

# LA BRECHA DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL DE LA COMARCA DE OSONA. COMPARATIVA DE TRES GRANDES EMPRESAS DE SERVICIOS

Pérez-Quintana, Anna<sup>1</sup>  
Sabata-Aliberch, Anna<sup>2</sup>  
Vivet Barahona, Santi<sup>3</sup>

## RESUMEN

En este trabajo se analiza la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, contextualizándola a la comarca de Osona (Cataluña). Se estudian las características laborales de las plantillas de tres grandes empresas del sector servicios. También se analizan los indicadores de género que permiten cuantificar la brecha salarial existente. El estudio pretende reflejar las diferencias de género en la situación laboral de las empresas objeto de estudio.

## PALABRAS CLAVE

mercado de trabajo, mujeres, empresas de servicios, grandes empresas

## ABSTRACT

This paper analyses the participation of women in the labour market, focusing on Osona county (Catalonia). We study the characteristics of labour force in three large companies belonging to the service sector. It also discusses labour indicators to assess whether the gender wage gap exists. The study aims to reflect the gender differences in the job quality of the studied companies.

## KEYWORDS

labour market, women, service companies, large companies, gender

Agradecimientos especialmente dirigidos al Dr. Rafa Madariaga (UVic-UCC) por las sugerencias de mejora del trabajo realizado, así como a las personas y empresas que han colaborado con los autores del artículo proporcionando datos para que la investigación se haya podido llevar a cabo

## INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

La incorporación de las mujeres al mercado laboral se inicia a la época de la revolución industrial, aunque es innegable la intensificación de este proceso en las sociedades occidentales durante las últimas décadas (Watson & Newby, 2005). Con todo, se trata todavía de un proceso incompleto e inacabado pues, a pesar de los adelantos logrados, persiste la situación de desigualdad y segregación (Maruani, 2000).

La investigación sobre la situación de las mujeres en el mundo del trabajo ha evolucionado y se ha ampliado en dos sentidos: por un lado, se ha pasado del estudio del trabajo profesional y doméstico al estudio del mercado laboral, con lo cual se incluye la ocupación, la actividad y el paro. Por otro lado, se ha dejado de tratar el trabajo de las mujeres aisladamente para pasar a

---

<sup>1</sup> Universidad de Vic-Universidad Central de Cataluña; anna.perez@uvic.cat

<sup>2</sup> Universidad de Vic-Universidad Central de Cataluña; annam.sabata@uvic.cat

<sup>3</sup> Universidad de Vic- Universidad Central de Cataluña; santiviba@gmail.com

estudiar las diferencias entre sexos (Maruani, 2000). Así es como las investigaciones en este ámbito se han enfocado hacia el análisis de las consecuencias laborales de la negación de valor a las tareas domésticas y de cuidados, que tradicionalmente han sido asignadas a las mujeres (Carrasco, 2011). Sin embargo, los estudios realizados recientemente en este campo se han dirigido, así mismo, hacia las nuevas formas de sexismo operativas al mercado laboral, que se concretan en la brecha salarial de género para trabajos de valor equivalente, la segregación ocupacional, el *techo de cristal* y el *suelo pegajoso*, la presencia en la economía informal, la temporalidad, las políticas públicas para la conciliación laboral y familiar, el autoempleo o la feminización del paro que, adicionalmente, se completan con otras perspectivas sectoriales e interseccionales (Torns, 2000; Carrasco, 2011).

El presente artículo aborda el estudio del mercado laboral desde la perspectiva de género en el contexto de la comarca de Osona, y en un periodo caracterizado por la crisis económica que arranca en el 2008. De este modo, después de tratar el estado del arte sobre la cuestión, se analizará la evolución del mercado de trabajo en dicha comarca durante el lustro comprendido entre el 2007-2011. Partiendo de este enfoque, se expondrán a continuación los resultados del trabajo de campo realizado para las plantillas de trabajadores/as correspondientes a tres grandes empresas de servicios que operan en este ámbito territorial durante el ejercicio 2011. Finalmente, se aportarán las conclusiones a las cuales se ha llegado a partir de la observación de la foto fija realizada.

## **EVOLUCIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO.**

La evolución histórica de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado ha atravesado por varias etapas, en las cuales se han ido combinando adelantos y pasos atrás, hasta llegar a los tiempos actuales donde las diferencias o desigualdades existentes no son tanto jurídicas como culturales y sociales.

El proceso de incorporación de las mujeres al trabajo remunerado se inicia en los años posteriores a la revolución industrial, momento en el cual se empieza a mercantilizar el tiempo en las sociedades capitalistas. Es a partir de este cambio social cuando las mujeres empiezan a asumir la doble jornada laboral compuesta por los trabajos de cuidados y reproducción doméstica, por un lado, y los trabajos remunerados, por la otra (Carrasco & Recio, 2014).

Lo que caracteriza en las últimas décadas la participación de las mujeres en el mercado laboral en el viejo continente es la terciarización de las ocupaciones (concentradas en la hostelería, el comercio, la educación y la sanidad), la salarización (el 90% de las mujeres son asalariadas, frente al 84% de los hombres), la continuidad de las trayectorias profesionales (el 80% de las mujeres siguen trabajando durante los años de crianza de los hijos, aunque sus carreras se ven interrumpidas o retardadas) y el éxito escolar y universitario (las mujeres obtienen mejores resultados académicos que los hombres). A pesar de la mejora conseguida en la cualificación y la formación de las mujeres trabajadoras, la distancia existente ha aumentado y la desigualdad se muestra más evidente que nunca (Maruani, 2000).

