Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios Doctrinales
nº 18 (1er Trimestre 2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 95-118

La brecha salarial, la falta de corresponsabilidad y el techo de cristal

Gender pay gap, the lack of shared responsibility, and the glass ceiling

Rosa Pérez Garijo
Doctora en Derecho
Profesora Asociada Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat de València
https://orcid.org/0009-0003-7837-2736

Sumario

1. **Introducción**
2. **La brecha salarial**
   2.1. Brecha salarial de género: escasa reducción y diferencias metodológicas en su cuantificación
   2.2. La incidencia de la segregación vertical y segregación horizontal en la brecha salarial. Mecanismos jurídicos disponibles
3. **La falta de corresponsabilidad en los cuidados familiares y las tareas domésticas**
   3.1. La brecha de cuidados tras veinticinco años de igualdad jurídica
   3.2. Medidas jurídicas para la corresponsabilidad
   3.3. Los roles de género y la falta de corresponsabilidad
4. **El "techo de cristal"**
   4.1. Normativa jurídica para romper el "Techo de Cristal"
   4.2. La segregación vertical en la segregación horizontal
5. **Conclusiones**
6. **Bibliografía**

Fecha Recepción: 2/1/2026
Fecha Revisión: 29/1/2026
Fecha Aceptación: 8/2/2026

Cita Sugerida: PÉREZ GARIJO, R.: «La brecha salarial, la falta de corresponsabilidad y el techo de cristal». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 18 (2026): 95-118.

Resumen

El presente artículo tiene por objeto analizar la brecha salarial de género, la falta de corresponsabilidad en los cuidados familiares y el "techo de cristal", considerándolos fenómenos profundamente interrelacionados que obstaculizan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Se examina cada uno de estos fenómenos evaluando la evolución de los datos disponibles y la normativa adoptada con el fin de corregir tales desigualdades, valorando los discretos avances alcanzados en algunos casos, las causas y su relación con los roles de género y la división sexual del trabajo. Se expone que la reducción de cualquiera de estos fenómenos repercutiría en la disminución de los otros dos, dado que se retroalimentan mutuamente. Si bien la solución no depende exclusivamente del ámbito jurídico, medidas normativas más ambiciosas podrían contribuir a avanzar hacia una igualdad real.

Palabras clave

Brecha salarial, techo de cristal, corresponsabilidad, segregación horizontal, igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Abstract

This article examines the gender pay gap, the lack of shared responsibility in family care, and the persistence of the "glass ceiling," treating them as deeply interrelated phenomena that hinder the effective realization of equality between women and men in the labour market. Each phenomenon is analysed through a review of the evolution of available empirical data and the regulatory measures adopted to address these disparities. The study assesses the limited progress achieved to date, explores the structural causes underpinning these inequalities, and highlights their connection to gender roles and the sexual division of labour. It argues that reducing any one of these phenomena would contribute to mitigating the other two, given their mutually reinforcing nature. Although the solution does not lie exclusively within the legal sphere, more ambitious regulatory interventions could play a significant role in advancing substantive equality.

Keywords

Gender pay gap, glass ceiling, horizontal segregation, shared responsibility, substantive equality between women and men.

1. INTRODUCCIÓN

Desde la aprobación de la Constitución Española de 1978, la discriminación legal que afectaba a las mujeres dejó de tener amparo normativo. Su artículo 14 estableció la prohibición de cualquier forma de discriminación por razón de sexo, lo que supuso un avance jurídico de enorme trascendencia. No obstante, resultaba evidente que la igualdad legal introducida por el texto constitucional no iba traducirse de forma automática en una igualdad efectiva.

Hasta dicha aprobación, la situación jurídica de la mujer había estado marcada por profundas limitaciones. Durante más de cuatro décadas, la mujer casada estuvo sujeta al denominado "permiso marital" para la realización de actos tan básicos como administrar o disponer de bienes. No fue hasta la Ley de 2 de mayo de 1975[1], tan solo tres años antes de la aprobación de la Constitución, cuando se suprimió la exigencia de autorización del marido para adquirir o enajenar bienes, ya fuera a título oneroso o lucrativo, así como para ejercer actividades comerciales o mercantiles. Es decir, la mujer dejó de necesitar el consentimiento de su marido para actuar jurídicamente. Sin embargo, esta supresión no tuvo un alcance general, pues la gestión de los bienes gananciales continuó reservada al esposo[2].

En este contexto, resultaba ilusorio pensar que, con la mera entrada en vigor de la Constitución, mujeres y hombres se situarían de inmediato en un plano de igualdad real. De hecho, no fue hasta la aprobación de la Ley 11/1981, de 13 de mayo, de modificación del Código Civil en materia de filiación, patria potestad y régimen económico matrimonial[3], cuando se reconoció plenamente la igualdad jurídica de la mujer casada. Dicha reforma permitió, por primera vez, que la mujer pudiera gestionar los bienes gananciales en igualdad con su cónyuge y ostentar la patria potestad de sus propios hijos, poniendo fin a una situación histórica de subordinación legal.

En el ámbito laboral, el artículo 35.1 de la Constitución Española supuso una ruptura jurídica con las restricciones que habían afectado durante cuarenta años a las mujeres en sus relaciones laborales. Dicho precepto reconoce que "*todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo*". Con esta formulación, la Constitución proclama la igualdad jurídica en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo, prohibiendo expresamente cualquier trato discriminatorio por motivos de género.

No obstante, resulta imprescindible recordar el contexto normativo, social y laboral de los cuarenta años anteriores. Durante la dictadura franquista, el ordenamiento jurídico y las políticas públicas relegaron a las mujeres al ámbito doméstico, restringiendo de forma global su autonomía económica. Hasta la aprobación de la Ley de 22 de julio de 1961 sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer [4], la mayoría de las ordenanzas laborales contenían cláusulas que imponían el cese obligatorio de la prestación por matrimonio. Incluso cuando se permitía la continuidad en el empleo, la mujer casada estaba sujeta a la obligación de obtener la autorización marital para trabajar, pudiendo además el marido percibir el salario correspondiente[5]. Estas limitaciones legales

[1] «BOE» núm. 107, de 5 de mayo de 1975, páginas 9413 a 9419.

[2] Imaz Zubiaur, L.: "La superación de la incapacidad de gestionar el propio patrimonio por parte de la mujer casada", Mujeres y Derecho, pasado y presente: I Congreso multidisciplinar de Centro-Sección de Bizkaia de la Facultad de Derecho / coord. por Astola Madariaga, J., 2008, págs. 78-79.

[3] «BOE» núm. 119, de 19 de mayo de 1981, páginas 10725 a 10735.

[4] «BOE» núm. 175, de 24 de julio de 1961, páginas 11004 a 11005.

[5] Moraga García, M.A.: "Notas sobre la situación jurídica de la Mujer en el Franquismo", *Feminismo/s*, Nº. 12, 2008 (Ejemplar dedicado a: Mujeres en Democracia: Perspectivas jurídico-políticas de la Igualdad / coord. por

configuraron un régimen de subordinación que impedía el acceso efectivo de las mujeres al mercado de trabajo y condicionaba su capacidad de disponer de sus propios recursos.

Aunque la exposición de motivos de dicha norma proclamaba el principio de no discriminación por razón de sexo, su articulado se alejaba notablemente de esa declaración inicial. La ley mantenía la exigencia de autorización marital para que la mujer casada pudiera celebrar un contrato de trabajo y seguía imponiendo restricciones o prohibiciones de acceso a determinadas profesiones y modalidades contractuales. La supresión efectiva de la autorización del marido para suscribir un contrato laboral no se produjo hasta 1975[6].

Por tanto, resultaba evidente que la mera transformación del marco jurídico no iba a producir de forma automática un cambio profundo en la situación laboral de las mujeres. El acceso al empleo y las condiciones de trabajo determinan directamente su independencia económica, elemento imprescindible para el ejercicio efectivo de la igualdad. Sin una igualdad real en las relaciones laborales, la igualdad entre mujeres y hombres permanece incompleta, pues es precisamente la percepción de un salario, del que depende la inmensa mayoría de la población para satisfacer sus necesidades básicas, lo que permite a cada persona sostenerse de manera autónoma y desarrollar libremente su propio proyecto de vida[7].

Como se ha señalado, la incorporación en la Constitución de la prohibición de discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) y el reconocimiento del derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio y a una remuneración suficiente en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres (art. 35.1 CE) no implicaron, por sí mismos, una transformación automática de la situación de subordinación que históricamente había soportado la mujer. La entrada en vigor del texto constitucional no supuso que, de forma inmediata, las mujeres pasaran a ocupar posiciones superiores en las estructuras jerárquicas públicas o privadas, ni que accedieran a las mismas oportunidades retributivas que los hombres. Tampoco se produjo una redistribución espontánea de las tareas domésticas y de los cuidados, tradicionalmente asignados a las mujeres.

La igualdad jurídica reconocida en nuestra carta magna fue un presupuesto indispensable para avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, la persistencia de la división sexual del trabajo evidenciaba que dicha igualdad formal resultaba insuficiente, por sí sola, para transformar los roles de género profundamente interiorizados en la sociedad española de 1978. Cuando esta división se encuentra plenamente naturalizada, como sucedía en aquel contexto, se percibe por los distintos actores sociales como un orden inalterable, lo que invisibiliza que las mujeres asumían tales funciones no por una supuesta predisposición "natural", sino por haber sido socializadas y educadas para desempeñarlas[8].

En este sentido, la arraigada estructura de roles de género actuaba como un límite efectivo al alcance real de los mandatos constitucionales de igualdad, haciendo patente que la igualdad normativa requiere de políticas públicas sostenidas y de intervenciones continuadas capaces de incidir sobre los condicionamientos culturales que perpetúan dicha desigualdad.

Montesinos Sánchez, M.N., Esquembre Cerdá, M.M.), pp. 247.

[6] Moraga García, M.A.: "Notas sobre la situación jurídica de la Mujer en el Franquismo", *Feminismo/s*, Nº. 12, 2008 (Ejemplar dedicado a: Mujeres en Democracia: Perspectivas jurídico-políticas de la Igualdad / coord. por Montesinos Sánchez, M.N., Esquembre Cerdá, M.M.), pp. 247-248.

[7] Pérez Garijo, R.: *La igualdad laboral entre mujeres y hombres: realidad social y su reflejo en el cine, Valencia*, Tirant lo Blanch, 2025, pág. 222.

