

Revista de Ciencias Sociales

50 *Años*
ANIVERSARIO

Igualdad de género en el mercado laboral: Retos y cambio institucional*

García-Cabrera, Antonia Mercedes**
Cedres-Hernández, Yeniffer***

Resumen

Dado el interés actual por lograr la igualdad de oportunidades de la mujer en todos los niveles decisivos, adquiere interés conocer las circunstancias que limitan su participación plena y efectiva en el mercado laboral, pues sólo a partir del conocimiento de la realidad pueden adoptarse medidas efectivas que permitan avanzar en el cambio pretendido. Con el propósito de realizar una contribución en este ámbito, el presente trabajo tiene como objetivos conocer y comprender los principales retos laborales que afronta la mujer en España y su comparativa con Europa, así como ofrecer una reflexión sobre el cambio institucional requerido para superar la desigualdad. Para ello, se recurre a una muestra de 43.850 mujeres y hombres trabajadores, recabada por Eurofound en 2015. Los análisis efectuados mediante test de diferencias de medias y estimaciones Chi-cuadrado muestran la existencia de retos en las áreas de brecha salarial, techo y pared de cristal, así como la presencia de convencionalismos que condicionan la participación plena de la mujer en el trabajo. A partir de estos hallazgos, se aporta una reflexión sobre el cambio institucional requerido para avanzar en la igualdad de género en el mercado laboral, el cual debe abarcar las esferas regulativa, normativa y cognitiva.

Palabras clave: Participación de la mujer; igualdad de género; igualdad de oportunidades; participación de los trabajadores; cambio institucional.

* Se agradece el apoyo financiero proporcionado por el Ministerio de Ciencia e Innovación del Gobierno de España (PID2021-123274NB-I00).

** Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales. Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales. Docente e Investigadora en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, Gran Canaria, España. E-mail: antonia.garcia@ulpgc.es ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9150-7998>

*** Doble grado en Administración y Dirección de Empresas y Derecho. Directora de Negocio en Banco Sabadell, Lanzarote, España. E-mail: yeniffer_cedreshdez@hotmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3910-8011>

Gender equality in the labor market: Challenges and institutional change

Abstract

Given the current interest in achieving equal opportunities for women at all decision-making levels, it would be interesting to fully understand the circumstances that continue to limit their full and effective participation in the labour market. Effective measures that allow progress towards the intended change can only be adopted based on actual knowledge of how things really are. With the purpose of making a contribution in this field, the present work aims to discover the main challenges faced by women in Spain, in comparison with the rest of Europe, as well as offer some thoughts on the institutional changes required to overcome inequality. To that end, we used a sample of 43,850 working women and men collected by Eurofound in 2015. The analyses were carried out using mean difference tests and Chi-square estimates and confirm the existence of challenging issues in the form of wage gaps, glass ceilings and glass walls, as well as conventions that condition the full participation of women at work. Based on these findings, we reflect in upon the institutional changes required to advance gender equality in the labour market, which must cover the regulatory, normative and cognitive spheres.

Keywords: Women participation; gender equality; equal opportunity; employee participation, institutional change.

Introducción

En la actualidad se asiste a un proceso en el que desde los organismos supranacionales, nacionales y locales se incrementan los esfuerzos por reducir la desigualdad que en materia de género existe en el mercado laboral. Ahora bien, los esfuerzos regulativos que se realizan en este ámbito, aun siendo necesarios, parecen insuficientes dada la dificultad que entraña la lucha contra los estereotipos sociales y prejuicios sólidamente implantados en la sociedad (Festing, Kornau y Schäfer, 2015; Ruiz-Ruiz, Noriega-Aranibar y Pease-Dreibelbis, 2021; Reyes et al., 2023).

A este respecto, la tradicional asignación social e ideológica del trabajo doméstico a la mujer, así como el cuidado de los más vulnerables, se ha consolidado como un convencionalismo social (Festing et al., 2015), que representa un obstáculo para la integración y promoción de la mujer en el

mercado laboral (Holst y Wiemer 2010). Al mismo se unen otros estereotipos aún vigentes en el ámbito empresarial, por ejemplo, que la mujer está menos capacitada para ocupar puestos directivos que el hombre. Si bien la investigación desarrollada ha ido aportando luz y corrigiendo mediante evidencias los contenidos de tales estereotipos (Chen, Leung y Evans, 2018; Shen y Joseph, 2021), la realidad es que muchos de ellos permanecen vivos en el pensamiento de la sociedad y de los empleadores.

Frente al desajuste existente entre lo que la regulación actual pretende y lo que los estereotipos sociales y empresariales establecen al respecto de la integración de la mujer en el mercado laboral, adquiere elevado interés conocer las circunstancias y condiciones que, en la práctica empresarial, justifican y limitan la participación plena y efectiva de estas, pues únicamente a partir del conocimiento, así como la comprensión

de la realidad, pueden adoptarse medidas efectivas que contribuyan al logro del cambio pretendido.

Sobre la base de lo argumentado, el presente trabajo tiene como objetivos conocer y comprender, a partir de las percepciones de mujeres y hombres integrados en el mercado laboral, los principales retos y barreras que, en el ámbito laboral, afronta la mujer en España y su comparativa con Europa, así como, a partir de este conocimiento, ofrecer una reflexión sobre el cambio institucional requerido para superar la desigualdad. De esta forma, el trabajo elaborado es de interés tanto para las autoridades responsables de promulgar leyes y políticas que permitan asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres, como para los empresarios, potenciales beneficiarios de esta participación en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

1. Planteamiento teórico que explica la desigualdad de género en el mercado laboral: Fundamentos teóricos del estudio

Existen diferentes planteamientos teóricos que, desde una perspectiva micro y referida a los directivos y las empresas, identifican las causas de la desigualdad que, en términos agregados, son observables en el conjunto del mercado laboral (ej. menor salario de la mujer, menor ocupación de puestos directivos, entre otros).

En términos generales, las razones apuntadas en los modelos que se presentan a continuación pueden ser calificadas como estructurales e ideológicas (Holst y Wiemer, 2010), encontrándose entre ellas los estereotipos de género, los retos relativos a la conciliación del puesto en la empresa con la vida familiar o la propia exclusión de la mujer de redes masculinas informales debido a la atracción por la similitud existente entre los individuos de un género particular, en este caso, los hombres -especialmente patente, en sectores productivos como la construcción o la industria tecnológica- (Zhang et al., 2021).

Al respecto de estas redes informales, Mickey (2022) advierte que los hombres crean redes entre ellos, estableciendo relaciones informales de confianza a través de actividades masculinas, y aprovechan estas relaciones para obtener recursos profesionales clave para desempeñarse en el mercado de trabajo; las mujeres, sin embargo, no pueden acceder a estas redes informales dominadas por hombres, por lo que recurren a otras redes estratégicas (ej. asistencia a eventos formales), que son menos eficaces a la hora de proporcionar recursos profesionales. Debido a ello, la desigualdad de género se reproduce y refuerza en el marco de las interacciones personales que tienen lugar en las redes sociales informales (Brands et al., 2022).

1.1. Teoría del capital humano

La Teoría del capital humano (Becker, 1983; 1985) ha sido ampliamente utilizada para explicar las diferencias que por razón de género existen en el mercado laboral (Greer y Carden, 2021; Bucaram et al., 2023). Esta teoría plantea como idea básica que los individuos acuden al mercado de trabajo aportando diversos niveles de cualificación. Las diferencias de niveles atañen tanto a sus capacidades innatas como, sobre todo, a su inversión personal en procesos formativos conducentes a la obtención de cualificación.

