



**Universitat de les  
Illes Balears**

Facultat d'Economia i Empresa

**Memòria del Treball de Fi de Grau**

# Mercat laboral espanyol des d'una perspectiva de gènere

Margalida Catany Noguera

**Grau d'Economia**

Any acadèmic 2018-19

DNI de l'alumne: 41541962Y

Treball tutelat per Dr. Francisco Javier Capó Parrilla  
Departament d'Economia Aplicada

|   |                                     |                          |                                     |                          |
|---|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| S'autoritza la Universitat a incloure aquest treball en el Repositori Institucional per a la seva consulta en accés obert i difusió en línia, amb finalitats exclusivament acadèmiques i d'investigació | Autor                               |                          | Tutor                               |                          |
|   | Sí                                  | No                       | Sí                                  | No                       |
|   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Paraules clau del treball:  
Mercat laboral, desigualtat de gènere, discriminació.

*Als meus pares, per tot.*

*“La libertad se aprende ejerciéndola”, Clara Campoamor.  
Discurso político.*

## **RESUMEN**

El presente trabajo aborda el papel de la mujer en el mercado laboral español. El mercado de trabajo tiene un papel fundamental para la sociedad, ya que su buen funcionamiento afecta positivamente al crecimiento económico y al empleo de un país. Las mujeres representan el 50% de la fuerza laboral en nuestro país y es por ello, por lo que se les debe ofrecer las mismas oportunidades que a los hombres. La literatura empírica ha demostrado la existencia de discriminación laboral por motivo de género y, en este estudio se ha llevado a cabo su análisis. A través de una revisión bibliográfica, y de los resultados obtenidos en una encuesta realizada a una muestra poblacional, se ha demostrado la presencia de la desigualdad de género en el terreno laboral y se han detectado ciertas actitudes machistas hacia la labor de la mujer. Finalmente, se han desarrollado unas conclusiones dónde se exponen los resultados obtenidos.

## **ABSTRACT**

The present work addresses the role of women in the Spanish labor market. The labor market has a fundamental role for society, since its proper functioning affects positively the economic growth and employment of a country. Women represent 50% of the workforce in our country and that is why, it must offer them the same opportunities as men. The empirical literature has shown the existence of labor discrimination due to gender and, in this study its analysis has been carried out. Through a literature review, and the results obtained in a survey conducted on a population sample, the presence of gender inequality in the labor field has been demonstrated and certain machism attitudes towards the work of women have been detected. Finally, some conclusions have been developed where the results obtained are exposed.

## Índice de contenidos

|   |    |
|---|----|
| RESUMEN .....   | 3  |
| ABSTRACT .....  | 3  |
| 1. Introducción .....   | 6  |
| 2. Datos del mercado laboral español .....                            | 7  |
| 2.1. Evolución de las tasas de actividad, ocupación y paro .....      | 7  |
| 2.2. Población femenina activa por grupos de edad .....               | 8  |
| 3. Disparidad de género.....  | 10 |
| 3.1. Costes de la desigualdad de género.....                          | 10 |
| 3.2. Tipos de discriminación laboral por motivos de género.....       | 12 |
| 3.3. Segregación laboral vertical .....                               | 13 |
| 3.3.1. Personal Universitario.....                                    | 14 |
| 3.3.2. ¿Existe paridad de género en el ámbito político español? ..... | 15 |
| Cuotas de género. ¿Han funcionado en España?.....                     | 16 |
| 3.3.3. Consejos administración.....                                   | 18 |
| 3.4. Segregación laboral horizontal.....                              | 19 |
| Las nuevas generaciones de mujeres, sin referentes .....              | 19 |
| 4. Discriminación salarial .....                                      | 22 |
| 4.1. La brecha salarial. Definición y concepto.....                   | 22 |
| 4.2. Medición de la desigualdad salarial .....                        | 22 |
| 4.2.1. Comparativa por países.....                                    | 23 |
| 4.2.2. Caso español.....  | 26 |
| 4.2.3. Brechas “tempranas” de género .....                            | 27 |
| 4.3. Posibles factores causantes de la brecha salarial.....           | 29 |
| 4.3.1. Tiempo dedicado al trabajo .....                               | 29 |
| La baja por paternidad, ¿se demanda en la práctica?.....              | 29 |
| 4.3.2. Valoración del trabajo .....                                   | 30 |
| 4.3.3. Sistemas de promoción dentro de la empresa .....               | 30 |
| 5. Comentario resultados encuesta .....                               | 31 |
| 6. Conclusiones .....   | 34 |
| BIBLIOGRAFÍA .....  | 36 |

## Índice de tablas, gráficos y figuras

### Tablas

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1. Actividad, Ocupación y Paro .....                              | 7  |
| Tabla 2. El Índice de Empoderamiento Político de las Mujeres, 2006..... | 15 |
| Tabla 3. Resultados de brecha de género en ganancias esperadas.....     | 28 |

### Gráficos

|   |    |
|---|----|
| Gráfico 1. Tasa de Actividad Femenina por grupo de edad .....   | 8  |
| Gráfico 2. Tasa de actividad femenina por Comunidad Autónoma para mujeres de 25 y más años en 2018 .....  | 9  |
| Gráfico 3. Tasa de actividad femenina por Comunidad Autónoma para mujeres de 55 y más años en 2018 .....  | 9  |
| Gráfico 4. Países que más han mejorado en brecha de género .....  | 11 |
| Gráfico 5. Los países con mayor y menor igualdad entre sexos .....  | 11 |
| Gráfico 6. Porcentaje de mujeres y hombres por categoría de personal universitario, 2017-18.....  | 14 |
| Gráfico 7. Crecimiento del PIB en España .....  | 18 |
| Gráfico 8. Porcentaje de mujeres en posición de liderazgo. Europa, 2016 .....   | 19 |
| Gráfico 9. Porcentaje de mujeres matriculadas en el curso 2010/11 y egresadas en el curso 2015/16 según carrera o especialidad.....                                       | 20 |
| Gráfico 10. Tasa de ocupación tecnológica de hombres y mujeres por grupos de edad sobre el total de población ocupada. España. 2015 .....                                 | 21 |
| Gráfico 11. Brecha salarial de Género en Salario por hora, sin ajustar.....   | 24 |
| Gráfico 12. Salario medio por hora en España.....   | 24 |
| Gráfico 13. Brecha salarial de Género en salario por hora .....   | 25 |
| Gráfico 14. Fracción de padres y madres que usaron la baja por paternidad/maternidad .....  | 29 |
| Gráfico 15. Respuestas para madres y padres, respectivamente.<br>Pregunta: ¿ocupa un lugar de responsabilidad en su trabajo?, es decir, ¿Tiene personal subordinado?..... | 31 |
| Gráfico 16. Respuestas a la pregunta: En casa, ¿quién se encarga de las tareas domésticas? .....  | 32 |

### Figuras

|   |    |
|---|----|
| Figura 1. Cuotas de género en los países de la UE ..... | 16 |
|---|----|

## 1. Introducción

En el presente estudio se hace una valoración de la desigualdad de género en el mercado laboral español. El trabajo se centra en el problema, aún presente actualmente, de la discriminación de género en el ámbito laboral. Con el fin de reflejar el origen del conflicto, se efectúa un análisis con relación a los diferentes tipos de discriminación laboral por razón de género que existen en nuestro país. Este estudio se lleva a cabo mediante una revisión bibliográfica, junto al análisis de una encuesta realizada a estudiantes de la Universidad de las Islas Baleares (UIB) para intentar detectar actitudes machistas y diferencias de género en el ámbito laboral.

En primer lugar, se recopilan datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) para reflejar la participación laboral de la mujer en diferentes períodos de la historia reciente. Se examina la tasa de actividad femenina en profundidad y se reflejan las variaciones que han tenido lugar durante los últimos años.

En segundo lugar, se desarrolla el estudio sobre los diversos enfoques de la desigualdad de género presentes en el ámbito laboral. Se exponen los distintos tipos de discriminación laboral que existen y se tratan ejemplos aplicados a la realidad y al panorama actual. A continuación, se realiza una revisión de la evidencia empírica existente sobre el caso español y se profundiza en el terreno de la brecha salarial que hay entre hombres y mujeres, desarrollando el concepto, como se lleva a cabo su medición y los posibles factores causantes.

Seguidamente, elaboramos el comentario de los resultados de la encuesta que se ha realizado a los alumnos de la UIB, con el fin de detectar la presencia de ciertos roles que tiene la sociedad frente a la discriminación de género.

Finalmente, se establecen unas conclusiones para exponer los comentarios de todo lo que se ha desarrollado anteriormente.

## 2. Datos del mercado laboral español

A partir de los datos laborales proporcionados por el INE y con el objetivo de ilustrar la progresiva incorporación de la mujer en el mercado laboral, se ha realizado un análisis mediante una comparación entre las tasas de actividad, ocupación y paro.

### 2.1. Evolución de las tasas de actividad, ocupación y paro

En 1978, la tasa de ocupación femenina era tan solo del 25,81%. Veinte años más tarde, no se había producido ningún cambio significativo, ya que, de cada 100 mujeres solo 28 estaban ocupadas. Fue a partir de entonces cuando la mujer empieza a incorporarse al mercado laboral masivamente y en el año 2018 tuvimos, con mayor presencia de la mujer en el mundo laboral, una tasa de ocupación del 44%. Sin embargo, aún en 2018 sigue abierta la brecha de género ya que la tasa de ocupación masculina fue 11 puntos porcentuales superior a la femenina.

Con la tasa de actividad pasa algo parecido. En 1978, la tasa de actividad femenina era de un 28,06%. Veinte años después, en 1998, aumenta y se sitúa en un 39,22%. En ese año, las mujeres empiezan a coger fuerza y a establecerse dentro del mercado laboral. Así, el hecho de que la mujer se incorpore al mercado laboral empieza a normalizarse. Sin embargo, no es hasta 2018 cuando la tasa de actividad supera el 50%, reduciendo la brecha con respecto a la tasa de actividad masculina, que en 2018 superaba el 60%.

Por último, la tasa de paro era, en 1978, de un 2,25% para las mujeres, una cifra que reflejaba la escasez de mujeres en el mercado laboral español. En 1998, el paro había aumentado hasta llegar al 10,41%, un aumento significativo dado que la tasa de paro de los hombres en ese año fue de un 8,88%. Finalmente, en 2018 el paro femenino se sitúa en un 17,03%, una cifra importante que supera la tasa de paro masculina, 13,72%, y pone de manifiesto las diferencias de género en el mercado laboral.

Tabla 1. Actividad, Ocupación y Paro

| <b>Hombres</b>           |             |             |             |
|--------------------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Año</b>               | <b>1978</b> | <b>1998</b> | <b>2018</b> |
| <b>Tasa de ocupación</b> | 71,09       | 56,57       | 55,70       |
| <b>Tasa de actividad</b> | 76,04       | 65,45       | 64,56       |
| <b>Tasa de paro</b>      | 4,95        | 8,88        | 13,72       |
| <b>Mujeres</b>           |             |             |             |
| <b>Año</b>               | <b>1978</b> | <b>1998</b> | <b>2018</b> |
| <b>Tasa de ocupación</b> | 25,81       | 28,81       | 44,03       |
| <b>Tasa de actividad</b> | 28,06       | 39,22       | 53,06       |
| <b>Tasa de paro</b>      | 2,25        | 10,41       | 17,03       |

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

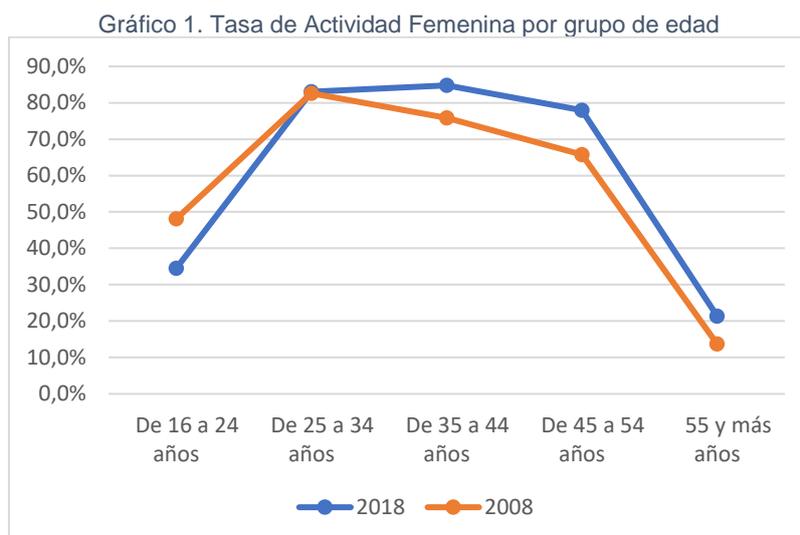
Como observamos del análisis, la incorporación de la mujer al mundo laboral ha sido un proceso gradual. Hace cuarenta años, la idea de que la mujer significase el 50% de la fuerza laboral era inimaginable en nuestro país. Hoy en día, es un

hecho real e irrefutable. Sin embargo, la brecha entre hombres y mujeres en términos de participación laboral, aunque mucho más reducida, sigue existiendo.

## 2.2. Población femenina activa por grupos de edad

La extensa información proporcionada por el INE en referencia a los datos laborales de los últimos años nos permite elaborar un análisis sobre la evolución de la tasa de actividad femenina, fraccionada en diferentes grupos de edad y en diferentes comunidades autónomas. Así, centrándonos en 2018, observaremos la transformación de la población femenina activa y seremos capaces de estudiar el crecimiento laboral que ha supuesto la inserción masiva de la mano de obra femenina dentro del mercado de trabajo.

