

GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

Curso 2013/14

TECHOS DE CRISTAL Y SUELOS PEGAJOSOS EN LA VIDA LABORAL DE LA MUJER

Autora: CRISTINA ORTIZ JIMÉNEZ

Directora: ARANTZA UGIDOS OLAZABAL

Codirectora: VICTORIA ATECA AMESTOY



Fecha: En Bilbao, a 29 de junio del 2014

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	2
Tablas	2
Gráficos	2
Resumen	3
1. Introducción.....	4
2. Objeto del trabajo	5
3. Metodología.....	6
4. ¿Cuándo nacen los términos “techos de cristal” y “suelos pegajosos”?.....	7
5. La mujer dentro y fuera de casa.....	10
5.1. ¿Les falta formación a las mujeres?	10
5.2. ¿Qué tipo de formación universitaria eligen las mujeres?.....	15
5.3. Conciliación entre la vida laboral y familiar	19
6. ¿Dónde encontramos evidencia de “techos de cristal” y “suelos pegajosos”?.....	24
6.1. Análisis según el nivel de formación.....	24
6.1.1. Comportamiento de la brecha salarial en países europeos	28
6.2. Análisis según el sector de trabajo: público ó privado	32
7. Las políticas y las instituciones	37
8. Conclusiones.....	39
Bibliografía.....	41

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tablas

Tabla 6.1 Relación de porcentaje de abandonos según el nivel de formación por sexo	26
Tabla 6.2 Experiencia, antigüedad y % de contratos temporales por sexo entre los menos formados (España 1999).....	26
Tabla 6.3 Tasa de actividad laboral según el nivel educativo (2002).....	29
Tabla 6.4 La brecha salarial de género en 11 países europeos (1995-2001).....	34
Tabla 6.5 Resultados de la Regresión de Cuantiles (excluyendo la industria y la ocupación).....	36

Gráficos

Gráfico 5.1 Evolución de la distribución por sexo del alumnado matriculado en estudios de 1er y 2º ciclo en universidades españolas.....	11
Gráfico 5.2 Evolución de la distribución por sexo del alumnado que termina los estudios de 1er y 2º ciclo en universidades españolas.....	12
Gráfico 5.3 Evolución de la distribución por sexo de los alumnos matriculados en Programas Oficiales de Posgrado en universidades españolas	13
Gráfico 5.4 Evolución de la distribución por sexo del alumnado que termina los Programas Oficiales de Posgrado en universidades españolas	13
Gráfico 5.5 Evolución del porcentaje de Tesis Doctorales aprobadas en universidades españolas por sexo	14
Gráfico 5.6 Evolución de la distribución por sexo del alumnado matriculado en Ingeniería o Arquitectura en universidades españolas	16
Gráfico 5.7 Evolución de la distribución por sexo del alumnado matriculado en Ciencias de la Salud en universidades españolas	16
Gráfico 5.8 Evolución de la distribución por sexo del alumnado matriculado en Artes y Humanidades en universidades españolas	17
Gráfico 5.9 Evolución de la distribución por sexo del alumnado matriculado en Ciencias Experimentales en universidades españolas.....	17
Gráfico 5.10 Evolución de la distribución por sexo del alumnado matriculado en Ciencias Sociales y Jurídicas en universidades españolas	18
Gráfico 5.11 Evolución de la participación de la fuerza de trabajo femenina de edad intermedia (25-54 años)	20
Gráfico 5.12 Evolución de la distribución por sexo de los empleados en España.....	21
Gráfico 5.13 Evolución de la edad media de la mujer española al tener el primer hijo.	22
Gráfico 5.14 Evolución de la distribución por jornada de tiempo completo o parcial de los hombres asalariados en España.....	22
Gráfico 5.15 Evolución de la distribución por jornada de tiempo completo o parcial de las mujeres asalariadas en España.....	23
Gráfico 6.16 Brecha salarial de género entre los más formados (España 1999).....	25
Gráfico 6.17 Brecha salarial de género entre los menos formados (España 1999)	25
Gráfico 6.18 Brecha salarial por nivel de formación (Dinamarca 1999)	30
Gráfico 6.19 Brecha salarial por nivel de formación (Reino Unido 1999).....	30
Gráfico 6.20 Brecha salarial por nivel de formación (Grecia 1999).....	31
Gráfico 6.21 Brecha salarial por nivel de formación (Italia 1999).....	32

TECHOS DE CRISTAL Y SUELOS PEGAJOSOS EN LA VIDA LABORAL DE LA MUJER

Cristina Ortiz Jiménez

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
UPV/EHU

Resumen

La diferencia salarial y las dificultades que sufre la mujer para ascender en el mercado laboral nos ayudan a comprobar que existe algo invisible que separa las oportunidades de mujeres con respecto a la de los hombres. Con ganas de entender cuál es la situación de la mujer trabajadora en España, primero realizamos un análisis en base a su formación y conciliación familiar, observando lo bien formadas e involucradas que están en sus responsabilidades familiares. Posteriormente, basándonos en estudios científicos, analizando el comportamiento de la brecha salarial a lo largo de los cuantiles de la distribución salarial, observamos que existe un suelo pegajoso entre los menos formados y un techo de cristal entre los más formados en España. Por otro lado, vemos como la brecha salarial varía según el sector de trabajo (público y privado) y según el país europeo. Ante estas diferencias, no justificadas por diferencias en productividad, las mujeres necesitan políticas efectivas que mejoren esta situación y aseguren igual salario por igual trabajo.

1. Introducción

Cada día son más las mujeres conscientes de que existe algo intangible que a simple vista no podemos demostrar pero que marca la diferencia en las oportunidades de la mujer en el mercado laboral con respecto a la de los hombres, al margen de su idoneidad y de cualquier otra explicación racional. Se trata de los más altos cargos de responsabilidad y decisión con funciones de planificación, gestión, control y evaluación, es decir, en presidencias, jefaturas, gerencias o direcciones es evidente la falta de representación femenina.

Voy a poner un ejemplo ilustrativo vivido en mi primera experiencia laboral. Tuve la suerte de asistir a un curso formativo durante las prácticas en una entidad financiera internacional. De 22 personas presentes, 15 eran hombres y las 7 restantes, éramos mujeres. Porcentualmente, no llegábamos a un 32%, que me hizo reflexionar. Si en el primer contacto que tenemos los jóvenes universitarios con el mercado de trabajo son más los del sexo masculino los que adquieren competencias en la práctica, probablemente también serán los que mayor probabilidad tengan de conseguir trabajo, ascenso y mayor remuneración. El director de Recursos Humanos, el director territorial y el director de la zona, casualmente, también eran hombres, y el responsable de dar la conferencia de seguridad, accidentalmente, también. Sin embargo, las recepcionistas del edificio eran dos mujeres. ¿Qué es lo que pasa? ¿Acaso poseen los hombres algún don especial para obtener cargos importantes y las mujeres no? Tal vez sea algo científicamente probado, no lo sé, pero a mí me inquieta saber qué tipo de techo poseen las mujeres mejor formadas encima de sus cabezas, para que no tengan oportunidad de avanzar, o cómo son los suelos que pisan para que se queden pegadas y no prosperen laboralmente.

Hoy día, en nuestra cultura europea, cuando una mujer embarazada tiene una niña o un niño, ambos nacen con las mismas oportunidades educativas. Por el contrario, cuando entran al mercado de trabajo parece que se enfrentan a condiciones diferentes. Los estudios demuestran que el hijo con igual nivel formativo que la hija, ganará, de media, más que ella. ¿Será que los hombres están mejor cualificados que las mujeres?

Igualmente pasa por mi mente la posibilidad de que la maternidad sea uno de los impedimentos para el ascenso laboral del sexo femenino. La mujer se involucra en la crianza de los niños, en la atención a su pareja y padres, en el cuidado de la casa, y, para poder enfrentarse a todo ello, reduce su jornada laboral o la abandona.

Antes de proceder a este pequeño estudio, una de las cosas que sí podemos afirmar, es que la carrera profesional de las mujeres parece mucho más lenta que la de los hombres, donde se observa una brecha salarial y un menor porcentaje de mujeres que alcanza puestos de trabajo de responsabilidad.

2. Objeto del trabajo

A pesar de que la diferencia media salarial de género ha sido estudiada durante años, ha sido en las últimas décadas cuando se ha prestado especial atención al desequilibrio a lo largo de la distribución salarial. Mujeres luchadoras, con esperanza de que llegue el día en el que hombres y mujeres tengan los mismos derechos, las mismas oportunidades, y las mismas libertades, han protestado y eliminado alguna de las barreras que impiden un salario igual por igual trabajo. Sin embargo, todavía no se ha logrado esta equidad. La Comisión Europea ha anunciado que *“las mujeres deben trabajar actualmente de manera «gratuita» 59 días hasta situarse en el mismo nivel salarial que los hombres”*.¹

Albrecht, Bjorklund y Vroman (2003) investigaron y concluyeron que existía un techo de cristal en Suecia analizado con datos de 1998. Posteriormente, Del Río, Gradín y Canto (2005), con datos de España para 1995, demostraron lo mismo que de la Rica, Dolado y Llorens (2005), con datos de España para 1999, que existe un techo de cristal entre las más formadas y un suelo pegajoso entre las menos formadas (lo explicaremos más adelante). Muchos de esos estudios, basan sus argumentos en análisis basados en la información del Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE), elaborado por EUROSTAT entre los años 1994-2001. El análisis de estos datos permite analizar lo que sucede con las mujeres trabajadoras de diferentes países de la Unión Europea,

¹ “Día de la igualdad salarial: la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue sin disminuir del 16,4% en toda Europa” publicado el 28 de febrero del 2014 por la Comisión Europea.

comparando los resultados con los de los hombres y teniendo en cuenta diferentes variables demográficas y laborales.

Mediante este trabajo, se pretende hacer una síntesis de lo que hasta ahora se conoce acerca de la existencia de dos problemas relacionados con las carreras profesionales de las mujeres: el “techo de cristal” y el “suelo pegajoso”. Para ello, haremos un repaso por algunos estudios científicos, mencionando las distintas observaciones que han realizado y las conclusiones a las que han llegado, con el objetivo de presentar lo que hoy en día se conoce sobre estos fenómenos. Al fin y al cabo lo que realmente determina las oportunidades de trabajo y ascenso, las determinan nuestras contribuciones, talento y esfuerzo, no nuestro género.

3. Metodología

Este trabajo realiza un repaso por algunos de los trabajos de investigación que han analizado el fenómeno. La primera fase ha consistido, por tanto, en la búsqueda bibliográfica de trabajos publicados sobre el tema. Se han estudiado esos trabajos y se han identificado las variables de interés y las fuentes de información primaria utilizadas. Especialmente, nos hemos basado en dos de ellos. Por un lado, hemos empleado el estudio de De la Rica *et al.* (2005) para observar cómo afecta el nivel de formación en la trayectoria profesional de la mujer; y por otro lado, utilizamos el estudio de Arulampalam *et al.* (2006) para observar lo que sucede según el sector de trabajo (público o privado). La segunda fase ha sido la búsqueda de la información que nos ayude a justificar y entender el resultado de los estudios científicos. En algunos casos, se ha acudido directamente a fuentes estadísticas primarias, principalmente al Instituto Nacional de Estadística de España (INE).² En otros, se han utilizado los datos de los mencionados trabajos. La tercera fase ha sido el análisis descriptivo y gráfico de las variables de interés. Para justificar la relevancia del tema y para poner en contexto los resultados obtenidos, se ha realizado una búsqueda de información de noticias, proyectos e informes de instituciones públicas.

² En particular, a la estadística de enseñanza universitaria, a la encuesta de población activa (EPA) y a los indicadores demográficos básicos.

Estas fases no se han completado exactamente en una secuencia temporal; en muchos casos, se han ido realimentando y modificando para ampliar hasta la fecha final de entrega del trabajo y así, enriquecer el análisis.

4. ¿Cuándo nacen los términos “techos de cristal” y “suelos pegajosos”?

Ambos términos discriminatorios, no existirían hoy en día si la mujer no formara parte del mercado laboral. Hasta antes de la industrialización, tan sólo los hombres trabajaban, pero el desarrollo de la industria requería más mano de obra, y la mujer se vio obligada a dedicarse no sólo a las tareas hogareñas, sino a trabajar fuera de casa. Esto sucedió ya en el siglo XIX y se generalizó en la Segunda Guerra Mundial, cuando los hombres tuvieron que abandonar sus trabajos para luchar en la guerra (Scott, 1993). La mujer demostró que era capaz de desempeñar cualquier trabajo operativo o en cualquier rango de responsabilidad igual que un hombre sin ninguna dificultad irresoluble. Entonces, ¿por qué la mujer no avanza?

¿Por qué son tan pocas las mujeres que llegan a cargos de poder? El autor de un artículo publicado en 1986 en Estados Unidos en el *Wall Street Journal* empleó por primera vez el término “glass ceiling barriers” o, más conocido para nosotros en su traducción, “techo de cristal”, queriendo dar respuesta a esta pregunta. Lo empleó para hacer referencia a la incapacidad que sufre la mujer para alcanzar puestos gerenciales, con independencia de su formación. Se denominó así, puesto que no hay ninguna ley que impida avanzar a la mujer en su trayectoria profesional, se trata de una barrera invisible difícil de traspasar.

El techo de cristal, aparece en la parte superior de la estructura jerárquica de la empresa limitando a las mujeres a alcanzar puestos con gran responsabilidad. Al final, esto conduce a que la compensación económica salarial sea menor, creando una evidente brecha salarial entre el hombre y la mujer. La brecha salarial se define como la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de hombres y mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino.

