



Universidad
Zaragoza

BRECHA SALARIAL: EVOLUCIÓN Y VARIABLES DE ANÁLISIS.

Presentado por

Nicoleta Alexandra Danila

Tutelado por

Carmen Bericat

2023

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
1.EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES.	5
1.1 Historia de la brecha salarial	5
1.2 Estado de la cuestión en datos	7
2.CONCEPTOS BÁSICOS	10
2.1 El trabajo productivo y reproductivo	9
2.2 Techo de cristal y suelo pegajoso	11
3.VARIABLES QUE CONDICIONAN LA BRECHA SALARIAL	13
3.1 Factor religioso	13
3.2 Nivel educativo	14
3.3 Nuevas tecnologías	15
3.4 Auto Infravaloración	15
3.5 Desinformación	17
3.6 Maternidad y conciliación laboral	17
3.7 Negociaciones salariales	18
3.8 Desarrollo de carrera y jubilación	19
4.SOLUCIONES A LA BRECHA SALARIAL	20
CONCLUSIÓN	22
BIBLIOGRAFÍA	23

Resumen

El término brecha salarial se define como la distinción entre los salarios de hombres frente a los salarios de mujeres en el ámbito laboral. Para estudiar esta diferencia he decidido analizar cómo afectan las diferentes variables sociales y económicas a esta distinción salarial entre sexos.

Se abordarán temas de estudio desde una perspectiva laboral, por lo tanto hablaré de la evolución de las mujeres en ese ámbito, destacaré a priori cuándo empiezan estas diferencias y el posible porqué de tantas desigualdades salariales, profundizaré en el trabajo productivo y reproductivo de las mujeres, hablaré sobre el techo de cristal y mencionaré el suelo pegajoso. También analizaré de qué manera interviene la brecha salarial en la sociedad, además de analizar las variables que condicionan la desigualdad salarial y algunas posibles soluciones para solventar dicha desemejanza.

Palabras clave del trabajo: discriminación, precariedad, trabajo productivo y reproductivo, techo de cristal, suelo pegajoso.

INTRODUCCIÓN

En general, la brecha salarial se define como la diferencia de los ingresos entre hombres y mujeres que trabajan en empleos similares. Podemos encontrar varias definiciones de este concepto en diferentes fuentes.

La Sede de ONU Mujeres (2010) define la brecha salarial entre hombres y mujeres como “la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores”.

Por otra parte, según Economipedia (2018) “La brecha salarial se puede calcular con el salario medio por hora de trabajo o también se puede medir a través del salario medio anual entre ambos”.

La metodología empleada es un análisis de variables macro, variables psicosociales y laborales.

He decidido enfocar este trabajo en las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres en el mercado laboral puesto que las diferencias salariales son un hecho innegable y es por ello que a través de este trabajo se intentará analizar con datos y desde distintas variables cómo afecta realmente a la sociedad y en qué medida. Para ello, comenzaré con una contextualización histórica aportando datos de la situación, después explicaré cómo el trabajo productivo y reproductivo genera la brecha salarial y cómo vemos el techo de cristal y suelo pegajoso en el mundo laboral. A continuación, veremos la brecha salarial a través de variables que la condicionan y finalmente nombraré soluciones para este fenómeno.

1.EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

Históricamente la brecha salarial es larga y compleja, ha sido moldeada por una serie de factores sociales, económicos y culturales. Para entender correctamente cómo llegamos hasta la situación actual de desigualdad, veremos primero un contexto histórico.

1.1 Historia de la brecha salarial

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo nos sitúa en el siglo XIX, donde la mayoría de las mujeres trabajadoras estaban empleadas en trabajos mal pagados, como por ejemplo empleadas domésticas o costureras y trabajadoras textiles. Por lo tanto, las mujeres a menudo ganaban menos que los hombres realizando incluso el mismo trabajo. Por otra parte la justificación de este desajuste salarial era sostenida por el hecho de considerar que los hombres necesitaban un salario mejor pagado para poder mantener a sus familias, mientras que las mujeres eran consideradas “trabajadoras adicionales” y por lo tanto no necesitan de grandes cantidades de dinero porque solo se encargaban del cuidado familiar, de ahí surge el concepto de desvalorización del trabajo femenino (Joan w. Scott,1993).

Con la incorporación de la mujer al mercado de trabajo se abrieron puertas a muchos cambios importantes en los últimos tiempos, produciéndose en España un incremento importante de mujeres trabajadoras, aumentando al mismo tiempo la tasa de actividad femenina. Con esto nació la desigualdad tanto de género como salarial entre ambos sexos. Estamos hablando de un factor muy importante que antes ya existía pero no era considerado un conflicto manifiesto, pues esta diferencia existente era explicada por la cultura y la acción determinada por la sociedad. Esto se entiende en que la sociedad era la que decía cuál era el rol de las mujeres y de los hombres.

A lo largo de las décadas siguientes, la brecha salarial fue disminuyendo en muchos países porque se adoptaron tanto leyes como medidas para garantizar la igualdad salarial, como por ejemplo las leyes de educación, y las mujeres fueron creciendo en el ámbito laboral mejorando sus experiencias, sus estudios y sus reconocimientos. Sin embargo, la brecha salarial sigue siendo un problema en todo el mundo, contribuyendo a las barreras. Este concepto es una variable muy importante para lograr un reconocimiento de gran importancia: la igualdad de salario entre hombres y mujeres.

Los años finales del siglo XIX y al principio del siglo XX, fueron una época determinante, surgieron los primeros movimientos feministas y laborales que luchaban por la igualdad de salarios. Sin embargo, la brecha salarial persistió durante la primera mitad del siglo XX, y las mujeres a menudo se enfrentaron a discriminaciones en sus lugares de trabajo, e incluso en el ámbito familiar, a consecuencia de su movilización exigiendo el derecho de ser reconocidas y valoradas.

Por sus insistencias y por la lucha constante de las mujeres en 1960, durante el movimiento de los derechos civiles, el movimiento feminista renovó su lucha por la igualdad salarial. En 1963, se aprobó la primera ley de Igualdad Salarial en EEUU, que prohibía la discriminación salarial por motivos de género y se logró un gran reconocimiento. Pero a pesar de estas reformas y de su acogida, no ha limitado la brecha salarial porque este concepto persistió hasta la década de 1970.