En 2018, las mujeres activas representaban el 53% del total de mujeres en edad de trabajar. Si separamos las mujeres activas por grupos de edad, obtenemos cinco rangos. En primer lugar, la tasa de actividad para las mujeres más jóvenes fue del 34,5%, tasa peculiarmente baja comparada con la que tenían las mujeres en edades comprendidas entre 25 y 34 años (83%). Este hecho refleja la situación actual que se encuentran las mujeres más jóvenes a la hora de entrar en el mercado laboral. Se trata de una tarea compleja puesto que cada vez es más difícil encontrar un trabajo y se requiere un nivel de estudios muy superior al que se pedía hace diez años. En el siguiente gráfico vemos como en 2008 la tasa de actividad de las mujeres de entre 16 y 24 años era del 48,1%, casi la mitad de las mujeres de esa edad eran activas. Una situación que difiere de la que tuvimos el pasado 2018. En los dos años coincide la tasa para el grupo de mujeres comprendidas entre 25 y 34, que se sitúa en 80%, aproximadamente. Por tanto, vemos que para dos períodos con 10 años de diferencia, la tasa de actividad femenina para las mujeres mayores de 25 años en 2018 se ha incrementado con respecto a 2008.

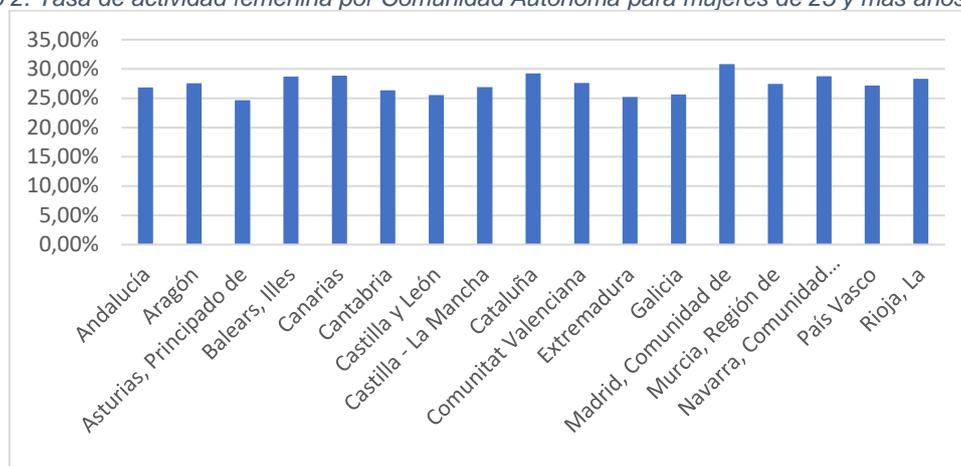


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Por otro lado, el INE nos permite consultar la tasa de actividad femenina por grupos de edad y por comunidad autónoma. Esta información nos posibilita comparar las comunidades autónomas en términos de mujeres activas. A

continuación, hemos elaborado un gráfico que nos ilustra la tasa de actividad, para las mujeres mayores de 25 años, en cada comunidad autónoma. Hemos seleccionado las mujeres de este grupo de edad, ya que a los 25 años existe cierta estabilidad o al menos, una estabilidad mayor a la que se puede tener con 16-20 años.

Gráfico 2. Tasa de actividad femenina por Comunidad Autónoma para mujeres de 25 y más años en 2018

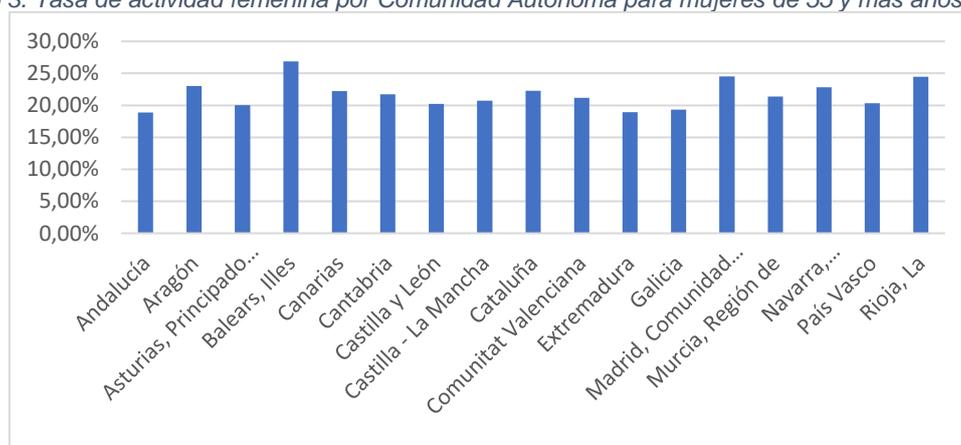


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Como nos ilustra el gráfico anterior, las CCAA con mayor tasa de actividad son las Islas Baleares, juntamente con la Comunidad de Madrid, un hecho que es debido, en gran parte, al factor estacionalidad. La comunidad con menor tasa de actividad femenina fue Principado de Asturias, con una tasa que no llegó a l 50% para las mujeres mayores de 25 años.

Por otro lado, si en lugar de centrarnos en las mujeres mayores de 25 y más años, nos centramos en las mayores de 55 años, vemos que Baleares (26,87%) es la que más destaca en términos de tasa de actividad, mientras que Extremadura (18,94%), Galicia (19,31%) y Andalucía (18,87%) son las que tuvieron menor tasa en 2018.

Gráfico 3. Tasa de actividad femenina por Comunidad Autónoma para mujeres de 55 y más años en 2018



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

### 3. Disparidad de género

El concepto y consecuencia de la desigualdad de género deben ser desarrollados para conocer con precisión la magnitud del problema de la discriminación de género, aportando conocimiento en relación a los diferentes tipos de discriminación laboral y profundizando en cada uno de ellos.

#### 3.1. Costes de la desigualdad de género

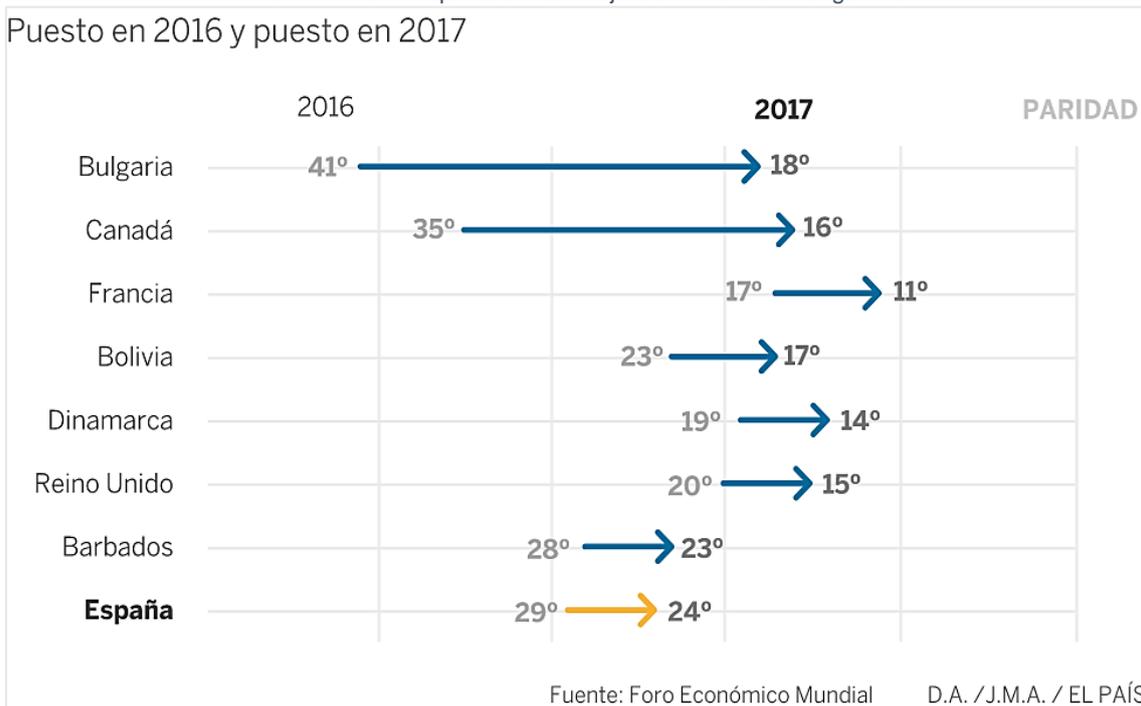
En el ámbito cotidiano existen muchos aspectos, como son la educación, el acceso al crédito o la participación y compensación en el mercado laboral, en los que la mujer siempre está y ha estado infravalorada. La sociedad en la que vivimos permite que aún exista desigualdad de género, que es el fenómeno que ocurre cuando un colectivo tiene privilegios por encima de otro. Se trata, pues, de una exclusión social de un colectivo que cumple sus deberes y ejerce sus derechos igual que el resto, por lo que no tendría que haber desigualdad de ningún tipo. Este desequilibrio persiste a pesar de que, “es conocido que altos niveles de desigualdad suponen elevados costes sociales, que entorpecen la movilidad social, crean conflictos sociales, aumentan la tasa de criminalidad y reducen las perspectivas de un mejor mercado laboral al impedir que la economía pueda aprovechar todo el potencial de los grupos más vulnerables.” (Caldera 2014).

Ello se traduce en un menor crecimiento económico. La evidencia empírica (Caldera, 2014 y Fernández, 2017), demuestra que hay correlación negativa entre desigualdad de género y la tasa de crecimiento de un país. Así, hay países que tienen una tasa de crecimiento menor a la de otros en que los que la discriminación por motivo de género no está tan presente. De la misma manera, los países que facilitan la inclusión de la mujer en el mercado laboral son recompensados con una mayor tasa de crecimiento.

La igualdad de género gana terreno en el ámbito social ya que estimula el crecimiento económico a través del capital humano, de la fuerza laboral y de una mayor productividad. Actualmente, las mujeres están más capacitadas que en el pasado y muestran niveles más altos de rendimiento escolar que antes. La inclusión de la mujer en el mundo laboral, como explica Ramos (2016), jefa del Gabinete de la OCDE y Sherpa del G20, ha mejorado el crecimiento potencial de los países. El objetivo de igualdad de género que el G20 se ha propuesto para el año 2030, que podría suponer la incorporación de 100 millones de mujeres en los mercados de trabajo de tales países (Ramos, 2016), se traduciría en un impulso al crecimiento económico.

Sin embargo, según Sahuquillo (2017), la brecha de género tardará un siglo en cerrarse. El Foro Económico mundial alertó, en el 2017, de que tras diez años de cambios lentos pero insistentes, el indicador de paridad quedó estancado y, lo que es peor, decayó. Este deterioro se debe al aumento de la desigualdad en el lugar de trabajo, dónde la brecha es más exagerada y dónde la igualdad no se alcanzará hasta el año 2234, según este estudio.

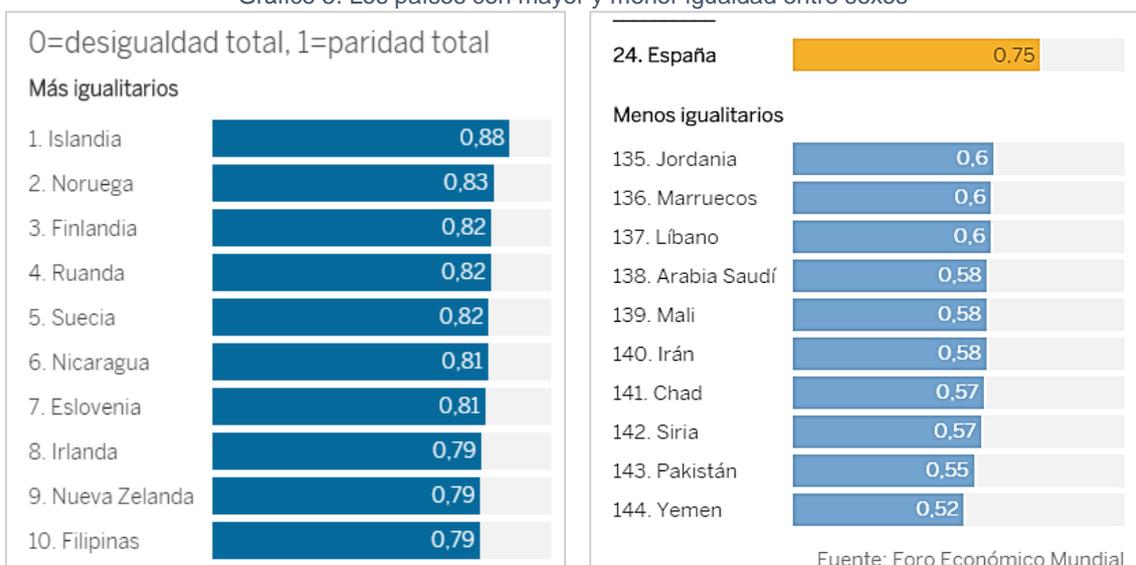
Gráfico 4. Países que más han mejorado en brecha de género



Fuente: Sauquillo, M. (2017). Recuperado de: Foro Económico Mundial.

En el anterior gráfico se ilustran los países que más redujeron la brecha de género en el año 2017 y los puestos que alcanzaron en la lista de países con mayor paridad de género, ofrecida por el Foro Económico Mundial. España se encuentra en el puesto número 24 de la lista, quedando por debajo de países nórdicos como Islandia, Noruega o Finlandia; ejemplares en el objetivo de la paridad de género en materia laboral.