Existen numerosos estereotipos respecto al sexo femenino que, al mismo tiempo, pueden ser los causantes de esta limitación invisible.³ Por ejemplo, se dice que las mujeres son menos competitivas y ambiciosas que los varones, por lo que no negocian aumentos salariales. Quizás sea porque no les interesa adquirir puestos con mayor responsabilidad o porque, simplemente, no pueden permitírselo dada su larga lista de responsabilidades familiares. Otro de los motivos del techo de cristal es la segregación en el mercado laboral, donde los hombres y las mujeres tienden a trabajar en diferentes sectores y tareas que se valoran de forma desigual. Los empleos asociados a las mujeres (como la atención sanitaria, la educación y la administración pública), están menos valorados que las profesiones masculinas, mas asociadas a carreras técnicas (Polachek, 1981).⁴ Además, cuando ambos sexos trabajan dentro del mismo sector o empresa, los trabajos realizados por los hombres están mejor retribuidos y valorados que los de las mujeres (D.Blau & M.Kahn, 2000).

La anterior evidencia de una segregación ocupacional, coincide con un estudio en el que la doctora Guil afirma *“las mujeres tuvieron siempre serios problemas tanto de legitimación como de posterior visibilidad histórica”* (Guil, 2007, p.3). A lo largo de la historia, con las expectativas de ir mejorando su posición, las mujeres han tropezado con barreras invisibles que les han obstaculizado su trayectoria profesional. Estas dificultades han estado presentes a lo largo de los siglos como, por ejemplo, en el caso del Decreto-Resolución de 1377 del claustro de profesores de la Universidad de Bolonia, en el cual las mujeres quedaron al margen de poder estudiar cualquier carrera científica, las cuales están mejor remuneradas y valoradas, basándonos en los siguientes argumentos:

“Y, puesto que la mujer es la razón primera del pecado, el arma del demonio, la causa de la expulsión del hombre del paraíso y de la destrucción de la antigua ley, y puesto que, en consecuencia, es preciso evitar cuidadosamente todo comercio con ella, nosotros defendemos y prohibimos expresamente que alguien se permita introducir

³ “No soy mandona. Soy jefa” es una campaña encabezada por una directiva de Facebook llamada Sheryl Sandberg (además de por Beyoncé y Hillary Clinton) que promueve la eliminación de los estereotipos negativos que se les atribuyen a las mujeres directivas.

⁴ En este estudio, se relaciona la existente segregación ocupacional de género con la elección por parte de las mujeres de puestos en los que el coste de las interrupciones laborales es bajo.

alguna mujer, sea cual fuere ésta, incluso la mas honrada, en la dicha universidad. Y si alguno lo hace a pesar de todo, será severamente castigado por el rector”.

La oposición duró hasta los siglos XIX-XX. Esto significa que, durante todo ese tiempo, sólo hubo científicos de sexo masculino y que se ocultaron las excepcionales autodidactas femeninas, tal como María Agnesi (1718-1799)⁵ o Mary Somerville (1780-1872).⁶ La presencia de la mujer en la ciencia ha sido escasa y, en algunos casos, silenciada.⁷ En España, esta situación desapareció en 1910 cuando se restauró una antigua ley de Alfonso X el Sabio (1221-1284), monarca que protegió y fomentó la ciencia y que sí admitía a la mujer en universidades durante su reinado. Estas pruebas sostienen que las diferencias entre ambos sexos vienen de antiguas tradiciones y no solo aplicadas en el campo de la ciencia (mujeres escritoras para poder editar usaban seudónimos masculinos).⁸ En la actualidad, todavía tienen menos posibilidad de promoción y en un momento determinado de su vida laboral, se ven retenidas a pesar de que las políticas económicas intenten favorecer esta situación (Bagues & Esteve-Volart, 2010).

Por otro lado, se define como suelo pegajoso o, inglés, “sticky floor” a la situación que sufren las mujeres cuando no avanzan hacia puestos de trabajo mejor remunerados y que se quedan “pegadas” en la base de la pirámide salarial. Como se quedan atrapadas en la base, donde la responsabilidad y el salario son bajos, la brecha salarial entre el hombre y la mujer, a diferencia de los techos de cristal, se provoca en la parte inferior de la distribución.

Este término nace por las dificultades que sufre la mujer al no poder dedicar tiempo extra a formarse con cursos, o acudir a reuniones empresariales porque sus compromisos o tareas familiares le condicionan. De este modo, no pueden asumir mayores cargas en el trabajo. Este comportamiento femenino también implica a los varones, dada su falta de conciliación del trabajo con sus obligaciones familiares (un

⁵ Filósofa y matemática italiana.

⁶ Matemática, astrónoma y científica autodidacta.

⁷ Una iniciativa para recuperar esa memoria y para dar visibilidad a las aportaciones de las científicas femeninas es el blog “Mujeres Con Ciencia” de la Cátedra de Cultura Científica de la UPV/EHU: <http://mujeresconciencia.com/>

⁸ Para más información léase “La ocultación de la propia personalidad en las escritoras del siglo XIX” escrito por María del Carmen Simón Palmer en Madrid. Actas IX (1986).

ama de casa produce liberación y promoción del resto de familiares), haciendo que la mujer se vea obligada a no progresar en su trabajo, teniendo que reducir su jornada a una parcial o incluso a abandonar su trabajo.

5. La mujer dentro y fuera de casa

En esta sección vamos a analizar dos circunstancias claves de las mujeres. El momento en el que deciden su formación superior (vamos a centrarnos en presentar a la mujer como universitaria) y el momento en el que asumen responsabilidades en el cuidado de la familia (como ama de casa). Intentaremos comprender posibles diferencias entre hombres y mujeres tanto en sus aptitudes, como en sus actitudes.

5.1. ¿Les falta formación a las mujeres?

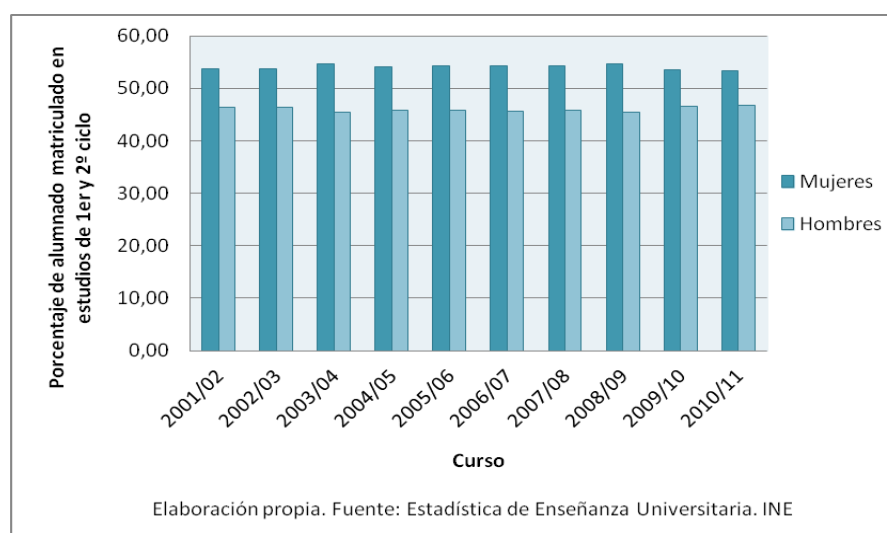
El mercado laboral es cada vez más variado, exigente y competitivo. Es por ello que, sin una buena formación, es difícil alcanzar grandes metas. Intentando justificar la existencia de las limitaciones que sufren las mujeres para continuar ascendiendo, podemos pensar que se deben a la poca formación por parte de ellas. Sin embargo, son muchos los estudios que demuestran que las mujeres son más competentes que los hombres, son las que mejores expedientes académicos adquieren y las que más se gradúan por la universidad (Barberá Heredia *et al.*, 2002, p. 57). Por el contrario, son más los hombres que terminan siendo doctores.

Para corroborar la anterior afirmación, y verlo de una forma sencilla, hemos elaborado un análisis gráfico que demuestran el nivel educativo alcanzado por hombres y mujeres en España. Con datos procedentes de la estadística de enseñanza universitaria, elaborada por el INE, analizamos las carreras académicas en España. Se representan los porcentajes de alumnos por sexo.⁹ Representamos cómo cambia la situación desde la matrícula en la universidad hasta la consecución del grado de doctor (porcentaje de hombres y mujeres que defienden la Tesis Doctoral).

⁹ La información que nos proporciona el INE es el número de alumnos matriculados. Para la elaboración de los gráficos, hemos calculado el porcentaje por sexo.

A partir del curso 2008/09, empiezan a verse datos sobre el alumnado matriculado en estudios de Grado. Con la reestructuración del Sistema Educativo Universitario por el proceso de Convergencia Europea, los estudios de Diplomatura y Licenciatura (además de Ingenierías, Ingenierías Técnicas etc.), estudios que se dividían por ciclos, pasaron a denominarse todos como Grado. De este modo, con el objeto de observar la evolución (al menos de 10 años) de los alumnos matriculados cada año en las universidades españolas, hemos recurrido a la información del alumno matriculado en estudios de 1er y 2º ciclo. Dicho evolución se observa en el gráfico 5.1.¹⁰

Gráfico 5.1 Evolución de la distribución por sexo del alumnado matriculado en estudios de 1er y 2º ciclo en universidades españolas



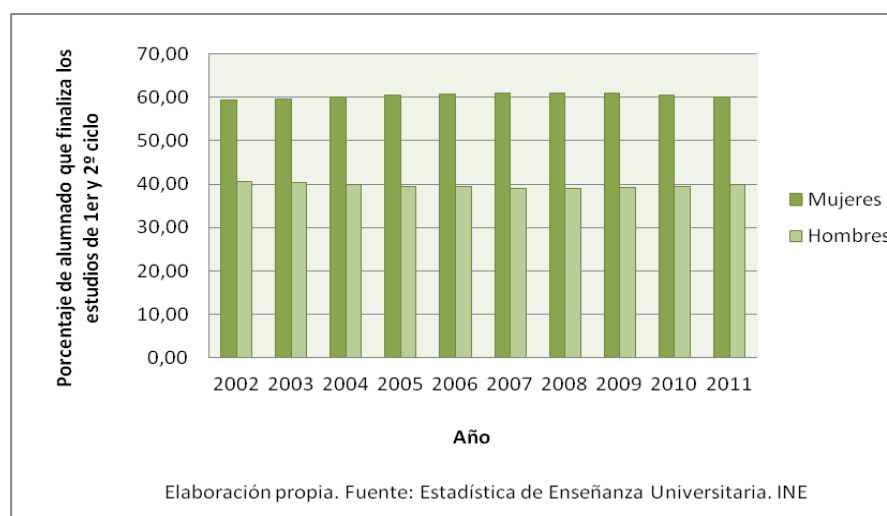
Podemos comprobar que año tras año, el porcentaje de mujeres que decide continuar sus estudios después de la secundaria para estudiar diplomaturas, licenciaturas, ingenierías o arquitecturas técnicas (entre otras muchas carreras) es superior al porcentaje de los hombres. Es importante recordar que el porcentaje no nos revela cuantos alumnos hay de nuevo ingreso en la universidad, si no el total de matriculados cada año. Para poder saber cómo les va a las mujeres en el transcurso de los años universitarios, tendríamos que saber el porcentaje de mujeres que termina la universidad, además de calcular la media de años en la que aprueba la carrera y las notas que obtiene.

¹⁰ Para la elaboración de este gráfico hemos tomado el total de alumnos matriculado en estudios de 1er y 2º ciclo (las carreras de solo primer ciclo, las de solo segundo ciclo y las de primer y segundo ciclo), con exclusión de los títulos dobles.

Por lo general, el número de alumnos matriculados por sexo no sufre significativas variaciones entre los años, excepto en el número de matriculados total en el curso 2010/11. En el curso 2009/10 el número total de matriculados fueron 1.194.457 mientras que en el curso 2010/11 fue 887.900.

Ana Guil (2007, p.6) demuestra en un estudio en el que emplea datos del alumnado universitario español graduado en 2004, que son más las mujeres que se gradúan tanto por ciclo corto, como por ciclo largo, añadiendo al estudio el dato de que el 70% de los mejores expedientes son de mujeres.¹¹ En este caso, nosotros vamos a demostrar lo mismo pero con los resultados de los estudios de 1er y 2º ciclo que nos proporciona el INE (véase gráfico 5.2). Podemos observar que del total de alumnos que termina cada año (con independencia de la cantidad de alumnos que hubiera ese año), el porcentaje de mujeres es superior al del hombre en todo el periodo.

Gráfico 5.2 Evolución de la distribución por sexo del alumnado que termina los estudios de 1er y 2º ciclo en universidades españolas



Una vez que se gradúan en la universidad, los alumnos tienen la posibilidad de prolongar sus estudios realizando un máster y posteriormente, el doctorado. Como muestra el gráfico 5.3, es mayor el porcentaje de mujeres que se matricula en los posgrados oficiales.

¹¹ “Las universitarias españolas son mayoría en las aulas y obtienen mejores resultados académicos”, publicado el 25.10.2013 en el periódico 20minutos.es

Cada vez son más las ayudas económicas, las posibilidades de realizar los estudios a distancia, el acceso a mayores de 25 años o por discapacidad, y esto quizás influya en el crecimiento considerable del número de matrículas en programas oficiales de posgrado (en un 549%)¹² y un aumento de 1,89¹³ puntos porcentuales para las mujeres.¹⁴ El porcentaje de mujeres que termina los programas oficiales de posgrado (véase gráfico 5.4), también es superior cada año.

