecha salarial en todos los sectores, aunque, lógicamente, esta disminución varía en función del sector.

En ese año 2009, las actividades que menor brecha salarial tenían eran la construcción, con un 3,3%, la educación, con un 10,8%, y la industria extractiva, con un 12,5%. Ocho años después, dos de estos sectores cuentan con una brecha salarial negativa, lo que significa que el hombre cobra menos que la mujer por hora trabajada, es decir, se ha revertido la situación.

Dentro de los sectores que mantienen un resultado positivo, en 2017, las actividades con menor brecha salarial eran la administración pública y defensa, la hostelería y el transporte y almacenamiento. La primera mantenía una diferencia de 6,2%, 4,9 puntos porcentuales menos que en 2009. La hostelería tenía una brecha del 8,3%, porcentaje que había disminuido en 8,9 puntos porcentuales respecto a 2009. Y el transporte y almacenamiento llegaba al 8,4%, lo que suponía una disminución de 5,4 puntos porcentuales desde 2009.

TABLA 2. BRECHA SALARIAL POR TIPO DE ACTIVIDAD (%)

DESCRIPCIÓN	2017	2009
Industria, construcción y servicios (excepto actividades de los hogares como empleadores y organizaciones extraterritoriales)	12,6	15,8
Industria, construcción y servicios (excepto Administración Pública, defensa, seguridad social obligatoria)	13,5	16,7
Negocios	18,2	22,7
Industrias extractivas	-8,3	12,5
Industria manufacturera	16,6	21,9
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	15,9	17,6
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	12,3	16,4
Construcción	-2,1	3,3
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	19,9	23,7
Transporte y almacenamiento	8,4	13,8
Hostelería	8,3	17,2
Información y comunicaciones	11,0	17,1
Actividades financieras y de seguros	16,1	23,3
Actividades inmobiliarias	10,8	18,0
Actividades profesionales, científicas y técnicas	22,3	23,3
Actividades administrativas y servicios auxiliares	15,3	16,5
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	6,2	11,1
Educación	9,7	10,8
Actividades sanitarias y de servicios sociales	23,5	24,7
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	9,4	22,9
Otros servicios	16,3	20,1

Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

La educación pasa de ser la segunda actividad con menor brecha salarial a ser la quinta, debido a la escasa disminución de esta en el periodo de tiempo estudiado, con un 1,1%, siendo la segunda con menor variación desde 2009.

Por otro lado, la menor brecha salarial positiva de 2017 es 2,9 puntos porcentuales superior a la menor diferencia de 2009. Sin embargo, la segunda y tercera brechas salariales actuales son porcentajes más bajos que las dos de 2009.

Las actividades económicas que más han disminuido desde el primer año de estudio son las industrias extractivas, que sufren una disminución de 20,8 puntos porcentuales desde 2009, llegando incluso a ser negativa en 2017. Las actividades artísticas, que disminuyen 13,5 puntos, y la hostelería, que lo hace en 8,9 puntos porcentuales respecto a 2009, le siguen en la clasificación.

Por otro lado, las actividades que sufren una menor disminución desde 2009 son las actividades profesionales, que disminuyen en 1 punto porcentual, la educación, en 1,1 puntos porcentuales, y, empatadas entre sí, las actividades sanitarias y las administrativas, con una disminución de 1,2 puntos porcentuales.

Las actividades económicas con mayor brecha salarial en 2009 eran la sanidad, con un 24,7%, el comercio, con un 23,7% y las actividades profesionales, con un 23,3%. En estas actividades, ocho años después, se seguían produciendo las mayores diferencias salariales. Dos de ellas, además, contaban con la menor variación producida desde 2009, mientras que el comercio ha sufrido una disminución de 3,8 puntos porcentuales y pasa de ser la segunda actividad con mayor brecha salarial a ser la tercera.

En definitiva, los datos muestran una disminución de la brecha salarial por hora trabajada en todos los sectores económicos. En este sentido, el resultado indica que la Ley Orgánica 3/2007 está contribuyendo a reducir las diferencias salariales existentes y que, por tanto, existe una evolución en la situación laboral de la mujer. No obstante, el hecho de que los salarios mediano y modal de hombres y mujeres vayan divergiendo apunta, teniendo en cuenta el resultado aquí obtenido, a un distinto número de horas trabajadas o a la ocupación de la mujer en sectores con salarios menores a los sectores masculinizados. Es decir, a la necesidad de compatibilizar el trabajo con el cuidado de los hijos y a la segregación laboral.

## **6. REPERCUSIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO DE LA MUJER**

### **6.1. INTRODUCCIÓN**

A lo largo de la historia, la mujer se ha visto en la obligación de abandonar el mercado laboral, temporal o permanentemente, tras el alumbramiento. Aunque la sociedad ha avanzado notablemente en los últimos cuarenta años, se siguen teniendo creencias y estereotipos por los que se relaciona a la mujer con el cuidado de personas dependientes y, en particular, de los niños. Por ello, la maternidad sigue ocasionando el abandono, al menos temporal, del mercado

laboral de las mujeres y el freno de sus carreras profesionales, lo que explica muchas de las diferencias salariales de género.

Esta realidad justifica que la maternidad sea tomada como indicador para averiguar si existen desigualdades en el mercado de trabajo por razón de género. Lo que se pretende estudiar en este subobjetivo es si la implantación de la Ley de paridad disminuyó el abandono del mercado laboral de las mujeres por esta razón, ya que, de ser así, el hombre habría ocupado su puesto en el cuidado de los hijos y habría una mayor igualdad entre los dos géneros.

En 2007, se fijó como objetivo incrementar la igualdad de género en el mercado laboral, intentado posibilitar una mejor conciliación profesional y familiar a las mujeres para que no tuvieran que abandonar su trabajo y, en consecuencia, acabar con la discriminación por razón de género. Así lo expresa la exposición de motivos de la Ley 3/2007

“Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentra aquí su concreción más significativa.”

En este tema, la Ley modifica diferentes permisos para que, tanto la mujer como el hombre, tengan igualdad de oportunidades. La medida más innovadora fue la creación del permiso por paternidad, que se extiende incluso a los casos de adopción y acogimiento, aunque también se producen mejoras en otros permisos, como el de maternidad, o en la reducción de jornadas.

Pese a las buenas intenciones de la Ley 3/2007, su eficacia fue insuficiente, por lo que se hizo necesario dictar el Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación<sup>3</sup>. Esta ley modificó las prestaciones y los permisos para una mejor conciliación laboral y familiar dándoles la forma que actualmente tienen.

## **6.2. PRESTACIONES POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD**

Las prestaciones por maternidad y por paternidad se encuentran recogidos en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, que prevé la suspensión del

---

<sup>3</sup>El motivo por el que se promulgó la norma figura en el propio RD 6/2019 de la siguiente manera: “No obstante, las medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento obtuvieron resultados discretos, cuando no insignificantes, lo que contraviene la propia finalidad de la citada ley orgánica. En la medida que este tipo de previsiones no han permitido garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y en tanto persisten unas desigualdades intolerables en las condiciones laborales de mujeres y hombres, al menos si una sociedad aspira a ser plenamente democrática, resulta necesaria la elaboración de un nuevo texto articulado integral y transversal en materia de empleo y ocupación, que contenga las garantías necesarias para hacer efectivo tal principio, con base en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española”

contrato de trabajo de la madre biológica o adoptante y el otro progenitor durante 16 semanas, de las cuales las seis primeras tras el parto serán obligatorias. Para llegar a esta situación, primeramente, la Ley 3/2007 creó el permiso de paternidad de trece días de duración. “Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre”, nos dice la norma. Además, la ley daba la posibilidad de que la mujer cediera parte de su maternidad al otro progenitor. Con el RD 6/2019, el periodo del permiso de paternidad aumenta hasta 16 semanas, teniendo la misma duración que la maternidad y siendo para ambos las 6 primeras semanas obligatorias tras el parto. Las diez semanas restantes se pueden fragmentar a lo largo del primer año de vida del bebe. Se distribuyen en periodos semanales, de forma acumulada o no, y en régimen de jornada completa o parcial. Además, ya no es posible que la madre ceda parte de su maternidad al padre.

Estas modificaciones no sólo ayudan a la crianza del hijo, sino que también ayudan a que la madre no tenga que ausentarse de su puesto de trabajo durante un periodo más largo o la necesidad de coger un año de excedencia para el cuidado del niño. Por lo que, en definitiva, se fomenta que el cuidado de hijo sea entre los dos y que ambos realicen una parada en su vida profesional teniendo igualdad de condiciones.