A mediados del siglo XX las mujeres que hasta entonces se dedicaban al cuidado de la casa o como ayuda en el campo se incorporan al mercado laboral a consecuencia del desarrollo industrial. Pasarán a ser parte de un 16 a un 28.5 por ciento de la población activa total en 1975. Las mujeres que se incorporaron al mercado laboral en ese momento solían ser jóvenes y solteras.

La brecha salarial comienza cuando la mujer se introduce en el mercado laboral con trabajos precarios, viéndose como “ayuda” o como un “plus” a los ingresos familiares debido a la crisis económica de esos años. Posteriormente y poco a poco se dejará de ver como tal y empezará a coger forma la trayectoria laboral en la vida de las mujeres.

Esta incorporación de la mujer al mercado ha manifestado mejoras considerables en la economía, la salud y la seguridad e higiene de los trabajadores.

1.2 Estado de la cuestión en datos.

Hay muchos juicios de valor acerca de la evolución de este fenómeno en los últimos años. Por un lado se afirma su inexistencia, por otro, su evolución positiva.

La brecha salarial puede intervenir en muchos aspectos de la vida cotidiana así como en los ámbitos social, económico y emocional. Por lo tanto puede tener un impacto negativo en la igualdad de oportunidades. Los problemas relacionados con la brecha salarial tienen también consecuencias en la economía del país, pues estas desigualdades tienden a generar discriminación y dividen las clases trabajadoras por grupos, cuando estos grupos de trabajadores ganan significativamente menos que el otro grupo es cuando se genera una concentración de riqueza y de poder en un grupo reducido de personas (los hombres) limitando así el poder adquisitivo de las mujeres.

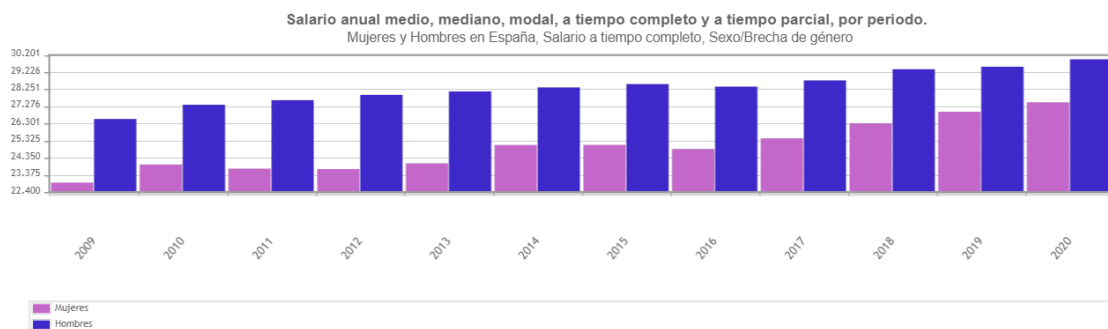


Gráfico: 1 De la diferencia salarial entre hombre y mujeres Fuente: INE

Como podemos ver en el gráfico 1, la brecha salarial no deja de aumentar, hay bastante desigualdad de salarios en el año de 2020, se ve una diferencia de puntos muy significativos y claros, donde vemos que en este año los hombres cobran más que las mujeres. Basándonos en datos reales, podemos afirmar que la brecha salarial por sexo ha pasado de ser un 17,1 % en 2010 a un 15,7% en 2018. (EPData,2022). La brecha salarial en España ascendió más de un 11 por ciento según Eurostat, cifra por debajo de la media del año anterior situada en un 14,1 por ciento.

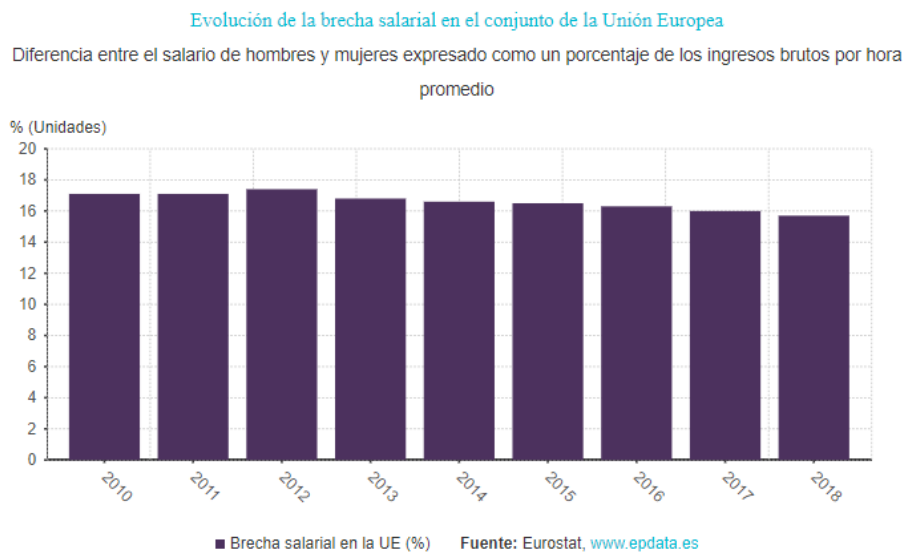


Gráfico 2: Evolución de la brecha salarial en el conjunto de la unión europea

Observando el gráfico 2, aunque se trata de una ligera mejoría, podemos afirmar que se trata de un porcentaje todavía bastante alto teniendo en cuenta la evolución en otros aspectos de la sociedad de hoy en día y lo avanzados que se supone que estamos en temas de igualdad y feminismo (Eurostat,2022).

Según un extracto de el diario *expansión.com*, “el salario medio anual de las mujeres en España fue de 16.943,89 euros, frente a los 22.780,29 euros de los hombres, es decir 5.836,4 euros menos (un 25,6%), según el Instituto Nacional de Estadística (INE) que constata una desigualdad de la distribución salarial entre hombres y mujeres. A tenor de los últimos datos, correspondientes a 2016, la respuesta parece clara: las cifras del INE revelan que las ganancias medias anuales de los hombres ascienden a 25.727,24 euros, frente a los 19.744,82 euros de las mujeres, lo que supone 5.982,42 euros menos (un 23,2% menos). Los sueldos aumentan, pero las distancias entre ambos sexos apenas se reducen” (Expansión.com,2023).

Es decir, existe un aumento de sueldos en ambas partes, pero la desigualdad persiste en cuanto a los salarios de las mujeres frente al de los hombres.