En este sentido, y desde el planteamiento de esta teoría, se remarca que la formación específica recibida por cada individuo les permite desarrollar ocupaciones de diferente nivel de cualificación. De esta forma, y sobre la base de tal inversión en formación, cuando los individuos se incorporan al mercado laboral pueden ofrecer a sus empresas mayor potencial para incrementar la productividad, al tiempo que mejoran sus propias oportunidades de acceder a salarios/ingresos más elevados. En términos agregados, esta secuencia deriva y se refleja en el nivel de riqueza y bienestar de las sociedades a las que pertenecen los individuos con elevada capacitación (Beneyto, 2013).

En línea con esta Teoría, se sostiene que la mujer percibe ingresos menores que el hombre debido a que su productividad es más baja; esta menor productividad se asocia, a su vez, al factor formación en el trabajo antes comentado (Grove, Hussey y Jetter, 2011). En particular, un argumento esgrimido es que, dado que la mujer ha de dedicar gran parte de su tiempo al cuidado de los hijos y del hogar, acumula menos aprendizaje a lo largo de la carrera profesional en la empresa y, por tanto, dispone de menores recursos de conocimiento que el hombre (Becker, 1985; Grove et al., 2011).

1.2. Teoría de la discriminación de la mujer

Bajo la categoría de Teoría de la discriminación de la mujer cabe contemplar diferentes modelos teóricos. Así, en primer lugar, la Teoría del gusto por la discriminación (Becker, 1983) establece que los empresarios presentan una cierta inclinación a contratar empleados de ciertos perfiles demográficos y socioeconómicos como reflejo de la sociedad y la cultura a la que pertenecen, particularmente cuando ésta manifiesta ciertos comportamientos sociales discriminatorios. Esta teoría justificaría la posible inclinación del empresario (“gusto”) por la contratación de hombres frente a mujeres (Grove et al., 2011) porque, atendiendo a convencionalismos y prejuicios existentes al respecto de la mujer, consideraría que los costes para la empresa de ambos colectivos serían diferentes (Becker, 1983).

En particular, y bajo esta teoría, la empresa, cuando contrata a un hombre, asume como coste el salario que este percibe por el trabajo que realiza, pero, cuando contrata a una mujer, además, debe soportar costes tales como los vinculados a que ésta afronte embarazo y maternidad, esté afectada por problemas familiares que provoquen su ausencia al trabajo debido a su obligación de atender las mismas o, simplemente, que dedique menor energía al trabajo debido a sus

obligaciones domésticas (Becker, 1985). A este respecto, Becker (1983) sostiene que los empresarios dispuestos a discriminar evitarán la contratación de mujeres para sortear tales costes y la contratará solo cuando le pague menor salario a ella que a un hombre.

En segundo lugar, la Teoría de la discriminación estadística se basa en la premisa de que los empresarios toman como referencia para juzgar a una persona las características promedio del grupo poblacional al que pertenece, evitando así atender a las cualidades específicas de cada persona; esta forma de proceder obedece a que la información disponible con respecto a cada individuo es escasa y costosa de conseguir, mientras que la relativa al conjunto es más amplia y completa (Phelps, 1972). La discriminación, bajo el paraguas argumental de esta teoría, surge debido a que los empleadores consideran al grupo poblacional masculino, frente al femenino, como un colectivo más estable, más cualificado y que aporta mayor confianza.

2. Indicadores de desigualdad de género en el mercado laboral

2.1. Brecha salarial

La brecha o desigualdad salarial hace referencia a la diferencia existente en la retribución que perciben por término medio hombres y mujeres. La brecha salarial representa un primer indicador significativo y observable que refleja la desigualdad existente por razón de género en el mercado de trabajo, siendo el colectivo de las féminas el que, en la práctica y por término medio, recibe menor salario.

Lo anterior puede deberse a la existencia de discriminación directa o indirecta; la directa, se corresponde con la situación en que una persona es tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de su sexo (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en España publicada en BOE núm. 71, de 23 de marzo); la indirecta,

con aquella en la que una:

Disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (Artículo 6.2 de la mencionada Ley 3/2007)

A este respecto, la contratación de mujeres en mayor medida que a hombres bajo modalidades de empleo a tiempo parcial o por períodos temporales (Rembeza y Radlińska, 2021), con efectos en la estabilidad y en el salario, pueden considerarse discriminación indirecta.

2.2. Techo de cristal

Una segunda área en la que se materializa la desigualdad que la mujer afronta en el mercado laboral, guarda relación con las dificultades que esta afronta para escalar puestos en la pirámide organizativa de la empresa hasta ocupar posiciones de liderazgo, cuestión especialmente notoria en aquellos casos en que la mujer presenta una alta formación y aspiraciones de promoción. Bajo esta perspectiva, el techo de cristal puede definirse como el conjunto de obstáculos a los que se enfrentan las mujeres que ejercen o aspiran a ejercer cargos directivos en igualdad de condiciones que los hombres (Mattis, 2004).

El techo de cristal es ocasionado por factores de naturaleza externa o interna. Si bien los factores externos son los principalmente señalados como causa de la barrera que encuentra la mujer para la promoción laboral -ej. perpetuación de valores sociales masculinos, mayor responsabilidad de la mujer en tareas domésticas y presunción de dificultad para conciliar (Bianchi y Milkie, 2010)-; las barreras internas deben ser también consideradas.

La socialización durante la infancia y la adolescencia facilitada por los padres,

la escuela, los compañeros y los medios de comunicación, fomenta la adhesión de las personas a los estereotipos de género imperantes en la sociedad (Gupta et al., 2009). Como consecuencia de tal socialización, las mujeres conscientes del rol social que se les atribuye pueden autoimponerse limitaciones, por ejemplo, al declinar la búsqueda de la promoción profesional por el alto coste familiar que pueden tener estos puestos directivos (Betz, 2007).

2.3. Pared de cristal

Conocida también como segregación funcional y ocupacional (Mattis, 2004), representa un tipo de barrera que limita el acceso de la mujer a diversas profesiones y/o funciones dentro de la empresa, relegándolas a puestos/oficios que se reservan solo para ellas. A este respecto, el cuidado de los otros, sea o no una ocupación remunerada, es afrontada principalmente por mujeres (Festing et al., 2015).

La pared de cristal existe debido, nuevamente, a la existencia de prejuicios arraigados, en este caso referidos a la capacidad de mujeres y hombres para realizar ciertas actividades; estos prejuicios se materializan en una limitada presencia de la mujer en sectores considerados masculinos y de hombres en sectores femeninos. Ejemplos evidentes son las profesiones STEM –acrónimo de *Science, Technology, Engineering and Math*– (Thébaud y Charles, 2018), o el emprendimiento (Gupta et al., 2009), ambas opciones profesionales tradicionalmente reservadas al hombre.

3. Metodología

La metodología utilizada para la realización del presente trabajo es de carácter descriptivo, transversal y no experimental. El detalle del diseño metodológico seguido se ofrece en los siguientes subapartados en los

que se presentan la fuente de datos utilizada y la muestra de estudio, la medida de las variables utilizadas y, finalmente, las técnicas de análisis de datos.

3.1. Fuente de datos y muestra del estudio

Al objeto de llevar a cabo el trabajo empírico, se recurre a la Sexta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (European Working Conditions Survey, ECWS), recabada por Eurofound (2015). Esta encuesta recopila información sobre las condiciones de trabajo en los Estados miembros de la UE más los países candidatos a la adhesión a la Unión (en 2015 Serbia, Turquía, Montenegro, Macedonia y Albania), así como Reino Unido, Suiza y Noruega.

Esta encuesta ofrece una imagen amplia del trabajo en Europa en los distintos países, ocupaciones, sectores y grupos de edad (Eurofound, 2015). La elección de esta base de datos posibilita el estudio de la desigualdad laboral en España a partir de la información aportada por individuos integrados en el mercado de trabajo y, por tanto, trascender de los indicadores estadísticos comúnmente considerados y basados en la información incluida en los contratos de trabajo registrados.