Gráfico 5. Los países con mayor y menor igualdad entre sexos



Fuente: Sauquillo, M. (2017). Recuperado de: Foro económico Mundial.

Los elementos que explican la relación negativa que hay entre indicadores de desigualdad de género y la tasa de crecimiento económico de un país son diversos. Para empezar, las mujeres reciben un salario menor al de los hombres

por realizar el mismo trabajo. Esto produce una reducción del coste de oportunidad del tiempo de las mujeres y conlleva a que se planteen la idea de tener más hijos y participar menos en el mercado laboral. A largo plazo, esto trae consigo una disminución de la fuerza laboral del país.

El hecho de que las mujeres no participen en el mercado laboral les priva de un poder económico mayor y por tanto tienen menos capacidad económica, lo que reduce la calidad de vida de los hijos en el ámbito familiar y esto conlleva, a su vez, un menor crecimiento económico. Además, el talento de las mujeres se ve desperdiciado cuando no pueden acceder a ciertas posiciones o no pueden ascender en su empleo y esto hace que el tamaño de la economía se vea reducido (Cuberes y Teignier, 2015).

En el estudio realizado por Christine Lagarde y Jonathan D. Ostry (2018), se analiza como los hombres pueden beneficiarse al reducirse los obstáculos a la participación femenina en el mercado laboral. Cuando se incrementa la presencia de las mujeres en el ámbito laboral se crean dos efectos contrapuestos en los salarios de los hombres. El primero de ellos, es que estos salarios aumentan por el incremento de la productividad. Y el segundo, es el efecto de intensidad de capital que reduce los salarios a medida que aumenta la oferta laboral total. Pero teniendo en cuenta que el primero domina sobre el segundo, esto debería reforzar el apoyo a la eliminación de las barreras que impiden la participación femenina activa en la fuerza laboral.

### 3.2. Tipos de discriminación laboral por motivos de género

Las dos acepciones que nos ofrece la Real Academia Española para definir el verbo discriminar, son:

1. “Seleccionar excluyendo.”
2. “Dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc.”

La discriminación es la práctica que lleva a cabo esta acción y está prohibida por la Constitución, en su Título I. De los Derechos y deberes fundamentales. Capítulo segundo. Derechos y libertades. Artículo 14: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

Dentro del ámbito laboral existen diferentes tipos de discriminación por razón de género. Según McConell et al. (2007), la discriminación o exclusión de la mujer en el entorno laboral se divide en cuatro tipos:

- Discriminación salarial. Se entiende como discriminación salarial el menor salario que obtienen las mujeres por el desempeño del mismo trabajo que los hombres, con la misma calificación y obteniendo la misma productividad, McConell et al. (2007). [Desarrollada en el punto 4]

- Discriminación en el empleo. Es el tipo de discriminación que se da cuando el acceso al empleo de las mujeres es menor al de los hombres, ya que se prefiere, o se descarta, a una persona por una característica ajena a lo requerido en el puesto de trabajo ofrecido, McConell et al. (2007).
- Discriminación ocupacional. Es la limitación de las mujeres a empleos de menor categoría y baja remuneración, lo que conlleva a la dificultad de poder alcanzar puestos de responsabilidad en la jerarquía de las empresas, pese a estar calificadas para ellos. Además, esto supone, lógicamente, un menor salario para ellas. Las mujeres son excluidas de ciertas ocupaciones aun estando igual de capacitadas que los hombres, y contrariamente, se concentran en profesiones para las que están sobrecalificadas, McConell et al. (2007). [Segregación laboral, vista en los puntos 3.3. y 3.4.]
- Discriminación en la adquisición de capital humano. Se da cuando se imponen restricciones a las oportunidades tanto en enseñanza obligatoria, como en el acceso a la formación de las empresas, lo que reduce la productividad y, por consiguiente, su grado de calificación. Este tipo de discriminación define los roles que debían desarrollar hombres y mujeres, McConell et al. (2007).

A partir de esta clasificación de los tipos de discriminación, McConell et al. (2007), distinguen entre una discriminación a priori, como es la última categoría de las cuatro vistas y que sucede antes de que el individuo efectúe la búsqueda de empleo, y otra discriminación a posteriori, a la que pertenecen las tres primeras categorías, que ocurren una vez que la persona ha ingresado en el mundo laboral. Además, estos autores nos ofrecen una definición de discriminación que nos aporta una visión global en cuánto al ámbito laboral se refiere: “existe discriminación económica cuando las mujeres o los trabajadores pertenecientes a grupos minoritarios -que tienen la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los varones del grupo mayoritario- reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o las condiciones de trabajo”, debiéndose esta situación a causas subjetivas o estereotipos de género.

### 3.3. Segregación laboral vertical

La segregación vertical es la manifestación de la reducida presencia de las mujeres en los altos cargos de las empresas. Este tipo de discriminación se manifiesta mediante el conocido “techo de cristal”, definido como “un entramado de obstáculos invisibles, que impide que las mujeres cualificadas alcancen posiciones de poder dentro de las organizaciones.” (Roldán-García et al., 2012).

Se trata, pues, de una declaración expresa que somete el crecimiento y el desarrollo profesional de las mujeres, dentro de las empresas, al supremacismo del varón. Existen numerosos ejemplos que resaltan la transigencia social de este hecho. Existen estereotipos como es la escasa actividad femenina en los puestos de trabajo más influyentes del ámbito universitario, las dificultades que

tienen las mujeres para alcanzar un lugar en las altas esferas de la política de nuestro país, o el reducido número de presencia femenina que hay actualmente en los consejos de administración.

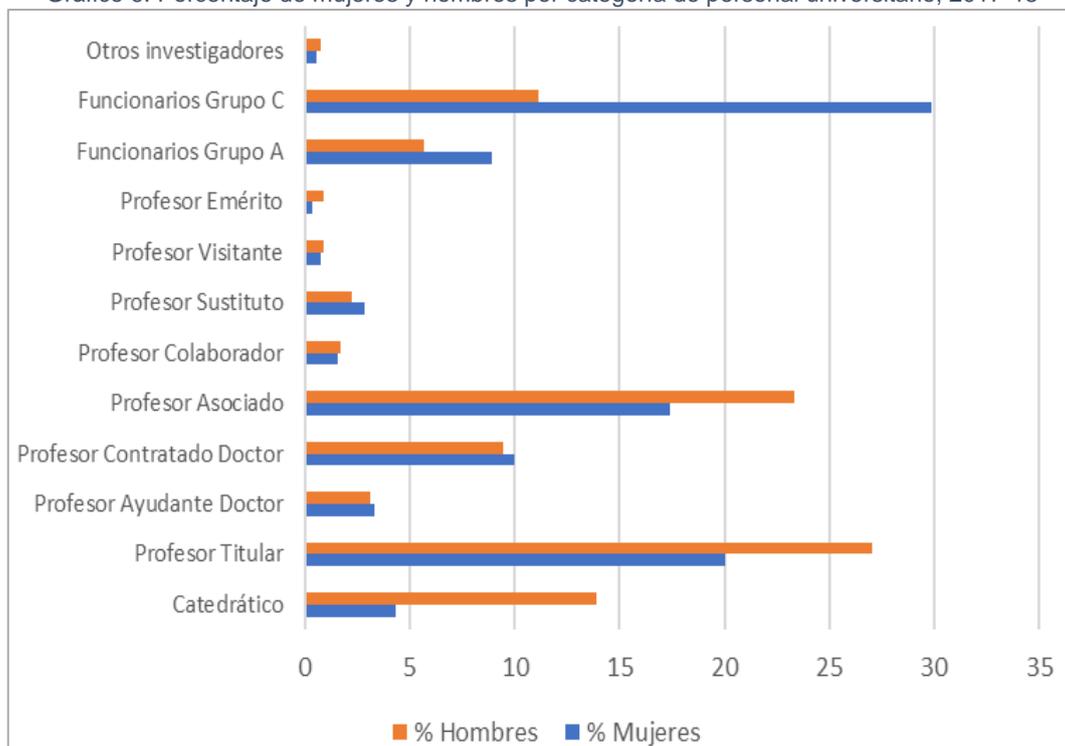
### 3.3.1. Personal Universitario

La desigualdad de género está presente en muchos ámbitos y la educación es uno de ellos. Más concretamente, nos referimos al ámbito universitario. Natalia Castro (2018) denuncia que “mientras que entre los estudiantes universitarios las mujeres son mayoría, en los puestos de mando son una clara minoría. El 54% de los universitarios y el 58% de los titulados son mujeres, pero, en toda España, solo hay 11 rectoras.”, de un total de 50.

En general, en la universidad las mujeres se sitúan en los puestos de menor poder y, por tanto, de más baja remuneración. Ello no quiere decir que se les pague un menor salario, sino que están infrarrepresentadas en las posiciones más importantes. Una singularidad de la discriminación vertical en el personal docente de las universidades es que es el único nivel educativo en el que su peso es inferior al de los varones.

A partir de la estadística de personal de las universidades (EPU), se ha elaborado el siguiente gráfico con el objetivo de ilustrar las diferencias de género que hay dentro del personal universitario, teniendo en cuenta a todo el personal: personal docente e investigador (PDI), personal de administración y servicios (PAS) y personal empleado investigador (PEI).

Gráfico 6. Porcentaje de mujeres y hombres por categoría de personal universitario, 2017-18



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de INE y del Instituto de la Mujer

La presencia de las mujeres es mucho mayor que la de los hombres en los grupos de funcionarios que conforman el PAS. Sin embargo, si nos fijamos en las profesiones de Profesor titular o de Catedrático (PDI), comprobamos que existe una infrarrepresentación de las mujeres. El trabajo de profesor asociado es un puesto precario en el que también comprobamos que hay mucha más presencia masculina.

### 3.3.2. ¿Existe paridad de género en el ámbito político español?

A través del índice de género del Foro Económico Mundial se ha dividido en cuatro áreas el tamaño de la brecha de género entre hombres y mujeres: participación y oportunidad económica, logros educativos, salud y supervivencia, y empoderamiento político. Este último se mide por la proporción de mujeres entre los miembros del parlamento y los ministros de gobierno, así como la proporción de años que una mujer ha sido jefe de Estado. En la siguiente tabla, se muestran los diez primeros países y los diez últimos para el subíndice de empoderamiento político. (Bertocchi, 2007)

Tabla 2. El Índice de Empoderamiento Político de las Mujeres, 2006

| Top Ten      |        | BottomTen            |        |
|--------------|--------|----------------------|--------|
| Countries    | Scores | Countries            | Scores |
| Sweden       | 0.550  | Saudi Arabia         | 0.000  |
| Norway       | 0.495  | Kuwait               | 0.005  |
| Finland      | 0.470  | Yemen                | 0.008  |
| Iceland      | 0.456  | United Arab Emirates | 0.015  |
| Spain        | 0.421  | Egypt                | 0.022  |
| Germany      | 0.366  | Bahrain              | 0.024  |
| Sri Lanka    | 0.365  | Iran                 | 0.031  |
| South Africa | 0.326  | Russian Federation   | 0.034  |
| Ireland      | 0.323  | Kyrgyz Republic      | 0.035  |
| Netherlands  | 0.319  | Mauritania           | 0.037  |

Fuente: Foro Económico Mundial

Las mujeres están lejos del empoderamiento político, incluso en las democracias modernas, como es nuestro país. En 2008, solo había cuatro países en los que al menos el 40% de los parlamentarios eran mujeres. Los gobiernos están remediando tal situación aprobando, cada vez, más leyes que imponen paridad de género en el ámbito político.

España es hoy en día, uno de los países más avanzados en términos de política de igualdad de género. La ley de Igualdad de España, aprobada en 2007,



Por otro lado, están los objetores, quienes apelan a una violación del principio de mérito. Defienden que, al restringir la constitución de los grupos electos, se produce una reducción de la calidad de los políticos.

En el caso de España, las cuotas establecen que, al menos, el 40% de los candidatos de la lista deben ser mujeres. Esta medida se implantó, por primera vez, en 2007 en municipios de más de 5000 habitantes y posteriormente, en 2011, en los de más de 3000 habitantes. Se trata de municipios relativamente pequeños en áreas rurales, donde normalmente las mujeres quedan excluidas en la toma de decisiones.

A través del estudio realizado por Bagues y Campa (2017), se han analizado cinco dimensiones diferentes afectadas por el impacto de las cuotas. Estas son: la composición de las listas de candidatos, el número de mujeres elegidas, la calidad de los miembros del consejo, la presencia femenina en puestos de liderazgo y el tipo de políticas implementadas por los municipios.

En las listas electorales, aumentó la proporción femenina, tal y como se esperaba, dada la obligación legal. Además, no hubo impacto en la calidad de los políticos, ya que los resultados demostraron que después de la aplicación de la medida, la calidad de los políticos ni disminuyó ni mejoró. Por ende, las cuotas incrementaron la probabilidad de que las mujeres consiguiesen alcanzar posiciones de liderazgo. Y finalmente, no se observaron cambios significativos en las políticas como el tamaño o la composición del presupuesto.

