



**FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES**

GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

**Brecha salarial por razón de género en España: una
aproximación a su análisis y a la explicación de sus causas**

Trabajo Fin de Grado presentado por Irene Malia Pérez, siendo la tutora del mismo la profesora María José Rodríguez Gutiérrez.

Vº. Bº. de la Tutora:

Alumna:

D.ª María José Rodríguez Gutiérrez

D.ª Irene Malia Pérez

Sevilla. Junio de 2018



GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

FACULTAD DE CIENCIAS

ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

TRABAJO FIN DE GRADO

CURSO ACADÉMICO [2017-2018]

TÍTULO:

BRECHA SALARIAL POR RAZÓN DE GÉNERO EN ESPAÑA: UNA APROXIMACIÓN A SU ANÁLISIS Y A LA EXPLICACIÓN DE SUS CAUSAS

AUTOR:

IRENE MALIA PÉREZ

TUTOR:

D.ª MARÍA JOSÉ RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ

DEPARTAMENTO:

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA APLICADA I

ÁREA DE CONOCIMIENTO:

ECONOMÍA APLICADA

RESUMEN:

La diferencia salarial entre hombres y mujeres es un fenómeno muy debatido actualmente en los medios de comunicación, y sobre el que existen numerosos estudios basados en estadísticas que lo confirman. Es un problema que existe no solo en España, sino también en muchos otros países democráticos y desarrollados de Europa y del resto del mundo. Estas diferencias se han mantenido históricamente en el tiempo sin que la sociedad ni las autoridades hayan podido corregirlas.

La discriminación salarial es el principal exponente de las desigualdades por razón de género en el mercado laboral, por lo que en este trabajo se pretende conocer las diferencias salariales entre hombres y mujeres en función de varios factores, como el tipo de jornada, el tipo de contrato y el sector de actividad en que operan, pues constituye el primer paso para analizar la igualdad de mujeres y hombres en un aspecto tan relevante como es la actividad laboral.

PALABRAS CLAVE:

Discriminación; mercado laboral; género; brecha salarial; segregación laboral.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
1.1. OBJETIVOS.....	6
1.2. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA ELEGIDO.....	6
1.3. METODOLOGÍA.....	6
1.4. ESTRUCTURA.....	7
2. LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO.....	9
2.1. DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.....	9
2.2. DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL.....	19
2.3. DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE GÉNERO.....	11
3. APROXIMACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ESPAÑA.....	13
3.1. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ESPAÑA: EXPLICACIÓN DE SU EVOLUCIÓN.....	15
3.2. LA DIFERENCIA SALARIAL SEGÚN EL SALARIO BRUTO MEDIO ANUAL Y POR HORA CALCULADA POR EL INE.....	15
3.3. OTROS INDICADORES DE DESIGUALDAD SALARIAL.....	30
3.4. FACTORES INOBSERVABLES DE LA DIFERENCIA SALARIAL.....	31
3.5. CONTROVERSIAS.....	31
4. CONCLUSIONES.....	33
4.1. RESULTADOS.....	33
4.2. MEDIDAS PARA LUCHAR CONTRA LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL.....	35
Bibliografía.....	37
Anexos.....	41

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Cuadro 2.1. Factores de desigualdad salarial de género	12
Tabla 3.1. Brecha salarial en España, 2002-2016.....	14
Tabla 3.2. Salario bruto medio anual y por hora según género, 2014.....	15
Tabla 3.3. Composición del salario bruto anual según género, 2014.....	16
Tabla 3.4. Salario bruto medio anual y por hora según género y jornada, 2014.....	17
Tabla 3.5. Asalariados/as según género y tipo de jornada, 2014.....	17
Tabla 3.6. Salario bruto medio anual y por hora según género y contrato, 2014.....	18
Tabla 3.7. Salario bruto medio anual según género y grupo de edad, 2014.....	20
Tabla 3.8. Salario bruto medio anual según género y antigüedad, 2014	20
Tabla 3.9. Salario bruto medio anual según género y estudios realizados, 2014	21
Gráfico 3.1. Distribución por sectores de mujeres y hombres, 2014	22
Tabla 3.10. Salario bruto medio por hora según género y sector de actividad, 2014	23
Tabla 3.11. Población ocupada según género y sector de actividad, 2014	23
Tabla 3.12. Salario bruto medio anual según género y sector de actividad, 2014	24
Tabla 3.13. Salario bruto medio anual según género y grupo de ocupación, 2014	27
Tabla 3.14. Salario bruto medio anual según género y grupo de ocupación A. Directores/as y gerentes, 2014	29
Tabla 3.15. Trabajadores/as según género y su ganancia con respecto al SMI y respecto al total de trabajadores/as, 2014	29

CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN

Aunque en los últimos decenios se ha producido un importante avance en el nivel de desarrollo mundial, las disparidades económicas y desigualdades sociales entre países y dentro de un mismo país no solo no se han reducido, sino que en algunos casos han aumentado. De todas ellas, una de las más persistentes y más generalizada en todo el mundo es, según la Organización de Naciones Unidas (2016), la desigualdad de género. En todas las sociedades las mujeres sufren discriminación, especialmente en lo que se refiere a las oportunidades económicas y a la participación en el mercado laboral.

En este sentido, desde hace varios años se viene reconociendo tanto a nivel académico como social, la existencia de una menor remuneración de las mujeres frente a los hombres. Se trata de una realidad fácilmente demostrable a través de datos empíricos. El hecho de que parte de estas diferencias salariales no se justifiquen en términos de productividad o competencias personales provoca lo que se conoce como discriminación salarial, siendo un fenómeno que afecta prácticamente a todos los países en los que se ha analizado esta cuestión (Del Río, Grandín y Cantó, 2004).

Numerosos estudios e investigaciones recientes concluyen que la brecha salarial es una realidad a nivel mundial y que, pese a darse una ligera reducción de la misma, esta se está produciendo con mucha lentitud (Organización Internacional del Trabajo, 2017). La discriminación salarial de la mujer, asociada a las barreras existentes para su participación en el mercado laboral, y a la segregación ocupacional de género una vez que las mujeres logran el acceso al empleo, conlleva graves consecuencias para la vida de las mujeres: mayores niveles de pobreza, desempleo, precariedad, peores condiciones laborales en términos de temporalidad y desregulación, mayores problemas de salud laboral, y altos niveles de ansiedad.

En España, aunque el principio de igualdad de género está ampliamente reconocido en su ordenamiento jurídico, también se observa esta discriminación, suscitándose un encendido debate acerca de su cuantificación y sus causas. Se trata de un fenómeno complejo cuyo análisis requiere de una profunda investigación que permita determinar su dimensión y los factores que le afectan, así como proponer medidas correctoras que permitan un eficaz aprovechamiento del potencial laboral de las mujeres, que en el caso de España constituye un grupo de población especialmente bien formado, por lo que su contribución al crecimiento y a la competitividad de la economía es fundamental.

En general, las investigaciones sobre la brecha salarial se han centrado más en su cuantificación que en el análisis de los factores explicativos de la misma, muy probablemente a causa de la complejidad de estos últimos. Sin embargo, la brecha salarial de género no puede explicarse únicamente desde el punto de vista económico, sino que está condicionada también por una lista de factores sociales que van más allá de la premisa igual salario por igual trabajo. Algunos de estos factores son: la segregación ocupacional y sectorial en el mercado de trabajo y la necesidad de conciliar la vida familiar con la profesional, elementos influenciados y reforzados por los estereotipos y roles de género.

1.1. OBJETIVOS.

El Trabajo de Fin de grado que se presenta tiene como objetivo analizar la brecha de salarial en España en el momento actual considerando los diferentes factores asociados a la misma, y realizar una aproximación a la explicación de las posibles causas que la originan.

1.2. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA ELEGIDO.

La justificación de la elección de este tema para realizar el Trabajo de Fin de Grado estuvo motivada por la importancia que tiene la democracia como garante de la libertad en los países desarrollados, que se construyen sobre valores tan imprescindibles como la igualdad de oportunidades de todas las personas independientemente de su género, raza, edad, religión, etc. Por tanto, la igualdad ha de ser buscada y preservada políticamente, y conocer la diferencia salarial percibida por los trabajadores y trabajadoras constituye el primer paso para analizar la igualdad de mujeres y hombres en un aspecto tan relevante para la libertad y la independencia como es la actividad laboral.

El feminismo es un movimiento social que lucha por la igualdad de oportunidades y libertades entre los géneros, y que pide para la mujer el reconocimiento de derechos que tradicionalmente han estado reservados para los hombres. En palabras de Amelia Valcárcel (2017: II Feminario: Claves feministas para retos actuales): “Cualquier retroceso en la libertad de las mujeres es un retroceso en la libertad general. Por tanto, el feminismo es el gran aliado de la democracia”.

1.3. METODOLOGÍA.

Para la realización de este trabajo de carácter descriptivo se ha llevado a cabo un amplio análisis documental y revisión de la bibliografía existente a nivel nacional e internacional. Ello ha permitido definir conceptos y enmarcar el contexto de la investigación.

Además se ha realizado un análisis empírico a partir de los datos disponibles en las estadísticas oficiales publicadas. Concretamente, para examinar la brecha salarial existente actualmente en España se usarán los datos contenidos en las Estadísticas de mercado laboral elaboradas por Eurostat, y los datos proporcionados por la última Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (EES) que publica el Instituto Nacional de Estadística (INE) que data del año 2014, y que se elabora de forma armonizada por la Unión Europea con criterios comunes tanto de metodología como de contenido.

Por último, señalar que en este campo de estudio existen algunos conceptos y términos que pueden llevar a confusión, ya que en algunos trabajos utilizan los términos sexo y género con significados distintos, diferenciando entre discriminación por sexo y por género. Sexo es la condición biológica del individuo, y género es la asociación de roles y comportamientos atribuibles a cada uno de los dos sexos, por lo que es producto de la cultura aprendida, lo que lo hace variable en el espacio y el tiempo. Sin embargo, en otras investigaciones no se hace distinción entre ambos términos, y son usados indistintamente debido a la dificultad que supone establecer si las diferencias salariales se deben al sexo biológico o a los roles de género. A causa de esta falta de unanimidad, en este trabajo se usará la denominación discriminación de género para referirse tanto a la discriminación por razón de sexo como de género.

Además, en algunos escritos se diferencia entre varones y hombres, siendo el primer término el usado para referirse exclusivamente a las personas de sexo masculino, y el segundo término el utilizado para referirse a la humanidad en su

conjunto, pues en español el género masculino también se corresponde con el género neutro. En este trabajo, al tratarse de un estudio de género, es imprescindible comprender cuando se hace referencia al conjunto de las mujeres o al conjunto de los hombres, por lo que en ningún caso se usará el género masculino como género neutro.

1.4. ESTRUCTURA.

Para alcanzar el objetivo propuesto el trabajo se divide en cuatro capítulos. En el primero, la presente introducción, se expone el objetivo del trabajo, la justificación del tema elegido, la metodología y la estructura del trabajo. En el segundo capítulo se establece el marco teórico, que explica los conceptos básicos y delimita los principales factores que pueden explicar las diferencias salariales entre los dos géneros. En el tercer capítulo se analiza y cuantifica la brecha salarial en España. Finalmente, en el cuarto capítulo se presentan las conclusiones del trabajo y las medidas correctoras de la desigualdad que se están llevando a cabo actualmente en España.

CAPÍTULO 2

LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO

2.1. DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

La discriminación de género se produce cuando se somete a una persona o colectivo a un trato desigual por razón de su género. En la mayoría de los países democráticos modernos se prohíbe explícitamente por ley la discriminación de género, configurándose el principio de igualdad entre géneros como un pilar básico del Estado. Así, en España, el principio de igualdad de género está ampliamente reconocido en su ordenamiento jurídico. La Constitución española impone la igualdad entre todos los españoles como valor superior del ordenamiento jurídico, reconociéndole una especial protección.

No obstante, a pesar de que existe un marco jurídico que defiende la igualdad de género en España, aún se está lejos de alcanzar este objetivo. El problema de discriminación de género no está en la ley, sino en el ámbito de la sociedad, en la cual se desarrolla una dinámica que favorece la discriminación de la mujer. La formación de estereotipos de género, la sobrecarga de obligaciones en el ámbito doméstico y familiar, la falta de empoderamiento de la mujer en las instituciones públicas, son elementos que contribuyen a ello. En este sentido, la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 2007 (LOIE 3/2007, de 22 de marzo) diferencia entre:

1. **Discriminación directa por razón de género:** “situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su género, de manera menos favorable que otra en situación comparable”. Por ejemplo, se produce cuando una persona recibe un salario inferior únicamente por razón de su género en igualdad de condiciones personales y profesionales frente a otra.
2. **Discriminación indirecta por razón de género:** “situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un género en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios usados para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Por ejemplo, se produce cuando ciertas características personales o del puesto de trabajo suponen una desventaja para un género con respecto al otro.