[8] Espinar Ruiz, E.: "Las raíces socioculturales de la violencia de género", *EA, Escuela abierta: revista de Investigación Educativa*, Nº 10, 2007, Pág. 37.

Desde la aprobación de la Constitución numerosas han sido las normas aprobadas y las políticas públicas realizadas para avanzar hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres. No es objeto de este estudio realizar un análisis del recorrido jurídico de todas ellas, pero lo que es evidente es que cuarenta y siete años después de su aprobación dicha igualdad está lejos de ser una realidad.

La consecución de una igualdad real entre mujeres y hombres resulta imposible sin la efectiva igualdad en el ámbito de las relaciones laborales. La distancia existente entre la igualdad jurídica y la igualdad material se hace patente al examinar tres indicadores íntimamente interrelacionados, cuyos datos evidencian con claridad la persistencia de desigualdades fundamentales en el mercado de trabajo.

El propósito de este estudio es analizar, desde esta perspectiva, la brecha salarial de género, la falta de corresponsabilidad en las tareas de cuidados y el denominado "techo de cristal", en tanto que son manifestaciones que obstaculizan la materialización de la igualdad efectiva. A tal fin, se examinarán los datos disponibles, el marco normativo destinado a corregir estas desigualdades y las conexiones existentes entre estas tres manifestaciones de desigualdad.

2. LA BRECHA SALARIAL

2.1. Brecha salarial de género: escasa reducción y diferencias metodológicas en su cuantificación

Sin perjuicio de que en este estudio no se aborde de manera exhaustiva el alcance de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres[9] (en adelante LOI), resulta imprescindible destacar que dicha norma supuso un avance significativo en el reconocimiento jurídico del principio de igualdad, mediante la modificación de diversas disposiciones normativas[10], entre ellas el Estatuto de los Trabajadores.

En el ámbito que nos ocupa, la LOI impuso a los poderes públicos el deber de orientar sus políticas económicas, laborales y sociales hacia la prevención de la segregación laboral y la eliminación de las desigualdades retributivas entre mujeres y hombres (art. 14.2 LOI). Asimismo, en el plano empresarial, introdujo la obligación de elaborar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, umbral posteriormente reducido a cincuenta o más personas trabajadoras por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación[11].

En el contenido de dichos planes se introdujo la obligatoriedad de incorporar un diagnóstico de la situación y medidas específicas relativas a las condiciones de trabajo, incluidas las salariales[12], previsión que se articula a través del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores. Pero no es hasta la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019 (doce años después de la aprobación de la LOI) cuando se introduce la definición de trabajo igual y se extiende la negociación de los planes de igualdad a su fase de diagnóstico, incluyendo en este la auditoria salarial de empresas de cincuenta personas

[9] «BOE» núm. 71, de 23/03/2007.

[10] Ventura Franch, A. García Campá, S.: *El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres: una evaluación del primer decenio de la Ley Orgánica 3/2007*. 2018. Thomson Reuters Aranzadi.

[11] «BOE» núm. 57, de 07/03/2019.

[12] Fabregat Monfort, G.: "La negociación colectiva de los planes de igualdad", *Revista de treball, economia i societat,* N.º. 45, 2007, pág. 7.

trabajadoras o más[13], aspectos que resultan esenciales para la propia eficacia del plan de igualdad como instrumento transversal para garantizar la igualdad efectiva en la empresa[14].

La brecha salarial existente en 2006, antes de la aprobación de los planes de igualdad por la LOI, se situaba en un 26% según el estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística que nos ofrece los datos de salario medio bruto de las mujeres y de los hombres[15]. Diecisiete años después, los datos de 2023 la situaban, según Pacto Mundial de las Naciones Unidas-Red Española, en un 28,21%[16]. Sin embargo, un informe realizado por CCOO la situaba en un 19,6%[17]. La divergencia entre los datos no resulta excepcional y obedece, fundamentalmente, a la utilización de distintos indicadores de medición. Esta diferenciación de consideraciones técnicas, en opinión del profesor Lousada Archena, conlleva que "*la brecha salarial sea un termómetro de la discriminación muy poco comprendido*"[18]. Así, mientras el análisis elaborado por CCOO atiende específicamente a la brecha salarial directa existente entre mujeres y hombres, el informe del Pacto Mundial de las Naciones Unidas se apoya en los resultados del *Global Gender Gap Report 2022*, instrumento que evalúa el grado de paridad de género a partir de una pluralidad de indicadores, entre los que se incluye la remuneración por trabajo de igual o similar valor[19].

Pero incluso tomando como referencia el dato más favorable para la comparación de la evolución de la brecha salarial entre los años 2006 y 2023 (el porcentaje del 19,6 %), puede apreciarse que la reducción experimentada resulta limitada, cifrándose únicamente en 6,4 puntos porcentuales. Esta disminución, aunque existente, no puede calificarse de significativa, en la medida en que la brecha salarial continúa presentando una magnitud elevada tras un periodo de diecisiete años y pese a la progresiva implantación de diversas medidas normativas y políticas públicas orientadas a su corrección. Ello pone de manifiesto las persistentes dificultades para alcanzar una igualdad retributiva

[13] García Campá, S., Ventura Franch, A.: "El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en materia retributiva*", Revisitar parte de la obra de Carlos L. Alfonso desde una perspectiva actual: Homenaje al profesor Carlos L. Alfonso Mellado con ocasión de su jubilación como Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Coord. Bohigues Esparza, M.A. Fabregat Monfort, G., Tirant lo Blanch 2023, pág. 549.

[14] Alfonso Mellado, C.L.: "Algunas claves para entender la actual configuración jurídica de los planes de igualdad: alcance y contenido", *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 5, Nº. 2, 2020, pág. 53.

[15] Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Estructura Salarial 2006 Principales Resultados.

[16] Pacto mundial red española. 22 de febrero de 2023. https://www.pactomundial.org/noticia/la-brecha-salarial-de-genero-es-mas-del-28-en-espana/

[17] Contra la brecha salarial de género. No podemos esperar. Gabinete Económico de CCOO y Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO. 2025, pp. 12-14.

[18] Véase, Lousada Archena, J.: "La brecha salarial, un termómetro de la desigualdad imprescindible pero no siempre bien comprendido", *Falamos de Feminismo: Período 2019-2020*, *2021*, pp. 164-165, "No es lo mismo calcular la brecha salarial tomando el salario medio anual de la hora trabajada por una mujer en relación con el salario medio anual de la hora trabajada por un hombre, que calcular la brecha salarial tomando el resultado de dividir la masa salarial total a nivel nacional percibida por las mujeres entre el número de trabajadoras mujeres en relación con el resultado de dividir la masa salarial total a nivel nacional percibida por los hombres entre el número de trabajadores hombres. Fácilmente se puede comprender que en esta última forma de cálculo influyen factores como que las mujeres trabajan más a tiempo parcial que los hombres, o que reducen su jornada para atender a sus familias, mientras que los hombres alargan más sus jornadas, realizan más horas extraordinarias, o trabajan en un pluriempleo a mayores del trabajo a tiempo completo. Siendo todos estos factores irrelevantes si se toma el salario medio (usualmente utilizado en las estadísticas oficiales tanto a nivel nacional como a nivel europeo), u otros parámetros semejantes (como el salario mediano o el salario modal, en cuyos recovecos técnicos ya ni voy a entrar para no sobrecargar en exceso este texto). En estos cálculos también influye notablemente el ámbito de población a considerar: si se incluye solo a quienes están afiliados como trabajadores por cuenta ajena en la Seguridad Social, o también a la Función Pública; también si se entremezcla, o no, el trabajo a tiempo completo con el trabajo a tiempo parcial; si se incluyen, o no, trabajos ocasionales o de duración temporal limitada; si se incluye, o no, al Servicio Doméstico".

[19] Pérez Garijo, R.: "Análisis de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, sobre representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, desde los avances impulsados por la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales, 15* (2)*,* pp. 10-11.

efectiva entre mujeres y hombres, así como la insuficiencia de los mecanismos adoptados hasta la fecha para lograr una reducción contundente de dicha desigualdad.

2.2. La incidencia de la segregación vertical y segregación horizontal en la brecha salarial. Mecanismos jurídicos disponibles

La relación entre la brecha salarial y la segregación horizontal y vertical no está puesta en duda ni por la doctrina[20] ni por los organismos oficiales[21]. La segregación horizontal por razón de género se refiere a la infrarrepresentación o sobrerrepresentación de un determinado género en determinados sectores u ocupaciones (las mujeres en el servicio doméstico o tareas de limpieza); por segregación vertical se entiende la infrarrepresentación o sobrerrepresentación de un determinado género en las ocupaciones o sectores situados en el extremo superior de una clasificación basada en atributos "deseables", como mayores ingresos, prestigio y estabilidad laboral, independientemente del sector de actividad[22].

Y sabiendo que los trabajos claramente feminizados (segregación horizontal) tienden a tener una peor remuneración cabe analizar las herramientas disponibles y necesarias para revertir la situación desde la convicción de que ello, sin duda, servirá para revertir los altos porcentajes de la brecha salarial existentes.

En línea con lo argumentado y con el objetivo de paliar la situación y avanzar en la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral, se aprobó el 10 de mayo de 2023 la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento[23]. La Directiva no ha sido todavía transpuesta por el Estado español; la fecha límite para ello es el 7 de junio de 2026[24] y, vistos otros precedentes, cabe dudar de que dicha transposición se haga en plazo.

La Directiva 2023/970 establece en su art. 4.2 la obligación de adoptar "*las medidas necesarias para asegurar que se facilitan herramientas o metodologías analíticas de fácil acceso para proporcionar ayuda y orientación a la hora de evaluar y comparar el valor del trabajo con arreglo a los criterios que se establecen en el presente artículo. Esas herramientas o metodologías permitirán a los empleadores o a los interlocutores sociales establecer y utilizar fácilmente sistemas de evaluación y clasificación profesional neutros con respecto al género que excluyan toda discriminación retributiva por razón de sexo"* y determina diferentes medidas de transparencia, el derecho de todas las personas trabajadoras a obtener información de su nivel retributivo y el resto de niveles retributivos desglosados por sexo, los criterios para determinar la retribución e información sobre la brecha salarial en la empresa. Además de obligar a las empresas a realizar una evaluación retributiva conjunta con la representación de los y las trabajadoras cuando exista una diferencia en el nivel retributivo medio de al menos el 5 % en cualquier categoría de trabajadores que no se haya justificado en base a criterios objetivos y neutros con respecto al género y que dicha diferencia no se

[20] Lousada Archena, J.: "La brecha salarial, un termómetro de la desigualdad imprescindible pero no siempre bien comprendido", *Falamos de Feminismo: Período 2019-2020*, 2021, pág. 165.