### **6.3. REDUCCIÓN DE JORNADA**

El permiso de reducción de la jornada laboral nace por la necesidad del trabajador de poder conciliar su vida laboral y personal. Son varias las causas por las que se puede solicitar una reducción de jornada, pero, para este trabajo, solo vamos a hablar de la reducción de jornada por cuidado de hijos menores de 12 años<sup>4</sup>.

Con la creación de la Ley 3/2007, este permiso se ampliaba. Por una parte, la edad máxima del menor que daba derecho a la reducción de jornada, pasaba de seis a ocho años. Por otro lado, se reducía a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción.

Actualmente, la duración máxima de este permiso ha aumentado hasta que el menor cumpla los 12 años. Este permiso está regulado en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, explicando las diferentes causas por las que se puede solicitar. Este permiso no tiene una duración mínima; el trabajador puede volver a su jornada habitual cuando así lo decida sin oposición del empresario.

El artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores trata sobre el tiempo de la reducción de jornada a la que el trabajador puede optar, haciendo referencia a la disminución proporcional del salario, que estará entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de esta.

---

<sup>4</sup> La razón de la elección de este permiso es por la relación directa que tiene sobre el tema a tratar en el presente trabajo. No obstante, en las demás causas por las que se puede solicitar este permiso, también resalta la diferencia de género a la hora de solicitarlo, y, en consecuencia, todos los casos muestran la labor cuidadora de la mujer.

Lógicamente, esto tiene como consecuencia una disminución del salario en la misma proporción que su jornada de trabajo. Además, no se puede ceder la reducción a otro progenitor.

Hasta 2019, esta era la única manera que el trabajador tenía para adaptar la jornada. Con el RD 6/2019 nace otro permiso con esta finalidad para que los empleados puedan obtener una mejor conciliación profesional y personal, cual es la adaptación de jornada. La adaptación de la jornada viene regulada en el artículo 34.8, que dice así:

“Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.”

Es decir, este derecho implica que el trabajador pueda pactar con la empresa una flexibilización de su jornada, como, por ejemplo, solicitar el trabajo a distancia, siempre y cuando sea para el cuidado de un hijo menor de 12 años.

El mismo artículo del Real Decreto también explica que se pactarán los términos en la negociación colectiva “donde se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo”.

Cuando el periodo acordado finalice o cuando cambien las circunstancias, el trabajador podrá solicitar el regreso a su jornada anterior.

Y, por último, este artículo termina diciendo que el trabajador no tiene que renunciar a otros permisos, como es el de reducción de jornada, por solicitar este.

Por consiguiente, las novedades que se producen desde el año 2007 son dos. En primer lugar, la ampliación del permiso de la reducción de jornada, que pasa de ser posible para niños hasta 8 años a serlo para niños hasta 12. Y, en segundo lugar, el nacimiento del permiso de flexibilización de la jornada. Este permiso favorece el poder cuidar de los hijos sin tener que empeorar su vida profesional y su salario, ya que pueden dedicar más horas al cuidado de dependientes, teniendo la misma jornada y el mismo salario.

Por todo ello, podemos decir que las mejoras en la reducción de jornada, son un avance desde la creación de la Ley de paridad y favorecen, principalmente, a las mujeres, ya que, si estas son las que siguen pidiendo en mayor medida las reducciones de jornada para poder hacerse cargo de sus hijos, ahora pueden trabajar también, sin que su carrera profesional se vea afectada.

#### **6.4. PERMISOS DE LACTANCIA**

El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 37, también recoge el derecho que tiene un trabajador para ausentarse de su puesto de trabajo, durante un periodo determinado, para la lactancia del hijo. El artículo 37.4 del Estatuto de

los Trabajadores expone la duración y el tiempo al que los trabajadores tienen derecho, siendo de una hora de ausencia, que puede dividirse en dos fracciones, hasta que el lactante cumpla los nueve meses.

La novedad que ha adquirido este permiso con el RD 6/2019 es que ambos progenitores tienen derecho a solicitarlo, al contrario que ocurría en 2007, cuando sólo podía hacerlo uno de los dos. Además, cuando ambos progenitores ejerzan este derecho con la misma duración, el periodo puede extenderse hasta que el lactante cumpla los doce meses. En este caso, se realizará una reducción proporcional del salario, aunque, para este periodo adicional de tres meses, el trabajador tendrá derecho a percibir una prestación por el cuidado del lactante.

### 6.5. CUANTIFICACIÓN DE LOS EFECTOS DE LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO DE LA MUJER

El Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (OECT) realiza quinquenalmente una Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo en la que se incluye el tiempo que los trabajadores dedican a su trabajo remunerado, al no remunerado y al desplazamiento para llevar a cabo su actividad. Basándonos en esta encuesta, vamos a averiguar cuántas horas dedican las mujeres y los hombres a los trabajos no remunerados, es decir, al cuidado del hogar y de los hijos y otras personas dependientes, para determinar si la mujer está en mejor situación desde la promulgación de la Ley de paridad. En el periodo que estamos considerando en este trabajo, sólo se disponen de la Encuesta relativa al año 2010 y de la correspondiente al año 2015, que serán las que nos sirvan para ver la evolución del trabajo no remunerado<sup>5</sup>.

Los datos obtenidos de 2010 hacen referencia a las horas semanales que hombres y mujeres dedican al trabajo remunerado y a las tareas del hogar y la familia. En aquel año, como muestra la tabla 3, la jornada de trabajo de las mujeres era de 56,94 horas a la semana, mientras que la de los hombres se quedaba en las 56,27 horas semanales.

TABLA 3. HORAS SEMANALES POR GÉNERO DEDICADO AL EMPLEO. 2010

	MUJERES	HOMBRES
<b>TRABAJO REMUNERADO</b>	32,65	40,8
<b>HOGAR Y FAMILIA</b>	24,29	15,47
<b>TOTAL</b>	56,94	56,27

*Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.*

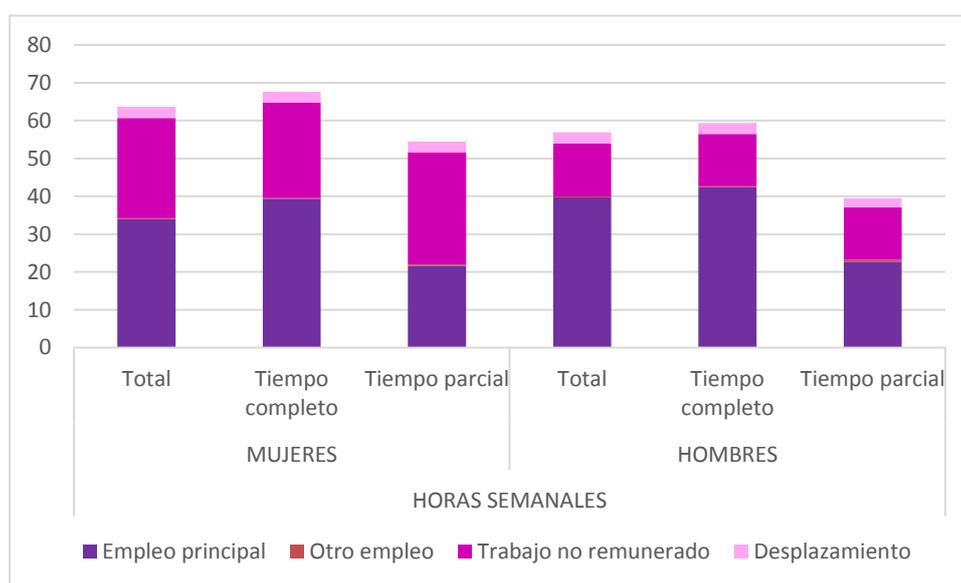
De las 56,94 horas semanales de la mujer, 32,65 estaban destinadas al trabajo remunerado y las 24,29 horas restantes al hogar y la familia. Mientras que, de

<sup>5</sup> Al realizarse la Encuesta cada cinco años, en el periodo 2007-2021, deberíamos contar con los resultados correspondientes a los años 2010, 2015 y 2020. Sin embargo, debido a la pandemia por COVID-19, no se recogieron datos en 2020, por lo que la última referencia que tenemos son los datos recogidos en 2015.

las 56,27 horas semanales del hombre, 40,8 eran dedicadas al trabajo remunerado y los 15,47 restantes al no retribuido. En consecuencia, en 2010, la mujer dedicaba 8,82 horas semanales más que el hombre al cuidado del hogar y la familia, mientras que el hombre dedicaba a su trabajo retribuido 8,15 horas semanales más que la mujer.