Por tanto, resumiendo, las cuotas han significado el aumento de la presencia de las mujeres en las listas electorales y no han confirmado el temor que había a que se redujera la calidad de los políticos. (Bagues y Campa, 2017)

El efecto de las cuotas, en las recientes elecciones del 28 de abril de 2019, España se posiciona quinto en la lista de los países más igualitarios del mundo con nada más y nada menos que 166 mujeres (el 47,4%) en el Congreso, frente a los 184 hombres (el 52,6%). El partido que cuenta con un mayor número de mujeres diputadas es Unidas Podemos con una total de 75,1%. El PSOE se sitúa en segunda posición con un 52%, al que le siguen PP y Ciudadanos, con un 51% y un 38%, respectivamente (Martos, 2019). Esta situación llama la atención si la comparamos con cifras del año 2004, cuando el porcentaje de representación femenina fue de un 36% y el aumento que se produjo 4 años más tarde en las del 2008 tan solo fue de 0,3 puntos porcentuales, (Bagues y Esteve- Volart, 2009).

Desde entonces hemos avanzado mucho en términos de igualdad en política. Sin embargo, este año en el Senado la situación difiere mucho, ya que se asemeja a la que tuvimos en la pasada legislatura, según los recientes datos publicados. El 60,6% de los senadores electos son hombres, mientras que tan solo el 39,4%, son mujeres. En 2016, las senadoras conformaron también el 39%, mientras que, en 2011, solo fue un 35% (Martos, 2019).

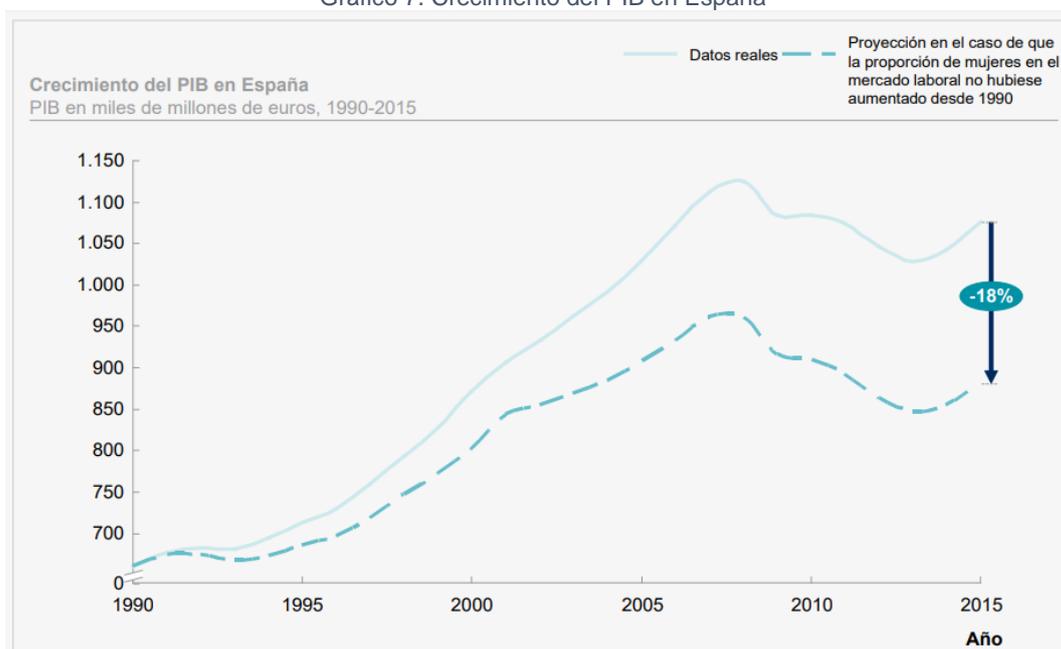
A pesar de que la presencia femenina ha aumentado notablemente en las filas políticas, la realidad es que, así como lo reflejan las cifras del Senado, aún queda un largo camino por recorrer.

### 3.3.3. Consejos administración

Las dificultades y las barreras a la promoción también están presentes en la esfera empresarial. Así Sánchez-Silva (2017), sostiene que “Las mujeres tienen una baja representación en todos los escalafones empresariales, pero sobre todo en los más altos”. McKinsey&Company (2017) determinó que “Las mujeres son una fuente de talento crítico y su presencia en la dirección de empresas no alcanza el peso que debería. Ni en el mundo, ni en Europa ni en España.”

El problema radica en que “solo el 26% de los consejeros delegados españoles tienen la diversidad de género entre sus diez prioridades estratégicas” señala María del Mar Martínez, socia senior de la consultora y autora del informe. Además, añade que “de no haberse producido la entrada de mujeres en el mundo laboral en la década de 1990, el PIB español de 2015 habría sido un 18% menor”.

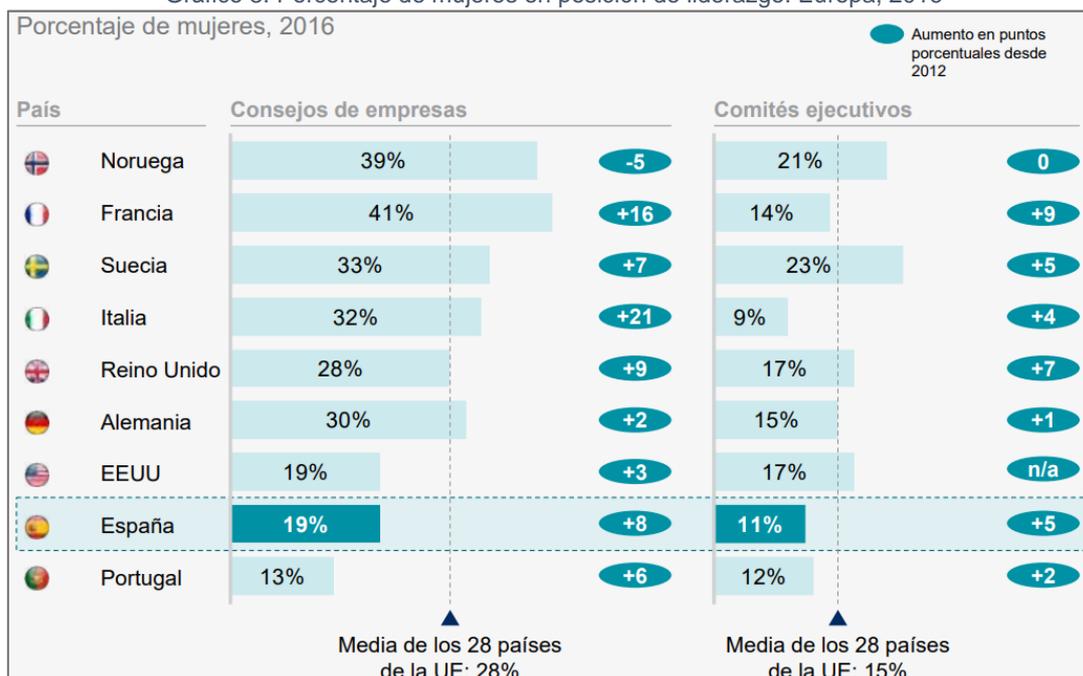
Gráfico 7. Crecimiento del PIB en España



Fuente: ViewsWire, ILO, McKinsey & Company (The Power of Parity, 2015)

Según este informe, las mujeres en España tan solo representan el 19% de los consejos de administración y el 11% en los consejos ejecutivos. Una participación inferior a la de Europa, donde la representación femenina supone un 28% y un 15%, respectivamente. Si estos niveles europeos se diesen en España, el informe pronostica que el PIB subiría ocho puntos porcentuales en 2025.

Gráfico 8. Porcentaje de mujeres en posición de liderazgo. Europa, 2016



Fuente: European Commission Gender Database

Además, la reducida presencia de la mujer en altos cargos administrativos dificulta aún más su ascenso a puestos como el de consejero delegado dentro de las estructuras corporativas.

### 3.4. Segregación laboral horizontal

Se entiende por segregación horizontal la concentración de las mujeres en ciertas ocupaciones denominadas como “profesiones feminizadas” y la dificultad de éstas para acceder a determinados cargos estipulados como “masculinos”. Normalmente, los empleos fuertemente feminizados cuentan con menos posibilidades de promoción y movilidad profesional, un salario menor y una posición inferior en la escala jerárquica de las empresas, por lo que se trata de un tipo de discriminación.

Un concepto clave dentro de la segregación laboral, es el conocido “suelo pegajoso”. Este concepto se define como el problema que impide a las mujeres salir de las ocupaciones más feminizadas, acceder a nuevos entornos laborales y conseguir ascensos o condiciones laborales justas.

El suelo pegajoso se ha descrito también como el primer escalón del techo de cristal, visto anteriormente (Roldán-García et al., 2012). El impedimento, no solo a puestos de poder dentro del mercado de trabajo, sino al acceso a profesiones “masculinas”, hace que las nuevas generaciones de mujeres no tengan unos modelos a seguir, ni unos referentes como sí es en el caso de los hombres. En el siguiente apartado, se analiza este hecho más profundamente.

#### *Las nuevas generaciones de mujeres, sin referentes*

Vivimos en una época donde las disciplinas, como ciencias, matemáticas o ingeniería, son las más solicitadas por las empresas que en un futuro contrataran

a los estudiantes que se están formando, ya que permiten obtener mejores capacidades en el mundo en general, y en concreto en el terreno digital, que es el futuro laboral de muchos. La cuestión que nos planteamos aquí es, si la participación educativa de las niñas y mujeres en estas materias es igual a la de los niños y hombres.

En España, al igual que en muchos países, los resultados obtenidos por las niñas en tecnología y física son inferiores a los de los niños. Esto es diferente en el caso de los países nórdicos como Alemania, dónde las niñas obtienen mejores resultados que los niños. En el ámbito universitario, ha subido el porcentaje de mujeres matriculadas en carreras como biotecnología y matemáticas, en las que en el curso 2010/11, el porcentaje de mujeres inscritas fue de un 62,92% y 44,17%, respectivamente. (Conde-Ruiz, 2019)

Gráfico 9. Porcentaje de mujeres matriculadas en el curso 2010/11 y egresadas en el curso 2015/16 según carrera o especialidad



Fuente: Educabase, Ministerio de Educación y Formación profesional

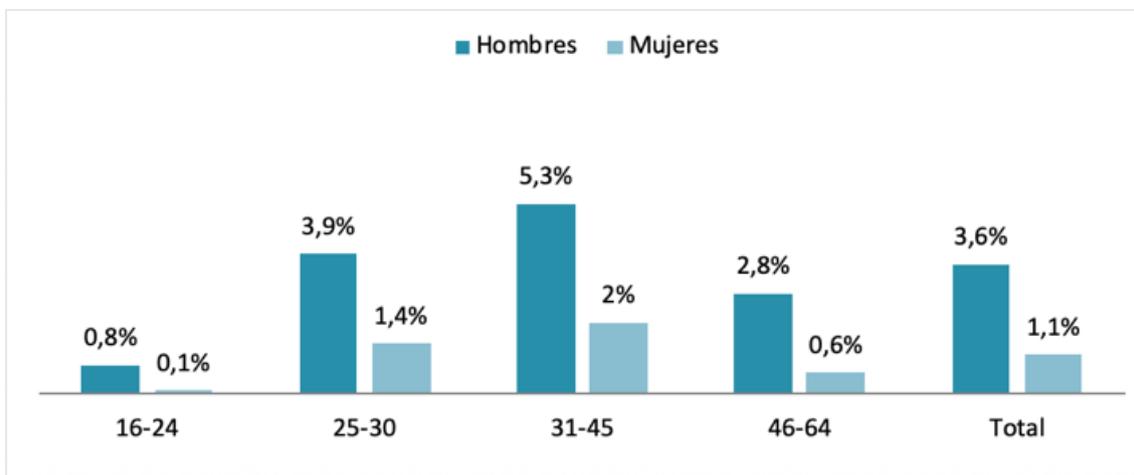
Sin embargo, el gráfico nos ilustra que en sectores como física, ingenierías e informática, el porcentaje queda muy lejos del 50% de las matriculadas.

Según Conde-Ruiz (2019), estas diferencias no se dan solamente en el período educativo, sino que una vez que las mujeres acceden al mercado laboral, se encuentran brechas negativas para ellas, concretamente en las habilidades digitales.

España tiene más hombres que mujeres ocupando puestos en empleos tecnológicos, dado que las mujeres que estudian carreras relacionadas con la economía digital son pocas en comparación con los hombres. De hecho, la tasa de mujeres que trabajan en empleos relacionados con el entorno digital es tres veces inferiores a la de los hombres.

En el siguiente gráfico, vemos como en el año 2015, la tasa de ocupación tecnológica de las mujeres era inferior a la de los hombres para cualquier edad (Conde-Ruiz, 2019).

Gráfico 10. Tasa de ocupación tecnológica de hombres y mujeres por grupos de edad sobre el total de población ocupada. España. 2015



Fuente: “Las mujeres en el mercado de trabajado de las tecnologías”. Revista española de Investigaciones Sociológicas, 2017.

Por tanto, la reducción de la brecha que hay en este tipo de profesiones debería ser una prioridad para la sociedad. Se ha estudiado (Conde-Ruiz, 2019) si el origen de este problema nace en las preferencias de las mujeres a la hora de elegir el campo al que quieren dedicarse, en sus habilidades o en el contexto. Así, se ha llegado a dos explicaciones. La primera, se basa en la naturaleza: hombres y mujeres son dotados de diferentes habilidades. Ellos tienen mayor capacidad de rotación mental (Gardner, 1983) y, por ende, una ventaja en geometría y matemáticas (Maloney et al., 2012). La segunda explicación se basa en el entorno, la cultura y los estereotipos de género en los que se basa nuestra sociedad actual y que conforman el ámbito en el que se desarrollan los estudiantes. Las especializaciones estereotipadas influyen en las personas del entorno de las niñas que se están formando y es por ello por lo que, como dice Conde-Ruiz, “el estereotipo de que las niñas no son tan buenas como los niños en matemáticas se convierte en una profecía autocumplida, afectando a sus preferencias (Zafar, 2013) e induciendo a las niñas a perder la confianza en sí mismas. Como consecuencia, su desempeño en matemáticas empeora (Spencer et al., 1999) pero no en las asignaturas en las que se espera que lo hagan mejor.”