[21] Organización Mundial de la Salud y Organización Internacional del Trabajo, La brecha salarial de género en el sector de la salud y asistencial: un análisis mundial en tiempos de COVID-19, 2022.

[22] Segregación de género en el mercado laboral: causas fundamentales, implicaciones y respuestas políticas en la UE. Grupo de Expertos en Cuestiones de Género y Empleo de la Comisión Europea. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2009.

[23] «DOUE» núm. 132, de 17 de mayo de 2023, páginas 21 a 44.

[24] Ricou Casal, M.: "La Directiva de transparencia retributiva y su alcance real: entre la norma y la práctica: ¿Mucho ruido y pocas nueces?", *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum*, Nº. 15, 2025, 2º Trimestre, pág. 83.

haya subsanado en el nivel retributivo medio en los seis meses siguientes a la fecha de presentación de la información sobre las retribuciones[25].

La propia Directiva define el concepto de retribución como "*el salario o sueldo base o mínimo ordinario y cualesquiera otras gratificaciones abonadas directa o indirectamente, en efectivo o en especie («componentes complementarios o variables»), por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo*".

De este modo, la Directiva 2023/970 determina qué conceptos deben integrarse en la noción de retribución, los cuales deberán ser examinados de manera individualizada. El análisis separado de cada uno de los factores que inciden en la percepción de los distintos conceptos retributivos permitirá identificar si concurren situaciones de discriminación directa o indirecta en materia retributiva, tal y como se señaló en el Caso Barber[26].

La obligación de transparencia, en los términos establecidos, permite a las personas trabajadoras y a sus representantes acceder a la información necesaria para exigir el cumplimiento del principio de igualdad retributiva e incluso para interponer las correspondientes reclamaciones que con carácter general no han gozado de facilidad para prosperar[27]. Del mismo modo, la incorporación de la negociación colectiva resulta esencial, dado que los sistemas de clasificación profesional previstos en los convenios colectivos pueden, en no pocas ocasiones, contribuir a la segregación[28].

Aunque es evidente que la Directiva reforzará las políticas en materia de igualdad retributiva, no hemos de olvidar que algunas de las cuestiones establecidas en ella ya se encuentran recogidas en nuestro ordenamiento jurídico. El RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres[29], supera en muchos aspectos lo establecido en la Directiva 2023/970 y es de aplicación a todas las empresas, no únicamente a las de más de cien personas trabajadoras[30]. Y, aún así, la brecha salarial se ha mantenido.

---

[25] Cairós Barreto, D. M.: "El papel del convenio colectivo como instrumento de transparencia retributiva", *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 9, Nº. 2, 2024, pág. 41.

[26] Véase, Rodríguez Romero, R. M.: "El principio de igualdad retributiva por razón de género tras la aprobación de la Directiva (UE) 2023/970. La evolución de la noción de retribución", *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 9, Nº. 2, 2024, pp. 66-68, en referencia a la STJCE de 17 de mayo de 1990, Asunto C-262/88, Caso Barber, "(…), cabe recordar que fue precisamente el Caso Barber el que señaló que deben analizarse cada uno de los elementos que integran la retribución por separado; de manera que la comparación no debe hacerse en términos globales, si no que cada componente debe ser analizado por sí mismo para comprobar que no es discriminatorio. Esto se justifica en que por razones de eficiencia y transparencia no pueden compararse conceptos retributivos de carácter diferente. Son, por lo tanto, las estructuras retributivas y los elementos que las configuran los que deben examinarse y los que –precisamente– son el foco de atención del legislador comunitario al establecer la transparencia retributiva como herramienta para la detección y erradicación de la brecha retributiva por razón de género ante la ya mencionada opacidad en los sistemas retributivos y la ausencia de información"

[27] Véase. Vela Díaz, R.: "En el camino judicial correcto en materia de brecha salarial de género en España", *Derecho y Cambio Social*, Nº. 55, 2019, pp. 527-544, que realiza un estudio sobre las dificultades de las personas trabajadoras para obtener pronunciamientos judiciales que reconozcan la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres y para ello analiza la sentencia núm. 246/2018 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede Málaga) de 14 de febrero de 2018 (rec. 2089/2017), que condenó a la empresa por pagar menos a una trabajadora que ocupaba un puesto de categoría y responsabilidad que sus compañeros varones.

[28] Cairós Barreto, D. M.: "El papel del convenio colectivo como instrumento de transparencia retributiva", *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 9, Nº. 2, 2024, pp. 38-39.

[29] «BOE» núm. 272, de 14/10/2020.

[30] Ballester Pastor, M.A.: "La Directiva 2023/970 sobre igualdad de retribución entre mujeres y hombres: Un poco más cerca de la igualdad real y efectiva", *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2023* / coord. por Casas Baamonde, M.E., 2024, pág. 185.

Desde la aprobación de la Constitución española, han sido numerosas las normativas destinadas a regular la igualdad. Si bien es indiscutible que se han producido avances, también lo es que la desigualdad persiste, como demuestra claramente la existencia de la brecha salarial. Retomando el título de este epígrafe, cabe preguntarse si esta nueva normativa será suficiente para acabar con la segregación horizontal y vertical. Determinadas profesiones y categorías profesionales claramente feminizadas continúan estando peor remuneradas que aquellas predominantemente masculinizadas. En este contexto, no es una cuestión menor que la Directiva 2023/970 incluya dentro del concepto de retribución todas las percepciones recibidas por la persona trabajadora. Los complementos salariales, que en principio pueden presentarse como neutros, no siempre lo son en la práctica. ¿Por qué, entonces, se tiende a valorar el esfuerzo físico por encima del esfuerzo psicosocial?[31]

En relación con la segregación vertical, procederá analizar en un tiempo si las medidas adoptadas acabarán resultando eficaces para incentivar el acceso de las mujeres a los puestos situados en los niveles más elevados de la estructura jerárquica. En particular, cabrá observar si la transparencia retributiva puede operar como un mecanismo verdaderamente incentivador. A las dificultades de carácter organizativo y cultural existentes en el seno de las empresas, como la resistencia, aún presente en numerosos casos, al progreso de las mujeres en la escala jerárquica, se añaden las limitaciones derivadas de la insuficiente corresponsabilidad en el ámbito familiar. Pese a las diversas medidas normativas aprobadas en esta materia, que serán objeto de análisis en el apartado siguiente, las mujeres continúan asumiendo mayoritariamente las cargas familiares, lo que restringe en no pocas ocasiones sus posibilidades de aceptar, en caso de presentarse la oportunidad, puestos de mayor responsabilidad y mejor retribuidos[32]. Esta realidad incide directamente en la brecha salarial, de la misma forma que inciden las excedencias y las reducciones de jornada, solicitadas de manera mayoritaria por mujeres por motivos relacionados con el cuidado familiar. Ello no afecta solamente a las percepciones salariales del momento, sino que repercute en las percepciones futuras al tener una incidencia directa en la contributividad de las mujeres al sistema de seguridad social y, en consecuencia, en el acceso y la cuantía de sus futuras pensiones[33]. La brecha pensional está en torno al 30%, lo que significa que es incluso más elevada que la brecha salarial[34].

3. LA FALTA DE CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS FAMILIARES Y LAS TAREAS DOMÉSTICAS

3.1. La brecha de cuidados tras veinticinco años de igualdad jurídica

La falta de corresponsabilidad en el ámbito de los cuidados familiares y de las tareas domésticas constituye un factor fundamental que obstaculiza la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En la medida en que dichas cargas recaen de forma mayoritaria sobre las mujeres, se

[31] Cairós Barreto, D. M.: "El papel del convenio colectivo como instrumento de transparencia retributiva", *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 9, Nº. 2, 2024, pág. 47.

[32] Nieto Rojas, P.: "La promoción profesional de las mujeres en el mercado de trabajo español: Propuestas para reducir la segregación horizontal y vertical", *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 4, Nº. 2, 2019 (Ejemplar dedicado a: La igualdad en el ámbito Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, editado en colaboración con la Asociación Española de Derecho y Seguridad Social), pp. 72-74.

[33] Moreno Vida, M.N.: "La edad de jubilación y su reflejo en clave de género. Las jubilaciones por penosidad, peligrosidad o toxicidad en una perspectiva de género", en *La brecha de género en pensiones* / coord. por Velasco Fernández, D; Monereo Pérez J.L (dir.); Moreno Vida, M.N. (dir.); Maldonado Molina, J.A. (dir.), Murcia, Ediciones Laborum S.L, 2025, pág. 263.

[34] Grau Pineda, M.C.: "Conceptuación técnica de la brecha de género", en *La brecha de género en pensiones* / coord. por Velasco Fernández, D; Monereo Pérez J.L (dir.); Moreno Vida, M.N. (dir.); Maldonado Molina, J.A. (dir.), Murcia, Ediciones Laborum S.L, 2025, pág. 201.

produce una desigualdad clara que impide el pleno ejercicio de la igualdad de oportunidades en el ámbito personal y laboral[35].

A partir de la década de los 80, las mujeres fueron incorporándose de manera progresiva al mercado laboral, pero eso no significó que las tareas domésticas y familiares dejaran de recaer sobre ellas. Si analizamos los datos, podemos observar que en 2005 las excedencias por cuidado de hijos eran solicitadas en un 96,67% por mujeres y el 97,92% de las personas que trabajaban a tiempo parcial por motivo de cuidados familiares también eran mujeres[36]. Estos datos constituían un buen indicador de que la igualdad de mujeres y hombres estaba lejos de ser una realidad.

Y a pesar de que la Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo[37], introdujo por primera vez la posibilidad de que el padre disfrutara hasta cuatro semanas del referido permiso, y aunque posteriormente la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras [38], amplió dicha posibilidad hasta un máximo de diez semanas, lo cierto es que, en el año 2000, únicamente el 0,97 % de los padres hizo uso de estas semanas del permiso de maternidad[39].