Este segundo tipo de discriminación es más difícil de identificar, ya que siendo aplicable indistintamente a hombres y a mujeres, en la práctica perjudica a un mayor número de mujeres. Se encuentran situaciones de discriminación indirecta, entre otras, cuando:

1. Los sueldos son iguales en una misma categoría, pero se comprueba que en las categorías peor remuneradas predominan las mujeres.
2. Las mujeres renuncian a promociones laborales en mayor medida que los hombres por tener que conciliar su vida profesional con la laboral.

2.2. DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

Uno de los ámbitos de actividad en el que más fácilmente se puede apreciar la discriminación de género es el laboral. Existe discriminación de género en el mercado de trabajo cuando las mujeres reciben un trato desfavorable en comparación con los hombres en cuanto acceso a una ocupación, la calidad y condiciones del empleo, la promoción y las retribuciones, a pesar de tener la misma capacidad, nivel de estudios y experiencia laboral.

La discriminación de género en el mercado de trabajo puede consistir en:

1. **Discriminación en el empleo:** existe cuando las mujeres soportan una parte desproporcionada del desempleo.
2. **Discriminación ocupacional y sectorial:** significa que las mujeres han sido excluidas total o parcialmente de algunas ocupaciones o sectores económicos, mientras que están concentradas en otras ocupaciones y sectores. Las investigaciones distinguen dos formas de segregación o segmentación ocupacional por razón de género:
 - a. **Segregación horizontal:** situación en que las mujeres se concentran en actividades vinculadas con las tareas tradicionalmente femeninas según los roles y estereotipos de género y la división sexual del trabajo productivo/reproductivo.
 - b. **Segregación vertical:** situación en que las mujeres encuentran dificultades de promoción que les impide llegar a los puestos de dirección. A ese fenómeno también se le denomina “techo de cristal”.

Morrison (1992: 13) planteó en 1987 la primera definición del “techo de cristal” como “una barrera que es tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas”. Los puestos de mayor responsabilidad están al alcance de las mujeres según sus conocimientos, su esfuerzo y sus capacidades, pero se mantienen muy lejos aún para la mayoría de ellas. Tal como comentan Barberá Heredia y otros (2002) se trata de una metáfora muy elocuente que trata de representar las barreras, muchas veces no explícitas ni evidentes, que encuentran las mujeres en su desarrollo profesional.

Chinchilla (2005), introdujo el término “techo de cemento” por el que se refería a las barreras que se autoimponen las mismas mujeres a la promoción a puestos directivos en previsión de las dificultades que encontrarán para conciliar su vida personal y laboral. También indica el prematuro abandono de los cargos directivos por parte de las mujeres, ya que la presión que se ejerce sobre ellas en este tipo de puestos de tal responsabilidad es mucho mayor que la ejercida sobre sus compañeros.

3. **Discriminación en la adquisición de capital humano:** existe cuando las mujeres tienen menos acceso a las oportunidades que aumentan la productividad, como la formación y adquisición de conocimientos a través de la experiencia laboral. Esta situación, aunque frecuente en tiempos pasados, es actualmente prácticamente inexistente en los países europeos.
4. **Discriminación salarial:** implica que las mujeres ganan menos que los hombres por hacer el mismo trabajo. En términos técnicos, significa que las diferencias salariales no se deben únicamente a la existencia de diferencias de productividad.

De todas estas situaciones, la discriminación salarial y la segregación ocupacional son actualmente las dos formas más importantes de discriminación de género en el

ámbito laboral en España. Sectores, ocupaciones y categorías de empleo feminizadas, con baja cualificación, alta rotación y bajos salarios, suponen una clara expresión de las barreras y obstáculos impuestos a las mujeres en su incorporación al mercado laboral en condiciones de igualdad respecto a los hombres. Estas diferencias entre género se ven agravadas por la maternidad, que sitúa a la mujer en condiciones de mayor vulnerabilidad ante determinadas situaciones de trabajo, necesidad de conciliar responsabilidades profesionales y familiares, tarea que recae principalmente en las mujeres.

2.3. DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE GÉNERO.

La discriminación salarial entre géneros, también llamada diferencia o brecha salarial, hace referencia a la diferencia de salarios entre hombres y mujeres. La retribución salarial incluye, además del salario base, diferentes complementos. Según la definición del Art. 141 del Tratado de Ámsterdam, se entiende por retribución o remuneración, el salario o sueldo base, básico, ordinario o mínimo, y otras gratificaciones percibidas, directa o indirectamente, en dinero o en especie por la persona trabajadora en razón de la relación de trabajo. Entre estas gratificaciones recibidas se encuentran las primas, las horas extras, los pagos por méritos y rendimientos, etc. La brecha salarial se refiere, por tanto, a que las mujeres reciben una retribución más baja que los hombres por realizar trabajos iguales o de similar valor. Esto significa que las mujeres muestran un déficit salarial. Investigaciones previas realizadas sobre esta cuestión han determinado que es en los complementos salariales, dada su mayor discrecionalidad, donde se acusan las principales diferencias salariales de género (Díaz-Martínez, Jabbaz, Aguado y González, 2016).

La discriminación salarial puede ser:

1. **Directa o a posteriori:** sería la parte de esa diferencia que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño del trabajo, y que solo puede explicarse en función del género de la persona que lo realiza.
2. **Indirecta o a priori:** sería la desigualdad salarial que no es efecto de un factor de discriminación en sí mismo, pero si consecuencia de las diferencias en el empleo de mujeres y hombres. La discriminación salarial sería un resultado de la discriminación laboral.

Además, la estructura de la organización laboral también puede reforzar redes de apoyo que ofrezcan incentivos salariales a condiciones laborales difícilmente asumibles por aquellos trabajadores con necesidades de conciliación, mayoritariamente mujeres (Díaz-Martínez, Jabbaz, Aguado y González, 2016).

Entre los factores explicativos de las desigualdades salariales de género destacan (cuadro 2.1.):

Cuadro 2.1. Factores de desigualdad salarial de género

Características personales	Edad, nivel educativo, situación familiar, experiencia laboral, interrupciones en la carrera laboral, antigüedad en el empleo, etc.
Características del trabajo	Ocupación, tipo de jornada, tipo de trabajo, situación laboral, perspectiva de carrera, condiciones de trabajo, etc.
Características de la empresa	Sector, tamaño, organización del trabajo, políticas de contratación, compensación y recursos humanos, etc.
Segregación de género	Participación de mujeres y hombres según sectores y ocupaciones.
Características institucionales	Sistemas de educación y formación, negociación salarial, relaciones laborales, formación de salarios y prestaciones salariales, permiso parental, prestación de servicios de cuidado a personas dependientes, etc.
Normas sociales y valores culturales	En materia de educación, participación en el mercado laboral, elección de trabajo, patrones de carreras, valoración de las ocupaciones en que predominan mujeres y hombres, etc.

Fuente: Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones COM (2007) 424 "Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres", 2007.

Las características institucionales y el propio sistema nacional de relaciones laborales, como, por ejemplo, el empleo a tiempo parcial, es una opción laboral feminizada que afecta a la desigualdad salarial. En cuanto a las características de la propia ocupación, las mujeres suelen desempeñar ocupaciones diferentes concentradas en sectores distintos, quedando, por lo general, relegadas a los empleos peor remunerados. Las mujeres buscarán trabajos más flexibles que les permitan compatibilizar la vida laboral y familiar, razón por la que serán penalizadas salarialmente.

Por lo que se refiere a las características de la empresa, decir que las que contratan mayoritariamente a mujeres suelen ser más pequeñas y con niveles salariales inferiores. Además, estas empresas no suelen tener presencia sindical y carecen de Planes de Igualdad (Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO, 2015). También influyen el ámbito de la negociación colectiva en el que se sitúa la empresa, así como la cobertura de la misma, el grado de feminización o masculinización del sector de actividad, la maternidad y el número de personas dependientes al cuidado de las trabajadoras, el momento del ciclo de vida en que las personas se encuentran, la edad, el nivel de estudios o la experiencia profesional, los valores de igualdad imperantes en la sociedad, y la diversidad de estrategias familiares de movilidad laboral.

Algunos de estos factores, como los rasgos y actitudes laborales de cada género o el nivel de formación, son cada vez más similares debido al cambio de modelo de participación laboral femenina, por lo que pierden capacidad explicativa de las diferencias salariales. Otros, sin embargo, como el tipo de jornada o la descentralización de la negociación colectiva, siguen siendo muy relevantes (De la Rica, 2010).

Si la diferencia salarial fuese debida exclusivamente a la cualificación, la experiencia laboral y la capacidad productiva de los trabajadores y trabajadoras, los puestos de trabajo que éstos y éstas ocupan o las empresas en las que trabajan, constituiría una causa de diferencia salarial justificada. En este caso, el mercado laboral estaría operando de forma eficiente. Por el contrario, si la diferencia salarial se debiese al género del trabajador o de la trabajadora, sí se trataría de discriminación salarial por razón de género, pues sería fruto de prejuicios en contra del colectivo de un determinado género, independientemente de su cualificación, experiencia laboral o capacidad productiva. En este caso, el mercado laboral estaría discriminando injustamente y operando de forma ineficiente.

CAPÍTULO 3

APROXIMACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ESPAÑA

Una vez definido el marco teórico del trabajo, se pasará al estudio empírico de la discriminación salarial de género en España.

Existen diferentes indicadores para medir esta desigualdad:

1. **Desigualdad salarial por género; %.** Se define como promedio de retribuciones brutas por hora de las mujeres como porcentaje promedio de las retribuciones brutas por horas de los hombres (media por grandes grupos ocupacionales). La remuneración por hora sería la retribución anual dividida entre las horas pactadas en el año de referencia.
2. **Desigualdad salarial entre géneros; %.** Se define como la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres como porcentaje de la media del salario bruto por hora de los hombres.
3. **Diferencia entre géneros en los asalariados con bajos salarios.** Se define como la diferencia en puntos porcentuales entre el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada a tiempo completo y el porcentaje de mujeres con respecto a la población asalariada a tiempo completo con salario mensual bruto inferior al 60% de la media de los salarios mensuales brutos de los asalariados a tiempo completo.
4. **Diferencia entre géneros en el índice de dispersión salarial.** Se define como la diferencia entre el índice de dispersión del salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, como porcentaje del índice de dispersión de los hombres.

Entre todos ellos, el indicador de referencia que utiliza la Unión Europea para cuantificar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, el indicador más utilizado por la gran mayoría de organismos, y el que se utilizará principalmente en este trabajo, es el promedio de retribuciones brutas por hora de las mujeres como porcentaje promedio de las retribuciones brutas por horas de los hombres, porque permite controlar el efecto que tiene el número total de horas trabajadas sobre la retribución finalmente obtenida.

En este trabajo también se recurre al indicador salario bruto medio anual, y por tanto al promedio de retribuciones brutas anuales de las mujeres como porcentaje promedio de las retribuciones brutas anuales de los hombres, aunque ésta no es una medida totalmente fiable para observar las diferencias salariales entre distintos colectivos, ya que en la distribución salarial de la población figuran más trabajadores y trabajadoras con salarios bajos que con salarios muy altos, y estos últimos influyen notablemente en el salario medio.

Para calcular este indicador se emplearán los datos contenidos en las Estadísticas de mercado laboral elaboradas por Eurostat, y los datos proporcionados por la última Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (EES) que publica el Instituto Nacional de Estadística (INE). La EES se basa en los grupos de ocupación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones CNO-11, que se encuadra dentro del marco conceptual de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones CIUO-08. Los criterios de clasificación que usa son el tipo de trabajo realizado y las competencias, entendiendo por competencias la capacidad para desempeñar las tareas inherentes a un empleo

determinado, para lo cual se tienen en cuenta dos aspectos: el nivel y la especialización de las competencias. La CNO-11 está más desagregada que la CIUO-08 con el objetivo de garantizar el tratamiento uniforme de los datos estadísticos sobre ocupaciones en el ámbito nacional y su comparabilidad internacional. Pero en este estudio no se expondrá la entera desagregación por subgrupos por razones de extensión.

Además, la EES trabaja con el ámbito poblacional conformado por todos los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena incluidos en la Seguridad Social, incluyendo la implantación de la nueva Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009) y la inclusión a partir del 2008 de los trabajadores y trabajadoras del Régimen General de la Seguridad Social de la sección de actividad O: Administración Pública y Defensa; Seguridad Social Obligatoria. En el sector público, se incluyen los empleados y empleadas de empresas públicas, pero no se incluyen los funcionarios adscritos a las mutualidades ni los adscritos al Régimen de Clases Pasivas del Estado. Por todo esto, los datos a partir del año 2008 no son comparables a los datos de años anteriores.

La EES incluye dentro de las percepciones salariales los siguientes elementos: salario base, pagos por horas extraordinarias, complementos salariales (pluses, primas, complementos y premios), pagos extraordinarios fijos (pagos por Navidad y de verano, y gratificaciones por beneficios), pagos extraordinarios variables (pagos por incentivos o resultados) y pagos en especie.