Si comparamos los datos con europa según un extracto de *observatorio, igualdad y empleo*, obtenemos los siguientes resultados “En la mayoría de los países de la UE, la brecha salarial de género se está reduciendo lentamente, pero en Malta, Portugal y Eslovenia, la brecha ha aumentado en más de un 3,0% desde 2007. Existen grandes diferencias en toda la UE, con una brecha salarial de género que oscila entre el 3,5% en Rumania al 25,6% en Estonia. Las brechas salariales más pequeñas se otorgan a Bélgica, Italia, Luxemburgo, Polonia, Rumanía y Eslovenia, donde la brecha es menor al 10.0%. El mayor dato de mejora se encuentra en Chequia, Alemania, Estonia y Reino Unido”(cde.ual.es,2019).

Sin embargo, las conclusiones que podemos extraer centrándonos en los datos de 2018 en este caso son las siguientes:

No siempre una brecha salarial más baja en un país puede significar una menor desigualdad de género en materia laboral, sino la menor participación en el mercado de las mujeres. Este podría ser el caso de Rumanía, que tiene uno de los porcentajes más bajos de Europa pero que sin embargo, dista mucho de ser de los países más igualitarios en materia de género, sobre todo en comparación con Europa. Las mujeres rumanas tienen más interiorizado que en España, por ejemplo, el hecho de que la mujer es la que tiene que ocuparse de los niños, y en muchas de las ocasiones estas no trabajan o si lo hacen, son en puestos precarios y sin pensamiento de invertir en su futuro profesional, resignándose con un trabajo que le de ingresos sin pensar en nada más.

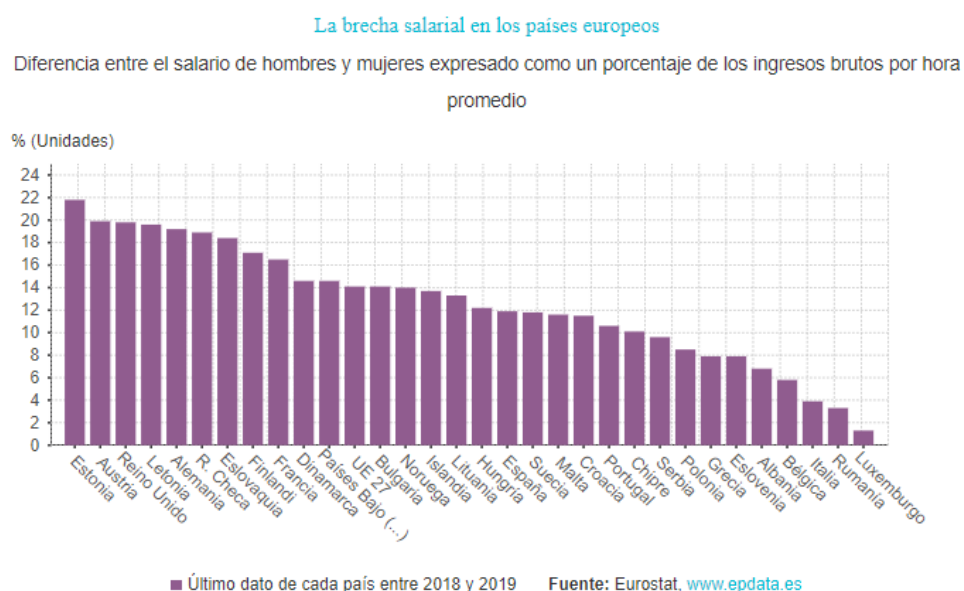


Gráfico 3: La brecha salarial entre los países europeos

Aquí también influye el nivel de educación de las mujeres empleadas y sus costumbres, sucediendo que en muchas ocasiones, si contraen matrimonio siendo jóvenes no sigan estudiando.

“La tasa de empleo promedio de las madres de 20 a 49 años con un niño pequeño (menor de 6 años) es del 65,4% en comparación con el 91,5% de los padres. El 15.0% de las mujeres inactivas de 15 a 64 años están inactivas por razones de cuidado, es decir, cuidando dependientes (niños o adultos incapacitados) en comparación con sólo el 1.4% de los hombres. Es más probable que las mujeres tengan contratos de trabajo no estándar, que están asociados con salarios más bajos” (cde.ual.es, 2019).

2.CONCEPTOS BÁSICOS

Para poder analizar la brecha salarial, es importante analizar las variables trabajo productivo y reproductivo. El trabajo reproductivo y el trabajo productivo son dos conceptos que se utilizan para distinguir dos tipos diferentes de trabajo en la sociedad. En este epígrafe desarrollaré también el techo de cristal y suelo pegajoso como materialización de la brecha salarial en el mundo laboral derivada de la división sexual del trabajo.

2.1 El trabajo productivo y reproductivo

Nos referimos al trabajo productivo como aquel trabajo asalariado y por el que se recibe una remuneración (desde el punto de vista capitalista). Además, el trabajo productivo incide en el valor de la fuerza de trabajo de un individuo.

El trabajo productivo está relacionado con todas aquellas actividades y tareas que tienen como objetivo producir bienes y servicios para el mercado, estamos hablando del trabajo relacionado con el trabajo remunerado y reconocido por la sociedad, como una forma de contribuir en el desarrollo tanto económico como familiar, apoyando con el mantenimiento de las necesidades básicas a través de la retribuciones salarial recibida.

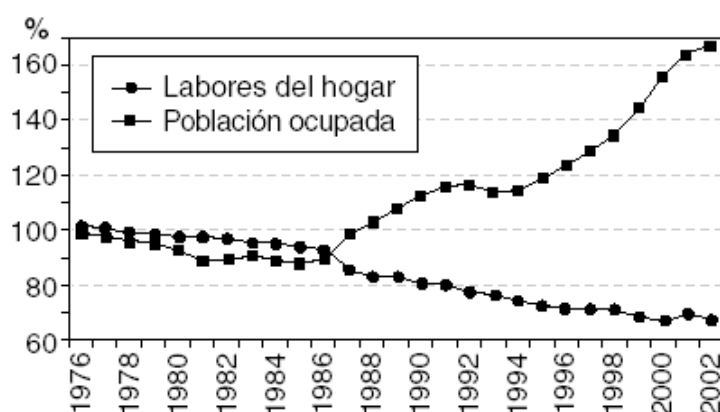


Gráfico 4: Evolución de la situación laboral de la población en España

Por otro lado, el trabajo reproductivo hace referencia a las actividades que tienen que ver con la reproducción y el cuidado de las personas. Este tipo de trabajo se refiere al destinado a las necesidades familiares, incluyendo hijos, marido o incluso padres/abuelos. También nos referimos a él como trabajo doméstico o familiar, pese a que constituye más que eso, pues se trata de una labor necesaria para la reproducción de la sociedad.

