



**Universidad**  
Zaragoza

# Trabajo Fin de Grado

La desigualdad en la empresa  
Inequality in business

Autor/es

Raquel López Sánchez

Director/es

Pedro García Castrillo

Facultad de Economía y Empresa  
2018

**Autor: Raquel López Sánchez**

**Director: Pedro García**

## **LA DESIGUALDAD EN LA EMPRESA**

### **INEQUALITY IN BUSINESS**

El mercado laboral presenta desigualdades en función del género. Las mujeres cobran menos, están concentradas en ciertos sectores productivos y están infrarrepresentadas en los puestos de poder de las empresas. Este trabajo pretende analizar y cuantificar por qué existe la brecha salarial, así como explicar los distintos niveles de segregación que existen, dividiéndolas en horizontal y vertical. Comenzamos analizando la brecha salarial, y estudiamos por qué a igualdad de puesto y contrato las mujeres cobran menos, y si la edad y el nivel de formación ayuda a la eliminación de la brecha. En la segregación horizontal estudiamos en qué sectores y tareas se concentran en mayor proporción los hombres y las mujeres, y cuáles presentan cifras parecidas, para lo que analizamos encuestas como la CNO y la CNAE. Por último, en la segregación vertical analizamos por qué desciende el número de mujeres conforme ascendemos en la pirámide de la organización. Las conclusiones extraídas de este estudio son que la brecha salarial existe porque las mujeres se concentran en sectores peor pagados y están infrarrepresentadas en los órganos de dirección debido a que ella sigue llevando el peso del hogar y de la crianza de los hijos. No obstante, la mayor incorporación de la mujer al trabajo y su alto nivel formativo ayudan a mejorar las tendencias lentamente.

Labor market presents inequalities according to gender. Women have less pay, are concentrated in certain productive sectors and are underrepresented in positions of power in companies. This paper aims to analyze and quantify why there is a wage gap, as well as the different levels of segregation that exist, horizontal and vertical. Starting by analyzing the wage gap, and studying why with an equal job and contract women, are less paid, and if age educational level helps to eliminate the gap. In horizontal segregation, we study in which sectors and tasks men and women are more concentrated, and, in which percentages are similar, for what we analyze surveys such as the CNO and the CNAE. Finally, in vertical segregation we analyze why the number of women decreases as we ascend in the chart of the organization. The conclusions drawn from this study are that the wage gap exists because women are concentrated in worse paid sectors and are underrepresented in management jobs because they continue to carry the weight of the home and the raising of children. However, the major incorporation of women to work and their higher educational level help to improve the trends slowly.

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	4
2. BRECHA SALARIAL .....	5
3. SEGREGACIÓN HORIZONTAL .....	13
4. SEGREGACIÓN VERTICAL .....	18
6. CONCLUSIONES .....	22
7. BIBLIOGRAFÍA.....	24

## 1. INTRODUCCIÓN

Desde mediados del siglo XVIII, con el nacimiento del feminismo, se ha luchado por la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Sin embargo, no es hasta la cuarta ola del feminismo, que comienza con El tren de la libertad (Madrid, 1 de febrero de 2014), cuando se empieza a poner el foco en la reivindicación de que las mujeres ocupen lugares iguales a los que ocupan los hombres en la sociedad, la política y la empresa.

El mercado laboral es imperfecto, y ello conlleva desigualdades, y gran parte de ellas afectan a las mujeres.

A partir 1960, la mujer comienza a ejercer tareas administrativas, sin autoridad ni poder. Esto, unido a la política reproductiva del franquismo, que relegaba a la mujer al papel doméstico y de cuidadora de la familia, dificulta mucho la producción y el trabajo femenino.

En la década de los 70 se comienza a hablar de que las mujeres se encontraban en una situación de desventaja económica progresiva en comparación con la posición masculina. A este fenómeno se le llamó “feminización de la pobreza” (Diana Pearce, 1978), y surge a raíz de los resultados de unos estudios, que muestran un aumento considerable de las mujeres que se acercan al umbral de la pobreza, comprobando así que las mujeres comenzaban a tener mayor tasa de pobreza que los hombres.

Actualmente, en lo referente al ámbito laboral y las condiciones de trabajo en función del género, las mujeres no tienen las mismas posibilidades de acceso al mercado en comparación con la población masculina (Carrasco y Mayordomo, 2001). Ellas suman el rol laboral al rol doméstico y de crianza, mientras que ellos solo tendrían el rol laboral, lo que dificulta la igualdad efectiva.

Este trabajo pretende analizar por qué existen estas desigualdades en el mercado laboral, si son estructurales, estudiar la evolución de las desigualdades y analizar si hay evidencia de que una mayor igualdad laboral tiene impacto positivo en la organización.

## 2. BRECHA SALARIAL

La diferencia de salarios entre hombres y mujeres es un hecho que se desprende del análisis de las encuestas realizadas por España y otros países desarrollados. Estas diferencias se han mantenido históricamente en todo el mundo, y se han ido haciendo más visibles con el aumento de mujeres en el mercado de trabajo.

Según establece la Ley de Igualdad, principal norma jurídica en España para la defensa de la igualdad entre ambos sexos, “en el ámbito del mercado laboral el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas”.