La Oficina de Estadística de la Unión Europea (Eurostat) elabora el indicador denominado brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) con datos en los que solo se incluyen los asalariados que trabajan en empresas de más de 10 trabajadores y trabajadoras, y en la ganancia por hora incluye los pagos por horas extraordinarias realizadas, pero excluye las gratificaciones extraordinarias.

Para hacer referencia al número de ocupados y ocupadas por sectores económicos y grupos de ocupación se usarán los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE para el año 2014, cuyas cifras anuales corresponden a la media de los cuatro trimestres del año. Para referenciar las diferencias en el uso del tiempo entre hombres y mujeres se emplearán los datos de la última Encuesta de Empleo del Tiempo (EET) realizado por el INE, que data del año 2010. También se usarán puntualmente los datos sobre los contratos registrados durante el año 2014 que aparecen reflejados en el Anuario de Estadísticas Laborales elaborado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y los datos referentes a los porcentajes de participación en los órganos de dirección de las empresas españolas más representativas que figuran en el Informe Anual de Gobierno Corporativo de las Sociedades Anónimas Cotizadas publicados en la página web de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

Para la correcta comprensión de los datos aportados en el trabajo relativos a los salarios anuales y por hora, explicar que se expondrán tanto en términos absolutos (euros o euros por hora) como en términos relativos (porcentajes, calculado como el cociente del salario de las mujeres con respecto al salario de los hombres), y que se usará el punto “.” como separador de miles (excepto para los años) y la coma “,” para separar los decimales, que se redondearán a las centésimas.

Por otro lado, decir que el INE no facilita algunos datos por ser el número de observaciones muestrales inferior a 100 y carecer de fiabilidad, mientras que el signo “-” antes de un dato indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, lo que significa que la cifra no es totalmente certera y hay que interpretarla con cuidado.

3.1. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ESPAÑA: EXPLICACIÓN DE SU EVOLUCIÓN.

En el caso de España, según datos de Eurostat para el año 2016, la brecha salarial, definida como la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres como porcentaje de la media del salario bruto por hora de los hombres, se situaría en el 14,2 por ciento (tabla 3.1). Su evolución, de ligera tendencia decreciente desde 2002, se ve truncada en 2010 posiblemente debido a los efectos de la crisis económica y financiera.

Tabla 3.1. Brecha salarial en España, 2002-2016
(porcentajes)

Año	2002	2006	2008	2010	2012	2014	2016
España	20,2	17,9	16,1	16,2	18,7	14,9	14,2

Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de mercado laboral. Eurostat

Sin embargo, cabe preguntarse si esta diferencia entre mujeres y hombres responde a una situación de discriminación salarial de género. Para analizar esta cuestión se debe estudiar la discriminación salarial directa (DSD) y la discriminación salarial indirecta (DSI). En el Estado español, la DSD es ilegal y anticonstitucional puesto que, como se ha señalado anteriormente, tanto la Constitución como el Estatuto de los Trabajadores la prohíben expresamente. Aunque aún se pueden encontrar casos de DSD, estos son más fáciles de identificar y denunciar en comparación con la DSI. La DSI no es fácil de identificar en tanto que se relaciona con las diferencias en el mercado laboral de mujeres y hombres, y con las diferencias de roles en el ámbito del cuidado familiar y doméstico. Además no está expresamente prohibida por ley.

3.2. LA DIFERENCIA SALARIAL SEGÚN EL SALARIO BRUTO MEDIO ANUAL Y POR HORA CALCULADA POR EL INE.

Según los datos proporcionados por el INE, el conjunto de las trabajadoras españolas cobran 13,6 euros por hora, lo que supone un 86,08 por ciento del salario percibido por los hombres, que cobran 15,8 euros por hora. Si se comparan los datos con el indicador salario medio anual, la diferencia salarial resultante es mayor, siendo el salario de las mujeres el 76,75 por ciento del salario de los hombres (tabla 3.2).

Tabla 3.2. Salario bruto medio anual y por hora según género, 2014
(euros y euros por hora)

	Mujeres	Hombres	Cociente mujeres respecto a hombres
Salario bruto medio anual	19.744,82	25.727,24	76,75 %
Salario bruto medio por hora	13,6	15,8	86,08 %

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE (2014)

La discriminación retributiva puede afectar tanto al salario base como a los complementos salariales, o incluso a las prestaciones extrasalariales. De hecho, descomponiendo el salario bruto anual, se aprecia que la mayor diferencia salarial viene de la mano de los pagos en especie y los pagos extraordinarios (tabla 3.3). Comisiones Obreras asegura que casi la mitad de la brecha salarial se genera en los complementos salariales que engrosan las nóminas, y no en el salario base. El sindicato denuncia que se trata en muchas ocasiones de complementos otorgados que benefician menos a las mujeres, pues premian tareas o características

masculinizadas, como el esfuerzo físico, la peligrosidad, la turnicidad, la nocturnidad o la disponibilidad horaria.

Los complementos fijados en función de las condiciones de trabajo, como los referidos a trabajos penosos, insalubres, nocivos o tóxicos, pueden perjudicar a las mujeres si en la determinación de los mismos no se tienen en cuenta elementos que aparecen con mayor frecuencia en puestos de trabajo feminizados y que los hacen tan peligrosos como los masculinizados, como la necesidad de atención continua, la velocidad, el sometimiento a ritmos rápidos y las posturas. Por otro lado, también puede perjudicar a las mujeres el que, al determinar los puestos peligrosos, no se tengan en cuenta los riesgos psíquicos además de los riesgos puramente físicos (Pérez del Río, 2006).

Por ejemplo, algunos de estos complementos, como el de peligrosidad, se suelen reconocer cuando van ligados a la manipulación de maquinaria, y, por tanto, a trabajos con más presencia de hombres, pero no cuando se vincula a la manipulación de productos químicos, como sucede en trabajos muy feminizados como la limpieza. Otras características, como la atención o la resistencia, más propias de trabajos con mayor presencia de mujeres, no cuentan con estos *bonus*.

Asimismo, las mujeres acceden con mayor dificultad a beneficios o mejoras que afectan solo o predominantemente a los trabajadores fijos o a los que disfrutan de jornada completa.

Tabla 3.3. Composición del salario bruto anual según género, 2014
(euros)

Componentes del salario bruto medio anual	Mujeres	Hombres	Cociente mujeres respecto a hombres
Salario bruto medio anual	19.744,82	25.727,24	76,75 %
- Pagos extraordinarios	2.294,30	3.209,83	71,48 %
- Valoración en especie	57,83	107,96	53,57 %
- Salario ordinario	17.392,69	22.409,45	77,61 %

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE (2014)

La diferencia entre el salario bruto que perciben las mujeres y el que perciben los hombres se explica en buena medida por el tipo de jornada, el tipo de contrato y el sector de actividad, entre otros factores que se explican a continuación. Por lo que para hacer una correcta comparación entre los salarios percibidos por las mujeres y por los hombres, es necesario mantener estas variables laborales constantes.

Según el tipo de jornada, se observa que en el año 2014 el salario por hora de la mujer trabajadora supuso, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, aproximadamente un 90 por ciento del salario del hombre trabajador. En otras palabras, las mujeres cobran un 10 por ciento menos que los hombres trabajando el mismo número de horas. Sin embargo, se observa como la brecha salarial en la jornada a tiempo completo fue ligeramente mayor que en la jornada a tiempo parcial (tabla 3.4). Si comparamos los datos con el indicador salario medio anual, la diferencia salarial resultante es un poco mayor para la jornada a tiempo completo, mientras que en la jornada a tiempo parcial se podría considerar que existe una casi paridad salarial. Pero, según los datos del INE para el año 2014, el 25,59 por ciento de las mujeres están contratadas a tiempo parcial frente al 7,8 por ciento de los hombres. Es decir, desde otro punto de vista, de la totalidad de personas asalariadas a tiempo parcial en España, el 75 por ciento son mujeres y solo el 25 por ciento son hombres, lo

que constata una precariedad laboral para las mujeres mucho más preocupante que la situación de los hombres (tabla 3.5).

La diferencia entre hombres y mujeres trabajando a tiempo parcial refleja la discriminación de género. La mayoría de las mujeres ocupadas a tiempo parcial lo son de forma no voluntaria, es decir, querrían estar en un empleo a tiempo completo pero no lo encuentran. Según los datos de la EPA elaborada por el INE en España en 2014, de la totalidad de mujeres empleadas a tiempo parcial, un 60,71 por ciento eligieron este tipo de jornada por no haber podido encontrar un trabajo de jornada completa, mientras que solo un 8,1 por ciento de mujeres realmente no deseaba encontrar un trabajo de jornada completa.

Las ocupadas que sí eligen la jornada a tiempo parcial voluntariamente esgrimen como primer motivo el poder conciliar su trabajo con la familia y las tareas domésticas propias aún de su género. Concretamente, el 11,96 por ciento de las mujeres contratadas a tiempo parcial eligieron esta jornada para poder dedicarle tiempo al cuidado de los hijos e hijas o de adultos enfermos, incapacitados o mayores, y otro 5,93 por ciento de mujeres la eligieron por otras obligaciones familiares o personales. Sin embargo, solo el 1,42 por ciento de los hombres eligen la jornada parcial por este motivo. De hecho, según la última EET elaborada por el INE que data del 2010, las mujeres le dedican diariamente de media dos horas y quince minutos más al hogar y la familia, una hora y quince minutos menos al trabajo remunerado y cincuenta minutos menos al tiempo libre que los hombres.

Al seguir siendo las mujeres las principales responsables del cuidado de los miembros de su familia, un horario excesivo de trabajo dificultará tanto su carrera profesional como su vida en general, por esta razón son las mujeres las que mayoritariamente piden reducción de jornada o excedencias. De hecho, las mujeres casadas tienen muchas más probabilidades de trabajar a tiempo parcial que los hombres en general (McConnell, Brue, Macpherson, 2007).

Tabla 3.4. Salario bruto medio anual y por hora según género y tipo de jornada, 2014
(euros y euros por hora)

Tipo de jornada	Mujeres	Hombres	Cociente mujeres respecto a hombres
Salario bruto medio anual (€ por hora)			
<i>Jornada a tiempo completo</i>	14,6	16,2	89,6 %
<i>Jornada a tiempo parcial</i>	10,2	11,2	90,7 %
Salario bruto medio anual (€ por año)			
<i>Jornada a tiempo completo</i>	25.041,55	28.318,14	88,43 %
<i>Jornada a tiempo parcial</i>	9.690,50	10.028,85	96,63 %

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE (2014)

Tabla 3.5. Asalariados/as según género y tipo de jornada, 2014
(porcentajes)

Tipo de jornada	Mujeres	Hombres	Total
Jornada a tiempo completo	42,4	57,6	100
Jornada a tiempo parcial	75,1	24,9	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE (2014)

Según el tipo de contrato, la diferencia salarial es más notoria en los contratos indefinidos, cobrando las mujeres un 83,84 por ciento del salario de sus homólogos masculinos, mientras que en los contratos temporales o de duración determinada prácticamente existe paridad salarial. Si se comparan los datos en función del indicador salario medio anual, la diferencia salarial resultante también es mayor en los contratos de duración indefinida que en los de duración determinada (tabla 3.6).

De los datos también se extrae que la diferencia salarial entre los hombres con contrato temporal respecto a los hombres con contrato indefinido es mayor que en el caso de las mujeres. Esto podría deberse a que la mayor parte de los contratos temporales que se realizan no tienen como fin la ocupación de puestos directivos, mientras que los contratos indefinidos sí permiten el desarrollo de una carrera profesional que tenga por objetivo ascender y obtener un mayor salario. Como se comprobará posteriormente, los puestos directivos son mayormente ocupados por los hombres, de ahí que la diferencia de salario entre ambos tipos de contrato para los hombres sea mayor que para las mujeres.

Referente al número de asalariados según el tipo de contrato, el INE muestra que en 2014 la situación entre hombres y mujeres está bastante equiparada. El 75,48 por ciento de las mujeres están contratadas de forma indefinida y el 24,52 por ciento de forma temporal. De manera similar, el 76,48 por ciento de los hombres tienen contratos indefinidos y el 23,52 por ciento contrato temporal. De esta manera, el 52,21 por ciento de los contratos indefinidos corresponden a hombres y el 47,79 por ciento a mujeres. Asimismo, el 50,83 por ciento de los contratos temporales corresponden a hombres y el 49,17 por ciento a mujeres. Sin embargo, cabe destacar el mayor número de contratos de sustitución (para cubrir la ausencia de otro trabajador u otra trabajadora) y de contratos de tipo verbal (y por tanto de carácter más precario) que corresponden a mujeres: un 68,97 y un 65,81 por ciento respectivamente.

Por otro lado, de la totalidad de nuevos contratos registrados en 2014 correspondientes a mujeres, el 91,24 por ciento eran temporales y solo el 8,76 por ciento eran indefinidos. Mismamente, de la totalidad de nuevos contratos registrados correspondientes a hombres, el 92,46 por ciento eran temporales y solo el 7,54 por ciento eran indefinidos.