En cuanto al diseño muestral, Eurofound (2015) seleccionó a los trabajadores a entrevistar de manera aleatoria, haciendo uso de una muestra estadística constituida por una sección transversal representativa de la sociedad. Atendiendo al tamaño del país y a sus características, la muestra se estableció entre 1.000 y 3.300 personas por país. Para la recogida de información, se hizo uso de entrevistas personales en el domicilio de los encuestados, a los cuales se les garantizó total anonimato, formulándoseles una relación

amplia de preguntas sobre sus condiciones de trabajo.

La recogida de datos tuvo lugar en 2015, por lo que toda la información analizada se circunscribe a dicho año. En esta sexta edición de la encuesta participaron 43.850 personas de 15 o más años de edad integrados en el mercado laboral (por cuenta ajena o por cuenta propia), y cuyo lugar habitual de residencia era alguno de los 35 países antes mencionados. Para el análisis empírico, se extrae como submuestra diferenciada a los individuos residentes en España, siendo estos un total de 3.364 personas (1.714 hombres y 1.650 mujeres). Dichos individuos son comparados con las personas encuestadas en Europa (22.101 hombres y 21.740 mujeres, habiendo 9 casos perdidos).

En cuanto a la distribución muestral por sectores económicos cabe destacar la industria (14,9%), el comercio minorista (14,9%), así como la sanidad y trabajos sociales (9,9%). La educación, la construcción y la agricultura, minería, y pesca constituyen el 8,5%, el 6,5% y el 6,4%, respectivamente. El transporte, representa el 5,5% de la muestra total, y el resto de los sectores representan el 33,3% (entre ellos, administración pública, servicios financieros, hostelería y otros servicios).

3.2. Medida de las variables

En el Cuadro 1, se muestra las variables utilizadas para medir la desigualdad por razón de género en el mercado laboral (i.e. brecha salarial, techo de cristal y pared de cristal), así como indicadores relativos a convencionalismos y prejuicios sociales y empresariales utilizados para justificar tal desigualdad.

Cuadro 1
Medida de las variables

Variable	Medida de la variable en EWCS
Brecha salarial	
Salario medio	¿Puede decirnos cuántos son sus ganancias netas mensuales en su trabajo remunerado principal? (<i>en euros</i>)
Tipo de contrato de trabajo	¿Qué tipo de contrato tiene en su trabajo remunerado principal? (<i>indefinido, duración determinada, sin contrato, otros</i>)
Tipo de jornada laboral	¿Y trabaja a tiempo parcial o a jornada completa?
Techo de cristal	
Posición en jerarquía	Puesto del empleado (ISCO)-Directivo
Puesto de supervisor	¿Cuántas personas trabajan bajo su supervisión, para quienes los aumentos salariales, bonos o promociones dependen directamente de usted? (<i>ninguna/una o más</i>)
Género del superior inmediato	¿Es tu jefe inmediato un hombre o una mujer?
Sector en el que trabaja	¿Trabaja en...? (<i>sector privado, público, otros</i>)
Pared de cristal	
Sector de actividad de la empresa	Actividad económica de la empresa (acorde a NACE)
Género de los compañeros con mismo puesto en la empresa	En su lugar de trabajo, ¿los trabajadores con el mismo puesto que usted...? (<i>son principalmente hombres, principalmente mujeres, aproximadamente igual</i>)
Trabajadores por cuenta propia o ajena	¿Estás trabajando como empleado o eres autónomo?
Motivos por los que es autónomo	¿Trabajar por cuenta propia era principalmente su preferencia personal o no tenía mejores alternativas para trabajar? (<i>elección personal, no hay otras alternativas para trabajar, una combinación de ambas, ninguna</i>)
Convencionalismos y prejuicios sociales y empresariales	
Capital humano aportado	¿Cuál es el nivel más alto de educación o capacitación que ha completado con éxito? (<i>desde sin estudios secundarios hasta estudios de máster y doctorado</i>)
Absentismo laboral	¿Cuál de las siguientes afirmaciones es la que mejor describe sus habilidades en su trabajo? (<i>necesito más formación, mis aptitudes se ajustan bien, tengo aptitudes para afrontar obligaciones más exigentes</i>)
Interferencia de la familia en el trabajo	¿En la actualidad trabaja y está de baja por cuidado de hijo u otra baja? (<i>si/no</i>) Desde que empezó a trabajar en su trabajo remunerado principal, ¿con qué frecuencia le ha sucedido lo siguiente? (<i>siempre/casi siempre, a veces, raramente/nunca</i>) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le ha sido difícil concentrarse en su trabajo por las responsabilidades familiares ▪ Las responsabilidades familiares le han impedido dedicar el tiempo que debería haber dedicado a su trabajo
Implicación de la mujer con el trabajo	En los últimos 12 meses, ¿con qué frecuencia ha tenido que trabajar en su tiempo libre para cumplir con las exigencias del trabajo? (<i>todos los días, muchas veces, nunca</i>)

Fuente: Elaboración propia, 2023 a partir de la 6th European Working Conditions Survey (Eurofound, 2015).

Si bien estos indicadores permiten aportar una descripción de los retos que, en el ámbito laboral, afronta la mujer en España y su comparativa con Europa, el análisis está restringido a la información disponible en la Sexta Encuesta Europea de Condiciones

de Trabajo. Ahora bien, ello no resta valor al hecho de que, a diferencia de los estudios que hacen uso de estadísticas de nivel macro obtenidas a partir de contratos laborales suscritos, el presente trabajo se apoya en las valoraciones realizadas por mujeres y hombres

al respecto de sus circunstancias laborales.

3.3. Técnicas de análisis de datos

Para el análisis empírico se utilizan técnicas de análisis univariante y bivalente. Los análisis univariantes, permitirán conocer la frecuencia de casos o, en su caso, la media y desviación típica de los indicadores analizados. Los análisis bivariantes, se llevarán a cabo mediante pruebas de diferencias de medias y tabulaciones cruzadas, estimándose, según corresponda, la T de Student o el estadístico Chi-cuadrado para averiguar si los pares de variables analizadas están relacionadas entre sí.

4. Resultados y discusión

4.1. Brecha salarial

Las pruebas de diferencias de medias efectuadas indican que, tanto en España (T de Student=9,125; sig. 0,000) como en Europa (T de Student=16,488; sig. 0,000), las mujeres perciben menor salario que los hombres (ver Tabla 1). En el caso de Europa, el salario de los hombres se eleva a 1.551,77 €/mes; mientras que el de las mujeres se sitúa en 1.142,13 €/mes, por lo que la brecha salarial alcanza los 409,64 € mensuales. En el caso de España, aunque tal diferencia en términos absolutos es algo inferior (376,44 €/mes), en términos relativos es más aguda, puesto que los salarios en España son más bajos que en Europa. En concreto, mientras que la mujer europea gana en promedio el 73,6% de lo que gana un hombre, en España este porcentaje se reduce al 71,58%.

Tabla 1
Salario medio mensual en Euros del trabajo principal en Europa y España (2015)

Grupo poblacional	Salario neto mensual en Euros			
	Europa		España	
	Media	N	Media	N
Hombre	1.551,77	16.624	1.324,67	1.187
Mujer	1.142,13	16.767	948,23	1.169
T de Student	16,488 (Sig. 0,000)		9,125 (Sig. 0,000)	

Fuente: Elaboración propia, 2023 a partir de Eurofound (2015).

Estos resultados están en coincidencia con las afirmaciones de Bucaram et al. (2023) quienes, en su trabajo referido al contexto ecuatoriano, sostienen que, a pesar de que la brecha salarial ha ido disminuyendo con los años, se encuentra presente en todas partes del mundo y no sólo en América Latina.