Gráfico 5.3 Evolución de la distribución por sexo de los alumnos matriculados en Programas Oficiales de Posgrado en universidades españolas

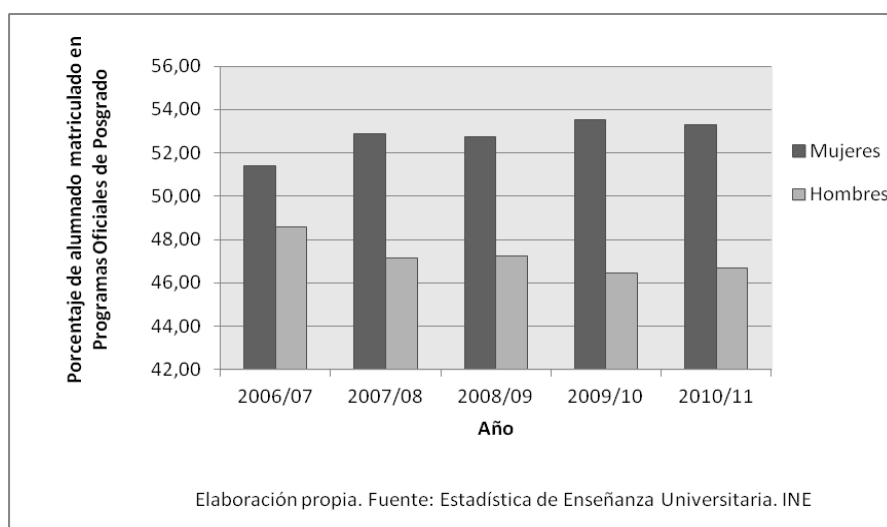
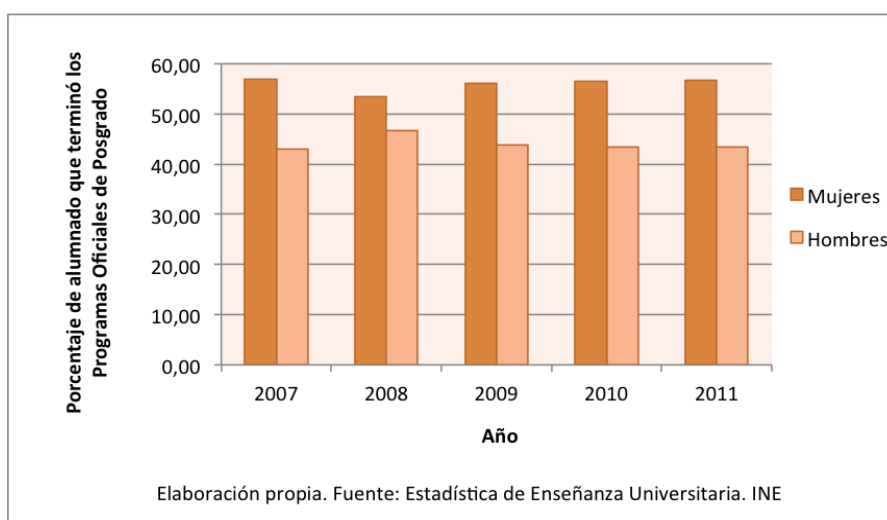


Gráfico 5.4 Evolución de la distribución por sexo del alumnado que termina los Programas Oficiales de Posgrado en universidades españolas



$$^{12} \frac{(N^{\circ} \text{ de matriculados en el } 2010/11 - N^{\circ} \text{ de matriculados en el } 2006/07)}{N^{\circ} \text{ de matriculados en el } 2006/07} \times 100 = \frac{108433 - 16694}{16694} \times 100$$

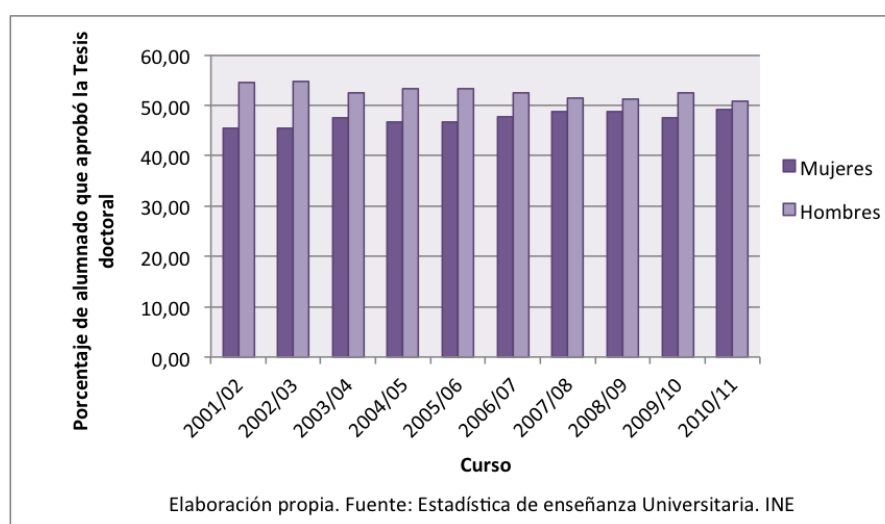
¹³ Es la diferencia entre el porcentaje de matriculados el último curso (2010/11) y el primero (2006/07):
53,31% – 51,42% = 1,89 puntos porcentuales

¹⁴ “Crece en un 62% el número de alumnos que realizan un máster tras la universidad” titular de un artículo publicado el 31 de mayo del 2011 en el diario El Mundo (Sección educación).

Sin embargo, en lo que a Programas de Doctorado respecta (véase gráfico 5.5), entre los que consiguen el grado de doctor, hay una mayor proporción de hombres que de mujeres. Este resultado está en la línea de la conclusión que obtiene Ana Guil (2007, p.12) al estudiar el número de tesis aprobadas en España desde el curso 1995/96 hasta el curso 2003/04.

A pesar de que la distribución por sexos de los estudiantes que terminan las tesis se está igualando, existe un desequilibrio en la representación femenina entre los directores de tesis (ni un 30% eran mujeres en 2004) y los miembros de los tribunales de evaluación (Villarroya, *et al.*, 2008), dando evidencia de techos de cristal entre los profesores universitarios.

Gráfico 5.5 Evolución del porcentaje de Tesis Doctorales aprobadas en universidades españolas por sexo



Mediante los anteriores gráficos, mostramos evidencia de que la presencia de la mujer en la universidad realizando estudios terciarios, es más elevada que la de los hombres. Los datos muestran que las mujeres están bien preparadas, asimismo, en lo que a formación complementaria respecta (conocimiento de idiomas o adquisición de formación específica en su puesto de trabajo) el nivel es superior en mujeres que en hombres (Collado, 2009, p.206). Ahora queda saber cuáles son las carreras que escogen las mujeres.

5.2. ¿Qué tipo de formación universitaria eligen las mujeres?

Al igual que se quiere dar respuesta a la pregunta de por qué existen tan pocas mujeres directivas, también se quiere resolver la siguiente cuestión: ¿Por qué es tan escasa la cantidad de mujeres arquitectas o ingenieras, puestos de trabajo tan bien retribuidos? Se trata, en este caso, de una segregación horizontal (ocupacional) en el mercado de trabajo.

Como exponíamos en la sección cuatro, hay empleos más asociados a la mujer y otros más técnicos, asociados a los hombres. En el apartado anterior, hemos comprobado cómo la presencia femenina en la universidad es superior a la de los hombres. A continuación, los gráficos elaborados con datos del INE y que consideran ahora las ramas de estudio, nos demostrarán que los hombres siguen siendo más que las mujeres en carreras como Arquitectura o Ingeniería.

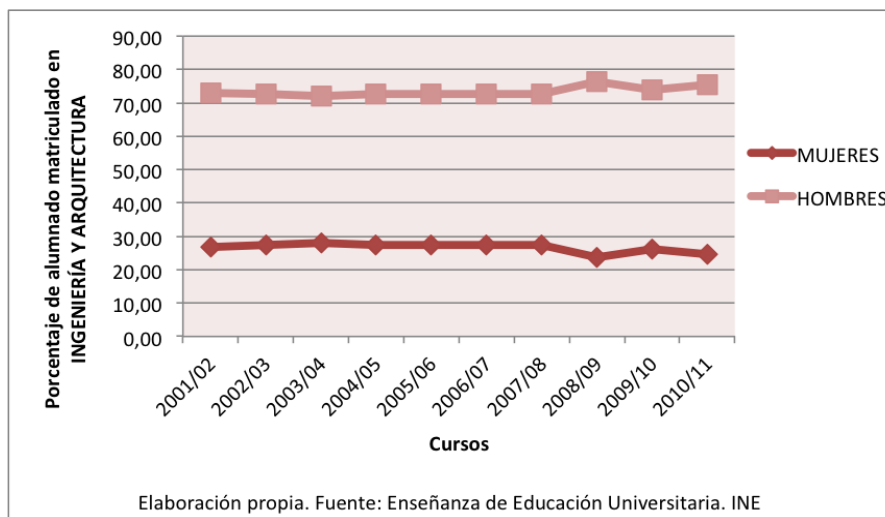
Sea en la rama de estudio que sea, la mujer ha contribuido al avance científico desde hace ya muchos años. Por ejemplo, la científica Marie Curie (1867-1934) dio grandes aportaciones a la física y química con su plena dedicación a la radioactividad. Rosalind Franklin (1920-1958) ayudó en el desarrollo de la biofísica con su participación en la estructura del ADN o la matemática Ada Lovelace (1815-1852) hizo posible el cálculo de una importante serie de números mediante una programadora. Pero estas grandes mentes privilegiadas desaparecen de la memoria histórica, sin hacer suficiente mella en la sociedad actual.¹⁵

En el gráfico 5.6, podemos observar que en arquitectura y en ingenierías el porcentaje de las mujeres matriculadas no llega al 30% y el de los hombres, supera el 70%. La baja presencia de las mujeres en este tipo de carreras varía según la especialización (por ejemplo, en Ingeniería Mecánica comprenden alrededor de un 10%,

¹⁵ Existen blogs sobre la reivindicación por la falta de mujeres científicas. Por ejemplo, el blog de ciencia y tecnología de Fundación Telefónica (<http://www.mujieryciencia.es/>), que trabaja bajo el lema de “hacer visibles a mujeres del ámbito científico”.

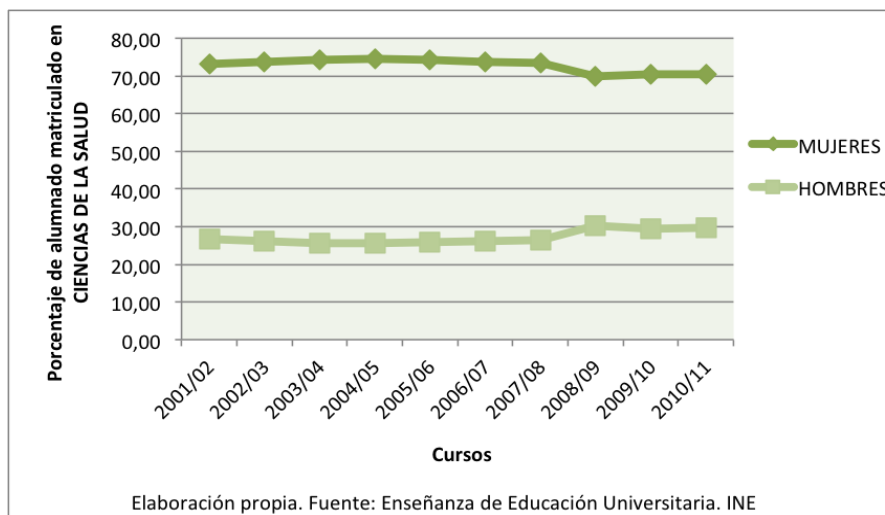
el resto son hombres).¹⁶ Sin embargo, a pesar de que haya muy pocas futuras arquitectas e ingenieras (no llega al 30%), obtienen los mejores expedientes.¹⁷

Gráfico 5.6 Evolución de la distribución por sexo del alumnado matriculado en Ingeniería o Arquitectura en universidades españolas



El resto de áreas está cubierto mayoritariamente por la mujer, sobre todo en carreras de mayor trato humano y de mayor preocupación por los demás como las ciencias de la salud (véase el gráfico 5.7).

Gráfico 5.7 Evolución de la distribución por sexo del alumnado matriculado en Ciencias de la Salud en universidades españolas

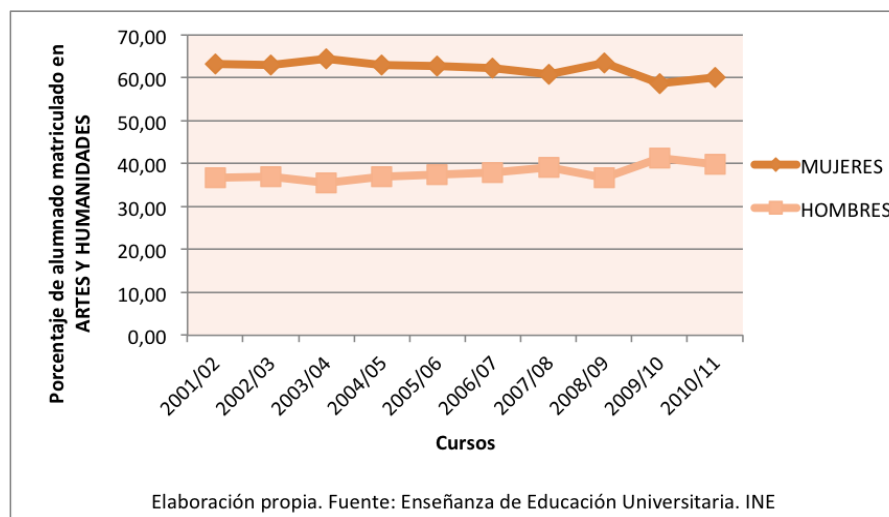


¹⁶ “Estudio sobre la baja presencia de las mujeres en los estudios de ingeniería mecánica”, F.Ferrando et al. XIX Congreso Nacional de Ingeniería Mecánica.