Tabla 3.6. Salario bruto medio anual y por hora según género y tipo de contrato, 2014
(euros y euros por hora)

Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Cociente mujeres respecto a hombres
Salario bruto medio anual (€ por hora)			
<i>Contrato de duración indefinida</i>	14,06	16,77	83,84 %
<i>Contrato de duración determinada</i>	11,42	11,53	99,05 %
Salario bruto medio anual (€ por año)			
<i>Contrato de duración indefinida</i>	21.147,36	27.999,69	75,53 %
<i>Contrato de duración determinada</i>	14.661,47	16.691,14	87,84 %

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE (2014)

Respecto a la edad de los trabajadores y trabajadoras, las exploraciones realizadas indican, casi por unanimidad, que la desigualdad salarial se incrementa a medida que esta aumenta. Se observa que la menor brecha salarial tiene lugar en edades tempranas, en concreto en la franja de 25 a 29 años, edad en que comienzan a incorporarse al mundo laboral las personas con formación superior, cobrando las

mujeres un 85,17 por ciento del salario percibido por los hombres. A medida que avanza la edad, la brecha salarial se hace mucho más grande, sobre todo a partir de los 45 años, momento a partir del cual las mujeres pasan a recibir menos del 75 por ciento del salario de los hombres (tabla 3.7).

El incremento de la edad produce un aumento salarial en hombres y en mujeres, pero proporcionalmente ese crecimiento es superior en ellos. El salario de los hombres va creciendo hasta los 45 años, después se estabiliza y a partir de los 60 comienza a caer. Por su parte, el salario de las mujeres aumenta solo hasta los 35 para, a continuación, mantenerse constante hasta los 65 años (tabla 3.7). Esto puede deberse a la segregación vertical y al “techo de cristal” que sufren las mujeres y que les dificulta el acceso a puestos directivos, que son precisamente los más remunerados. En definitiva, se debe a las diferencias entre las carreras profesionales que suelen desarrollar mujeres y hombres. Los hombres no suelen interrumpir su carrera profesional por razones familiares, pudiendo alcanzar los escalones superiores de la jerarquía empresarial según pasa el tiempo, pero para la mujer, la realización de una carrera profesional similar es más difícil sobre todo debido a la ruptura que supone la maternidad y el cuidado de los hijos (Gil, González y Mir, 2002).

Probablemente, otra de las razones puede ser la falta de oportunidades, de expectativas y de formación profesional de las mujeres que actualmente tienen más de 45 años, y que nacieron entre el fin de la dictadura franquista y el inicio de la transición democrática en España. Durante estos años, las mujeres tenían considerablemente menos posibilidades de formarse debido a la mentalidad de la época y también a la falta de recursos económicos en la mayoría de las familias de clase baja y media.

Otro aspecto que afecta negativamente a la carrera profesional de las mujeres es el tiempo dedicado a las tareas domésticas o familiares no remuneradas. El trabajo no remunerado o trabajo no de mercado es aquel que se realiza voluntariamente para uno mismo o para otras personas, dentro del cual se encontraría el trabajo doméstico (Reskin & Padavic, 1994). Se trata de obligaciones que tienen costos en términos de tiempo y energía, que no son compensados con un salario y que son indispensables para la continuación de la sociedad (Elson, 2000).

En este sentido, un problema que existe actualmente es que se ha llegado a consolidar la identificación entre trabajo y actividad remunerada, provocando una utilización inexacta de ambos términos al no tomar en consideración el trabajo no remunerado, que también es trabajo aunque no sea una actividad remunerada. Esto refleja que existe una visión androcéntrica y economicista del trabajo que reserva ese término a la actividad productiva que se realiza en el marco de las relaciones laborales asalariadas o del autoempleo, quedando excluidas las actividades de autoproducción, de subsistencia, la ayuda familiar, el trabajo voluntario y, especialmente, el trabajo doméstico (Rodríguez, 1996).

El funcionamiento del mercado de trabajo sigue pautas masculinas, y la organización socioeconómica está estructurada bajo el supuesto de que las mujeres se ocupan del hogar, los niños, los ancianos y los enfermos, y que son quienes asumen la mayor parte del trabajo doméstico. Izquierdo (1994: 113) define nuestra sociedad como capitalista y patriarcal: “el modo en que se producen los medios de vida es capitalista, y el modo en que se producen nuestras propias vidas es patriarcal”.

Al revisar los datos proporcionados por la EPA elaborada por el INE para el 2014 sobre el número de ocupados según grupo de edad en trabajos familiares no remunerados, se observa que a partir de los 30 años, edad en que se suele avanzar más en la carrera profesional, hasta los 69 años, existe un claro predominio de mujeres que realizan este tipo de tareas. Concretamente, en la franja de edad de 30 a 39 años, de la totalidad de personas que realizan trabajos familiares no remunerados

un 65,03 por ciento son mujeres; el porcentaje aumenta en la franja de edad de 40 a 49 años, donde lo son un 76,8 por ciento de mujeres; en la franja de edad de 50 a 59 años lo son un 80,93 por ciento de mujeres; y en la franja de edad de 60 a 69 años lo son un 69,73 por ciento de mujeres.

Además, resaltar que según el Anuario de Estadísticas Laborales elaborado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de la totalidad de contratos nuevos realizados a mujeres en 2014, la mayoría se registraron para la franja de edad de 25 a 29 años, mientras que en el caso de los hombres los contratos registrados aparecen más uniformemente repartidos entre las franjas de 25 a 39 años.

Tabla 3.7. Salario bruto medio anual según género y grupo de edad, 2014
(euros)

Grupo de edad	Mujeres	Hombres	Cociente mujeres respecto a hombres
Menos de 20 años	-6.577,38	-9.060,68	
De 20 a 24 años	10.603,52	13.072,04	81,12 %
De 25 a 29 años	15.019,71	17.634,95	85,17 %
De 30 a 34 años	18.435,40	21.924,81	84,08 %
De 35 a 39 años	20.324,74	25.392,10	80,04 %
De 40 a 44 años	20.953,82	27.068,98	77,41 %
De 45 a 49 años	21.101,20	28.787,48	73,30 %
De 50 a 54 años	21.786,77	29.302,92	74,35 %
De 55 a 59 años	22.482,92	31.451,87	71,48 %
De 60 a 64 años	20.460,53	26.665,12	76,73 %
Más de 65 años	-15.756,77	31.005,29	

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE (2014)

Un aspecto que podría ser relevante para el estudio de la brecha salarial es la antigüedad en las empresas de los trabajadores y trabajadoras. Según los datos disponibles, se puede afirmar que la antigüedad es una condición para disminuir la brecha salarial, pues se observa que ésta disminuye conforme aumenta el número de años de permanencia de las mujeres en las empresas, pero no es una condición suficiente por sí sola para alcanzar la plena paridad salarial (tabla 3.8).

Tabla 3.8. Salario bruto medio anual según género y antigüedad, 2014
(euros)

Antigüedad	Mujeres	Hombres	Cociente mujeres respecto a hombres
Menos de 1 año	12.451,70	16.676,86	74,66 %
De 1 a 3 años	15.615,77	20.608,61	75,77 %
De 4 a 10 años	19.560,54	25.673,72	76,19 %
De 11 a 20 años	24.024,48	30.421,49	78,97 %
De 21 a 29 años	29.781,71	35.617,82	83,61 %
Más de 30 años	30.840,57	35.738,78	86,29 %

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE (2014)

Las cifras estadísticas muestran que las mujeres españolas tienen un salario considerablemente menor sea cual sea su nivel de formación. La mayor discriminación salarial se produce en los niveles educativos inferiores, por lo que se afirma que la falta de formación afecta directamente a la precariedad laboral y al aumento de la brecha salarial. Pero en España se comprueba que existen diferenciales significativos también en los niveles educativos superiores. Por ejemplo, es bastante alarmante que las licenciadas y doctoras universitarias cobren un 76,56 por ciento del salario que reciben sus compañeros (tabla 3.9). Esto lleva a que autoras como De Cabo y Garzón (2007) afirmen que la diferencia salarial más acusada en España la sufren las mujeres sin estudios y con estudios universitarios.

Actualmente, la mayor parte del alumnado que termina estudios universitarios son mujeres. Concretamente, en el curso de 2014-2015, de la totalidad de estudiantes que terminaron carreras universitarias en la rama de ciencias sociales y jurídicas, el 63,09 por ciento eran mujeres, en artes y humanidades fueron un 63,64 por ciento, en ciencias un 54,02 por ciento, y en ciencias de la salud un 71,92 por ciento. Solo en la rama de ingeniería y arquitectura representan aún las mujeres una minoría de los egresados, concretamente un 28,37 por ciento.

Los análisis realizados en este campo afirman que es falso que las mujeres perciban menores ingresos porque acceden al mercado laboral con un menor nivel educativo, al mismo tiempo que se comprueba que las mujeres requieren acreditar unos niveles educativos más altos que los hombres para poder tener acceso a los mismos empleos o a recibir los mismos salarios (Revilla, 2003). Algunas investigaciones concluyen que las mujeres más cualificadas son las que ganan menos salarios relativos frente a los hombres (Simón, 2006). De la Rica y Ugidos (1995) han demostrado que en España la educación universitaria aumenta relativamente el salario tanto en hombres como en mujeres, pero ese aumento favorece notablemente a los hombres.

No obstante, se apunta a que la desigualdad salarial en España en función de los estudios realizados presenta variaciones menos significativas que en el caso de otras variables como la edad, debido a que el nivel formativo contribuye relativamente poco, en comparación con otros factores, como consecuencia de los reducidos rendimientos salariales de la educación en España (Simón, 2000).

Tabla 3.9. Salario bruto medio anual según género y estudios realizados, 2014
(euros)

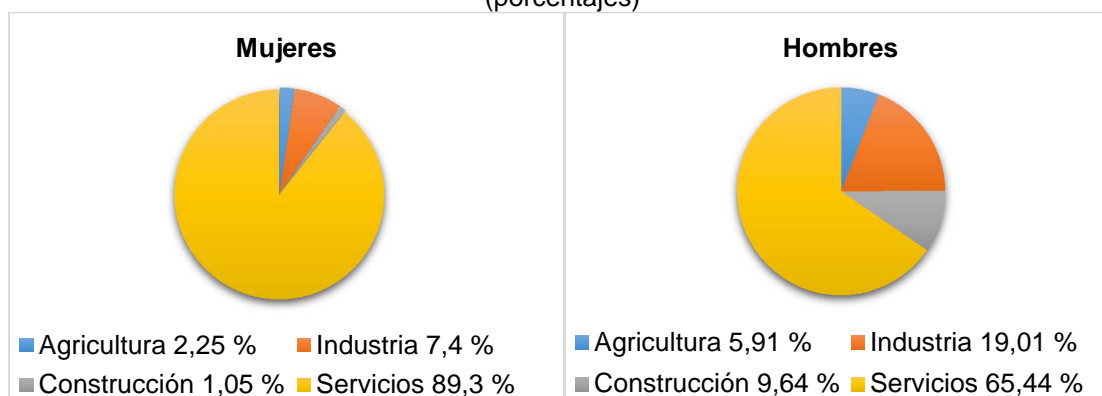
Estudios realizados	Mujeres	Hombres	Cociente mujeres respecto a hombres
Menos que primaria	11.292,66	16.801,36	67,21 %
Educación primaria	11.972,92	18.581,72	64,43 %
Primera etapa de educación secundaria	14.374,47	20.682,82	69,50 %
Segunda etapa de educación secundaria	17.737,98	24.895,06	71,25 %
Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares	19.969,08	28.074,15	71,13 %
Diplomados/as universitarios/as y similares	25.493,61	32.873,92	77,55 %
Licenciados/as y doctores/as universitarios/as	31.008,07	40.503,45	76,56 %

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE (2014)

En España, los hombres y las mujeres no están distribuidos de forma igualitaria en los distintos sectores (gráfico 3.1), la inmensa mayoría de las mujeres, concretamente el 89,3 por ciento, trabajan en el sector servicios frente al 65,44 por ciento de los hombres, mientras que tan solo un 1,05 por ciento de las mujeres trabajan en la construcción, un 7,4 por ciento en la industria y un 2,25 por ciento en el sector agrario. Estos datos ponen de manifiesto la mayor dedicación de las mujeres a las actividades relacionadas con los servicios y su escasa participación en los restantes sectores, frente al reparto más equitativo entre los distintos sectores que experimentan los hombres, lo que indica la existencia de una situación de segregación sectorial horizontal. Es más, el hecho de que la mayor parte de las mujeres se encuentren trabajando en el sector servicios no implica que la mayor parte de las personas que trabajan en este sector sean mujeres, pues ellas suponen el 53,31 por ciento de los empleados y empleadas en dicho sector (tabla 3.11).

La segregación laboral horizontal por género implica la distinta representación de mujeres y hombres en las diferentes ocupaciones y su desigual forma de insertarse en el mercado de trabajo remunerado, ya que trabajan en sectores distintos y ocupan cargos diferentes de forma generalizada. Y este fenómeno se ve reforzado por el hecho de que las mujeres sistemáticamente se encuentran concentradas en aquellas ocupaciones que presentan una mayor inestabilidad y una menor retribución y reconocimiento.