Por lo tanto, la jornada de trabajo de ambos sexos era similar, pero la mujer dedicaba más horas que el hombre a su trabajo no retribuido, mientras que ellos trabajan más horas fuera de su casa. Se pone de manifiesto la labor de cuidadora impuesta a la mujer, llegando a trabajar remuneradamente de media menos horas que los hombres para desarrollar su trabajo en el hogar.

GRÁFICO 1. HORAS SEMANALES DEDICADAS AL EMPLEO POR GÉNERO. 2015.



Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.

En 2015, como se representa en el gráfico 1, la jornada de trabajo de las mujeres llegó a las 63,3 horas semanales, mientras que la de los hombres se quedó en las 56,7 horas a la semana. Comparando estos datos con los de 2010, se observa un aumento en el total del trabajo remunerado de las mujeres de 1,25 horas a la semana, mientras que el trabajo no remunerado aumenta en 2,21 horas semanales. En cambio, el trabajo retribuido de los hombres disminuye en 1,10 horas semanales y su dedicación al trabajo no retribuido también lo hace en 1,47 horas<sup>6</sup>.

Estos resultados revelan que las mujeres siguen trabajando menos horas que los hombres en el trabajo remunerado pero, en cambio, dedican cada vez más horas al cuidado del hogar y la crianza de los hijos. Tantas, que el número de

<sup>6</sup> Se habrá observado que la diferencia de las jornadas de trabajo entre 2015 y 2010 no es igual a la suma de las variaciones de las horas trabajadas de forma remunerada y no remunerada. Ello se debe a la inclusión de las horas de desplazamiento en 2015, que no eran consideradas en 2010.

horas totales que trabaja una mujer supera claramente las horas totales trabajadas por el hombre. En consecuencia, en este periodo de tiempo, se ha producido un empeoramiento en la situación de las mujeres. Su jornada de trabajo aumenta notablemente porque aumenta su trabajo no remunerado, mientras que la jornada total de los hombres se mantiene aproximadamente constante, y, aunque pasa a trabajar, en promedio, menos horas semanales, también lo hace con su trabajo no retribuido.

**TABLA 4. HORAS SEMANALES POR GÉNERO Y SITUACIÓN PERSONAL QUE DEDICAN LOS TRABAJADORES A SU EMPLEO. 2015**

	EMPLEO PRINCIPAL	OTRO EMPLEO	TRABAJO NO REMUNERADO	DESPLAZAMIENTOS
<b>MUJERES SIN HIJOS</b>				
Sin pareja	33,3	0,2	13,3	2,8
Pareja que no trabaja	33,6	0,4	17,2	2,2
Pareja que trabaja	36	0,5	16,4	3,7
<b>MUJERES CON HIJOS</b>				
Sin pareja	31,7	0,4	31,9	2,9
Pareja que no trabaja	34,7	0,1	30,7	2,5
Pareja que trabaja	34	0,2	37,5	2,8
<b>HOMBRES SIN HIJOS</b>				
Sin pareja	36,9	0,1	10,9	2,6
Pareja que no trabaja	39,4	0	6	3,1
Pareja que trabaja	39,9	0,3	8,7	2,7
<b>HOMBRES CON HIJOS</b>				
Sin pareja	35,7	1,5	13,5	2,3
Pareja que no trabaja	40,3	0,4	16,3	2,7
Pareja que trabaja	42,5	0,1	20,8	2,9

*Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.*

En la tabla 4 se separan los trabajadores con hijos y sin hijos<sup>7</sup> por género y se diferencian las condiciones personales que pueda tener cada trabajador. De entre todas las comparaciones que se pueden hacer, la más llamativa es la diferencia entre las horas que dedican las mujeres y los hombres con hijos al trabajo no remunerado.

Las mujeres con hijos, independientemente de su situación personal, dedican más de 30 horas semanales al cuidado del hogar y los hijos, mientras que, en el caso de los hombres, el mayor tiempo que dedican a esta ocupación es cuando la pareja trabaja, llegando solamente a las 20,8 horas. Es decir, que teniendo las mismas condiciones personales, los hombres dedican 16,7 horas menos a la semana que las mujeres con hijos y pareja que trabaja.

Lo que más destaca en esta tabla es que la mujer, cualquiera que sea su situación personal, dedica más horas que el hombre al cuidado del hogar y los hijos. El caso más propicio para que la mujer trabaje menos horas en el hogar

<sup>7</sup> La distribución de la Encuesta fue modificada en 2011, de forma que, en el año 2010, no se diferencia entre el tipo de jornada y el número de hijos, mientras que, en 2015, sí. Por este motivo, sólo se analizan y explican los datos de 2015.

es no tener hijos ni pareja, que es el dato más bajo con 13,3 horas semanales. En cambio, el hombre sólo dedica más horas a su trabajo no remunerado cuando tiene hijos y ambos progenitores trabajan.

Por el contrario, los hombres dedican siempre más horas que las mujeres a su trabajo retribuido, un dato más que nos muestra la evidencia de la peor situación de la mujer derivada de la clara desigualdad en el reparto de las tareas del hogar entre hombres y mujeres.

En cuanto a las prestaciones por maternidad y paternidad, la Tesorería General de la Seguridad Social nos facilita cuántas son percibidas anualmente. Se van a comparar los datos del año 2008, primer año completo tras la entrada en vigor de la Ley de paridad, con los datos de 2018, ya que, en 2019, vuelve a producirse un cambio metodológico y, por ello, los siguientes datos ya no son homogéneos. De esta forma, habiendo tenido un periodo amplio para provocar los cambios necesarios, se comprobará si la Ley realmente ha influido en este aspecto o no lo ha hecho.

En 2008, el total de prestaciones por maternidad ascendía a 359.160 en España. De ellas, 5.575 fueron transferidas o percibidas por el padre. Diez años después, se percibieron 252.706 prestaciones por maternidad, 4.731 de ellas fueron cedidas al padre. Se produce una disminución del 29,64% respecto a 2008.

Por otra parte, las prestaciones por paternidad solicitadas en 2008 ascendían a 279.756. En 2018, fueron concedidas 255.531 prestaciones por paternidad, se produjo una disminución del 8,66% respecto a 2009.

Que los permisos por paternidad concedidos en 2018 fueran superiores a los permisos por maternidad puede deberse a derechos provenientes del año anterior o a adopciones de padres solteros u homosexuales. Hay que recordar que el padre tiene derecho a percibir su permiso por paternidad el primer año de vida de su descendiente, por lo que creemos lo más probable que sean permisos provenientes del año 2017.

Por otro lado, la disminución simultánea de prestaciones por maternidad y por paternidad se debe a un descenso de la natalidad en España, cuestión que no atañe al presente trabajo.

Es innegable que tras la implantación de la Ley el número de prestaciones por paternidad aumenta notablemente con respecto a los permisos por maternidad. Es decir, en 2009 se perciben 359.160 prestaciones por maternidad y 279.756 prestaciones por paternidad, dando una diferencia de 79.404 a favor de la mujer, mientras que en 2018, los permisos por paternidad son superiores a los permisos por maternidad, con una diferencia de 2.825 a favor del padre.

En definitiva, tras la implantación de la Ley de 2007, los permisos por paternidad han aumentado notablemente, pero, como hemos visto anteriormente, el hombre no dedica más tiempo, sino menos, a las tareas del hogar y a la crianza de los descendientes. La mujer sigue teniendo que dedicar muchas más horas que el hombre a esas labores y lo hace cada vez más. Por consiguiente, el problema no se debe a una legislación mal enfocada, ni siquiera a que los hombres no utilicen los permisos a su disposición, sino a un aprovechamiento del permiso por paternidad para fines no previstos y, sobre todo, a un problema socio-

educacional que mantiene a la mujer en el rol de cuidadora y limpiadora. Solo educando a los más pequeños desde la paridad se conseguirá que desaparezcan roles y estereotipos que impiden la igualdad real de género.