Otros indicadores asociables a la brecha

salarial son el tipo de jornada y el tipo de contrato, pues ambos pueden tener un efecto en la retribución que perciba el empleado (ver Tabla 2). Los análisis realizados muestran la existencia de una relación significativa entre el género y estas variables, tanto en España como en Europa.

Tabla 2
Tipo de jornada laboral y de contrato en Europa y España (2015)

Variable	Europa			España		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Tipo de jornada laboral	N= 40.736			N= 3.277		
Media jornada	6,0%	13,4%	19,4%	7,1%	15,1%	22,2%
Jornada completa	44,8%	35,8%	80,6%	44%	33,8%	77,8%
Total	50,8%	49,2%	100%	51,1%	48,9%	100%
Chi-cuadrado	1.567,34 (Sig. 0,000)			137,19 (Sig. 0,000)		
Tipo de contrato	N= 36.013			N= 2.780		
Indefinido	36,4%	39,6%	76,0%	31,3%	33,1%	64,5%
Duración determinada	5,4%	6,2%	11,6%	13,1%	12,3%	25,4%
Sin contrato	4,8%	4,5%	9,3%	2,6%	4,5%	7,1%
Otros	1,50%	1,60%	3,10%	1,60%	1,50%	3,10%
Total	48,0%	52,0%	100%	48,6%	51,4%	100%
Chi-cuadrado	43,01 (Sig. 0,000)			22,36 (Sig. 0,000)		

Fuente: Elaboración propia, 2023 a partir de Eurofound (2015).

Con respecto a la jornada, en Europa las mujeres ocupan más del doble que los hombres los trabajos a tiempo parcial (13,4% y 6%, respectivamente); para el caso de la jornada a tiempo completo, por consiguiente, los porcentajes más favorables se hallan en el colectivo de los hombres (44,8% tienen contrato a tiempo completo frente a un 35,8% de mujeres). En España la situación es similar, el contrato a media jornada predomina en las mujeres (15,1% frente a 7,1% de los hombres), siendo esta diferencia entre géneros, además, más aguda que la identificada en Europa.

Este mayor nivel de empleo a tiempo parcial en la mujer es relevante, pues puede impactar desfavorablemente en su salario, agudizando el problema de la brecha salarial, así como incidir en una menor acumulación de experiencia y aprendizaje profesional que, a la postre, puede perjudicar tanto a su salario como a su promoción en la carrera profesional, tal y como establece la Teoría del capital humano (Becker, 1985; 1989).

Por otra parte, los contratos de duración determinada representan en España un 25,4% en comparación con el 11,6% que posee la media europea, lo que denota la mayor

precariedad de su fuerza laboral, circunstancia que afecta a empleados de ambos géneros. Ahora bien, en este caso se halla que la mujer disfruta en mayor medida de contratos de duración indefinida, si bien el diferencial a favor de ellas es superior en Europa (3,2% en Europa; 1,8% en España). Esta mayor contratación indefinida de la mujer puede estar relacionada con el hecho de que estas, como más adelante se justificará, trabajan en mayor medida en el sector público, probablemente como refugio ante las mayores dificultades que afrontan, frente a los hombres, para acceder a un empleo y para promocionar en el sector privado.

4.2. Techo de cristal

Los resultados de los análisis efectuados indican que hay menor porcentaje de directivas que de directivos en España y en Europa (ver Tabla 3), si bien se identifica mayor brecha a este respecto en Europa (24,12% frente a 12,58%). En Europa, el 43,9% de las mujeres, frente al 40,6% de los hombres, no tiene a nadie bajo su supervisión, cuya promoción o

salario depende de ellas. La misma conclusión se obtiene para el caso español, denotando los resultados que son los hombres quienes están mejor situados jerárquicamente en las

empresas (el 10,6% tiene una o más personas bajo su supervisión frente al 6,4% de las mujeres).

Tabla 3
Indicadores relativos al techo de cristal en Europa y España (2015)

Variable	Europa			España		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Puesto del empleado (ISCO)	N=2.752			N=151		
Ocupo un puesto de dirección	62,06%	37,94%	100%	56,29%	43,71%	100%
Chi-cuadrado	5.736,409 (0,000)			432,086 (0,000)		
Personas que trabajan bajo tu supervisión	N= 43.237			N= 3.346		
Ninguna	40,6%	43,9%	84,5%	40,4%	42,6%	83,0%
Una o más	9,8%	5,7%	15,5%	10,6%	6,4%	17,3%
Total	50,4%	49,6%	100%	51,0%	49,0%	100%
Chi-cuadrado	618,492 (Sig. 0,000)			69,267 (Sig. 0,007)		
Género del jefe inmediato	N= 34.863			N= 2.696		
El jefe inmediato es un hombre	41,2%	24,9%	66,1%	41,3%	26,7%	68,0%
El jefe inmediato es una mujer	6,9%	27,0%	33,9%	7,3%	24,7%	32,0%
Total	48,1%	51,9%	100%	48,6%	51,4%	100%
Chi-cuadrado	5.504,99 (Sig. 0,000)			338,08 (Sig. 0,000)		
Sector en el que se trabaja	N= 43.404			N= 3.351		
Privado	37,9%	31,3%	69,2%	41,3%	37,6%	79,0%
Público	9,2%	14,1%	23,3%	8,1%	9,2%	17,3%
Otros	3,50%	4,10%	7,60%	1,50%	2,20%	3,70%
Total	50,5%	49,5%	100%	51,0%	49,0%	100%
Chi-cuadrado	786,427 (Sig. 0,000)			10,295 (Sig. 0,036)		

Fuente: Elaboración propia, 2023 a partir de Eurofound (2015).

Con respecto al género de los jefes de los individuos participantes en el estudio, los resultados muestran que en Europa el 66,1% de los empleados cuentan con jefes que son hombres, frente al 33,9% cuyo superior inmediato es una mujer, lo que refleja nuevamente la situación de desigualdad. En España, la situación empeora, contando los empleados con jefes masculinos en un 68% de los casos y con jefas femeninas en un 32% de ellos. Ahondando en la reflexión de los resultados obtenidos, cabe destacar que el jefe

de un hombre es en muy baja medida una mujer (6,9% en Europa y 7,3% en España); mientras que las mujeres cuentan en mayor porcentaje con jefes hombres (24,9% en Europa y 26,7% en España).

Como resultado, se aprecia que sólo las mujeres poseen jefes de su mismo género en una proporción significativa, cuestión que se aprecia con mayor relevancia aún en el caso de los hombres (más del 40% de los hombres tienen un superior inmediato de género masculino tanto en España como en Europa).

El techo de cristal también se ha analizado a través del sector público o privado en el que trabajan las mujeres pues, ante la dificultad de acceso y promoción en el sector privado, es posible que éstas escojan otras alternativas para integrarse en el mercado laboral (Mattis, 2004), como el sector público. A este respecto, los resultados muestran que son las mujeres las que trabajan en mayor medida en el sector público y los varones en el privado, tanto en España como en Europa. Ahora bien, en el caso de España, las diferencias a este respecto son menores. La mayor presencia de las mujeres en el sector público, por otra parte, puede justificar el hecho de que estas lideran las cifras de contratos indefinidos, tal y como

anteriormente se argumentó.

4.3. Pared de cristal

Dado que la pared de cristal hace referencia a ocupaciones masculinizadas y feminizadas, esta se estudia, en primer lugar, a través del sector de actividad en que opera la empresa en que trabajan hombres y mujeres (ver Tabla 4). Al respecto, se encuentra que, mientras la agricultura, minería, pesca, industria, construcción o transporte, emplean en mayor medida a hombres; la educación, la salud y los servicios sociales a mujeres, con diferencias de proporciones muy elevadas.