¹⁷ “Las mujeres logran los mejores expedientes académicos de la Escuela de Ingenieros de Bilbao”, publicado el 10 de mayo del 2006 en EL PAIS.

También son más mujeres que hombres las que se interesan por la cultura Humana, matriculándose en Humanidades o carreras creativas como Bellas Artes (gráfico 5.8).

Gráfico 5.8 Evolución de la distribución por sexo del alumnado matriculado en Artes y Humanidades en universidades españolas



Los gráficos 5.9 y 5.10 muestran que en el curso 2008/09 hubo un notable descenso en el porcentaje de mujeres matriculadas en ciencias experimentales y ciencias sociales y jurídicas. En las ciencias experimentales, el porcentaje de alumnas entre el curso 2007/08 y el 2008/09 bajó de representa un 58,23% a un 39,03% y en ciencias sociales y jurídicas de un 62,49% a un 53,70%.

Gráfico 5.9 Evolución de la distribución por sexo del alumnado matriculado en Ciencias Experimentales en universidades españolas

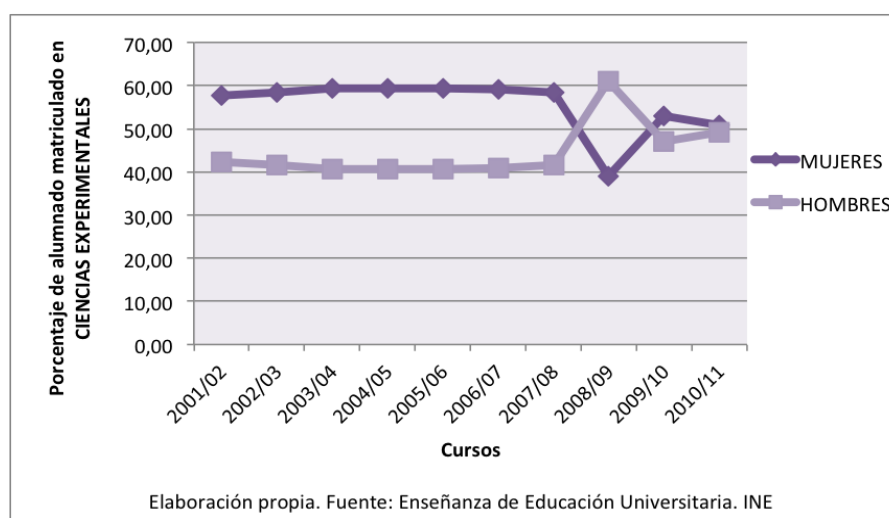
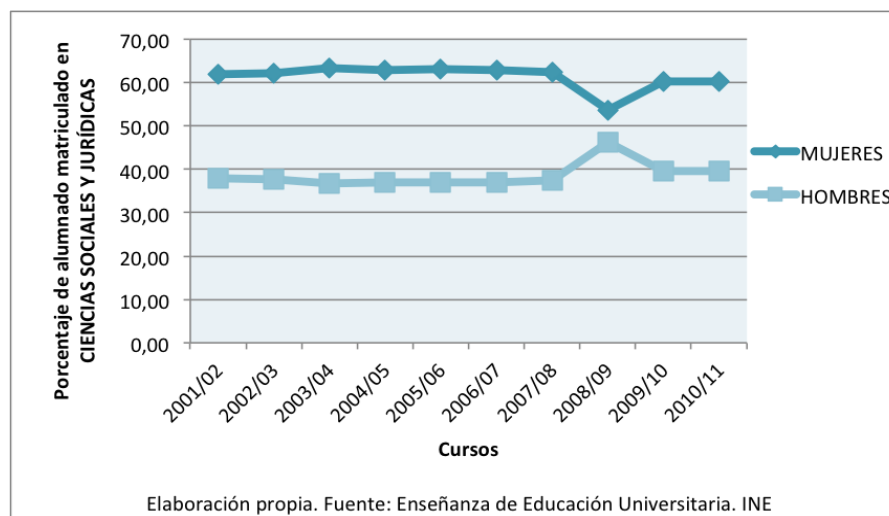


Gráfico 5.10 Evolución de la distribución por sexo del alumnado matriculado en Ciencias Sociales y Jurídicas en universidades españolas



Debido a la escasa presencia de las mujeres en áreas tecnológicas y, con el objeto de motivar a que más mujeres entren en estas carreras universitarias, la Unión Europea ha diseñado programas de información. El Ministerio de Economía y Competitividad tiene una Unidad de Mujer y Ciencia, que en el año 2011 publicó un libro blanco¹⁸ sobre la desigualdad de género en la ciencia española (Alloza Frutos et al., 2011). También en algunas universidades españolas se han hecho campañas de concienciación.¹⁹ Por ejemplo, durante el curso 2006/07 una de las alumnas de 5º curso de Publicidad y Relaciones Públicas de la Universidad de Sevilla, hizo una comparativa entre la manzana de Newton y la de Blancanieves (Guil, 2007, pp.18-19). Mediante la misma, relacionan la interpretación de un cuento con la realidad (la caída del fruto de un manzano con la que Newton dedujo la ley de la gravedad).

Es lamentable la pérdida de grandes potencialidades femeninas en campos donde el sexo masculino abunda. Para incentivar, una posible solución sería establecer un límite de cupos de matriculados para cada sexo. Mientras tanto, existen proyectos como el proyecto genSET²⁰ compuesto por líderes científicos de toda Europa y expertos de género que se dedican a la lucha por la igualdad de sexos en la ciencia. También existen

¹⁸ Guía que ayuda a los lectores a comprender un tema.

¹⁹ Una iniciativa bonita a nivel europeo es “LA CIENCIA ES COSA DE CHICAS: Mujeres en Investigación e Innovación”, <http://science-girl-thing.eu/es>. Tiene como objetivo romper los estereotipos de género y animar a las chicas a que elijan carreras científicas y tecnológicas.

²⁰ Proyecto genSET: www.genderinscience.org.

reconocimientos a las mujeres que han contribuido al desarrollo científico. Como, por ejemplo, L'Oréal UNESCO²¹, que ofrece becas de investigación valoradas en 15.000€ cada una, con el objeto de apoyar a las científicas y promover la vocación entre las más jóvenes.

5.3. Conciliación entre la vida laboral y familiar

Gracias a los avances en la sociedad (tecnológicos, políticas de igualdad, sindicatos o convivencia democrática), existen numerosas condiciones de trabajo que favorecen la conciliación entre la familia y el trabajo. Aún así, muchas mujeres han tenido que renunciar a empleos o ascensos por tener hijos o personas dependientes a su cargo.²²

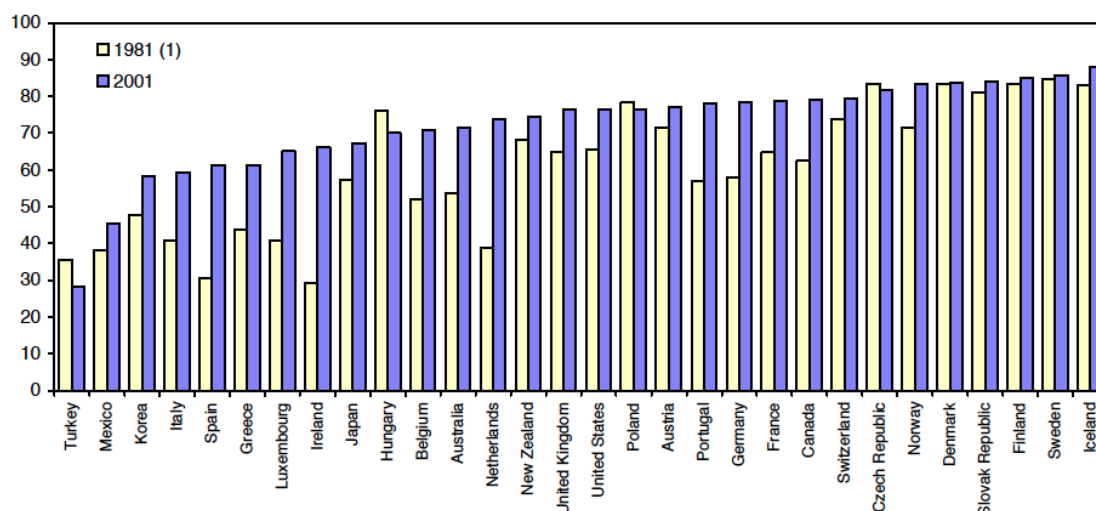
En muchas ocasiones, ella acepta un salario bajo que conlleve una controlada responsabilidad sin necesidad de una elevada formación (suelo pegajoso), o niega el acceso a puestos laborales más altos (techos de cristal) para poder cumplir con sus obligaciones familiares y no comprometerse a lo que no pueda resolver bien. La conciliación entre la familia y el trabajo puede ser complicada, a causa de la incompatibilidad y/o la flexibilidad horaria sobre todo cuando ambos trabajan (Pew Research Center, 2013). El 68,1% de los encuestados por la Fundación Pfizer (2014) asegura que la conciliación afecta más a las mujeres, contra un 1,8% que afirma que influye más a los hombres.

Durante las últimas décadas, la participación laboral de las mujeres ha aumentado considerablemente, tanto en España, como en el resto de países de la OCDE (véanse los gráficos 5.11 y 5.12). El ponerse de acuerdo para responder a las obligaciones familiares se ha vuelto toda una negociación entre los miembros de la pareja.

²¹ Premios “L'Oréal UNESCO for Women in Science”: www.loreal.es

²² “La conciliación entre la familia y el trabajo, una realidad todavía muy lejana”, publicado el 12 de junio del 2014 por E. Martínez en LARIOJA.com

Gráfico 5.11 Evolución de la participación de la fuerza de trabajo femenina de edad intermedia (25-54 años)



Fuente: Desarrollo Económico OCDE (2004, p.3).

Como podemos observar en el gráfico 5.11, el incremento de mujeres en el mercado de trabajo en estas dos décadas ha sido generalizado en los países industrializados.²³ A pesar del desarrollo general, la diferencia entre algunos países sigue siendo muy elevada, como por ejemplo, entre Turquía que no llega al 30% e Islandia que supera el 80%.

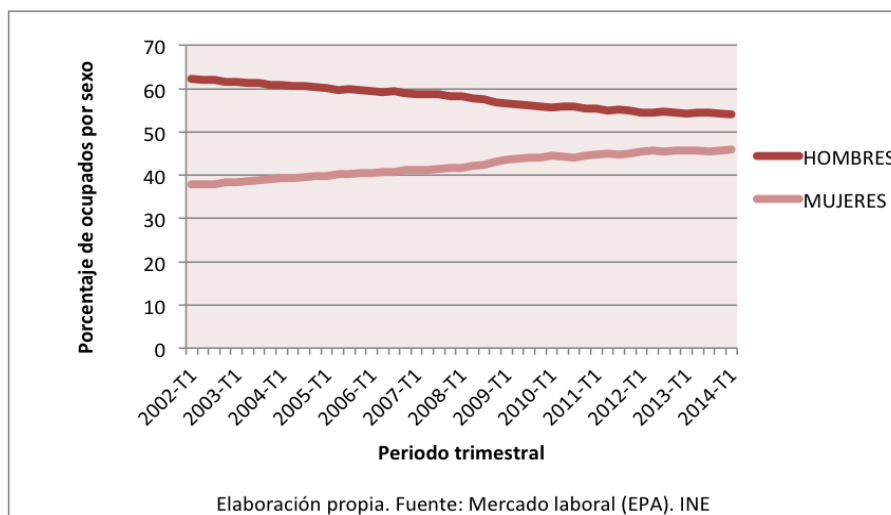
Las tasas de participación de las mujeres entre los 25 y los 54 años en 2001 ronda el 60% (o incluso más baja) para países como Turquía, México y Europa del sur (excepto Portugal) y está por encima del 80% en los países Nórdicos (Suecia, Finlandia, Dinamarca y Noruega) y en algunos países de Europa Central (Republica Checa y Suiza, por ejemplo) según datos analizados por el Departamento Económico de la OCDE en el año 2004.

Acabamos de comprobar que cada vez son más las mujeres dentro del mercado de trabajo a nivel mundial (gráfico 5.11). En España, también se ha incrementado la participación a lo largo de la última década (véase gráfico 12). A pesar de ello, como asegura Pedro Núñez Morgades (miembro de la Fundación Pfizer) en la presentación del informe “Conciliación y Familia”: *“seguimos en una España patriarcal, donde la*

²³ La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) recoge 34 países miembros con el objetivo de promover políticas que mejoren el bienestar económico y la calidad de vida de las personas alrededor del mundo <http://www.oecd.org/>.

mujer tiene muchas dificultades en el mundo laboral, y en especial en el ámbito de la conciliación”.