Se ha asignado a la mujer desde los inicios de la historia el papel de cuidadora en la familia, la que se ocupa de cuidar la casa, a los hijos y al marido. Desde su nacimiento se le ha asignado ese rol, mientras que al hombre, ser el marido que trabaja y trae el sueldo a casa. En cuanto a la evolución de la brecha salarial, es importante subrayar y tomar en cuenta el factor religioso. Durante muchas décadas y sobre todo al principio de la incorporación de la mujer al mundo

laboral, se seguía viendo al hombre como el que se debe ocupar de la manutención de la familia y que sea la mujer la que se ocupe de la casa y de los hijos, porque ese vendría siendo su “papel” (trabajo reproductivo).

Inevitablemente, esto le da una posición de superioridad al hombre ya que él “está al mando”. Él tiene la potestad de decidir qué se hace con el dinero, ya que es el que lo gana. Esto también lleva a cierta posición de sumisión de la mujer hacia el marido, ya que como no tiene poder adquisitivo no posee individualidad, no puede decidir separarse por carecer de medios para ello. Esta imagen de la mujer unida al trabajo reproductivo ha ido cambiando progresivamente con los años, pudiendo éstas comenzar a tener labores remuneradas, pero en trabajos muy precarios, así poco a poco hasta poder llegar al trabajo productivo.

Actualmente se busca promover la distribución más equitativa a ambos sexos, con el intento de reconocerlo y valorarlo adecuadamente en la sociedad, aunque el productivo está marcado por el concepto reproductivo porque algunas mujeres tendrán que aceptar o reducir sus contratos de jornada completa a una jornada parcial para poder cuidar a sus hijos, lo que afectará, inevitablemente, a la brecha salarial.

2.2 Techo de cristal y suelo pegajoso

Cuando hablamos de la brecha salarial entendemos que hay un factor (o varios) que hace que exista una diferencia salarial entre sexos. Dos de esos factores son el techo de cristal y el suelo pegajoso. Se trata de un reflejo en la empresa del trabajo productivo y reproductivo existente en la sociedad haciendo que ineludiblemente afecte a la brecha salarial.

El fenómeno del techo de cristal es el que, relacionado con la brecha salarial, impide a las mujeres con formación llegar a puestos directivos en las empresas. Mediante esta metáfora se pretende expresar que, por mucho que las mujeres tengan experiencia, formación y preparación no podrán optar a puestos muy altos. Normalmente estos serán ocupados por hombres, ya que ellos no son tan propensos a coger permisos, bajas por paternidad o ausencias por cuestiones familiares, por lo que no suponen un “problema” para la empresa. Esto es un hecho habitual y bastante impregnado en las empresas hoy en día. Las posibles causas que originan el techo de cristal son el rol social que se le asigna a la mujer sumado a la falta de políticas incluyentes dentro de las empresas. La mujer tiene el rol de madre y ama de casa. Tras dar a luz, parece tener sentido que sea la mujer la que renuncie (no siempre temporalmente) a su trabajo para ocuparse de la casa y el recién nacido ya que parece ser que es la que ha nacido preparada genéticamente para ello.

En el supuesto de que la mujer vuelva a su puesto de trabajo, es habitual pensar que en caso de que ocurra algo con su hijo tenga que ser ella la que se ausente si tiene alguna reunión en el colegio, si hay que llevar al bebé al médico o cualquier otro imprevisto relacionado con el cuidado. Relacionar el ausentismo laboral por causas familiares a las mujeres es un factor que toma mucho peso para explicar la brecha salarial entre sexos.

Por otro lado, en las empresas existe la propensa idea de la falta de capacidad de las mujeres para asumir puestos de dirección, relacionándolo con el ausentismo laboral que anteriormente hemos mencionado, pero también uniéndose a la “falta de carácter” de una mujer para tomar decisiones delicadas en los altos cargos.

Entre las posibles causas del techo de cristal también encontramos la falta de mentorías o programas de tutoría de las mujeres, así como prácticas de contratación excluyentes. Si a una entrevista aparece una mujer embarazada o alegando que tiene un hijo pequeño se le excluye del proceso de selección aunque esté perfectamente cualificada, ya que se ve como una posible carga futura para la empresa.

Todo esto tiene unas consecuencias para la sociedad, pero sobre todo para las afectadas. Estas no son lo suficientemente valoradas en el proceso productivo y, por ende, se ve reflejado en su salario.

Las mujeres se encuentran con más dificultades que los hombres a la hora de abandonar puestos de trabajo más precarios o de mayor temporalidad. Son más mujeres las que ocupan actividades comúnmente relacionadas a la “economía informal”, con jornadas reducidas y peor remuneradas, algo que estadísticamente no se encuentra siempre relacionado con la falta de cualificación de las ocupantes de este tipo de puestos, y no solo eso, sino también en su insatisfacción laboral, pues están habitualmente sobrecualificadas en puestos muy por debajo de sus capacidades. En consecuencia, la brecha salarial les afecta, económica y anímicamente (Jesús S, 2023).

Por otra parte, el suelo pegajoso se refiere al fenómeno contrario. Las mujeres no son capaces de evolucionar, subir de puesto o de categoría, aunque estén capacitadas para ello, ya que no se les da facilidades para avanzar. Tienen más dificultad a la hora de abandonar un puesto de trabajo precario ya que eso supondría no tener ingresos durante un tiempo hasta encontrar un nuevo empleo. Normalmente se trata de mujeres que ocupan puestos en lo que se conoce como “economía informal” (Becas Santander, 2023).

Este fenómeno lo hemos podido observar con más evidencia durante la pandemia en todos los trabajos feminizados llevados a cabo por mujeres que están obligadas a conformarse con trabajos precarios o de peores condiciones ya que tienen que compaginarlo con su vida familiar. En este extracto de una noticia de *elperiodico.com*, una mujer que se dedica a limpiar portales comenta cómo tiene que llevarse a su hijo al trabajo, pues no le queda otro remedio.

“Son las seis y media de la mañana en un portal de Valencia. Una mujer protegida con mascarilla y guantes limpia la entrada de un edificio mientras un niño de unos diez años está adormilado sentado en el suelo esperándola. Es lunes y lo nuevo de la dura escena son los guantes y la máscara, no la mirada de su hijo. Al menos a estas horas. Lo lleva todas las mañanas a primera hora, aunque después lo acerca al colegio en el que estudia.”