Tabla 4
Indicadores relativos a la pared cristal en Europa y España (2015)

Variable	Europa			España		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Sector de actividad de la empresa	N= 43.494			N= 3.361		
Agricultura, minería y pesca	4,10%	2,30%	6,40%	4,10%	1,60%	5,60%
Industria	9,60%	5,20%	14,90%	8,90%	4,10%	13,10%
Construcción	5,90%	0,60%	6,50%	6,40%	0,50%	6,90%
Comercio minorista	6,70%	8,30%	14,90%	6,20%	8,30%	14,50%
Transporte	4,30%	1,20%	5,50%	3,80%	1,10%	4,90%
Educación	2,40%	6,10%	8,50%	2,30%	4,30%	6,60%
Salud y trabajos sociales	1,70%	8,20%	9,90%	1,10%	6,40%	7,50%
Otros sectores	15,40%	17,70%	33,30%	18,20%	22,60%	40,90%
Total	50,30%	49,70%	100%	51,00%	49,00%	100%
Chi-cuadrado	6.767,028 (Sig.0,000)			652,097 (0,000)		
Género de los compañeros que tienen el mismo puesto	N= 43.167			N= 3.335		
Principalmente hombres	29,1%	3,9%	33,0%	29,6%	4,4%	34,0%
Principalmente mujeres	3,6%	26,9%	30,5%	4,1%	23,7%	27,8%
Aproximadamente el mismo número de hombres y mujeres	9,3%	10,4%	19,7%	10,0%	11,3%	21,4%
Nadie más tiene el mismo puesto	8,5%	8,4%	16,8%	7,3%	9,5%	16,8%
Total	50,5%	49,5%	100%	51,0%	49,0%	100%
Chi-cuadrado	16.024,219 (Sig. 0,000)			1.093,261 (Sig. 0,000)		
Trabajador por cuenta propia/ajena	N= 43.267			N= 3.336		
Empleo por cuenta ajena	39,4%	42,4%	81,7%	40,0%	42,3%	82,4%
Autónomo	11,2%	7,1%	18,3%	11,1%	6,5%	17,6%
Total	50,5%	49,5%	100%	51,1%	48,9%	100%
Chi-cuadrado	444,344 (Sig. 0,000)			39,684 (Sig. 0,000)		

Cont... Tabla 4

Motivos por los que es autónomo	N= 7.636			N= 573		
Elección personal	35,3%	18,3%	53,6%	35,3%	18,7%	53,9%
No hay otras alternativas de empleo	14,9%	12,3%	27,2%	14,8%	11,2%	26,0%
Una combinación de ambas	9,4%	5,6%	15,0%	10,8%	7,0%	17,8%
Ninguna de las anteriores	2,2%	2,1%	4,2%	1,6%	0,7%	2,3%
Total	61,7%	38,3%	100%	62,5%	37,5%	100%
Chi-cuadrado	86,530 (Sig. 0,000)			3,356 (Sig. 0,340)		

Fuente: Elaboración propia, 2023 a partir de Eurofound (2015).

Ello corrobora la existencia de segregación ocupacional por razón de género, esto es, la presencia de oficios reservados para un género y a los que difícilmente accede el otro. Este factor de desigualdad, por otra parte, puede contribuir al mayor empleo de la mujer a tiempo parcial (ver Tabla 2 anterior) y, por tanto, a su menor salario frente al hombre. Esto es así porque la segmentación profesional provoca un mayor peso del trabajo masculino en determinados sectores productivos como la construcción y la industria, tal y como sugieren los datos del presente estudio, donde es más habitual la jornada a tiempo completo.

El género de los compañeros de trabajo que tienen un puesto similar al del individuo que contesta el cuestionario permite, a su vez, determinar la existencia de segmentación laboral en el seno de la empresa. Los resultados de los análisis efectuados son muy explícitos a este respecto, pues, el 29,1% de los hombres europeos reconoce que, en su lugar de trabajo, los trabajadores con el mismo puesto que ellos son principalmente hombres, frente al 3,6% que reporta que son principalmente mujeres las que desempeñan el mismo puesto.

En España ocurre lo mismo y con unas proporciones bastante similares. Si se coloca el foco de análisis en las mujeres participantes en el estudio, se aprecia las mismas tendencias, pero para el género opuesto: Pocas mujeres poseen compañeros hombre en puesto similar al suyo, pero sí a otras mujeres.

En lo que concierne al trabajo por

cuenta propia o ajena, tanto en España como en Europa, los hombres, en mayor medida que las mujeres, se integran en el mercado laboral bajo la modalidad de autónomos. Al respecto, mencionar que la brecha de género para este indicador es superior en España (4,6%) que en Europa (4,1%). En cuanto a los motivos por los que el individuo decide ser autónomo, cabe reseñar que el 35,3% de los europeos decide serlo por elección personal, situándose a mucha distancia el grupo de mujeres que decide hacerlo por este motivo (18,3%). El caso español es prácticamente idéntico al europeo. Estos resultados sugieren que la mujer, en relación con el hombre, contempla el autoempleo como refugio ante las dificultades que encuentra para emplearse por cuenta ajena en el sector privado.

4.4. Indicadores sobre convencionalismos y prejuicios sociales

En el presente apartado se hace uso de diversos indicadores al objeto de aportar cifras que permitan contrastar la veracidad y relevancia actual de los argumentos aducidos desde los planteamientos teóricos que justifican la desigualdad, entre ellos el menor capital humano aportado por la mujer o su menor contribución a la empresa debido a la necesidad de atender necesidades familiares (ver Tabla 5).

Tabla 5
Indicadores relativos a prejuicios sociales en Europa y España (2015)

Variable	Europa			España		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Nivel de estudios finalizados	N= 43.680			N= 3.355		
No alcanzado estudios secundarios	3,1%	2,3%	5,4%	5,9%	5,0%	10,9%
Estudios secundarios, FP y Bachillerato	32,8%	29,1%	61,9%	31,6%	29,0%	60,6%
Primer y segundo ciclo universitario	9,8%	12,7%	22,5%	10,8%	12,6%	23,4%
Máster	4,2%	5,1%	9,3%	1,6%	1,8%	3,4%
Doctorado	0,5%	0,4%	0,9%	1,0%	0,7%	1,7%
Total	50,4%	49,6%	100%	50,9%	49,1%	100%
Chi-cuadrado	411,171 (Sig. 0,000)			38,954 (Sig. 0,003)		
Habilidades para desempeñar el puesto de trabajo	N= 43.259			N= 3.341		
Necesito más formación para afrontar bien mis obligaciones	6,10%	6,30%	12,40%	6,00%	5,10%	11,20%
Mis aptitudes actuales se ajustan bien a mis obligaciones	29,10%	29,50%	58,60%	27,90%	27,00%	54,90%
Tengo las aptitudes para afrontar las obligaciones más exigentes	15,30%	13,80%	29,00%	17,00%	17,00%	33,90%
Total	50,50%	49,50%	100,00%	50,90%	49,10%	100,00%
Chi-cuadrado	31,919 (Sig. 0,000)			1,947 (Sig. 0,378)		
Ausentismo laboral actual	N= 237			N= 18		
Trabaja y está de baja por cuidado de hijo u otra baja	15,61%	84,39%	100%	27,78%	72,22%	100%
Chi-cuadrado	224,433 (Sig. 0,000)			10,147 (Sig. 0,180)		
Dificultad para concentrarse en el trabajo por responsabilidades familiares	N= 43.135			N= 3.273		
Siempre o casi siempre	2,00%	2,00%	4,00%	2,80%	3,20%	6,10%
A veces	8,30%	9,10%	17,40%	9,50%	10,20%	19,70%
Raramente o nunca	40,00%	38,60%	78,60%	38,70%	35,50%	74,20%
Total	50,40%	49,60%	100,00%	51,00%	49,00%	100,00%
Chi-cuadrado	43,588 (Sig. 0,000)			6,954 (Sig. 0,138)		
Responsabilidades familiares impiden dedicar el tiempo que debería al trabajo	N= 43.021			N= 3.245		
Siempre o casi siempre	2,10%	1,90%	4,00%	2,90%	3,00%	5,90%
A veces	6,80%	6,60%	13,40%	7,70%	7,10%	14,80%
Raramente o nunca	41,60%	41,10%	82,60%	40,40%	38,80%	79,20%
Total	50,40%	49,60%	100,00%	51,10%	48,90%	100,00%
Chi-cuadrado	9,931 (Sig. 0,042)			1,092 (Sig. 0,895)		