Además, las semanas que podían ser disfrutadas por el padre no configuraban un derecho propio e independiente de este, sino que se concebían como un derecho de titularidad individual de la madre, quien podía cederlas al padre en el supuesto de que ambos progenitores desarrollaran una actividad laboral. Esta configuración jurídica, al atribuir de manera exclusiva la titularidad del permiso a la mujer, implicaba una reafirmación normativa de los roles de género en materia de cuidados[40].

Cumplidos 25 años de la Constitución española, que consagró a nivel jurídico la igualdad de mujeres y hombres, debe señalarse que, no solo eran las mujeres quienes, de forma mayoritaria, hacían uso de las medidas previstas para la conciliación de la vida familiar y laboral, excedencias, reducción de la jornada o permiso de maternidad, sino que, además, asumían una carga desproporcionada de trabajo no remunerado, al dedicar más del doble de tiempo que los hombres a los cuidados familiares y a las tareas domésticas[41].

3.2. Medidas jurídicas para la corresponsabilidad

Ante dicha realidad la LOI, aprobada en el año 2007, reconoció que la igualdad efectiva de mujeres y hombres estaba lejos de ser una realidad y establecía como finalidad promover la

[35] Molina-Hermosilla, O.: "Igualdad efectiva entre mujeres y hombres: de la conciliación a la corresponsabilidad social", *Revista de antropología experimental*, Nº. Extra 16, 2, 2016 (Ejemplar dedicado a: La responsabilidad social corporativa), pág. 27.

[36] https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm

[37] «BOE» núm. 57, de 8 de marzo de 1989, páginas 6504 a 6505.

[38] «BOE» núm. 266, de 06/11/1999.

[39] https://www.servimedia.es/noticias/total-1877-hombres-tomaron-baja-maternidad-2000-primer-ano-aplicacion-normativa/1411106109

[40] Ballester Pastor, M.A.: "La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria", *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, Nº 25, 2011 (Ejemplar dedicado a: Igualdad y no discriminación por razón de género en las relaciones laborales, pág. 63, en García Testal, E.: "Conciliación entre la vida laboral y la vida familiar: un análisis de la no discriminación, la corresponsabilidad y la flexibilidad como elementos para la igualdad laboral de las mujeres en la Directiva (UE) 2019/1158 y en su trasposición al ordenamiento", *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, Nº 51, 2024 (Ejemplar dedicado a: Género, relaciones laborales y protección social), pág. 165.

[41] Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003. Pág. 175. https://www.ine.es/daco/daco42/empleo/empleotiempo03_nacional.pdf?utm_source=chatgpt.com

corresponsabilidad entre mujeres y hombres en los ámbitos laboral y familiar, mediante la adopción de medidas dirigidas, entre otros objetivos, a la protección de la salud de las trabajadoras durante el embarazo y el período de lactancia, al fomento de la compatibilidad entre el empleo y la vida familiar, y al impulso de la participación de los hombres en el cuidado de los hijos e hijas, todo ello orientado a la consecución de la igualdad real y efectiva de oportunidades.

Era la primera vez que se incorporaba el término corresponsabilidad y las principales medidas incluyeron un permiso de paternidad de trece días, ampliable en dos días adicionales por cada hijo a partir del segundo en casos de parto múltiple, tanto para paternidad biológica como para adopción o acogimiento. También se amplió la reducción de jornada por guarda legal, elevando la edad máxima del menor que da derecho a dicha reducción de seis a ocho años y reduciendo el límite mínimo de la jornada a un octavo.

La LOI fue la primera norma que reconoció al padre u otro progenitor/a un permiso propio e intransferible, con la correspondiente prestación de la Seguridad Social, para atender responsabilidades derivadas del nacimiento, adopción o acogimiento de menores[42].

Pero ocho años después de la entrada en vigor de la LOI, los datos disponibles ponen de manifiesto que la asunción de las responsabilidades familiares continuaba recayendo de forma muy mayoritaria sobre las mujeres, sin que se apreciara una evolución como hubiera sido deseable. Así, el porcentaje de mujeres que solicitaban excedencias por cuidado de hijos se mantuvo en niveles muy elevados, 93,92 % en 2015, 92,63 % en 2016 y 90,57 % en 2017, lo que revela un avance mínimo y de alcance limitado; paralelamente, la participación de los hombres en el disfrute del permiso de maternidad resultó claramente residual, con tasas del 1,8 % en 2014, 1,9 % en 2015, 2,1 % en 2016 y 1,9 % en 2017. El objetivo de la corresponsabilidad había quedado lejos de cumplirse[43].

Con la finalidad de profundizar en el principio de corresponsabilidad, y ante los limitados resultados alcanzados por la LOI doce años después de su entrada en vigor, se aprobó el Real Decreto-ley 6/2019[44], de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo. Dicha norma introdujo en nuestro ordenamiento jurídico el derecho del progenitor distinto de la madre biológica a la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor por un período de dieciséis semanas, de las cuales seis deben disfrutarse de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después del parto. Las diez semanas restantes pueden disfrutarse de manera acumulada o interrumpida, por ambos progenitores, hasta que el menor alcance los doce meses de edad. De este modo, se configuró un permiso por nacimiento de carácter igualitario, individual e intransferible para cada progenitor, situando a España entre los Estados europeos más avanzados en materia de corresponsabilidad en los cuidados[45].

A diferencia de lo sucedido con el antiguo permiso de maternidad, concebido como un derecho de titularidad exclusiva de la madre y susceptible de cesión al padre, modalidad cuyo grado de utilización por parte de estos fue claramente residual, tal y como pudimos observar, el actual permiso por nacimiento de carácter igualitario ha sido ampliamente ejercido por los progenitores

[42] Carrera Garrosa, V.: La corresponsabilidad y su implantación en los permisos laborales: hacía un mercado de trabajo igualitario. IV Congreso de Economía Feminista. Sevilla. 2013. Ejemplar multicopiado del que no me consta publicación por otros medios.

[43] Pérez Garijo, R.: "Análisis de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, sobre representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, desde los avances impulsados por la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales, 15* (2)*,* pág.12.

[44] «BOE» núm. 57, de 07/03/2019.

[45] Ballester Pastor, M.A.: "Trasponiendo a regañadientes la Directiva 2019/1158 de conciliación", *Revista de derecho social*, N.º 108, 2024, pág. 17.

varones. Así, en el primer trimestre de 2023, el 91,6 % de los padres disfrutaron de la totalidad de las semanas reconocidas[46]. Este dato evidencia que la efectiva promoción de la corresponsabilidad en el ámbito de los cuidados exige el reconocimiento de derechos de conciliación de titularidad individual e intransferible, resultando ineficaz el modelo basado en la mera cesión de derechos inicialmente atribuidos a la madre[47].

Pero el permiso igualitario no fue la única medida que incorporó el Real Decreto-ley 6/2019 en materia de conciliación: estableció la obligación a las empresas con 50 o más personas trabajadoras de elaborar y aplicar un plan de igualdad y reconoció el derecho individual a solicitar adaptaciones en la duración y distribución de la jornada, organización del tiempo de trabajo y modalidad de prestación. Además, introdujo dos medidas claramente incentivadoras de la corresponsabilidad: la ampliación del permiso por cuidado del lactante desde los nueve hasta los doce meses de duración cuando ambos progenitores lo ejerzan en términos equivalentes, así como la extensión del período de reserva del puesto de trabajo en los supuestos de excedencia por cuidado de hijos, que pasa de doce a dieciocho meses, siempre que dicha excedencia sea disfrutada por ambos progenitores en condiciones de igualdad[48].

Con la voluntad de dar un paso más desde el punto de vista jurídico hacía la igualad de mujeres y hombres y, sobre todo, de transponer la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo[49], se han aprobado dos normas más: el Real Decreto-ley 5/2023 de 28 de junio[50] y el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, que amplía el permiso por nacimiento y cuidado[51].

De la primera cabe destacar el reconocimiento a la facultad de adaptación y distribución de la jornada de trabajo no solo en supuestos de cuidado de hijos o hijas mayores de doce años, sino también cuando concurran necesidades de atención del cónyuge o pareja de hecho, de familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio. Asimismo, el permiso por hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario se amplía de dos a cinco días, extendiéndose su ámbito subjetivo al cónyuge, la pareja de hecho, los familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, los familiares consanguíneos de la pareja de hecho y otras personas convivientes. En materia de reducción de jornada, se amplían los sujetos causantes al cónyuge, la pareja de hecho y sus respectivos familiares, y se reconoce el derecho a ausentarse del trabajo, con carácter retribuido, hasta un máximo de cuatro días al año en situaciones de fuerza mayor derivadas de motivos familiares urgentes que afecten a familiares o personas convivientes. Por último, cabe

[46] Recio Alcaide, A; Castellanos Serrano, C y Andrés Jiménez, J.: ¿Cómo incide el nuevo diseño de los permisos de nacimiento en la corresponsabilidad? Un análisis con registros administrativos de la Seguridad Social de 2016 a 2023. Instituto de Estudios Fiscales.

[47] García Testal, E.: "Conciliación entre la vida laboral y la vida familiar: un análisis de la no discriminación, la corresponsabilidad y la flexibilidad como elementos para la igualdad laboral de las mujeres en la Directiva (UE) 2019/1158 y en su trasposición al ordenamiento español". *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, Nº 51, 2024 (Ejemplar dedicado a: Género, relaciones laborales y protección social), pág. 165.

[48] García Campá, S. Ventura Franch, A.: "El nuevo concepto de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español. Su aplicación en el ámbito laboral a través de las acciones positivas y la corresponsabilidad". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 9, Nº. 2, 2021, pág. 143.

[49] «DOUE» núm. 188, de 12 de julio de 2019, páginas 79 a 93.

[50] «BOE» núm. 154, de 29/06/2023.

[51] «BOE» núm. 182, de 30 de julio de 2025, páginas 102441 a 102456.

resaltar que se introduce la consideración de discriminación por razón de sexo el trato desfavorable a mujeres y hombres por ejercer los derechos de conciliación[52].

La segunda norma amplía de dieciséis a diecinueve semanas la duración del permiso por nacimiento y cuidado del menor, tanto para la madre biológica como para el progenitor o progenitora distinto de aquella, estableciendo, en los supuestos de monoparentalidad, un período total de treinta y dos semanas.