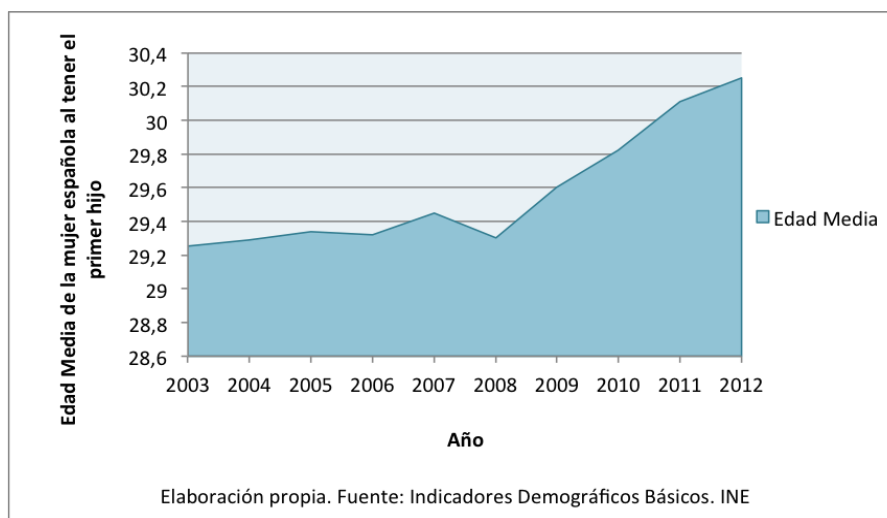
Gráfico 5.12 Evolución de la distribución por sexo de los empleados en España



Mantener a un hijo conlleva un aumento del gasto y tiempo y muchas parejas hasta que no alcanzan una estabilidad laboral, no deciden tener el primero. Además, el 69,3% de las mujeres españolas entrevistadas (Fundación Pfizer, 2014), opina que el ser madre afecta negativamente en la trayectoria profesional de la mujer, frente a un 21,1% de los hombres. Los resultados de las encuestas no desvelan los motivos exactos por los que la población cree que afecta o no negativamente el ser madre en la carrera laboral de la mujer. Sin embargo, el elevado porcentaje de renunciadas a trabajos o ascensos (cuatro de cada diez mujeres) puede ser una de las principales causas por las que cerca de un 70% de las mujeres considera que el tener hijos afecta de forma negativa a su carrera.

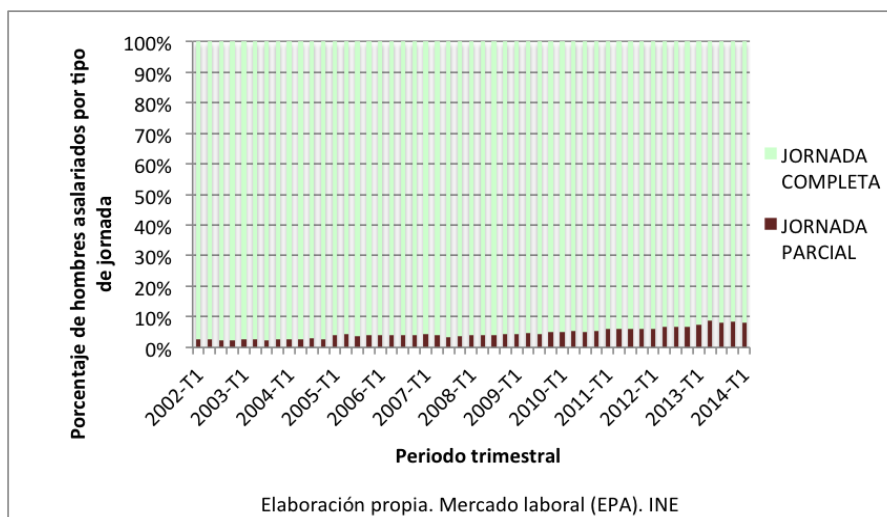
Como podemos observar en el gráfico 5.13, cada vez son más las mujeres que retrasan su primer embarazo. La media de edad de las madres primerizas ha aumentado aproximadamente un año a lo largo del periodo 2003-2012, centrándose dicho aumento en los últimos cinco años, coincidiendo con el inicio de la crisis económica española.

Gráfico 5.13 Evolución de la edad media de la mujer española al tener el primer hijo



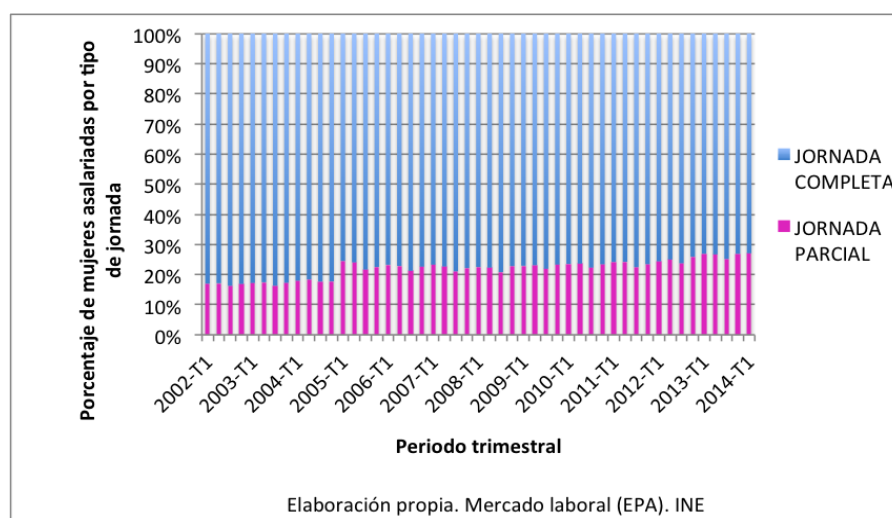
Después de tener el primer hijo, numerosas mujeres deciden reducir su jornada laboral a una parcial para dedicarse más atentamente al cuidado de sus bebés.²⁴ En los gráficos 5.14 y 5.15 podemos observar con detalle lo que ha sucedido en España en las últimas décadas. Cada vez son más, tanto las mujeres como los hombres, los que trabajan a tiempo parcial, pero este aumento es entre los varones en mucha menor escala que entre las mujeres.

Gráfico 5.14 Evolución de la distribución por jornada de tiempo completo o parcial de los hombres asalariados en España



²⁴ “El 38% de las mujeres dejan su trabajo para cuidar a los niños” publicado el 8 de marzo del 2012 por Ángel Recio en Malagahoy.es

Gráfico 5.15 Evolución de la distribución por jornada de tiempo completo o parcial de las mujeres asalariadas en España



La incidencia a tiempo parcial entre los hombres es menor que entre las mujeres (5,59²⁵ puntos porcentuales en los hombres, frente a 10,08²⁶ puntos porcentuales de las mujeres entre el 2002 y el 2014). Sin embargo, el aumento porcentual es mayor para los hombres (213%)²⁷ que para las mujeres (59%)²⁸.

El incremento en los últimos años puede ser debido a la crisis económica presente en España desde el 2008, la cual obliga a recortar gastos en guarderías, niñeras o servicio doméstico. También es posible que las prestaciones disponibles en la empresa para facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal, sean cada vez menos. Es decir, pedir permisos extras para asuntos familiares, poder solicitar horas para acudir a reuniones del colegio de los hijos o recuperar horas de un día para otro puede ser cada vez más complicado y puede poner en duda la seriedad de cualquier empleado.

²⁵ Porcentaje del primer trimestre del 2014, menos el porcentaje del primer trimestre del 2002:
 $8,21\% - 2,62\% = 5,59$ puntos porcentuales.

²⁶ Porcentaje del primer trimestre del 2014, menos el porcentaje del primer trimestre del 2002:
 $27,07\% - 16,99\% = 10,08$ puntos porcentuales.

²⁷ $\frac{8,21 - 2,62}{2,62} \times 100 = 213\%$

²⁸ $\frac{27,07 - 16,99}{16,99} \times 100 = 59\%$

6. ¿Dónde encontramos evidencia de “techos de cristal” y “suelos pegajosos”?

A lo largo de esta sección, vamos a presentar un resumen de los trabajos de la Rica *et al.* (2008) y Arulampalam *et al.* (2006) que profundizan en el análisis del efecto de la educación y del sector de trabajo en las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

6.1. Análisis según el nivel de formación

Con la incertidumbre de saber si el nivel de formación crea evidencia de techos de cristal y/o suelos pegajosos, seguiremos un estudio realizado por de la Rica, Dolado y Llorens (2008), el cual analiza la brecha salarial distinguiendo a los trabajadores por su nivel educativo y comparándolo con una muestra homogénea. Para facilitar la comprensión, también haremos uso de tablas y gráficos que elaboran para su estudio.

Antes de proceder a la observación de los resultados del estudio, vamos a dejar claro las dos divisiones que realizan de la Rica *et al.* (2008) según el nivel de formación. Por un lado, nos referimos a los menos formados cuando hablamos de aquellos trabajadores que han completado la educación primaria y secundaria; y por otro lado, nos referimos a los más formados cuando nos dirigimos a aquellos que poseen estudios universitarios y superiores.

Los primeros dos gráficos que empleamos del estudio, nos muestran cómo evoluciona la brecha salarial entre los españoles más formados y entre los menos formados a lo largo de la distribución salarial (véanse gráficos 6.16 y 6.17). A simple vista, observando los movimientos de ambos gráficos, podemos ver que las brechas no evolucionan de la misma forma a lo largo de la distribución salarial, por lo que la educación, de algún modo, influye en la brecha salarial de género.

El eje vertical de estos gráficos refleja la brecha salarial medida como la diferencia entre los salarios (en logaritmos) medios por hora de trabajadores y trabajadoras (en el gráfico 6.16 para los de mayor formación y en el 6.17, para los de menor formación). En el gráfico 6.16 observamos como entre los trabajadores más

formados, la brecha salarial aumenta cuando nos movemos hacia los percentiles más altos de la distribución. El salario de la mujer cae relativamente al del hombre a medida que avanzamos en la distribución de cuantiles, fenómeno conocido con el nombre efecto techo de cristal.

Gráfico 6.16 Brecha salarial de género entre los más formados (España 1999)

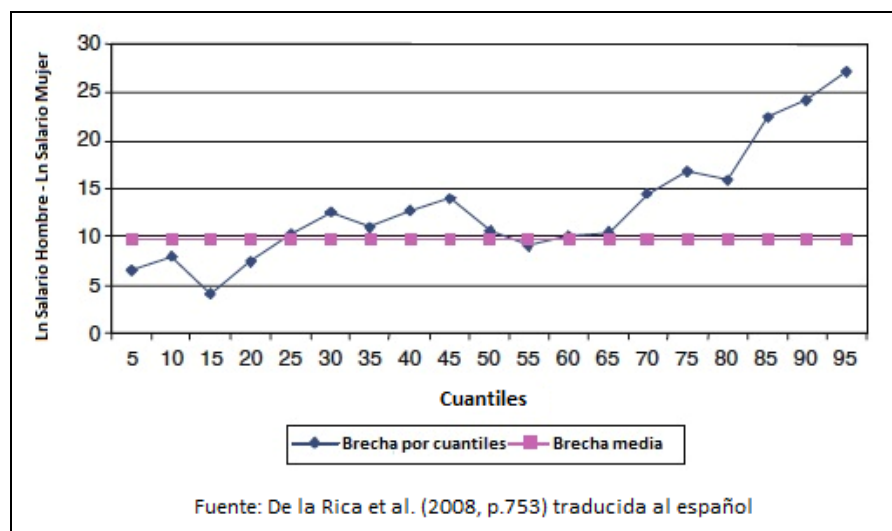
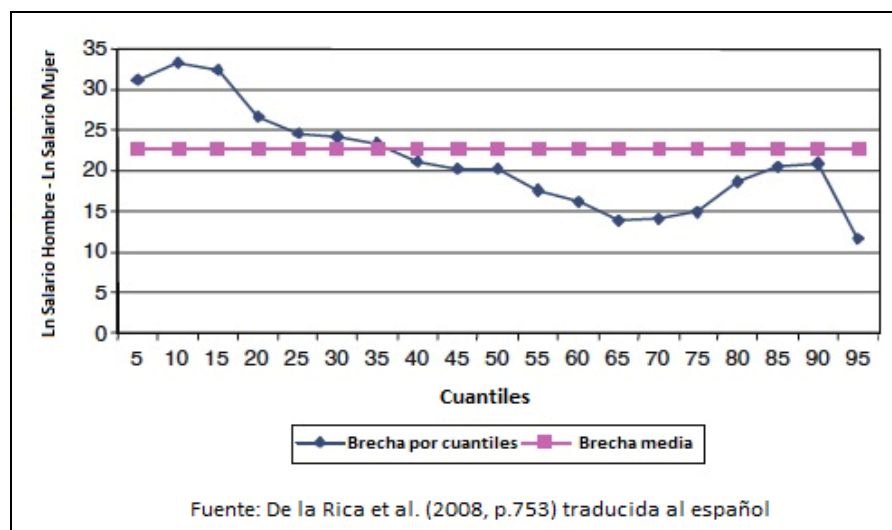


Gráfico 6.17 Brecha salarial de género entre los menos formados (España 1999)



Por otro lado, el gráfico 6.17 muestra la brecha salarial de los menos formados. Observamos una reducción de la brecha salarial a lo largo de la distribución de cuantiles, lo que significa que la diferencia salarial de género es cada vez más pequeña. de la Rica *et al.* (2008, p.758), con la intención de explicar la brecha que existe en la parte inferior de la distribución, emplea un informe del Instituto de la mujer (2005) en el

que se estudia la relación entre los abandonos voluntarios por género y los logros educativos. La proporción de abandonos para empleados que han trabajado al menos un año se muestra en la tabla 6.1:

Tabla 6.1 Relación de porcentaje de abandonos según el nivel de formación por sexo

	Porcentaje de abandonos voluntarios	
	Menor formación	Mayor formación
Mujeres	31,70%	13,30%
Hombres	14,40%	8%

Elaboración propia. Fuente: De la Rica *et al.* (2008, p.756), con datos del Instituto de la Mujer (2005).

Es muy significativa la diferencia entre ambos sexos, sobre todo, entre los menos formados. Los resultados de la tabla 6.2 nos podrían ayudar a justificar (o no) este elevado porcentaje, puesto que evalúa la experiencia,²⁹ la antigüedad³⁰ y el porcentaje de contratos temporales entre los menos formados.