Tiempo dedicado al trabajo en el tiempo libre	N= 42.433			N= 3.322		
Todos los días	1,6%	1,4%	2,9%	1,1%	1,1%	2,2%
Muchas veces o a veces	23,50%	20,70%	44,10%	21,80%	16,70%	38,50%
Nunca	25,2%	27,7%	52,9%	28,2%	31,2%	59,4%
Total	50,3%	49,7%	100%	50,9%	49,1%	100%
Chi-cuadrado	156,51 (Sig. 0,000)			25,19 (Sig. 0,000)		

Fuente: Elaboración propia, 2023 a partir de Eurofound (2015).

En lo que concierne al capital humano y, en particular, atendiendo al nivel formativo, cabe destacar que, en promedio, la mujer empleada en España y en Europa posee mayor nivel de estudios finalizados que el hombre. Las empleadas graduadas en primer y segundo ciclo universitario y en Máster superan a los empleados, siendo el diferencial entre ambos superiores en Europa que en España. Ahora bien, si se avanza al nivel de doctorado, los porcentajes se inclinan en favor del hombre en ambos ámbitos geográficos.

En cuanto a la disposición de habilidades para desempeñar el puesto actualmente ocupado en la empresa, en España, a diferencia de Europa, apenas se aprecian diferencias entre hombres y mujeres, si bien se identifica una cierta mayor proporción de hombres que creen necesitan mayor formación para desempeñar sus puestos.

Este mayor nivel educativo de la mujer trabajadora puede valorarse, atendiendo así a los preceptos, de la Teoría del capital humano (Becker, 1983; 1985), con respecto a la brecha salarial antes comentada. Al hacerlo, se identifica que, si bien las mujeres de la muestra perciben menores salarios que los hombres, siendo esta diferencia más acusada en España que en Europa, posee, sin embargo, mayor nivel educativo en términos de grado y máster. Ello implica que el mayor capital humano que ofrece la mujer a la empresa, no se ve trasladado a su salario, tal y como cabría esperar a partir de los postulados de la Teoría del capital humano; los resultados hallados,

por consiguiente, se distancian de esta Teoría.

Estos resultados, por otra parte, contrastan con lo afirmado por Grove et al. (2011), quienes sostienen que la investigación realizada al respecto de las diferencias salariales entre hombres y mujeres sugiere que las variables de capital humano, como la educación o la experiencia laboral, explican más tales diferencias que la discriminación. Los resultados hallados no avalan explícitamente los hallazgos de Grove et al. (2011).

Por otra parte, y con respecto a la contribución de los empleados a la empresa debido a la necesidad de atender responsabilidades familiares, se analizó, en primer lugar, el absentismo laboral debido a baja por maternidad u otra causa (ver Tabla 5). Las cifras son realmente bajas a este respecto, pues solo 18 empleados en España y 237 en Europa estaban de baja en el momento en que se realizó el trabajo de campo; ahora bien, el porcentaje de féminas más que triplicaba al de varones en este indicador. Asimismo, se analizó la interferencia de la familia en el trabajo a través de dos indicadores adicionales, la dificultad de concentrarse en el trabajo debido a las responsabilidades familiares y la de dedicar el tiempo que se debería al trabajo, por la misma causa.

Para ambas variables no se identifican diferencias significativas por género en España, pero sí en Europa; en todo caso, la mujer reporta mayores porcentajes de dificultades en ambos indicadores. En lo que concierne al tiempo dedicado al trabajo en horario distinto

a la jornada laboral, tanto por hombres como por mujeres, los análisis efectuados indican que los hombres europeos y españoles dedican más parte de su tiempo libre al trabajo que las mujeres.

Estos resultados siguen apuntando hacia una cierta menor implicación/dedicación de la mujer a la empresa debido a la interferencia de los quehaceres domésticos. A este respecto, cabe reseñar que los indicadores previos se relacionan con los argumentos esgrimidos desde la Teoría del gusto por la discriminación para justificar la desigualdad de la mujer en el ámbito laboral (Becker, 1983), entre ellos, que la empresa que contrata a una mujer ha de soportar costes asociados al embarazo y maternidad, a problemas familiares que provoquen ausencia al trabajo o, a menor dedicación de energía al trabajo debido a deberes domésticos (Becker, 1985).

Dado que esta Teoría justifica la inclinación de aquellos empresarios condicionados por convencionalismos y prejuicios a contratar principalmente a hombres (Grove et al., 2011) o a retribuir con menor salario a mujeres, al considerar que los costes de ambos colectivos son diferentes (Becker, 1983), los resultados a partir de una muestra recabada en 2015 adquieren relevancia y requieren atención.

En particular, estos resultados sugieren que, en la actualidad, continúan vigentes estereotipos sociales que asignan a la mujer mayor responsabilidad en el ámbito doméstico, afectando desfavorablemente a su faceta laboral. El hecho de que la mujer afronte una dificultad superior a la del hombre para compatibilizar ocupaciones familiares y responsabilidades laborales es relevante, pues puede erigirse en factor crítico que le condiciona en diversos ámbitos laborales, por ejemplo, en su mayor tasa de empleo a media jornada (ver Tabla 2), elegida para hacer factible la conciliación de sus obligaciones familiares y domésticas.

Dado el impacto negativo del contrato a tiempo parcial en diversas condiciones de empleo (ej. salario, posibilidades de promoción profesional), es relevante actuar sobre estos

factores al objeto de mitigarlos (ej. reparto equitativo de responsabilidades familiares).

Finalmente, y en lo que concierne a los diferentes convencionalismos y prejuicios respecto a la mujer que causan desigualdad en el mercado laboral, los resultados hallados en este trabajo sugieren que, mientras algunos de ellos son erróneos, otros parecen persistir. Así, la mujer en la actualidad aporta mayor capital humano a la empresa que el hombre (está más formada y, en cierta medida, precisa de menos formación adicional para desempeñar su puesto actual).

Sin embargo, su concentración en el trabajo o el tiempo que debiera dedicarle en ocasiones se resiente debido a su carga familiar y responsabilidades domésticas. De hecho, el porcentaje de mujeres que nunca dedica tiempo libre al trabajo supera al de los hombres en España, al igual que en Europa, pero la diferencia es más acentuada en el caso de España. Los hombres sí pueden ofrecer esa dedicación extra al trabajo, lo que, a la postre, puede contribuir a su promoción laboral. Todos estos resultados son útiles en la reflexión sobre el cambio institucional a acometer para facilitar la igualdad laboral.

4.5. Reflexiones sobre el cambio institucional requerido en favor del ODS-5

El presente trabajo ha encontrado evidencias en España y en Europa de que, en la actualidad, siguen vigentes en la sociedad convencionalismos y prejuicios al respecto de la mujer, que son erróneos, tal y como los datos evidencian (lo que se piensa no se corresponde con la realidad); pero, al tiempo, existen otros que encuentran aval en los datos debido a los estereotipos sociales persistentes.