Por un lado, las mujeres siguen siendo mayoritarias en determinados sectores y puestos de trabajo peor remunerados y, por el otro, los salarios de las mujeres han recibido históricamente la consideración de ingresos auxiliares dentro de la familia, especialmente a partir del momento en que se consolida el modelo *male-breadwinner family* (Izquierdo, 2001; Gálvez, 2004). Según este modelo corresponde al padre la responsabilidad de aportar los ingresos necesarios para la subsistencia de los miembros de la unidad familiar (Horrell & Humphries, 2006).

La división sexual del trabajo hace que junto a la segregación vertical -hombres y mujeres ocupan lugares diferentes en las jerarquías de las empresas y reciben diferentes remuneraciones-, exista también una segregación horizontal puesto que ellos y ellas trabajan en ocupaciones e industrias no coincidentes (Gálvez, 2004). Esta doble segregación ocupacional va ligada a importantes desigualdades salariales entre hombres y mujeres, hecho que también se conoce como brecha salarial de género (Ribas Bonet, 2004). Para encontrar explicaciones en el fenómeno, la economía feminista denuncia la vertiente patriarcal del modelo económico imperante, en el cual a la mujer se le asignan las tareas reproductivas y de cuidados (que son no remuneradas) y provocan una posición menos competitiva tanto en la inserción laboral como en el desarrollo de las carreras profesionales dentro de las organizaciones.

Por otro lado, uno de los aspectos más extensamente trabajados es la influencia del proceso de socialización a través de los estereotipos de género en la elección de estudios y profesión. Las primeras investigaciones partían de la oposición binaria entre lo que es femenino y lo que es masculino, de forma que los estudios se enfocaban separadamente para cada sexo (Alonzo & Liaroutzos, 2000). En cambio, la investigación actual se dirige hacia el estudio de la división sexual de las actividades, con un sistema de relaciones que evoluciona al mismo tiempo que lo hace el entorno laboral y los propios colectivos de mujeres y de hombres (Hirata & Kergoat, 2000; Izquierdo, 2001). Cada vez se hace más evidente la necesidad de comparar las carreras de los hombres y las mujeres, pero también las de las mujeres (o los hombres) entre sí, con objeto de prestar atención en las intrusiones y apropiaciones recíprocas que caracterizan la evolución del mercado de trabajo y que informan, no sólo de la capacidad de imposición de la norma, sino también de las posibilidades de subvertirla (Cacouault, 2000).

Así pues, uno de los hechos más destacables en el mercado laboral europeo a lo largo de las últimas décadas ha sido la progresiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Este fenómeno ha permitido que en los últimos veinte años se haya reducido en más de 16 puntos porcentuales la diferencia entre las tasas de participación de los hombres y las mujeres, de forma que las tasas de ocupación de ambos colectivos se han acercado (Moreno, 2015).

Desde un punto de vista sectorial hay que decir que los servicios constituyen el sector económico que genera mayor ocupación, y también es donde las mujeres tienen más presencia. Según datos del Instituto Nacional de Estadística para el año 2015, el 76% de la ocupación total española trabajaba en el sector terciario, y las mujeres suponían el 53% de este grupo. Así mismo, es de remarcar que el sector servicios muestra un mayor peso relativo de trabajadores cualificados que el sector industrial (Rubalcaba & Di Meglio, 2008), a pesar de que ambos sectores presentan situaciones heterogéneas dependiendo del subsector y la rama concreta de actividad de que se trate. En cuanto a la cualificación laboral de la población española, cabe destacar que en las dos últimas décadas las personas con estudios superiores han pasado de 2,3 a 9 millones, de las cuales el 51% son mujeres (Martínez Martín et. al., 2011).

De otra parte, en 2007 el Estado Español aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la cual constituye la legislación que más ha avanzado en materia de igualdad de oportunidades y de no discriminación por razones de sexo. El 2008 se considera el año de inicio de la crisis económica –productiva y financiera- que todavía perdura una década después. A partir de este momento, el impacto en el mercado laboral masculino es diferente que en el femenino, pues las recesiones afectan de manera dispar en los hombres que en las mujeres (OIT, 2012). A escala mundial aumentan las ya de por sí significativas desigualdades salariales, pues se produce una mayor presencia femenina en trabajos

temporales y, todavía más, en trabajos a tiempo parcial. Aun así, se incrementa la ocupación de las mujeres en categorías laborales peor remuneradas. Además, tienen mayores dificultades para conseguir trabajos cualificados y para acceder a cargos de responsabilidad y decisión. Este es el fenómeno llamado *techo de cristal*, que se produce tanto en la empresa privada como en el sector público. Durante las depresiones económicas esta situación -de partida, precaria- se agrava y, en el mejor de los casos, la brecha de desigualdad no sólo se mantiene sino que aumenta.

Hay que mencionar, así mismo, la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral aprobada por el gobierno central, junto con otras medidas posteriores (como por ejemplo los recortes en políticas de igualdad o en partidas vinculadas al desarrollo del estado del bienestar). Estas políticas no son neutrales desde la perspectiva de género pues afectan negativamente a las mujeres, aún más si son madres o tienen responsabilidades familiares (Menéndez, 2015). En el Estado Español hay actualmente cuatro grandes tipos de contratos (SEPE, 2015): indefinido, temporal, para la formación y el aprendizaje, por obra y servicio y finalmente, el contrato en prácticas. Además, la jornada laboral puede ser completa o bien parcial. Precisamente el tipo de jornada laboral y la duración de los contratos de trabajo son dos de los factores que perjudican la calidad de la ocupación femenina y que, por lo tanto, aumentan las desigualdades de género en el mercado de trabajo. La contratación temporal y los contratos a tiempo parcial se han convertido en una de las principales formas de acceso a la ocupación para las mujeres, con los consecuentes perjuicios: menor calidad de vida durante la edad activa y menor protección social durante la edad post-activa (Torns & Recio, 2012).