Tabla 6.2 Experiencia, antigüedad y % de contratos temporales por sexo entre los menos formados (España 1999)

	Media	Percentil=10	Percentil=25	Mediana	Percentil=75	Percentil=90
Hombres menos formados:						
Experiencia	20,8	5,2	11,3	20,2	31,1	38,2
Antigüedad	8,3	0,5	1,2	3,4	15,0	20,3
% Contratos temporales	36,0	43,5	39,3	35,4	32,3	30,4
Mujeres menos formados:						
Experiencia	16,9	2,2	7,2	15,3	26,2	34,3
Antigüedad	6,5	0,2	0,8	3,0	11,2	19,8
% Contratos temporales	40,0	45,2	40,1	36,3	33,1	30,9

Fuente: De la Rica *et al.* (2008, p.762) traducida al español

Los años de experiencia y de antigüedad para ambos sexos crecen a medida que avanzamos en la distribución de salarios. Sin embargo, los hombres tienen más años de experiencia y de antigüedad en todos los percentiles de la distribución lo que quiere decir que los varones menos formados están más años en la empresa, al igual que adquieren más experiencia que las mujeres.

²⁹ Número de años trabajados en total.

³⁰ Número de años trabajados en la empresa.

Respecto al porcentaje de contratos temporales, sucede lo contrario. Se realizan más contratos temporales a las mujeres que a los varones, sobre todo en la parte inferior de la distribución. Es posible que las empresas empleen la discriminación estadística³¹ (que observa que la mujer abandona el empleo con más frecuencia que un hombre) para realizarles contratos temporales, en vez de indefinidos (por ejemplo). La discriminación estadística es un problema que sufre la mujer cada vez que va a encontrar trabajo. Cuando un jefe realiza una entrevista a una mujer que no conoce de nada, no solo tiene en cuenta lo que él percibe y que lee en el Curriculum Vitae, si no que posiblemente se base también en los estereotipos negativos de una mujer (posibilidad de pedir la baja por maternidad o excedencia, poca disponibilidad extra laboral en comparación a un hombre o alta probabilidad de que solicite una reducción de jornada). Por lo tanto, en vez de ofrecerle el mismo salario que a un hombre y confiar en su capacidad y disponibilidad para obrar bajo las mismas condiciones que un hombre, de primeras, le fija un salario más bajo que a un hombre.

Siguiendo con el estudio de de la Rica *et al.* (2008) y queriendo saber más de lo que sucede entre las mujeres de baja formación, podemos observar que estiman la probabilidad de trabajar para las mujeres menos formadas empleando el método probit.³² Mediante esta estimación se emplean variables como el estar casada, ser inmigrante o tener estudios de secundaria para comprobar de qué manera afecta a la probabilidad de tener trabajo (véase gráfico de de la Rica *et al.*, 2008, p.763). Los resultados indican que por ejemplo, aumentos en la edad, en el número de hijos, en los ingresos no laborales, tener hijos pequeños (menores de 11 años) o estar casada, hace que la mujer tenga una menor probabilidad de trabajar. Por el contrario, el haber adquirido una educación secundaria o el ser inmigrante, aumentan las posibilidades de trabajo para una mujer con inferior nivel educativo.

De la Rica *et al.* (2008), tras estimar las ecuaciones de salarios separadas por género y nivel educativo, observan que las jóvenes de baja formación, poseen una

³¹ Es un tipo de discriminación basada en información.

³² Es un modelo de probabilidad no lineal, donde la función de distribución de la normal tipificada garantiza un resultado en la estimación comprendido en el rango 0-1. Se emplea en variables dicotómicas, es decir, cuando solo pueden tomar dos valores posibles.

mayor retribución a la antigüedad en la empresa que los hombres. Además confirma que en cuanto a los retornos de la edad, es decir, el aumento del salario medio cuando el trabajador aumenta un año su edad, es más bajo para las mujeres que para los hombres en ambos grupos educativos.

Con lo comprobado hasta ahora, podemos decir que las carreras de las mujeres menos formadas sufren frecuentes abandonos en sus inicios en la trayectoria laboral (véase el elevado porcentaje de abandonos en la tabla 6.1), las empresas pueden utilizar la discriminación estadística para bajar sus salarios y dejarlos por debajo de los salarios de los hombres más estables.³³ De este modo, se crea una brecha salarial en la parte inferior de la distribución. A medida que la antigüedad de las mujeres en la empresa se expande, los jefes confían en su estabilidad en la empresa y les aumentan el sueldo. De este modo, sus salarios convergen a los de los hombres (véase gráfico 6.7), dando evidencia del conocido efecto suelo pegajoso.

Mediante el análisis según el nivel educativo de de la Rica *et al.* (2008) podemos concluir lo siguiente. Por un lado, existe un techo de cristal para el grupo de mujeres con educación terciaria/universitaria. La brecha salarial aumenta a lo largo de la distribución dejando grandes diferencias en la parte superior de la distribución salarial. Por otro lado, para el grupo de educación primaria/secundaria la brecha salarial de género es más ancha en la parte inferior de la distribución salarial, evidenciándose las dificultades de promoción (suelo pegajoso).

6.1.1. Comportamiento de la brecha salarial en países europeos

Acabamos de comprobar lo que sucede en España según el nivel educativo, pero no hemos comentado lo que ocurre en el resto de países europeos. En concreto, vamos a observar lo que sucede en seis países europeos (Dinamarca, Suecia, Reino Unido, Grecia, Italia y España) empleando una tabla y varios gráficos del estudio de de la Rica *et al.* (2008).

³³ Esta hipótesis de discriminación estadística se ve reforzada por los datos del PHOGUE, siguiendo las brechas de género ya que las mujeres permanecen más tiempo en las mismas empresas.

La tabla 6.3 que se muestra a continuación, me ha parecido curiosa puesto que observo que los resultados entre países del Mediterráneo (díganse Grecia, Italia y España) son muy parecidos entre sí, al igual que los resultados de países más al norte de Europa (Dinamarca, Suecia y Reino Unido), que se parecen entre ellos. En todos los países y en ambos sexos, la tasa de actividad está correlacionada positivamente con el nivel de educación (se observa que la tasa de actividad aumenta cuando el nivel de educación se incrementa). También se observa que todas las tasas son superiores para los varones en todos los niveles educativos. Entre los que poseen una formación inferior a secundaria (primaria), es significativa la diferencia existente entre ambos sexos. Este contraste se aprecia sobre todo en los países del mediterráneo (Grecia, Italia y España), donde varía 38,9; 40,7 y 41,2 puntos porcentuales respectivamente.³⁴ Además, las diferencias en la tasa de actividad masculina y femenina entre los que poseen educación secundaria y los que poseen educación terciaria, también son más elevadas para Grecia, Italia y España, que para Dinamarca, Suecia y Reino Unido.

Tabla 6.3 Tasa de actividad laboral según el nivel educativo (2002)

Países	Hombres			Mujeres		
	Inferior a secundaria	Secundaria	Terciaria	Inferior a secundaria	Secundaria	Terciaria
Dinamarca	75,4	87,3	92,7	55,8	80,7	88,4
Suecia	78,0	87,9	90,4	65,1	83,4	88,1
Reino Unido	65,9	88,1	92,2	50,7	76,4	87,3
Grecia	81,0	88,5	89,7	42,1	57,2	82,4
Italia	75,5	86,1	90,9	34,8	67,9	82,7
España	83,5	90,1	91,9	42,3	67,6	83,1

Fuente: De la Rica *et al.* (2008, p.774) traducida al español. (OCDE Previsión de empleo 2002).

Observamos que la mujer está menos presente en el mercado laboral que el hombre. Las mujeres con educación terciaria poseen parecida tasa de actividad (y en algunos países inferior) que los hombres con una educación secundaria.

A continuación vamos a observar cómo se comporta la brecha salarial para trabajadores con una menor formación (en azul) y para trabajadores con una mayor formación (en rosa) en cuatro de los seis países de la tabla 6.3 (Dinamarca, Reino Unido, Grecia e Italia). En los gráficos 6.18 y 6.19, podemos apreciar cómo

³⁴ La variación entre el hombre y la mujer de educación primaria, la hemos calculado realizando la resta: $81,0\% - 42,1\% = 38,9$ en Grecia; $75,5\% - 34,8\% = 40,7$ en Italia y $83,5\% - 42,3\% = 41,2$ en España.

evolucionan las dos brechas salariales en Dinamarca y Reino Unido. Ambas brechas salariales aumentan a medida que nos movemos a lo largo de la distribución de cuantiles, por tanto, no existe una exagerada brecha salarial entre los menos y más formados.

Gráfico 6.18 Brecha salarial por nivel de formación (Dinamarca 1999)

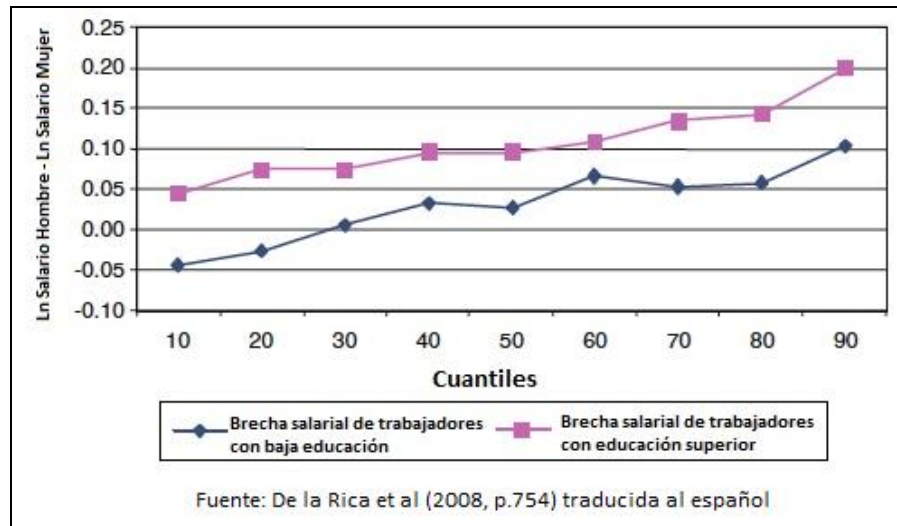
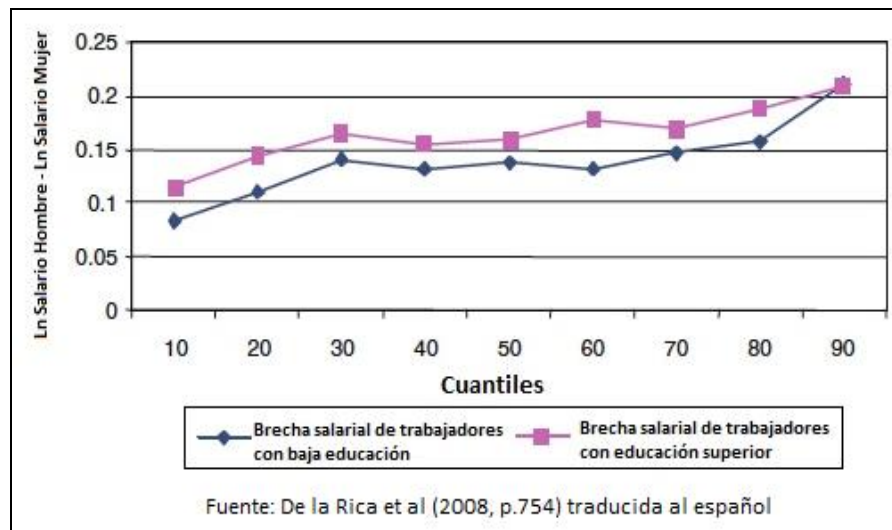


Gráfico 6.19 Brecha salarial por nivel de formación (Reino Unido 1999)

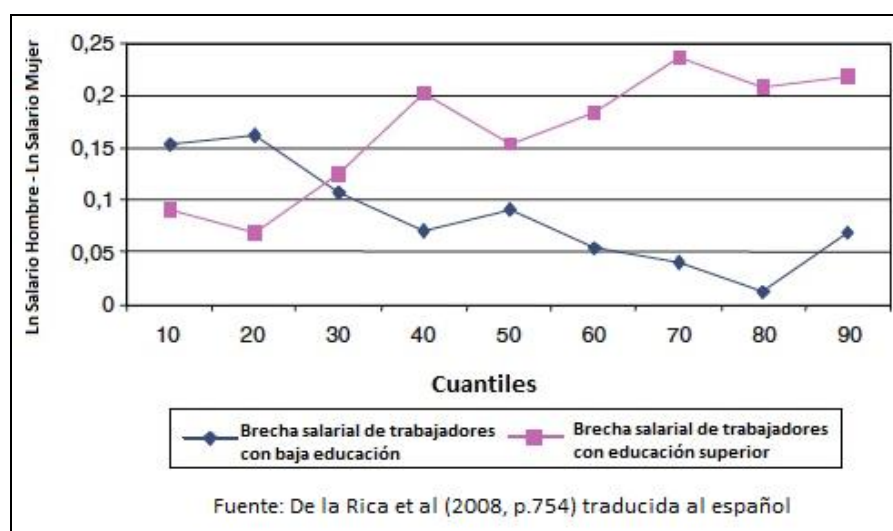


En Reino Unido (gráfico 6.19), la diferencia salarial entre los dos niveles educativos es aún menor que en Dinamarca (gráfico 6.18). La brecha de los menos educados alcanza a la brecha de los más educados en los percentiles más altos de la distribución.

Como podemos observar, las brechas de ambos niveles educativos de los dos gráficos anteriores (6.18 y 6.19), ascienden monótonamente. Sin embargo, en los gráficos 6.20 y 6.21 de Grecia e Italia, el comportamiento para las dos brechas es totalmente diferente.