Unos y otros propician que, a la postre, se ofrezca a las mujeres puestos menos valorados, más restrictivos en su alcance o con un sueldo inferior. Sobre la base de estos resultados cabe realizar una reflexión sobre el cambio institucional que debe ser afrontado para avanzar en el cumplimiento del ODS-

5 (Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas) y, en particular, de la meta 5.5 (Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios) establecida como parte de la Agenda 2030 por Naciones Unidas (UN, 2015).

Así, y sobre la base de los resultados hallados, cabe sugerir que el logro de una igualdad real exige, como requisito previo, la erradicación de los mencionados convencionalismos, prejuicios y estereotipos, al tiempo de trabajar para que hombres y mujeres estén en disposición efectiva de afrontar las mismas funciones en el ámbito familiar y laboral, tal y como ha sido ampliamente demandado. Ahora bien, las causas de desigualdad mencionadas, tal y como recuerdan Holst y Wiemer (2010), son estructurales e ideológicas. Siendo ello así, conviene recurrir a la Teoría institucional al objeto de aportar una reflexión idónea desde la cual abordar el cambio necesario (Meyer y Rowan, 1977; DiMaggio y Powell, 1983).

Desde la Teoría institucional se promulga que las instituciones se encuentran fuertemente arraigadas en la sociedad y que éstas condicionan el comportamiento de las personas y las organizaciones (Meyer y Rowan, 1977; DiMaggio y Powell, 1983), entre ellas las relativas a la igualdad de género. Tales instituciones se instrumentan y materializan en diferentes elementos que, si son coherentes entre sí, se refuerzan para mantener el *statu quo* institucional y dificultar su cambio.

En particular, Scott (2013) distingue tres aspectos o elementos institucionales: Los regulativos, que hacen referencia a las leyes y políticas vigentes; los normativos, que abarcan los valores culturales y creencias compartidos por los individuos en una sociedad; y los cognitivos, que incluyen el conocimiento general y las prácticas comúnmente empleadas por las empresas, los individuos, entre otros. Ahora bien, aunque el marco institucional es naturaleza estructural e ideológica, el cambio es posible, tal y como postulan los institucionalistas. Tal cambio ha de abordarse,

sin embargo, desde los elementos regulativo, normativo y cognitivo, al objeto de que el mismo dé lugar a un nuevo *statu quo* institucional, coherente en sus elementos y capaz de pervivir en el tiempo (Scott, 2010).

Así, en primer lugar, el cambio ha de acometerse desde el ámbito educativo y en todos los niveles - la escuela, la universidad, formación continua/ocupacional, entre otros- (aspectos cognitivos de las instituciones). Por ejemplo, una primera línea básica de actuación para avanzar en la dirección buscada, ha de residir en la educación impartida desde la escuela, e incidir en la equiparación de los derechos y deberes de la mujer y del hombre en el ámbito familiar, favoreciendo así no solo el conocimiento de la nueva realidad buscada sino el desarrollo e interiorización de nuevos valores culturales (aspectos normativos de las instituciones) que deriven, con los años, en una nueva praxis consistente en el reparto efectivo de funciones y deberes en el núcleo familiar (aspectos cognitivos de las instituciones).

A este respecto, aun siendo necesaria la normativa vigente en materia de igualdad de género (aspectos regulativos de las instituciones), y dado que la desigualdad a superar es aún relevante, parece imprescindible que la sociedad interiorice la máxima de que todos son iguales.

Otro ámbito educativo de relevancia concierne a aquellas titulaciones universitarias implicadas en formación de directivos que contemplen áreas de especialización en gestión de recursos humanos (ej. Administración y Dirección de Empresas, Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Psicología laboral, entre otras).

A este respecto, debe considerarse que las prácticas de recursos humanos desempeñan un papel crucial en la creación de un entorno laboral inclusivo para las mujeres, esto es, un entorno que apoye a todos los empleados, por igual, por ejemplo, aumentando el porcentaje de mujeres implicadas en planes de carrera profesional (Bilimoria, Joy y Liang, 2008).

Bajo esta perspectiva, corresponde a las universidades asumir responsabilidades en la incorporación de la perspectiva de

género en los planes de estudio (aspectos cognitivos de las instituciones). La formación de profesionales capaces de reconocer la existencia de estereotipos y prejuicios sociales que desvalorizan a la mujer, y de abstraerse de ellos en el ejercicio de la gestión de recursos humanos en las empresas una vez egresados (aspectos cognitivos de las instituciones), adquiere gran relevancia en la lucha contra la desigualdad laboral.

En esta tarea a acometer desde los diferentes niveles educativos, ha de tomarse en consideración que el progreso en la senda propuesta será beneficioso en diversos órdenes que van más allá de la justicia social. En este sentido, los beneficios que para la economía de un país y para sus empresas tendría la incorporación plena y efectiva de la mujer al mercado laboral son amplios.

Mientras que los países verían incrementar su PIB y mejorar las garantías de sostenimiento del estado de bienestar debido al incremento de la natalidad (Matysiak, Sobotka y Vignoli, 2021); las empresas podrían mejorar la captación y retención de talento (Festing et al., 2015); incorporar nuevos estilos de liderazgo (Shen y Joseph, 2021); y, mejorar su desempeño y resultados (Krishnan y Park, 2005; Chen et al., 2018). Estas cuestiones de naturaleza económica pueden ser argumentadas y puestas en valor en las acciones formativas que se desarrollen si se desea abordar con éxito el cambio pretendido.

A este respecto, debe considerarse que, dada la dificultad que entrañan los procesos de cambio institucional (Meyer y Rowan, 1977), como el aquí pretendido, la lógica moral como argumento de cambio (sostenida en los valores y la justicia social) debe acompañarse de una lógica instrumental (beneficios económicos del cambio) con el ánimo de aunar razones que hagan posible la desestabilización del *statu quo* institucional –ej. interrumpir las inercias y comportamientos miméticos, que tienden a perpetuarse (DiMaggio y Powell, 1983; Scott, 2013)–. Se propone que, solo así, podrá lograrse un avance certero y significativo en la dirección pretendida.

De hecho, la evidencia de los últimos

años demuestra cómo la presión regulativa y coercitiva emanada de las administraciones públicas, junto con la presión social derivada de activistas y movimientos ciudadanos, han sido insuficientes para lograr la paridad de derechos entre hombres y mujeres, lográndose solo tímidos avances, de manera que la desigualdad laboral persiste como problema enquistado. Es por ello que, tanto España como Europa, mantienen como reto su logro, tal y como el presente trabajo evidencia; bajo esta perspectiva, se aportan argumentos adicionales a esgrimir para avanzar en la integración plena y efectiva de la mujer en el ámbito laboral.

Ahora bien, las acciones de naturaleza formativa propuestas han de acompañarse de otras políticas impulsadas por los gobiernos y orientadas a garantizar la oferta de servicios de apoyo a la familia (aspectos regulativos de las instituciones) –ej. servicios para el cuidado de niños en edad preescolar y de los mayores dependientes, adaptación de calendario y horarios escolares a los laborales–, como ha sido ampliamente demandado, de forma que, a la postre, sea posible la conciliación real de la vida laboral y la familiar, tanto para la mujer como para el hombre.

Conclusiones

El presente trabajo se ha llevado a cabo con el propósito de conocer y comprender, a partir de las percepciones de mujeres y hombres integrados en el mercado laboral, los principales retos y barreras que, en materia de desigualdad en el ámbito laboral, afronta la mujer en España y su comparativa con Europa, así como ofrecer una reflexión sobre el cambio institucional requerido para superar la desigualdad. Para acometer el trabajo, se ha hecho uso de una muestra de 43.850 mujeres y hombres trabajadores en 35 países europeos.