En cuanto a los efectos de la crisis económica vigente desde el 2008 en el mercado laboral femenino español, hay que destacar los siguientes (Gálvez & Rodríguez Modroño, 2011):

- Intensificación del trabajo asalariado de las mujeres para compensar la pérdida de ingresos familiares como consecuencia de la destrucción masiva de puestos de trabajo masculinos a raíz de la crisis (fenómeno conocido como *Added worker*).
- Crecimiento del trabajo doméstico y familiar para compensar la disminución de los ingresos familiares y los de los servicios sociales proveídos por el Estado. Dicha carga acostumbra a recaer prioritariamente sobre las mujeres, aunque los hombres estén en paro y las mujeres tengan un trabajo remunerado.
- Descenso de la tasa de ocupación de las mujeres, a pesar de que ha sido inferior a la reducción de la tasa de los hombres, aunque no tanto como para situar la tasa de ocupación femenina por encima de la masculina.
- Aumento de la tasa de paro femenina, aunque no tan pronunciado como el aumento de la masculina, lo cual ha comportado que durante el periodo de recesión ambas tasas fueran prácticamente iguales.
- Disminución más lenta de la tasa de paro de las mujeres debido a la función de reserva que juega la mano de obra femenina y la mayor competencia para los puestos de trabajo (hay menos sectores feminizados que masculinizados).
- Aumento de la precariedad de la ocupación femenina respecto de la ya escasa calidad del trabajo de las mujeres antes de la recesión (congelación o recortes salariales, tanto en el sector privado como el público; mayor contratación a jornada parcial; mayor contratación temporal, etc.). Este hecho provoca, por un lado, unos menores ingresos salariales de las mujeres en relación con los hombres en las edades activas y, de la otra, una mayor predestinación hacia la asunción de las tareas domésticas y familiares.
- Menor protección social en relación con los hombres como consecuencia de la precariedad

de la ocupación femenina comentada en el apartado anterior, puesto que las prestaciones sociales son escasas como consecuencia de unas cotizaciones reducidas a la Seguridad Social (menos protección ante el paro, menores prestaciones de jubilación, más dependencia de pequeñas pensiones de viudedad, etc.), lo cual agrava todavía más la situación de menores ingresos de las mujeres en las edades post-activas.

- Paso atrás en los adelantos conseguidos en materia de igualdad en cuanto a la regulación y las políticas de género. Como consecuencia de las políticas públicas anticrisis, que no han considerado la perspectiva de género, se han adoptado varias medidas políticas que han afectado negativamente la situación de las mujeres: paralización de la ley de dependencia, no regulación del permiso por paternidad, recorte del presupuesto de políticas de igualdad, supresión del Ministerio de Igualdad o eliminación de las bonificaciones para las mujeres trabajadoras que se incorporan al mercado en los dos años siguientes al inicio del permiso por maternidad.

La mayoría de estas secuelas son pautas históricas mundiales (Gálvez & Rodríguez Modroño, 2011), de forma que los efectos han sido iguales o similares a los producidos en depresiones económicas anteriores en todo el mundo. Este patrón histórico confirma que la crisis actual, como todas las anteriores, está intensificando las desigualdades de género porque deteriora todavía más las condiciones laborales ya precarias de las mujeres peor posicionadas y mantiene las discriminaciones entre las mejor cualificadas (Torns & Recio, 2012).

#### **CONTEXTUALIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA Y CATALUÑA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.**

En el presente apartado se llevará a cabo el análisis de la evolución del mercado de trabajo en España y Cataluña desde la perspectiva de género entre los años 2007 y 2011 - primer lustro de la actual crisis económica-, prestando especial atención al sector servicios. De este modo, hay que empezar indicando que en 2011 había en España unos 46 millones de habitantes, un 3% más que en 2007, y en Cataluña unos 7,5 millones de habitantes -casi un 5% más que en 2007-. Durante este periodo la población, tanto en España como Cataluña, se caracterizó por la paridad de género.

Para observar la evolución del mercado de trabajo hay que empezar analizando el principal indicador económico, que es el Producto Interior Bruto (PIB). En España en el periodo 2007-2011 se situaba alrededor de los 23.000 € por habitante, mientras que en Cataluña en este mismo periodo se encontraba alrededor de los 28.000 € por habitante. En cuanto a la estructura sectorial, la construcción es el sector que presentó una mayor disminución mientras que el sector servicios fue el que aportó mayor valor añadido.

En cuanto a la población activa cabe destacar que tanto en España como Cataluña en este periodo se incrementó entre un 3%-4%, mientras que la población ocupada disminuyó un 10%, debido principalmente a la situación de crisis económica y de paro. En términos de género la población activa femenina y masculina aumentó y disminuyó 2 puntos porcentuales respectivamente, mientras que la población ocupada entre las mujeres aumentó en 4 puntos porcentuales y en el caso de los hombres hubo una disminución de la misma proporción. Por lo tanto, podemos decir que tanto la población femenina activa como la ocupada en España y Cataluña creció en este periodo.

En el año 2007 un 17% de los nuevos contratos en Cataluña eran indefinidos y el resto temporales. En el año 2011 el porcentaje de indefinidos era del 10%, de forma que se observa que la evolución de este tipo de contratación en periodo de crisis supone su reducción en 7

puntos porcentuales. En España, los resultados eran inferiores a los de Cataluña, pues el 12% de los nuevos contratos eran indefinidos en el 2007 y el 8% en el 2011, pero la diferencia sólo fue de 4 puntos porcentuales. En este periodo, y desde una perspectiva de género, hay que decir que los porcentajes tanto para los hombres como para las mujeres eran muy similares.

Finalmente, tanto en España como en Cataluña, el tipo de contrato a jornada completa en el periodo 2007-2011 se redujo en dos puntos porcentuales, porcentaje que se incrementó en el tipo de contrato a jornada parcial. En términos de género se presenta estabilidad a lo largo de este periodo.