Por tanto, se debe actuar en cuánto a estereotipos se refiere, mejorando la actitud de padres, profesores y personas del mundo de la educación para evitar que las nuevas generaciones de niñas interioricen estos estereotipos y para que puedan elegir libremente a que quieren dedicarse, para así algún día, las próximas generaciones puedan tener referentes femeninos en cualquier ámbito del mundo laboral.

## 4. Discriminación salarial

Profundizando dentro de la desigualdad salarial, a continuación, se estudia el concepto de brecha salarial en el contexto español y se realiza una comparación en el contexto internacional.

### 4.1. La brecha salarial. Definición y concepto

Según el estudio realizado por De Cabo Serrano y Garzón (2007), existen diferentes opiniones para designar los conceptos de discriminación y diferencia salarial. En su estudio se establecen las siguientes definiciones:

- Diferencia salarial. Denominada brecha o desigualdad salariales, referentes a la brecha existente entre el salario femenino y el salario masculino.
- Discriminación salarial o a posteriori. Es la discriminación que no puede ser justificada por ninguna razón distinta al sexo.

Los autores defienden que con estas definiciones se entiende que solamente “existe discriminación salarial cuando la mujer percibe una retribución distinta a la del hombre por la realización de un trabajo idéntico o de valor equivalente, (...), con las mismas tareas, funciones y responsabilidades, bajo las mismas condiciones laborales y en una empresa de similares características”.

Este conjunto de elementos y requerimientos consiste en diferentes aspectos, como son las capacidades y conocimientos, aptitudes, etc. El esfuerzo que realiza la persona que ocupa el lugar de trabajo, las responsabilidades y, finalmente, las condiciones en las que se desarrolla el trabajo (De Cabo Serrano y Garzón, 2007).

### 4.2. Medición de la desigualdad salarial

Por norma general, para poder llevar a cabo una comparación entre los salarios que cobran los hombres y las mujeres, se deben tener en cuenta una serie de características, sin las cuales la comparación carece de sentido ya que se entiende que, si omitimos ciertos factores, estamos comparando dos situaciones totalmente distintas e incomparables.

Como aclara Sara de la Rica (2012), este hecho se da frecuentemente en la prensa, en ciertos titulares como por ejemplo “Las mujeres cobran el 22% menos que los hombres”. Este tipo de información es confusa y se requieren ciertas indagaciones para completarla.

La Encuesta de Estructura Salarial (EES) que realiza el INE cuatrienalmente, es la que nos aporta más información sobre las diferencias salariales de género en nuestro país. Si consideramos el salario bruto por hora, esta diferencia entre hombres y mujeres en España es del 25%. Como explica De La Rica, la ganancia por hora refleja muy apropiadamente el pago por unidad de tiempo y, por tanto, el ajuste por el número de horas trabajadas para calcular la diferencia salarial es claramente imprescindible, dado que el número medio de horas trabajadas al

año por las mujeres es inferior al de los hombres. Sin embargo, es importante mencionar que éste no es más que el primero de los muchos ajustes necesarios para llegar a la correcta medición de la diferencia salarial existente entre hombres y mujeres.

Para poder hacer una medición correcta, es necesario tener en cuenta a los hombres y las mujeres que realizan el mismo trabajo por unidad de tiempo, es decir, los que aportan el mismo valor añadido a la empresa o los que tienen la misma productividad laboral (o muy similar). Calcular esta productividad es una tarea complicada y requiere poseer cierta información sobre variables observables del trabajador o trabajadora, como por ejemplo la edad, el nivel educativo, la experiencia laboral, etc. Por otro lado, es necesario comparar mujeres y hombres que trabajan en la misma empresa, con similares condiciones laborales, que trabajen en una empresa del mismo tamaño y con los mismos factores que afecten a la productividad laboral. En 2006 esto fue posible y De la Rica con datos la EES, estimó que la diferencia salarial entre mujeres y hombres de la misma edad, con mismo nivel educativo y trabajando en la misma empresa era de un 18%. También se comparó a mujeres y hombres que sí tenían la misma edad, mismo nivel educativo y que realizaban el mismo trabajo, y entonces la diferencia de salarios descendía al 14%.

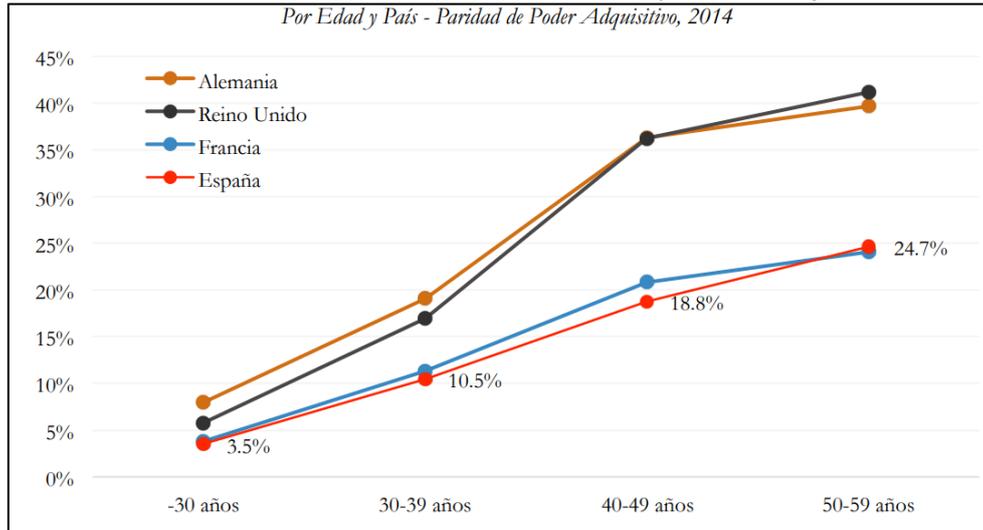
Por tanto, podemos concluir que la medición de las diferencias salariales existentes en un país es una tarea ardua que requiere tener en cuenta distintos factores que afectan a los trabajadores y trabajadoras, a su productividad y, en resumen, al desarrollo de su labor dentro de la empresa. (De La Rica, 2012)

#### 4.2.1. Comparativa por países

Anghel, Conde-Ruiz y Marra de Artíñano (2018) se han centrado en la EES que realiza el INE y de la que hemos hablado anteriormente. Con esta información, se ha elaborado un trabajo que nos aporta datos relevantes acerca de la brecha salarial. Para calcular su medición se han tenido en cuenta los salarios por hora, corrigiendo ciertas incidencias como la temporalidad.

Comparando la brecha salarial por grupos de edad de España con la de otros países de la UME, observamos como esta brecha aumenta con la edad. Para personas con edades inferiores de 30 años, la brecha salarial se encuentra por debajo del 7% en cualquiera de los países analizados en el grafico 5. Para las personas con edades comprendidas entre los 30 y los 39, la brecha aumenta cerca de un 10%, para los que están entre 40-49, aumenta hasta un 19% y para los de entre 50-59, se sitúa en 24%, para el caso de España y Francia, que aumentan en la misma medida. Por otro lado, tenemos a Alemania y Reino Unido que aumentan a un mayor ritmo. Esto puede ser debido a las desigualdades en los años de experiencia existentes entre hombres y mujeres de los diferentes países. Las mujeres, en comparación a los hombres, se han incorporado de forma tardía en el mercado laboral. Además, es más probable que una mujer realice una larga pausa en su vida laboral, a causa de la maternidad. Por ello, las mujeres tienden a tener menos años de trabajo acumulado frente a los hombres.

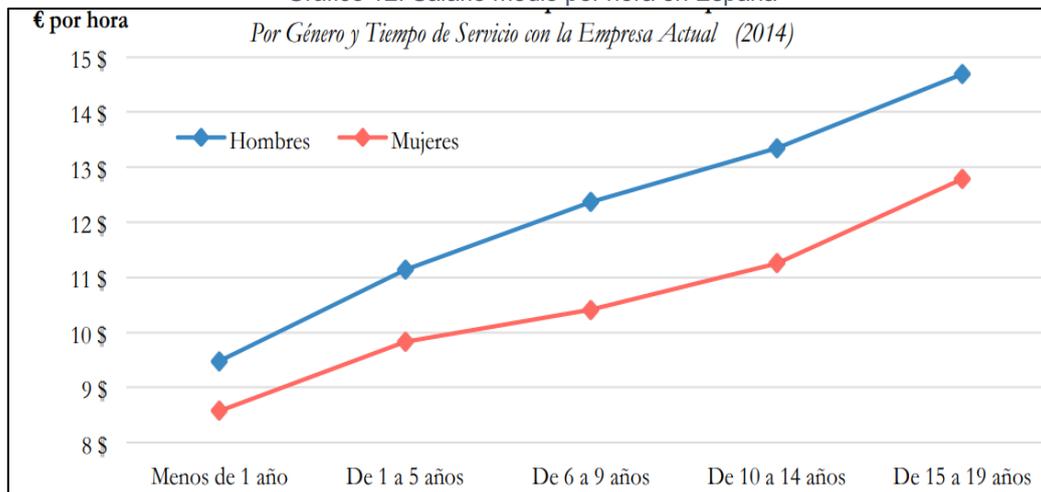
Gráfico 11. Brecha salarial de Género en Salario por hora, sin ajustar



Fuente: Brechas salariales de género en España. Anghel, et al., 2018.

Mediante el análisis del salario por hora que se ofrece en España, se encuentran ciertas diferencias entre lo que cobran las mujeres y lo que cobran los hombres. El siguiente gráfico muestra el salario por hora y por género según el tiempo de servicio en la empresa. El gráfico 10 está relacionado con el gráfico 9, ya que muestra, para el caso de España, que la edad está correlacionada con el tiempo de trabajo en la empresa y puede tener un componente generacional. Sin embargo, observamos como la diferencia se incrementa a medida que el tiempo medio de estancia en la empresa aumenta. (Anghel et al, 2018)

Gráfico 12. Salario medio por hora en España



Fuente: Brechas salariales de género en España. Anghel, et al., 2018.

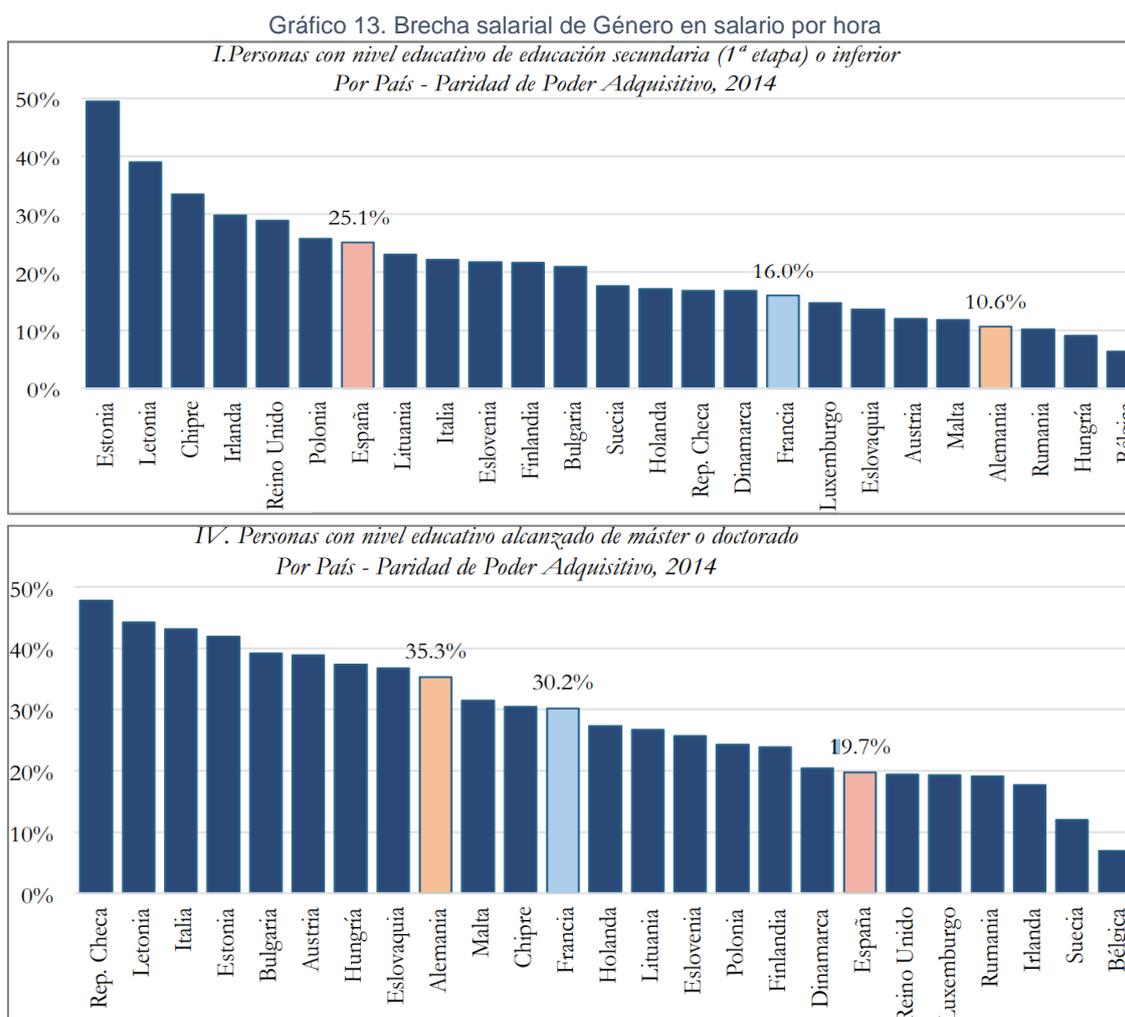
Siguiendo el análisis del estudio realizado por Anghel, et al. (2018), a continuación, se presentan dos gráficos comparando las diferencias salariales por género para individuos con el mismo nivel educativo. Hemos seleccionado el gráfico que nos ofrece información sobre individuos que tienen un nivel educativo menor, que han terminado la primera etapa de la enseñanza secundaria

obligatoria, junto al otro gráfico que contiene información sobre los individuos con un nivel educativo superior, como estudios de postgrado.