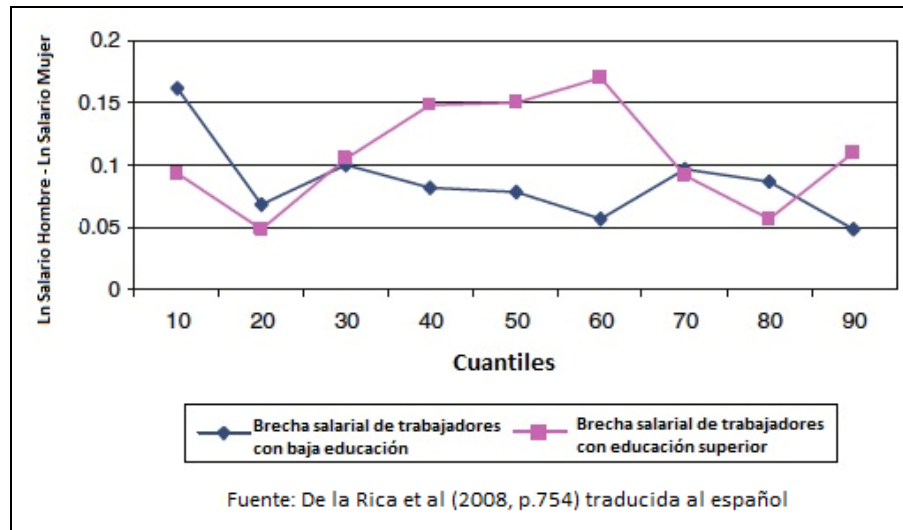
El gráfico 6.20, nos muestra que en Grecia la brecha salarial de los menos educados disminuye a medida que nos desplazamos a lo largo de la distribución (línea azul). Por el contrario, la brecha salarial de los más formados (línea rosa) aumenta. Esto significa que la diferencia salarial entre los dos niveles educativos se hace cada vez más grande. En España, el comportamiento de las brechas (véanse los gráficos 6.16 y 6.17) es parecido al de Grecia.

Gráfico 6.20 Brecha salarial por nivel de formación (Grecia 1999)



En este último gráfico 6.21 de Italia, podemos observar unos movimientos totalmente desordenados (a simple vista). En España, como otros países del sur del Mediterráneo, la participación femenina es mucho más baja que en los países del norte y centro de Europa, a pesar de la mayor homogeneidad alcanzada en las últimas décadas (véase gráfico 5.11). Curiosamente, países como Dinamarca (gráfico 6.19) y Gran Bretaña (gráfico 6.20), situados al centro-norte de Europa, la brecha salarial de ambos niveles educativos converge de forma ascendente no habiendo tanta brecha salarial entre los dos niveles educativos. Sin embargo, los países del sur de Europa, como Grecia e Italia (gráficos 6.20 y 6.21), actúan de una forma más irregular y parecida a España (Dolado & Llorens, 2004).

Gráfico 6.21 Brecha salarial por nivel de formación (Italia 1999)



En el siguiente sub-apartado vamos a comprobar lo que sucede en los países de la UE según el sector de trabajo (público o privado).

6.2. Análisis según el sector de trabajo: público ó privado

Las políticas laborales que se aplican en el sector privado en comparación con las del sector público, y los resultados en la cantidad de mujeres que trabajan en cada sector también son diferentes. Anteriormente mostramos lo que sucedía en cuanto al nivel de formación y, posteriormente, los desiguales movimientos en los países de la Unión Europea. A continuación, vamos a ver lo que sucede en el sector público y en el sector privado comparando varios países europeos. Nos vamos a basar en un estudio de la Universidad de Cornell (Arulampalam *et al.*, 2006), sintetizando los resultados de su estudio y sus conclusiones. Vamos a hacer uso de dos de sus tablas, las cuales nos muestran de forma clara y ordenada los efectos en cada país, facilitando la lectura.

La primera tabla que emplearemos es la tabla 6.4, la cual muestra los datos anuales del Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE) para 11 países europeos entre 1995 y 2001. Nos ofrece información acerca de la proporción de hombres (columna 1), la brecha salarial de género media (columna 2) y la brecha salarial de género a lo largo de varios percentiles (desde la columna 3 hasta la 7), separando los

resultados en una muestra total (que incluye a todos los trabajadores independientemente del sector en el que trabaje), el sector público, y el sector privado.

Si analizamos la muestra combinada, en todos los países la presencia masculina es superior al 50%, excepto en Finlandia. Podemos comprobar que en la UE, existe una heterogeneidad considerable. Por ejemplo, en Italia, Irlanda y España, la brecha de género en bruto disminuye a medida que nos movemos del percentil salarial 10 al 90. Sin embargo, en Dinamarca y en Finlandia sucede al revés, aumenta, y en Gran Bretaña, a pesar de que la brecha salarial de género observada es bastante grande, se mantiene constante.

Los países de la UE han adoptado regulaciones fuertes a favor de la igualdad de oportunidades, y es probable que la aplicación de estas normas sea más rigurosa en las entidades públicas. Los sistemas de acceso y de promoción a la función pública están basados en pruebas y criterios que quedan menos afectados por la discriminación. Sólo en Austria, Irlanda, Italia y España son los hombres mayoría en el sector público, en el resto de países, la mujer está más presente. Sin embargo, si examinamos el sector privado, los hombres predominan en todos los países.

En el sector público, la brecha salarial media es superior al 20% en Reino Unido, en los Países Bajos y en Finlandia (columna 2). En Bélgica y España es inferior al 1% y en Italia roza el 0%. Ésta última también muestra un comportamiento insignificante a medida que aumenta la distribución salarial. En Finlandia, en los Países Bajos, en Bélgica, en Dinamarca y en Alemania, la brecha es mayor en la parte superior de la distribución salarial. Por el contrario, en España y en Irlanda, la brecha disminuye.

En el sector privado, la brecha salarial supera el 13% en todos los países³⁵ (segunda columna), y en Reino Unido y en Austria está cerca del 30%. En cuanto a los movimientos a lo largo de la distribución salarial, la brecha salarial de género converge de forma parecida a como lo hace en el sector público, a diferencia de Italia y Alemania que sufren un movimiento en forma de U.

³⁵ “La participación de las mujeres en las cúpulas del sector privado es llamativamente escasa” dice la noticia “Un muro de corbatas ante la mujer” publicada por María R. Sahuquillo el 11 de abril del 2012 en El País.

Tabla 6.4 La brecha salarial de género en 11 países europeos (1995-2001)

País	Proporción de hombres (1)	Media (2)	Percentil=10 (3)	Percentil=25 (4)	Mediana (5)	Percentil=75 (6)	Percentil=90 (7)
	Muestra total (público y privado)						
Austria	0,580	0,234	0,268	0,235	0,210	0,194	0,201
Bélgica	0,538	0,100	0,100	0,100	0,074	0,080	0,150
Reino Unido	0,505	0,246	0,238	0,248	0,234	0,248	0,252
Dinamarca	0,508	0,132	0,107	0,091	0,099	0,155	0,248
Finlandia	0,496	0,184	0,112	0,119	0,170	0,243	0,266
Francia	0,541	0,142	0,136	0,127	0,113	0,122	0,139
Alemania	0,570	0,204	0,230	0,189	0,178	0,206	0,227
Irlanda	0,551	0,201	0,253	0,233	0,209	0,166	0,129
Italia	0,593	0,063	0,089	0,072	0,054	0,037	0,028
Holanda	0,597	0,183	0,151	0,146	0,155	0,196	0,232
España	0,622	0,138	0,154	0,127	0,114	0,071	0,044
	Sector público						
Austria	0,519	0,135	0,153	0,122	0,087	0,093	0,115
Bélgica	0,478	0,073	0,061	0,058	0,033	0,065	0,136
Reino Unido	0,349	0,212	0,231	0,185	0,216	0,197	0,217
Dinamarca	0,336	0,114	0,128	0,085	0,105	0,119	0,175
Finlandia	0,350	0,259	0,164	0,196	0,260	0,316	0,307
Francia	0,451	0,116	0,112	0,095	0,110	0,128	0,139
Alemania	0,432	0,128	0,105	0,098	0,146	0,157	0,157
Irlanda	0,521	0,110	0,133	0,140	0,079	0,040	0,093
Italia	0,513	0,006	-0,002	0,010	0,001	-0,021	0,046
Países Bajos	0,481	0,200	0,144	0,187	0,191	0,196	0,232
España	0,527	0,054	0,083	0,068	0,058	-0,005	0,065
	Sector privado						
Austria	0,606	0,292	0,286	0,286	0,275	0,273	0,266
Bélgica	0,577	0,137	0,121	0,135	0,120	0,140	0,199
Reino Unido	0,564	0,306	0,269	0,304	0,309	0,326	0,311
Dinamarca	0,636	0,134	0,104	0,115	0,091	0,167	0,240
Finlandia	0,600	0,167	0,121	0,135	0,146	0,199	0,242
Francia	0,588	0,202	0,180	0,156	0,170	0,201	0,228
Alemania	0,624	0,262	0,294	0,253	0,231	0,247	0,282
Irlanda	0,566	0,273	0,264	0,267	0,263	0,267	0,313
Italia	0,638	0,153	0,145	0,111	0,130	0,146	0,194
Países Bajos	0,643	0,208	0,177	0,176	0,176	0,217	0,278
España	0,654	0,230	0,252	0,206	0,205	0,244	0,207

Fuente: Arulampalam *et al.* (2006, p.166) traducida al español. Nota: la columna (2) representa la brecha salarial de género media a lo largo de los percentiles.

En definitiva, parece que la brecha salarial de género es más ancha en la parte inferior de la distribución salarial, pudiendo demostrar la existencia de un suelo pegajoso para los trabajadores del sector público en Austria, Gran Bretaña, Dinamarca, Francia y España, y para los trabajadores del sector privado en Francia, Alemania, Italia y España.

La segunda tabla que emplearemos, está dividida por sectores: público y privado (véase tabla 6.5). La considero muy útil e interesante, puesto que muestra mucha información de forma clara, separando por columnas los dos efectos (techo de cristal y suelo pegajoso) según el intervalo de percentiles, al mismo tiempo que nos reporta información de 11 países europeos según su comportamiento en el sector de trabajo (mencionar que en la muestra se han excluido la ocupación y la industria).

La aparición de tics en la tabla, depende de dos condiciones. Por un lado, vamos a considerar que hay efecto de techo de cristal (columnas 2 y 3) cuando la diferencia de salarios en el percentil 90 es superior en al menos dos puntos porcentuales a las brechas salariales estimadas en otras partes de la distribución. Cuando esto se cumple, se afirma con un tic. Por otro lado, consideramos que existe un suelo pegajoso (columnas 4 y 5) si la diferencia de salarios en el percentil 10 es mayor que la del percentil 25 en al menos, dos puntos porcentuales. También se marca con un tic cuando se cumple esta condición. La columna 6 nos indica el movimiento estimado a lo largo de la distribución, y la columna 7 nos informa del rango estimado de la brecha salarial (cuanto mayor sea la diferencia del rango, mayor es la brecha salarial).

Una vez explicados las condiciones para el cumplimiento de los dos efectos pasamos a analizar la situación en los 11 países considerados en este estudio. Así, podemos decir que dentro del sector público, en ocho de los 11 países (Austria, Bélgica, Reino Unido, Dinamarca, Francia, Alemania, Italia y Países Bajos) la brecha salarial de género a partir del percentil 90 es mayor que en cualquiera de los percentiles más bajos, lo que da señales de un posible efecto de techo de cristal generalizado en toda Europa. En Finlandia, en Irlanda y en España, no sucede lo mismo, pero en el caso de Finlandia se ve cómo si se demuestra entre los percentiles 50-90 (columna 3) y con una brecha salarial de género más alta que los demás países. En otros países como Bélgica, Gran Bretaña, Dinamarca, Alemania, Italia y los Países Bajos, la brecha salarial estimada aumenta monótonamente a lo largo de la distribución salarial, pero no de forma tan exagerada como en Finlandia. En cuanto a los suelos pegajosos, no hay indicios, puesto que la brecha salarial en el percentil 10 no superó a la del percentil 25.

Tabla 6.5 Resultados de la Regresión de Cuantiles (excluyendo la industria y la ocupación)

País	Techo de cristal		Suelo pegajoso		Perfil estimado de brecha salarial a lo largo de la distribución (6)	Rango estimado de brecha salarial (%) (7)
	90- Todo	90-75	90-50	10-50		
	Brecha (1)	Diferencia (2)	Diferencia (3)	Diferencia (4)	Diferencia (5)	
Sector público						
Austria	√	√	√			14-29
Bélgica	√	√	√			Aumentando 7-21
Reino Unido	√	√	√			Aumentando 11-24
Dinamarca	√	√	√			Aumentando 6-18
Finlandia			√			Aumentando 16-31
Francia	√	√	√			13-27
Alemania	√	√	√			Aumentando 6-17
Irlanda		√	√			15-19
Italia	√	√	√			Aumentando 3-17
Países Bajos	√	√	√			Aumentando 5-24
España		√				4-10
Sector privado						
Austria	√	√	√			Aumentando 21-27
Bélgica	√	√	√			Aumentando 9-22
Reino Unido	√	√	√			Aumentando 20-30
Dinamarca	√	√	√			Aumentando 5-21
Finlandia	√	√	√			Aumentando 13-29
Francia	√	√	√		√	17-29
Alemania	√	√	√			Aumentando 14-20
Irlanda			√			Aumentando 19-27
Italia	√	√	√			14-21
Países Bajos	√	√	√			Aumentando 3-25
España						Constante 21

Fuente: Arulampalam *et al.* (2006, p.174) traducida al español.