“Viene siempre conmigo a primera hora y luego le llevo a la escuela, pero hoy se quedará toda la mañana conmigo. Yo aquí estoy sola y no tengo con quién dejarle”, justifica. Un tipo de situaciones más comunes de lo que en algunos círculos se imagina, invisibles también en los decretos. Ha acudido a trabajar porque nadie le ha dicho lo contrario. “La jefa no me ha llamado, así que he venido, si no me pueden echar” (Herrero, N., & López, H, 2020).

Relacionando esto con el suelo pegajoso nos podemos plantear si realmente esta mujer, aun teniendo estudios y pudiendo optar a un empleo mejor, podría verdaderamente cambiar de trabajo. ¿Sería posible llevarse a su hijo a la oficina?

Para ver esto en la práctica , acudimos a un extracto de un estudio del *Banco Santander*, que habla sobre el informe de las desigualdades y el mundo del trabajo de la Organización de las Naciones Unidas “las mujeres dedican una media de cuatro horas y 25 minutos al día a tareas de cuidado no remuneradas, mientras que los hombres dedican una hora y 23 minutos a estas mismas actividades. De este modo, esto les impide disponer del tiempo suficiente para formarse y avanzar en su carrera laboral” (Santander,2022).

Esto se traduce en que, mientras la mujer se dedica al cuidado del hogar y de los hijos, el hombre se encuentra en su puesto de trabajo y consigue ascender, algo que ciertamente viene en consecuencia de sus propios logros, la diferencia es que a la mujer no se le ha dado la oportunidad para optar a lo mismo debido al rol que se le ha asignado desde hace siglos.

En Europa, por ejemplo, la tasa de empleo en las mujeres sin hijos se sitúa en el 76,8% y en el 80,9% para los hombres, según datos de 2020 de Eurostat. “Sin embargo, conforme la familia se amplía, la brecha entre el empleo femenino y masculino aumenta. De hecho, solo el 59,1% de mujeres con tres o más hijos está trabajando, mientras que la tasa de ocupación de los varones con tres o más hijos no desciende, sino que incluso aumenta al 86,7%. De ahí que, por ejemplo, en algunas entrevistas de trabajo, las candidatas todavía sean preguntadas por su voluntad de tener hijos, mientras que esta cuestión no se plantea a los aspirantes varones” (Eurostat,2020).

3.VARIABLES QUE CONDICIONAN LA BRECHA SALARIAL

Para que la desigualdad exista influyen varias variables de análisis distintas que desarrollaré a continuación basándome en los ámbitos en los que más se observa la desigualdad salarial entre sexos.

3.1 Factor religioso

La religión podría considerarse un factor muy influyente a la hora de analizar la brecha de género. Esto es debido a que en algunas culturas (más antiguamente que ahora) la mujer debe ocuparse de su familia y del hogar, no es su labor participar en el mercado laboral ya que eso es obligación del marido o de los hombres de la casa. Este factor ha sido muy influyente sobre todo cuando las mujeres se incorporaron por primera vez al mercado. Aun entonces, cuando se les permitió empezar a tener labores fuera del ámbito familiar, estos eran trabajos relacionados con el cuidado (por ejemplo enfermeras), es decir, labores relacionadas con la figura de la mujer y tipos de trabajo que se consideraban “trabajo de mujer”.

Para ver esta idea desde una perspectiva científica, analizaremos un reciente estudio de las profesoras Traci Sitzmann y Elizabeth Campbell. Analizaron el grado de religiosidad y el nivel de igualdad salarial entre hombre y mujer en 140 naciones. Su análisis indica que en los países religiosos la brecha salarial es significativamente mayor.

Según la página web *noticiasdelaciencia.com* “Las mujeres ganan el 46% de lo que ganan los hombres en los países más religiosos y el 75% del salario de los hombres en los países laicos. Esta tendencia a una mayor diferencia salarial entre hombre y mujer en las culturas religiosas se aplica a las principales religiones del mundo: budismo, cristianismo, hinduismo, islam y judaísmo”.

Los investigadores Sitzmann y Campbell descubrieron que la exposición a los valores religiosos dió lugar a que los sujetos de estudio asignaran a los trabajadores salarios significativamente más altos que los que asignaban a las trabajadoras, aunque ellas rindieran al mismo nivel que ellos (*noticiasdelaciencia.com*, 2020).

3.2 Nivel educativo

La brecha educativa es otro elemento que está vinculado con el aumento de la brecha salarial, porque la falta de acceso de la formación y la educación, u oportunidades educativas desiguales provocan efectos relacionados con las barreras socioeconómicas que pueden limitar a las mujeres en cuanto a sus habilidades tecnológicas y el aprendizaje necesario para acceder a un empleo con mejor remuneración.

Es importante destacar también que las políticas que fomentan la igualación de oportunidades y la eliminación de barreras de género y de salarios, están muy vinculadas con los tipos de contrato de trabajo.

La jornada es una variable que influye en la brecha salarial de forma importante. Debido al alto número de mujeres que trabajan a tiempo parcial (más que los hombres en términos estadísticos), éstas consiguen menos retribución y, por ende, se estancan sus empleos. La razón por la que en este género prime la jornada reducida podría ser debido a la necesidad de las madres de estar a cargo de sus hijos y de la casa. Aquí se podrá señalar también la opinión patriarcal de que el salario de las mujeres es simplemente algo que complementa al del hombre, por lo que “no sería necesario” que la mujer trabaje a jornada completa ya que supuestamente, su labor principal es la del cuidado de la casa. Las administraciones también juegan un papel importante, pudiendo ofrecer más servicios públicos de conciliación laboral y familiar. Los horarios de la guardería, por ejemplo, no son compatibles con un horario de jornada completa en un puesto de trabajo, por lo que uno de los dos padres debe sacrificar su trabajo para poder atender a sus hijos. Esto también influye directamente en la existencia del trabajo reproductivo.

La educación tiene una fuerte influencia en las tasas de empleo, los trabajadores de niveles educativos altos tienden a tener una tasa de empleo más alta y por supuesto recibir mayores

salarios. Podemos ver esta diferencia en el gráfico 5, en el año de 2021 el índice de hombres empleados es más alto que los índices de las mujeres, podemos decir que la consecuencia de estas diferencias pueden ser muchos contratos a jornadas parciales y que la gran mayoría de las reducciones de la jornada laboral son solicitadas por mujeres, para el cuidado de hijo y de personas mayores...