Antes de profundizar en qué es la brecha salarial y qué implicaciones tiene, debemos definir dos conceptos fundamentales, discriminación y brecha:

La discriminación laboral es “dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, etc.”<sup>1</sup>. La discriminación puede ser directa o indirecta, según establece la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- Discriminación directa: “Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable”. Ejemplos de discriminación directa serían todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo y la maternidad, y las diferencias salariales entre mujeres y hombres cuando realizan un trabajo equivalente o de igual valor, tal y como queda reflejado en el Tratado de Ámsterdam, de 2 de octubre de 1997.
- Discriminación indirecta: “Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente

---

<sup>1</sup> Diccionario de la Real Academia Española

neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.” No hace referencia al género y es aplicable indistintamente a hombres y a mujeres pero que, perjudica en la práctica a un mayor número de mujeres. A pesar de que muchas leyes, normas o prácticas sociales traten de igual forma a hombres y a mujeres al final tienen como efecto un resultado negativo o desigual para las mujeres por lo que no es tan raro encontrar casos de discriminación indirecta.

Definimos la brecha salarial como la diferencia media entre el salario total (salario base más complementos) masculino y femenino (Sallé y Molpeceres, 2010). Se expresa como porcentaje del salario masculino. Hay que distinguir entre diferencia salarial no ajustada y ajustada. La primera no tiene en cuenta diferencias personales, como la edad, la educación o las características del puesto de trabajo a la hora de calcularla.

Según la teoría del capital humano, la determinación de los salarios está ligada a los niveles de productividad alcanzados por los trabajadores. Así, en un mercado laboral competitivo el salario debería corresponderse con el valor del producto marginal del trabajador, por lo que la presencia de diferencias salariales entre sexos, fácilmente contrastable en el trabajo empírico, no es suficiente para garantizar la existencia de prácticas discriminatorias. La razón es que la diferente remuneración del trabajo desarrollado por hombres y mujeres podría deberse, al menos en parte, a la existencia de diferencias en su productividad. En la actualidad éste es el enfoque más utilizado a la hora de definir la discriminación salarial, existiendo un amplio consenso en que para poder hablar de discriminación salarial por razón de género es necesario identificar previamente la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres similares en sus niveles de productividad.

Una vez aceptada la premisa de la discriminación, encontramos con la dificultad de detectar su presencia y cuantificarla, ya que no es directamente observable, y por tanto no hay una manera evidente y concluyente de identificar a los individuos que perciben un salario menor que el que les podría corresponder. Para superarlo, tradicionalmente se ha recurrido a determinadas características observables de los trabajadores y a la información que podrían proporcionar sobre los niveles de productividad a partir de las

relaciones que establecen la experiencia empírica y la teoría económica sobre la determinación de salarios y el capital humano. Tradicionalmente, las variables que se usan se relacionan con el nivel de estudios, edad, experiencia laboral o antigüedad en la empresa, ya que son variables que afectan a la productividad del individuo, pero también se pueden usar otras variables relacionadas con la oferta y demanda del mercado de trabajo y que influirán en el salario, como el tipo de ocupación y de contrato, el sector, el tamaño de la empresa... (Willis, 1986).

La encuesta de estructura salarial del INE nos ofrece los siguientes datos de la brecha salarial en España, diferenciando los salarios por tipo de contrato:

Tabla 2.1. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Mujeres</b>								
<b>Salario a tiempo completo</b>	22.898,25	23.932,01	23.692,76	23.674,19	23.994,34	25.041,55	25.045,91	24.813,73
<b>Salario a tiempo parcial</b>	9.872,39	10.133,18	10.077,81	9.988,41	9.766,17	9.690,50	9.851,64	10.023,72
<b>Salario medio bruto</b>	19.502,02	19.735,22	19.767,59	19.537,33	19.514,58	19.744,82	20.051,58	20.131,41
<b>Hombres</b>								
<b>Salario a tiempo completo</b>	26.523,55	27.335,23	27.595,54	27.898,06	28.095,60	28.318,14	28.509,14	28.363,24
<b>Salario a tiempo parcial</b>	11.247,94	10.960,91	11.232,73	11.032,10	10.670,74	10.028,85	10.538,84	10.737,52
<b>Salario medio bruto</b>	25.001,05	25.479,74	25.667,89	25.682,05	25.675,17	25.727,24	25.992,76	25.924,43
<b>Cociente mujeres respecto a hombres</b>								
<b>Salario a tiempo completo</b>	86,33	87,55	85,86	84,86	85,4	88,43	87,85	87,49
<b>Salario a tiempo parcial</b>	87,77	92,45	89,72	90,54	91,52	96,63	93,48	93,35
<b>Salario medio bruto</b>	78	77,45	77,01	76,07	76,01	76,75	77,14	77,65

**Notas:**

Fuente: Encuestas de Estructura Salarial. INE



Observamos que de 2009 a 2013 la tendencia del cociente de salarios de mujeres respecto a hombres es descendente, lo que significa que las mujeres cobran menos respecto al salario de los hombres. Sin embargo, de 2013 a 2016 observamos una tendencia al alza hasta casi equipararse a los niveles previos de 2009.