Gráfico 3.1. Distribución por sectores de mujeres y hombres, 2014
(porcentajes)



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Población Activa. INE (2014)

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres no son similares en todos los sectores de actividad. La diferencia salarial es mayor para las mujeres en los sectores de la industria y los servicios, suponiendo el salario de ellas el 82,41 y el 85,61 por ciento del salario de los hombres respectivamente, mientras que en el sector de la construcción hay paridad, además de ser el sector en el que más se remunera a la mujer (tabla 3.10). A pesar de ello, y como se resaltó anteriormente, el sector donde la presencia de mujeres es mayoritaria es el sector terciario, mientras que de la totalidad de trabajadores y trabajadoras del sector de la construcción únicamente el 8,38 por ciento son mujeres (tabla 3.11), por lo que la paridad salarial en dicho sector no es significativa para extrapolarla a la totalidad del colectivo de las mujeres. Sin embargo, se observa que, paradójicamente, las mujeres que trabajan en sectores y ocupaciones masculinizadas reciben salarios más elevados y más próximos a los percibidos por los hombres que las percibidas por mujeres que trabajan en sectores y ocupaciones feminizadas (Durán Heras en Durán, Serra y Torada, 2001; ILO, 2003).

Existen múltiples factores que afectan a la aparición de la brecha salarial, y uno de ellos es la segregación laboral. Es importante tener en cuenta que el trabajo femenino no está igualmente representado en todos los sectores económicos, y saber que el

sector en el que más mujeres trabajan es uno de los sectores económicos en que más diferencia salarial existe es significativo para estudiar la discriminación laboral por razón de género. Desde los puntos de vista económico y social, no se puede explicar un tipo de discriminación sin aludir a otro con el que el primero tiene estrecha relación.

Tabla 3.10. Salario bruto medio por hora según género y sector de actividad, 2014
(euros por hora)

Sector de actividad	Mujeres	Hombres	Cociente mujeres respecto a hombres
Industria	13,96	16,94	82,41 %
Construcción	14,04	13,44	104,46 %
Servicios	13,51	15,78	85,61 %

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Estructura Salarial. INE (2014)

Tabla 3.11. Población ocupada según género y sector de actividad, 2014
(porcentajes)

Sector de actividad	Mujeres	Hombres	Total
Agricultura	24,11	75,89	100
Industria	24,57	75,43	100
Construcción	8,38	91,62	100
Servicios	53,31	46,69	100

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Población Activa. INE (2014)

Examinando las secciones concretas de cada sector de actividad, se observa que la mayor brecha salarial se encuentra en “N: Actividades administrativas y servicios auxiliares” para todo el período estudiado, siendo el salario de las mujeres un 65,85 por ciento del salario de los hombres, siendo además una de las dos actividades, junto con la “I: Hostelería”, en la que el salario medio fue menor tanto para las mujeres como para los hombres. Mientras que la menor brecha salarial se da en la “F: Construcción”, siendo el 94,29 por ciento (tabla 3.12). Ello podría deberse a la mayor segregación ocupacional vertical femenina en el sector servicios, y masculina en el sector de la construcción. De hecho, la razón de los mayores salarios en el sector de la construcción reside en el hecho de que las mujeres que trabajan en dicho sector ocupan precisamente los puestos de mayor cualificación (INE).

Los datos de la EPA elaborada por el INE relativos a la distribución de hombres y mujeres en las distintas ramas de actividad de la economía española reflejan que las mujeres trabajan primordialmente en los sectores “G: Comercio al por mayor y al por menor”, “Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales”, “P: Educación” y “I: Hostelería”, siendo su participación del 18,1 por ciento, 13,8 por ciento, 9,7 y 9,1 por ciento, respectivamente. Por el contrario, los hombres tienen una mayor presencia en los sectores “C: Industria manufacturera”, “G: Comercio al por mayor y al por menor” y “F: Construcción”, cuya participación es del 16,9 por ciento, 15,2 y 9,6 por ciento, respectivamente. Las mujeres trabajan principalmente en actividades vinculadas a los roles que tradicionalmente se le han asignado: imagen, educación y servicios sociales, y los datos muestran que las profesiones feminizadas registran salarios más bajos. En definitiva, se confirma la existencia de segregación sectorial horizontal.

La segregación sectorial implica que los riesgos laborales a los que están expuestos hombres y mujeres sean distintos. Por un lado, los hombres, que están concentrados en sectores como la construcción, están más expuestos a sustancias

tóxicas y poseen mayor riesgo de sufrir accidentes laborales, mientras que las mujeres, que se concentran en el sector servicios, están más propensas a sufrir patologías musculoesqueléticas (Torada en Durán, Serra y Torada, 2001). Además, las mujeres se enfrentan a otros riesgos específicos de su género que influyen en su salud, como los derivados del proceso reproductivo, el acoso sexual y la doble presencia que supone atender tanto al trabajo asalariado como al doméstico.

Además, los sujetos que son objeto de discriminación sufren de estrés y de falta de motivación, afectando a su autoestima e influyendo negativamente en su productividad. La exclusión sistemática de determinados grupos de personas del trabajo genera problemas de pobreza y fragmentación social que pueden comprometer el crecimiento económico (ILO, 2003).

Tabla 3.12. Salario bruto medio anual según género y sector de actividad, 2014
(euros)

Sector de actividad de la CNAE-2009	Mujeres	Hombres	Cociente mujeres respecto a hombres
B: Industrias extractivas	-38.303,30	32.130,12	
C: Industria manufacturera	21.923,13	28.086,91	78,05 %
D: Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	-43.473,80	53.084,89	
E: Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	22.345,48	26.846,40	83,23 %
F: Construcción	21.483,17	22.783,00	94,29 %
G: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	16.528,98	22.987,94	71,90 %
H: Transporte y almacenamiento	21.991,84	24.069,79	91,37 %
I: Hostelería	12.311,78	15.368,45	80,11 %
J: Información y comunicaciones	29.223,97	34.740,60	84,12 %
K: Actividades financieras y de seguros	35.829,24	46.260,67	77,45 %
L: Actividades inmobiliarias	17.775,63	24.909,19	71,36 %
M: Actividades profesionales, científicas y técnicas	21.964,47	31.673,25	69,35 %
N: Actividades administrativas y servicios auxiliares	12.922,01	19.623,29	65,85 %
O: Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	26.267,91	28.772,03	91,30 %
P: Educación	20.347,91	22.079,28	92,16 %
Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales	22.864,48	30.865,19	74,08 %
R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	13.824,19	19.512,34	70,85 %
S: Otros servicios	13.960,86	21.003,60	66,47 %

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE (2014)

Estudiando los grupos de ocupación principales, se aprecia que existen varias ocupaciones para las que no se puede calcular la brecha salarial al no tener datos o no ser significativos, pero se observa que existe brecha salarial en todas las ocupaciones para las que existen datos. Las diferencias salariales son mayores en las ocupaciones “O. Trabajadores/as no cualificados/as en servicios” 68,91 por ciento, “M: Operadores/as de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores/as” 70,17 por ciento, y “L: Trabajadores/as cualificados/as de las industrias manufactureras” 71,09 por ciento (tabla 3.13).

Las estadísticas muestran que en España, los hombres y las mujeres no trabajan en el mismo tipo de ocupaciones ni desempeñan los mismos cargos. Los hombres trabajan en mayor proporción en trabajos cualificados y de artesanías y como operadores de instalaciones y maquinarias (18,4 por ciento), donde las mujeres poseen una representación ínfima (1,9 por ciento), y también ocupan más puestos directivos (un 5,7 por ciento de hombres frente a un 3 por ciento de mujeres). Por su parte, las mujeres están mayormente representadas en los trabajos relacionados con los servicios de restauración, personales y de protección, y en los puestos de carácter administrativo, suponiendo el 29,8 por ciento. Además, de la totalidad de personas ocupadas en empleo doméstico y de limpieza interior de edificios, el 91,27 por ciento son mujeres.

Se constata la existencia de segregación ocupacional horizontal ya que se observa que hombres y mujeres trabajan en ocupaciones distintas, y la existencia de segregación ocupacional vertical, dado que los puestos directivos y de toma de decisiones están mayoritariamente ocupados por hombres.

La segregación ocupacional tiene dos consecuencias inmediatas (Maté, Nava y Rodríguez, 2002): en primer lugar, la rigidez de la movilidad entre ocupaciones masculinizadas y feminizadas afecta negativamente al funcionamiento de los mercados de trabajo, y, en segundo lugar, las mujeres ven como caen sus ingresos respecto a los hombres quedando menoscabada su condición social y económica, que a su vez influye en su formación profesional, o incluso en la elección del cónyuge que interrumpe su carrera profesional para cuidar a sus hijos e hijas.

Reskin & Padavic (1994) argumentan que los trabajos tradicionalmente masculinos y los tradicionalmente femeninos tienden a concentrarse en diferentes departamentos y empresas, por lo que resulta difícil comparar el esfuerzo y los salarios entre hombres y mujeres. Sin embargo, observaron que los empresarios pagan menos a las trabajadoras que realizan trabajos que no son predominantemente masculinos pero que tienen un valor similar. Se trata de un doble proceso: en primer lugar, los empresarios discriminan según género ofreciendo diferentes trabajos a hombres y mujeres, incluso si se trata de empleos pertenecientes a la misma categoría laboral, y, en segundo lugar, pagan menos a los trabajadores y trabajadoras que se encuentran en empleos donde hay una mayoría de mujeres. Por consecuencia, cuanto más feminizada sea una ocupación, menor es el salario para los hombres y las mujeres que trabajan en ella, incluso teniendo en cuenta factores como los estudios realizados y la experiencia. Fermín Yébenes (2018), portavoz de la Unión Progresista de Inspectores de Trabajo con 25 años de experiencia, pone el siguiente ejemplo: “La mujer que pasa la mopa cobra menos que el señor que limpia los cristales o va subido en la carretilla de limpieza, y no es un trabajo distinto ni necesita más formación” (como se citó en Gómez, 2018).

Reskin & Padavic (1994) destacan que un factor clave en la diferente remuneración de hombres y mujeres es la tendencia que existe a considerar las actividades masculinas como estándar y a las restantes como inferiores. Carrasco (1996) también menciona que existe una vinculación directa entre la feminización o masculinización de las ocupaciones y su valoración o desvaloración. Vivir en una cultura en la que se

devalúa el trabajo de las mujeres hace que se asuma de forma natural que los trabajos realizados por las mujeres valen menos que los realizados por hombres, y dicha devaluación se traduce en una menor remuneración. Además, la devaluación del trabajo no remunerado que realizan usualmente las mujeres redundaría en la asignación de un estatus de segunda clase a cualquier trabajo realizado por éstas.

Otra explicación para las diferencias salariales observadas es el papel tradicional que desempeñan las mujeres en la procreación y la crianza de los hijos, que implica que su participación en el mercado de trabajo sea discontinua y que el stock de capital humano que estas poseen pueda deteriorarse cuando abandonan la población activa, y reducir por tanto sus ganancias. Sabiendo que no permanecerán ininterrumpidamente en la población activa, es posible que algunas mujeres prefieran ocupaciones como la enfermería o la enseñanza elemental, que además tienen más valor como complementos de la actividad productiva en el hogar.

Por otro lado, algunos economistas sostienen que el deseo de las mujeres de trabajar a tiempo parcial para conciliar contribuye a la segregación ocupacional, pues las ocupaciones también se diferencian entre ellas por las oportunidades que brindan para trabajar a tiempo parcial (McConnell, Brue, Macpherson, 2007).

Además, algunos autores entienden que la oferta de empleo con bajos salarios es una de las principales causas de la segregación ocupacional (Fuller, 2005; Kmec, 2005). En situaciones económicas normales, los hombres suelen rechazar ocupaciones con bajos salarios, mientras que las mujeres están más dispuestas a aceptarlas al considerarlos una ayuda familiar o un salario suficiente para el auto-mantenimiento, nunca un salario suficiente para mantener a una familia entera, papel tradicionalmente asignado al rol masculino.

Otro fenómeno que ocurre en el marco de la segregación ocupacional es la utilización por parte de muchos hombres de rituales o comentarios propios de su género para marcar el lugar de trabajo como suyo, lo que puede desembocar en presiones para desarrollar un determinado estereotipo de género o en comportamientos que pueden resultar agresivos tanto para las mujeres como para el resto de hombres que trabajan en dicho espacio laboral. Según Reskin & Padavic (1994) los hombres perciben a las mujeres como una amenaza para su posición privilegiada porque creen que las mujeres pueden quitarles sus empleos o provocar que los empresarios recorten sus salarios. Es decir, si las mujeres empiezan a desarrollar cada vez en mayor medida aquellos trabajos que son tradicionalmente masculinos, estos puestos perderían prestigio y la capacidad de reafirmar la masculinidad de los hombres que los ocupan. A veces, aunque los hombres no busquen la expulsión de las mujeres de los trabajos masculinizados, sin pretenderlo crean un ambiente que puede hacer que éstas se sientan fuera de lugar debido a comentarios groseros o de carácter sexual. Por tanto, los valores culturales, los prejuicios y los estereotipos de género favorecen la segregación ocupacional y sectorial.