El primer gráfico ilustra la gran diferencia salarial que se da en España (25%), entre mujeres y hombres que poseen estudios de bajo nivel, comparada con la media de países como Alemania o Francia, que tienen niveles de 10% y 16%, respectivamente.

Por otro lado, en el segundo gráfico, donde se muestran las diferencias salariales entre individuos que tienen niveles de estudios elevados, podemos observar que la brecha es bastante menor en nuestro país, frente a otros países de la Unión Europea como es el caso de Alemania, donde la tendencia es claramente opuesta a la de España: la brecha salarial es muy superior en las personas que poseen niveles de estudios elevados como grados o licenciaturas y doctorados; de hecho, se sitúa en el 35%.

En el caso de Francia, para los individuos con estudios superiores la brecha sigue la misma tendencia que la alemana, ya que es mayor cuánto más elevado sea el nivel de estudios del individuo, situándose en un 30%, frente a ese 16% para el caso de los individuos con estudios básicos (Anghel et al, 2018).



Fuente: Brechas salariales de género en España. Anghel, et al., (2018).

Hernández (2017) reitera que, en España, contamos con el 28º artículo del Estatuto de los trabajadores: “Igualdad de remuneración por razón de sexo” donde queda claro que, por el trabajo del mismo valor, se debe pagar la misma retribución sin que se produzca ningún tipo de discriminación por razón de sexo. Sin embargo, nos encontramos muy lejos de la aplicación real y efectiva de esta ley. Las mujeres, ganan, en promedio, un 20% menos que los hombres y si las tendencias, que hemos comentado, siguen así la brecha salarial podría tardar unos 170 años en cerrarse definitivamente.

En el caso de los EE. UU., en 1963, el presidente J. F. Kennedy ilegalizó pagar salarios distintos a hombres y mujeres por realizar el mismo trabajo. En Alemania, Francia y Polonia, este principio fundamental quedó implantado en sus respectivas constituciones antes de la fundación de la Unión Europea (Hernández, 2017).

Estas diferencias entre sueldo masculinos y femeninos están extendidas en todos los niveles de formación, como hemos visto y, además, son independientes del tipo de contrato, jornada, educación o franja de edad.

Es cierto, que, en profesiones feminizadas, es decir en profesiones donde las mujeres predominan, los salarios son generalmente inferiores que en las profesiones masculinizadas. Pero este hecho no significa que en las profesiones donde hay equidad entre hombres y mujeres, ellas deban cobrar menos que ellos.

#### 4.2.2. Caso español

Tal como hemos visto, controlando e incluyendo todas las variables que afectan al salario se puede medir la desigualdad laboral correctamente. Conde-Ruiz et al (2018) han elaborado un minucioso trabajo para detectar la desigualdad salarial presente en nuestro país según diferentes características de los individuos, para diferentes años.

En primer lugar, se ha obtenido que la brecha salarial aumenta con la edad. Según este estudio, los hombres de entre 30 y 40 años ganaban un 19% más que las mujeres con esta misma edad, y mismas características, en 2002. Esta brecha fue disminuyendo progresivamente y en 2014 los hombres entre 30 y 40 años ganaban un 11% más que las mujeres con dicha edad. La brecha presente entre hombres y mujeres de entre 50 y 59 años fue de un 20,5% en 2002, y se redujo un 5% en 2014. Por tanto, cuánta mayor es la edad de los individuos, mayor es la brecha salarial.

Por otro lado, la brecha salarial se ve reducida con el nivel educativo de los individuos. En 2014, la brecha salarial entre hombres y mujeres que poseían estudios de Educación Secundaria (primer ciclo) era de un 12,5%, mientras que los hombres con estudios universitarios ganaban un 12% más que las mujeres universitarias. Esta diferencia no es muy significativa, aunque vemos que en niveles de estudios superiores la brecha es menor.

Según el criterio de antigüedad dentro de la empresa, la brecha salarial se ve incrementada cuánto mayor es el tiempo que lleva el individuo dentro de la empresa. Por ejemplo, en 2014, los hombres que llevaban menos de un año en la empresa cobraban un 7% más que las mujeres con ese mismo período de tiempo trabajado en la empresa. Para los hombres y mujeres que llevaban más de 7 años en la empresa, la brecha salarial suponía un 16%.

Conforme al tipo de contrato (indefinido o temporal), la brecha salarial aumenta cuando los contratos son indefinidos. Los hombres que poseen contrato indefinido cobraron en el 2014 un 14% más que las mujeres con ese mismo contrato, mientras que la brecha para los que tenían contrato temporal, ese mismo año, fue de un 8%. Esta diferencia ya estaba presente en el año 2002 aunque en general la brecha salarial era bastante mayor tanto para los contratos indefinidos (20%) como para los temporales (14,5%).

Un dato curioso es el mayor tamaño de la brecha salarial en empresas grandes frente a empresas pequeñas. Por ejemplo, en 2014, los hombres ganaban un 9% más que las mujeres que trabajaban las empresas de reducido tamaño (1-9 trabajadores), mientras que la brecha en grandes empresas (200 y más trabajadores) fue de un 14,5%.

Respecto al tipo de ocupación y de actividad, observamos que la brecha es mayor en ocupaciones masculinizadas y en sectores en los que el mayor número de trabajadores son hombres, esto son ocupaciones en sectores como artesanía, maquinaria, industria de la energía, manufacturas, etc. es decir, en las ocupaciones feminizadas, donde el número de mujeres es mayor, la brecha salarial es mucho menor.

Finalmente, la brecha es mucho mayor en la parte superior de la distribución de los salarios. Este hecho recuerda el famoso y ya mencionado anteriormente “techo de cristal” del mercado laboral español. En 2014, la brecha para los individuos que cobran un salario mayor dentro de la empresa es de un 19%, mientras que la brecha salarial para los individuos que cobran el menor salario dentro de la empresa es de un 9%.

#### 4.2.3. Brechas “tempranas” de género

Las expectativas que los estudiantes tienen sobre los salarios que van a cobrar en el futuro son determinantes a la hora de elegir la carrera que quieren estudiar. Como defiende Clots-Figueras (2018), “Si las mujeres esperan ganar salarios más bajos que los hombres en el mercado laboral y en particular en algunas profesiones determinadas, esto va a afectar a sus decisiones sobre qué estudios cursar y el tipo de sector/puesto de trabajo a elegir”.

A partir de una encuesta realizada a estudiantes de la prestigiosa New York University (NYU), se han encontrado diferencias de género relevantes en las ganancias esperadas a los 30 y a los 45 años, donde las mujeres esperan cobrar un 31% y un 39% menos que los hombres, respectivamente.

Las variables como la aversión al riesgo que experimentan los alumnos, junto con el exceso de confianza y las preferencias por la competición, son importantes para explicar la brecha de género. El estudio comenta que los hombres son más propensos al riesgo mientras que las mujeres tienden a ser más aversas. Además, nos revela que los hombres muestran un mayor exceso de confianza en sí mismos frente a las mujeres y, de la misma manera, ellos están más predispuestos a la competición.

Con esta información, se analizan las ganancias esperadas de los participantes del experimento incluyendo las variables experimentales y se encuentra una correlación positiva entre las preferencias favorables a la competición y las ganancias esperadas. De hecho, al incluir las variables, la brecha de género disminuye un 23% a los 30 años y un 25% a los 45 años. Por otro lado, y como podemos ver en la siguiente tabla, la aversión al riesgo no demuestra signos de estar relacionada con las ganancias esperadas. (Clots-Figueras, 2018)

Tabla 3. Resultados de brecha de género en ganancias esperadas

| <i>The Gender Gap in Expected Earnings</i> |                             |                    |                    |                    |                    |                    |                             |                    |                    |                    |                    |                    |
|--|-----------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-----------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Independent variable                       | Expected earnings at age 30 |                    |                    |                    |                    |                    | Expected earnings at age 45 |                    |                    |                    |                    |                    |
|  | I                           | II                 | III                | IV                 | V                  | VI                 | I                           | II                 | III                | IV                 | V                  | VI                 |
| Male                                       | 16.23***<br>(5.01)          | 16.77***<br>(5.04) | 12.47**<br>(4.96)  | 13.91***<br>(4.85) | 12.28**<br>(4.74)  | 12.91**<br>(4.88)  | 25.71***<br>(9.19)          | 24.81***<br>(9.05) | 20.97**<br>(8.53)  | 23.11***<br>(8.57) | 18.08**<br>(8.06)  | 18.85**<br>(8.54)  |
| Tournament entry                           |                             |                    | 12.62**<br>(5.14)  |                    | 13.44***<br>(4.95) |                    |                             |                    | 7.92<br>(9.06)     |                    | 7.48<br>(8.23)     |                    |
| EU competitiveness                         |                             |                    |                    | 7.95**<br>(3.54)   |                    | 8.87**<br>(3.63)   |                             |                    |                    | 11.86*<br>(6.39)   |                    | 13.56**<br>(6.26)  |
| Overconfidence                             |                             |                    | 2.15<br>(3.03)     | 4.22**<br>(2.01)   | 2.45<br>(3.23)     | 5.27*<br>(2.71)    |                             |                    | 7.70<br>(5.05)     | 6.41*<br>(3.41)    | 10.52**<br>(5.34)  | 9.45**<br>(3.94)   |
| CRRA coefficient                           |                             |                    | 0.72<br>(1.92)     | 1.12<br>(2.03)     | 0.04<br>(1.86)     | 0.52<br>(1.98)     |                             |                    | 3.92<br>(3.23)     | 4.62<br>(3.37)     | 1.68<br>(3.35)     | 2.86<br>(3.31)     |
| Constant                                   | 73.89***<br>(2.30)          | 73.70***<br>(2.23) | 70.63***<br>(2.80) | 75.76***<br>(2.49) | 70.40***<br>(2.73) | 76.24***<br>(2.47) | 95.28***<br>(4.09)          | 95.61***<br>(3.97) | 94.10***<br>(5.69) | 97.76***<br>(4.44) | 95.31***<br>(5.47) | 99.52***<br>(4.38) |
| Controls                                   | No                          | Yes                | No                 | No                 | Yes                | Yes                | No                          | Yes                | No                 | No                 | Yes                | Yes                |
| R <sup>2</sup>                             | 0.02                        | 0.05               | 0.04               | 0.04               | 0.07               | 0.06               | 0.02                        | 0.08               | 0.03               | 0.03               | 0.08               | 0.08               |

Notes. OLS estimate with robust standard errors clustered at the individual level. The dependent variables are in \$1,000s and are winsorised at the 2nd and 98th percentiles. All regressions have five observations for each of the 240 students (one for each of the major categories: business, engineering, humanities, natural sciences, and drop out), resulting in a total of 1,200 observations. \*\*\*, \*\* and \* denote statistical significance at 1%, 5%, and 10%, respectively.

Fuente: Clots-Figueras, 2018.

En un reciente estudio, Francesconi y Parey (2018), que trata sobre las brechas de género entre los graduados universitarios en Alemania, han observado cinco rasgos significativos acerca de la brecha de género en la educación universitaria. El primero de ellos afirma que, desde mediados de los noventa, el mismo número de mujeres y hombres, aproximadamente, se matriculan en estudios superiores. El segundo, las mujeres obtienen mejores resultados en la escuela secundaria, por lo que entran a la universidad con mejores notas que ellos. Tercero, al finalizar la carrera universitaria, más mujeres que hombres obtienen el título. Cuarto, existe tendencia educativa por género, con los hombres focalizados en las conocidas carreras *STEAM* (*science, technology, engineering y mathematics*) mientras que las niñas se concentran en artes y humanidades. Y, por último, las mujeres graduadas no superan a los hombres en calificaciones finales. Con estos resultados se explica, en parte, la brecha de género en el mercado laboral. (Francesconi & Parey, 2018)

### 4.3. Posibles factores causantes de la brecha salarial

Existen una serie de factores explicativos de la brecha salarial. Algunos de ellos los han estudiado y definido Sánchez et al (2016). A continuación, vamos a considerarlos brevemente.

#### 4.3.1. Tiempo dedicado al trabajo

El tipo de contrato y la jornada laboral del trabajador son los principales factores explicativos de la brecha de género salarial. Para empezar, la brecha salarial se incrementa cuando las mujeres se convierten en madres y trabajan a tiempo parcial. Por ejemplo, en 2010, las mujeres que estaban empleadas en Europa con niños a su cargo representaban tan solo un 65%, frente al 90% que representaban los hombres empleados con niños. (Millan et al, 2015).