Para finalizar esta contextualización, hay que mostrar cuál es la presencia de las mujeres dentro del sector servicios tanto en España como en Cataluña. Las Tablas 1 y 2 muestran esta información:

Tabla 1: Población ocupada por sexos y sectores, España (2011)

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Hombres	557.500	1.973.500	1.297.300	6.324.300	10.152.600
Mujeres	197.800	631.200	106.600	7.333.300	8.268.900
Total	755.300	2.604.700	1.403.900	13.657.600	18.421.500

Fuente: Idescat, a partir del Censo de Población activa del INE

Tabla 2: Población ocupada por sexos y sectores en Cataluña (2011)

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Hombres	46.065	363.815	183.504	1.024.479	1.617.864
Mujeres	16.889	163.295	30.760	1.205.110	1.416.053
Total	62.954	527.110	214.264	2.229.589	3.033.916

Fuente: Idescat, a partir del Censo de Población y viviendas del INE

Se observa que el único sector económico donde la presencia de las mujeres es superior a la de los hombres es el sector servicios: en las dos tablas, las mujeres representan el 54% de la población ocupada en este sector. Por otro lado, el 85% de las catalanas ocupadas lo están en el sector terciario, mientras que en España este porcentaje es del 88%.

## TRABAJO DE CAMPO

### Metodología

Este estudio aborda el mercado laboral desde la perspectiva de género. La metodología utilizada corresponde a la de un análisis cuantitativo descriptivo, a partir de los datos obtenidos directamente de las empresas objeto de estudio. El tratamiento de estos datos se ha realizado empleando el programa SPSS Statistics.

Para las tres empresas analizadas, el presente trabajo aporta –entre otros- los resultados obtenidos en cuanto a los indicadores de género más empleados, que a continuación se explican (Dávila, 2004):

**Índice de distribución:** se define como el porcentaje que representa uno de los dos sexos con relación al total o porcentaje inter-género. Se calcula dividiendo:

- El número de mujeres en una categoría / el total de esta categoría
- El número de hombres en una categoría / el total de esta categoría

**Índice de concentración:** constituye el porcentaje con relación a su grupo sexual o porcentaje intra-sexo (tomando como referencia cada uno de los sexos por separado). Se calcula dividiendo:

- El número de mujeres en una categoría / el total de mujeres
- El número de hombres en una categoría / el total de hombres

Proporciona información intra-sexo, es decir permite ver la distribución de cada sexo entre las categorías de una variable.

**Índice de feminización:** se define como la representación de las mujeres con relación a los hombres en la categoría de una variable. Se calcula dividiendo el número de mujeres por el número de hombres (en porcentaje). Proporciona el número de mujeres por cada hombre (o al revés) por cada categoría. De este modo, el 1 indica equidad; los valores inferiores a 1 indican una infrarrepresentación de las mujeres y los valores superiores a 1, feminización.

**Brecha de género:** se define como la diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Se calcula restando la tasa femenina menos la tasa masculina. Su interpretación hace referencia a la diferencia entre mujeres y hombres para una categoría determinada medida en puntos porcentuales. De este modo, cuanto menor sea la brecha, más cercanos estaremos de la igualdad (si el signo de la brecha es negativo, quiere decir que la diferencia es a favor de los hombres).

**Brecha salarial:** La brecha salarial entre hombres y mujeres se define como la diferencia entre la media de la ganancia salarial bruta de los hombres y la media de la ganancia salarial bruta de las mujeres como porcentaje de la media de la ganancia salarial bruta de los hombres.

### Descripción de las empresas objeto de estudio

El estudio que se presenta se centra en el año 2011 y analiza las plantillas de trabajadores/as de tres empresas de la comarca de Osona (en la provincia de Barcelona); se trata de tres grandes empresas del sector servicios, que tienen más de 500 trabajadores. Las tres organizaciones ocupaban conjuntamente un total de 4.822 personas, que suponían el 12,8% de los trabajadores del sector servicios de Osona, así como el 7,7% del total de población ocupada de dicha comarca. Las empresas operan en ramas de actividad diferentes: la distribución comercial de alimentos, la enseñanza y la sanidad. Hay que tener presente que la primera rama de actividad genera mayoritariamente puestos de trabajo poco cualificados y, en cambio, las otras dos generan ocupaciones significativamente más cualificadas. Para preservar el anonimato de las tres empresas nos referiremos a ellas como Empresa A, B y C, respectivamente.

### Análisis y comparativa de los datos obtenidos

#### 1. Descripción de las plantillas de trabajadores/as, tipos de contrato, tipo de jornada y remuneraciones brutas

Una primera aproximación a la descripción de las tres plantillas de trabajadores/as es la distribución por sexos de la misma, la media de edad y el nivel de estudios. Así pues, empezaremos analizando el porcentaje de hombres y mujeres que trabajan en estas tres empresas. Los resultados son los que se muestran a la Tabla 3.

Tabla 3: Distribución por sexos

Empresa	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total
A	82,7	17,3	3.043
B	56,6	43,4	535
C	77,7	22,3	1.244
Total	78,5	21,5	4.822

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por las empresas

Según estos datos, el porcentaje de mujeres que trabaja en estas empresas es mucho más alto que el porcentaje de hombres, a pesar de que una de las tres (empresa B) presenta bastante paridad. Así pues, estos resultados muestran una clara feminización de la plantilla de estas empresas.

A continuación analizaremos la media de edad de los trabajadores/as de las empresas, datos que se presentan a la Tabla 4.

Tabla 4: Media de edad de las mujeres y los hombres (años)

Empresa	Mujeres	Hombres
A	37,1	34,7
B	41,9	44,1
C	41,7	44,7

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por las empresas

No hay diferencias en los resultados de las tres empresas, resultando que la media de edad, tanto de las mujeres como de los hombres, se encuentra alrededor de los 40 años.