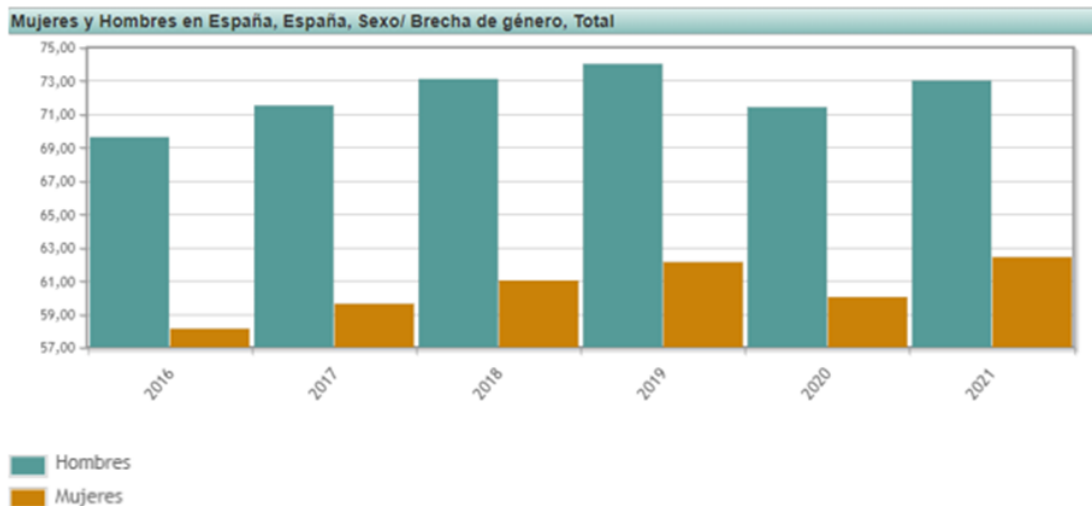


Gráfico 5 : Tasa de empleo según niveles de educación y período. España, UE-27 y UE-28 (de 20 a 64 años) Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS).

Sin embargo este tipo de jornada a tiempo parcial puede tener un efecto negativo en sectores feminizados, ya que suelen estar asociados a menores salarios y menos oportunidades de promoción por la carencia de la disponibilidad.

3.3 Nuevas tecnologías

No obstante, no sólo influye la educación formal en la brecha sino también la relacionada con las nuevas tecnologías. Son un factor determinante a la hora de contratar a alguien en la actualidad.

Las nuevas tecnologías pueden tener efectos tanto positivos como negativos, los cambios tecnológicos pueden jugar un papel importante en las mejoras laborales, ya que ayudan a los trabajadores de forma eficaz y eficiente a la hora de realizar las tareas que se les encomiendan. Por otro lado, influencia de forma negativa a las personas que no tienen conocimiento con las nuevas tecnologías. En la actualidad influyen también de forma negativa en el aumento de la brecha salarial, las mujeres no tienen las mismas oportunidades de desarrollo tecnológico.

Las personas más afectadas hoy en día son las mujeres, por los motivos de sesgos de género en muchas industrias tecnológicas. Existen muchas diferencias en estos sectores, por ejemplo en la ingeniería y la programación. Se trata de las barreras culturales, pues en muchos casos, ser un ingeniero automáticamente se relaciona con un trabajo masculino.

3.4 Auto Infravaloración

Otra variable a tener en cuenta es la “auto infravaloración”, es decir, las propias mujeres son las que no consideran su labor en el mercado laboral como primordial, decidiendo que su trabajo más destacable es el de ser madre, por lo que ellas mismas desisten de negociar más su salario y aceptan con más facilidad lo que se les ofrece, ya que consideran que su salario es un complemento al de su marido. Las mujeres son menos propensas a decidir cambiar de trabajo por temas salariales o porque se sienten poco valoradas. Tampoco es usual que decidan tomar riesgos laborales, emprender nuevas propuestas profesionales, etc.

Es un problema que está relacionado con las oportunidades de trabajo y cómo se enfrentan las mujeres a la falta de dichas oportunidades, porque la auto infravaloración hace que las mujeres acepten cualquier tipo de trabajo con cualquier tipo de condiciones laborales, que no están ni siquiera a la altura de sus habilidades y conocimientos.

En 1979 se comenzó un estudio realizado por Timothy Judge y Beth Livingston de la Universidad de Florida que se alargó hasta los años 2005, analizando en este transcurso de tiempo a más de 12.000 personas. Este estudio se basa en realizar 4 entrevistas a la muestra realizando preguntas o haciendo afirmaciones para entender la visión de estas personas en cuanto a cuál es el rol de la mujer en el hogar o si esta está al mismo nivel que el hombre en cuanto a lo laboral.

De este estudio se obtienen conclusiones muy interesantes, separando a la muestra por grupos con pensamientos que se reparten en hombres con una diferenciación clara entre roles de género, hombres con idea de igualitarismo entre géneros, mujeres con la misma visión de igualdad que este último grupo y por último, por sorprendente que parezca, mujeres con visión tradicional de género.

Según la página web *generoyeconomia.wordpress.com*, “Analizando los resultados en función de la variable salario encontraron que a mismo número de horas trabajadas e igual puesto las mujeres, fuera cual fuera su visión de género, ganaban menos que los hombres. El estudio concluye que las mujeres de ideas más progresistas ganan más que las que asumen la concepción de roles más tradicional, unos 1.000 euros anuales más. No obstante, lo más novedoso es que los hombres con una visión más igualitaria entre géneros ganaban mucho menos que aquellos que tenían una concepción mucho más tradicional. Concretamente 5.800 euros menos al año.”

O lo que es lo mismo, no existe una discriminación hacia las mujeres sólo por su condición femenina. O quizás sí, pero esa discriminación se extiende hacia todos aquellos que piensan que eso no debería ser así y no creen ciegamente en ello.

Además, el estudio concluye cómo algunos factores influyen en las diferentes visiones de género. Así, estos investigadores apuntan que “las personas que viven en las zonas menos urbanizadas son más tradicionales, así como los que poseen un nivel de educación menor y los que son muy religiosos. Los jóvenes suelen tener una visión más igualitaria, pero conforme avanzan en edad su visión se vuelve más tradicional. Otro dato interesante es que en parejas donde hay una división de roles más conservadora se da una mayor diferencia de salarios entre

hombre y mujer que en aquellas que creen en la igualdad de géneros, donde los sueldos de ambos suelen equipararse” (Judge y Livingstone, 2005).