Al desglosarlo por grupo de edad para saber si la experiencia laboral es un factor determinante para cerrar la brecha salarial, observamos que ésta aumenta conforme aumenta la edad de los encuestados:

Tabla 2.2. Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por edad y periodo.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Menos de 25 años</b>	5,5	4,8	5,9	8,3	7,3	5,7	10,3	10,3
<b>De 25 a 34 años</b>	10,0	8,7	10,4	11,8	9,9	6,6	7,7	7,7
<b>De 35 a 44 años</b>	15,8	13,1	15,4	15,9	15,9	11,5	10,4	10,4
<b>De 45 a 54 años</b>	18,8	18,8	19,6	20,5	19,6	19,0	16,7	16,7
<b>De 55 a 64 años</b>	22,8	23,7	22,9	24,2	23,0	21,1	22,7	22,7
<b>65 y más años</b>	..	45,1	51,9	48,9	43,5	45,3	48,6	48,6

**Notas:**

Bloque de actividades económicas CNAE-09: secciones B-S excepto sección O

Fuente: Estadísticas de mercado laboral. Eurostat

**Fuente:** Instituto Nacional de Estadística

La diferencia entre hombres y mujeres podría ser consecuencia directa de las anteriores. En su jubilación, las mujeres llevan años cobrando menos que sus congéneres, por lo que es lógico que sus pensiones también sean menores. Pero ¿a qué se debe que las diferencias salariales entre hombres y mujeres se arrastren desde hace años y durante toda la vida laboral? Buscamos respuestas en la literatura empírica sobre esta cuestión. Sin pretender ser exhaustivos se han consultado los estudios de Estebaranz, Barberá y de la Rica

La oferta de empleo con bajos salarios es, para muchos autores, una de las principales causas de la segregación por género (Fuller, 2005; Kmec, 2005). Las empresas conocen el rechazo, en situaciones económicas normales, que existe entre los hombres a aceptar

ocupaciones con bajos salarios, mientras que las mujeres están más dispuestas a aceptarlos, al considerarlos una ayuda familiar o un salario suficiente para el auto-mantenimiento de la mujer, nunca un salario suficiente para mantener a una familia.

Por otra parte, el estudio de Barberá et al (2011) tasa la brecha salarial en un 21'9%, casi un 7% por encima de la media europea, que se sitúa en torno al 15%. Este estudio analiza los salarios según la actividad económica y el sexo. Si observamos las diferencias por sector (industria, construcción y servicios), las mayores diferencias se dan en el sector industrial y de servicios, con una brecha del 22'5% y 17'9% respectivamente. Sin embargo, el sector de la construcción presentó en 2008 por primera vez una brecha salarial negativa del -2% por primera vez desde la existencia de la EES, es decir, que ese año las mujeres cobraron un 2% más que sus compañeros.

Desglosando los sectores en distintas ramas de actividad, destaca además que estas diferencias salariales se deben a 2 grandes motivos: los tipos de puestos que desempeñan las mujeres dentro de la organización (lo que llama segregación vertical) y los sectores de actividad en los que se desenvuelven mayoritariamente (segregación horizontal). Dada la complejidad y diversidad de estos dos conceptos, los trataremos individualmente en sus respectivos apartados.

Sara de la Rica (2007), analiza la Encuesta de Estructura Salarial (EES) de 1995 y 2002 para tratar de explicar el porqué de estas diferencias. Tomando los datos de los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo, estudia la variable del salario hora bruto, y concluye la diferencia salarial de las mujeres respecto a los hombres es de un 24%, muy parecida a la encontrada por De la Rica y Ugidos (1995), que analizando la Encuesta de Condiciones y Biografía de Clase para 1991 encuentran una diferencia salarial del 26%.

Sin embargo, al desagregar el salario en salario base y complementos salariales, las diferencias son más interesantes. Mientras que en el salario base la diferencia es de apenas un 10%, en los complementos encontramos una diferencia del 59%. Por tanto, uno de los principales motivos de la brecha salarial se origina en los complementos salariales que reciben los hombres, pese a que ellos tenían menor nivel formativo, tenían más edad y recibían complementos por antigüedad. Además, ellos tenían mayor porcentaje de trabajadores en grandes empresas, relacionadas con sueldos más altos.

En la EES de 2002, el diferencial desciende hasta un 14%. No obstante, es importante señalar que en esta encuesta se añaden los sectores de educación y sanidad, de los que no

había datos en 1995. Si excluimos estos sectores, la diferencia es del 20%, muy parecida a la estudiada anteriormente. El decrecimiento de la diferencia salarial se achaca a la reducción de las diferencias de edad y de nivel formativo de hombres y mujeres y el incremento de mujeres que trabajan en grandes empresas, donde los salarios suelen ser más altos.

De la Rica estima ecuaciones salariales para hombres y mujeres donde el diferencial salarial se expresa en función del capital humano observado, características del trabajo, y la segregación femenina en los distintos niveles (industrias, ocupaciones, empresas y ocupaciones dentro de una misma empresa) y, una vez estimado el impacto de cada variable, se computa la contribución absoluta y relativa de cada nivel de segregación, así como de otros factores de interés en la explicación de las diferencias salariales por género. Además, al estar disponible la información de los componentes del salario total (salario base y complementos salariales), se estima el impacto de la segregación y del resto de factores en el salario total, salario base y en la diferencia de complementos salariales.

Los resultados más importantes encontrados en este trabajo son: si comparamos hombres y mujeres de la misma empresa y ocupación, así como de la misma edad, nivel educativo y tipo de contrato, las diferencias salariales totales ascienden a un 14% a favor de los hombres tanto en 1995 como en el 2002. Además, estas diferencias se originan principalmente en los complementos salariales, ya que las diferencias en el salario base no superan el 5%, mientras que el diferencial en los complementos salariales asciende al 31% a favor de los hombres. Por lo tanto, es el componente de complementos salariales el que hay que mirar más atentamente detalle para tratar de entender en qué conceptos concretos de estos complementos se originan las mayores diferencias entre hombres y mujeres que realizan tareas tan similares.

El segundo resultado destacable del trabajo es que la segregación de mujeres en empresas y ocupaciones dentro de una misma empresa de baja remuneración contribuye de manera significativa a la explicación de los diferenciales salariales encontrados, sobre todo en términos de menor salario base (y por tanto de categorías profesionales más bajas).

En tercer lugar, el mayor nivel educacional alcanzado por las mujeres, particularmente en el 2002, ha provocado que las mujeres ocupen categorías ocupacionales más altas que en 1995, lo que ha llevado a una reducción del diferencial salarial, particularmente en el componente de salario base.

Por último, el trabajo aporta evidencia empírica de que la descentralización en la negociación colectiva provoca un aumento en el diferencial salarial por género. Este resultado coincide con el encontrado por Blau y Kahn (2000).

El hecho de que estas diferencias se produzcan sobre todo en los complementos salariales, y que estos complementos tengan un carácter más discrecional por parte del empresario que el salario base, sería consistente con la hipótesis de que los hombres tienen un mayor poder de negociación en estas partidas salariales que las mujeres. Babcock y Laschever (2003) presentan evidencia sobre estudiantes recién graduados de un programa de Máster en la Universidad Carnegie Mellon, y el estudio muestra que los hombres recién graduados negociaban hasta 8 veces más que sus compañeras sobre el salario inicial, lo cual les confería una ventaja salarial inicial muy importante. Se pueden extraer conclusiones similares de los trabajos de la Economía del Comportamiento, donde experimentos realizados con chicos y chicas muestran que los primeros muestran un comportamiento mucho más competitivo que las chicas (véase Gneezy y Rustichini (2004) y Niderle y Vesterlund (2005), entre otros).

En cualquier caso, se indica en el estudio que estas conclusiones son tentativas, y que sería necesario obtener la información desagregada de cada partida de complemento salarial, información que no está disponible en las EES.

### 3. SEGREGACIÓN HORIZONTAL

La segregación horizontal (Anker 1998) indica que tanto hombres como mujeres tienden a agruparse en ocupaciones y/o actividades que responden a estereotipos masculinos o femeninos, respectivamente. En el trabajo empírico se suele estudiar dos tipos de segregación horizontal: o bien se usa la ocupación o bien la rama/ sector de actividad como criterio delimitador. En el primer caso se tiende a usar la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) mientras que en el segundo se utiliza la Clasificación Nacional de Actividades (CNAE).

El uso de la CNO a nivel de un dígito lleva implícito un componente de segregación vertical, puesto que las ocupaciones del grupo 1 incluye directores y gerentes, la 2 profesionales, científicos o intelectuales... Mientras que las últimas incluyen oficiales en la 7, operadores en la 8 y ocupaciones elementales en la 9. Para evitar esto, los análisis de la CNO estudiados son a doble dígito.

En términos de rama de actividad, las mujeres se incorporan de manera prioritaria a cinco sectores: asistencia sanitaria, servicios sociales, educación, administración pública y venta al detalle (Rubio, 2008). Dicha circunstancia, según Torns et. al. (2007), no ha cambiado en los últimos treinta años.

En España, el estudio de Cebrián y Moreno (2008), muestra que más de la mitad de las mujeres que están ocupadas se concentran en cinco ramas del sector servicios. En relación con las ocupaciones, la mitad se concentran en empleos de baja cualificación. Además, el informe indica que el aumento del empleo femenino ha ido acompañado de la segregación ocupacional, lo cual deja de manifiesto que los roles y estereotipos de género se mantienen.

Cáceres et al (2004) analizan la tasa de ocupación según los 19 grupos principales de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-94). Llama la atención la contraposición del grupo S, “Trabajadores no cualificados en los servicios (excepto transportes)”, y el M, “Trabajadores cualificados de construcción excepto operadores de maquinaria”. En el grupo M las mujeres son el 73’53% del total, un dato que duplica al porcentaje total de mujeres empleadas, que es del 36’97%. Además, por el contrario, en el grupo M están prácticamente sin representación, ya que son el 1’07% del empleo.

Toman como variable de agrupación la representación (el cociente en porcentaje de mujeres en una ocupación determinada y el total de mujeres empleadas), y seleccionan un umbral de 1'25, lo que les permite diferenciar las agrupaciones de la siguiente forma:

1. **Agrupaciones femeninas:** son aquellas en las que la representación de las mujeres es mayor a 1,25; es decir, en las que el porcentaje de mujeres supera al porcentaje de mujeres en el empleo total (36,97%) en un 25%. Esto es lo mismo que decir que se consideran femeninas las ocupaciones con un porcentaje de mujeres superior al 46,2%. Entre estas ocupaciones destacan las de empleados de hogar y limpieza interior de edificios; trabajadoras de servicios personales (auxiliares de enfermería, cuidado de personas, peluqueras, azafatas, etc.); profesionales medios de la enseñanza (profesoras de enseñanza infantil, primaria y media, etc.); administrativas (auxiliares administrativas, recepcionistas, telefonistas, cajeras, taquilleras, etc.); dependientes de comercio; profesiones de grado medio en la sanidad (enfermeras, etc.); y trabajadores de los servicios de restauración (camareras, cocineras, etc.). Son ocupaciones que reflejan los estereotipos femeninos. No obstante, también hay que añadir profesiones que hasta hace unos años no se consideraban feminizadas, como las profesionales científicas e intelectuales (con grado superior) en organizaciones de empresas o en las ciencias sociales y humanas (contabilidad, recursos humanos, publicidad, sociología, economía, psicología...) o en enseñanza (profesoras de universidad y de educación secundaria).
2. **Agrupaciones masculinas:** son aquellas en las que la representación de los hombres es mayor a 1,25; es decir, aquellas en las que el porcentaje de hombres supera al porcentaje de hombres en el empleo total (63,03%) en un 25%. Por tanto, se consideran masculinas las ocupaciones con un porcentaje de hombres superior al 78,7%. Destacan las de trabajadores cualificados en la industria, trabajadores cualificados en la agricultura, pescadores, trabajadores cualificados y peones de la construcción, mineros, conductores, maquinistas, pilotos, trabajadores de servicios de protección y seguridad, militares, y dirección y gestión de empresas. En este último caso la presencia masculina es aún mayor cuando se trata de empresas de más de 10 trabajadores
3. **Agrupaciones integradas:** son aquellas en las que la representación de mujeres respecto a los hombres está entre el 1 y el 1'25. En este grupo encontramos

profesiones como empleados de tipo administrativo en bibliotecas y correos; peones en industrias manufactureras; otros técnicos y profesionales de apoyo (educadores sociales, animadores comunitarios, profesionales del mundo artístico, del espectáculo y de los deportes, locutores de radio y presentadores de televisión, etc.); profesionales del derecho (abogados, jueces, fiscales, procuradores, etc.); escritores y artistas (escritores, periodistas, escultores, pintores, coreógrafos, actores, etc.); profesionales científicos e intelectuales (nivel superior) en ciencias naturales y sanidad (médicos, farmacéuticos, biólogos, veterinarios, etc.); gerencia de empresas de hostelería (gerencia de restaurantes, empresas de hospedaje, etc., sin asalariados); operadores de máquinas fijas; trabajadores que tratan la madera, ebanistas, industria textil, confección, piel, cuero, calzado y asimilados.

En términos generales, podemos afirmar que las ocupaciones femeninas están relacionadas con el sector servicios, mientras que las ocupaciones masculinizadas son del sector industrial. Además, refuerzan los estereotipos asignados a cada género: las profesiones feminizadas están relacionadas con la destreza manual, cuidado de personas, sensibilidad y tareas domésticas, mientras que las masculinas se relacionan más con la fuerza y el trabajo mecánico.

También es importante señalar la concentración de cada género dentro de las ocupaciones. Ellas tienden a presentar porcentajes más altos en las ocupaciones femeninas. Por ejemplo, el 12'69% de las mujeres ocupadas son empleadas domésticas, mientras que tan solo el 7'29% de los hombres son trabajadores cualificados en obras. Ellos se distribuyen de forma más homogénea a lo largo de las ocupaciones, presentando incluso mayores porcentajes en las ocupaciones femeninas que al revés.

Al estudiar el crecimiento del empleo entre el segundo trimestre de 1994 y el de 2001 para cada uno de los grupos de la CNO-94, advierten que el incremento del empleo femenino ha sido mucho mayor que el masculino en las 3 agrupaciones (femeninas, masculinas e integradas). En el caso de las ocupaciones femeninas, el empleo de ellas crece un 34'19%, mientras que el de ellos lo hace tan solo un 3'77%, incrementando la segregación ocupacional. Por el contrario, en las ocupaciones masculinas, el empleo femenino crece un 40'07% versus el 33'41% que crece el empleo masculino, contribuyendo así a la disminución de la segregación. En las ocupaciones integradas el

incremento del empleo de la mujer es enorme, del 64'47%, mientras que el del hombre es del 27'75%.

Cáceres et al (2004) estudia qué nivel de segregación presentan los sectores recogidos en la CNAE-93 para las tres agrupaciones analizadas (sectores femeninos, masculinos e integrados). Concluyen que los resultados son bastante similares a los obtenidos para las ocupaciones. Destacan el fuerte crecimiento del empleo femenino en los sectores de actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales, así como en el sector de servicios a empresas y actividades inmobiliarias (el crecimiento del empleo femenino aquí es de un 168'02%, bastante superior al 96'95% del masculino).

A la hora de aplicar un índice de segregación, eligen el índice de disimilitud (ID) desarrollado por Duncan y Duncan en 1995. Una de las interpretaciones que se le puede dar al ID es que mide el porcentaje de mujeres (o de hombres) que sería necesario que cambiaran de ocupación para que las mujeres estuviesen distribuidas entre ocupaciones en las mismas proporciones que los hombres. Usando los datos de la CNO-94 y la CNAE-93 analizados anteriormente, concluyen que en las ocupaciones el ID aumenta, comenzando en 1994 en un 0'4990 y finalizando en 2011 en torno a los 0'5204. Este aumento significa que a lo largo de este periodo la segregación ocupacional aumenta, reforzando lo que apuntaban anteriormente. En cuanto a los sectores, el ID experimenta una variación negativa entre 1987 y 2001, pasando de 0'4193 a 0'4093. Esto significa que la segregación sectorial ha disminuido levemente en el mercado de trabajo español para el periodo estudiado. Afirman que la segregación sectorial femenina no ha aumentado durante el periodo 1984-2001, un periodo más amplio que el contemplado para la segregación ocupacional.

En conclusión, en el mercado laboral español encontramos tanto sectores como ocupaciones típicamente masculinos o femeninos, pese a que también existen sectores y ocupaciones integrados. Las ocupaciones y sectores mayoritariamente femeninos se corresponden fundamentalmente con los servicios, mientras que los predominantemente masculinos son, sobre todo, actividades desarrolladas en la industria. La mayor homogeneización de los hombres en las ocupaciones lleva a pensar que no existe igualdad de oportunidades en el mercado para ambos géneros.



Respecto a los índices de disimilitud, la segregación ocupacional aumenta para el periodo estudiado, pero la segregación sectorial disminuye. Los autores opinan que estos datos no son contradictorios entre sí, puesto que el ID sectorial experimenta una importante reducción en el subperiodo 1987-1994, mientras que crece tendencialmente en el subperíodo 1994-2001, al igual que sucede con el ID de las ocupaciones. Concluyen que al alargar el periodo de análisis (1994-2001 para ocupaciones y 1987-2001 para sectores), cambia el signo de la variación de la segregación y ésta se vuelve negativa, apunte a una ligera reducción tendencial, a lo largo de las últimas décadas, de la segregación ocupacional y sectorial de género en el mercado de trabajo español. Esta conclusión coincide con los datos obtenidos de Estados Unidos.

Para el año 2001, hay que resaltar que el ID se reduce conforme aumenta el nivel formativo de los trabajadores, siendo esta reducción más significativa para los trabajadores con un nivel de estudios alto.

Existen autores que afirman que la dirección masculina y femenina es percibida dentro de una organización de manera distinta (Maccobi y Jacklin, 1974). Debido a la complejidad de la realidad, se prefiere que tanto gerentes como expertos académicos entiendan que el estilo de liderazgo y el comportamiento de ambos sexos permiten la creación de sinergias positivas que ayudan a crear una mayor efectividad organizacional (Thomas y Elym 1996).

Además, hay evidencias empíricas sobre la existencia de la diversidad de género en los puestos de alta dirección y los resultados empresariales parecen indicar que están relacionados positivamente. Adler (2001) en su estudio *Women in the executive suite correlate to high profits* descubrió que las empresas que contaban con mayor número de mujeres en puestos de responsabilidad obtenían mejores resultados financieros y bursátiles que la media del sector.

#### **4. SEGREGACIÓN VERTICAL**

La segregación vertical hace referencia a ciertas características en la jerarquía de personas, puestos y tareas en los centros de trabajo que dificultan el acceso de mujeres a puestos con mayor responsabilidad y mejor remunerados, es decir, provoca una concentración de mujeres y hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad en el interior de los empleos. Hablamos de segregación vertical, cuando con el mismo nivel de formación y experiencia laboral se opta por la candidatura masculina para los puestos de dirección y mayor responsabilidad.

Este problema se relaciona con el género y la posición de las mujeres en los espacios laborales, dificulta que se ubiquen favorablemente en el interior de las estructuras de poder y comúnmente se le conoce con el nombre de techo de cristal, en otras palabras, limita la posición de las mujeres con respecto al reconocimiento social, el control de los activos productivos, la información y la participación en la toma de decisiones entre otras dimensiones.

Morrison, en 1987, planteó la primera definición del techo de cristal como una barrera que es “tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas”. Los puestos más relevantes deberían estar a su alcance en base a sus conocimientos, a su esfuerzo y a sus capacidades y habilidades, pero en la realidad se mantenían muy lejos, realmente inalcanzables para la gran mayoría de las mujeres en puestos de dirección.

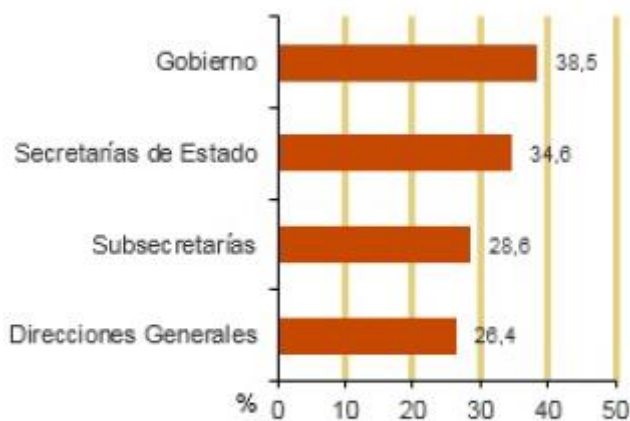
Otro autor (Sarrió, 2002) afirmaba que sea cual sea el sector laboral incluso hasta los más feminizados, el número de mujeres disminuye cuando se asciende en la jerarquía piramidal, de manera que la presencia de mujeres ocupando posiciones de poder y asumiendo responsabilidades es mínima, a pesar de que han aumentado significativamente los niveles de estudios de las mujeres esta segregación vertical no se ve modificada.

De la misma opinión son Reskin y Padavic (1994), que afirman que “Los hombres que acceden a un trabajo típicamente femenino a menudo llegan a la cumbre a pesar de ser extraños en un ambiente predominantemente femenino. Las mujeres, por otro lado, habitualmente permanecen en los escalones inferiores con independencia de que sus trabajos sean mayoritariamente femeninos o mayoritariamente masculinos”. Las mujeres a menudo se encuentran con dificultades para llegar a puestos de mayor responsabilidad

y para ejercer su autoridad. Afirman que el techo de cristal existe no solo para las mujeres, sino para las minorías independientemente de su sexo, y que mucha gente sigue pensando que gran parte de las contrataciones, especialmente las de mujeres, son para cumplir con las cuotas establecidas. A pesar de esto, encuentran que las mujeres están mucho mejor representadas y en mejores condiciones en el sector público que en el privado. Esta tendencia se mantiene todavía, según los datos del Instituto de la Mujer en 2016:

Gráfico 4.1

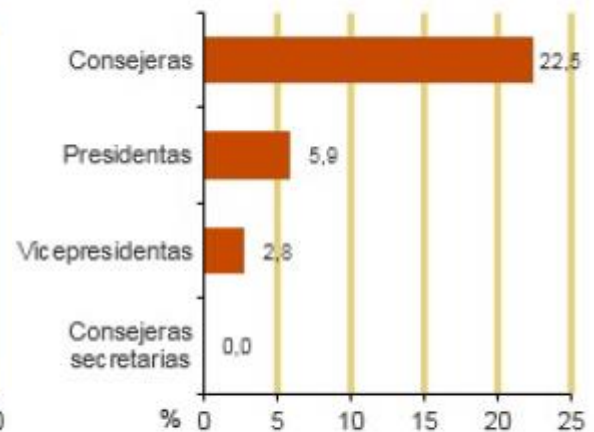
Mujeres en órganos superiores y altos cargos de la Administración General del Estado. 2016 (%)



Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de datos facilitados por el Ministerio de Hacienda y Función Pública

Gráfico 4.2

Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35. 2016



Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de los datos que figuran en el Informe Anual de Gobierno Corporativo de las Sociedades Anónimas Cotizadas publicados en la página web de la CNMV

Parece pues que las mujeres son las más frecuentemente afectadas por la segregación vertical en el trabajo, es decir, las dificultades que tienen para poder desarrollarse profesionalmente, pero ¿a qué se debe esto? Consultamos los estudios de Barberá y Moltó, Chinchilla y Reskin y Padavic para buscar explicaciones.

Barberá y Moltó (1994) afirman que “la idea de que las mujeres no desarrollan intereses específicamente profesionales, tienen menos aptitudes para el mando o no han recibido suficiente formación académica no son hipótesis fácilmente sostenibles en la actualidad para explicar su ausencia o escasa participación en puestos directivos, tanto de administración pública como en la empresa privada”. Por el contrario, afirman que influye el que no haya apenas modelos femeninos a los que tomar como referentes, sino que predominan los valores masculinos y se relega a la mujer al rol de ama de casa, esposa y madre que se le asigna socialmente.

Chinchilla et al (2005) usan el término “techo de cemento”, que define como “el que se auto imponen las mujeres que deciden no querer promocionar por el alto coste personal y familiar que va a tener el nuevo puesto. Esto es así cuando en la cultura de dirección se programan reuniones tarde o imprevistas, cuando no se utilizan video conferencias y se sigue valorando el presentismo...etc.”. Para ella, el techo de cemento tiene dos explicaciones: por un lado, las mujeres rechazan puestos directivos más exigentes porque prevén las dificultades y problemas que tendrán para conciliar su nuevo puesto con su vida personal. Por otro lado, indica que la presión que se ejerce sobre las mujeres en estos puestos es mucho mayor que la ejercida sobre sus compañeros, lo que explicaría el abandono prematuro de los puestos de responsabilidad por parte de las mujeres. Esto es congruente con su afirmación de que “los hombres ven como obstáculos: la mentalidad directiva masculina y su inconsciente selección de lo semejante, los criterios de liderazgo y los procesos de gestión de carrera. Sin embargo, las mujeres encuentran como obstáculos: la autocrítica, la falta de confianza en sí mismas y la decisión personal de no estar en las ternas de promoción”

En su estudio analizan los obstáculos que encuentran las mujeres a la hora de promocionar a puestos de mayor responsabilidad, y los dividen en obstáculos en un contexto europeo y en otro español:

1. Contexto europeo: destacan la existencia de estereotipos, la falda de visibilidad en los altos cargos y de experiencia, el mayor compromiso con sus vidas familiares y personales que los hombres, la preocupación por la conciliación de la vida personal y laboral y la percepción psicológica de la idoneidad de los puestos directivos.
2. Contexto español: aquí mencionan la segregación ocupacional por sexo del mercado laboral español que comentábamos antes, los pactos entre varones o entre iguales, los estereotipos culturales (el rol masculino tiene mayor percepción de compromiso con la organización, dedicación al trabajo y éxito en su carrera laboral), la división del trabajo “productivo/reproductivo” y el techo de cemento citado anteriormente.

Díez, Terrón y Anguita (2006) estudian las barreras que impiden a las mujeres llegar a puestos de responsabilidad, y las dividen en factores externos e internos. Entre los externos destacan la cultura organizacional de las empresas, la segregación ocupacional

(horizontal, comentada en el punto 2), la cooptación (designación de las vacantes de una corporación mediante el voto de los integrantes de la misma, también llamado pactos entre iguales), la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y la perpetuación de los roles de género, como la falta de capacidad o interés de las mujeres en ascender. Entre los factores internos destacan las conductas femeninas que les dificultan ascender laboralmente, conductas que se transmiten en los procesos de socialización, diferentes para cada género.

Por tanto, las conclusiones de los distintos autores siguen la misma línea. Las mujeres tienen mayor tasa de estudios superiores que ellos, cosa que parece que no es suficiente para que lleguen a puestos de alta responsabilidad en la empresa. Es preciso un gran trabajo de educación para tratar de eliminar tanto los estereotipos de género, culpables en gran parte de esta discriminación, como la propia percepción que tiene la mujer de sus capacidades.

## 6. CONCLUSIONES

La conclusión principal que se saca tras el análisis del mercado laboral realizado es que es un mercado imperfecto con multitud de desigualdades, si bien se aprecia una tendencia hacia la igualdad, ya que los datos muestran que las diferencias se van reduciendo año a año.

La brecha salarial española sigue existiendo, y es superior a la media europea. Se observa una tendencia bajista de la brecha, lo cual es positivo. Según los autores analizados, los principales responsables de esta brecha los encontramos en los complementos salariales, y se descartan las diferencias de nivel formativo como causantes de la brecha. A igualdad de tipo de contrato, puesto y nivel formativo, ellos cobraban más, debido a que negociaban más su salario de lo que lo hacían las mujeres. No obstante, se detecta una reducción de la brecha cuanto mayor es el nivel educativo femenino.

Además, la brecha salarial se va ampliando conforme aumenta la edad, por un efecto acumulativo en las pensiones (al cobrar menos durante toda su vida, ellas acceden a pensiones de menor cuantía). En el resto de tramos de edad podría explicarse por la segregación vertical. Los hombres tienden a ascender en su carrera, mientras que es más probable que ellas se queden estancadas en su puesto.

Respecto a la segregación horizontal, agrupamos los sectores de la CNO en tres grupos: sectores feminizados, sectores masculinizados y sectores integrados. Los feminizados tienden a ser del sector servicios (comercio, profesoras de infantil...) y por lo general peor remunerados. También se observa que, en este tipo de sectores, los hombres suelen estar en los puestos directivos. En los masculinizados, por el contrario, hay menos mujeres que hombres en los feminizados y no suelen estar en puestos de poder. No obstante, ni el aumento del empleo femenino ni su mayor nivel formativo han contribuido a disminuir notablemente el nivel de segregación, aunque sí ha ayudado.

De la segregación vertical hay que destacar los conceptos de techo de cemento y de cristal. El primero son las barreras que se autoimponen las mujeres y que les impiden ascender, y el segundo hace referencia a barreras externas, como la cultura empresarial. Hay que resaltar que, incluso en los sectores feminizados, el número de mujeres desciende conforme ascendemos en la jerarquía de la empresa. Hay que buscar las causas de esta segregación en factores sociales, ya que el nivel de estudios femenino es mayor pero no parece ayudarlas a ascender: el horario y nivel de exigencia de los puestos de alta

responsabilidad hacen casi imposible el poder conciliar vida laboral y familiar, y ellas son las encargadas tradicionalmente de este rol. Además, se asocia a las mujeres características que no parecen propias del liderazgo, como la empatía.

Como vemos, son muchos los obstáculos que hay que superar hasta llegar a la igualdad laboral. No obstante, si hacemos caso a las tendencias, las desigualdades se van reduciendo, así que parece que solo es cuestión de tiempo y esfuerzo.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

BARBERÁ T, ET AL (2011): *La (des)igualdad entre y hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal*. XV Congreso de Ingeniería de Organización, Cartagena, 7 a 9 de septiembre de 2011

CÁCERES J, ET AL: *La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español*. Departamento de Economía General, Universidad San Pablo CEU

IGLESIAS C. Y LLORENTE R. (2010): *Evolución reciente de la segregación laboral por género en España*. Universidad de Alcalá

MATÉ GARCÍA J, ET AL (2002): *La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales nº 36, páginas 79-92

DE LA RICA, S (2007): *Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España: 1995-2002. Serie Educación y Crecimiento*. Cátedra Fedea - Banco de España

RIBAS BONET, M (2004): *Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual*. Departament d'Economia Aplicada, Universitat de les Illes Balears

ROLDÁN-GARCÍA E, ET AL (2012): *Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: Análisis del caso español*. Universidad Complutense de Madrid.

BETTIO F. Y VERASHCHAGINA A. (2009): *Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU*. European Commission's Expert Group on Gender and Employment (EGGE)

INE (2016): *Salario anual medio, mediano, modal, a tiempo completo y a tiempo parcial, por periodo*. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10882>

INE (2016): *Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por edad y periodo*. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10888>