Mantiene el período obligatorio de seis semanas ininterrumpidas y a jornada completa para cada progenitor, y un período adicional de once semanas, veintidós en los supuestos de monoparentalidad, cuyo disfrute continúa quedando a elección de la persona trabajadora hasta que el hijo o la hija alcance los doce meses de edad. Esta regulación supone un incremento de una semana respecto de los permisos que ya existían y, de la misma forma, se pueden disfrutar simultáneamente por ambos progenitores. Las dos semanas restantes, cuatro en los supuestos de monoparentalidad, podrán disfrutarse igualmente en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, hasta que el hijo o la hija cumpla ocho años.

Por último, el Real Decreto-ley 9/2025 precisó el carácter no retribuido del permiso parental de hasta ocho semanas destinado al cuidado de hijos, hijas o menores acogidos por un período superior a un año.

Es indudable que se han establecido medidas para lograr la corresponsabilidad, pero algunos datos nos indican que las mujeres siguen ocupándose mayoritariamente de los cuidados. En 2024 el 86,98% de las personas que solicitaron la excedencia por cuidado de hijos fueron mujeres y el 93,30% de las personas con jornada parcial por motivos de cuidados también lo eran[53]. Por otro lado, en el disfrute del permiso por nacimiento y cuidado del menor, únicamente el 19,9%[54] de los padres optó por no simultanear las semanas de cuidado con la madre, circunstancia que permite deducir que las mujeres continúan asumiendo de forma predominante, en el mejor de los supuestos, las tareas de atención y cuidado, contribuyendo así a la persistencia de los roles de género.

3.3. Los roles de género y la falta de corresponsabilidad

Al abordar esta cuestión, cabe tomar como marco inicial lo establecido en la consideración 19 de la Directiva (UE) 2019/1158: "*Al objeto de fomentar un reparto más equitativo entre mujeres y hombres de las responsabilidades en el cuidado de familiares, y de permitir que se cree un vínculo temprano entre padres e hijos, debe introducirse el derecho a un permiso de paternidad para los padres o, en el caso y en la medida en que se reconozca en la legislación nacional, para los segundos progenitores equivalentes. Los padres deben acogerse a dicho permiso en torno al momento del nacimiento de un hijo y debe estar claramente vinculado al nacimiento con el fin de prestarle asistencia* (…)".

La Directiva pone de relieve la importancia de que los padres asuman desde el inicio los cuidados del hijo o hija, ejerciendo de forma efectiva sus responsabilidades paternales desde el momento del nacimiento. No obstante, la posibilidad de que la totalidad de las semanas del permiso

[52] Monereo Pérez, J.L; Rodríguez Escanciano, S; Rodríguez Iniesta, G.: "Conciliación laboral y familiar de los progenitores y los cuidadores en el Real Decreto-Ley 5/2023: Panorámica general", Revista *crítica de relaciones de trabajo, Laborum*, N.º 9, 2023, pág. 13.

[53] https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm

[54] Recio Alcaide, A; Castellanos Serrano, C y Andrés Jiménez, J.: ¿Cómo incide el nuevo diseño de los permisos de nacimiento en la corresponsabilidad? Un análisis con registros administrativos de la Seguridad Social de 2016 a 2023. Instituto de Estudios Fiscales.

puedan disfrutarse de manera simultánea con la madre reduce significativamente su eficacia como instrumento para promover la corresponsabilidad, especialmente en un amplio sector que continúa atribuyendo de forma predominante a las madres las tareas de cuidado. El Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, fue una importante ocasión perdida para haber limitado la simultaneidad. Si los padres no asumen el rol de cuidador principal desde el principio, cuando la madre retoma su actividad laboral, la corresponsabilidad va a ser muy difícil.

Si ni tan siquiera a través del permiso por nacimiento y cuidado del menor, configurado como un derecho individual e intransferible, se logra que el progenitor distinto de la madre biológica asuma un papel principal en las tareas de cuidado y las conciba como una responsabilidad propia, la corresponsabilidad está lejos de ser una realidad. Porque, como hemos observado, las restantes medidas tradicionales de conciliación, como la reducción o suspensión del tiempo de trabajo que conllevan pérdida o reducción de ingresos, continúan siendo utilizadas de manera muy mayoritaria por las mujeres.

Esta asunción desigual de las responsabilidades de cuidado incide directamente en la persistencia de las desigualdades en el ámbito laboral, condicionando negativamente las trayectorias profesionales de las mujeres, sus oportunidades de promoción y contribuyendo a la brecha salarial de género.

El avance hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres no puede sustentarse en un modelo que, mayoritariamente, se limita a facilitar la compatibilización del empleo con las obligaciones familiares a cargo de las mujeres, sino que exige la articulación de políticas que garanticen la corresponsabilidad de ambos progenitores en el cuidado. Y ello no se consigue únicamente con la modificación de determinada normativa laboral, porque ello es insuficiente para eliminar los roles de género[55], que son el factor determinante de la falta de corresponsabilidad.

En esta línea, resulta necesario prestar una atención específica al teletrabajo como modalidad de prestación de servicios que es utilizada, de forma habitual u ocasional, por un porcentaje importante de la población trabajadora en España. En el primer trimestre de 2024, el 14,4 % de las personas ocupadas desempeñaban su actividad en régimen de teletrabajo. Aunque la brecha de género en su utilización es reducida, se observa una ligera mayor incidencia entre las mujeres, el 14,8 % (1.458.500 trabajadoras) que en los hombres, el 14 % (1.598.900 trabajadores)[56].

No obstante, esta modalidad de organización del trabajo puede contribuir a la consolidación de estereotipos de género, en la medida en que puede facilitar a las mujeres la compatibilización del empleo con las tareas de cuidado, reforzando así la tradicional asignación de dichas responsabilidades[57].

[55] García Testal, E.: "Instrumentos para erradicar la brecha salarial. Brecha salarial, transparencia salarial y cuidados: Una revisión a las últimas medidas legislativas", *A proteção social na encruzilhada: Anais da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. XI Congresso Internacional de Direito do Trabalho 2021* / coord. por Agra Belmonte, A., Martínez, L., Frediani, Y.; Sierra Benítez, E.M. (dir.) Nahas, T.C. (dir.), 2021, pp. 166-167.

[56] Teletrabajo 2024. Edición 2024. Elaborado por el equipo de trabajo del Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad.

[57] Gala Durán, C.: "El impacto del teletrabajo en la conciliación de la vida laboral y familiar: ¿avance u obstáculo?", *Conectadas y desiguales: la brecha de género en la era digital*/ Sánchez Huete, M.A. (dir.), 2025, pág. 119.

4. EL "TECHO DE CRISTAL"

4.1. Normativa jurídica para romper el "Techo de Cristal"

La expresión "techo de cristal" fue empleada por primera vez en 1978 por Marilyn Loden, en el marco de una mesa redonda dedicada al análisis de las aspiraciones profesionales de las mujeres[58]. Dicho concepto se emplea para describir la existencia de barreras de carácter intangible que dificultan o impiden el acceso de las mujeres tanto a los puestos de mayor responsabilidad en el ámbito profesional como a los principales espacios de poder político. En el caso español, resulta significativo que nunca haya existido una mujer que haya ocupado la Presidencia del Gobierno y que únicamente un número muy reducido hayan llegado a ser candidatas. Estas barreras, de naturaleza sutil y frecuentemente invisibles, incluso para quienes las padecen, limitan la promoción de las mujeres a los niveles superiores de la pirámide jerárquica, niveles que, al encontrarse mayoritariamente ocupados por hombres, contribuyen a la perpetuación de los estereotipos de género.

Tal y como se expuso en la introducción, la Constitución Española de 1978, pese a proclamar el principio de igualdad jurídica, no garantizó por sí misma la consecución de una igualdad real y efectiva en los ámbitos laboral, social, familiar y político, ni, desde luego, en el acceso a los cargos y puestos que implican el ejercicio de la máxima autoridad.

Dos normativas han intentado incidir en el "techo de cristal": la LOI y la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres (en adelante LO 2/2024). Sin perjuicio de que el presente estudio no tenga por objeto un análisis exhaustivo de ambas disposiciones, resulta necesario destacar aquellas medidas que, por su incidencia directa, guardan relación con la materia objeto del estudio.

La LOI introdujo la exigencia de una composición equilibrada en las candidaturas electorales, estableciendo la obligación de que ningún sexo supere el 60% ni sea inferior al 40% en cada tramo de cinco puestos, en las listas presentadas a las elecciones al Congreso de los Diputados, a las corporaciones municipales, a los consejos y cabildos insulares, al Parlamento Europeo y a las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas. Esta medida permitió que un número significativo de mujeres accediera a los espacios institucionales de representación política.

Por otra parte, la LOI trató de promover la participación de las mujeres en otros ámbitos tradicionalmente masculinizados, como los consejos de administración de las sociedades mercantiles o las Fuerzas Armadas. No obstante, en estos supuestos el marco normativo establecía medidas de carácter recomendatorio, lo que limitó de forma notable su eficacia práctica, poniendo de manifiesto que, en ausencia de mecanismos jurídicos de carácter imperativo, no se producen transformaciones efectivas en términos de igualdad real.

La LO 2/2024 estableció el principio de presencia equilibrada, y no de paridad, al fijar un mínimo del 40% de personas de cada sexo en la composición de determinados órganos. Dicho principio resulta aplicable a los órganos constitucionales y de relevancia constitucional, al Gobierno de España, al sector público de la Administración General del Estado, a los colegios profesionales, a los medios de comunicación de titularidad pública, al Consejo Universitario del Estado, a los órganos de dirección de los sindicatos y de las organizaciones empresariales, así como a los órganos de gobierno y representación de las fundaciones, de las entidades del Tercer Sector de Acción Social y de la Economía Social. No obstante, la mayoría de estos órganos ya cumplían con dicho umbral, y la

[58] BBC Mundo. 13 de diciembre de 2017. *Marilyn Loden, la mujer que inventó la expresión "techo de cristal"*. https://www.bbc.com/mundo/noticias-42338736

propia norma prevé excepciones, precisamente, en los sectores donde dicho equilibrio no se cumple, como ocurre en los órganos de representación de las organizaciones empresariales y de los colegios profesionales o en los órganos de dirección de las fundaciones.