En relación al nivel de estudios, se ha agrupado el nivel de formación de los trabajadores/as en dos grupos diferenciados: el primer grupo está formado por los trabajadores/as con estudios primarios y secundarios y, el segundo grupo por trabajadores/as con estudios superiores. Los resultados son los que se muestran en la Tabla 5.

Tabla 5: Nivel de estudios

Empresa	Mujeres		Hombres	
	Primarios y secundarios (%)	Superiores (%)	Primarios y secundarios (%)	Superiores (%)
A	79,80	3,70	77,40	8,70
B	11,22	88,78	6,03	93,97
C	46,74	53,26	32,13	67,87

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por las empresas

Podemos ver que los resultados no son homogéneos para las tres empresas. De hecho es un resultado esperado puesto que a pesar de ser tres empresas del sector servicios, ya hemos apuntado las posibles diferencias en el nivel de cualificación. En la empresa A predominan tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, las personas con estudios primarios y secundarios, mientras que el porcentaje de trabajadores/as con estudios superiores es muy bajo y se observa que el porcentaje de hombres es 5 puntos porcentuales superior al de las mujeres. También en esta empresa A podemos comprobar que la suma de los porcentajes no da como resultado el 100% puesto que no tenemos información sobre una parte de los ocupados. En relación a la empresa B, predominan los estudios superiores a pesar de que el porcentaje de hombres con este nivel educativo supera al de las mujeres. En la empresa C, las mujeres



presentan bastante igualdad en cuanto al nivel de estudios pero de nuevo sucede que en el porcentaje de hombres con estudios superiores supera al de las mujeres. A pesar de que cada vez más las mujeres acceden a estudios superiores y, por lo tanto, esto les tendría que permitir un mayor acceso a cargos directivos, el hecho es que en las tres empresas analizadas, los porcentajes de trabajadores con estudios superiores son más altos entre los hombres que entre las mujeres.

La siguiente cuestión consiste en analizar las diferencias en relación a los contratos indefinidos/temporales, los contratos a tiempo completo/parcial y las retribuciones brutas. La Tabla 6 presenta los resultados sobre la duración de los contratos.

Tabla 6: Tipo de contrato

Empresa	Contratos indefinidos		Contratos temporales	
	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)
A	98,57	98,48	1,43	1,52
B	78,22	80,17	19,83	21,78
C	88,73	88,42	11,27	11,58

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por las empresas

En las tres empresas analizadas predominan los contratos indefinidos y no hay diferencias en términos de género.

A continuación, en la Tabla 7, se presentan los datos en relación al tipo de jornada laboral.

Tabla 7: Tipo de jornada

Empresa	Jornada Completa		Jornada parcial	
	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)
A	73,45	84,06	26,55	15,94
B	66,01	56,03	33,99	43,97
C	58,53	67,51	41,47	32,49

Fuente elaboración propia a partir de los datos facilitados por las empresas

Los resultados de esta tabla nos muestran que a pesar de que predomina la jornada completa, tanto para los hombres como para las mujeres, se observa un alto porcentaje de personas que trabajan a jornada parcial. Esta jornada parcial, en dos de las tres empresas analizadas (empresas A y C), afecta más a las mujeres que a los hombres.

Si analizamos conjuntamente el tipo de jornada y el tipo de contrato, los resultados son los que se presentan en las Tablas 8, 9 y 10.

Tabla 8: Tipo de jornada versus tipo de contrato. Total personal.

Total personal		Tipo de Contrato					
		Empresa A		Empresa B		Empresa C	
		Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Jornada Completa	76%	52%	69%	33%	63%	44%	
Jornada Parcial	24%	48%	31%	67%	37%	56%	
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por las empresas

Tabla 9: Tipo de jornada versus tipo de contrato. Mujeres

Mujeres	Tipo de Contrato					
	Empresa A		Empresa B		Empresa C	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Jornada Completa	74%	61%	73%	41%	60%	44%
Jornada Parcial	26%	39%	27%	59%	40%	56%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por las empresas

Tabla 10: Tipo de jornada versus tipo de contrato. Hombres

Hombres	Tipo de Contrato					
	Empresa A		Empresa B		Empresa C	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Jornada Completa	85%	12%	65%	22%	70%	49%
Jornada Parcial	15%	88%	35%	78%	30%	51%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por las empresas

De la observación de estas tres tablas se puede concluir que las personas que tienen contrato indefinido mayoritariamente tienen una jornada completa, con independencia del género y la empresa de que se trate.

En cuanto a los contratos temporales se detectan algunas diferencias entre las empresas. En el caso de la empresa A, podemos decir que en general no hay diferencias en cuanto al tipo de jornada, pero analizándolo desde una perspectiva de género, si que se encuentran: en el caso de las mujeres predominan los contratos temporales a jornada completa y en el caso de los hombres, predominan los contratos temporales a jornada parcial. En cuanto a las otras dos empresas hay que decir que no hay diferencias destacables.

Finalmente se analiza el salario bruto anual por tipo de contrato y tipo de jornada. En la Tabla 11 se muestra el salario bruto anual por tipo de contrato en Cataluña y en la Tabla 12 se muestra la misma variable para el caso de las empresas analizadas.

Tabla 11: Salario bruto anual por sexo y tipo de contrato, Cataluña (datos en € corrientes)

	Indefinidos	Temporales
Mujeres	21.751,62	16.050,49
Hombres	29.967,98	17.817,65

Fuente: Secretaría de la Mujer y Cohesión Social de CCOO a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2011 del INE

Tabla 12: Salario bruto anual por sexo y tipo de contrato, empresas analizadas (datos en € corrientes).