En conclusión, la idea que podemos obtener de este estudio es que quizá la idea de brecha salarial no es simplemente algo económico, tiene mucho que ver la ideología no sólo de quienes hacen posible tal desigualdad sino que también influye la ideología de quien la sufre. De esta manera, podemos pensar que no sólo basta con poner remedios para eliminar económicamente la brecha salarial, sino que hay que tener en cuenta también el factor psicológico.

3.5 Desinformación.

Otra variable que influye en la brecha de género es la desinformación y la ignorancia. Los mismos empleadores o dueños de empresa afirman la inexistencia de la desigualdad de salarios en su empresa porque no se paran a analizar los sueldos y las situaciones concretas de los trabajadores. Por otro lado, no todas las fuentes explicativas de la brecha de género explican claramente su origen preciso, por lo que puede llevar a confusión. Una consecuencia directa de la desinformación es la falta de toma de medidas, si un empresario no considera que exista la brecha salarial no tomará medidas al respecto, por lo que no mejorará nada. Para evitar esto, los poderes públicos podrían desarrollar más las medidas obligatorias como planes de igualdad de género en las empresas para poder implementar esto de manera fundada y continuada a través de profesionales en la materia que existiendo, no están lo suficientemente bien impregnadas en todo tipo de sectores (lac.unwomen.org , 2020).

3.6 Maternidad y conciliación laboral.

Mincer (1974) y Becker (1985) estudiaron la brecha salarial desde una perspectiva de la maternidad y explican las diferencias en la experiencia laboral de las trabajadoras no madres y las que son madres haciendo comparaciones de la realidad. Sabemos que las madres trabajadoras ocupan gran parte de su tiempo a los cuidados de sus hijos, comparten el trabajo con la conciliación familiar, a lo que se relaciona una penalización en cuanto a las remuneraciones de las mujeres que tengan hijos. Los estudios realizados por estos actores, tienen como resultado que las mujeres más afectadas son las mujeres que supuestamente tienen estudios y mejores conocimientos, grados o másteres universitarios. La explicación se da por el simple hecho de que lo que realmente importa en el caso de una mujeres que tenga hijos es la variable experiencia laboral, sin embargo también mencionan que estas diferencias vienen determinadas por los niveles productivos o de especialización económica, claro que esta situación varía dependiendo de la región o del país que viva.

En comparación, determinan estos actores que las variables de educación son cruciales para analizar tanto el comportamiento de las personas como las decisiones tomadas por las víctimas de la desigualdad laboral entre sexos. Las personas que tienen peores condiciones de estudios,

son las que poseen mayor nivel de experiencia y la gran mayoría no tienen hijos a su cargo, lo que esto quiere decir es que las personas más afectadas en consideraciones salariales son las mujeres que tienen hijos. La gran mayoría de ellas poseen un contrato a tiempo parcial, para poder compaginar la carga laboral con la familiar. Por otro lado, hay un grupo de mujeres que tiene contrato a jornada completa pero el gasto familiar a veces es mayor, porque necesitan pagar a una persona que se encargue de las tareas del hogar y que cuide de los hijos. Sin embargo podemos destacar también que esto pasa no solo por la desigualdad de salarios entre ellos, sino también por la disminución en las oportunidades y la discriminación en los lugares de trabajo debido a su estado de maternidad. Esta discriminación o diferencia se puede manifestar a través de la exclusión social o pérdida de empleo (Botello y López Alba, 2015).

Algunas mujeres o muchas de ellas pueden llegar a optar por profesiones que les permitan tener flexibilidad de horarios, que les ocupen menos tiempo, adaptarse a puestos que no tengan tanta responsabilidad e incluso deciden disminuir la jornada de trabajo para adaptarse a sus responsabilidades familiares. Ocupaciones que a menudo están mal remuneradas o que requiere poco tiempo dedicado.

Esto daría respuesta a muchas preguntas, entre ellas: ¿Por qué la mayor parte de las personas que desempeñan trabajo a jornada parcial son mujeres?

Según datos expuestos por CCOO, el 75% de las personas asalariadas que trabajan a tiempo parcial son mujeres, siendo la jornada a tiempo parcial algo circunstancial en los hombres, -principalmente en los primeros años de su vida laboral-, mientras que en las mujeres se ha convertido en un componente estructural.

Ya existen leyes de ayuda y de apoyo en estos casos, políticas de dedicación para disminuir la carga familiar haciendo que se equilibren las responsabilidades y los derechos a ambos sexos de cara a la maternidad, sin embargo aún sigue existiendo desigualdad salarial de hombres y mujeres en este ámbito concreto (entre otros).

3.7 Negociaciones salariales.

Según algunos estudios de *RégionsJob* publicados en febrero de 2016, donde estudian las proporciones de las diferencias en los niveles salariales de las mujeres y hombres, destacan que las mujeres negocian menos que los hombres y determina esta actitud como un comportamiento ya determinado tanto en el momento de la contratación, como a lo largo de su carrera profesional.

Las mujeres tienden a negociar sus salarios en menor proporción a como lo hacen los hombres, por lo cual contribuye negativamente esto con el aumento de la brecha salarial de hombres y mujeres. No hay una explicación lógica de las mujeres respecto a ello, por lo cual este tema proporciona muchas preguntas porque podemos reflexionar si las mujeres son menos capaces de negociar sus salarios, si es por falta de atrevimiento o por falta de valor. ¿Puede ser que se acomodan con la situación tradicional de que el hombre es el que tiene la voz? La respuesta no

es cierta pero podemos decir que tampoco los estudios determinan estos resultados como comportamientos adquiridos.

Según este estudio “ Los hombres y las mujeres adoptarían comportamientos diferentes desde el principio del proceso de contratación. Mientras más del 67% de las mujeres dicen que no trataron de negociar sus salarios antes de ocupar sus puestos de trabajo, son sólo el 51% de los hombres los que están en la misma situación. En las entrevistas, el 25% de ellas, frente al 11% de los hombres, declaran que "nunca" negocian un salario directamente con el reclutador. Así, más mujeres que hombres terminan "aceptando el salario propuesto", más del 39%, cuando los hombres prefieren "detener el proceso de contratación" en caso de incumplimiento del salario propuesto” (Regionsjob,2016)

Además de esto se cree que hay otros factores que influyen en el comportamiento de las mujeres a la hora de negociar sus salarios; pueden influir factores personales, educativos y sociales que a través de esto determinan y dan respuestas a algunas preguntas anteriormente planteadas. El factor social influye en las condiciones sociales de las mujeres a la hora de negociar, simplemente por el hecho de saber que hay personas superiores pueden rechazarlas o simplemente por enfrentarse a circunstancias avariciosas y críticas. Ya cuando hablamos de los factores educativos, nos referimos a las limitaciones de la educación que pueden ser tanto las tareas del hogar, como los cuidados a los familiares. Estas funciones están determinadas por el trabajo feminizado, está claro que el miedo o las limitaciones hacen que estas mujeres decidan seguir trabajando, muchas de las veces sin cuestionar u opinar.