Otra medida relevante es la incorporación del sistema de listas cremallera en los procesos electorales municipales, autonómicos, generales y europeos, al establecerse que las candidaturas deberán estar integradas por un 50% de personas de cada sexo. En la práctica, esta exigencia implica la alternancia obligatoria entre mujeres y hombres en las listas electorales, de modo que no puedan concurrir consecutivamente dos personas del mismo sexo. En la práctica, esto va a suponer que no puedan ir en una candidatura dos hombres seguidos, pero tampoco dos mujeres, e impedirá la formación de grupos parlamentarios bastante feminizados, como hasta ahora había ocurrido en algunas ocasiones.

Finalmente, la LO 2/2024 llevó a cabo la transposición de la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas. A tal efecto, se modificó el artículo 529 bis de la Ley de Sociedades de Capital mediante la adición de un apartado tercero, que impone a los consejos de administración de las sociedades cotizadas la obligación de contar, como mínimo, con un 40% de personas del sexo menos representado.

Si bien existían distintas opciones para la transposición de la citada Directiva, la fórmula finalmente adoptada no incorpora una obligación específica relativa al porcentaje de mujeres en los puestos ejecutivos, que son aquellos, precisamente, en los que se concentra el mayor nivel de poder y representación[59].

Ambas normas constituyen avances relevantes para intentar agrietar el "techo de cristal"; sin embargo, su eficacia presenta un carácter claramente asimétrico según los ámbitos de aplicación. La LOI produjo efectos muy positivos donde se establecieron obligaciones jurídicas, como en los procesos electorales, mientras que en aquellos espacios en los que optó por fórmulas meramente recomendatorias su impacto resultó prácticamente irrelevante. Por su parte, la LO 2/2024 blinda la presencia equilibrada en órganos en los que dicho equilibrio ya se encontraba previamente alcanzado, mientras que en el resto establece excepciones que pueden traducirse en una falta de incidencia real. Y habrá que esperar unos cuantos procesos electorales para poder evaluar los efectos de la paridad estricta en la confección de listas electorales[60].

4.2. La segregación vertical en la segregación horizontal

Ya se ha señalado la feminización de determinados sectores y ocupaciones, en particular aquellos vinculados a las tareas de cuidado y limpieza. Estas funciones, históricamente asignadas a las mujeres en el ámbito privado, continúan estando social y económicamente desvalorizadas, lo que se traduce en condiciones laborales precarias y niveles salariales bajos de no desarrollarse en el ámbito público (educación, salud y administración, entre otras)[61]. Observando los datos del Régimen Especial

[59] Lousada Arochena, J.F.: "La ley española de paridad. Ideas básicas y puntos críticos". *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 10, Nº. 1, 2025, pág. 77.

[60] Para un análisis más detallado del impacto de la LOI y de la LO 2/2024 en la rotura del "Techo de Cristal", véase Pérez Garijo, R.: "Análisis de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, sobre representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, desde los avances impulsados por la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales, 15* (2)

[61] Martínez León, I. Mª; Marengo, P.: "La segregación laboral por género en España. Evolución 2008-2018 y tendencias actuales", *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, Nº 921, 2021 (Ejemplar dedicado a: Mujer y economía: igualdad, oportunidades y retos), págs. 69.

de Trabajadores del Hogar correspondientes al año 2023, se constata que las mujeres representan el 95 % del total de personas ocupadas en el servicio doméstico; por el contrario, su participación en los sectores STEM, que concentran las actividades profesionales con mayores niveles retributivo, se reduce al 28,2 % de la fuerza laboral[62].

Pero, además, incluso en los sectores mayoritariamente feminizados se reproduce la segregación vertical, en la medida en que, cuando existen hombres en dichas actividades, estos tienden a concentrarse en los puestos de mayor responsabilidad y, en consecuencia, mejor remunerados. Esta realidad evidencia que la desigualdad en el acceso a los cargos directivos y de decisión no desaparece ni en los ámbitos laborales compuestos mayoritariamente por mujeres, sino que persiste incluso en ámbitos claramente feminizados.

Así, por ejemplo, las mujeres constituyen el 82,2 % del profesorado de Educación Primaria; sin embargo, ocupan el 66,7 % de las direcciones de los centros escolares[63]. Del mismo modo, un estudio relativo a las residencias valencianas[64] pone de manifiesto que, con independencia del modelo de gestión, las mujeres conforman un porcentaje muy mayoritario de las plantillas: el 88,5% en las residencias públicas de gestión integral, el 86,7% en las residencias privadas mercantiles, el 89,8% en los centros privados sin ánimo de lucro y el 84% en el modelo de gestión pública directa. No obstante, al analizar la distribución por sexo en los puestos de trabajo, se constata una sobrerrepresentación masculina desproporcionada en los puestos de máxima dirección, llegando en algunos supuestos a multiplicar por más de cinco la presencia femenina.

En concreto, en las residencias públicas de gestión integral los hombres ocupan el 1,8% de los puestos de máxima responsabilidad frente al 1,3% de las mujeres; en las residencias privadas mercantiles, el 3,6% corresponde a hombres y el 1,7 % a mujeres; en los centros privados sin ánimo de lucro, el 5,7% son hombres frente al 1,9% de mujeres; y en el modelo de gestión pública directa, el 3,3% de dichos puestos está ocupado por hombres, frente a tan solo el 0,6% por mujeres. A pesar de ser un porcentaje muy minoritario del total de personas ocupadas en esa actividad sectorial, puede apreciarse que los hombres ocupan mayoritariamente los puestos que tiene mayor autoridad, responsabilidad, retribución y área de influencia en sus decisiones.

No existen pocas teorías sobre las causas de la segregación vertical. Las profesoras Tomàs Folch y Guillamón Ramos, tras analizar las principales teorías en un estudio relativo a las barreras y obstáculos que enfrentan las profesoras universitarias en el acceso a los cargos de gestión académica[65], distinguen entre barreras de carácter externo y barreras de carácter interno.

Dentro de las barreras externas, incluyen aquellas derivadas de la propia estructura social vigente, tales como las dificultades de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, los mecanismos de cooptación en los procesos de elección, así como la persistencia de valores tradicionalmente masculinos asociados al ejercicio del poder. Asimismo, identifican barreras vinculadas a determinadas creencias y estereotipos sobre el liderazgo y el género, entre las que destaca la percepción de que las mujeres carecen de la ambición o de las cualidades necesarias para el desempeño de funciones directivas.

[62] Rodríguez González, S.: "Brechas de género", *Documentación Laboral*, Nº 133, 2024 (Ejemplar dedicado a: Brechas de género, negociación colectiva y reforma procesal), pág. 26.

[63] Igualdad en cifras. MEFD 2024

[64] Meseguer Chanzá, D.: "Segregación laboral en actividades feminizadas. Los servicios residenciales de atención a las personas mayores", *Papers: revista de sociología*, Vol. 109, Nº. 2, 2024, pp. 10-15.

[65] Tomàs Folch, M; Guillamón Ramos, C.: "Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica", *Revista de educación*, Nº 350, 2009 (Ejemplar dedicado a: La formación de profesores de Educación Secundaria), pp. 259-260.

Por su parte, en relación con las barreras internas, las autoras señalan la existencia de determinadas conductas y actitudes que pueden dificultar el acceso de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad. Dichas conductas se encuentran estrechamente relacionadas con los valores transmitidos a través de los procesos de socialización diferenciados por razón de género, los cuales, entre otros efectos, fomentan una elevada autoexigencia en las mujeres y refuerzan dinámicas de apoyo a los hombres dentro de las estructuras jerárquicas.

Examinando las causas expuestas, vemos las similitudes con las respuestas dadas por diez mujeres entrevistadas que rompieron "techos de cristal" realizadas en un estudio sobre la igualdad laboral entre mujeres y hombres[66].

Las preguntas abordan las dificultades de las mujeres para acceder a los puestos de máxima responsabilidad y desempeñar sus funciones, sobre los niveles de exigencia y sobre la aceptación de su autoridad. Pese a la heterogeneidad de los perfiles[67], las respuestas fueron bastante similares: todas coinciden en que las mujeres no tienen las mismas posibilidades de acceder a dichos puestos, señalando los obstáculos invisibles, sesgos inconscientes, reglas del juego construidas por hombres, que ponen en valor elementos asociados a la masculinidad, desigualdad de base, porque durante siglos el patriarcado ha reservado a la mujeres el espacio privado y, por tanto, considera a las mujeres intrusas. El rol de género considera que los cuidados familiares son responsabilidad de las mujeres y les resta posibilidades ante cualquier puesto de trabajo. El sentimiento de que la crianza y el cuidado corresponde a las mujeres hace que retrasen su carrera profesional y académica, porque consideran que se lo deben a sus hijos. También señalan el hecho de que los ascensos tienen mucho que ver con los espacios informales en los que las mujeres no tienen la misma presencia.

Coinciden, también, en que el nivel de exigencia a las mujeres es mayor y que las propias mujeres se exigen más. Respecto a si se acepta la autoridad de una mujer, también coinciden en que una parte de los hombres, e incluso de las mujeres, no la acepta.

Sobre las dificultades en dichos puestos de responsabilidad, todas ponen de manifiesto que en el imaginario colectivo los cuidados siguen siendo recayendo en las madres, y ello supone "*un cuestionamiento externo y un sentimiento de culpa interno*". Además, señalan el trato sexista de los medios de comunicación y de los cargos directivos, el cuestionamiento sobre decisiones del ámbito privado o que determinadas características se valoran positivamente en los hombres y negativamente en las mujeres (asertividad, vehemencia o seguridad).

Del resultado de dichas entrevistas se desprende la persistente dificultad de las mujeres tanto para acceder como para ejercer los puestos de máxima responsabilidad. Se pone, además, de manifiesto

[66] Pérez Garijo, R.: *La igualdad laboral entre mujeres y hombres: realidad social y su reflejo en el cine, Valencia*, Tirant lo Blanch, 2025, pp. 288-323.