El aumento del número de mujeres que acceden a algunas profesiones tradicionalmente masculinas es muy alentador. No obstante, la verdadera igualdad se alcanzará cuando estas mujeres puedan avanzar en sus carreras profesionales sin encontrarse con este tipo de situaciones incómodas, sin barreras como el “techo de cristal” que les impidan escalar hasta los puestos directivos, y también sin la necesidad de abandonar sus carreras para atender a sus familias e hijos.

Tabla 3.13. Salario bruto medio anual según género y grupo de ocupación, 2014
(euros)

Grupos de ocupación principales de la CNO-11	Mujeres	Hombres	Cociente mujeres respecto a hombres
A. Directores/as y gerentes	45.540,99	56.422,49	80,71 %
B. Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales de la salud y la enseñanza	27.562,60	31.817,56	86,63 %
C. Otros/as técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales	33.028,30	40.643,77	81,26 %
D. Técnicos/as profesionales de apoyo	24.641,22	31.150,02	79,10 %
E. Empleados/as de oficina que no atienden al público	18.932,55	24.147,61	78,40 %
F. Empleados/as de oficina que atienden al público	17.252,39	21.761,91	79,28 %
G. Trabajadores/as de los servicios de restauración y comercio	13.249,91	16.633,36	79,66 %
H. Trabajadores/as de los servicios de salud y el cuidado de personas	13.969,92	18.648,80	74,91 %
I. Trabajadores/as de los servicios de protección y seguridad	21.576,41	26.347,82	81,89 %
J. Trabajadores/as cualificados/as en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero		18.340,90	
K. Trabajadores/as cualificados/as de la construcción, excepto operadores de máquinas	-18.139,66	19.368,99	
L. Trabajadores/as cualificados/as de las industrias manufactureras, excepto operadores/as de instalaciones y máquinas	16.488,90	23.194,49	71,09 %
M. Operadores/as de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores/as	17.763,67	25.316,77	70,17 %
N. Conductores/as y operadores/as de maquinaria móvil	-17.506,95	20.234,00	
O. Trabajadores/as no cualificados/as en servicios (excepto transportes)	10.859,77	15.760,05	68,91 %
P. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	13.050,89	16.672,94	78,28 %
Q. Ocupaciones militares			

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE (2014)

En esta línea, es interesante desagregar la categoría “Grupo A. Directores/as y gerentes” desde la perspectiva del “techo de cristal”. La mayor brecha salarial se encuentra entre los Directores/as de producción y operaciones, siendo del 80,25 por ciento (tabla 3.14).

La proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal, de modo que su presencia en posiciones de poder y asumiendo responsabilidades laborales es mínima.

Reskin & Padavic (1994) exponen que los hombres son capaces de ocupar cargos en los niveles jerárquicos superiores incluso en ambientes feminizados, mientras que las mujeres tienen dificultades para llegar a ocupar puestos de responsabilidad tanto en las áreas donde predominan los hombres como en las que existe una mayoría de mujeres. De hecho, el “techo de cristal” existe para las mujeres de todas las clases sociales, y mucha gente asume que son contratadas o ascendidas únicamente para cumplir con determinadas cuotas.

Los datos elaborados por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de los datos que figuran en el Informe Anual de Gobierno Corporativo de las Sociedades Anónimas Cotizadas publicados en la página web de la Comisión Nacional del Mercado de Valores constatan que, dentro de los órganos de dirección de las empresas del IBEX-35, en el año 2014 solo participaron mujeres en el 8,7 por ciento de la presidencia, el 3,57 por ciento de la consejería delegada y el 10,02 por ciento de la alta dirección, no habiendo mujeres en la vicepresidencia ni en la secretaría, y dentro de los consejos de administración solo participan un 18,22 por ciento de mujeres.

También se observan fuertes desigualdades entre la proporción de empresarios y empresarias en España: un 65 y un 35 por ciento en 2014 respectivamente. En el caso de empresarias sin asalariados, las mujeres llegan a representar hasta un 37 por ciento. El hecho de que la mayoría de las iniciativas empresariales sean asumidas por hombres puede explicarse por las dificultades que encuentran las mujeres para desarrollar su vida laboral y profesional debido a las mayores responsabilidades familiares y domésticas que recaen sobre ellas (McConnell, Brue, Macpherson, 2007).

Asimismo, a pesar de que las mujeres están en mejores condiciones en el sector público que en el privado, dentro de los gobiernos los hombres tienen tendencia a ocupar los puestos de mayor rango (Reskin & Padavic, 1994). Por ejemplo, dentro de los altos cargos de la Administración del Estado español, las mujeres solo representaban un 32,67 por ciento en 2014.

Es importante remarcar que las barreras que encuentran las mujeres en la promoción y el ascenso a puestos de trabajo de niveles superiores tienen consecuencias psíquicas y económicas importantes. Ostentar autoridad influye positivamente en la satisfacción personal de los trabajadores y trabajadoras y les permite mostrar su talento de cara a su promoción, mientras que una falta de autoridad puede incluso hacerles vulnerables al acoso sexual, ya que el poder y la jerarquía son factores que contribuyen directamente a este hecho. Por tanto, el hecho de que la discriminación laboral no permita a las mujeres acceder a los puestos de trabajo de las categorías superiores ni ejercer autoridad, a menudo provoca la frustración de muchas de ellas, además de conllevar la exclusión de personas potencialmente productivas (Reskin & Padavic, 1994).

Tabla 3.14. Salario bruto medio anual según género y grupo de ocupación A. Directores/as y gerentes, 2014
(euros)

Grupo de ocupación A. de la CNO-11	Mujeres	Hombres	Cociente mujeres respecto a hombres
A. Directores/as y gerentes	45.540,99	56.422,49	80,71 %
11. Miembros de poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos directivos de la Administración Pública y organizaciones de interés social		-87.539,73	
12. Directores/as de departamentos administrativos y comerciales	49.484,77	55.098,20	89,81 %
13. Directores/as de producción y operaciones	45.459,82	56.645,26	80,25 %
14. Directores/as y gerentes de empresas de alojamiento, restauración y comercio	-28.593,76	-43.383,92	
15. Directores/as y gerentes de otras empresas de servicios no clasificados bajo otros epígrafes		-43.247,84	

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE (2014)

Considerando que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en 2014 se situaba en 9.034,20 euros anuales, se observa que la mayor parte de las mujeres obtiene una ganancia de 0 a 3 respecto al SMI, mientras que la mayor parte de los hombres se encuentra en la franja de 1 a 4 respecto al SMI, lo cual también es un indicador del menor salario percibido por las mujeres (tabla 3.15).

Tabla 3.15. Trabajadores/as según género y su ganancia con respecto al SMI y respecto al total de trabajadores/as, 2014
(porcentajes)

Ganancia con respecto al SMI	Mujeres	Hombres
De 0 a 1 SMI	18,57	7,83
De 1 a 2 SMI	36,38	28,18
De 2 a 3 SMI	23,57	29,71
De 3 a 4 SMI	11,08	15,56
De 4 a 5 SMI	5,39	8,64
De 5 a 6 SMI	2,35	4,20
De 6 a 7 SMI	1,29	2,48
De 7 a 8 SMI	0,71	1,48
Más de 8 SMI	0,66	1,91
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE (2014)

3.3. OTROS INDICADORES DE DESIGUALDAD SALARIAL.

Según la EES elaborada por el INE en 2014, la proporción de trabajadores y trabajadoras con ganancia baja en España es del 12,91 por ciento, es decir, se trata de la proporción de asalariados y asalariadas cuya ganancia por hora está por debajo de los dos tercios de la ganancia mediana, siendo la ganancia mediana el valor que divide la totalidad de trabajadores y trabajadoras en dos partes iguales, una parte contiene a los que reciben un salario superior y la otra parte a los que reciben un salario inferior. Y del total de asalariados y asalariadas con ganancia baja, el 63,79 por ciento son mujeres. Este dato también denota una desigualdad salarial entre el conjunto de hombres y de mujeres, pues muestra que la mayor parte de las personas que reciben salarios bajos son mujeres.

En esta línea, destacar que el hecho de ganar unos salarios inferiores o trabajar a tiempo parcial supone una gran desventaja para las mujeres en el momento de la jubilación o de quedarse sin empleo, ya que percibirán pensiones y subsidios de desempleo inferiores a los recibidos por los hombres como consecuencia de haber efectuado una menor cotización (Durán Heras, 1991). Además, el Tribunal de Justicia Europeo ha señalado a España por tener una legislación sexista en el acceso a las pensiones por desempleo de quienes han trabajado a tiempo parcial.

Por otro lado, los datos de la EPA elaborados por el INE para el año 2014 relativos al paro según los estudios terminados indican que el desempleo experimentado por las mujeres analfabetas y con estudios primarios es ligeramente menor que el experimentado por los hombres analfabetos y con estudios primarios. Sin embargo, el paro de las mujeres que finalizaron la educación secundaria o la etapa de educación superior es ligeramente mayor que el paro de los hombres con la misma formación. También se observa que la tasa de actividad de las mujeres es menor que la de los hombres para todos los niveles educativos.

Además, parece significativo indicar que la tasa de paro, porcentaje de desempleados sobre la población activa, de los hombres solteros es superior a la tasa de paro de las mujeres solteras, siendo del 31,12 y del 28,68 por ciento respectivamente, mientras que la tasa de paro de los hombres casados es menor a la tasa de paro de las mujeres casadas, siendo del 16,37 y del 22,03 por ciento respectivamente. La tasa de actividad tanto de las mujeres solteras como de las casadas es menor que la de los hombres solteros y casados, pero se observa que la tasa de actividad de las mujeres solteras es mayor que la de las mujeres casadas, siendo del 65,81 y del 54,72 por ciento respectivamente. Según Moreno, Rodríguez y Vera (1996), las mujeres casadas y con hijos, y las mujeres cuyo cónyuge posee un elevado nivel de estudios o percibe un salario elevado, tienen menos probabilidades de ser laboralmente activas.

En general, la tasa de paro de mujeres y hombres es bastante parecida, siendo del 25,43 y del 23,6 por ciento respectivamente, pero la tasa de actividad de las mujeres es mucho menor a la de los hombres, siendo del 53,67 y del 65,83 por ciento respectivamente, lo que también indica desigualdad.

3.4. FACTORES INOBSERVABLES DE LA DIFERENCIA SALARIAL.

Los estudios realizados por el Consejo Superior de Cámaras y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, analizan los factores determinantes de la diferencia salarial para ver qué proporción se produce por razón de género, concluyendo que existen variables observables que afectarían a la discriminación salarial a igualdad de condiciones, como el tipo de jornada y de contrato, y otras variables inobservables que podrían no ser atribuibles a las diferencias de género y que, por tanto, tal vez no serían factores discriminatorios, como la situación familiar y las expectativas profesionales. Y, en esta línea, el factor observable discriminatorio supone casi la mitad de la diferencia salarial detectada a igualdad de condiciones, debiéndose el resto de la desigualdad a factores inobservables.

Pero, desde un punto de vista sociológico, el papel que desempeñan las mujeres en el núcleo familiar y las expectativas profesionales, y las inquietudes y objetivos que construyen las mujeres desde la infancia, están estrechamente relacionados a los estereotipos y roles de género en las que son educadas, por lo que condicionan las decisiones profesionales de estas. Por tanto, algunos factores sociales, como la situación familiar y las expectativas profesionales, deberían incluirse en el estudio de las diferencias salariales. La razón de no incluirse es la dificultad que se encuentra para analizar estos factores sociales con objetividad para el conjunto de la población, de ahí que se denominen factores inobservables.

3.5. CONTROVERSIAS.

La cuantificación de la brecha salarial ha sido objeto de numerosos estudios, pero su explicación no es fácil y no está exenta de polémicas. ¿La desigualdad salarial entre los géneros responde a hechos objetivos basadas en las reglas de mercado? ¿Los hombres ganan más por aportar mayor valor y productividad que las mujeres? Una parte de las mayores ganancias de los hombres podría ser una diferencia salarial que los compensa por trabajar más horas, realizar trabajos más peligrosos, ocupar los puestos de mayor responsabilidad y tener empleos situados en lugares más incómodos y alejados de sus hogares. Entonces, se podría llegar a la conclusión de que la desigualdad salarial sería objetiva y justa, pero la causa real de que esto suceda así es la estructura social segregada por géneros que determina que mujeres y hombres ocupen sistemáticamente distintos puestos laborales y espacios sociales.