Empresa	Indefinidos		Temporales	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
A	13.393,19	16.346,26	10.465,10	6.221,65
B	34.113,11	35.417,97	15.009,15	12.640,00
C	25.289,48	24.654,49	15.730,72	16.863,18

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por las empresas

Primero hay que decir que los salarios que cobran los hombres en Cataluña, tengan contrato

indefinido o temporal, son superiores a los de las mujeres y presentan una diferencia significativa de unos 8.000 € en el caso de los contratos indefinidos. Para las tres empresas analizadas se debe destacar que los contratos indefinidos se remuneran en condiciones de igualdad, a excepción de la empresa A, donde hay una diferencia de 3.000 € pero es una diferencia claramente inferior a la del conjunto de Cataluña. En los contratos temporales no hay diferencias de sueldo desde la perspectiva de género, a excepción de la empresa A.

A continuación, se presenta el salario bruto anual por tipo de jornada. En la Tabla 13 se muestran los datos a nivel de Cataluña y en la Tabla 14 los resultados de las empresas analizadas.

Tabla13: Salario bruto anual por sexo y tipo de jornada, Cataluña  
(datos en € corrientes)

	Completa	Parcial
Mujeres	24.645,69	11.382,83
Hombres	30.414,21	12.095,81
Brecha salarial	18,9%	5,9%

Fuente: Secretaría de la Mujer y Cohesión Social de CCOO a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2011 del INE

Se puede comprobar que en Cataluña (Tabla 13), independientemente del tipo de jornada, los hombres presentan un salario superior al de las mujeres. La brecha salarial nos lo indica, mostrando un porcentaje casi del 19% en el caso de la jornada completa.

Tabla14: Salario bruto anual por sexo y tipo de jornada, empresas analizadas  
(datos en € corrientes)

Empresa	Completa		Brecha salarial	Parcial		Brecha Salarial
	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres	
A	14.759,34	17.620,45	16,24%	10.527,88	10.876,30	3,20%
B	36.044,86	41.991,47	14,16%	18.120,76	16.767,17	8,07%
C	28.438,38	39.414,65	27,85%	16.422,07	20.449,85	19,70%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por las empresas

A nivel de las tres empresas analizadas (Tabla 14), podemos decir que la empresa A –que recordemos que se caracteriza por requerir un bajo nivel de cualificación- muestra unos datos claramente diferenciados a los de las otras dos organizaciones, pues los importes de los salarios brutos anuales con que remunera sus trabajadores son inferiores a los importes correspondientes al conjunto de Cataluña. Y este hecho sucede en todos los casos: mujeres/hombres y jornada completa/parcial. Dado que se ha podido acceder a la distribución salarial de las empresas de acuerdo con su estructura ocupacional, no se ha podido llevar a cabo un análisis más detallado, aunque los índices calculados en el apartado siguiente parecen corroborar esta afirmación. En todo caso, parece que los datos disponibles apuntan a que las empresas que ocupan trabajadores/as de alta cualificación remuneran la plantilla con importes superiores a los de Cataluña, tanto si trabajan a jornada completa cómo parcial. Aun así, hay que añadir que la brecha salarial en estas empresas continúa siendo positiva -lo cual indica que los hombres cobran más que las mujeres-. Además, en la comparativa con la brecha salarial catalana, destaca la que presenta la empresa C, que la supera significativamente (tanto en el caso de los contratos a jornada completa como parcial).

## 2. Indicadores de género

Enlazando con el aspecto acabado de comentar, y referido a los salarios brutos anuales de las diversas plantillas, se han calculado los diversos indicadores de género explicados en el apartado metodológico. Los resultados obtenidos se exponen a las Tablas 15, 16, 17 y 18:

Tabla 15: Índice de Distribución (Mujeres)

Salarios Brutos Anuales	TODAS	A	B	C
Salario < 20.000 €	83,86%	85,36%	54,89%	82,78%
20.000 € < Salario < 30.000 €	67,35%	30,22%	60,78%	82,19%
30.000 € < Salario < 40.000 €	73,48%	14,29%	61,21%	86,19%
Salario > 40.000 €	41,06%	100,00%	43,02%	39,62%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por las empresas

En general podemos decir que a medida que se incrementa el importe del salario, el porcentaje de mujeres con salarios superiores disminuye (a excepción del último tramo que es debido al porcentaje tan elevado que presenta la empresa A, y que se explica por el hecho que sólo hay una persona que reciba esta remuneración, y se trata de una mujer).

Si hacemos el análisis para cada caso se observa que en la empresa A, que cuenta con personal con una calificación laboral baja, el 85% de los trabajadores que cobran menos de 20.000 € brutos anuales son mujeres. A medida que cambiamos los tramos hacia salarios más altos, el porcentaje de mujeres mengua. En el caso de la empresa B, el índice de distribución para los diversos tramos de salarios está mucho mejor distribuido, sucediendo incluso que el peso relativo de las mujeres en el conjunto de trabajadores va en aumento a medida que aumenta el salario bruto anual. A pesar de todo, esta tendencia se ve invertida al llegar al tramo de los salarios más altos, en el cual la equidad desaparece. Finalmente, en el caso de la empresa C, la presencia de las mujeres supera el 80% para todos los tramos de salarios, excepto en el último tramo, donde baja a la mitad (40%). Por lo tanto, la empresa que tiene unos salarios mejor distribuidos entre hombres y mujeres es la B.

Tabla 16: Índice de Concentración (IC)

Mujeres	TODAS	A	B	C
Salario < 20.000 € brutos anuales	77,13%	98,25%	24,10%	38,86%
20.000 € < salario < 30.000 €	11,28%	1,67%	20,46%	33,37%
30.000 € < salario < 40.000 €	8,93%	0,04%	43,23%	21,24%
Salario > 40.000 € brutos anuales	2,66%	0,04%	12,21%	6,53%
Hombres	TODAS	A	B	C
Salario < 20.000 € brutos anuales	54,25%	80,46%	25,86%	28,16%
20.000 € < salario < 30.000 €	19,98%	18,41%	17,24%	25,27%
30.000 € < salario < 40.000 €	11,78%	1,13%	35,78%	11,91%
Salario > 40.000 € brutos anuales	13,99%	0,00%	21,12%	34,66%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por las empresas

En cuanto al índice de concentración que muestran las mujeres, es de remarcar que el 77% tienen salarios brutos inferiores a 20.000 € anuales, en contra del porcentaje de hombres con estos salarios, que representan un 54%. Si analizamos el tramo más alto de salario bruto tenemos que sólo un 2,6% de las mujeres lo perciben, y casi un 14% de los hombres (porcentajes totalmente inversos respecto al primer tramo). En el análisis individual, para el caso

de la empresa A, el 98% de las mujeres cobran menos de 20.000 € anuales, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje es del 80%. En la empresa B vuelve a haber equidad en la presencia relativa de trabajadores y trabajadoras en este tramo salarial, el más bajo. En cambio, hay un mayor peso relativo de las mujeres en el tercer tramo, mientras que en el tramo mejor remunerado, hay un porcentaje mayor dentro del grupo de los hombres (21%) que en comparación con el grupo de las mujeres (12%). Adicionalmente se observa que la empresa B vuelve a ser quién presenta mejores resultados en cuanto al peso relativo que las mujeres ostentan dentro del tramo mejor remunerado. Finalmente, la empresa C muestra nuevamente mayor desequilibrio que la B, pero no tanto como la A.

Tabla 17: Brecha de Género ( $BG = IC_D - IC_H$ )

	TODAS	A	B	C
BG <sub>1</sub>	22,88	17,79	-1,76	10,7
BG <sub>2</sub>	-8,7	-16,74	3,22	8,1
BG <sub>3</sub>	-2,85	-1,09	7,45	9,33
BG <sub>4</sub>	-11,33	0,04	-8,91	-28,13

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por las empresas

La brecha de género es una comparativa de los índices de concentración por sexos, de forma que si presenta valores negativos nos está indicando que la concentración de hombres en aquel tramo salarial es superior a la concentración de mujeres. Así pues, en el tramo con mayores remuneraciones, la brecha de género es negativa en el caso de la empresa B, y especialmente en el de la empresa C. En este caso la empresa A no merece comentario pues sólo hay una persona (mujer) que cobra un salario superior a los 40.000 € anuales. En general, la brecha de género más alta es la del último tramo del salario.

Tabla 18: Índice de Feminización ( $IC_D/IC_H$ )

	TODAS	A	B	C
IF <sub>1</sub>	1,42	1,22	0,93	1,38
IF <sub>2</sub>	0,56	0,09	1,19	1,32
IF <sub>3</sub>	0,76	0,035	1,21	1,78
IF <sub>4</sub>	0,19	-	0,58	0,19

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por las empresas

El índice de feminización también aporta luz al análisis de las plantillas pues se observa que, en el tramo de salario inferior, por cada hombre hay 1,42 mujeres. En cambio, en el tramo del salario superior por cada hombre hay 0,19 mujeres, hecho que puede representar una infrarrepresentación de mujeres en los salarios superiores y una sobrerrepresentación en los salarios inferiores.

## CONCLUSIONES

El sector económico que ha generado mayor ocupación durante las últimas décadas ha sido la actividad terciaria. Además es un sector que está claramente feminizado pues más del 57% de la población ocupada son mujeres. Todo ello conduce a pensar que tanto el periodo analizado (el año 2011, cuando empieza la segunda oleada de la crisis económica, provocada por las políticas de austeridad) como los casos de empresas que se han estudiado, han supuesto una elección acertada para el enfoque de esta investigación. Y ello se justifica no sólo por el hecho de que se trata de empresas que pertenecen al sector servicios y tienen un tamaño destacable, sino también porque cuentan con unas plantillas significativamente feminizadas. En este sentido, las empresas A y C muestran una mayor presencia de trabajadoras que la B, en la cual hay una

cierta paridad entre los dos sexos.

Por otro lado hay que decir que, a pesar de que a nivel español un 51% de las mujeres tienen estudios superiores, en las empresas analizadas el porcentaje de hombres con estudios superiores es más alto que el de las mujeres. Así, aunque las tres organizaciones pertenecen al sector servicios, presentan una cierta heterogeneidad en cuanto a las actividades económicas a las que se dedican, pues son muy diferenciadas: distribución comercial, enseñanza y sanidad.

En este sentido, y refiriéndonos concretamente de la empresa A, el grado de cualificación profesional de las personas que ocupa es significativamente inferior al de las otras dos. Es por esta razón que se explican la segregación horizontal y los peores resultados que muestra esta organización en cuanto a los índices de género y resto de indicadores, pues se comprueba que cuanto más baja es la cualificación profesional, existe una mayor discriminación por razón de sexo (De Lucio et. al., 2012). En cambio la empresa B, que es la que ocupa a personal más cualificado, también es la que presenta mayor paridad en los indicadores calculados, como por ejemplo el de la distribución de salarios entre hombres y mujeres en los diferentes tramos. En general, las empresas B y C son las que tienen trabajadores de alta cualificación y las que presentan un índice de distribución salarial más equitativo. A pesar de ello, el tramo superior de las remuneraciones sigue siendo percibido mayoritariamente por hombres.

Las menores remuneraciones de los contratos indefinidos y temporales de las mujeres a nivel catalán también se dan –a pesar de que en menor medida- en el caso de la empresa A, mientras que en la B y la C se muestra una mayor paridad salarial. Recordemos que la brecha salarial es del 19% en Cataluña para los contratos a jornada completa. Uno de los resultados de nuestro estudio indica que la empresa C presenta una brecha del casi 28%, mientras que la de las empresas A y B es del 16% y 14% respectivamente. Estos porcentajes no son tan altos en los contratos a jornada parcial pero también existe esta brecha salarial, por lo tanto, continúa habiendo diferencias significativas de sueldos entre sexos.

Como consecuencia de la crisis económica se incrementa la ocupación de las mujeres en puestos de trabajo con categorías laborales peor remuneradas. Este hecho se corrobora en los resultados de nuestro estudio puesto que la brecha de género en el tramo de menor salario muestra un resultado positivo. También queda corroborado por el índice de feminización, puesto que las mujeres están sobrerrepresentadas en el tramo inferior de salarios e infrarrepresentadas en el tramo superior, hecho que puede indicar que las mujeres ocupan puestos de trabajo en las categorías inferiores.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alonzo, P. & Liaroutzos, O. (2000): "Secretarias, carreras a la zaga" in M. Maruani, C. Rogerat & T. Torns (eds.): *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Ed Icaria, Barcelona (89-105)
- Bordas, S.; Pérez-Quintana, A. (2015): "El impacto de la crisis económica en los mercados laborales de España y Cataluña entre 2008 y 2013, desde una perspectiva de género". V *Congreso Estatal de Economía Feminista*, Vic. Actas del congreso, pp. 58-80.
- Carrasco, C. (2011): "El Trabajo de cuidados: antecedentes históricos y debates actuales" en C. Carrasco, C. Borderías & T. Torns (eds.): "El trabajo de cuidados. Historia, Teoría y Política". Ed. Catarata, Madrid (13-96)
- Carrasco C., Recio, A. (2014): "Del tiempo medido a los tiempos vividos". *Revista de Economía Crítica*, núm. 17, primer semestre, (82-97)
- Dávila, M. (2004): *Indicadores de género: guía práctica*. Sevilla, Instituto Andaluz de la Mujer.

Junta de Andalucía.

De Lucio, J.; De Valle, M.; Valero, M. (2012): *Determinantes de la brecha salarial de género en España*. Colección Economía, Mujer, Empresa. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad.

Gálvez, L. «Logros y retos del análisis de género en la historia económica de la empresa». Información Comercial Española (ICE) n. 812 (2004) (77-89)

Gálvez, L. & Rodríguez Modroño, P. (2011): "La desigualdad de género en las crisis económicas". *Investigaciones Feministas*, vol 2. Madrid (2011), (113-132)

Hirata, H. & Kergoat, D. (2000): "Una nueva mirada a la división sexual del trabajo" in M. Maruani, C. Rogerat & T. Torns (eds.): *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Ed Icaria, Barcelona (139-155)

Horrell, S. & Humphries, J. (2006): "Women's labour force participation and the transition to the male-breadwinner family, 1790-1865". *The Economic History Review*, 48(1), (89-117)

Institut Nacional d' Estadística (IDESCAT) (<http://www.idescat.cat>) (Consultado 10/2/2016)

Instituto Nacional de Estadística (INE) (<http://www.ine.es>) (Consultado 10/2/2016)

Izquierdo, M.J. (2001): *Sin vuelta de hoja: Sexismo, poder, placer y trabajo*. Edicions Bellaterra, Barcelona.

Martínez Herrero, M.J. (2009): "Las mujeres y la segregación laboral en la Unión Europea". *III Congreso de Economía Feminista*, Univ. Pablo de Olavide. Actas del congreso, (156-179)

Martínez Martín, M.I.; Guilló, N.; Santero, R.; Castro, R.B. (2011): *Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación*. Colección Economía, Mujer, Empresa. Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad.

Maruani, M. (2000): "Introducción" en M. Maruani, C. Rogerat & T. Torns (eds.): "Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo". Ed Icaria, Barcelona (15-24)

Menéndez Calvo, R. (2015): "Balance actual de la igualdad de género en el mercado de Trabajo: crisis y reformas legislativas". *Anuario Facultad de Derecho*, Univ. de Alcalá VIII, (225-238)

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (<http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/index.htm>) Consultado (8/4/2016)

Moreno, G. (2015): "La persistencia de las desigualdades de género en el empleo: la brecha salarial". *Revista 68*, núm. 69, marzo (18-22)

Observatori d'empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya (<http://observatoriempresaiocupacio.gencat.cat>) Consultado (10/2/2016)

Observatori socioeconòmic d'Osona

(<http://observatorisocioeconomicosona.cat/index.php>) Consultado (10/2/2016)

Ordóñez Yraolagoitia, L. (2015): "Discriminación laboral por razón de género". *Lan Harremanak* 32 (2015-I), (262-277)

Ribas Bonet, M. (2004): "Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual", *DEA Working Papers*, Nº 6. Universitat de les Illes Balears, Departamento de Economía Aplicada. (1-38)

Rubalcaba, L. & Di Meglio, G. (2008): *La transformación de la economía española y catalana en una sociedad de servicios*. Memoria 2007. Consejo General de Cámaras de Cataluña.

SEPE, Servicio Público de Empleo Estatal. Características de un contrato. Recuperado el 2 de diciembre de 2016 desde

[www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_empleo/guia\\_contratos.pdf](http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/guia_contratos.pdf)

Tendencias Mundiales del Empleo de la Mujeres, 2012. Organización Internacional del Trabajo ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)) (Consultado 28/1/2016).

Torns, T. (2000): "Prólogo". M. Maruani, C. Rogerat & T. Torns (eds.): "Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo" Ed Icaria. Barcelona (9-12)

Torns, T. & Recio, C. (2012): "Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la

continuidad y la transformación". *Revista de Economía Crítica*, núm. 14, segundo semestre, (178-202)

Watson, J. & Newby, R. (2005): "Biological sex, stereotypical sex-roles, and SME owner characteristics". *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 11(2), (2005), (129-143)