[67] Las mujeres entrevistadas en dicho estudio son: Aitana Mas Mas (vicepresidenta Primera y consellera d'Igualtat i Polítiques Inclusives de la Generalitat Valenciana, junio 2022-julio 2023); Ana María García Alcolea (primera secretaria general de CCOO-PV desde julio de 2021); Diana Morant Ripoll (ministra de Ciencia, Innovación y Universidades y desde marzo de 2024 la primera secretaria general del PSPV-PSOE); Eva Blasco García (primera mujer presidenta de la Confederación Empresarial Valenciana en la provincia de Valencia); María Elena Olmos Ortega (secretaria general de la Universitat de València desde 2018 y decana de la Facultad de Derecho de la Universitat de València 2012-2018); María Vicenta Mestre Escrivá (primera Rectora de la Universitat de València desde marzo de 2018); Marina Albiol Guzmán (diputada Corts Valencianes de 2007-2014 y eurodiputada 2014-2019); Mónica Oltra Jarque (síndica de Les Corts Valencianes desde julio de 2007 a noviembre de 2009 y vicepresidenta Primera y consellera d'Igualtat i Polítiques Inclusives de la Generalitat Valenciana desde junio 2015 a junio 2022; Rebeca Torró Soler (primera mujer Secretaria de Estado de Industria (2023-2025), Consellera de Política Territorial, Obras Públicas y Movilidad de la Generalitat Valenciana, desde mayo de 2022 a julio de 2023 y actual responsable de organización del PSOE y Sira Abed Rego, desde enero de 2024 ministra de Juventud e Infancia.

que, incluso aquellas mujeres que logran acceder a dichos cargos, no lo hacen en condiciones de plena igualdad, destacando de forma reiterada los problemas de conciliación derivados de la elevada dedicación temporal y disponibilidad que tales funciones exigen. Esta circunstancia permite intuir que un número significativo de mujeres ni tan siquiera opta a estos puestos si tienen a su cargo responsabilidades de cuidados.

La infrarrepresentación de las mujeres en los niveles superiores de responsabilidad constituye, en sí misma, un factor que obstaculiza la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La incorporación de la perspectiva de género en los procesos de toma de decisiones, ya sean de naturaleza política, económica, judicial, empresarial o sindical, resulta imprescindible para garantizar la igualdad de oportunidades y corregir las desigualdades existentes.

En este sentido, la relevancia de dicha perspectiva se proyecta en múltiples ámbitos: en la elaboración de normas jurídicas y en el diseño de políticas públicas orientadas a prevenir y sancionar la discriminación por razón de sexo, en resoluciones judiciales que integren la situación real de las mujeres en un mercado de trabajo desigual, en decisiones empresariales que reconozcan y valoren la aportación de las mujeres al ámbito productivo, y en procesos de negociación colectiva que aseguren una regulación justa en los convenios y acuerdos laborales.

El "techo de cristal" incide de manera directa e indirecta en la persistencia de la brecha salarial por razón de género. De forma directa, porque los puestos de mayor responsabilidad son los mejor retribuidos y, de manera indirecta, porque cuando dichos espacios de poder y toma de decisiones carecen de una incorporación real de la perspectiva de género, las políticas y prácticas organizativas resultantes tienden a reproducir y consolidar los roles de género tradicionales. Ello no solo obstaculiza el avance hacia la corresponsabilidad en el ámbito laboral y familiar, sino que también perpetúa percepciones salariales desiguales, impidiendo con ello una reducción de la brecha salarial.

5. CONCLUSIONES

Tal y como se exponía al inicio de este estudio la brecha salarial, la falta de corresponsabilidad y el "techo de cristal" son indicadores de que la igualdad efectiva de mujeres y hombres no es una realidad. La igualdad no puede existir sin que las mujeres y los hombres tengan igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Resulta indiscutible que, en las últimas décadas, se ha aprobado un volumen significativo de normativa orientada a abordar dichas desigualdades. Sin embargo, los avances alcanzados distan de ser plenamente satisfactorios y no han logrado transformar de manera efectiva las situaciones de discriminación por razón de sexo.

En materia de corresponsabilidad, los datos demuestran que los instrumentos jurídicos diseñados para promoverla han sido utilizados de forma mayoritaria por las mujeres como mecanismos de conciliación de la vida laboral y familiar. Esta utilización desigual ha tenido como consecuencia la asunción por parte de las mujeres de una doble carga de trabajo. Por otra parte, en no pocos casos, han conllevado la reducción o suspensión de la relación laboral. Ello se traduce en una merma inmediata de los ingresos salariales y tiene, además, efectos a medio y largo plazo sobre las cotizaciones y las prestaciones futuras, profundizando tanto en la brecha salarial como en la brecha pensonal.

Además, estas medidas inciden directamente en la persistencia del "techo de cristal", en tanto que la reducción de jornada o el disfrute de excedencias por cuidados impacta negativamente en

las posibilidades de promoción profesional, en un mercado de trabajo que continúa penalizando las trayectorias laborales no lineales.

Pero la cuestión de los cuidados también incide de manera determinante en el acceso de las mujeres a los espacios de poder y de toma de decisiones. La presión interna y externa de que los cuidados siguen siendo mayoritariamente responsabilidad de las mujeres condiciona la voluntad de acceder a ellos además de condicionar su disponibilidad. A esta carga se suman múltiples barreras derivadas de estereotipos de género que cuestionan la idoneidad de las mujeres en los ámbitos de máxima responsabilidad, así como dinámicas de reproducción del poder masculino, en virtud de las cuales los hombres tienden a seleccionar y promover a personas de su mismo sexo.

Estas circunstancias limitan de forma significativa la presencia de mujeres en los ámbitos de máxima decisión, lo que tiene un efecto directo en la adopción de decisiones y políticas con perspectiva de género. La infrarrepresentación femenina dificulta la implantación de medidas eficaces en materia de corresponsabilidad y de igualdad retributiva que puedan incidir en la segregación horizontal que durante décadas ha mantenido la precarización del trabajo altamente feminizado, como ha sido el trabajo doméstico o las tareas de limpieza que tienen a miles de mujeres atrapadas en el llamado "suelo pegajoso".

Además, el "techo de cristal" influye de manera directa e indirecta en la brecha salarial de género. Directamente, porque los puestos de mayor responsabilidad y poder de decisión son los mejor retribuidos. Indirectamente, porque la ausencia de mujeres en los espacios de liderazgo condiciona las propias decisiones organizativas, genera una carencia de referentes femeninos y perpetúa las barreras de acceso de otras mujeres a dichos puestos, reproduciendo las desigualdades salariales y profesionales.

La falta de corresponsabilidad en los cuidados, la brecha salarial de género y el "techo de cristal" constituyen manifestaciones directas de la pervivencia de los roles de género y de la división sexual del trabajo, profundamente interiorizadas en nuestra sociedad. Estos patrones, que siguen atribuyendo mayoritariamente a las mujeres la responsabilidad del cuidado familiar, han relegado su participación en el mercado laboral a una posición secundaria, bajo la premisa de que su salario es complementario al del varón. También han vinculado históricamente el ejercicio del poder a los hombres, quienes durante décadas han podido desarrollar sus carreras profesionales y políticas, mientras las mujeres asumían las tareas de cuidado de hijos e hijas.

Es innegable que se han adoptado medidas normativas y que se han producido avances relevantes en materia de igualdad. No obstante, en la mayoría de las ocasiones, la persistencia de la desigualdad no responde exclusivamente a una insuficiencia del marco jurídico, sino a factores sociales, culturales y educativos derivados de los roles de género. En este sentido, resulta imprescindible incidir en el ámbito educativo, realizando un esfuerzo pedagógico constante y transversal en todos los espacios, con el objetivo de erradicar las prácticas discriminatorias y promover la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres.

En dicha línea, y sin perjuicio del reconocimiento del esfuerzo normativo realizado, debe señalarse que se ha desaprovechado una oportunidad importante en la aprobación de dos normas que, de haberse diseñado con mayor ambición, habrían podido incidir mucho más en el "techo de cristal" y en la corrección de la falta de corresponsabilidad en los cuidados. Y, por tanto, en ambos casos, se podría haber influido también en la reducción de la brecha salarial.

La primera es la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, (mal llamada ley de paridad, ya que solo establece la misma en el caso de las listas electorales), porque se ha conformado con blindar el 40% de mujeres en aquellos órganos en los que ese porcentaje ya existía, sin exigir obligatoriedad en los ámbitos con mayor dificultad. Otra cuestión, no menos importante, es la poca ambición en la transposición de la Directiva (UE) 2022/2381, porque utilizó una fórmula que no incorpora una obligación específica relativa al porcentaje de mujeres en los puestos ejecutivos, que son aquellos, precisamente, en los que se concentra el mayor nivel de poder y representación. Esta es una cuestión fundamental para garantizar la presencia de mujeres con poder ejecutivo en el ámbito empresarial.

Si la transposición de la Directiva (UE) 2022/2381 hubiera incorporado el nivel de ambición normativa deseable, estableciendo la obligatoriedad de la presencia de mujeres en los puestos ejecutivos de las empresas, se habría garantizado su participación efectiva en los niveles superiores de toma de decisiones. Dicha presencia en los órganos de máxima responsabilidad habría operado como un factor facilitador de avance de otras mujeres en la jerarquía empresarial, contribuyendo a la superación de las barreras existentes y con ello incidiendo positivamente en la reducción de la brecha salarial.

La segunda oportunidad perdida la encontramos en la aprobación del Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso por nacimiento y cuidado del menor. A la luz de los datos disponibles, resulta especialmente relevante señalar que el permiso por nacimiento y cuidado, configurado con carácter igualitario, individual e intransferible para cada progenitor, es disfrutado por más del 80 % de los progenitores de forma simultánea. Esta práctica evidencia que continúan siendo mayoritariamente las mujeres quienes asumen el papel de cuidadoras principales, lo que pone de manifiesto el incumplimiento del objetivo esencial de esta medida: que los padres ejerzan desde el inicio un rol efectivo y corresponsable en el cuidado de hijos e hijas, interiorizando dicha responsabilidad.

En este contexto, el legislador debería haber limitado el disfrute simultáneo del permiso por ambos progenitores, precisamente para favorecer un ejercicio alterno y efectivo del cuidado, coherente con la finalidad de corresponsabilidad que inspira la normativa. Esta necesidad se refuerza si se tienen en cuenta, además del elevado porcentaje de disfrute simultáneo del permiso, los resultados de un estudio que pone de manifiesto patrones de uso del permiso ajenos al cuidado efectivo, como el aumento desproporcionado del disfrute por parte de los hombres durante las fechas exactas del Mundial de fútbol de 2022[68].