La discriminación es un área de estudio confusa que se caracteriza por la controversia y la falta de consenso, porque es compleja, está profundamente arraigada en la conducta humana y es muy difícil de cuantificar. Cualquier explicación razonablemente completa de la discriminación debe ser interdisciplinaria, por lo que el análisis económico solo puede aportar parte de la explicación del fenómeno, no su verdadera y entera aclaración. (McConnell, Brue, Macpherson, 2007). La complejidad de las relaciones entre las personas de ambos géneros en todos los ámbitos (familiar, social, laboral...) hace necesario el planteamiento de enfoques más amplios que aborden la totalidad, diversidad y complejidad de las cuestiones que afectan a la discriminación laboral de las mujeres. En este sentido, la discriminación también se debe abordar, entre otras disciplinas, a través del derecho, la sociología, la antropología, la psicología y la ergonomía.

Algunas teorías han enfatizado las características biológicas y los rasgos psicológicos considerados propios de cada género como factores incidentes en las diferentes capacidades laborales entre hombres y mujeres. Pero actualmente, las diferencias de orden biológico o psicológico entre géneros no se consideran una explicación convincente de la discriminación laboral de las mujeres (Ribas Bonet, 2005). Además, diversas autoras (Meynen y Vargas, 1991; Jáuregui de Gainza, 1992;

Reskin & Padavic, 1994) consideran que las diferencias fisiológicas sexuales son exageradas y transformadas por la sociedad hasta originar diferencias de género que exceden el terreno biológico y que hacen referencia a distinciones de carácter social, como la apariencia o las oportunidades.

Por tanto, la brecha salarial por razón de género no puede explicarse únicamente desde el punto de vista económico, sino que está condicionada también por una lista de factores sociales, como estereotipos y roles de género, que dificultan el estudio de este fenómeno y que van más allá de la premisa igual salario por igual trabajo. Algunos de estos factores que afectan a la mujer son: la segregación del mercado de trabajo, la mayor participación en el trabajo a tiempo parcial, la necesidad de conciliar la vida familiar con la profesional y su dedicación de más horas diarias a las tareas domésticas.

Los economistas son muy conscientes de que hay otros factores, además de la discriminación, que pueden influir en las diferencias salariales entre las mujeres y los hombres, y algunos incluso sostienen que la posición económica inferior de las mujeres se debe esencialmente a decisiones racionales tomadas libremente por ellas. Estos últimos defienden que en el intento de conciliar el papel tradicional de ama de casa con el trabajo remunerado, las mujeres toman decisiones sobre la inversión en formación, las horas de trabajo y la localización del empleo que las llevan a ganar menos dinero que los hombres porque ellas así lo desean (McConnell, Brue, Macpherson, 2007).

Los escépticos prefieren dar la vuelta a la secuencia causa-efecto y atribuir un importante papel a la discriminación en la explicación de las diferencias salariales entre los géneros (McConnell, Brue, Macpherson, 2007). Por ejemplo, la decisión de muchas mujeres de abandonar la población activa puede ser una consecuencia del bajo coste de oportunidad de la inactividad debido a los bajos salarios que perciben a causa de la discriminación, es decir, las escasas ganancias percibidas por las mujeres aumentan el atractivo relativo del trabajo en el hogar. También es posible que muchas mujeres que sufren acoso sexual en el centro de trabajo respondan cambiando de carrera profesional, o que tras tener hijos decidan trabajar en empleos de menor responsabilidad. Esta última es precisamente una decisión que normalmente no tomaría un hombre encontrándose en la misma situación. Así, la carrera profesional truncada de las mujeres y sus menores ganancias pueden ser el resultado de la discriminación, no fruto de una decisión realmente libre.

En resumen, la discriminación entraña una compleja interrelación entre la causa y el efecto. Por tanto, las diferencias existentes entre las mujeres y los hombres en lo que se refiere a las elecciones de estudios, tipo de jornada u ocupación, pueden deberse a la discriminación en el mercado de trabajo y a las diferencias salariales a la vez que ser una causa de estas (McConnell, Brue, Macpherson, 2007). En este sentido, existe un conjunto amplio, complejo e interrelacionado de factores discriminatorios que originan diferencias salariales entre hombres y mujeres, dando como resultado la aparición de una brecha salarial de género.

¿Qué conclusión se extrae? No es posible hacer una estimación precisa de la proporción de diferencia salarial debida a la discriminación, pero puede decirse con total seguridad que la evidencia estadística indica que la discriminación es un importante factor en el mercado de trabajo.

CAPÍTULO 4

CONCLUSIONES

4.1. RESULTADOS.

Las mujeres han entrado masivamente en el mercado laboral durante las últimas décadas, y poseen las mismas oportunidades de estudiar que los hombres, e incluso destacan con excelentes resultados académicos en numerosas materias. Y, sin embargo, diversos estudios prueban que las mujeres cobran menos que sus compañeros por realizar trabajos similares, poseen más barreras para ascender en las empresas, presentan mayor precariedad laboral por trabajar mayormente en sectores considerados tradicionalmente femeninos y por poseer un mayor número de contratos a tiempo parcial, tienen dificultades para conciliar la vida profesional con la familiar, y aún siguen siendo las que más horas dedican a las tareas domésticas.

En este trabajo se comprueba que en prácticamente ningún caso las mujeres en su conjunto reciben mayor salario que los hombres. Las cifras estadísticas muestran que la desigualdad salarial entre mujeres y hombres es más acusada en los contratos indefinidos y a tiempo completo, y en los sectores económicos de la industria y de los servicios. Por otro lado, la brecha salarial incrementa a medida que aumenta la edad de los empleados y empleadas, y se hace menor conforme mejoran algunas de las características individuales, como los estudios realizados y la antigüedad en la empresa. Esto pone de relieve que la brecha salarial disminuye cuando se controlan factores individuales que afectan favorablemente a los salarios. De hecho, existe un consenso generalizado en cuanto a que las diferencias en las características individuales desempeñan un papel menor en la persistencia de la brecha salarial de género (Comisión Europea, 2006).

También se observa que la brecha salarial es siempre mayor si se mide a través del indicador salario bruto medio anual que si se hace en función de la ganancia por hora trabajada. El indicador salario bruto medio por hora es más preciso por permitir controlar el efecto que tiene el número total de horas trabajadas sobre la retribución finalmente obtenida.

Además, las estadísticas también reflejan un mayor desempleo femenino que masculino, lo que unido a la segregación laboral y las menores posibilidades de promoción de las mujeres, demuestran que los hombres y las mujeres presentan diferentes formas de insertarse en el mercado de trabajo remunerado. En este sentido, en España, la segregación laboral tanto sectorial como ocupacional, es más intensa para las mujeres que para los hombres y superior entre las personas con mayor nivel educativo, lo que sugiere que la mejora del nivel de estudios de las mujeres no necesariamente conduce a una menor discriminación retributiva.

Por tanto, se concluye que uno de los factores que afectan a la situación desigual que existe actualmente entre mujeres y hombres en el mercado laboral en España es la diferencia salarial, también denominada brecha salarial, que a su vez influye y se ve influida por la segregación laboral por género, las dificultades de promoción interna de las mujeres, y la conciliación de la vida laboral con el cuidado familiar y de personas dependientes como principal barrera de acceso al mercado laboral. Y además, dicha brecha salarial es un fenómeno que se percibe más fácilmente a nivel macroeconómico para todo el estado español que estudiando los casos de discriminación salarial de empresas españolas concretas.

En términos globales, tanto en los países desarrollados como en los subdesarrollados, se está más próximo a eliminar la brecha entre mujeres y hombres en educación y salud que en los ámbitos de participación económica, oportunidades y toma de decisiones.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2010), la segregación laboral por género es uno de los rasgos más persistentes en los mercados de trabajo en los países desarrollados. Y según el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo e Inmigración (2010), la igualdad salarial es un reto multidimensional que integra la segregación de espacios, el reparto del tiempo, el valor asignado al trabajo y las identidades de género.

Esta situación permite hablar del “espejismo de la igualdad”, ya que la desigualdad salarial está presente en todos los sectores económicos e impregna hasta el último sector profesional de nuestra sociedad, y todavía queda un largo camino por recorrer en la consecución de una representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisiones y en la igual retribución de trabajos equivalentes.

4.2. MEDIDAS PARA LUCHAR CONTRA LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL.

La igualdad en el empleo es importante para la libertad, la dignidad y el bienestar de los individuos, también lo es para el funcionamiento eficiente de los mercados de trabajo y la competitividad empresarial, y permite expandir y desarrollar el potencial humano de una forma más efectiva. Pero la brecha salarial entre géneros sigue existiendo en España aun cuando se han promulgado leyes para evitar las desigualdades de género en el mercado laboral. Estas diferencias salariales son un hecho generalizado constatable a lo largo de todo el mundo, obteniéndose datos similares en los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y en los países en desarrollo.

En España, la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 2007 (LOIE 3/2007, de 22 de marzo), supuso un avance decisivo en esta materia. De hecho, uno de sus aspectos más novedosos es el propósito de incidir en el terreno de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) desde la perspectiva de género. En concreto, el título VII contempla “el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles”. Pero, a pesar de ello, las mujeres siguen estando presentes en un porcentaje muy inferior al de los hombres en los consejos de administración. Además, esta norma no prevé ninguna medida en igualdad salarial.

No obstante, el porcentaje de sanciones laborales por situaciones discriminatorias puestas por la Inspección de Trabajo se duplicó tras aprobarse dicha Ley para la igualdad en 2007. Aun así, la Inspección detecta relativamente pocas situaciones de discriminación laboral de las mujeres. Concretamente, en 2017 sancionó a 135 empresas por discriminación y recaudó 772.000 euros, mientras que en 2016, solo impuso 81 sanciones por las que se recaudaron 524.155 euros, apenas el 0,1% de todas las sanciones laborales que pone. Inspectores, sindicatos, expertos y Administraciones lo achacan a las dificultades que existen para detectar las discriminaciones indirectas. Fermín Yébenes (2018), portavoz de la Unión Progresista de Inspectores de Trabajo, explica que esa discriminación indirecta es muy difícil de encontrar porque la brecha salarial es el producto de situaciones de desigualdad que se dan en el mercado laboral y que en muchas ocasiones hasta son legales, por eso es difícil actuar sobre ella y reducirla (como se citó en Gómez, 2018).

Por otro lado, es cierto que los expertos y sindicatos apuntan que hay muy pocas denuncias por discriminación salarial. Pero Beatriz Quintanilla (2018), profesora de Derecho Laboral, apuntala que: “A veces la situación de discriminación no la ve la

propia interesada, y la denuncia, o es colectiva a través de los sindicatos, o solo llega tras el despido cuando hay poco que perder” (como se citó en Gómez, 2018).

Por tanto, existe una igualdad normativa pero lejana a la igualdad real, que aún no se ha alcanzado, porque para llegar a ella hace falta primero un cambio de mentalidad en la sociedad. Es obvio que los cambios socioculturales no se producen como consecuencia de cambios legislativos, sino como consecuencia de un cambio de mentalidad en las personas, y para ello se necesita tiempo.

A pesar de todo, actualmente son cada vez más las organizaciones empresariales que tienen conciencia social y cuya RSC tiene en cuenta una gestión de Recursos Humanos más equitativa en materia de género. Tanto las empresas como la sociedad en general están preparadas para cambios legislativos que eliminen la brecha salarial y los obstáculos que aún impiden a las mujeres acceder a cargos de responsabilidad para las que están sobradamente preparadas. Ahora bien, para que estas ventajas teóricas se conviertan en una realidad, es imprescindible que haya un compromiso explícito de la empresa con la igualdad incluyéndola en sus valores, y que haya una coherencia entre los valores y la práctica de las empresas.

Según Pérez del Río (2006), algunas medidas que se podrían llevar a cabo para atenuar este problema son:

- Los convenios colectivos deberían introducir cláusulas que afirmen el derecho a la igualdad retributiva sin discriminación por razón de género.
- El convenio debe regular la estructura retributiva incluyendo las percepciones extrasalariales y las mejoras sociales de cualquier clase y establecer que será aplicable a todo el personal, sea cual sea su modalidad de contratación, sin realizar excepciones respecto del contratado temporalmente o a tiempo parcial.
- Debería regularse un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por razón de género y que establezca un sistema neutro y objetivo de valoración del trabajo que permita evaluar periódicamente el encuadramiento profesional y corregir las situaciones discriminatorias motivadas por una infravaloración ilegal del trabajo realizado por las mujeres.
- Deben introducirse medidas de acción positiva que traten de eliminar situaciones de desigualdad retributiva fijando salarios mínimos garantizados y estableciendo incrementos salariales suplementarios al general con objeto de equiparar las categorías feminizadas con sus equivalentes masculinizadas. El hecho de que las mujeres ocupen mayoritariamente los puestos más bajos de las clasificaciones profesionales debido a la segmentación vertical se refleja en su salario base y provoca un efecto de arrastre en la fijación de las cuantías complementarias, efecto que algunos sectores pretenden aminorar mediante la fijación de un salario mínimo garantizado.