Por otra parte, la gran ausencia masculina en el trabajo doméstico junto al cuidado de los hijos conlleva a que ellos tengan una mayor disponibilidad laboral, y esto incapacita a las mujeres a poder trabajar a jornada completa, lo que hace aumentar la brecha salarial.

Según el trabajo de Sánchez et al (2016), existen estudios que denuncian como el empleo a tiempo parcial dificulta el acceso a salarios elevados, por lo que tiene un impacto negativo en la remuneración futura. Por tanto, los trabajadores (generalmente hombres) que trabajan a jornada completa se benefician de las subidas anuales que solo obtienen los empleos a tiempo completo, y de los que no pueden beneficiarse los empleos a tiempo parcial. Se trata, por tanto, de otra manera de ensanchar la brecha salarial.

#### *La baja por paternidad, ¿se demanda en la práctica?*

En marzo de 2007, se implantaron los 13 días de baja laboral remunerada para los hombres que habían sido padres. Para las madres, 10 de las 16 semanas de baja remunerada podían ser compartidas con el padre, aunque muy poca gente lo hacía, como explica González (2018) en su artículo.

Gráfico 14. Fracción de padres y madres que usaron la baja por paternidad/maternidad



Fuente: La baja de paternidad y los efectos indeseados de las políticas públicas. (González, 2018)

Farré y González (2019), en el que han estudiado el impacto de esta medida, años más tarde a su implantación. Como consecuencia se encontraron con que las familias que tuvieron acceso a la nueva baja de paternidad se retrasaron a la hora de tener otro hijo. Un hecho que pudo ser motivado, como explica Libertad González, por la hipótesis de que la baja de paternidad permitió la mayor participación del padre en el cuidado del hijo, y esto favoreció la permanencia de la madre en el mercado de trabajo. A su vez, esto podría haber aumentado el coste de tener el segundo hijo y la decisión se habría visto aplazada.

En resumen, la baja de paternidad ayuda a disminuir la desigualdad en el mercado de trabajo, e indirectamente reduce la brecha salarial.

#### 4.3.2. Valoración del trabajo

En el punto 2.4. hemos hablado de la segregación horizontal. Ésta constituye otro de los factores que impactan negativamente en el salario medible. En el estudio de Sánchez et al (2016), se afirma que el trabajo femenino está infravalorado social y económicamente, ya que la relación entre las profesiones feminizadas y los bajos salarios que estas ofrecen es positiva.

Relacionando este gesto con lo comentado en el apartado anterior, se entiende que, si las mujeres se concentran en ocupaciones peor pagadas, a la hora de tomar la decisión de tener hijos, la mujer será preferente para abandonar el puesto de trabajo frente al hombre, que es quien aporta un mayor salario a la economía familiar. Otro efecto que aumenta la brecha.

Asimismo, se han estudiado las cualidades propias de la mano de obra femenina, como son la destreza, la paciencia o la minuciosidad. Cualidades no reconocidas ni retribuidas como lo que sucede, al contrario, con la fuerza física masculina (Daune-Richard, 2003). Se trata de cualidades reconocidas como “innatas” y por tanto no resultan de un proceso de formación o capacitación y por tanto no se consideran retributivas (Daune-Richard, 2003; Gómez Bueno, 2001).

#### 4.3.3. Sistemas de promoción dentro de la empresa

Por último, y como hemos mencionado anteriormente, hablamos de la segregación vertical equivalente a la menor presencia de mujeres respecto a hombres en puestos superiores de la jerarquía empresarial. Según Sánchez et al. (2016), “la cultura del presentismo y de la plena dedicación va acompañada por otros sesgos de género, quizás menos evidentes, que influyen en las dificultades con las que se encuentran las mujeres a la hora de promocionarse en la empresa”. Esto repercute en la cuestión de que su participación en la empresa les reporte un menor beneficio frente al que reciben los hombres en términos de promoción y salarios.

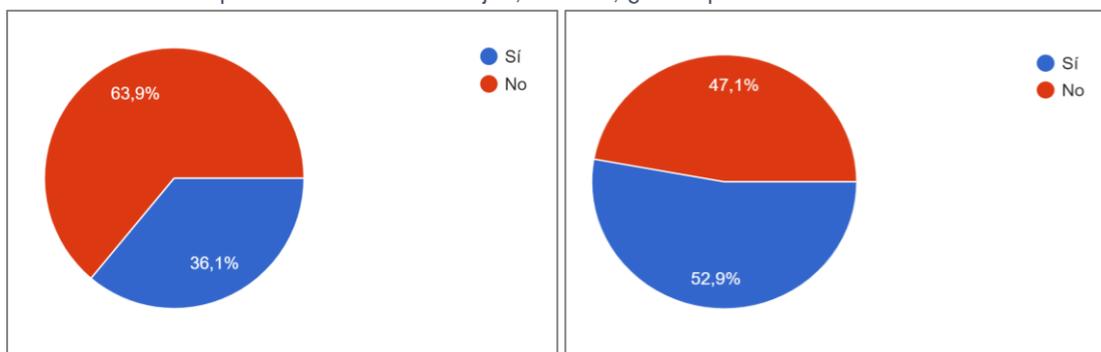
## 5. Comentario resultados encuesta

Para validar todo lo anterior en nuestra realidad más próxima, se ha elaborado un análisis práctico a través de la realización de una encuesta a una muestra poblacional de estudiantes universitarios, de primero, segundo y tercer curso del Grado de Economía y Grado de Administración de Empresas, de la Universidad de las Islas Baleares.

Los objetivos que persigue esta encuesta son los siguientes. Estudiar el nivel de desigualdad entre los progenitores de cada alumno en sus respectivas profesiones mediante preguntas sobre el nivel de responsabilidad que acarrear en su puesto de trabajo; analizar la desigualdad doméstica que conlleva la disparidad laboral a través de cuestiones como quien se encarga de las tareas domésticas para determinar el “mayor nivel de carga familiar” en el hogar; y finalmente detectar el grado de discriminación laboral, a través del análisis del machismo implícito en el desarrollo laboral de la mujer.

En primer lugar, solo el 78,6% de las madres de los encuestados están ocupadas y ejerciendo, mientras que para los padres un 93% lo está. Hemos querido ir más allá en relación con la profesión y hemos preguntado si cada respectivo progenitor ocupa un lugar de responsabilidad, es decir, si tiene personal subordinado. Solo un 36,1% afirma que su madre sí tiene personal subordinado, frente al 53% para el caso de los padres.

Gráfico 15. Respuestas para madres y padres, respectivamente. Pregunta: ¿ocupa un lugar de responsabilidad en su trabajo?, es decir, ¿Tiene personal subordinado?



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta realizada a alumnos de la UIB.

Los factores explicativos por los que las mujeres están más inactivas que los hombres, es debido a que hoy en día cierto porcentaje de la sociedad femenina aún se dedica a ser “ama de casa” sin realizar una profesión con la que puedan cotizar. Además, como reflejan las respuestas sobre que profesión realizan padres y madres, muchas mujeres se dedican a hostelería, sector enfocado al trabajo estacional y que, por tanto, requiere estar parado en las épocas de menor temporalidad. Por otro lado, los padres tienen trabajos de más responsabilidad dentro de la empresa con personal subordinado, que las madres. Los dos tienen un nivel socioeconómico similar ya que se trata de la misma familia, pero son los padres, quienes tienen un rol económico más importante dentro de ésta.

Para detectar el rol principal que tienen las madres dentro del ámbito familiar, hemos realizado la pregunta sobre quien se encarga de las tareas domésticas en el hogar. Llama la atención que un 30% haya respondido que es la madre quien se encarga de las tareas domésticas y un 40% haya marcado la respuesta que habíamos dado, un poco más indirecta “Todos colaboramos, pero principalmente mi madre”, lo que nos indica que la madre es quien, principalmente dedica más tiempo al cuidado del hogar.

Gráfico 16. Respuestas a la pregunta: En casa, ¿quién se encarga de las tareas domésticas?



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta realizada a alumnos de la UIB.

En el anterior gráfico queda reflejado que el padre, en ningún caso es quien se encarga de las tareas del hogar. En el 15% de los casos han contestado que los dos progenitores se reparten las tareas a partes iguales, pero queda constancia de que no se da nunca que el padre sea quien se encarga de la totalidad del cuidado doméstico. Por tanto, esto conlleva que sean las madres quienes sacrifican parte de su tiempo para dedicarlo a la vivienda, y esto supone un coste de oportunidad para ellas, ya que el tiempo dedicado a hacer las tareas no pueden dedicarlo al ámbito laboral o al ocio. Un coste, que los padres no tienen, o tienen en menor medida.

En segundo lugar, hemos realizado la pregunta sobre si en un futuro quieren tener hijos o no y, en caso afirmativo, que número de hijos les gustaría tener. El 15% de los encuestados ha contestado que no quiere hijos en un futuro, y de estos, el 50% son mujeres y el otro 50% son hombres. Por tanto, está equiparado el número de estudiantes masculinos y femeninos que no quieren hijos. De los demás, un 13,7% ha contestado que no se lo ha planteado todavía, y el 71,3% restante sí quiere hijos. De este último porcentaje, hemos analizado el número de hijos que quieren tener y los resultados son los siguientes, el 3,5% le gustaría tener un hijo, la gran mayoría, 61,4%, desea tener dos y un 35,2% desean tener 3 o más hijos. Centrándonos en ese 35,2%, hemos querido estudiar si son hombres o mujeres los que desean más hijos. Los resultados de los cálculos afirman que el 70% de los alumnos que quieren tener tres y más de cinco hijos son mujeres, mientras que el 30% son hombres. Un hecho que sorprende si lo comparamos con la baja tasa de natalidad española. Los deseos no se acaban

materializando. Esto ilustra que tal vez la baja natalidad está causada por límites exógenos (económicos, laborales, mantenimiento de la vivienda, etc.) y no por falta de deseo maternal.

A raíz de estas preguntas, hemos incluido otra cuestión que hace referencia a la opinión de los estudiantes sobre si creen que tener hijos afecta o puede perjudicar, en cierta medida, su carrera profesional. Las respuestas son totalmente paritarias, ya que un 50% cree que sí y el otro 50% cree que no. Si vamos a analizar el 50% que cree que sí, nos encontramos con que el 55% son mujeres mientras que el 45% son hombres. Por tanto, un 55% de las mujeres están concienciadas de que la maternidad puede afectar negativamente a su desarrollo profesional y laboral, mientras que un 45% de ellas piensan que la maternidad no les perjudicará, por lo que infravaloran el problema real existente.

Finalmente, en los resultados de la encuesta hemos obtenido que un 55,8% de los estudiantes que han contestado la encuesta son mujeres, mientras que el 44,2% son hombres. Por tanto, podremos determinar si existen sesgos significativos entre hombres y mujeres a la hora de valorar la discriminación laboral. Para intentar detectar actitudes de carácter machista en el hogar, hemos realizado dos afirmaciones, con cierta inclinación machista, de distinto nivel. Hemos pedido que marcaran el grado de acuerdo que sentían con las afirmaciones, y los resultados son los siguientes.

En la primera cuestión se pide el grado de acuerdo con la siguiente afirmación: «El trabajo del hombre es ganar dinero, el trabajo de la mujer es cuidar del hogar y la familia». Las respuestas se rigen por una puntuación en una escala del 0 al 6, siendo 0-Totalmente en desacuerdo, 1-Muy en desacuerdo, 2-En desacuerdo, 3-Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4-De acuerdo, 5-Muy de acuerdo, 6-Totalmente de acuerdo. La gran mayoría ha contestado 0 (95,3%) frente a algunos que han marcado grado 1 y grado 2. Estos últimos, curiosamente, son un 50% hombres y el otro 50% mujeres. Aunque esta pequeña diferencia entre la mayoría y estos últimos es poco significativa, sorprende que haya mujeres que estén mínimamente de acuerdo con la afirmación machista de carácter radical.

Si miramos los resultados de la segunda afirmación: «La vida familiar sufre cuando una mujer tiene un trabajo a tiempo completo», observamos bastante más discrepancia, ya que no se trata de una afirmación tan directa como la anterior. Aquí nos encontramos con que la mayoría sigue estando totalmente en desacuerdo (59,3%), pero para todas las demás respuestas que han marcado diferentes grados nos sorprende que la mayoría sean mujeres. Por lo tanto, existen ciertos pensamientos machistas entre la juventud y llama la atención que estos provengan mayoritariamente de mujeres. La principal consecuencia de ello es que se perpetúan roles no solo por la presión de los hombres sino por la aceptación de las diferencias por parte de algunas mujeres.

## 6. Conclusiones

En este trabajo se ha llevado a cabo un análisis del mercado laboral español, evaluando la desigualdad laboral que sigue existiendo actualmente. A partir de una profunda y extensa revisión bibliográfica y de la elaboración práctica de una encuesta, se han obtenido las siguientes conclusiones.

En primer lugar, la evidencia empírica McConell et al. (2007) ha demostrado que existen diversas tipologías de desigualdad laboral ente hombres y mujeres. La primera es la discriminación salarial por motivos de género, entendida como la menor retribución de un colectivo por razón de sexo. Se ha dedicado un apartado para tratar este tipo de discriminación, examinar su medición y establecer los posibles factores causantes. El segundo tipo hace referencia a la discriminación en el empleo y se da cuando hay preferencia por una persona por una característica ajena a lo requerido en el puesto de trabajo. En tercer lugar, está la discriminación ocupacional, basada en la segregación horizontal (profesiones feminizadas) y la segregación vertical (techo de cristal). Y, por último, la discriminación en la adquisición de capital humano que es la restricción a las mismas oportunidades en la enseñanza y formación.