Dentro del sector privado las brechas salariales son más elevadas que en el sector público. El efecto de techo de cristal está presente en casi todos los países, a excepción de España e Irlanda. En el único en el que encontramos evidencia del efecto suelo pegajoso es en Francia, donde la brecha salarial en el percentil 10 es dos puntos porcentuales superior a la del percentil 25.

En cuanto a las brechas salariales de género estimadas de la tabla 6.5 (primera columna), éstas son positivas para ambos sectores, de modo que las mujeres han recibido salarios más bajos. A diferencia de Finlandia y los Países Bajos, las brechas salariales estimadas son también generalmente más altas en el sector privado que en el sector público.

Cuando se incluye la información sobre la ocupación y la industria para tratar de explicar la brecha salarial de género, los resultados son muy parecidos a los observados

excluyendo esos datos (véase Arulampalan *et al.*, 2006, p.175). El efecto techo de cristal aparece en la gran mayoría de los países analizados, y el efecto suelo pegajoso además de en el sector privado francés, también está presente en Austria en el sector público.

Arulampalan *et al.* (2006) a lo largo del análisis, también analizan la brecha salarial observando los diferentes rendimientos. Indican que en seis países (Alemania, Austria Bélgica, Francia, Irlanda, Italia y España) cuando se considera el empleo en el sector público se observa que las mujeres solían tener mejores características productivas que los hombres. En la parte superior de la distribución esto también se cumplía, excepto en España. En cuanto al sector privado, Finlandia, Francia e Italia son los únicos países en los que la superioridad de los hombres en cuanto a características productivas, se ve compensado con una mayor retribución salarial (y consiguiente, brecha salarial) a lo largo de la distribución.

Hasta ahora las diferencias salariales estimadas muestran que, incluso con las mismas características, los hombres y las mujeres reciben diferentes ingresos a lo largo de la distribución salarial. Los resultados muestran que en la mayoría de los países y, tanto en el sector público como en el privado, la brecha salarial de género es más ancha en la parte superior de la distribución (techo de cristal) y en la parte inferior de la distribución salarial, la brecha también es mayor para dos países europeos. ¿Cuál es el motivo de estas diferencias? ¿Será que el marco institucional europeo contiene desequilibrios en las políticas específicas de género?

7. Las políticas y las instituciones

Uno de los objetivos de las políticas de género es el de reducir los efectos techos de cristal y suelos pegajosos. Hasta ahora, las políticas admiten a las mujeres en los puestos más bajos, impidiendo que avancen hacia puestos de mayor retribución y mayor responsabilidad. Cada vez son más las personas³⁶ que están dispuestas a romper con

³⁶ Véase “Tomás Gómez impulsará un pacto por la igualdad de género y la no discriminación” publicado el 6 de marzo de 2014 en el Diario Progresista.

estos estereotipos y emprender acciones legales³⁷ que rompan con los techos de cristal y los suelos pegajosos.

Como bien expone la Secretaría del Estado de Servicios Sociales e Igualdad de España (o del Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad) en el informe de “Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres” (p.4): *“el principio de igualdad de retribución para mujeres y hombres por un trabajo igual o de igual valor está consagrado en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (UE). A pesar de eso, la brecha salarial (promedio de la diferencia entre los ingresos brutos por hora de mujeres y hombres en todos los sectores de la economía) sigue siendo, en toda la UE, del 16,2 %”*.

El informe de OECD (2004) basado en el estudio más profundo de Florence Jaumotte (2003) resume que las decisiones que se toman en relación a lo laboral y familiar varían de un país a otro, al igual que la reforma política incrementa a cada país la participación de la mujer en el mercado laboral en diferente proporción. Estas variaciones entre países, pueden surgir por desigualdades en la integración de políticas e instituciones. Las políticas específicas de género, así como la igualdad de oportunidades y la no discriminación en disposiciones legales, permisos parentales y la disponibilidad de guarderías, afectan de forma directa a la distribución salarial y cuando las leyes no son aplicadas de una forma eficaz o las personas no tienen voluntad de cumplirlas, se generan brechas salariales de género. Estas brechas también pueden ser influenciadas por las instituciones encargadas de la fijación de los salarios, o la regulación sobre la negociación colectiva y el salario mínimo.

Blau y Kahn (2001) analizaron el impacto que tiene el permiso parental sobre la sociedad. Esta licencia que facilita las responsabilidades familiares y profesionales, va dirigida a todos los trabajadores (sean del sexo que sean) con independencia del tipo de contrato que posea, le exime al empleado del trabajo durante cuatro meses mínimo para poder dedicar todo el tiempo a la crianza de un hijo recién nacido o adoptado (Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo del 2010). Las mujeres que no disponen de contrato o no cotizan a la Seguridad Social, pierden o renuncian a sus puestos de trabajo

³⁷ Véase “El PSOE propone una nueva ley electoral con ‘listas cremallera’ obligatorias” publicado el 4 de junio del 2013 por Vera Gutiérrez Calvo en ELPAÍS.

por tener un hijo, y después, retoman su trabajo acortando el tiempo laboral (a tiempo parcial) y conformándose con las condiciones salariales que le ofrezcan o simplemente, no vuelven a trabajar (Castro García & Pazos Morán, 2008). No sucede lo mismo con las mujeres que disfrutaron de la licencia, las cuales no se ven obligadas a romper con el lazo unido a la empresa y tienen posibilidad de seguir trabajando en la misma entidad después de la baja maternal y aumentar su capital humano específico (antigüedad en la empresa). Esta situación le favorece para una mayor probabilidad de ascenso en un futuro.

Las políticas públicas de empleo deberían ir dirigidas a favorecer la conciliación familiar y laboral y romper con esas creencias culturales en las que se discrimina a la mujer obligándola a cumplir con sus compromisos familiares. Si el gasto social es generoso (aumento de las subvenciones), la mujer tendrá oportunidad de formarse y seguir ascendiendo con la posibilidad de dejar a los hijos o familiares ancianos a cargo de otros, o contratar a alguien para las tareas domésticas. Para ello sería necesario incrementar el número de plazas en guarderías, residencias y centros de día públicos de calidad y asequibles.

En consecuencia, aumentaría la participación femenina en el mercado de trabajo y se reduciría la diferencia salarial de género intentando eliminar el techo de cristal y limpiar el suelo pegajoso.

8. Conclusiones

A lo largo de este trabajo, hemos presentado a la mujer con un perfil competitivo por su alto nivel formativo, y familiar, por el fuerte lazo que les une a las responsabilidades familiares. También hemos indagado en los aspectos poco ambiciosos que les caracterizan, así como no pedir aumentos de sueldos o rechazar atractivos ascensos. Posiblemente, estos estereotipos hayan nacido en base a su alto compromiso con sus hijos, pareja, padres o tareas hogareñas. La cuestión es que cada vez es más grande la brecha salarial de género a lo largo de la distribución, creando evidencia de los conocidos efectos suelo pegajoso (la brecha salarial de género es más ancha en la

parte inferior de la distribución salarial) y techo de cristal (la brecha es más amplia en la parte superior).

Mediante el estudio de de la Rica *et al.* (2008), comprobábamos que existe un techo de cristal para el grupo de mujeres con educación terciaria/universitaria y un suelo pegajoso para el grupo de mujeres con educación primaria/secundaria. Posteriormente, observábamos como en cada país europeo, la brecha salarial evolucionaba de diferente forma observando diferencias entre los países del norte de Europa (Dinamarca, Suecia y Reino Unido, entre otros) donde la diferencia salarial entre los dos niveles educativos no es tan elevada como en países del sur Europeo (como España, Italia y Grecia).

Con el interés se saber también como varían los resultados entre países Europeos, según el sector de trabajo (público o privado), nos basamos en el estudio de Arulampalam *et al.* (2006). Sus resultados sugieren un Observamos que mediante su estudio, comprueba efecto techo de cristal en la mayoría de los países observados, tanto en el sector público, como en el sector privado. Además encuentran un efecto suelo pegajoso en el sector privado francés y en Austria en el sector público.

En la Constitución Española (art. 35 CE), en la Ley Orgánica 2/2007, de 22 de marzo (art. 5), y en el Estatuto de los Trabajadores (art. 28) esté reconocido expresamente el derecho a la igualdad salarial y a la no discriminación retributiva, sin embargo, la brecha de género aumenta año tras año. Además, las características de la mujer cada vez son más similares a las de los hombres, haciendo que el sexo sea la única característica diferencial entre el hombre y la mujer (de Cabo *et al.*, 2009, p.168). Como bien cita Berbel Sánchez (2013, p.39) como posible solución ante esta falta de discordancia entre lo escrito y lo demostrado *“la forma de mejorar las cosas y lograr cambios reales es participando en las estructuras existentes porque sólo así las mujeres podrán decidir en función de sus intereses de género”*.

Las políticas deberían ser realizadas con el objeto de favorecer las condiciones pero para ello debe haber mujeres en el poder (que hayan roto el techo de cristal y hayan llegado hasta lo más alto de la pirámide jerárquica) y apoyen la *“pay parity gender”*. El trabajo bien hecho y liderado, dignifica a la persona y transforma el mundo hacia un mayor bienestar para todos. Hay quien opina que los gobiernos con más presencia

femenina evitarían conflictos y guerras por los matices emocionales que a la mujer le caracterizan. Las mujeres poseen cualidades que son preferidas por los subordinados, sin embargo, son percibidas como líderes inferiores (Appelbaum *et al.*, 2013). Relacionado, me viene a la mente la sonada frase que dijo Rosalyn Yallow cuando recibió el Premio Nobel de Medicina: “*tenemos que creer en nosotras mismas o nadie más lo hará*”.

Para investigaciones futuras sería interesante observar el perfil de la mujer emprendedora, como una “*necesidad inherente ante la falta de liderazgo*” (Berbel Sánchez, 2013, p.21). Al fin y al cabo, no se trata simplemente de admitir que los hombres hacen mejor unas cosas y las mujeres hacen mejor otras, todos partimos desde las mismas cualidades, ahora solo nos faltan las mismas oportunidades.

Bibliografía

Albrecht, J., Björklund, A. & Vroman, S., 2003. Is there a glass ceiling in Sweden?. *Journal of Labor Economics*, 21(1), pp. 146-177.

Appelbaum, S. H. y otros, 2013. Upward mobility for women managers: styles and perceptions: part two. *Industrial and commercial training*, 45(2), pp. 110-118.

Arulampalam, W., Booth, A. L. & Bryan, M. L., 2006. Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution. *IRL Review: Cornell University*, 60(2), pp. 163-186.

B. Blau, F. & M. Kahn, L., 2001. *Understanding International differences in the gender pay gap*, Cambridge, EEUU: NBER Working Paper Series 8200.

Bagues, M. F. & Esteve-Volart, B., 2010. Can gender parity break the glass ceiling? Evidence from a repeated randomized experiment. *Review of Economic Studies*, Issue 77, pp. 1301-1328.

Barberá Heredia, E., Ramos, A., Sarrió, M. & Candela, C., 2002. Más allá del "techo de cristal". Diversidad de género. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Volumen 40, pp. 55-68.

Berbel Sánchez, S., 2013. *Directivas y empresarias. Mujeres rompiendo el techo de cristal*. Primera edición en lengua castellana ed. s.l.:Aresta Mujeres.

Castro García, C. & Pazos Morán, M., 2008. *Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual*. s.l.:Instituto de Estudios Fiscales.

Collado, C. C., 2009. *Mujeres y poder empresarial en España (108)*, Madrid: Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad).

Comisión Europea, 2014. *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea: Unión Europea.

D. Blau, F. & M. Kahn, L., 2000. *Gender differences in pay*, Cambridge, EEUU: NBER Working Paper Series 7732.

de Cabo, G., Henar, L. & Calvo, M., 2009. *Análisis de la perspectiva de género en algunas estadísticas españolas y propuestas de mejora*, Madrid: Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad).

de la Rica, S., Dolado, J. J. & Llorens, V., 2008. Ceilings of floors? Gender wage gaps by education in Spain. *Journal of population Economics*, 21(3), pp. 751-776.

Dolado, J. J. & Llorens, V., 2004. *Gender wage gaps by education in Spain: Glass Floors vs. Glass Ceiling*, Madrid: s.n.

Emakunde, 2012. *Brecha salarial: causas e indicaciones*, Vitoria-Gasteiz: Emakunde (Instituto Vasco de la Mujer).

ENRED Consultoría, S.L., 2009. *La brecha salarial: realidades y desafíos*, España: Colección: Economía mujer empresa.

Fundación Pfizer, 2014. *Conciliación y familia*, s.l.: s.n.

Guil Bozal, A., 2007. Docentes e investigadores en las universidades españolas: visibilizando techos de cristal.. *Revista de Investigación Educativa*, 25(1), pp. 11-113.

Jaumotte, F., 2003. Labour force participation of women: empirical evidence on the role of policy and other determinants in OECD countries. *OECD Economics Studies*, 37(2), pp. 51-108.

OECD Economics Department, 2004. *Female labour force participation: past trends and main determinants in OECD countries*, s.l.: Paper based on more detailed OECD research (Jaumotte, 2003).

Pew Research Center, 2013. *On pay gap, millennial women near parity-for now. Despite gains, many see roadblocks ahead*, Washington: s.n.

Polachek, S. W., 1981. Occupational Self-Selection: A Human Capital approach to sex differences in occupational structure". *Review of Economics and Statistics*, Issue 62, pp. 60-69.

Scott, J. W., 1993. Le mujer trabajadora en el siglo XIX. *Historia de las mujeres*, Volumen Tomo IV, pp. 405-435.

Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, 2013. *Igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, s.l.: Empresas. Asesoramiento para la Igualdad.

Villarroya, A., Barrios, M., Borrego, Á. & Frías, A., 2008. PhD theses in Spain: A gender study covering the years 1990-2004.. *Scientometrics*, 77(3), pp. 469-483.