De haberse limitado el disfrute simultáneo por ambos progenitores, se habría garantizado, o, cuando menos, reforzado, la posición de ambos como cuidadores principales, lo que constituye un elemento esencial para el avance hacia una corresponsabilidad efectiva, evitando la consolidación del padre en un rol de cuidador secundario. En este sentido, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral resulta inalcanzable mientras no se consiga una distribución equitativa de las responsabilidades domésticas y familiares. Por último, conviene subrayar que la brecha salarial de género, la falta de corresponsabilidad en los cuidados y la persistencia del "techo de cristal" constituyen fenómenos profundamente interrelacionados, de modo que la reducción de cualquiera de ellos incide necesariamente en la disminución de los restantes, al ser realidades que se retroalimentan y se legitiman mutuamente. Si se pretende avanzar hacia una sociedad plenamente igualitaria, resulta imprescindible, además de actuar en el plano social y cultural, no desaprovechar oportunidades

[68] González, L; Guirola, L; Hospido, L.: "Fathers' Time-Use while on Paternity Leave: Childcare or Leisure?", *BSE Working Paper* 1463| September 2024, pp. 10-11.

normativas como la señalada. La igualdad efectiva entre mujeres y hombres debe ser entendida como un beneficio para toda la sociedad[69].

6. BIBLIOGRAFÍA

Alfonso Mellado, C.L.: "Algunas claves para entender la actual configuración jurídica de los planes de igualdad: alcance y contenido", *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 5, Nº. 2, 2020, pp. 33-55.

Ballester Pastor, M.A.: "La Directiva 2023/970 sobre igualdad de retribución entre mujeres y hombres: Un poco más cerca de la igualdad real y efectiva", *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2023* / coord. por Casas Baamonde, M.E., 2024, pp. 185-187.

Ballester Pastor, M.A.: "Trasponiendo a regañadientes la Directiva 2019/1158 de conciliación", *Revista de derecho social*, N.º 108, 2024, pp. 15-48.

Ballester Pastor, M.A.: "La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria", *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, Nº 25, 2011 (Ejemplar dedicado a: Igualdad y no discriminación por razón de género en las relaciones laborales, pp. 53-77.

Cairós Barreto, D. M.: "El papel del convenio colectivo como instrumento de transparencia retributiva", *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 9, Nº. 2, 2024, pp. 31-57.

Carrera Garrosa, V.: *La corresponsabilidad y su implantación en los permisos laborales: hacía un mercado de trabajo igualitario*. IV Congreso de Economía Feminista. Sevilla. 2013.

Espinar Ruiz, E.: "Las raíces socioculturales de la violencia de género", *EA, Escuela abierta: revista de Investigación Educativa*, Nº 10, 2007, pp. 23-48.

Gala Durán, C.: "El impacto del teletrabajo en la conciliación de la vida laboral y familiar: ¿avance u obstáculo?", *Conectadas y desiguales: la brecha de género en la era digital* / Sánchez Huete, M.A. (dir.), 2025, pp. 101-122.

García Campá, S. Ventura Franch, A.: "El nuevo concepto de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español. Su aplicación en el ámbito laboral a través de las acciones positivas y la corresponsabilidad". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 9, Nº. 2, 2021, pp. 141-178

García Campá, S., Ventura Franch, A.: 2023. "*El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en materia retributiva",* Revisitar parte de la obra de Carlos L. Alfonso desde una perspectiva actual: Homenaje al profesor Carlos L. Alfonso Mellado con ocasión de su jubilación como Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Coord. Bohigues Esparza, M.A. Fabregat Monfort, G. Tirant lo Blanch 2023, pp. 545-552.

García Testal, E.: "Conciliación entre la vida laboral y la vida familiar: un análisis de la no discriminación, la corresponsabilidad y la flexibilidad como elementos para la igualdad laboral de las mujeres en la Directiva (UE) 2019/1158 y en su trasposición al ordenamiento", Lan *harremanak: Revista de relaciones laborales*, Nº 51, 2024, pp. 151-178.

[69] Macías Jara, M.: "La figura del Ombudsman español y la garantía institucional de la igualdad efectiva de mujeres y hombres", Lex *social: revista de los derechos sociales*, Vol. 10, Nº. 1, 2020, pág. 191.

García Testal, E.: "Instrumentos para erradicar la brecha salarial. Brecha salarial, transparencia salarial y cuidados: Una revisión a las últimas medidas legislativas", *A proteção social na encruzilhada: Anais da Academia Brasileira de Direito do Trabalho*. XI Congresso Internacional de Direito do Trabalho 2021 / coord. por Agra Belmonte, A., Martínez, L., Frediani, Y.; Sierra Benítez, E. M. (dir.) Nahas, T.C. (dir.), 2021, pp. 163-178.

González, L; Guirola, L; Hospido, L.: "Fathers' Time-Use while on Paternity Leave: Childcare or Leisure?", *BSE Working Paper* 1463, September 2024, pp. 1-23.

Grau Pineda, M.C.: "Conceptuación técnica de la brecha de género", en *La brecha de género en pensiones*/ coord. por Velasco Fernández, D; Monereo Pérez J.L (dir.); Moreno Vida, M.N. (dir.); Maldonado Molina, J.A. (dir.), Murcia, Ediciones Laborum S.L, 2025, pp. 199-223.

Imaz Zubiaur, L.: "La superación de la incapacidad de gestionar el propio patrimonio por parte de la mujer casada", *Mujeres y Derecho, pasado y presente: I Congreso multidisciplinar de Centro-Sección de Bizkaia de la Facultad de Derecho* / coord. por Astola Madariaga, J., 2008, pp. 69-82.

Lousada Archena, J.: "La brecha salarial, un termómetro de la desigualdad imprescindible pero no siempre bien comprendido", *Falamos de Feminismo: Período 2019-2020*, *2021*, pp. 164-167.

Lousada Arochena, J.F.: "La ley española de paridad. Ideas básicas y puntos críticos". *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 10, Nº. 1, 2025, pp. 62-90.

Macías Jara, M.: "La figura del Ombudsman español y la garantía institucional de la igualdad efectiva de mujeres y hombres", Lex *social: revista de los derechos sociales*, Vol. 10, Nº. 1, 2020, pp. 184-204.

Martínez León, I. Mª; Marengo, P.: "La segregación laboral por género en España. Evolución 2008-2018 y tendencias actuales", *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, Nº 921, 2021 (Ejemplar dedicado a: Mujer y economía: igualdad, oportunidades y retos), pp. 65-82.

Meseguer Chanzá, D.: "Segregación laboral en actividades feminizadas. Los servicios residenciales de atención a las personas mayores", *Papers: revista de sociología*, Vol. 109, Nº. 2, 2024, pp. 10-15.

Molina-Hermosilla, O.: "Igualdad efectiva entre mujeres y hombres: de la conciliación a la corresponsabilidad social", *Revista de antropología experimental*, Nº. Extra 16, 2, 2016 (Ejemplar dedicado a: La responsabilidad social corporativa), pp. 25-33.

Monereo Pérez, J.L; Rodríguez Escanciano, S; Rodríguez Iniesta, G.: "Conciliación laboral y familiar de los progenitores y los cuidadores en el Real Decreto-Ley 5/2023: Panorámica general", *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum*, N.º 9, 2023, pp. 11-33.

Moraga García, M.A.: "Notas sobre la situación jurídica de la Mujer en el Franquismo", *Feminismo/s*, Nº. 12, 2008 (Ejemplar dedicado a: Mujeres en Democracia: Perspectivas jurídico-políticas de la Igualdad / coord. por Montesinos Sánchez, M.A.; Esquembre Cerdá, M.A.), pp. 229-252.

Moreno Vida, M.N.: "La edad de jubilación y su reflejo en clave de género. Las jubilaciones por penosidad, peligrosidad o toxicidad en una perspectiva de género", en *La brecha de género en pensiones* / coord. por Velasco Fernández, D; Monereo Pérez J.L (dir.); Moreno Vida, M.N. (dir.); Maldonado Molina, J.A. (dir.), Murcia, Ediciones Laborum S.L, 2025, pp. 257-290.

Nieto Rojas, P.: "La promoción profesional de las mujeres en el mercado de trabajo español: Propuestas para reducir la segregación horizontal y vertical", *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 4, Nº. 2, 2019 (Ejemplar dedicado a: La igualdad en el ámbito Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, editado en colaboración con la Asociación Española de Derecho y Seguridad Social), pp. 70-104.

Pérez Garijo, R.: "Análisis de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, sobre representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, desde los avances impulsados por la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales, 15* (2)*,* pp. 1-41.

Pérez Garijo, R.: *La igualdad laboral entre mujeres y hombres: realidad social y su reflejo en el cine, Valencia*, Tirant lo Blanch, 2025.

Recio Alcaide, A; Castellanos Serrano, C y Andrés Jiménez, J.: ¿Cómo incide el nuevo diseño de los permisos de nacimiento en la corresponsabilidad? Un análisis con registros administrativos de la Seguridad Social de 2016 a 2023. Instituto de Estudios Fiscales.

Ricou Casal, M.: "La Directiva de transparencia retributiva y su alcance real: entre la norma y la práctica: ¿Mucho ruido y pocas nueces?", *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum*, Nº. 15, 2025, 2º Trimestre, pp. 79-101.

Rodríguez González, S.: "Brechas de género", *Documentación Laboral*, Nº 133, 2024 (Ejemplar dedicado a: Brechas de género, negociación colectiva y reforma procesal), pp. 23-43.

Rodríguez Romero, R. M.: "El principio de igualdad retributiva por razón de género tras la aprobación de la Directiva (UE) 2023/970. La evolución de la noción de retribución", *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 9, Nº. 2, 2024, pp. 66-68.

Tomàs Folch, M; Guillamón Ramos, C.: "Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica", *Revista de educación*, Nº 350, 2009 (Ejemplar dedicado a: La formación de profesores de Educación Secundaria), pp. 253-275.

Vela Díaz, R.: "En el camino judicial correcto en materia de brecha salarial de género en España", *Derecho y Cambio Social*, Nº. 55, 2019, pp. 527-544.

Ventura Franch, A. García Campá, S.: *El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres: una evaluación del primer decenio de la Ley Orgánica 3/2007.* 2018. Thomson Reuters Aranzadi.