Estas desigualdades no solo están presentes en nuestro país, sino que traspasan fronteras y se establecen en otras muchas regiones. A partir de la comparativa desarrollada en el presente trabajo se ha demostrado como la desigualdad está arraigada no solo en el terreno laboral, sino también en el familiar, formando parte de nuestra vida cotidiana. Lo hemos visto con los resultados obtenidos en la encuesta que hemos realizado a la muestra poblacional de estudiantes.

A través del estudio y análisis de la desigualdad en el ámbito laboral queda claro que son necesarias una serie de reformas para mejorar y llegar, en un futuro próximo, a la igualdad de género real y efectiva.

De la Rica (2018), expuso cinco propuestas para conseguir acabar con la desigualdad dentro del ámbito laboral. A continuación, vamos a describirlas brevemente ya que son esenciales para el objetivo requerido.

La primera de ellas sugiere la reducción inmediata del tiempo que la mujer dedica al cuidado de la casa. Esta reducción de tiempo se basa en compartir las tareas con el hombre con el fin de que los dos dediquen el mismo período de tiempo al hogar y, de la misma manera, a su vida profesional sin que la mujer deba renunciar a otros ámbitos de responsabilidad tanto laboral como social. Esta “cogestión igualitaria de los cuidados entre hombres y mujeres” como dice De la Rica (2018), se consigue con la igualdad en tiempo de los permisos por maternidad y paternidad, junto a que éstos sean intransferibles. La segunda medida está muy ligada a la primera ya que recoge que los centros educativos deben acoger a los niños en su primer año de vida con el fin de que padres y madres puedan compatibilizar por igual, su vida laboral y familiar. En tercer lugar, De La Rica (2018) comenta el cambio necesario que requieren los horarios laborales hacia la norma europea, para que sea asequible la división paritaria

entre vida familiar y vida laboral. Se trata de una demanda basada en una mayor flexibilidad en lo que concierne al horario laboral, con una jornada con entrada entre las 8-9 de la mañana y salida entre las 4-5 de la tarde. En cuarto lugar, defiende la imposición inmediata de cuotas de género, reiterando que es necesaria hasta que exista la igualdad efectiva y real. Y, finalmente, la quinta medida propuesta, consiste en las famosas “contrataciones “a ciegas”. Se trata de un tipo de contrataciones basadas en procesos de selección de candidatos en los que no es posible identificar el género de tales candidatos.

Con estas propuestas de medidas para la eliminación de la desigualdad de género concluimos el presente trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

- **Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I., & Marra de Artiñano, I. (2018).** Brechas salariales de Género en España. *Madrid: FEDEA*. Accesible en: [https://cendocps.carm.es/documentacion/2018\\_BrechassalarialesgeneroEspa%C3%B1a.pdf](https://cendocps.carm.es/documentacion/2018_BrechassalarialesgeneroEspa%C3%B1a.pdf)
- **Azmat, G., & Petrongolo, B. (2014).** *Gender and the labour market: evidence from experiments* (No. 425). Centre for Economic Performance, LSE. Disponible en: <https://voxeu.org/article/gender-and-labour-market>
- **Bagues, M., Campa, P. (2017).** *Electoral gender quotas fail to empower women.* <https://voxeu.org/article/electoral-gender-quotas-fail-empower-women>
- **Bagues, M., & Esteve-Volart, B. (2007).** Gender equality legislation: will it work? *Research-Based Policy Analysis and Commentary from Leading Economists*. Disponible en: <https://voxeu.org/article/gender-quotas>
- **Bagues, M., & Esteve-Volart, B. (2009).** Political competition enhances the quantity and the quality of female legislators. Disponible en: <https://voxeu.org/article/political-competition-and-gender-quotas>
- **Barragán Manjón, M. (2018).** *Los techos de cristal son más altos en la universidad.* Disponible en: <http://agendapublica.elpais.com/los-techos-de-cristal-son-mas-altos-en-la-universidad/>
- **Bellés, C., Duchini, E. (2018).** *¿Educación profesional o académica? La LOGSE y las diferencias de género en el mercado del trabajo.* Disponible en: <http://nadaesgratis.es/admin/educacion-profesional-o-academica-la-logse-y-las-diferencias-de-genero-en-el-mercado-del-trabajo>
- **Bertocchi, G. (2007).** Women and politics. Disponible en: <https://voxeu.org/article/women-and-politics>
- **Borderías, C., Franquesa, L., Aldea, Daniel.** Universitat de Barcelona. Extret de l'assignatura: *Ciudadanía y género en la construcción de la Europa Contemporánea.* Disponible en: <http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/teorias/inicio.htm>
- **Caldera, J. (2014).** *¿Afecta la desigualdad al crecimiento económico? Hay que hacer una hoja de ruta nacional y global para combatir las disparidades.* Disponible en: [https://elpais.com/elpais/2013/12/18/opinion/1387391705\\_765283.html](https://elpais.com/elpais/2013/12/18/opinion/1387391705_765283.html)
- **Campbell McConnell, R., Staleny Brue, L., David McPherson, A.** *Economía Laboral.* (7a ed). *Cap 13: La discriminación en el Mercado de trabajo.* Pp 395-433
- **Castro, N. (2018).** *Si las mujeres son mayoría en la universidad, ¿por qué no lo son las rectoras?* Disponible en: <https://www.elplural.com/sociedad/si-las->

[mujeres-son-mayoria-en-la-universidad-por-que-no-lo-son-las-rectoras\\_120979102](#)

- **Clots-Figueras, I. (2018).** Expectativas laborales, exceso de confianza, competitividad y brechas de género. Disponible en: <http://nadaesgratis.es/irma-clots/expectativas-laborales-exceso-de-confianza-competitividad-y-brechas-de-genero>
- **Conde-Ruiz, J.I. (2018).** *Brechas salariales de género en España*. Disponible en: <http://nadaesgratis.es/j-ignacio-conde-ruiz/brechas-de-genero-en-espana>
- **Conde-Ruiz, J.I. (2019).** *"Es difícil que las niñas quieran ser algo que no ven"*. Disponible en: <http://nadaesgratis.es/j-ignacio-conde-ruiz/el-reto-de-cerrar-las-brechas-digitales>
- **Cuberes, D. (2016).** *Sobre los posibles orígenes de las desigualdades de género en el mercado laboral*. Disponible en: <http://nadaesgratis.es/david-cuberes/sobre-los-posibles-origenes-de-las-desigualdades-de-genero-en-el-mercado-laboral>
- **Cuberes, D., Teignier, M. (2015).** *Los costes económicos de las desigualdades de género en el mercado laboral*. Disponible en: <http://nadaesgratis.es/admin/los-costes-economicos-de-las-desigualdades-de-genero-en-el-mercado-laboral>
- **DAUNE-RICHARD, Anne-Marie (2003).** *"La qualification dans la sociologie française: en quête des femmes"* en LAUFER, J.; MARRY, C.; MARUANI, M. (eds). *Le travail du Genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*. La découverte, pp. 138-150.
- **De Cabo Serrano, G., Garzón, M. J. (2007).** Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo. *Estudio realizado por Centro de Estudios Económicos Tomillo, S. L. Estudios Instituto de la mujer*. <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/diferenciaYDiscriminacion.pdf>
- **De La Rica, S., Dolado, J., Vegas, R. (2010).** *Gender gaps in performance pay*. Disponible en: <https://voxeu.org/article/gender-gaps-performance-pay>
- **De La Rica, S. (2012).** *La brecha salarial de Género en España: Algunas aclaraciones*. Disponible en: <http://nadaesgratis.es/sara-de-la-rica/la-brecha-salarial-de-genero-en-espana-algunas-aclaraciones>
- **De La Rica, S. (2018).** *Tras el 8M: Cinco propuestas para la igualdad de oportunidades de género en el ámbito laboral*. Disponible en: <http://nadaesgratis.es/sara-de-la-rica/tras-el-8m-cinco-propuestas-para-la-igualdad-de-oportunidades-de-genero-en-el-ambito-laboral>
- **Fernández, M. (2017).** *La riqueza que se pierde por la desigualdad de género*. Disponible en: [https://elpais.com/economia/2017/12/15/actualidad/1513339146\\_474321.html](https://elpais.com/economia/2017/12/15/actualidad/1513339146_474321.html)

- **Francesconi, M., & Parey, M. (2018).** Early gender gaps among university graduates. *European Economic Review*, 109, 63-82. Disponible en : <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0014292118300229>
- **Farré, L., & González, L. (2019).** Does paternity leave reduce fertility?. *Journal of Public Economics*, 172, 52-66. Disponible en: [https://www.upf.edu/documents/8535616/213208182/Draft\\_180508.pdf/cb012e1a-8cf6-de03-94b2-4fb1089d47f4](https://www.upf.edu/documents/8535616/213208182/Draft_180508.pdf/cb012e1a-8cf6-de03-94b2-4fb1089d47f4)
- **Gardner, H. (1983).** *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. NYC: Basic Books; 440 pp.
- **Gómez Bueno, C. (2001).** “Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis”. Bellaterra: Papers. *Revista de Sociologia*, 63/64, pp.123-140
- **González, L. (2018).** *La baja de paternidad y los efectos indeseados de las políticas públicas*. Disponible en: <http://nadaesgratis.es/admin/la-baja-de-paternidad-y-los-efectos-indeseados-de-las-politicas-publicas>
- **Hernández, M. M. (2018).** La desigualdad salarial entre hombres y mujeres: una cuestión pendiente. *Cultura para la esperanza: instrumento de análisis de la realidad*, (109), 8-10. Disponible en: <http://www.accionculturalcristiana.org/html/revista/r109/109desi.pdf>
- **Iriberry, N., & Biel, P. R. (2016).** Gender gap in a two-stage maths competition. Disponible en: <https://voxeu.org/article/gender-gap-two-stage-maths-competition>
- **Lagarde, C., Ostry, J. D. (2018).** *The macroeconomic benefits of gender diversity*. Disponible en: <https://voxeu.org/article/macro-economic-benefits-gender-diversity>
- **Maloney, E. A., Ansari, D., & Fugelsang, J. A. (2011).** The effect of mathematics anxiety on the processing of numerical magnitude. *The Quarterly Journal of Experimental Psychology*, 64(1), 10-16.
- **Martos, T. (2019).** España, el país más igualitario de la UE con el 47,7% de diputadas en el Congreso. *La Razón*. Disponible en: [https://www.larazon.es/espana/espana-el-pais-mas-igualitario-de-la-ue-con-el-47-7-de-diputadas-en-el-congreso-HC23122401#disqus\\_thread](https://www.larazon.es/espana/espana-el-pais-mas-igualitario-de-la-ue-con-el-47-7-de-diputadas-en-el-congreso-HC23122401#disqus_thread)
- **McKinsey & Company (2017).** Informe: *Woman Matter 2017: A way forward for Spain*. Disponible en: [https://www.mckinsey.com/es/~/\\_media/McKinsey/Featured%20Insights/Europe/Women%20matter%202017%20A%20way%20forward%20for%20Spain/Women-matter-2017-A-way-forward-for-Spain.ashx](https://www.mckinsey.com/es/~/_media/McKinsey/Featured%20Insights/Europe/Women%20matter%202017%20A%20way%20forward%20for%20Spain/Women-matter-2017-A-way-forward-for-Spain.ashx)
- **Millán Vázquez de la Torre, M., Santos Pita, M. D. P., & Pérez Naranjo, L. M. (2015).** Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo. *Papeles de población*, 21(84), 197-225. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252015000200008&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252015000200008&script=sci_arttext)

- **Ramos, G. (2016).** *¿Existe una relación entre la discriminación de género en las instituciones sociales y el crecimiento a largo plazo?* Disponible en: <http://www.oecd.org/dev/development-posts-existe-una-relacion-entre-la-discriminacion-de-genero-en-las-instituciones-sociales-y-el-crecimiento-a-largo-plazo.htm>
  
- **Roldán García, E., Leyra Fatou, B., & Contreras Martínez, L. (2012).** Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español. Disponible en: [http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/6232/Segregacion\\_laboral.pdf?sequence=2](http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/6232/Segregacion_laboral.pdf?sequence=2)
  
- **Sánchez Mira, N., Trinidad, A., Recio, C., & Torns, T. (2016).** La Brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo español. In *Congreso Español de Sociología" Grandes transformaciones sociales, nuevos desafíos para la sociología"*. Disponible en: [https://ddd.uab.cat/pub/poncom/2016/163730/Comunicacion\\_FES\\_Brecha\\_Salarial.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/poncom/2016/163730/Comunicacion_FES_Brecha_Salarial.pdf)
  
- **Sánchez-Silva, C. (2017).** *Solo un 17% de los planes de igualdad logra resultados en las empresas españolas.* Disponible en: [https://elpais.com/economia/2017/12/14/actualidad/1513275168\\_557720.html](https://elpais.com/economia/2017/12/14/actualidad/1513275168_557720.html)
  
- **Sahuquillo, M.R. (2017).** *La igualdad de género tardará un siglo en lograrse.* Disponible en: [https://elpais.com/internacional/2017/11/01/actualidad/1509554564\\_269951.html](https://elpais.com/internacional/2017/11/01/actualidad/1509554564_269951.html)
  
- **Sevilla, A. (2016).** *Brechas salariales entre hombres y mujeres.* Disponible en: <http://nadaesgratis.es/admin/brechas-salariales-entre-hombres-y-mujeres>
  
- **Shi El, R., Kay, K., Somani, R. (2019).** *Five facts about gender equality in the public sector.* Disponible en: <http://blogs.worldbank.org/governance/five-facts-about-gender-equality-public-sector>