## **7. SEGREGACIÓN LABORAL**

### **7.1. INTRODUCCIÓN**

Debido al mayor número de horas que dedican al cuidado de los hijos y del hogar, las mujeres tienen una mayor necesidad de conciliar la vida laboral y la vida personal que los hombres. Como afirman Cebrián & Moreno (2007), “la necesidad de compatibilizar trabajo y familia ha llevado a las mujeres, en muchos casos, a desarrollar su trabajo remunerado en determinados sectores económicos y ocupaciones, diferentes a los que ocupan los hombres, lo que es causa de desigualdades”. Las mujeres han tenido que elegir sectores que permiten conciliar mejor la vida laboral y la vida personal. Incluso, se ven obligadas a ocupar puestos con peores condiciones laborales o con sueldos menores que los puestos ocupados por los hombres.

Se originan, en definitiva, dos tipos de segregación laboral: la segregación sectorial u horizontal y la segregación vertical. La primera se produce “cuando la fuerza laboral de una industria o sector específico se compone principalmente de un género en particular” (Seminario, 2020). López, Nicolás, Riquelme y Vives (2019) definen la segregación horizontal u ocupacional como la tendencia de las mujeres a desarrollar actividades distintas a las de los hombres. Mientras que el segundo tipo, la segregación vertical o jerárquica, hace alusión al desigual reparto de los puestos de alta responsabilidad, desempeñados en su gran mayoría por hombres, lo que limita a la mujer a que se desarrolle profesionalmente y alcance puestos con mayor responsabilidad y salario.

Sobre estos dos conceptos y la posibilidad de que hayan evolucionado de forma indeseada para la mujer, versan los siguientes apartados del trabajo.

### **7.2. SEGREGACIÓN SECTORIAL U OCUPACIONAL**

#### **7.2.1. Estudio de la segregación**

“La segregación es una característica del mercado laboral consistente en una concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones y de los hombres en otras, reflejando un reparto desigual del empleo masculino y femenino” (López, Nicolás, Riquelme, Vives, 2019).

Existen multitud de teorías que han tratado de explicar la segregación desde distintos ámbitos académicos. López, Nicolás, Riquelme y Vives (2019) diferencian dos corrientes: las denominadas teorías neoclásicas y las feministas o de segmentación.

Dentro de la corriente neoclásica encontramos la teoría del capital humano, la teoría económica y la teoría de las diferencias compensatorias.

La más conocida de la corriente neoclásica es la teoría del capital humano. Schultz (1983) afirmaba que esta teoría justificaba la segregación en las diferencias entre hombres y mujeres, tanto a nivel formativo como en experiencia, lo que está relacionado con que las oportunidades laborales fueran diferentes.

“Así, la menor inversión en capital humano que realizan las mujeres respecto a los hombres, tanto al iniciar su carrera profesional (menor nivel educativo) como por la experiencia que adquieren en el puesto de trabajo (reducida y discontinua por las responsabilidades familiares que asumen) conlleva, según esta corriente teórica, «que las mujeres perciban remuneraciones más bajas que los hombres porque su productividad es inferior»” (López, Nicolás, Riquelme, Vives, 2019).

No obstante, en los últimos años, la tasa de participación de las mujeres ha aumentado notablemente y su nivel de educación también. La responsabilidad del cuidado del hogar y los hijos tiende a repartirse entre ambos progenitores, para que la mujer no se vea en la obligación de abandonar el mercado laboral. Sin embargo, las mujeres siguen ocupando, mayoritariamente, sectores con condiciones laborales más precarias.

Por tanto, la teoría del capital humano queda obsoleta, puesto que las diferencias salariales no se pueden explicar por el mayor nivel de cualificación del hombre, ya que la mujer cuenta con una formación elevada o, incluso, superior a la del hombre.

En cuanto a la teoría económica, explica la segregación horizontal utilizando factores de oferta y demanda. En la oferta “las mujeres tienden a ubicarse en puestos de trabajo que sean compatibles con las tareas domésticas o el cuidado de los hijos u otros miembros de la familia” (Pérez de Guzmán y Prieto, 2015). Esto es debido al desigual reparto de responsabilidades familiares.

En cambio, en la demanda, las empresas prefieren contratar a mujeres en unas actividades y a hombres en otras (López, Nicolás, Riquelme, Vives, 2019). Por ejemplo, una ocupación mayoritariamente ocupada por mujeres, es la de cuidadora de ancianos o dependientes. Socialmente, la mujer es más válida para el cuidado, ya que así ha sido a lo largo de la historia, encargándose del hogar y el cuidado de los dependientes. Por el contrario, el sector de la construcción está constituido en su gran mayoría por hombres. Esto se debe a que, socialmente, el hombre se considera más fuerte. Sin embargo, este último ejemplo puede considerarse con factores de oferta, ya que la mujer puede autoexcluirse de este sector por preferencias personales o valores sociales.

Para finalizar con la corriente neoclásica, explicamos la teoría de las diferencias compensatorias, la cual “liga la brecha salarial al pago que se puede ofrecer para retribuir ciertos rasgos negativos de las ocupaciones” (López, Nicolás, Riquelme, Vives, 2019). Esta teoría relaciona las condiciones laborales del puesto con el salario y la ocupación. Es decir, si las mujeres prefieren condiciones de trabajo más flexibles, obtendrán menores salarios y se ubicarán en ocupaciones consideradas “femeninas”.

Rodrigo (2015) plantea que es más razonable pensar que las mujeres aceptan ocupaciones con condiciones más flexibles y renuncian a un salario superior por la necesidad de conciliar la vida laboral con la familiar, ya que suelen asumir mayores responsabilidades en las tareas del hogar.

Estas teorías plantean que la segregación ocupacional surge de los roles de género. En todas ellas, la mujer elige su ocupación influenciada por la crianza de hijos. Debido al alumbramiento, las mujeres dedican más horas a su vida familiar, ocasionando unas peores condiciones de trabajo que influyen en sus salarios. Otro de los aspectos a destacar es la influencia social para la elección de las carreras laborales de las mujeres, relacionando los puestos que ocupan con sus “cualidades femeninas”. Todo esto son valores sociales o culturales que la sociedad ha impuesto a la mujer a lo largo de los años.

Debido a que las teorías del enfoque neoclásico no explican con claridad las razones de la segregación ocupacional, nacen nuevas teorías incluidas en la corriente sociológica. El grupo de teorías que más fuerza toman para explicar este fenómeno son las teorías feministas o “socio-sexuales”. Dichas teorías consideran que “la situación de desventaja que sufre la mujer en el ámbito laboral es el resultado del papel secundario que se le otorga en la sociedad y en la familia” (Tobío, 2012). Es decir, el papel fundamental de la mujer a lo largo de la historia ha sido el cuidado del hogar y los hijos, mientras que el papel del hombre era sustentar económicamente a la familia. Esto ocasiona que las mujeres cuenten con una menor formación profesional y experiencia. Esta teoría remite a la teoría del capital humano.

La corriente feminista destaca la importancia de los factores culturales y sociales, para la colocación de la mujer en ocupaciones que reflejan en el mercado de trabajo los estereotipos comunes y dominantes en la sociedad, sobre las mujeres y sus aptitudes (López, Nicolás, Riquelme, Vives, 2019). Debido a los estereotipos marcados por la sociedad, las mujeres enfocan su educación a empleos más feminizados. Lo mismo ocurre con las mujeres que no estudian, que acaban en puestos más precarios y todos ellos relacionados con las competencias que socialmente tiene adquirida una mujer por el hecho de ser mujer.

Por este motivo, la mitad del empleo femenino en España se acumula en el sector servicios. Debido a que la sociedad relaciona con la mujer las capacidades que se necesitan para realizar las funciones de este sector.

### **7.2.2. Tipos de contratos**

Relacionados con el sector en que operan, están los contratos de trabajo que las empresas realizan a sus trabajadores. La parte más relevante para este trabajo, por ser la que origina mayor precariedad, es la de los contratos temporales y a tiempo parcial. Lo que se quiere averiguar es si estos contratos son recibidos por las mujeres por el hecho de ser mujeres o si, por el contrario, lo son en función del sector en el que trabajan.

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE, 2019) define el contrato temporal como “aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado. Podrá celebrarse a jornada completa o parcial”. Dependiendo del objeto de la contratación, se establece un tipo de contrato temporal u otro. Los más utilizados en el mercado de trabajo son el de situaciones de obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción e interinidad.

La parcialidad es otro de los instrumentos utilizados en nuestro país para flexibilizar la mano de obra. Salina (2017) define el contrato parcial como aquel

que se haya acordado con la empresa para prestar un servicio durante un número de horas inferior a la que se presta en un contrato de trabajo a tiempo completo. La utilización de esta herramienta depende del tipo de ocupación de los empleados. Este tipo de jornada también es elegida, en muchas ocasiones, por los trabajadores para una mejor conciliación con la vida personal.

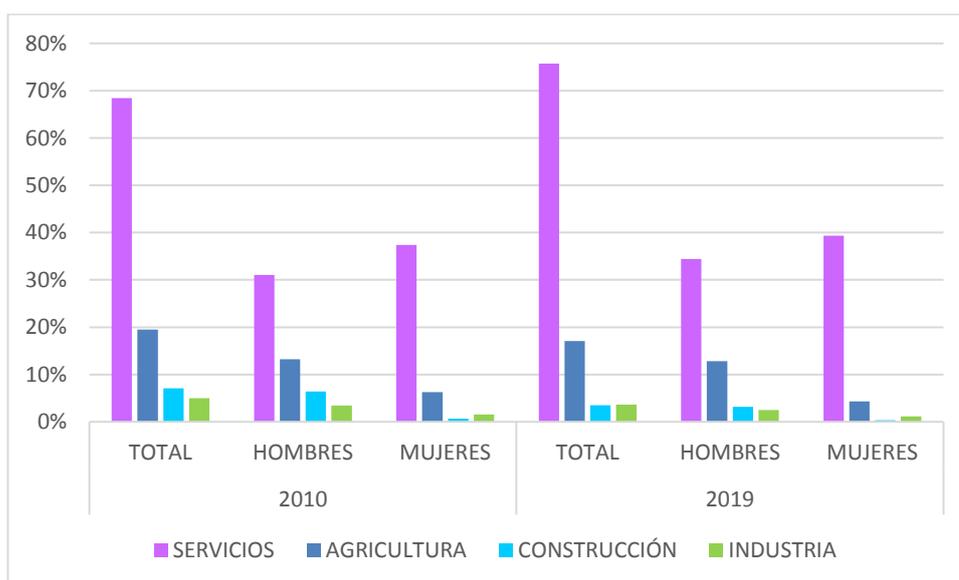
### 7.2.3. Cuantificación de la segregación ocupacional

Para determinar si, tras la implantación de la Ley de paridad, se ha producido una mejora o un empeoramiento de la situación de la mujer en el mercado laboral, se estudiarán, por un lado, las variaciones existentes en la ocupación de los sectores desde el año 2007 a fin de averiguar si la ocupación de las mujeres ha aumentado en los sectores feminizados, y, por otro lado, analizarán los tipos de jornada y contratos para averiguar si es cierto que la mujer cuenta con jornadas más cortas y tiende a aceptar más contratos temporales que los hombres.

#### 7.2.3.1. Ocupación de los sectores

A partir de los datos obtenidos por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), en este apartado se pretende averiguar si predomina un sexo en un determinado sector o actividad. Se va a analizar la ocupación en los distintos sectores y ocupaciones desde 2010, ya que no es conveniente hacerlo desde años anteriores por la modificación realizada en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas en 2009, hasta 2019.

GRÁFICO 2. DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES POR SECTORES (porcentaje del total de ocupados por género)



Fuente: elaboración propia con datos del SEPE

En 2019, hay una variación positiva respecto a 2010 de 7,31 puntos porcentuales en el sector servicios. Este incremento se debe a la disminución de trabajadores en los sectores de agricultura, construcción e industria, respectivamente de 2,43,

3,55 y 1,32%. El sector con mayor decrecimiento es el de la construcción debido a la crisis de 2008, que afectó en mayor medida a este sector.

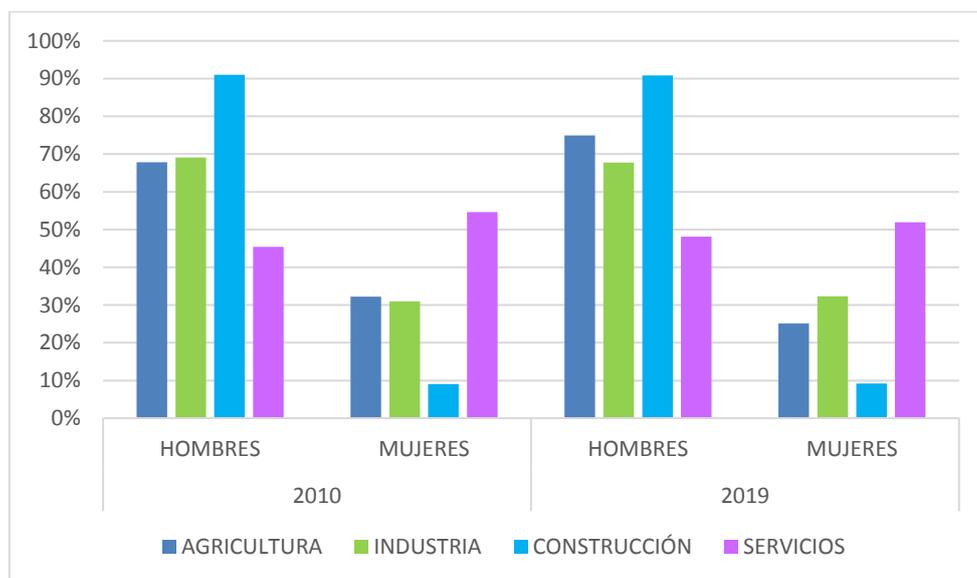
Del 68,44% de los trabajadores españoles que operaban en 2009 en el sector servicio, el 31,05% eran hombres, mientras que el 37,39% eran mujeres. En 2019, hay un incremento de 3,38 puntos porcentuales de hombres que se incorporan a este sector, mientras que se produce un incremento de 1,93 puntos porcentuales de mujeres. El aumento de los hombres se debe al decrecimiento de los otros sectores, si bien el porcentaje de trabajadoras de este sector sigue siendo superior al de los trabajadores.

La variación entre ambos periodos es poco significativa en todos los sectores salvo en el de la construcción, en el que se observa una gran disminución en el peso total. Mayoritariamente, la construcción está sobrerrepresentada por hombres. Se observa que la salida que se produce en ese sector cambia al de servicios, haciendo que se produzca un aumento de la proporción del sector servicios. Agricultura e industria no muestran cambios significativos.

La terciarización de la economía afecta tanto a hombres como a mujeres, pero en mayor proporción a los hombres, ya que su representación en el sector servicios ha aumentado en 9,03 puntos porcentuales, mientras que la de las mujeres solo lo ha hecho en 5,63 puntos porcentuales. Esto se puede deber a que la proporción de mujeres era ya muy alta en 2010, mientras que los hombres se repartían por otros sectores. De hecho, la variación de los sectores de agricultura, industria y construcción, en cuanto a la proporción de hombres, han sido disminuciones de 1,13, 1,84 y 6,05 puntos porcentuales, respectivamente. En total, una disminución de 9,02 puntos porcentuales, que, redondeando, es el aumento que se produce en el sector servicios.

En el caso de las mujeres, se produce el mismo fenómeno: la disminución de la proporción en los otros tres sectores (4,2 puntos porcentuales en agricultura, 0,75 en industria y 0,67 en construcción) y el consecuente aumento en el sector servicios (5,62 puntos porcentuales).

GRÁFICO 3. DISTRIBUCIÓN DE LA OCUPACIÓN SECTORIAL POR GÉNERO



Fuente: elaboración propia con datos del SEPE

El gráfico 3 muestra el porcentaje de hombres y mujeres que operan en cada uno de los sectores respecto al total de cada sector.

El único sector donde trabajan más mujeres que hombres es el sector servicios. El porcentaje de mujeres ocupadas en el sector es del 51,91% del total de ocupados en 2019, 2,72 puntos porcentuales menos que en 2009. La reducción de la participación de la mujer en el sector no se debe a que ahora haya menos mujeres ocupadas en él, sino a que ha aumentado más el número de trabajadores masculinos en el periodo considerado, como se ha indicado anteriormente.

Por otra parte, los hombres cuentan con una mayor representación que las mujeres en los demás sectores. El sector de la construcción contaba con un 90,81% de hombres, la agricultura, con un 74,92% y la industria, con un 67,73% de ocupación en 2019. Respecto a 2010, hay una disminución de la proporción en el sector industrial y de la construcción, en 1,37 y 0,18 puntos porcentuales respectivamente; mientras que, en la agricultura, su peso ha aumentado en 7,1 puntos porcentuales.

Esta distribución muestra que el mercado de trabajo se rige por estereotipos y creencias. Ya que los sectores en los que se necesita fuerza se encuentran sobrerrepresentados los hombres; mientras que las mujeres se encuentran concentradas en ocupaciones donde predomina la delicadeza, el cuidado y la atención al público.

Para profundizar en las conclusiones que se han obtenido gracias al gráfico anterior, es necesario desglosar las actividades que hay dentro de cada sector, para averiguar en qué ocupaciones se encuentra la sobrerrepresentación de ambos géneros.

La tabla 5 muestra el peso de hombres y mujeres sobre el total de trabajadores que operan en cada sector. En ella se utilizan las claves correspondientes a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE 2009). Para una mejor explicación de la segregación, se desglosan los cuatro sectores de la actividad económica en 21 secciones, codificadas alfabéticamente de la A a la U, cada una de las cuales están subdivididas en las actividades que se desarrollan en cada sección.

En primer lugar, la sección perteneciente al sector de la agricultura es la A. El peso fundamental de esta ocupación pertenece al hombre. En 2019, el 74,92% de los trabajadores de este sector eran hombres, un 7,1% más que en 2010. La mujer, por el contrario, sólo representaba el 25,08% de esta actividad en 2019.

Pertenecientes al sector industrial son las secciones de la B a la E. El sector industrial se compone de cuatro secciones: industria extractiva, manufacturera, suministro de energía eléctrica y de agua. El peso fundamental en estas cuatro ocupaciones pertenece al hombre. De ellas, la que cuenta con una mayor proporción, Es la sección de industria extractiva, con una ocupación del 86,64% en 2019, 2,57 puntos porcentuales menos respecto a 2010. Por otra parte, la mujer está aumentando su presencia en este sector, aunque sigue siendo inferior al 40%. La ocupación con mayor variación en la proporción de mujeres fue el

suministro de energía eléctrica, con un incremento de 5,27 puntos porcentuales respecto a 2010.

TABLA 5. PROPORCIÓN DE OCUPADOS POR GÉNERO Y RAMA DE ACTIVIDAD.

ACTIVIDADES	2019		2010	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</b>	74,92	25,08	67,82	32,18
<b>B Industrias extractivas</b>	86,64	13,36	89,21	10,79
<b>C Industria manufacturera</b>	66,22	33,78	67,84	32,16
<b>D. Suministro energía eléctrica, gas, vapor y aire</b>	71,94	28,06	77,21	22,79
<b>E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación</b>	77,55	22,45	77,77	22,23
<b>F Construcción</b>	90,81	9,19	90,99	9,01
<b>G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas</b>	37,3	62,7	36,48	63,52
<b>H Transporte y almacenamiento</b>	73,39	26,61	73,44	25,56
<b>I Hostelería</b>	47,04	52,96	44,48	55,52
<b>J Información y comunicaciones</b>	65,36	34,64	61,39	38,61
<b>K Actividades financieras y de seguros</b>	42,61	57,39	35,12	64,88
<b>L Actividades inmobiliarias</b>	47,01	52,99	44,38	55,62
<b>M Actividades profesionales, científicas y técnicas</b>	40,62	59,38	38,1	61,9
<b>N Actividades administrativas y servicios auxiliares</b>	56,1	43,9	52,65	47,35
<b>O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria</b>	36,8	63,2	42,42	57,58
<b>P Educación</b>	35,11	64,89	37,81	62,19
<b>Q Actividades sanitarias y de servicios sociales</b>	21,11	78,89	18,81	81,19
<b>R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento</b>	58,03	41,97	60,02	39,98
<b>S Otros servicios</b>	34,88	65,12	33,2	66,8
<b>T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio</b>	10,98	89,02	64,84	35,16
<b>U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales</b>	40,4	59,6	40,68	59,32

Fuente: Elaboración propia con datos del SEPE

La sección F es la ocupación perteneciente al sector de la construcción. En 2019, el 90,81% de los trabajadores de la construcción eran hombres. La variación que se produce en nueve años es ínfima: aumenta el peso de la mujer en 0,18 puntos porcentuales respecto a 2010. Este dato vuelve a poner de manifiesto que este sector es puramente de hombres.

Por último, de la sección G a la U son las ocupaciones pertenecientes al sector servicios. El peso fundamental de la mujer se encuentra en la sección de Actividades del hogar, ya que, en 2019, el 89,02% de los trabajadores de esta ocupación eran mujeres. La segunda sección donde se concentran las mujeres es la actividad sanitaria, con un peso del 79,89% en 2019 y una disminución de 2,3 puntos porcentuales respecto a 2010. La sección de educación también se encuentra sobrerrepresentada por mujeres. En 2019, el 64,89% de los trabajadores de esta actividad eran mujeres, porcentaje que aumenta en 2,7 puntos porcentuales respecto a 2010.

De nuevo, los datos vuelven a demostrar que el mercado de trabajo se rige por estereotipos, pues la mujer ocupa puestos de trabajo donde se ve la “vocación” cuidadora y limpiadora que se le ha impuesto a lo largo de la historia. Por el contrario, dentro del sector servicios, el hombre tiene una ocupación superior al 50% en las secciones de transporte (73,39%) e información (65,36%), que son actividades donde podríamos decir que la fuerza y otras cualidades “masculinas” toman protagonismo.

Para acabar con los estereotipos marcados por la sociedad es necesario educar bajo los principios de igualdad y mostrar a las nuevas generaciones que ambos sexos tienen las capacidades necesarias para la realización de cualquier trabajo. La segregación ocupacional, por consiguiente, no se debe tanto a una carencia legislativa como a un problema cultural que debe paliarse con educación.

#### **7.2.3.2. Tipos de jornada y de contratos**

Unido al sector que se ocupa están los contratos de trabajo que las empresas realizan a sus trabajadores. En este punto vamos a hablar de la temporalidad y parcialidad de los contratos de las mujeres. Lo que se quiere averiguar es si estos contratos, más precarios, generalmente son recibidos por mujeres por el hecho de ser mujeres o si, por el contrario, depende del sector en el que esta opera.

La contratación temporal es una herramienta de flexibilización en la mano de obra muy utilizada en nuestro país. Dependiendo del sector en el que se opere, es muy común utilizar este tipo de contrato. Pero no afecta del mismo modo a hombres y mujeres. Según datos del INE (2008), del total de los contratos celebrados en el último trimestre de 2007, el 32,5% fueron contratos temporales firmados por mujeres y el 29,5%, contratos temporales firmados por hombres. Según INE (2020), del total de los contratos celebrados en el último trimestre de 2019, el 27,4% fueron contratos temporales firmados por mujeres y el 24,9%, contratos temporales firmados por hombres. Por lo tanto, la contratación temporal disminuye en mayor proporción para la mujer: en el caso de los hombres, se produce una disminución en 4,6 puntos porcentuales, mientras que, para la mujer, disminuye en 5,1 puntos.

El hecho de que la contratación temporal sea superior en mujeres puede explicarse por el sector donde operan. Es decir, si las mujeres están más representadas en el sector servicios y en este es donde mayor número de contratos temporales se suscriben, será probable que la mujer cuente con una mayor contratación temporal.

La parcialidad es otro de los instrumentos que se utilizan en este país para la flexibilización de la mano de obra. No es más común en diferentes sectores, sino en el tipo de ocupación que tengan los empleados, ya que los trabajadores optan por este tipo de modalidad por su vida personal.

En el INE no hay datos del año 2007, por lo que hemos escogido los del primer año disponible, 2009, para mostrar el porcentaje de contratación a tiempo parcial y compararlo con el año 2019. Esta reducción del periodo de análisis no plantea mayor problema, ya que, en diez años, se puede apreciar igualmente si la tendencia ha sido creciente o, por el contrario, decreciente.

Según datos del INE (2010), en el año 2009 el porcentaje de la parcialidad de las mujeres respecto a la contratación total era de un 9,8%, mientras que el de los hombres era de un 2,7%. Según datos del INE (2020) en el año 2019 el porcentaje de la parcialidad de las mujeres respecto a la contratación total es de 10,9%, mientras que la de los hombres es de un 3,8%. La variación que se produce es la misma para ambos sexos, los dos aumentan en 1,1 puntos porcentuales respecto a 2009. Sin embargo, las mujeres siguen recibiendo más contratos temporales que los hombres.

En consecuencia, las mujeres no solo aceptan más trabajos con una contratación temporal que los hombres, sino que, también, aceptan más empleos con contratos a tiempo parcial que ellos. La mayor contratación temporal de las mujeres se puede explicar por los sectores en que encuentran empleo, que pueden recurrir más a ese tipo de contratos, pero la mayor contratación a tiempo parcial solo puede explicarse por su mayor necesidad de conciliar la vida laboral y la personal.

Parece que la Ley de 2007 falló en esto. Y quizá por ello, en 2019, el legislador vio la necesidad de dictar un Real Decreto de medidas urgentes para la igualdad de género. En él, se modifican permisos y prestaciones relacionados con la conciliación de la vida laboral y personal para que las mujeres no se vean en la tesitura de tener que abandonar el mercado o aceptar unas condiciones laborales más precarias.

### **7.3. SEGREGACIÓN VERTICAL**

#### **7.3.1. Definición, causas y consecuencias de la segregación vertical**

Se entiende por segregación vertical la “situación en la que las personas de un género, raza o edad en particular no pueden ocupar puestos más altos que una designación particular” (Seminario, 2020). Se conoce como ‘techo de cristal’<sup>8</sup>,

---

<sup>8</sup> Este concepto no se define de una forma asexuada ya que es un término feminista, es decir, la razón por la que nace este término es para reivindicar las barreras impuestas a las mujeres para alcanzar puestos de alta dirección, puesto que no hay inconvenientes para que los hombres alcancen este tipo de puestos y, de hecho, el mayor porcentaje de directivos de este país son hombres.

cuando se hace referencia a la menor representación de mujeres en puesto de mayor responsabilidad en una organización.

La segregación vertical, y, en particular el ‘techo de cristal’, se considera una causa directa de discriminación de género. Dentro de las características y causas que la provocan destacan las siguientes (Seminario, 2019):

- Peores condiciones laborales. La agrupación de las mujeres en puestos de menor responsabilidad ocasiona unas peores condiciones laborales. Como las explicadas anteriormente: peor tipología de contrato o una jornada laboral más corta.
- Obligación de descartar o aplazar la maternidad. Como hemos hablado en puntos anteriores, una de las razones por las que las mujeres se ven en la obligación de abandonar el mercado laboral es la maternidad. La necesidad de una mejor conciliación familiar dificulta a las mujeres alcanzar puestos de alta responsabilidad. Es por este motivo que las mujeres que luchan por alcanzar este tipo de puestos se ven en la necesidad de aplazar o renunciar totalmente a la idea de tener hijos, algo que lo hace discriminatorio, ya que el hecho de que un hombre tenga hijos no es inconveniente para que pueda alcanzar o desarrollar las funciones de estos puestos. Es más, a veces se considera una señal de madurez y responsabilidad por la que el hombre puede verse beneficiado en la consecución de un puesto de alta responsabilidad.
- Titulación universitaria. A veces se produce segregación vertical por el futuro laboral y la orientación educativa de la persona, es decir, hay diferencia de género en las carreras universitarias. Por ejemplo, las mujeres tienden a carreras relacionadas con la sanidad o la educación, más vinculadas con su rol de cuidadora e instructora, mientras que los hombres prefieren las ingenierías o las titulaciones relacionadas con la tecnología.
- Rotación en el empleo. Las tasas de rotación son más altas en mujeres que en hombres. El sector con mayor contratación temporal es el sector servicios, predominantemente femenino, donde es más fácil encontrar a otros trabajadores para reemplazar a los que finalizan su contrato o se despiden.
- Estereotipos. Se considera que la mujer encaja mejor en puestos en los que es necesaria la delicadeza, la comprensión o la persuasión, mientras que los hombres encajan mejor en puestos de alta dirección al ser mejores en las negociaciones. Estos estereotipos generan desviaciones a la hora de valorar a los futuros trabajadores por parte del empleador, ya que las valoraciones específicas de género se realizan bajo implicaciones derivadas teóricamente.

### **7.3.2. Regulación de la segregación vertical**

“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, entendiéndose 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” (INE, 2020).

En 2007, el legislador se percató de la escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, por lo que vio la necesidad de una acción normativa dirigida a combatir estas desigualdades. La Ley de paridad dedica dos capítulos a regular la igualdad de oportunidades. En su Capítulo I regula el principio de igualdad en el empleo público, estableciéndose los criterios generales de actuación a favor de la igualdad para el conjunto de las administraciones públicas y, en su Capítulo II, establece la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado.

### 7.3.3. Cuantificación de la segregación vertical

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE, 2019) actualiza anualmente la colocación de los trabajadores distribuyéndolos por sexo. En su informe, podemos encontrar el número de trabajadores que ocupan un puesto de directivo o gerente en España. A partir de estos datos se ha elaborado una tabla que comprende los valores del periodo<sup>9</sup> 2011 a 2019.

TABLA 6. PORCENTAJE DE ALTOS CARGOS POR GÉNERO

PUESTO	2019		2011	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
DIRECTORES Y GERENTES	39,92	60,08	35,55	64,45
A) Poder ejecutivo y legislativo y dirección	37,04	62,96	32,18	67,82
B) Directores administrativos y comerciales	42,75	57,25	34,63	65,37
C) Directores producción y operaciones	38,07	61,93	39,08	60,92
D) Director y gerente alojamientos, restauración	36,29	63,71	34,71	65,29
E) Director y gerente otras empresas	39,55	60,45	33,53	66,47

Fuente: Elaboración propia con datos SEPE

En general, se observa un aumento en la proporción de mujeres en puestos de alta responsabilidad. El 39,92% de los trabajadores que ejercían como directores y gerentes en empresas españolas eran mujeres en 2019, 4,37 puntos porcentuales más que en 2011. Este dato es positivo, ya que las mujeres casi alcanzan el 40% de ocupación en estos puestos, porcentaje a partir del cual que se considera que hay equidad según la Ley de paridad.

Al desglosar los puestos de directores y gerentes en los cinco tipos considerados por el SEPE, se obtiene que la sección con mayor proporción de mujeres es la dirección administrativa y comercial, con un porcentaje del 42,75% en 2019. Aunque, no sólo es el apartado con mayor proporción de mujeres, sino que también es el que mayor variación ha experimentado desde 2011, al aumentar en 8,12 puntos porcentuales.

<sup>9</sup> Se parte del año 2011 porque, en años anteriores, la agrupación era distinta, lo que origina la heterogeneidad de los datos y la consiguiente imposibilidad de una comparación correcta.

En contrapartida, la dirección con menor proporción de mujeres es la dirección y gerencia de alojamientos y restauración, con un porcentaje de 36,29% en 2019, si bien esta participación ha aumentado en 1,58 puntos porcentuales desde 2011.

La única sección que disminuye la proporción de mujeres en 2019 es la dirección de producción y operación, que sufre una disminución de 1,01 puntos porcentuales respecto a 2011. Aun así, es la tercera sección con mayor porcentaje de mujeres de las diferentes direcciones.

En conclusión, se observa un aumento de mujeres en puestos de alta dirección tras la implantación de la Ley de paridad. Lo que demuestra que, gracias a su legislación, la mujer se enfrenta a menos barreras para poder desarrollar su carrera profesional. Por lo que, en este sentido, existe una evolución de la mujer en el mercado de trabajo.

## **BLOQUE 3**

### **8. CONCLUSIONES**

Una vez analizados los datos por separado de cada factor vamos a relacionarlos para obtener una conclusión.

En primer lugar, se analizó la brecha salarial. La manera de hacerlo fue la comparación de esta en los distintos sectores económicos. Los resultados muestran un decrecimiento de las diferencias salariales en todas las actividades de la economía.

Las actividades con mayor brecha salarial en 2007 eran la sanidad, las actividades profesionales y el comercio al por mayor. Diez años después, siguen siendo las actividades con mayores diferencias salariales. Esto se debe a su escasa disminución en el periodo estudiado.

Por consiguiente, aunque se observa un ritmo de decrecimiento lento, se ve una mejora en la situación de la mujer, ya que la brecha salarial ha disminuido en todos los sectores, lo que significa que la Ley fue eficaz. Y, por lo tanto, hay una evolución.

En cuanto a las consecuencias que produce la maternidad, se compararon las horas que cada sexo dedicaba al cuidado de hogar y los hijos, y, posteriormente, se compararon las prestaciones por maternidad y por paternidad solicitadas en el periodo estudiado. Se concluyó que las mujeres han aumentado sus horas de dedicación al trabajo no remunerado, por lo que, aunque haya un aumento de permisos por paternidad, las mujeres siguen siendo las responsables del cuidado del hogar y de la crianza de los hijos.

Es más, los datos demuestran una carga mayor de las mujeres en su trabajo no remunerado, haciendo que su jornada total sea superior a la de los hombres, situación que ha empeorado respecto a 2010. Así, aunque actualmente se le reconocen los mismos derechos al padre que a la madre para llevar a cabo sus

responsabilidades familiares, lo cierto es que los hombres no aprovechan sus permisos para cumplir con su deber.

El efecto directo de esta situación es el menor salario mediano y modal de las mujeres. Al tener que dedicar más horas al trabajo no remunerado, la mujer no puede dedicar tantas horas como el hombre al trabajo remunerado, por lo que, aunque su salario por hora se va aproximando al masculino, el sueldo total que recibe es inferior cuando se calcula el sueldo mediano y el sueldo más frecuente.

Se concluye que esto no sucede por una falta de legislación, ya que la Ley ha igualado las prestaciones para crear una igualdad real, sino que responde a un problema social que debe ser modificado desde la educación para romper con los roles de género y educar desde la igualdad real. Por lo que, a pesar de no ser culpa de la legislación, debemos afirmar que la Ley no ha podido eliminar esta desigualdad y, en consecuencia, encontramos una involución en este factor.

En cuanto a la segregación, la forma de averiguar si las mujeres seguían encasilladas en ocupaciones y puestos feminizados y si seguían encontrándose con barreras a la hora de alcanzar puestos de responsabilidad fue analizar la ocupación por género en los diferentes sectores en el periodo estudiado.

En la segregación ocupacional encontramos que las mujeres siguen sobrerrepresentadas en el sector servicios, mientras que los hombres están aumentando su peso en este sector económico debido a una terciarización de la economía española. Concluimos que las mujeres se encuentran representadas en ocupaciones relacionadas con la sanidad, la limpieza y la educación; mientras que los hombres representan el sector industrial, de la agricultura y de la construcción. Sin embargo, los datos actuales muestran una mejora, ya que ha aumentado el peso de las mujeres en los diferentes sectores, aunque la variación sea poco significativa. Por lo que se concluye que hay una evolución de la mujer.

No obstante, los problemas relacionados con la ocupación no son por falta de legislación, sino que derivan de estereotipos y, en definitiva, de un problema social que debe ser tratado con educación para que, a largo plazo, se pueda eliminar la segregación ocupacional y que cada persona, independientemente de su género, se dedique sin limitaciones a lo que quiera.

Por otra parte, en la segregación vertical, se analizaron los datos referentes a la ocupación por género en puestos de alta responsabilidad en el periodo estudiado. Los datos nos mostraron una mejora significativa, ya que casi el 40% de los directivos y gerentes de este país, el porcentaje establecido por la Ley como mínimo para considerar que hay igualdad, eran mujeres. Por lo que la Ley ha conseguido derrocar una gran parte de las barreras a las que las mujeres se enfrentaban para alcanzar este tipo de puestos y, por tanto, existe una evolución en este factor.

En resumen, se puede decir que la situación de la mujer ha mejorado tras la implantación de la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de 2007. Aunque siguen existiendo discriminaciones, las mujeres están cerca de tener las mismas oportunidades que los hombres. La legislación lucha por acabar con las

barreras a las que se enfrentan las mujeres para compaginar su vida personal y laboral, aunque queda mucho camino.

El problema fundamental que se ha detectado con la realización de este trabajo es el pensamiento de la sociedad. Si bien los datos mejoran, para alcanzar la igualdad real es necesaria una inversión en educación, para educar desde la igualdad y poder acabar con los estereotipos de ambos sexos que impone la sociedad. Es imprescindible fomentar el pensamiento de que cualquier persona puede realizar correctamente las funciones de un puesto, independientemente de su sexo, y que las cargas familiares y del hogar sean tarea de los dos progenitores, y no cargar a la mujer con esa responsabilidad. Sólo así se conseguirá la igualdad real.

Por lo tanto, estudiados todos los factores, se debe concluir que hay una involución de la mujer en el mercado laboral desde que se implantara la Ley de paridad. Cierto es que los indicadores más relacionados con el mercado laboral varían de forma positiva para la mujer. También que el hecho de que la mujer dedique más tiempo al trabajo no remunerado no es consecuencia de la legislación, sino de un problema socio-educativo. Pero, precisamente esta mayor dedicación al cuidado de los hijos y del hogar supone un retroceso en la situación de la mujer y, consecuentemente, su involución en el mercado laboral de acuerdo con el criterio restrictivo que se estableció al principio del documento.

## BLOQUE 4

### 9. BIBLIOGRAFÍA

Aradas, A. (2019, julio 16). “RD 6/2019, un resumen de nuevas medidas de conciliación familiar”. *Cuestiones laborales* de <https://www.cuestioneslaborales.es/rd-6-2019-medidas-concilacion-laboral-familiar/#lactancia>

Cebrián, I. & Moreno, L. (2008). *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos*. Economía Industrial, núm. 367, pp. 121-137. <https://www.mincotur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/367/121.pdf>

Comisiones Obreras (2021). *Informe brecha salarial de género 2021*. [ARCHIVO PDF]. <https://www.ccoo.es/8da29266e47cf342419148a954b3da35000001.pdf>

De Cabo, G. & Garzón, M.J. (2007). *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Instituto de la Mujer. <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/diferenciaYDiscriminacion.pdf>

De Lucio, J., Del Valle, M. & Valero, M. (2019). *Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España*. <https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/determinantes-de-la-brecha-salarial-de-genero-en-espana.pdf>

- Diez, V., Esteve, J & Colomina, M. (2019). *Análisis de la brecha salarial de género en España*. Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) [Archivo PDF]. [https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications\\_docs-file-597-analisis-de-la-brecha-salarial-de-genero-en-espanav2.pdf](https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications_docs-file-597-analisis-de-la-brecha-salarial-de-genero-en-espanav2.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística. (2020). *Mujeres y Hombres en España 2019*. [Archivo PDF]. [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INEPublicacion\\_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout&param1=PYSDetalleGratis&param4=Ocultar](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout&param1=PYSDetalleGratis&param4=Ocultar)
- Instituto Nacional de Estadística. (2019). *Encuesta Anual de Estructuras Salariales (EAES) 2017*. [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596)
- Jefatura del Estado de España (2007). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23 de marzo. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- Jefatura del Estado de España. *Real Decreto – Ley 6/2019, de 7 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*. Boletín Oficial del Estado, núm. 57, de 7 de marzo. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>
- López, M., Nicolas, C., Riquelme, P.J., Vives, N. (2019). *Análisis de la segregación ocupacional por género en España y la Unión Europea (2002 – 2017)*. Prisma Social: revista de investigación social, núm 26, pp. 159–182.
- Naciones Unidas (2020, septiembre 18). *Día Internacional de la Igualdad Salarial*. Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/observances/equal-pay-day>
- Observatorio Igualdad y Empleo. (2020). *Informe estadístico: Brechas de género 2019 (t4): Tasa de paro y tasa de actividad*. [ARCHIVO PDF]. <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/tag-de-documento/ine/>
- Prieto, C. & Pérez, S. (2013). *Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normativa social*. REIS, núm. 141, enero-marzo, pp. 113-132 [Archivo PDF]. [http://reis.cis.es/REIS/PDF/REIS\\_141\\_051358270007219.pdf](http://reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_141_051358270007219.pdf)
- Seminario, M. (2020). *La segregación vertical y su influencia en el mercado laboral*. Grupo ATICO34. <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/segregacion-vertical/>
- Servicio Público de Empleo Estatal. (2019). *Contratos temporales*. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato->

[temporal.html#:~:text=Definici%C3%B3n,a%20jornada%20completa%20o%20parcial.](#)

Servicio Público de Empleo Estatal. (2019). *El observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal 2019*. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/observatorio.html>

Tobío, C. (2012). *Cuidado e identidad de género. De las madres que trabajan a los hombres que cuidan*. *Revista internacional de sociología*, Vol. 70, núm. 2, pp. 399–422.