Por otro lado, una de las iniciativas que desde 2016 está llevando a cabo el gobierno español desde la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados para luchar contra la discriminación en el acceso al empleo de la mujer fue la creación de un *currículum vitae* anónimo. Este suprime la mayoría de las referencias personales, como el nombre y apellidos, el sexo, la edad y las fotografías. El objetivo de ocultar estos detalles es que lo único que sea relevante a la hora de acceder al empleo sea la formación, la cualificación y el perfil del candidato o candidata que mejor se adapta a las funciones del puesto de trabajo a desempeñar. Mario Garcés (2017): “con este *currículum vitae* anónimo la Administración quiere eliminar filtros y garantizar la igualdad efectiva en los procesos de selección de personal. Queremos romper barreras, sesgos y garantizar que los procesos de selección van a ser transparentes y no discriminatorios” (como se citó en Cervilla, 2017).

Por último, decir que la mayoría de fuentes consultadas señalan que la transparencia es la herramienta imprescindible para aumentar la eficacia en la detección de las situaciones discriminatorias en el mercado laboral.

Bibliografía

- Barberá Heredia, E., Ramos, A., Sarrió, M. y Candela, C. (2002): "Más allá del techo de cristal". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 40, pp. 55-68. Recuperado de <http://centreatigona.uab.es/docs/articulos/Sostre%20de%20vidre.pdf>
- Barberá, T., Dema, C.M., Estellés, S. y Devece, C. (2011): "La (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal", *XV Congreso de Ingeniería de Organización* (pp. 986-995), 7-9 de Septiembre, Cartagena. Recuperado de http://www.adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2011/organizacion_del_trabajo/986-995.pdf
- Biblioteca de la Universidad de Sevilla (2018). Cursos de la Biblioteca de Económicas y Empresariales: Material para TFG. Recuperado de <https://bib.us.es/economicas/material-para-tfg>
- Carrasco Bengoa, C. (1996): "Presente y futuro del trabajo. Apuntes para una discusión no androcéntrica" en Rodríguez, A.; Goñi, B. y Maguregi, G. (eds.) (1996): *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*. Bakeaz y CDEM, Bilbao, pp. 19-46.
- Cervilla, P. (20 de julio de 2017): "El Gobierno impulsa el currículum vitae anónimo para evitar la discriminación", *ABC*. Recuperado de http://www.abc.es/sociedad/abci-gobierno-impulsa-curriculum-vitae-anonimo-para-evitar-discriminacion-201707200037_noticia.html.
- Chinchilla, N., Poelmans, S. y León, C. (2005): "Mujeres directivas bajo el techo de cristal", *International Center of Work and Family*. Recuperado de <http://insight.iese.edu/es/doc.asp?id=00435&ar=6>
- Comisión Europea (2006). *The gender pay gap. Origins and policy responses*.
- De Cabo, G. y Garzón, M.J. (2007). *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Estudios del Instituto de la Mujer, Madrid, CEET.
- De la Rica, S. (2010): "Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España, 1995-2006", en Villar, A. *Mujeres y mercado laboral en España. Cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral*, Madrid, Fundación BBVA.
- De la Rica, S. y Ugidos, A. (1995): "¿Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres?", *Investigaciones Económicas*, Vol. XIX, nº 3, septiembre, pp. 395-414. Recuperado de <http://193.146.141.99/investigacion/revistas/paperArchive/Sep1995/v19i3a4.pdf>
- Del Río Otero, C., Grandín Lago, C. y Cantó Sánchez, O. (2004): El enfoque distributivo en el análisis de la discriminación salarial por razón de género. *Universidad de Vigo*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1409616>
- Díaz-Martínez, C.; Jabbar, M.; Aguado, E. y González, L. (2016): *Las brechas de género: brecha de cuidados, brecha salarial y brecha de tiempo propio*, Tirant Humanidades, Valencia.
- Durán Heras, A. (1991): "Mujeres y pensiones en España", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, nº 13-14, septiembre-diciembre, pp. 144-152.
- Durán Heras, M.A., Serra Yoldi, I. y Torada, R. (2001): *Mujer y Trabajo. Problemática actual*. Germania, Valencia.
- Elson, D. (coord.) (2000): *El progreso de las mujeres en el mundo 2000. Informe Bienal de UNIFEM (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer*. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). Recuperado de <http://www.undp.org/unifem/progresswww/2000/progressp.html>.
- Fabrega, T.; Monfort, G. (2008): *La discriminación de género en el acceso al mercado de trabajo*. Universitat de València, Tirant lo Banch.
- Flotats, A. (23 de Octubre de 2017): "Desmontando cinco falsos mitos sobre la brecha salarial", *Público*. Recuperado de <http://www.publico.es/politica/brecha-salarial-1.html>

- Fuller, A. (2005): "The gendered nature of apprenticeship: Employers' and young people's perspectives". *Education + Training*.
- Gil Estallo, A.; González Calvet, J. y Mir Artigues, P. (2002). *La desigualdad salarial en Catalunya*. Valladolid. Recuperado de <http://webs.ucm.es/info/ec/jec8/Datos/documentos/comunicaciones/Laboral/Gil%20Angel.PDF>
- Gómez, M.V. (11 de febrero de 2018): "La discriminación laboral de las mujeres se escapa a la Inspección de Trabajo", *El País*. Recuperado de https://elpais.com/economia/2018/02/09/actualidad/1518197085_138135.html
- Hospido L. (coord.) (2016): *Estudios de Economía Aplicada, Volumen 34-1*, Asepelt, España.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades / Estadísticas / *Mujeres y hombres en España*, http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis
- Instituto Nacional de Estadística / Mercado laboral / Salarios y costes laborales / Encuestas de estructura salarial / Resultados / Encuesta cuatrienal / Resultados nacionales, <http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=3199&capsel=3200>
- International Labour Office (ILO-OIT) (2003): *Time for equality at work. Report of the Director-General. Global report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. International Labour Conference 91st Session 2003. International Labour Office, Ginebra. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/english/standards/decl/publ/reports/report4.htm>.
- Izquierdo, M.J. (1994): "Mujeres en movimiento: Muchas..., pero, ¿dispersas?", *Documentación social*, nº 94, pp. 103-117.
- Jáuregui de Gainza, M.L. (1992): "La educación cívica de la mujer latinoamericana: ¿una respuesta para su emancipación?". *Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción Comunal*, nº 25/26/27, pp. 235-241.
- Kmec, J.A. (2005): "Setting Occupational Sex Segregation in Motion" *Work and Occupations*.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, nº 71, de 23 de marzo de 2007.
- Martínez Torres, M.; González Limón, M.; Teso, E.; Eden, J. (2014): "Análisis de la brecha salarial en España (2004-2011)", *V Congreso Universitario Internacional Investigación y Género* (pp. 752-765), Departamento de Administración de Empresas y Comercialización e Investigación de Mercados (Marketing); Departamento de Análisis Económico y Economía Política, Universidad de Sevilla. Recuperado de <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/40951>
- Maté García, J.J., Nava Antolín, L.M. y Rodríguez Caballero, J.C. (2002): "La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 36, pp. 79-94. Recuperado de http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/36/rev36.pdf#page=74
- McConnell, C. R.; Brue, S. L.; Macpherson, D. A. (2007): "La discriminación en el mercado de trabajo", en *Economía Laboral*, 7ª Ed., Mc Graw Hill, Madrid, 395-433.
- Meynen, W. y Vargas, V. (1991): "*La autonomía como estrategia para el desarrollo desde los múltiples intereses de las mujeres*". Perú.
- Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo e Inmigración (2010): *La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres*. España.
- Moreno Raymundo, G., Rodríguez Rodríguez, J.M. y Vera Grijalba, J. (1996): *La participación laboral femenina y la discriminación salarial en España (1990-1991)*. Consejo Económico y Social, Madrid.
- Morrison, A; White, R. & Van Velson, E. (1992): *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?*, 2ª Ed., Addison-Wesley.

- Organización Internacional del Trabajo (coord.) (2017): *Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017. La desigualdad salarial en el lugar de trabajo. Resumen ejecutivo*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_541632.pdf
- Pérez del Río, T. (2006): *Igualdad y género en el empleo*, Guías de Negociación Colectiva, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, España.
- Requena Aguilar, A. (13 de febrero de 2018): "Los complementos salariales generan casi la mitad de la brecha salarial entre mujeres y hombres", *El diario*. Recuperado de https://www.eldiario.es/economia/complementos-salariales-generan-salarial-mujeres_0_739826418.html
- Reskin, B.F. & Padavic, I. (1994): *Women and Men at Work*. Pine Forge Press, Thousand Oaks, California.
- Revilla, M y Escapa, R. (2003): *Mujeres, ciudadanas diagnóstico inicial*. Urbal. Diputación de Barcelona. Recuperado de http://www.centrourbal.com/sicat2/documentos/18_2008428737_R12-db01-spa.pdf
- Ribas Bonet, M.A. (2005): *Mujer y Trabajo en la Economía Social*, CES Colección Estudios, Madrid.
- Rodríguez, A. (1996): "Del reparto del empleo al reparto del trabajo" en Rodríguez, A.; Goñi, B. y Maguregi, G. (eds.) (1996): *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*. Bakeaz y CDEM, Bilbao, pp. 95-125.
- Sallé Alonso, M.A. y Molpeceres Álvarez, L. (coord.) (2009): *La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres*, Colección Economía Mujer Empresa, España. Recuperado de http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/la_brecha_salarial_realidades_y_desafios.pdf
- Simón Pérez, H.J. (2000): *La estructura de salarios pactados en España*. Universidad de Alicante (Tesis doctoral).
- Simón Pérez, H.J. (2006): *La desigualdad salarial en España: Una perspectiva internacional*. Universidad de Alicante. Recuperado de <http://encuentros.alde.es/anteriores/xiieea/trabajos/pdf/197.pdf>
- Subdirección General de Análisis del Mercado de Trabajo; Secretaría de Estado de Empleo; Ministerio de Empleo y Seguridad Social (coord.) (2017): *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo en 2016*, España. Recuperado de http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/situacion_mujer_trabajo_2016.pdf
- Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades (coord.) (2012): *Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España: Un análisis de la retribución en función de las características personales, empresariales y de la competitividad de la empresa*, Colección Economía Mujer Empresa, España. Recuperado de http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/determinantes_de_la_brecha_salarial_de_genero_en_espana.pdf
- Tratado de Ámsterdam, de 1 de mayo de 1999, Art. 141 Igualdad de retribución "para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor". *Boletín Oficial del Estado*, nº 109, de 7 de mayo de 1999. Recuperado de [https://www.boe.es/legislacion/enlaces/documentos/ue/Tratados\(0340-0396\).pdf](https://www.boe.es/legislacion/enlaces/documentos/ue/Tratados(0340-0396).pdf)
- Valcárcel, A. (2017): "Retos del feminismo", *II Feminario: Claves feministas para retos actuales*, Diputación de Valencia, Valencia [Vídeo]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=vvG-6rLay94>

Anexos

DEPÓSITO DEL TRABAJO FIN DE GRADO

D/D^a. Irene Malia Pérez, con DNI nº: 44065199M, Teléfono: 610964587, email: iremalper@alum.us.es; alumno/a del **GRADO**: Administración y Dirección de Empresas, cumpliendo con los requisitos establecidos en la normativa vigente, hace entrega en la Secretaría del Departamento de Economía Aplicada I del Trabajo Fin de Grado con el **TÍTULO**: Brecha salarial por razón de género en España: una aproximación a su análisis y a la explicación de sus causas; bajo la tutela del Tutor/s:

D/D^{ña}. María José Rodríguez Gutiérrez

adscrito/s a este Departamento, en el área de conocimiento: Economía Aplicada
Métodos Cuantitativos
para E.E.

Asimismo, el/la alumno/a **SI** autoriza a la Universidad de Sevilla, una vez superado el Trabajo Fin de Grado a su depósito y consulta en la Biblioteca Universitaria y, en caso de que su trabajo obtenga una calificación de Sobresaliente o Matrícula de Honor, permite que sea agregado al Repositorio Institucional de la Universidad de Sevilla (idUS).

En Sevilla, a 4 de Junio de 2018

Alumno/a	Tutor/es
Fdo.: Irene Malia Pérez	Fdo.: María José Rodríguez Gutiérrez

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD DEL T.F.G.

Considerando que la presentación de un trabajo hecho por otra persona o la copia de textos, fotos y gráficos sin citar su procedencia se considera plagio,

Yo, Don/Dña Irene Malia Pérez, con DNI 44065199M estudiante del Grado en Administración y Dirección de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Sevilla, **ASUMO LA AUTORÍA RESPONSABLE Y DECLARO** que el Trabajo de Fin de Grado que presento para su exposición y defensa titulado “Brecha salarial por razón de género en España: una aproximación a su análisis y a la explicación de sus causas”, y cuyo tutor es D./Dña. María José Rodríguez Gutiérrez **ES ORIGINAL Y QUE TODAS LAS FUENTES UTILIZADAS PARA SU REALIZACIÓN HAN SIDO DEBIDAMENTE CITADAS EN EL MISMO.**

Así mismo, acepto que el profesorado podrá utilizar las herramientas de control del plagio que garanticen la autoría de este Trabajo de Fin de Grado.

Sevilla, a 4 de Junio de 2018

Firmado: