



universidad
de león



Máster Universitario en
Gestión de Personal y Práctica laboral
Facultad de Ciencias del Trabajo
Universidad de León
Curso académico 2022 / 2023

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL
ÁMBITO SALARIAL: ESTUDIO DE LA CHILD
PENALTY O PENALIZACIÓN POR HIJOS

GENDER DISCRIMINATION IN THE AREA OF
PAY: CHILD PENALTY STUDY

Realizado por la alumna Dña. Lydia Pérez San Román

Tutorizado por el profesor D. Luis Buendía García

ÍNDICE

RESUMEN	1
ABSTRACT	2
1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS	3
2. METODOLOGÍA	5
3. DISCRIMINACIONES DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL.....	6
3.1 INTRODUCCIÓN.....	6
3.2 TIPOS DE DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	9
3.2.1 La discriminación por razón de género en el empleo: la situación del mercado laboral español.....	11
3.2.2 La discriminación ocupacional: profesiones masculinizadas y feminizadas.....	13
3.2.3 La discriminación en la promoción empresarial: perspectiva de género	15
3.2.3.1 <i>Techo de cristal</i>	16
3.2.3.2 <i>Suelo pegajoso</i>	18
4. LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE GÉNERO: ¿EN QUE PUNTO ESTAMOS?.	19
4.1 PRINCIPALES CAUSAS DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL	21
5. ESTUDIO DE LA CHILD PENALTY O PENALIZACIÓN POR HIJOS	25
5.1 ¿CÓMO SE DEMUESTRA LA EXISTENCIA DE LA PENALIZACIÓN POR HIJOS?	28
Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto Nacional de Estadística (2022i).....	30
Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto Nacional de Estadística (2022j).....	31
6. CONSECUENCIAS DE LA BRECHA SALARIAL Y LA PENALIZACIÓN POR HIJOS EN ESPAÑA	32
6.1 Impacto en la sociedad.....	33
6.2 Consecuencias económicas	33
6.3 Impacto en las familias	34
7. CONCLUSIONES	35
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 3.1 La teoría del iceberg.....	8
Figura 3.2 Las desigualdades de género en el mercado laboral.	9

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 3.1 Diferencias entre hombres y mujeres en el uso del tiempo.....	10
Gráfico 3.2 Evolución de la tasa de paro de hombres y mujeres en España entre 2010 y 2022.	12
Gráfico 3.3 Evolución porcentual de las tasas de empleo y paro de las mujeres (2007-2021).....	13
Gráfico 3.4 Porcentaje de población ocupada por sectores de actividad (2009-2022)...	14
Gráfico 3. 5 Salario medio anual expresado en € por sexo y sectores de actividad (2009-2020).....	15
Gráfico 3.6 Evolución del porcentaje de mujeres en España que cuentan con puestos directivos (2011-2022).	17
Gráfico 3.7 Porcentaje de altos cargos ocupados por mujeres en 2022.	17
Gráfico 4.1 Tasa de participación laboral femenina (2007–2021).	20
Gráfico 4.2 Diferencias en la ganancia por hora de trabajo (€/hora) entre hombres y mujeres (2008-2020).....	20
Gráfico 4.3 La brecha salarial de género es del 20,56% para el año 2022 (Salario bruto anual expresado en euros).....	21
Gráfico 4.4 Porcentaje de población ocupada por tipo de jornada (2009-2022).....	23
Gráfico 4.5 Salario medio anual expresado en € por sexo y tipo de jornada (2009-2020).	23
Gráfico 4.6 Salario por hora expresado en € por sexo y tipo de jornada (2009-2020)...	24
Gráfico 4.7 ¿Qué elementos explican la brecha salarial?	25
Gráfico 5.1 Impacto del nacimiento del primer hijo en los ingresos medios de hombres y mujeres (2007-2022).....	26
Gráfico 5.2 Impacto en los ingresos medios de mujeres con hijos y mujeres sin hijos (2007-2022).	27

Gráfico 5.3 Impacto en los ingresos medios de hombres con hijos y hombres sin hijos (2007-2022).	27
Gráfico 5.4 Tasa de actividad por sexo y grupos de edad en España (2022).	28
Gráfico 5.5 Tasa de ocupación a tiempo parcial por sexo y grupos de edad en España (2022).	30
Gráfico 5.6 Tasa de ocupación a tiempo completo por sexo y grupos de edad en España (2022).	31
Gráfico 5.7 Ocupados a tiempo parcial por el motivo de la jornada para el año 2022 (en miles de personas).	31
Gráfico 5.8 Porcentaje de Ocupados a tiempo parcial dedicados al cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores por sexo y grupo de edad en España (2022).	32

RESUMEN

La brecha salarial, junto con la “Child Penalty” o penalización por hijos, es un problema fundamental en la actualidad, dado que contribuye a los desequilibrios sociales, perpetuando las desigualdades de género que se extienden hasta hoy en día. Si estas cuestiones no se eliminan pueden llevar a un incremento de la pobreza, repercutiendo de manera negativa en las carreras profesionales de las mujeres con el nacimiento de su primer hijo, su formación, su derecho a una pensión y sus prestaciones por desempleo. Por tanto, con este trabajo se persigue analizar la relación existente entre la brecha salarial y la penalización por hijos. Más concretamente, se estudiarán las desigualdades de género y cómo estas se establecen en el mercado laboral, centrandó el tema principal en las diferencias en las remuneraciones, en cómo estas se incrementan con la aparición del primer hijo en el seno familiar y las consecuencias que tiene el no intentar paliar o eliminar los roles y estereotipos de género que forman la base de estas desigualdades.

Palabras clave: discriminación de género, discriminación laboral, desigualdad retributiva, penalización por hijos, roles y estereotipos de género.

ABSTRACT

The wage gap, along with the "Child Penalty," remains a pressing concern in contemporary society, as it significantly contributes to social imbalances and perpetuates enduring gender inequalities. Failure to address these issues can lead to an escalation of poverty levels, exerting a detrimental impact on women's professional trajectories upon the birth of their first child. Moreover, it affects their educational opportunities, pension entitlements, and access to unemployment benefits. Thus, the primary objective of this paper is to thoroughly examine the intricate relationship between the wage gap and the child penalty. Specifically, our study will delve into the gender inequalities prevalent within the labor market, with a particular focus on the disparities in remuneration. Additionally, we will explore how these disparities magnify upon the arrival of the first child in a family, and the far-reaching consequences arising from the persistence of gender roles and stereotypes that underpin such inequalities.

Keywords: gender discrimination, employment discrimination, pay inequality, the child penalty, gender roles and stereotypes.

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

La brecha salarial es sinónimo de desigualdad retributiva y se refiere a las diferencias, en base al género, en las remuneraciones. Muchos países han logrado progresos importantes en términos de igualdad de género, pero la distancia entre hombres y mujeres en los ingresos sigue siendo una preocupación importante. Esta distancia se observa de diversas formas, por ejemplo, en salarios más bajos, menor acceso a puestos de poder o promoción empresarial y menores oportunidades de progresión profesional (Waldfogel, 1997).

Uno de los elementos que influye en la brecha salarial es la penalización por hijos o “Child Penalty”. Este término se relaciona con las desventajas que sufren las mujeres en el mercado de trabajo con el inicio de la maternidad, quedando reflejado en las dificultades para equilibrar la vida laboral, personal y familiar, cuestión que reduce su participación en el ámbito laboral y la interrupción de sus carreras profesionales. La “child penalty” se manifiesta de muchas maneras, siendo más visible en la menor disponibilidad para viajar o realizar horas extra, perdiendo oportunidades de ascenso y salario a largo plazo (Kunze, 2008).

Por otro lado, no solo se deben tener en cuenta las consecuencias negativas en el mercado laboral al inicio de la maternidad, sino también una vez que regresan al trabajo, ya que sufren discriminación y prejuicios, una percepción negativa de su compromiso y productividad, así como la asunción de que están ofreciendo una menor dedicación a sus carreras.

Es importante destacar que tanto la brecha salarial como la “Child Penalty” son problemas complejos que requieren soluciones tanto a nivel estructural como cultural, por lo que es fundamental dar a conocer ambos aspectos para establecer la base de la concienciación, para que, unidas con políticas que fomenten la igualdad de oportunidades en el trabajo, la igualdad salarial, programas de apoyo al cuidado de hijos que involucren tanto a hombres como a mujeres, etc., se consiga promover una cultura laboral inclusiva (Cukrowska-Torzewska y Matysiak, 2020).

Esta cultura laboral se refiere al apoyo en la diversidad de roles y responsabilidades familiares, a trabajar en la eliminación de la brecha salarial y garantizar que ambos sexos tengan las mismas oportunidades de éxito en el mercado de trabajo, independiente de si toman la decisión de tener hijos o no.

Es por esto por lo que el objetivo principal del presente Trabajo de Fin de Máster es el análisis de la “Child Penalty” como un problema derivado de la brecha de género, en base al trabajo doméstico y de cuidados que asumen las mujeres y afecta al mercado laboral, a la discriminación salarial, teniendo en cuenta la influencia de la edad en este aspecto.

Para poder alcanzar el objetivo principal se consideran los siguientes subobjetivos:

- Analizar las discriminaciones de género en el mercado laboral y así centrar el problema desde la base.
- Identificar las principales causas de la discriminación salarial para conocer las posibles soluciones que existen a las desigualdades retributivas.
- Relacionar las consecuencias de la brecha salarial y la “child penalty” y conseguir establecer las principales líneas de acción para paliar el problema e incluso eliminarlo.

2. METODOLOGÍA

Con la finalidad de cumplir con los objetivos planteados se ha realizado una revisión de la literatura existente en el ámbito de las desigualdades de género. Por ello, se ha acudido a una serie de fuentes bibliográficas como libros, sitios web o revistas especializadas en el tema.

Partiendo de la revisión bibliográfica, el trabajo se divide en tres bloques principales. En primer lugar, se realiza una búsqueda a fondo de información relacionada con la discriminación de género, para poder centrar el tema y hablar así de estas discriminaciones en el mercado laboral. A su vez, dentro de las discriminaciones se menciona uno de los ejes principales del trabajo, la discriminación salarial, dando lugar al segundo de los bloques.

Una vez analizada la discriminación de género y la brecha salarial, se procede al estudio del tercer bloque, la penalización por hijos, la “Child Penalty”, parte en la que se ha combinado la revisión de la literatura con el análisis de los datos disponibles en esta materia. Este análisis se ha centrado en observar cómo a través de las tasas de empleo, paro y ocupación a jornada parcial, en relación a los rangos de edad, se puede demostrar cómo la trayectoria femenina se desvía entre los 25 y 35 años.

Para finalizar, se incorpora un apartado donde se explican las consecuencias principales de la discriminación salarial y la penalización por hijos, cuestión que lleva a establecer conclusiones en base a los beneficios o líneas de actuación a llevar a cabo para paliar o eliminar esta discriminación que se detalla a lo largo del presente trabajo.

3. DISCRIMINACIONES DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

La discriminación por razón de género es un problema arraigado en muchas sociedades en todo el mundo. Históricamente, las mujeres han sido las principales víctimas de esta forma de discriminación, pero los hombres también pueden verse afectados, teniendo en cuenta que se refiere a la discriminación o trato desigual basado en el género de una persona, ya sea hombre o mujer (López Díaz y Santos del Cerro, 2015).

Esta discriminación puede manifestarse en diversas áreas de la vida, como el ámbito laboral, la educación, la política, la familia y la sociedad en general. Algunas formas comunes de discriminación por razón de género incluyen la brecha salarial, la falta de oportunidades de empleo y promoción para las mujeres, el acoso sexual, la violencia de género, los estereotipos y roles de género, etc. (Heilman, 2001).

Además, tiene efectos negativos significativos en las personas y en la sociedad en su conjunto. Limita su desarrollo y potencial, perpetúa desigualdades y contribuye a las diferencias sociales, impidiendo la creación de comunidades más justas, inclusivas e igualitarias (Rashid Khan et al., 2017).

Es fundamental promover la igualdad de género y trabajar para erradicar la discriminación por esta razón. En base a esto, para identificar el problema, en este apartado se realizará una introducción a los ejes principales que perpetúan las desigualdades de género en el mercado laboral, además de tratar los distintos tipos de discriminación de género, por un lado, la discriminación estadística y por otro la discriminación en el empleo, la discriminación ocupacional, la discriminación en la promoción empresarial y la salarial.

3.1 INTRODUCCIÓN

Las diferencias existentes entre hombres y mujeres en el acceso a oportunidades, recursos o resultados se denominan brecha de género. Esta se da en varios ámbitos como ya se mencionó, por ejemplo la educación, el acceso al empleo, las condiciones laborales, el acceso a oportunidades, etc. (Cuberes y Teignier, 2012).

Es dentro de estas dimensiones donde las mujeres luchan en contra del lugar que se les ha asignado históricamente: el hogar y la familia. Detrás de este rol se encuentra uno de los ejes principales de estas desigualdades, el eje social, que se centra en otorgar a las mujeres una responsabilidad exclusiva en el trabajo no remunerado y de cuidados (Kobrynowicz y Branscombe, 1997).

Otro eje sería el económico, donde existe un acceso limitado al capital, al patrimonio y al crédito, o el eje político, que limita la toma de decisiones de las mujeres en espacios privados y públicos, orientado al ejercicio del poder. Estos ejes están en función de las diferencias que existen entre el ámbito productivo y el reproductivo, que marcan de manera más específica las causas de las desigualdades de género, centrándose este trabajo en el mercado laboral (Bustelo, 2009).

El ámbito productivo es aquel orientado al mercado de trabajo, al ámbito público, y el ámbito reproductivo está orientado al ámbito privado, al trabajo doméstico y de cuidados (Ibáñez Garzarán et al., 2015). La figura 3.2 se orienta al ámbito productivo, muestra un esquema de las principales causas de las desigualdades de género en el mercado laboral. Estas desigualdades vienen definidas como las diferencias existentes en las condiciones laborales en función del sexo, centradas en la falta de corresponsabilidad (ámbito reproductivo) y la segregación ocupacional.

Esta desigualdad en el mercado laboral se manifiesta en: las desigualdades salariales, la baja presencia de mujeres a medida que se asciende en la línea jerárquica y la menor participación de las mujeres en la fuerza laboral. Escot Mangas et al., (2013) afirman que vale la pena destacar algunas causas de estos efectos:

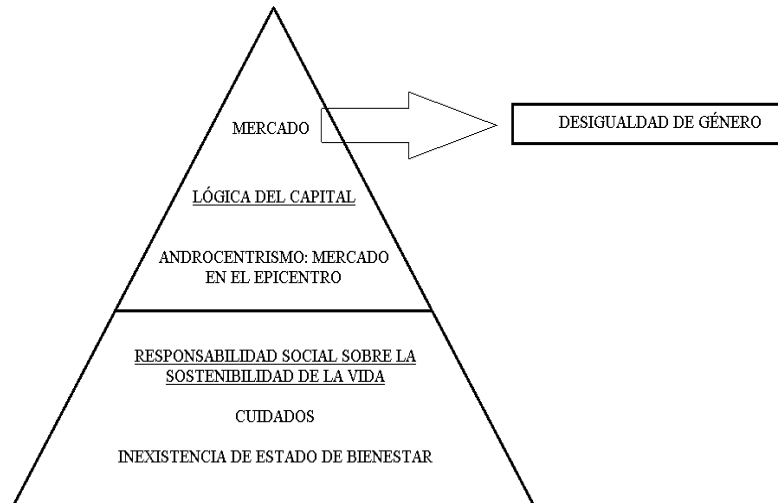
- La primera de ellas es la falta de corresponsabilidad en las tareas del hogar entre ambos sexos. La llegada de la maternidad/paternidad establece un punto clave, ya que, a partir de este momento, muchas mujeres experimentan un conflicto trabajo-familia que pocos hombres perciben.

En este aspecto, Pérez Orozco (2006) elabora una teoría muy importante en relación a la responsabilidad sobre la sostenibilidad de la vida, la teoría del iceberg, como se puede observar en la figura 3.1. En esta teoría se relaciona la cúspide del iceberg con el mercado de trabajo y en la parte no visible de este se establece la responsabilidad social sobre la sostenibilidad de la vida. Es decir, se establece el conflicto entre el capital y la vida.

Dentro de la economía, el mercado laboral (el ámbito productivo) se sitúa en el epicentro, dejando de lado la sostenibilidad de la vida y el trabajo de cuidados (el ámbito reproductivo), cuestión que no tiene valoración social y de la que se encargan en mayor medida las mujeres como trabajo no remunerado (Agenjo Calderón, 2021).

Carrasco (2017) establece que este ámbito privado o reproductivo debería hacerse visible, ya que es un proceso que se encuentra implícito en la vida. En esta línea, Pérez Orozco (2006) afirma que estos ámbitos se encuentran interconectados y que se debe incidir sobre ellos de manera conjunta y transversal, buscando un equilibrio.

Figura 3.1 *La teoría del iceberg.*

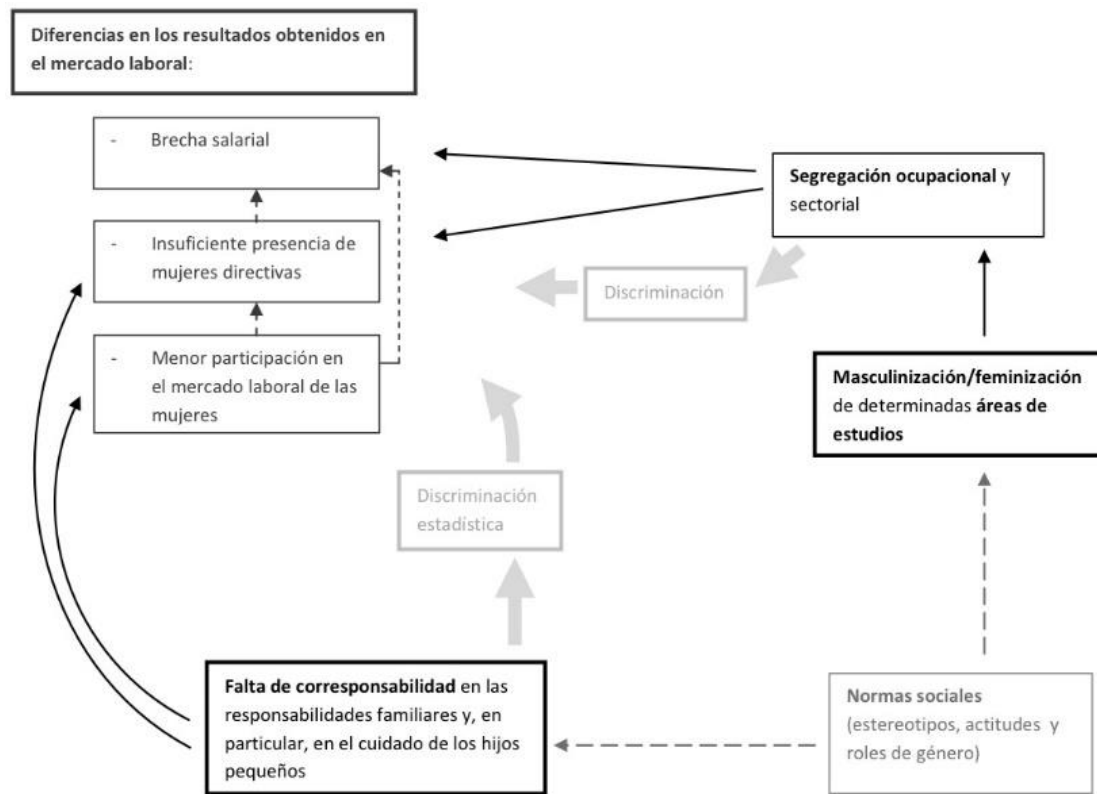


Fuente: Elaboración propia a partir de Pérez Orozco (2006).

- La segunda causa es la segregación ocupacional, la existencia de sectores masculinizados y feminizados. Este concepto lleva a las mujeres a concentrarse en ocupaciones de menor salario y bajas opciones de promoción, las orienta a sectores relacionados con el trabajo doméstico y de cuidados, ambos dentro del sector servicios. Es interesante señalar asimismo que, una causa última de esta segregación ocupacional radica en la previa elección de áreas de estudio, estando orientadas también hacia la masculinización y la feminización (Beller, 1982).

En la figura 3.2 también se puede apreciar cómo la falta de corresponsabilidad y la elección de las áreas de estudio se definen por los roles y estereotipos de género¹. Para finalizar, se destaca que este análisis se realiza por el lado de la oferta, de los trabajadores, dado que en el siguiente apartado se analizará el lado de la demanda, de la empresa, en base a las discriminaciones laborales.

¹ Los roles y estereotipos de género se basan en clasificar a hombres y mujeres en determinadas actividades basándose en ciertas características generalizadas de ambos sexos. Estos suelen venir definidos por la cultura predominante en un determinado territorio (Chick et al., 2002).

Figura 3.2 *Las desigualdades de género en el mercado laboral.*

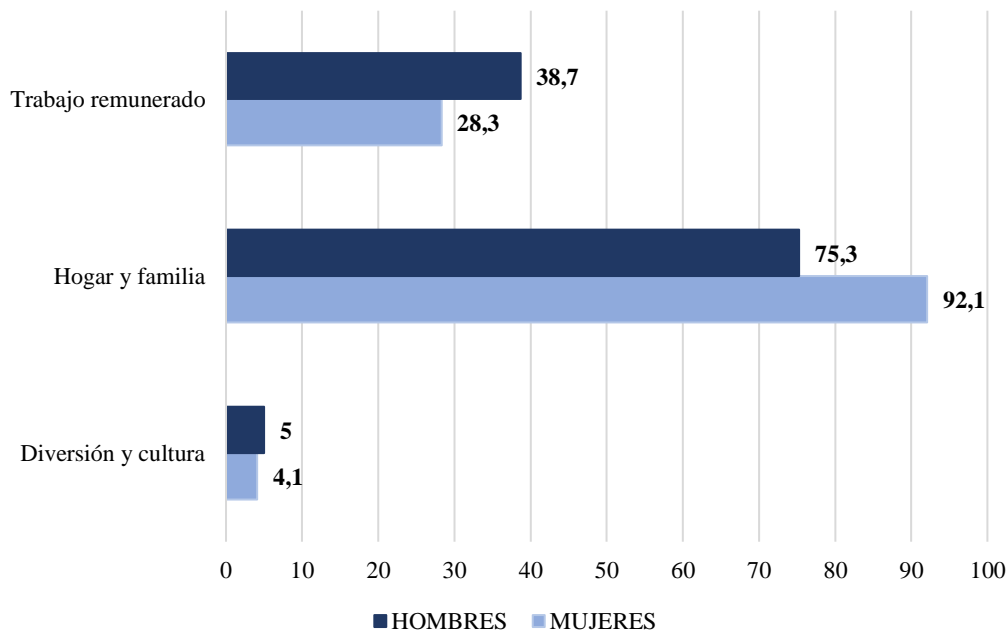
Fuente: Escot Mangas et al. (2013).

3.2 TIPOS DE DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

En la figura 3.2 se enfatiza la existencia de diferentes discriminaciones laborales que inciden directamente sobre las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Este tipo de discriminación se define como el trato no igualitario a un colectivo o persona en relación a las condiciones laborales (Ordóñez Yraolagoitia, 2015).

La primera de las discriminaciones es la estadística. Las empresas utilizan este tipo de discriminación con el fin de llevar a cabo una selección objetiva, se basan en el nivel de dedicación al trabajo remunerado. La dedicación de los hombres no suele variar, mientras que las mujeres escogen más jornadas a tiempo parcial para orientar parte de esa dedicación al trabajo no remunerado. Es decir, esta discriminación está basada en la falta de corresponsabilidad (McConnell et al., 2007).

En el gráfico 3.1 se muestra cómo las mujeres dedican la mayor parte de su tiempo al trabajo del hogar y la familia (92,1%), dejando de lado la diversión y el ocio (4,1%) y participando menos que los hombres en el trabajo remunerado (28,3%).

Gráfico 3.1 *Diferencias entre hombres y mujeres en el uso del tiempo.*

Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto Nacional de Estadística (2022a).

La discriminación estadística, a su vez, puede ser directa o indirecta. La discriminación directa es explícita, existe una situación clara de discriminación; pero, por otro lado la discriminación indirecta ocurre cuando se toman determinadas decisiones, principalmente neutras, que desfavorecen a un grupo de manera injustificada. Por ejemplo, dar oportunidades de ascenso a aquellas personas con mayor flexibilidad horaria, ya que actualmente son los hombres los que dedican menos tiempo al cuidado de hijos y personas dependientes (Becker, 1971).

La segunda de las discriminaciones se analiza en términos generales. Son todas aquellas que inciden en el mercado laboral originando una gran variedad de desigualdades. Según Escot Mangas et al. (2013) estas desigualdades se dividen en:

- La discriminación en el empleo. Este tipo de discriminación surge cuando un conjunto de trabajadores tiene tasas de desempleo superiores a otros. El paso de la mujer por el mercado laboral está basado en estereotipos como: una menor flexibilidad, menor cualificación, etc. Estos estereotipos marcan la mayor vulnerabilidad de las mujeres en el empleo, ya que cuando existe una situación de crisis dentro de una organización son las primeras en ser despedidas.
- La discriminación ocupacional. Hay profesiones que son consideradas masculinizadas y feminizadas. La discriminación ocupacional se centra en las

diferentes condiciones laborales que esconden unas profesiones con respecto de otras, diferenciando empleo femeninos y masculinos.

- La discriminación en la promoción empresarial. Este concepto se define como la dificultad que tienen determinados colectivos de trabajadores a la hora de ascender dentro de la jerarquía empresarial. En base a este término se desarrollan los conceptos de techo de cristal y suelo pegajoso.
- La discriminación salarial. En un puesto de trabajo igual o similar, con la misma cualificación y los mismos rendimientos, es la diferencia salarial que existe teniendo en cuenta el papel asignado a hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Esta discriminación desemboca en el análisis de la brecha salarial.

A continuación, vamos a explicar las tres primeras desigualdades, dejando la discriminación salarial para otro apartado, ya que es la parte fundamental del presente trabajo.

3.2.1 La discriminación por razón de género en el empleo: la situación del mercado laboral español

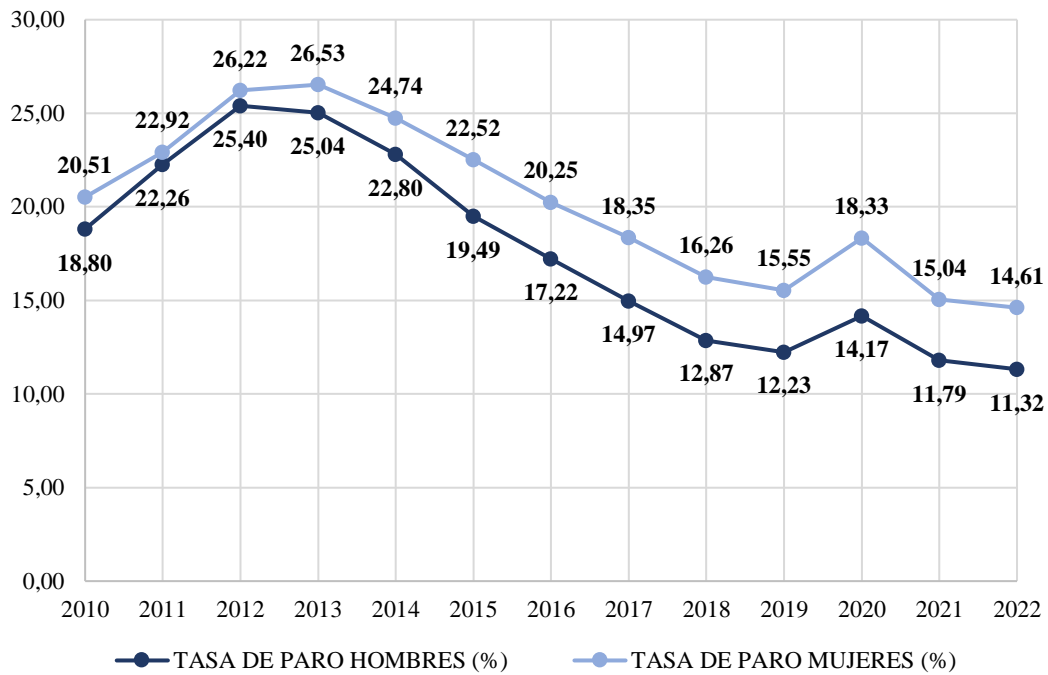
La discriminación por razón de género en el mercado laboral español es un problema persistente que afecta a mujeres en diferentes aspectos relacionados con la actividad laboral. Para poder establecer un punto de partida se analizará esta situación en España de manera general, a través de la tasa de paro y la tasa de empleo/ocupación (Wendy Loretto, 2003).

Antes de comenzar con el análisis es necesario concretar los conceptos clave que se mencionan, la tasa de paro o desempleo, y la tasa de ocupación o empleo. La tasa de paro sirve para conocer el porcentaje de población mayor de 16 años que no contribuye a la producción de bienes y servicios, pero se encuentran disponibles para trabajar y/o buscan empleo activamente (Lucas, 1978).

Por otro lado, la tasa de empleo/ocupación estudia a los ciudadanos mayores de 16 años que desempeñan una actividad económica, ya sea contratados por parte de una empresa o de manera independiente. Esta tasa permite conocer la parte de la población que contribuye a la producción de bienes y servicios (Brandolini y Viviano, 2016).

A través del estudio de ambos conceptos se percibe cómo las desigualdades de género están presentes en el mercado laboral, teniendo en cuenta la información sobre las oportunidades laborales de un área geográfica.

Gráfico 3.2 Evolución de la tasa de paro de hombres y mujeres en España entre 2010 y 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (2022b).

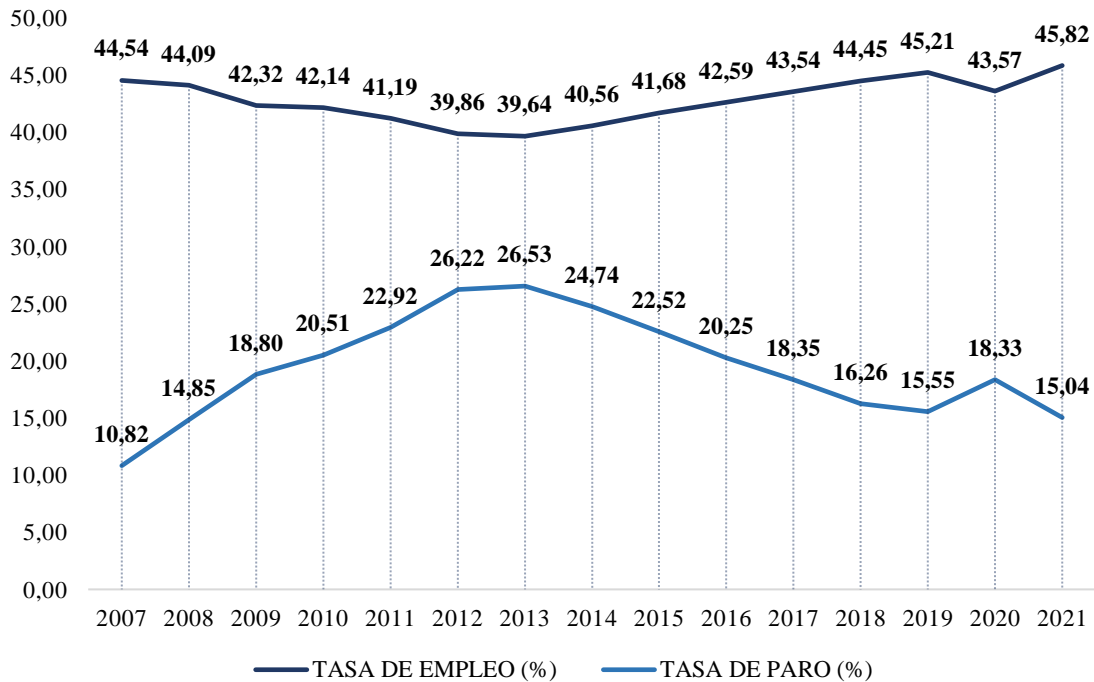
La creciente incorporación de la mujer al mercado laboral ha traído consigo un incremento de las tasas de ocupación. Esto no significa que las condiciones laborales sean iguales, ya que las mujeres sienten una mayor necesidad de capacitación para su inserción en el mercado laboral, además de que la tasa de paro femenina duplica la masculina, estando la femenina por encima de la masculina en el periodo analizado, como se puede ver en el gráfico 3.2, teniendo en cuenta las condiciones precarias en las que trabajan la mayor parte de las mujeres, la sobrecarga de trabajo al ser las primeras responsables de la familia y el hogar, etc. (Martínez Barroso, 2012).

Por otra parte, en el gráfico 3.3 se puede ver cómo las mujeres han incrementado sus niveles de empleo, pasando de un 44.54% en el año 2007 a un 45.82% en el año 2021. Pero la tasa de paro ha sufrido más fluctuaciones, desde el año 2007 al 2013 esta se ha visto incrementada en un 17.71% y es a partir de aquí hasta el año 2021 cuando se observa una tendencia decreciente, de un 23.53% a un 15.04%.

La incorporación de la mujer al mercado laboral no ha ido acompañada de una mayor empleabilidad, ya que tanto la tasa de empleo/ocupación como la tasa de paro se incrementan entre el 2007 y el 2021. Estos datos ponen de relieve la mayor precariedad e

incertidumbre que sufren las mujeres, en comparación con los hombres, en el mercado laboral, viendo reducidas sus oportunidades.

Gráfico 3.3 Evolución porcentual de las tasas de empleo y paro de las mujeres (2007-2021).



Fuente: Elaboración propia a partir de Servicio público de empleo (2021).

3.2.2 La discriminación ocupacional: profesiones masculinizadas y feminizadas

La discriminación ocupacional por razón de género se refiere a la desigualdad de oportunidades a la que se enfrentan las mujeres en comparación con los hombres dependiendo de la profesión, del puesto de trabajo; en relación con el empleo y los sectores de actividad (Blau, 1984).

Dentro de la segregación ocupacional se hace una distinción entre vertical y horizontal. La segregación ocupacional vertical se analiza por el encasillamiento de hombres y mujeres en determinados puestos de la jerarquía empresarial, cuestión analizada en el siguiente apartado, dentro de la discriminación en la promoción organizativa. Por otro lado, encontramos la discriminación ocupacional horizontal, centrada en la mayor o menor dedicación de mujeres y hombres en determinados sectores de actividad o tareas dentro de los puestos de trabajo (Jarman et al., 2012).

En relación con estas profesiones o actividades, los sectores que se consideran más feminizados son la sanidad, la educación, etc., el sector servicios, donde se perciben

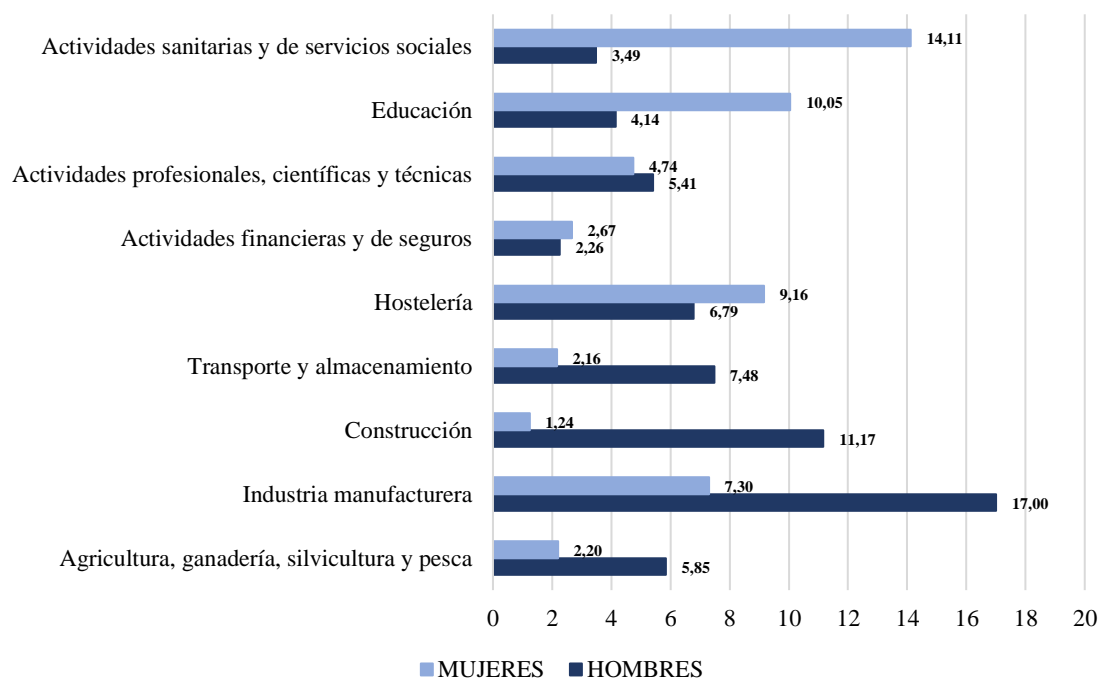
salarios y condiciones laborales inferiores, en comparación con el sector de la industria o la construcción, donde las retribuciones se incrementan (Dueñas Fernández et al., 2014).

Para poder observar cómo afecta la discriminación ocupacional en el territorio español, se analiza el porcentaje de población ocupada por sectores de actividad y el salario anual en euros dentro de esos sectores. Esto da una visión más amplia sobre como en los sectores feminizados existe una mayor inestabilidad, es decir como son estos sectores feminizados más frágiles y transitorios.

En el gráfico 3.4 se puede ver cómo los sectores de actividad donde la presencia femenina es superior son el sector de la educación, las actividades sanitarias, la hostelería y las actividades financieras. Por otro lado, la presencia masculina es superior en sectores como la industria, la construcción, el transporte y almacenamiento, etc.

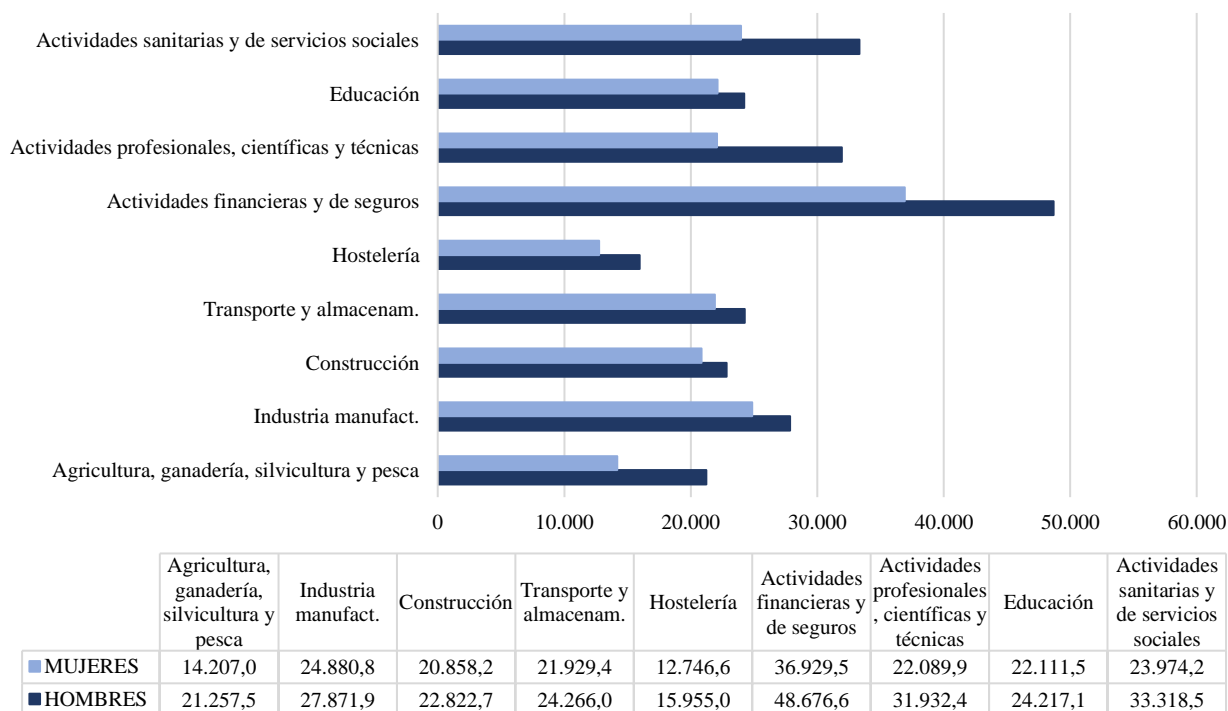
Dentro de los sectores que se mencionan, en aquellos donde la presencia femenina es superior, los salarios son inferiores, como se puede ver en el gráfico 3.5, además de añadir que en todos los sectores de actividad que se analizan, los hombres tienen remuneraciones superiores a las que perciben las mujeres.

Gráfico 3.4 *Porcentaje de población ocupada por sectores de actividad (2009-2022).*



Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto Nacional de Estadística (2022f).

Gráfico 3. 5 Salario medio anual expresado en € por sexo y sectores de actividad (2009-2020).



Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto Nacional de Estadística (2020b).

3.2.3 La discriminación en la promoción empresarial: perspectiva de género

La discriminación por razón de género en la promoción empresarial es una forma de discriminación dentro de las oportunidades de promoción y avance profesional de una organización. Existen numerosos avances en igualdad de género, pero siguen existiendo barreras que impiden a las mujeres acceder a puestos directivos dentro de las empresas (Toribio Muñoz, 2001).

Estas barreras vienen determinadas por la segregación ocupacional vertical, por el encasillamiento de hombres y mujeres en determinados puestos de la jerarquía empresarial. Este encasillamiento lleva a dos conceptos dentro del mercado laboral, el techo de cristal y el suelo pegajoso, que se tratan dentro de este apartado.

Por último, se destaca que esta discriminación tiene consecuencias negativas tanto para las mujeres como para las organizaciones. Para las mujeres impide su crecimiento personal y profesional y limita su capacidad en la toma de decisiones. Para las empresas, la falta de diversidad de género resulta una pérdida de talento, llegando a un clima laboral poco inclusivo (Barberá Ribera et al., 2009).

3.2.3.1 *Techo de cristal*

La sociedad ha sufrido innumerables cambios políticos, económicos, laborales, etc., pero la escasa participación de las mujeres en los puestos de alta dirección sigue siendo uno de los cambios más deseados en la organización laboral (Fernández-Palacín et al., 2010).

Esta situación de injusticia lleva a introducir la perspectiva de género en el mercado de trabajo, en concreto se introduce con la denominación de techo de cristal, un análisis que evalúa porqué las mujeres tienen una escasa participación en la toma de decisiones y una falta de presencia en puestos directivos (Pai y Vaidya, 2006).

La división de la sociedad en los ámbitos productivo y reproductivo que se tratan más arriba, se ha convertido en una barrera invisible para el desarrollo profesional de las mujeres, impidiéndoles alcanzar la promoción y el desarrollo personal dentro de las organizaciones (Jimeno de la Maza y Redondo Cristóbal, 2005)².

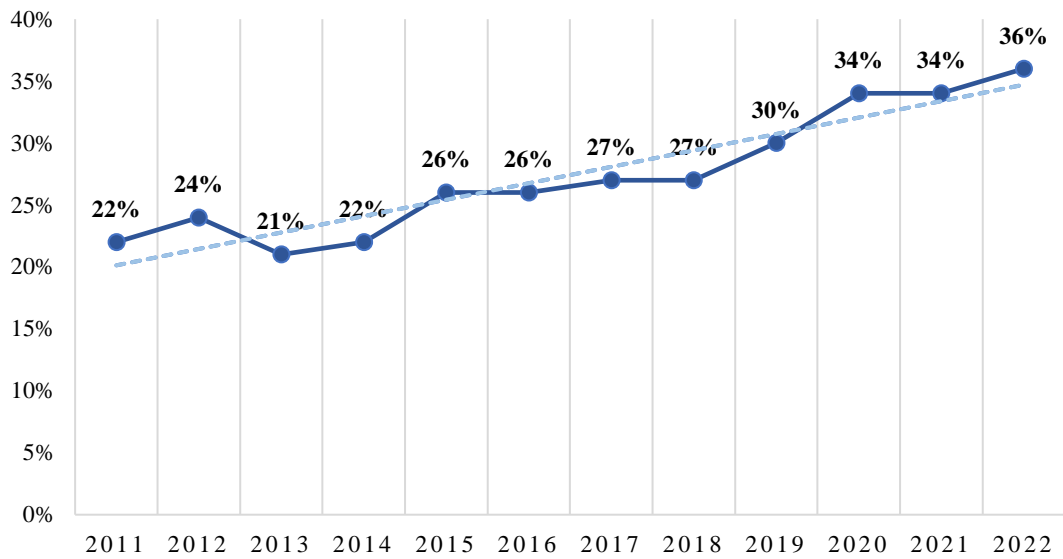
Dentro del desarrollo personal y profesional, las mujeres han conseguido aprovechar las oportunidades abriéndose camino en el mercado de trabajo, pero en el acceso a los puestos de máxima responsabilidad aún existe un largo tramo que recorrer. Este problema se determina por la cultura empresarial masculinizada, ya que dentro de las empresas “ser hombre” es una fuente de ventaja competitiva (Grant Thornton, 2022).

En el gráfico 3.6 se muestra una evolución del porcentaje de mujeres en España que cuentan con puestos directivos, estableciéndose una tendencia positiva en dicho gráfico. En el periodo se presenta una tendencia ascendente, pasando del 22% en el año 2011 al 36% en el año 2022, enfatizando la recaída sufrida en el año 2013 (21%). Esta información es muy satisfactoria, debido a que con el paso del tiempo las mujeres han obtenido una mayor inserción en los puestos de mayor poder dentro del mercado laboral.

Por otro lado, también se destaca que del 100% de los puestos directivos en España únicamente el 36% es ocupado por mujeres, dando como resultado que los hombres ocupen más de la mitad de estos cargos (64%).

² La principal barrera que enmarca la división en estos ámbitos es la autoexigencia, un sesgo elaborado de manera inconsciente en relación con los prejuicios y estereotipos arraigados en nuestra sociedad. La cultura organizativa juega un papel fundamental en este aspecto, ya que un ambiente de trabajo que no valora la diversidad de género es un obstáculo para el crecimiento y el éxito profesional de las mujeres.

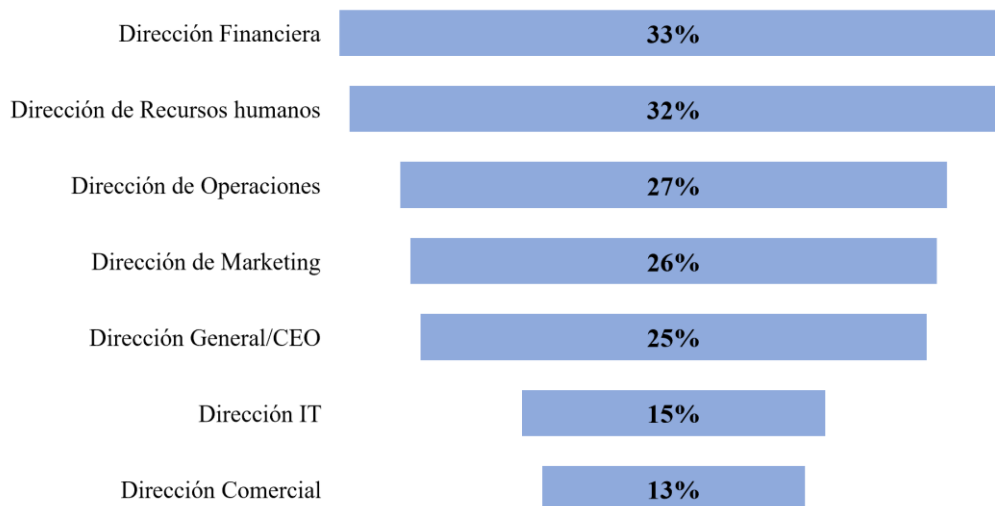
Gráfico 3.6 Evolución del porcentaje de mujeres en España que cuentan con puestos directivos (2011-2022).



Fuente: Elaboración propia a partir de Gran Thornton (2022).

Asimismo, es importante destacar que la presencia de las mujeres en estos puestos está concentrada en determinados departamentos empresariales, lo que se relaciona con la segregación ocupacional que se trata anteriormente. El gráfico 3.7 muestra como estas orientan más sus carreras profesionales hacia los departamentos financieros (33%) y de recursos humanos (32%), dejando en último lugar el departamento comercial, donde ocupan un 13%.

Gráfico 3.7 Porcentaje de altos cargos ocupados por mujeres en 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de Gran Thornton (2022).

Son innumerables las barreras que existen para dificultar el ascenso de la mujer a los puestos de poder. Estas barreras van desde lo personal, los estereotipos asumidos por parte de las mujeres, hasta las barreras externas, estereotipos y roles de género que arraigan en las sociedades (Bjerk, 2008).

El techo de cristal no es lo único que se debe romper, ya que una vez que las mujeres llegan a los altos puestos directivos deben soportar niveles de exigencia y presión muy elevados, es decir las mujeres sienten que para mantener los puestos en los que se encuentran deben demostrar constantemente que son aptas para ellos. Este concepto es conocido como el precipicio de cristal, término que se adopta debido a los altos niveles de abandono que presentan las mujeres una vez establecidas en lo más alto de la jerarquía empresarial (Barberá Heredia et al., 2000).

3.2.3.2 Suelo pegajoso

Las barreras a la promoción empresarial también se establecen en los niveles inferiores de la jerarquía. El concepto de suelo pegajoso está relacionado con las menores posibilidades que poseen las mujeres de ascender en las organizaciones debido a los obstáculos que soportan al inicio de su carrera y que las obligan a permanecer en puestos de menor nivel jerárquico (Bjerk, 2008).

El cuidado de los hijos es uno de los obstáculos más nombrados. Los estereotipos y roles de género tradicionales han otorgado a las mujeres el rol del trabajo doméstico y de cuidados, llevando a reducir sus jornadas o incluso abandonar los puestos de trabajo. Esto unido a la feminización de algunos sectores, que afianzan a la mujer bajo estos estereotipos, da lugar a que estas vean truncadas sus carreras desde su inicio (Altonji y Blank, 1999).

Para finalizar se enfatiza sobre las diferencias existentes entre los términos mencionados. El techo de cristal es un concepto que se asocia a las mujeres con niveles de estudios superiores, mientras que el suelo pegajoso se asocia a niveles de estudios intermedios.

Por otro lado, Deschacht et al. (2017) destacan la relación entre los términos, ya que si una mujer asume la mayor parte del trabajo no remunerado, no cuenta con el tiempo suficiente para asumir responsabilidades de alta dirección. A su vez, si una mujer se topa con barreras para el acceso a estos altos cargos se conformará con puestos de menor nivel jerárquico.

4. LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE GÉNERO: ¿EN QUE PUNTO ESTAMOS?

La incorporación de las mujeres a la vida laboral no ha llevado consigo un mayor acceso a oportunidades, sino todo lo contrario. Existen dos tipos de mercados, por un lado un mercado primario, donde las condiciones laborales son mejores, dando lugar a una mayor estabilidad salarial, que conduce a mayores oportunidades de desarrollo profesional (Lovell et al., 2007).

Por otro lado, un mercado secundario, caracterizado por la escasa promoción empresarial y la falta de ventajas de desarrollo personal, que se deriva en menores retribuciones, en condiciones más precarias y menos estables. Esta distinción entre mercados se lleva a cabo debido al encasillamiento de las mujeres dentro del mercado secundario, dando lugar a la brecha salarial (Pons Parera et al., 2015).

La brecha salarial se define como la disparidad retributiva entre hombres y mujeres, calculada como la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de ambos sexos. En el gráfico 4.2 se puede ver cómo los hombres perciben una ganancia por hora de trabajo superior a las mujeres, dejando evidencia de las desigualdades salariales.

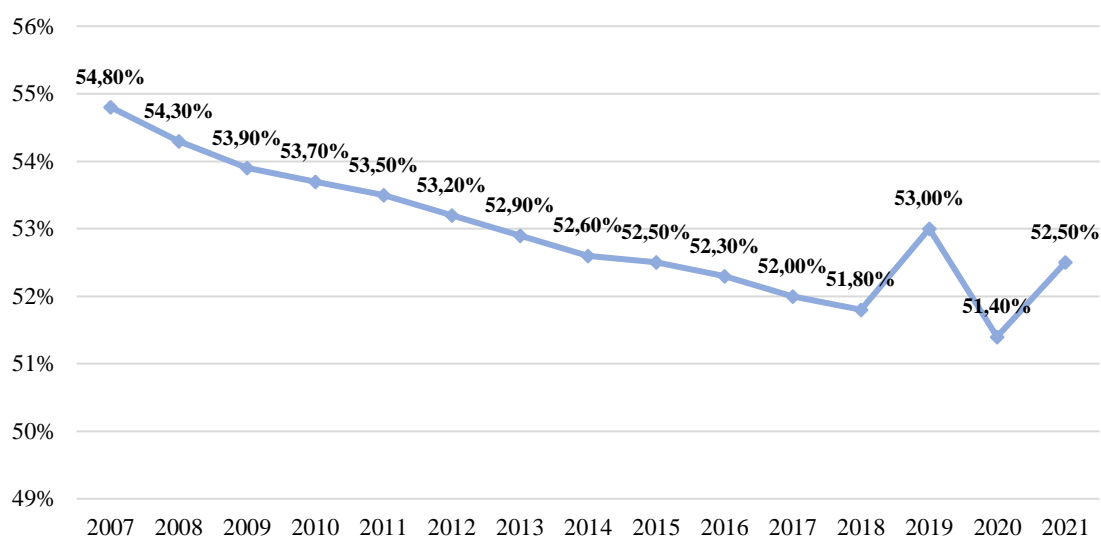
Esta desigualdad retributiva no solo afecta a las generaciones presentes, sino también a las futuras, ya que la paridad en los ingresos no existe en ningún país y requiere un estudio en profundidad, es decir sigue siendo un área de investigación activa actualmente (England, 2011).

Para las generaciones futuras las expectativas de esta brecha salarial son positivas, es decir existe una tendencia a disminuir. En el gráfico 4.2 también se observa cómo a medida que se avanza en el periodo la diferencia en las ganancias por hora es menor, pero se debe tener en cuenta que las expectativas salariales de los trabajadores también influyen en dicha evolución.

Estas expectativas salariales juegan un papel fundamental en la búsqueda de empleo, en las ofertas laborales y en la mayor o menor participación en la actividad profesional. Esto se debe principalmente al encasillamiento de la mujer en los contratos y jornadas a tiempo parcial, además del mayor abandono de las carreras profesionales y su enfoque en el trabajo no remunerado (Addison et al., 2014).

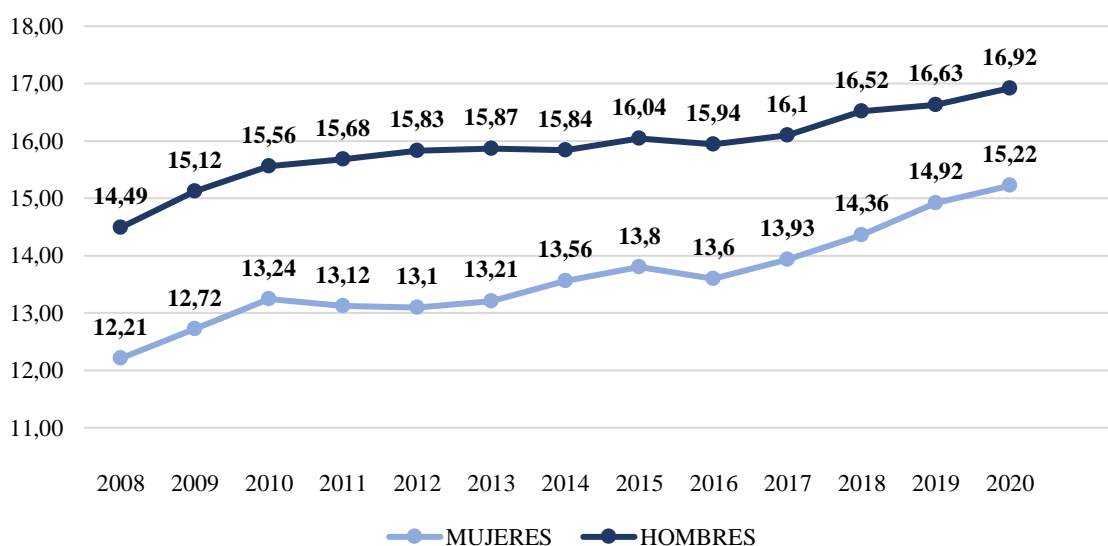
Por otro lado, la participación en el mercado de trabajo también tiene una tendencia decreciente, como se puede ver en el gráfico 4.1, llegando a 2021 con una participación del 52.50%, reducida desde 2007 en un 2,30%. Este factor viene explicado por la distribución laboral y la composición en el empleo, en otras palabras, se explica por las peores condiciones laborales que experimentan las mujeres en su inserción en dichas actividades, lo cual se traduce en unas ganancias anuales inferiores (Blau y Kahn, 2017).

Gráfico 4.1 *Tasa de participación laboral femenina (2007–2021).*



Fuente: Elaboración propia a partir de Banco Mundial (2021).

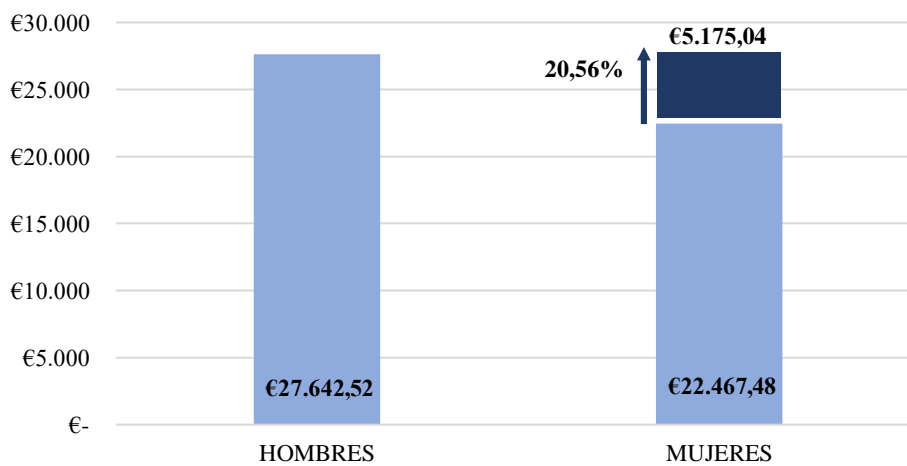
Gráfico 4.2 *Diferencias en la ganancia por hora de trabajo (€/hora) entre hombres y mujeres (2008-2020).*



Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto Nacional de Estadística (2020b).

Por último, en el gráfico 4.3 se puede observar cuál es la ganancia bruta anual de hombres y mujeres para el año 2022. La diferencia de ganancias entre ambos sexos es de 5.175,04€. Esto significa que el salario medio de las mujeres debe aumentar un 20,56% para poder igualarse al de los hombres, expectativas laborales negativas que afectan a los conceptos mencionados.

Gráfico 4.3 *La brecha salarial de género es del 20,56% para el año 2022 (Salario bruto anual expresado en euros).*



Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto Nacional de Estadística (2022d).

4.1 PRINCIPALES CAUSAS DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

La discriminación salarial puede ser directa o indirecta. La discriminación directa está centrada en las diferencias salariales que se perciben únicamente por razón de género y la discriminación indirecta es aquella práctica visiblemente neutra pero que supone una desventaja particular para un determinado sexo. Como se ha indicado en el apartado anterior (Parsons et al., 2011).

Tanto la discriminación directa como indirecta se enfocan en características personales o del puesto de trabajo. Esto se debe a que la brecha salarial se ve reflejada en el mercado laboral a partir de una serie de causas, por ejemplo el valor asignado al trabajo femenino, donde abarca la tendencia a la jornada parcial, menores complementos salariales, falta de valor al trabajo de cuidados y no remunerado, además del tiempo de dedicación al mismo, las expectativas laborales y la segregación ocupacional (Murillo Huertas et al., 2017).

La primera de las causas que explica la brecha salarial son los roles de género. Las funciones que desempeñan los hombres y mujeres en la sociedad están determinadas por

la tradición y la cultura, por el encasillamiento de hombres y mujeres en determinados papeles que se trasladan al mercado laboral y que suponen una pérdida de talento de las capacidades y las competencias de estas (Blackstone, 2003).

El encasillamiento dentro del mercado laboral lleva a que ambos sexos realicen trabajos diferentes, en sectores diferentes, como ya se ha mencionado respecto a la segregación ocupacional, y establece cómo las mujeres desempeñan actividades laborales orientadas a su establecimiento en el trabajo doméstico y de cuidados, en sectores relacionados con este mismo concepto (Weeden, 2019).

Es este trabajo doméstico y de cuidados, el trabajo no remunerado, el que está mal valorado socialmente y es el trabajo remunerado al que se le asigna un mayor valor social, actividad que está desempeñada mayoritariamente por los hombres.

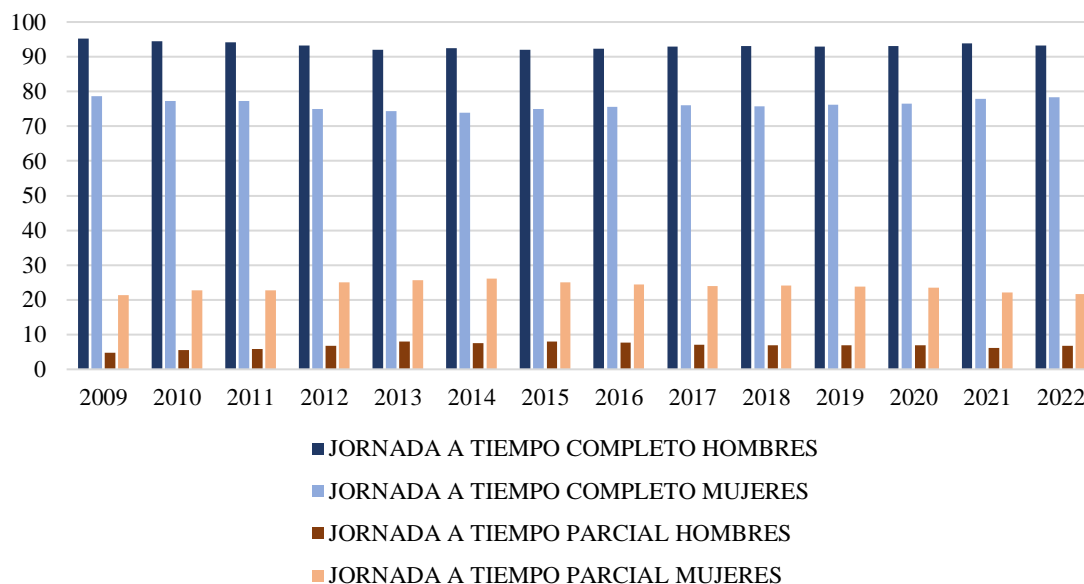
Es dentro de la asignación de roles en el mercado laboral, la segregación ocupacional, donde encontramos una de las principales causas de la discriminación salarial en el encasillamiento de las mujeres en las jornadas a tiempo parcial. Este aspecto es la confirmación de que la responsabilidad familiar y doméstica recae mayoritariamente sobre estas, llevando por ello a las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Se ponen así de manifiesto los roles y estereotipos de género asignados dentro del núcleo familiar, es decir se trata de una práctica neutra que perjudica, en este caso, a las mujeres (Cabeza Pereiro, 2010).

En el gráfico 4.4 se puede ver cómo dentro de las jornadas a tiempo completo el porcentaje de hombres es superior al de mujeres, en cambio, si se analizan las jornadas a tiempo parcial, se puede ver cómo el porcentaje de mujeres se encuentra por encima de los hombres. Asimismo, en el gráfico 4.5 se muestra cómo el salario de los hombres está por encima del de las mujeres tanto en las jornadas a tiempo completo como a tiempo parcial, dejando ver la situación de inestabilidad que sufren las mujeres.

El trabajo a tiempo parcial lleva consigo una forma de vulnerabilidad económica para las mujeres. Esto se debe principalmente a la involuntariedad que lleva consigo en la mayoría de los casos a realizar este tipo de jornadas, además de la promesa de una mayor flexibilidad, supeditada a poder atender las necesidades familiares y laborales a través de permisos o el abandono del mercado laboral, que lleva consigo menores ingresos.

Es importante destacar que en la mayor parte de las ocasiones estas necesidades no están únicamente orientadas al trabajo o al ámbito doméstico, sino que dentro de ellas también deberían tenerse en cuenta las necesidades personales, el desarrollo personal que lleva a sentirse autorrealizado, mejorando la calidad de vida a través de la adaptación a los cambios y una mayor productividad (Buehler y O'Brien, 2011).

Gráfico 4.4 *Porcentaje de población ocupada por tipo de jornada (2009-2022).*



Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto Nacional de Estadística (2022g).

Gráfico 4.5 *Salario medio anual expresado en € por sexo y tipo de jornada (2009-2020).*

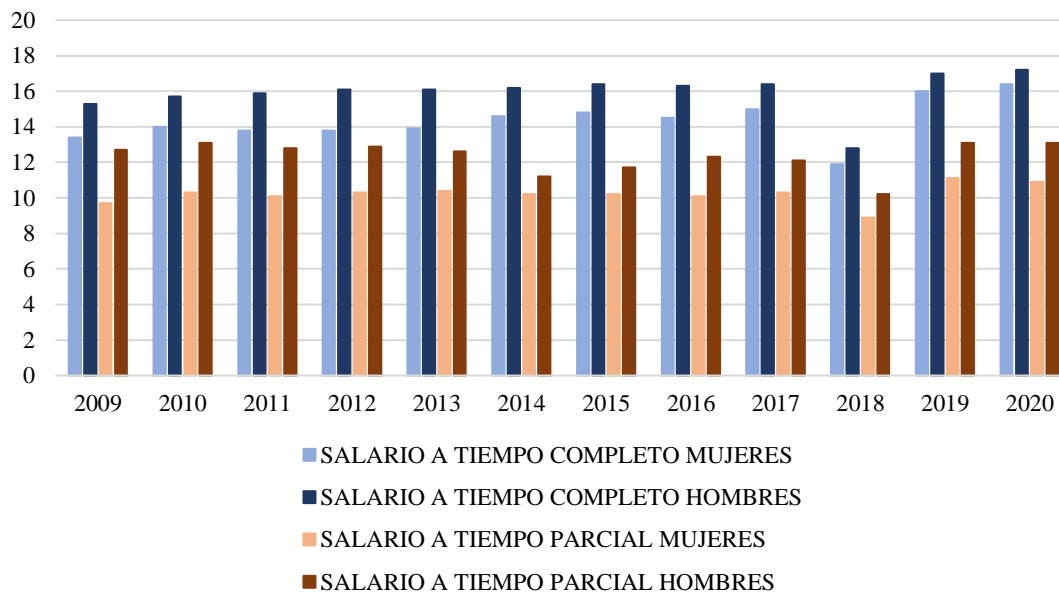


Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto Nacional de Estadística (2020c).

Para confirmar los datos mencionados, en el gráfico 4.6 se establece el salario por hora de hombres y mujeres con relación al tipo de jornada. En ambos casos el salario de los hombres se encuentra por encima del salario de las mujeres, teniendo en cuenta que la mayor parte de las diferencias en este aspecto se ven reflejadas por los complementos salariales³.

Estos complementos salariales explican más de la mitad de las diferencias en la remuneración, en concreto la explican un 55,3%, como se observa en el gráfico 4.7. Por ejemplo, uno de los principales complementos salariales es el plus de peligrosidad. Este tipo de complemento es percibido en mayor medida por aquellos puestos de trabajo y sectores de actividad donde predominan los hombres (Blau y Kahn, 2017)⁴.

Gráfico 4.6 *Salario por hora expresado en € por sexo y tipo de jornada (2009-2020).*

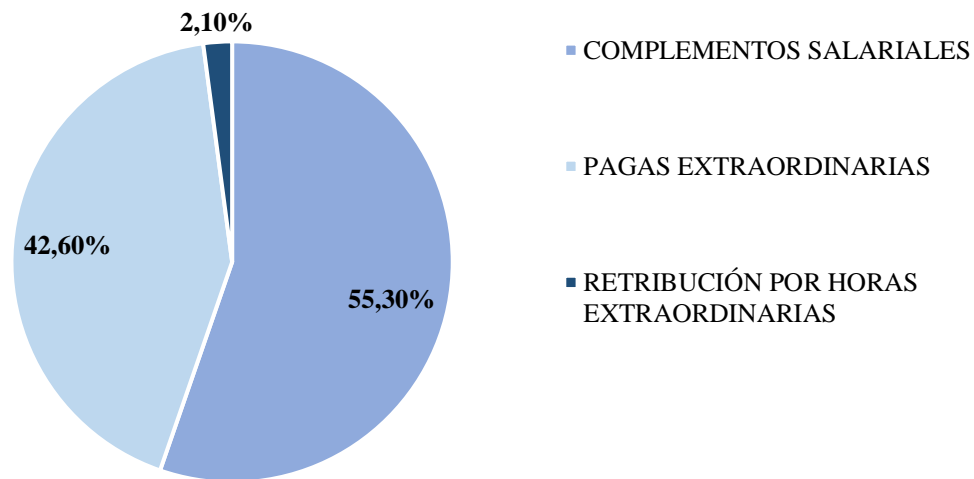


Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto Nacional de Estadística (2020d).

³ A estos efectos resulta ilustrativo un estudio que ha publicado el Ministerio de Universidades (de la Cal Barredo et al., 2023) recientemente donde se analiza esta cuestión en un ámbito donde, a priori, se espera que no existiera brecha salarial o fuera mínima, debido a la legislación vigente. El estudio analiza la existencia de dicha brecha salarial en las universidades públicas, llegando esta a un 12,7%, cifra que se eleva al 19,1% cuando se analizan los complementos salariales.

⁴ Se puede argumentar que justamente este complemento deriva de que los puestos de trabajo más peligrosos los ocupan los hombres. Sin embargo, la literatura demuestra que incluso en la valoración de esa peligrosidad hay un importante sesgo de género pues la Prevención de Riesgos Laborales adolece de él. Véase a este respecto Romero Coronado (2017).

Gráfico 4.7 ¿Qué elementos explican la brecha salarial?



Fuente: Elaboración propia a partir de Confederación Sindical de Comisiones Obreras (2020).

5. ESTUDIO DE LA CHILD PENALTY O PENALIZACIÓN POR HIJOS

Las mujeres sufren una discriminación constante. Esta no es casual, se trata de una consecuencia del encasillamiento en la realización del trabajo no remunerado, del trabajo de cuidados y otras tareas domésticas, cuestión resaltada por la cultura y la especialización social⁵ establecida (Felfe, 2006).

Esta especialización lleva a las madres a ver reducidos sus ingresos, además de enfrentarse a la interrupción de sus estudios y carreras profesionales, mientras que los padres no perciben esa disminución. Este concepto se denomina “Child Penalty” o penalización por hijos, centrándose en cómo afecta el inicio de la maternidad/paternidad a los ingresos de hombres y mujeres, cómo afecta esta penalización por hijos a la brecha salarial (Medialdea, 2016).

Según Kleven et al. (2019) la mayor parte de la brecha salarial de género está ligada a la maternidad, encontrando en su estudio un fuerte impacto sobre cómo el nacimiento del primer hijo afecta a la tasa de actividad, ocupación y, en consecuencia, a la pérdida de oportunidades de promoción y ascensos profesionales e incrementos en las

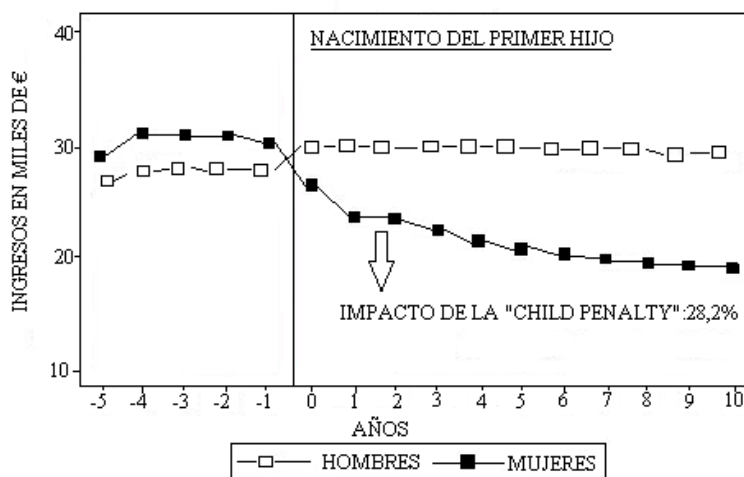
⁵ La especialización social se basa en un modelo con una doble perspectiva en el que se establece a la mujer como cuidadora y máxima responsable de las cargas domésticas, del trabajo no remunerado, y al hombre como sustentador, como especializado en el trabajo remunerado, en el empleo. Esta también recibe el nombre de división sexual del trabajo.

remuneraciones, cuestiones que impactan de manera duradera en los ingresos a lo largo de su vida.

Por otro lado, el Banco de España (2020) analiza esta situación dentro del territorio nacional. Las conclusiones alcanzadas son las mismas: en el momento del nacimiento del primer hijo las mujeres ven truncada la trayectoria creciente de sus ingresos, mientras que los hombres no presentan ningún tipo de alteración e incluso aumenta su nivel de renta. En el gráfico 5.1 se analizan los ingresos brutos anuales de hombres y mujeres a lo largo de 15 años, con una interrupción, el nacimiento del primer hijo. En este se puede observar cómo las mujeres ven reducidos sus ingresos a lo largo del periodo 2007 - 2022, mientras que los ingresos de los padres incluso se incrementan, llegando a estabilizarse.

Por otro lado, también cabe destacar que dentro de los gráficos mencionados el impacto que tiene el nacimiento del primer hijo⁶ es superior para las mujeres que para los hombres, llegando este impacto para las mujeres en el gráfico 5.1 a un 28,2% y en el gráfico 5.2 a un 23,1%, mientras que el impacto para los hombres es de un 1,1%, como se aprecia en el gráfico 5.3.

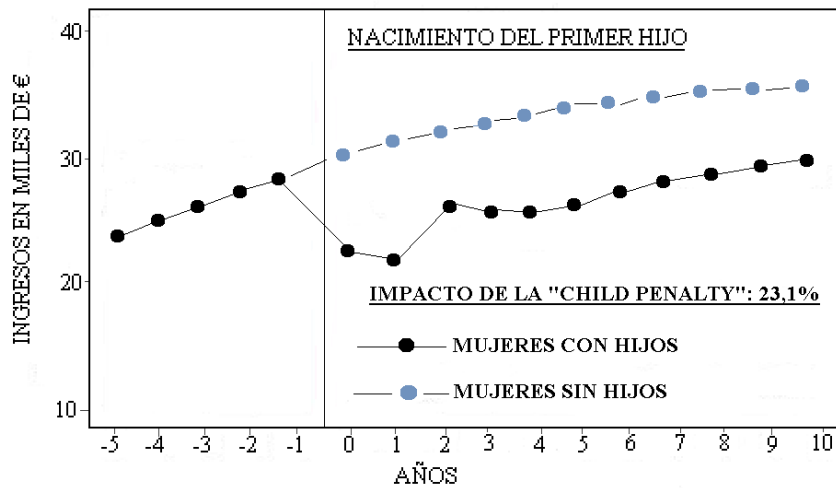
Gráfico 5.1 *Impacto del nacimiento del primer hijo en los ingresos medios de hombres y mujeres (2007-2022).*



Fuente: Elaboración propia a partir de Banco de España (2020).

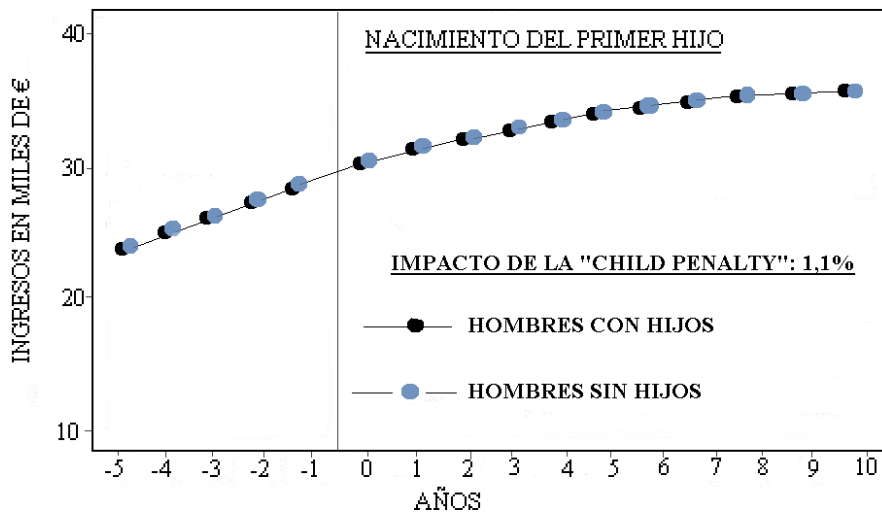
⁶ El impacto del primer hijo hace referencia al efecto negativo en la carrera y desarrollo profesional, económico y personal de las mujeres, a las desventajas originadas en base a esta situación establecida de manera cultural e ideológica.

Gráfico 5.2 *Impacto en los ingresos medios de mujeres con hijos y mujeres sin hijos (2007-2022).*



Fuente: Elaboración propia a partir de Banco de España (2020).

Gráfico 5.3 *Impacto en los ingresos medios de hombres con hijos y hombres sin hijos (2007-2022).*



Fuente: Elaboración propia a partir de Banco de España (2020).

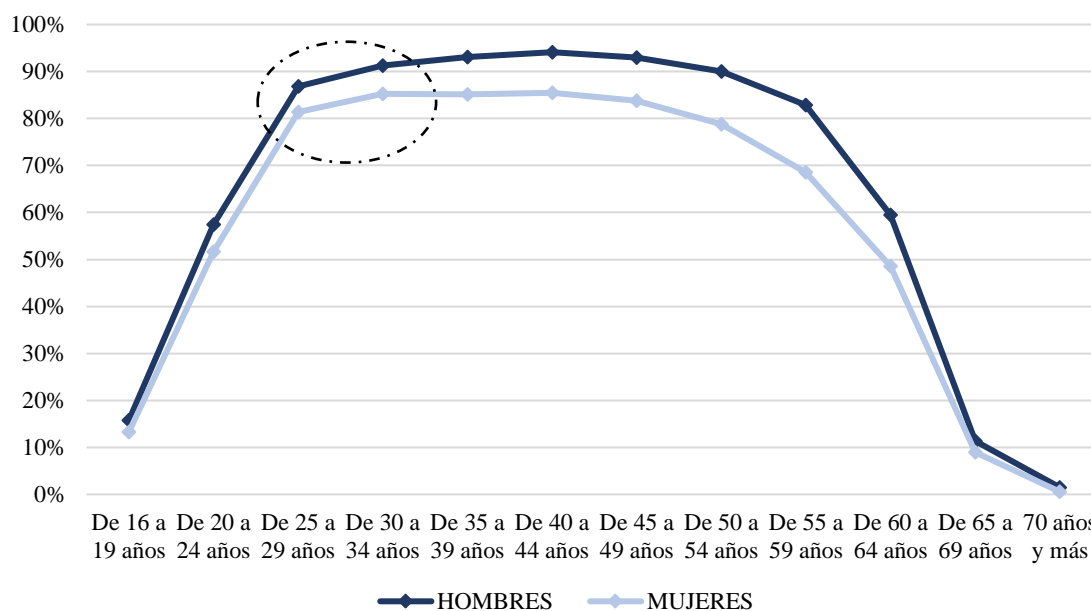
Para continuar con el análisis de la brecha salarial y su relación con la “Child Penalty” o penalización por hijos, en el siguiente apartado se analiza la tasa de actividad, inactividad y ocupación para diferentes rangos de edad, donde se especifican las divergencias existentes entre hombres y mujeres en relación con su situación laboral y carrera profesional.

5.1 ¿CÓMO SE DEMUESTRA LA EXISTENCIA DE LA PENALIZACIÓN POR HIJOS?

En el gráfico 5.4 se puede observar la tasa de actividad⁷ de hombres y mujeres para el año 2022. Las personas entre 16 y 19 años cuentan con una tasa de actividad muy reducida, ya que la mayor implicación en ese rango de edad se encuentra en el ámbito de los estudios. De este modo, a medida que se avanza en estos rangos se puede observar cómo la incorporación, o deseo de hacerlo, es el normal dentro del mercado de trabajo.

Dentro de este gráfico también se analiza qué sucede en los rangos de edad de 25 a 29 años y de 30 a 34 años donde el comportamiento de hombres y mujeres comienza a ser diferente. Los hombres siguen incrementando sus tasas de actividad, mientras que las mujeres empiezan a reducirla. Estas diferencias siguen en incremento a lo largo de toda la vida laboral, pero es ese inicio de la treintena lo que origina un punto de inflexión para ambos sexos, donde las carreras profesionales empiezan a recorrer caminos diferentes.

Gráfico 5.4 Tasa de actividad por sexo y grupos de edad en España (2022).



Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto Nacional de Estadística (2022h).

⁷ La tasa de actividad se define como el conjunto de personas mayores de 16 años que, en un periodo de referencia establecido, contribuyen a la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción. Dentro del estudio ya mencionado del Ministerio de universidades (de la Cal Barredo et al., 2023) resulta importante destacar como es a partir de los 30 años cuando la brecha salarial de género en relación al salario total se dispara, al igual que en los complementos salariales.

Por otra parte, y respecto de la tasa de inactividad⁸, es relevante observar cómo entre las causas que se dan para estar en inactividad, la dedicación al trabajo no remunerado, a las tareas domésticas y de cuidados, es mayor en las mujeres que en los hombres, tanto entre los 25 y 29 años (11,4% vs 9,9%) como entre los 30 y los 34 años (6,3% vs 2,2%).

Según Kleven et al. (2017), es al comienzo de los 30 años cuando se da el punto de inflexión principal, pues coincide con el nacimiento del primer hijo, lo que marca la vida laboral de las mujeres, como se refleja en los gráficos 5.1 y 5.2, tanto en el ámbito de los ingresos como en la actividad profesional.

Por otro lado, se ha mencionado cómo las mujeres acceden más a las jornadas a tiempo parcial, debido a que estas están directamente relacionadas con una de las principales formas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En este sentido también se analiza cómo esta cuestión afecta al final de la juventud, al inicio de la vida adulta.

En el gráfico 5.5 se puede observar cómo, manteniendo las mujeres una tasa de ocupación a tiempo parcial superior, en los rangos de edad entre 16 y 19 años hasta el rango entre 25 y 29 años ambos sexos reducen esta tasa de ocupación, accediendo más a contratos a tiempo completo, como se puede observar en el gráfico 5.6. No obstante, esta trayectoria se desvía en el rango entre 30 y 34 años, donde los hombres siguen disminuyendo sus jornadas a tiempo parcial y las mujeres al contrario, comienzan a incrementarla. En esta línea en el gráfico 5.6 se aprecia que las mujeres comienzan a reducir sus jornadas a tiempo completo, teniendo en cuenta que dentro de estas jornadas estas cuentan con una tasa de ocupación inferior.

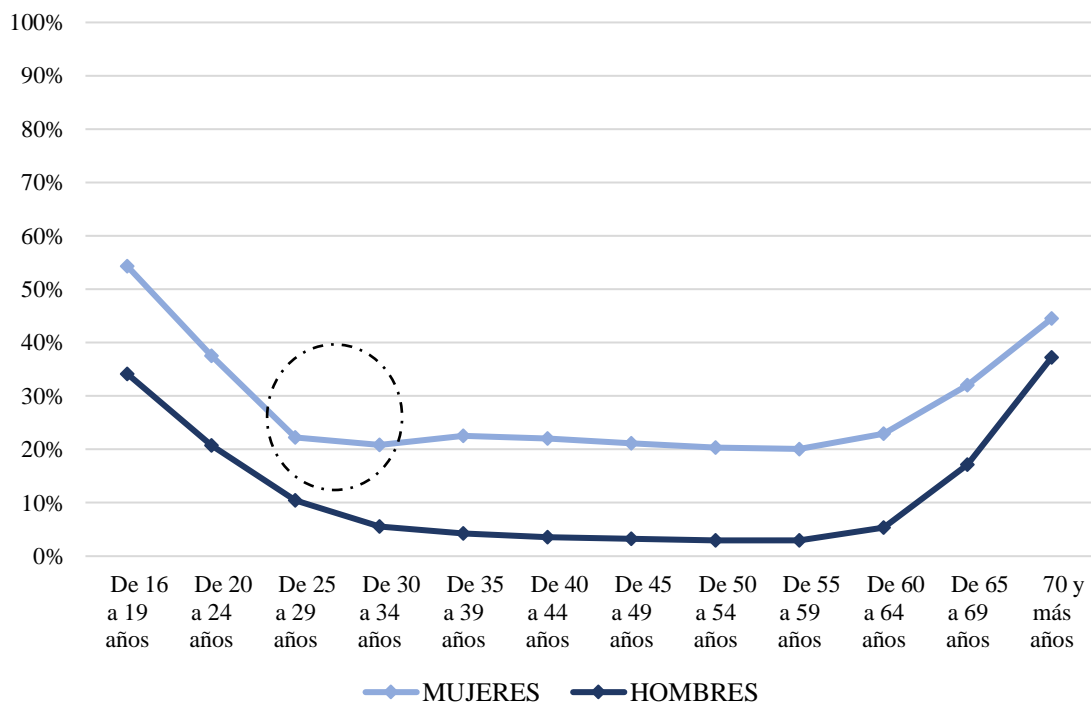
Completando el análisis se pone hincapié en las causas que sustentan las jornadas a tiempo parcial, ya que se reproduce el patrón que se ha mencionado. En el gráfico 5.7 se observa cuál es el principal motivo que aducen las personas a la hora de optar por un tipo de jornada u otro. El gráfico muestra cómo el motivo principal de 678.900 personas es el no encontrar un trabajo a jornada completa, seguido del cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores, motivo proporcionado por 148.700 personas.

⁸ Las personas inactivas son aquellas mayores de 16 años que no contribuyen a la producción de bienes y servicios ni tampoco desean incorporarse para hacerlo. Dentro de este grupo se encuentran: los estudiantes, jubilados, personas dedicadas a las labores del hogar o actividades benéficas, incapacitados permanentes, etc.

Entre esas 148.700 personas, las mujeres son mayoría, como se puede observar en el gráfico 5.8. En este gráfico se analiza cómo es para el rango de edad entre 25 y 29 años y entre 30 y 34 años donde se observa una subida exponencial de las jornadas a tiempo parcial para dedicarse al cuidado de niños o adultos. Es decir, es el comienzo de los 30 años, cuando suele darse el nacimiento del primer hijo, donde las diferencias entre ambos sexos se hacen mucho más notables.

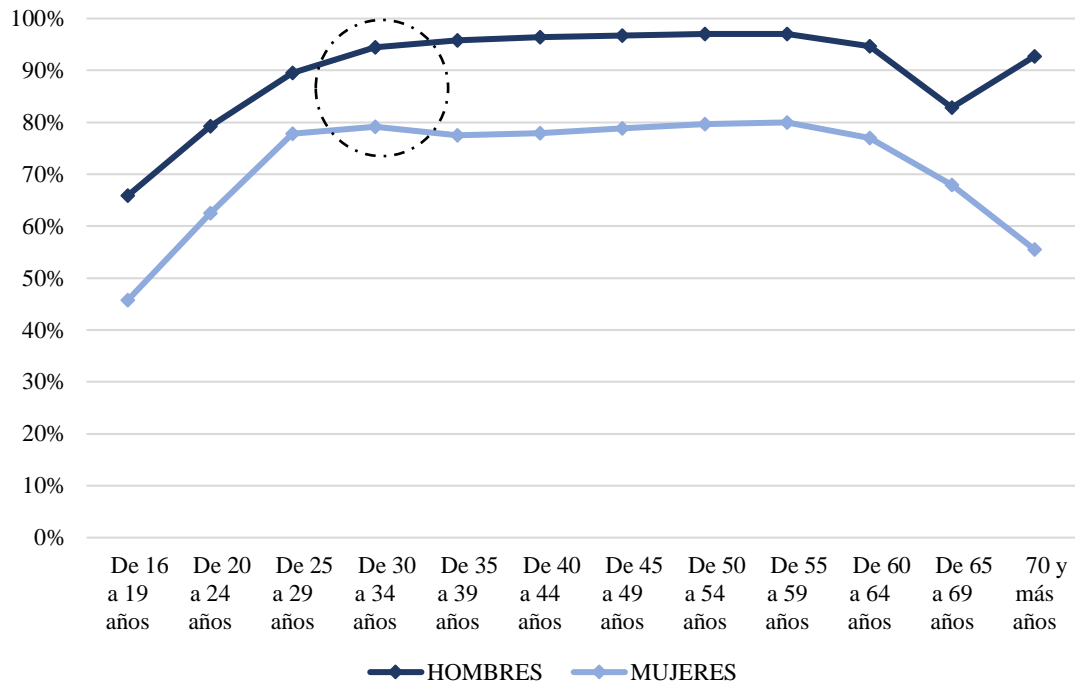
En resumen se establece que la penalización por hijos se demuestra de manera indirecta; es a través del análisis de la tasa de actividad y de la tasa de ocupación a tiempo parcial, donde se establece la diferencia principal si se desglosa por sexo y por el motivo de esa jornada, teniendo en cuenta posteriormente que el cuidado de hijos y personas dependientes se debe analizar más de cerca, probando que son las mujeres las que asumen en mayor porcentaje estas tareas.

Gráfico 5.5 Tasa de ocupación a tiempo parcial por sexo y grupos de edad en España (2022).



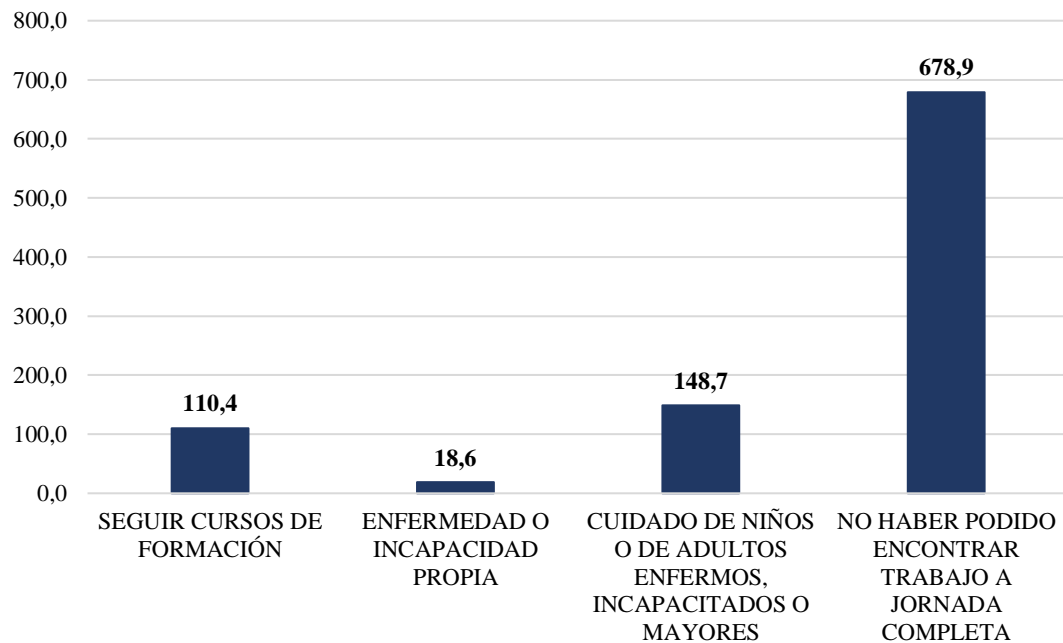
Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto Nacional de Estadística (2022i).

Gráfico 5.6 Tasa de ocupación a tiempo completo por sexo y grupos de edad en España (2022).



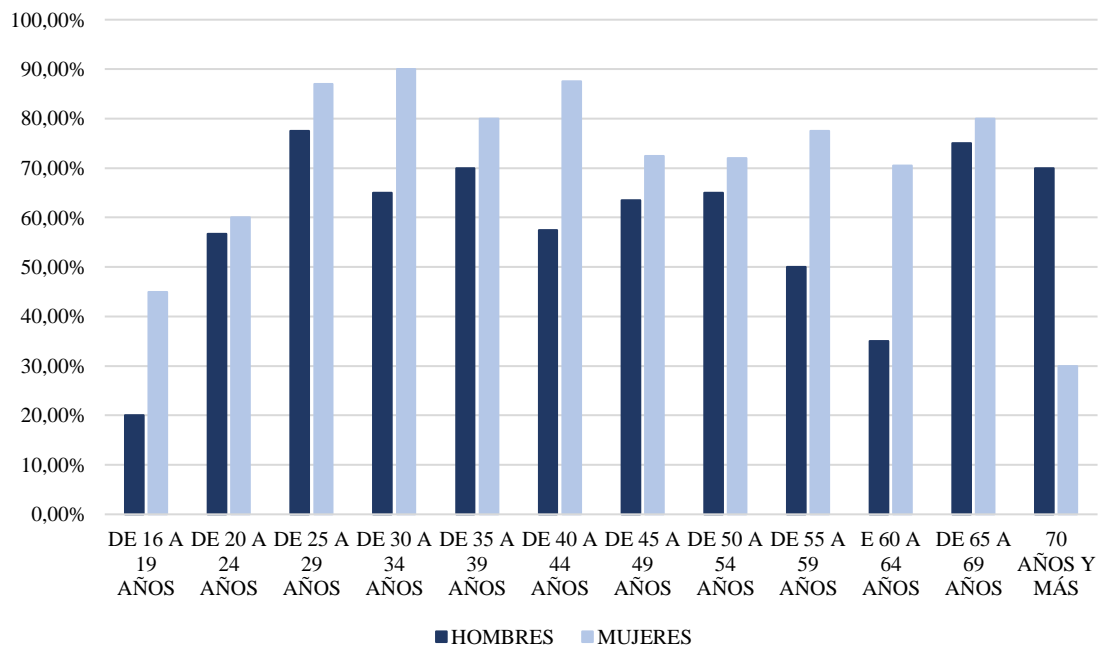
Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto Nacional de Estadística (2022j).

Gráfico 5.7 Ocupados a tiempo parcial por el motivo de la jornada para el año 2022 (en miles de personas).



Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto Nacional de Estadística (2022k).

Gráfico 5.8 *Porcentaje de Ocupados a tiempo parcial dedicados al cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores por sexo y grupo de edad en España (2022).*



Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto Nacional de Estadística (2022j)

6. CONSECUENCIAS DE LA BRECHA SALARIA Y LA PENALIZACIÓN POR HIJOS EN ESPAÑA

Las causas de la “Child Penalty” o penalización por hijos, además de las relacionadas con la brecha salarial que ya se han expuesto, se relacionan con un conjunto de factores acumulativos. Entre éstos caben señalar los estereotipos y roles de género sociales que marcan las condiciones de dignidad, seguridad y equidad sobre las que se desarrolla la vida de la personas, extendiéndose a la vida laboral, a la carrera profesional (Saeed Alawi y Saeed Al Mubarak, 2019).

Estas causas no son el fundamento principal de la desigualdad retributiva ni de la penalización por hijos, ya que ambos conceptos no se pueden explicar únicamente en base a estas, sino que son las consecuencias las que desarrollan las verdaderas implicaciones, reflejando el camino que queda por recorrer (Schuster y Martiny, 2017).

Por otra parte, son los roles y estereotipos de género en el mercado laboral los que determinan las prioridades personales sobre si buscar y ejercer un puesto de trabajo determinado, incluso sobre el tipo de jornada una vez escogido, debido a la presión por adaptarse a las preferencias sociales.

Por último, se hace hincapié en que estas consecuencias sirven de apoyo a la concienciación, es decir conocer los efectos sobre la sociedad, el crecimiento económico y las familias ayuda a interponer soluciones mediante políticas proactivas y medidas positivas.

6.1 Impacto en la sociedad

El poder económico y social de las mujeres disminuye. Según Martínez Barroso (2019) esto tiene efectos negativos, destacando que una de las consecuencias más visibles es la desigualdad de ingresos, no únicamente en los salarios, sino también en las pensiones o la menor participación social, perpetuando así la discriminación y desigualdad de género.

Estas diferencias son el resultado de la proporcionalidad de las contribuciones con respecto a la remuneración percibida y las horas trabajadas, la participación en la fuerza laboral, que reduce su base reguladora y la cuantía de cotización a la seguridad social (Alksnis et al., 2008).

Esta menor participación en los trabajos remunerados se fundamenta en la causa principal, el desigual reparto de responsabilidades en los hogares, llevando a una consecuencia fundamental, el mayor absentismo de las mujeres al asumir la mayor parte del trabajo no remunerado, el trabajo reproductivo que conduce a prescindir de su vida personal y laboral o a depender de los programas sociales de asistencia y cuidados (Travis et al., 2009).

Las consecuencias sociales afectan negativamente a la calidad de vida de las mujeres y a su capacidad para tomar decisiones relacionadas, por ejemplo, con formar una familia para no limitar o interrumpir su actividad profesional, que conlleva menores beneficios personales y económicos (Khoreva, 2011), lo cual está teniendo un impacto claro en las sociedades más desarrolladas al contribuir de forma decisiva al envejecimiento de la población.

6.2 Consecuencias económicas

La falta de equidad en las retribuciones hace que se reduzcan los ingresos fiscales debido a la disminución de los salarios. Esta disminución conlleva que dentro del mercado de trabajo se limite el número de personal cualificado a causa de la segregación ocupacional mencionada o la división sexual del trabajo, que restringe las actividades ocupadas por mujeres a aquellas peor remunerados (Schober y Winter-Ebmer, 2011).

Esta segregación ocupacional lleva a mayores niveles de ausencia dentro de los sectores considerados feminizados. Es por esto por lo que se reduce el rendimiento y la productividad individual, la motivación y el compromiso con el trabajo, que conduce finalmente a una reducción de la rentabilidad y productividad empresarial.

Dentro de las consecuencias económicas es importante destacar el ámbito de los gastos financieros. Las mujeres tardan en ahorrar para gastos considerados vitales, por ejemplo el pago de las facturas, de la hipoteca, etc., un 25% más que los hombres, es decir las mujeres tendrían que ampliar su jubilación a los 78 años para establecerse en las mismas condiciones de ahorro que estos, cuestión estrechamente relacionada con la dedicación inferior de horas al trabajo remunerado (Kunze, 2005).

Para terminar, se establece cómo estas consecuencias se vuelven más pronunciadas cuando se habla de que las mujeres tardan más tiempo en cumplir con los requisitos mínimos exigidos en transacciones de inversión, puesto que las condiciones retributivas ofrecidas en los sectores que ocupan son precarias y no proporcionan la estabilidad necesaria para llegar a la capacidad económica adecuada (Austin et al., 2021).

6.3 Impacto en las familias

Una de las principales consecuencias en este aspecto es la falta de conciliación personal, laboral y familiar. Según Bergman (2011) esto se debe principalmente a la sobrecarga que sufren las mujeres en su dedicación al trabajo no remunerado y los excesivos esfuerzos que acarrea el trabajo remunerado para llegar a los mismo niveles salariales, sobre todo a partir de los 30 años, donde existe la mayor divergencia entre ambos sexos.

El trabajo no remunerado, los desmesurados esfuerzos en el mercado laboral y la relegación de estas a un segundo plano en el ámbito social, acarrear consecuencias psicológicas, en relación con la calidad de vida, las relaciones personales y su estatus.

Este impacto psicológico se debe a que la inclusión de las mujeres en el mercado laboral no ha ido acompañada de un incremento de la participación de los hombres en el trabajo no remunerado, de manera que finalmente repercute en el bienestar familiar, teniendo en cuenta que la mayor dedicación de las mujeres lleva a que no sean contratadas en empleos de elevada responsabilidad, viendo reducidos sus ingresos (Kabeer, 2010).

7. CONCLUSIONES

El mercado de trabajo tiende a ser cambiante. Esta cuestión deja ver que las distinciones que sufren las mujeres en el día a día de su actividad laboral no es una cuestión fija, ya que, conociendo la situación actual, es posible actuar en determinadas áreas de mejora.

Estas áreas parten de que las mujeres no siempre han conseguido incorporarse al mercado laboral como debería ser, ya que se han integrado en un 54%, en comparación con el 81% de los hombres, característica que se resalta en los puestos de elevada responsabilidad, donde la presencia es inferior aunque los estudios sean iguales o superiores a los de sus homólogos masculinos (Blofield y Martínez Franzoni, 2015).

La integración de las mujeres a la actividad laboral proporciona un refuerzo en el desempeño empresarial, pero son los estereotipos y roles de género los que perpetúan su situación de precariedad, de trabajos informales y mal pagados, al inicio de los treinta años, donde se estima que se produce el nacimiento del primer hijo.

Estas cuestiones conllevan un proceso lento para poder eliminarlas o paliarlas, pero es necesario que las mujeres participen en la fuerza laboral incrementando su presencia en sectores donde los hombres son mayoría, donde existen mejores condiciones laborales y los salarios son superiores. Es decir, para que la situación entre ambos sexos se pueda equiparar, es necesario incrementar el poder adquisitivo de las mujeres.

A lo largo de los años en España ha aumentado la concienciación en esta equiparación, teniendo en cuenta que las medidas orientadas a la reducción de las desigualdades se fomentan en cuatro pilares fundamentales, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la igualdad de oportunidades y la educación y la cultura.

Dentro de estos cuatro pilares, la igualdad retributiva es el fundamento de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la igualdad de oportunidades y la educación y la cultura, es decir en el análisis de los efectos perjudiciales de la brecha salarial, la falta de igualdad retributiva, y la “Child Penalty” se corrobora que existe una necesidad de soluciones efectivas, una necesidad de que los agentes sociales implicados, las empresas, los gobiernos y las familias, asuman su parte de responsabilidad en estas actuaciones.

Las empresas e instituciones públicas deben medir y analizar la brecha salarial y la penalización por hijos tanto a nivel organizativo como a nivel nacional, para poder llegar a una mayor transparencia en las remuneraciones. Cuando las empresas e instituciones se

ven obligadas a realizar estas evaluaciones la desigualdad retributiva se reduce en un 2% (Camps, 2018).

Por otro lado, si se realiza un análisis a nivel nacional publicando estadísticas por parte de las administraciones se logra que el problema sea más visible; la medición periódica y su puesta a disposición de la sociedad hace que esta tenga un mayor alcance.

Dentro de las organizaciones, una de las medidas más eficaces es el incremento de la presencia femenina en los puestos de trabajo de elevada responsabilidad, donde se incrementan las remuneraciones, donde se crean referentes femeninos para que las nuevas generaciones modifiquen sus expectativas profesionales y percepciones sociales.

Por último, la concienciación y sensibilización en el ámbito español. Se requieren estrategias a largo plazo, estrategias orientadas a la educación, a la formación y a poner hincapié en los medios de comunicación, en evitar que perpetúen los roles y estereotipos de género

La brecha salarial de género tiene una tendencia a la disminución, pero la diferencia existente entre hombres y mujeres sigue siendo un tema preocupante en la actualidad. En términos de accesibilidad y salario, dicha brecha sigue existiendo y, a pesar de las opciones existentes para frenarla, la situación es muy complicada de poder erradicar de manera completa. Esta complicación viene determinada por la tradición y la cultura establecidas, donde se continúa encasillando a la mujer en ciertos ámbitos relacionados con el cuidado y la educación. Por ejemplo en España las mujeres dedican el 75% de su tiempo a trabajo no remunerado, orientando menores esfuerzos que los hombres al trabajo remunerado, provocando una carga en el ámbito doméstico y de cuidados que se puede paliar con medidas de conciliación, con sistemas de apoyo y ayuda a las familias, una mayor accesibilidad a servicios públicos de cuidado de niños y personas mayores, incrementando además la corresponsabilidad⁹(Blofield y Martínez Franzoni, 2015).

Para finalizar es importante destacar que ninguna organización puede competir desaprovechando el talento femenino, ya que este aporta ganancias significativas, como por ejemplo el incremento de la productividad, debido a la menor dependencia de la

⁹ La corresponsabilidad se centra en el reparto equitativo de tareas entre hombres y mujeres, en la responsabilidad compartida y la igual dedicación tanto al trabajo remunerado como el trabajo de cuidados, al trabajo no remunerado.

subcontratación de trabajos, puesto que se incrementan de los recursos humanos disponibles (Kaminski y Yakura, 2008).

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Addison, J. T., Demet Ozturk, O., y Wang, S. (2014). The Role of Gender in Promotion and Pay over a Career. *Journal of Human Capital*, 8(3), 280-317.
- Agenjo Calderón, A. (2021). *Economía política feminista: Sostenibilidad de la vida y economía mundial* (1.ª ed.). Catarata.
- Alksnis, C., Desmarais, S., y Curtis, J. (2008). Workforce segregation and the gender wage gap: Is «women's» work valued as highly as «men's»? *Journal of Applied Social Psychology*, 38(6), 1416-1441.
- Altonji, J., y Blank, R. (1999). Race and gender in the labor market. En O. Ashenfelter y D. Card (Eds.), *Handbook of Labor Economics* (3.ª ed., pp. 3143-3259). Elsevier.
- Austin, C. R., Bobek, D. D., y Harris, L. L. (2021). Does information about gender pay matter to investors? An experimental investigation. *Accounting, Organizations and Society*, 90, 101-193.
- Banco de España. (2020). *The Child Penalty in Spain* (N.º 2017).
- Banco Mundial. (2021). *Tasa de participación laboral femenina (2007–2021)*.
- Barberá Heredia, E., Ramos, A., Sarrió, M., y Candela, C. (2000). Más allá del «techo de cristal»: Diversidad de género. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 40, 55-68.
- Barberá Ribera, T., Estellés Miguel, S., y Dema Pérez, C. M. (2009). *Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El “techo de cristal”*.
- Becker, G. S. (1971). *The Economics of Discrimination* (2.ª ed.). University of Chicago Press.
- Beller, A. H. (1982). Occupational Segregation by Sex: Determinants and Changes. *The Journal of Human Resources*, 17(3), 371-392.
- Bergman, B. R. (2011). Work-Family Policies and Equality Between Women and Men. *Gender and Family Issues*, 32, 278-279.
- Bjerk, D. (2008). Glass ceilings or sticky floors? Statistical discrimination in a dynamic model of hiring and promotion. *The Economic Journal*, 118(530), 961-982.

- Blackstone, A. M. (2003). Gender Roles and Society. En J. R. Miller, R. M. Lerner, y L. B. Schiamberg (Eds.), *Human Ecology: An Encyclopedia of Children, Families, Communities, and Environments* (pp. 335-338). ABC-CLIO.
- Blau, F. D. (1984). Occupational Segregation and Labor Market Discrimination. En B. F. Reskin (Ed.), *Sex Segregation in the Workplace: Trends, Explanations, Remedies* (pp. 117-143). NATIONAL ACADEMY PRESS.
- Blau, F. D., y Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.
- Blofield, M., y Martínez Franzoni, J. (2015). Maternalism, Co-responsibility, and Social Equity: A Typology of Work–Family Policies. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 22(1), 38-59.
- Brandolini, A., y Viviano, E. (2016). Behind and beyond the (head count) employment rate. *Journal of the Royal Statistical Society*, 179(3), 657-681.
- Buehler, C., y O'Brien, M. (2011). Mothers' part-time employment: Associations with mother and family well-being. *Journal of Family Psychology*, 25(6), 895-906.
- Bustelo, M. (2009). La interseccionalidad se enfrenta a la fuerte norma de género. *International Feminist Journal of Politics*, 11(4), 530-546.
- Cabeza Pereiro, J. (2010). Conciliación de la vida privada y laboral. *Temas laborales*, 103, 45-65.
- Camps, V. (2018). Transparencia y brecha salarial. *Transparencia e integridad*, 6, 1-5.
- Carrasco, C. (2017). La economía feminista. Un recorrido a través del concepto de reproducción. *Ekonomiaz*, 91(1), 53-77.
- Chick, K. A., Heilman-Houser, R. A., y Hunter, M. (2002). The Impact of Child Care on Gender Role Development and Gender Stereotypes. *Early Childhood Education Journal*, 29, 149-154.
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras. (2020). *Por la igualdad real, contra la brecha salarial*.
- Cuberes, D., y Teignier, M. (2012). *Gender Gaps in the Labor Market and Aggregate Productivity* (1.^a ed.). Departamento de Economía, Universidad de Sheffield.

- Cukrowska-Torzewska, E., y Matysiak, A. (2020). The motherhood wage penalty: A meta-analysis. *Social Science Research*, 88-89, 1-19.
- de la Cal Barredo, M. L., Etxezarreta Etxarri, A., Galbeta Jiménez, A., y Martínez Tola, E. (2023). *Estudio brecha salarial de género en las universidades públicas españolas*.
- Deschacht, N., De Pauw, A. S., y Baert, S. (2017). Do gender differences in career aspirations contribute to sticky floors? *International Journal of Manpower*, 38(4), 580-593.
- Dueñas Fernández, D., Iglesias Fernández, C., y Llorente Heras, R. (2014). Segregación ocupacional por sexo en España: ¿exclusión o confinamiento? *Revista Internacional del Trabajo*, 153(2), 311-336.
- England, P. (2011). Reassessing the uneven gender revolution and its slowdown. *Gender & Society*, 25(1), 113-123.
- Escot Mangas, L., Fernández Cornejo, J. A., Arellano, F. A., Conde-Ruiz, J. I., Biazzi Solomonoff, R., Franco Romo, D., y Alonso López, L. (2013). *Análisis de algunas de las causas últimas de la desigualdad de género en el mercado laboral. Implicaciones para las políticas de empleo*. [Trabajo de investigación]. Fondo Social Europeo.
- Felfe, C. (2006). *The Child Penalty: A Compensating Wage Differential?*
- Fernández-Palacín, F., López-Fernández, M., Maeztu-Herrera, I., y Martín-Prius, A. (2010). El techo de cristal en las pequeñas y medianas empresas. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*, 1, 231-247.
- Grant Thornton. (2022). *Women in Business: La era del talento diverso* [Informe].
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657-674.
- Ibáñez Garzarán, Z., León Borja, M., Maestriperieri, L., Muñoz-Mendoza, C., y Salido Cortés, O. (2015). *Empleo y Maternidad: obstáculos y desafíos a la conciliación de la vida laboral y familiar* [Trabajo de investigación]. Fundación de las Cajas de Ahorros.

-
- Instituto Nacional de Estadística. (2020a). *Diferencias en la ganancia por hora de trabajo (€/hora) entre hombres y mujeres (2008-2020)*.
- Instituto Nacional de Estadística. (2020b). *Salario medio anual expresado en € por sexo y sectores de actividad (2009-2020)*.
- Instituto Nacional de Estadística. (2020c). *Salario medio anual expresado en € por sexo y tipo de jornada (2009-2020)*.
- Instituto Nacional de Estadística. (2020d). *Salario por hora expresado en € por sexo y tipo de jornada (2009-2020)*.
- Instituto Nacional de Estadística. (2022a). *Encuesta de usos del tiempo por sexo - 2022*.
- Instituto Nacional de Estadística. (2022b). *Evolución de la tasa de paro de hombres y mujeres en ESpaña entre 2010 y 2022*.
- Instituto Nacional de Estadística. (2022c). *La brecha salarial de género es del 20,56% para el año 2022 (Salario bruto anual expresado en euros)*.
- Instituto Nacional de Estadística. (2022d). *Ocupados a tiempo parcial por el motivo de la jornada para el año 2022 (en miles de personas)*.
- Instituto Nacional de Estadística. (2022e). *Porcentaje de Ocupados a tiempo parcial dedicados al cuidado de hijos y personas dependientes por sexo y grupo de edad en España (2022)*.
- Instituto Nacional de Estadística. (2022f). *Porcentaje de población ocupada por sectores de actividad (2009-2022)*.
- Instituto Nacional de Estadística. (2022g). *Porcentaje de población ocupada por tipo de jornada (2009-2022)*.
- Instituto Nacional de Estadística. (2022h). *Tasa de actividad por sexo y grupos de edad en España (2022)*.
- Instituto Nacional de Estadística. (2022i). *Tasa de ocupación a tiempo completo por sexo y grupos de edad en España (2022)*.
- Instituto Nacional de Estadística. (2022j). *Tasa de ocupación a tiempo parcial por sexo y grupos de edad en España (2022)*.

- Jarman, J., Blackburn, R. M., y Racko, G. (2012). The Dimensions of Occupational Gender Segregation in Industrial Countries. *Sociology Mind*, 46(6), 1003-1019.
- Jimeno de la Maza, F. J., y Redondo Cristóbal, M. (2005). Sobre el techo de cristal empresarial. *Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas*, 71, 42-46.
- Kabeer, N. (2010). : Gender, Labour, Markets and Poverty: an overview. *Poverty in Focus. Gender Equality*, 13, 3-27.
- Kaminski, M., y Yakura, E. K. (2008). Women's Union Leadership: Closing the Gender Gap. *WorkingUSA*, 11(4), 459-475.
- Khoreva, V. (2011). Gender pay gap and its perceptions. *Equality, Diversity and Inclusion*, 30(3), 233-248.
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., y Zweimüller, J. (2017). Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. *AMERICAN ECONOMIC JOURNAL: APPLIED ECONOMICS*, 11(4), 181-209.
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., y Zweimüller, J. (2019). Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations. *AEA Papers and Proceedings*, 109, 122-126.
- Kobrynowicz, D., y Branscombe, N. R. (1997). Who Considers Themselves Victims of Discrimination?: Individual Difference Predictors of Perceived Gender Discrimination in Women and Men. *Psychology of Women Quarterly*, 21(3), 347-363.
- Kunze, A. (2005). The evolution of the gender wage gap. *Labour Economics*, 12(1), 73-97.
- Kunze, A. (2008). Gender wage gap studies: consistency and decomposition. *Empirical Economics*, 35, 63-76.
- López Díaz, E., y Santos del Cerro, J. (2015). Discriminación de género en el mercado laboral español y políticas de regulación públicas. *Revista de Evaluación de programas y políticas públicas*, 5, 63-82.
- Lovell, V., Hartmann, H., y Werschkul, M. (2007). More than Raising the Floor: The

- Persistence of Gender Inequalities in the Low-Wage Labor Market. En D. Sue Cobble (Ed.), *The Class of Sex: Women Transforming American Labor* (pp. 33-57). Ithaca, NY: ILR Press.
- Lucas, R. E. (1978). Unemployment Policy. *The American Economic Review*, 68(2), 353-357.
- Martínez Barroso, M. de los R. (2012). La crisis económica y social en Castilla y León. Problemas y respuestas jurídicas. *Revista Jurídica de Castilla y León*, 28, 22-25.
- Martínez Barroso, M. de los reyes. (2019). La protección social de las trabajadoras la brecha de género en las prestaciones de jubilación y desempleo. En H. Álvarez Cuesta y S. Rodríguez Escanciano (Eds.), *La empleabilidad y la calidad en el empleo: apostando por la igualdad efectiva* (pp. 199-224).
- McConnell, C. R., Macpherson, D. A., y Brue, S. L. (2007). *Economía laboral* (3.^a ed.). McGraw-Hill.
- Medialdea, B. (2016). Discriminación laboral y trabajo de cuidados: el derecho de las mujeres jóvenes a no elegir. *Revista Internacional de Estudios Feministas*, 1(1), 90-107.
- Murillo Huertas, I. P., Ramos, R., y Simón, H. (2017). Diferencias regionales en la brecha salarial de género en España. *Investigación de indicadores sociales*, 134, 981-1008.
- Ordóñez Yraolagoitia, L. (2015). Discriminación laboral por razón de género. *Lan Harremanak*, 32, 262-277.
- Pai, K., y Vaidya, S. (2006). Glass Ceiling: Role of women in the corporate world. *Competition Forum*, 4(2), 421-426.
- Parsons, C. A., Sulaeman, J., Yates, M. C., y Hamermesh, D. S. (2011). Strike Three: Discrimination, Incentives, and Evaluation. *American economic review*, 101(4), 1410-1435.
- Pérez Orozco, A. (2006). La economía: De Iceberg, Trabajos e (In)visibilidades. En Laboratorio Feminista (Ed.), *Transformaciones del trabajo desde una perspectiva feminista: Producción, Reproducción, Deseo, Consumo* (pp. 233-253). tierradenadie ediciones.

- Pons Parera, E., Ruiz Franco, A., Pumar Beltrán, N., y Castella Orradre, P. (2015). *Un futuro sin brecha* (1.ª ed.). Bomarzo.
- Rashid Khan, H. U., Khan, A., Zaman, K., Amad Nabi, A., Hishan, S. S., y Islam, T. (2017). Gender discrimination in education, health, and labour market: a voice for equality. *Quality & Quantity*, 51, 2245-2266.
- Romero Coronado, M. Á. (2017). *LA SALUD LABORAL DE LAS MUJERES EN EL ACTUAL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL: UN APUNTE CRÍTICO*. [Trabajo de Fin de Grado].
- Saeed Alawi, W. S., y Saeed Al Mubarak, M. M. (2019). Gender Gap in Science, Technology, Engineering and Mathematics: Barriers and Solutions. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 9(6), 225-231.
- Schober, T., y Winter-Ebmer, R. (2011). No Title Gender Wage Inequality and Economic Growth: Is There Really a Puzzle? *World Development*, 39(8), 1476-1484.
- Schuster, C., y Martiny, S. . (2017). Not feeling good in STEM: Effects of stereotype activation and anticipated affect on women's career aspirations. *Sex Roles*, 76(1-2), 40-55.
- Servicio público de empleo. (2021). *Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres* [Informe].
- Toribio Muñoz, M. R. (2001). La actividad empresarial femenina: ¿una vía de superación de las trabas en el mercado laboral? *Boletín Económico de ICE*, 2690, 39-52.
- Travis, C. B., Gross, L. J., y Johnson, B. A. (2009). Tracking the Gender Pay Gap: A Case Study. *Psychology of Women Quarterly*, 33(4), 410-418.
- Waldfogel, J. (1997). The Effect of Children on Women's Wages. *American Sociological Review*, 62(2), 209-217.
- Weeden, K. A. (2019). *Occupational Segregation*. PATHWAYS.
- Wendy Loretto, C. D. (2003). Never the Right Age? Gender and Age-Based Discrimination in Employment. *Gender, Work & Organization*, 11(1), 95-115.