Atendiendo a los resultados, cabe afirmar que, a pesar de los esfuerzos emprendidos por las autoridades en los ámbitos supranacional, nacional y local, así como del mayor empoderamiento de la mujer y creciente reivindicación social de

sus derechos, la desigualdad por razón de género sigue siendo una realidad en España y en Europa, observándose la misma a nivel micro en la empresa y, como consecuencia y en términos agregados, en el conjunto del mercado laboral. Esta desigualdad se concreta en múltiples indicadores enmarcados en las áreas de brecha salarial, techo de cristal y pared de cristal. En particular, cabe reseñar que las mujeres reciben menores retribuciones, que afrontan grandes dificultades para acceder a puestos directivos y que muchos puestos dentro de las empresas están clasificados por género.

Por otra parte, tanto en España como en Europa persisten en la actualidad convencionalismos y prejuicios sociales erróneos con respecto a la mujer y su aportación al mercado de trabajo (ej. la mujer ofrece menor capital humano), al tiempo que otras ideas desfavorables e instauradas en grupos de empleadores encuentran respaldo en los datos (ej. la mujer toma más bajas laborales, dedica menos tiempo al trabajo). Ahora bien, dado que, en el ámbito familiar, la desigualdad en la distribución de roles persiste y genera sobrecarga de trabajo doméstico en la mujer, los resultados hallados respecto a la implicación en el ámbito laboral encuentran justificación y, al tiempo, sugieren la dificultad del cambio a acometer para alcanzar la igualdad plena en el mercado de trabajo.

Atendiendo a ello, en el presente trabajo se sugiere que tal cambio debe abordarse desde las esferas regulativas (políticas para prestar más apoyo a la conciliación), normativa (cambio de valores culturales) y cognitiva (conocimiento ofrecido en todos los niveles educativos, así como implantación de nueva praxis) si se desea avanzar en el logro de la igualdad laboral plena.

Referencias bibliográficas

- Becker, G. S. (1983). *El capital humano: Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. Alianza Editorial.
- Becker, G. S. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1, Part 2), S33-S58. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/298075>
- Beneyto, P. J. (2013). Teoría (y práctica) del capital humano. Un análisis crítico del caso español. *Methaodos.Revista de Ciencias Sociales*, 1(1), 53-81. <https://doi.org/10.17502/m.rcs.v1i1.25>
- Betz, N. E. (2007). Women's career development. In F. L. Denmark y M. A. Paludi (Eds.), *Psychology of women: A handbook of issues and theories* (pp. 717-752). Praeger.
- Bianchi, S. M., y Milkie, M. A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 705-725. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00726.x>
- Bilimoria, D., Joy, S., y Liang, X. (2008). Breaking barriers and creating inclusiveness: Lessons of organizational transformation to advance women faculty in academic science and engineering. *Human Resource Management*, 47(3), 423-441. <https://doi.org/10.1002/hrm.20225>
- Brands, R., Ertug, G., Fonti, F., y Tasselli, S. (2022). Theorizing gender in social network research: What we do and what we can do differently. *Academy of Management Annals*, 16(2), 588-620. <https://doi.org/10.5465/annals.2020.0370>
- Bucaram, R., Quinde, V., Quinde, F., y Vera, P. (2023). Discriminación de género en el mercado laboral: Una mirada desde los egresados de la Universidad Agraria-Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX(E-7), 101-112. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40450>

- Chen, J., Leung, W. S., y Evans, K. P. (2018). Female board representation, corporate innovation and firm performance. *Journal of Empirical Finance*, 48, 236-254. <https://doi.org/10.1016/j.jempfin.2018.07.003>
- DiMaggio, P. J., y Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160. <https://doi.org/10.2307/2095101>
- Eurofound (2015). *Sixth European Working Conditions Survey (EWCS): 2015*. Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>
- Festing, M., Kornau, A., y Schäfer, L. (2015). Think talent—think male? A comparative case study analysis of gender inclusion in talent management practices in the German media industry. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(6), 707-732. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.934895>
- Greer, T. W., y Carden, L. L. (2021). Exploring the gender wage gap among project managers: A multi-national analysis of human capital and national policies. *International Journal of Project Management*, 39(1), 21-31. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2020.09.004>
- Grove, W. A., Hussey, A., y Jetter, M. (2011). The gender pay gap beyond human capital: Heterogeneity in noncognitive skills and in labor market tastes. *Journal of Human Resources*, 46(4), 827-874. <https://doi.org/10.3368/jhr.46.4.827>
- Gupta, V. K., Turban, D. B., Wasti, S. A., y Sikdar, A. (2009). The role of gender stereotypes in perceptions of entrepreneurs and intentions to become an entrepreneur. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(2), 397-417. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2009.00296.x>
- Holst, E., y Wiemer, A. (2010). Women still greatly underrepresented on the top boards of large companies. *Weekly Report*, 6(7), 45-53. <https://www.econstor.eu/handle/10419/151082>
- Krishnan, H. A., y Park, D. (2005). A few good women-on top management teams. *Journal of Business Research*, 58(12), 1712-1720. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2004.09.003>
- Ley Orgánica 3/2007. Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. 22 de marzo de 2007. BOE-A-2007-6115.
- Mattis, M. C. (2004). Women entrepreneurs: Out from under the glass ceiling. *Women in Management Review*, 19(3), 154-163. <https://doi.org/10.1108/09649420410529861>
- Matysiak, A., Sobotka, T., y Vignoli, D. (2021). The Great Recession and fertility in Europe: A sub-national analysis. *European Journal of Population*, 37, 29-64. <https://doi.org/10.1007/s10680-020-09556-y>
- Meyer, J. W., y Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363. <https://doi.org/10.1086/226550>
- Mickey, E. L. (2022). The organization of networking and gender inequality in the new economy: Evidence from the tech industry. *Work and Occupations*, 49(4), 383-420. <https://doi.org/10.1177/07308884221102134>
- Naciones Unidas – UN (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. *Naciones Unidas*. <https://www.>

- un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*, 62(4), 659-661. <https://www.jstor.org/stable/1806107>
- Rembeza, J., y Radlińska, K. (2021). Labor market discrimination—are women still more secondary workers? *Journal of Business Economics and Management*, 22(1), 77-97. <https://doi.org/10.3846/jbem.2020.13648>
- Reyes, J. R., Aguirre, M. D. C., Ordóñez, M. E., y Useche, M. C. (2023). Docencia universitaria en el Ecuador: Desafíos desde el enfoque de género. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX(3), 236-248. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i3.40709>
- Ruiz-Ruiz, M. F., Noriega-Aranibar, M. T., y Pease-Dreibelbis, M. A. (2021). Brecha de género en la graduación de ingenieras industriales peruanas. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(4), 341-360. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i4.37277>
- Scott, W. R. (2010). Reflections: The past and future of research on institutions and institutional change. *Journal of Change Management*, 10(1), 5-21. <https://doi.org/10.1080/14697010903549408>
- Scott, W. R. (2013). *Institutions and organizations*. Sage Publications.
- Shen, W., y Joseph, D. L. (2021). Gender and leadership: A criterion-focused review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 31(2), 100765. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100765>
- Thébaud, S., y Charles, M. (2018). Segregation, stereotypes, and STEM. *Social Sciences*, 7(7), 111. <https://doi.org/10.3390/socsci7070111>
- Zhang, R. P., Holdsworth, S., Turner, M., y Andamon, M. M. (2021). Does gender really matter? A closer look at early career women in construction. *Construction Management and Economics*, 39(8), 669-686. <https://doi.org/10.1080/01446193.2021.1948087>