Es también destacable la diferencia que hay entre la brecha salarial existente en el sector público y el privado. Según Eurostat, en la mayoría de los países de la UE se registra una brecha salarial de género mayor en el sector privado que en el público. Esto podría ser debido al hecho de que en el sector público, en la mayoría de los países, los empleados están protegidos por convenios colectivos y otros contratos similares.

3.8 Desarrollo de la carrera y jubilación

Los niveles jerárquicos son un factor que influye negativamente en las diferencias y por otro lado ayuda en el aumento de la brecha salarial entre hombres y mujeres, porque dan entrada a varios elementos relacionados con el tema jerárquicos, como por ejemplo la barrera para el ascenso, la representación desigual de liderazgo o las diferencias de expectativas funcionales.

Estos elementos tienen un fuerte papel a la hora de analizar las brechas existentes entre hombres y mujeres, porque son determinantes a la hora de asumir un puesto de alta dirección. Cada vez tienen más carrera ascendente las mujeres en las empresas, por lo cual a pesar de que en el momento actual, muchas empresas trabajan para disminuir la desigualdad de género y aportan ayuda a la conciliación familiar, eso no significa que hemos llegado a eliminar los factores que afectan a la desigualdad. Es necesario saber diferenciar entre desigualdad formal y real. Diariamente se enfrentan a barreras y obstáculos, que pueden influir en el sesgo de género, como por ejemplo, la falta de oportunidades de desarrollo y promoción.

Un tema a tener en cuenta cuando nos referimos a la brecha salarial son los efectos en la jubilación. Se tiende a pensar demasiado en el presente y en conseguir unos ingresos, da igual si es un trabajo precario, a tiempo parcial o muchas veces no existe un contrato. (Sobre todo en trabajos como empleada de hogar, niñera o cuidadora de ancianos). El no invertir en el futuro por cuidar la situación familiar del presente puede llevar a una situación de apenas tener ingresos a la hora de llegar a la edad de jubilación, puesto que no figuran los suficientes años cotizados. Además, esto también afecta a sus periodos de inactividad y su derecho a prestaciones por desempleo.

Como señala un estudio de *BBVA:MI JUBILACIÓN* "Según los datos de la Encuesta de Población Activa del INE, la ganancia de las mujeres por hora normal de trabajo suponía en el año 2018 el 83,8% de la hora normal de trabajo de los varones (16,2% de brecha salarial). De lo que hay que concluir que dadas estas circunstancias las cotizaciones de las mujeres serán inferiores, puesto que sus salarios son inferiores, lo que consecuentemente lleva a que la cuantía de sus pensiones también sea menor a la media"(Blázquez Agudo,2019).

Un dato curioso es que, según un estudio de la Universidad Carlos III de Madrid del 2019, hay un importante número de mujeres que viven más por la pensión de viudedad que por la pensión de jubilación, ya que muchas mujeres mayores de 50 años de hoy en día han vivido gracias a los ingresos de sus maridos.

4.SOLUCIONES A LA BRECHA SALARIAL

Hoy en día, ya existen medidas o propuestas para disminuir e incluso eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Este fenómeno lo describen varios modelos de estudio y son problemas que afectan directamente a las personas más vulnerables o a las personas que realizan los trabajos menos valorados.

Existen propuestas para mejorar la brecha salarial existente en España, propuestas para reducir la brecha salarial incrementando ayudas y apoyos en los sectores educativos, se intenta aportar información de los puestos de trabajo según las competencias técnicas, se procura crear variables que midan los salarios según la productividad laboral, hay propuestas para concluir la estructura antecesora del pasado, promociones en los puestos de trabajo, jornadas reducidas, conciliación... y por último, el empuje que tiene la legislación para aplicar todo esto.

A través de la educación se pueden dar soluciones a diversos problemas creados por la sociedad, la falta de conciencia es el factor provocador de problemas, quizá la efectividad de la educación influya en la conciencia de las personas y defina la forma de actuar de manera menos agresiva, también podría disminuir considerablemente la brecha salarial. Con un mayor nivel educativo se pueden asumir mejores puestos de trabajo por lo cual esto se relaciona con mayores retribuciones. Cuando hablamos de educación no nos referimos sólo a tener más estudios, sino también a empezar a implantar pensamientos feministas en el sistema educativo. No basta con charlas un par de veces durante la ESO, es importante que mediante el desarrollo educativo de las personas se vayan integrando pensamientos que eviten la

existencia de diferencias salariales en un futuro. En este caso, en vez de solventar el problema cuando ya exista, conseguiremos evitar que llegue a suceder.

En un artículo de *educaciontrespuntocero.com* Esther Díaz Pedroche habla de varias formas de implantar el feminismo en las aulas, entre ellas, la coeducación. “Desde la Constitución Española se insta a la comunidad educativa a practicar la coeducación: la educación en la igualdad entre los sexos y contra el sexismo. De hecho, en todas las leyes educativas de la democracia se han recogido como objetivos generales de todas las etapas educativas no universitarias: formar en valores de respeto, igualdad de trato e igual consideración a niñas y niños. Sin embargo, la realidad del aula ha cambiado poquísimos en este aspecto; los currículos siguen teniendo un sesgo androcéntrico incuestionable y el currículo oculto sigue transmitiendo valores sexistas e, incluso, directamente machistas” (Díaz Pedroche, 2022). Se mencionan diferentes formas de concienciar: cortometrajes, documentales, películas, libros que pueden ser utilizados para las horas de Literatura, etc. En definitiva, el feminismo en las aulas no debería verse solo en las horas de tutoría que queden sueltas o cuando se aproxima el ocho de marzo, debería ser una enseñanza continuada.

Con estas situaciones se puede ver la discriminación y la exclusión seleccionada de las mujeres, por ello, es necesario tener una buena actitud y un currículum adaptado a estas circunstancias. Lógicamente estas actitudes hay que cambiarlas, valorando en especial a los candidatos y hacer selecciones que realmente cumplan con la necesidad real de la empresa. Hay que proponer y poner en práctica medidas aptas para estas circunstancias y llevar adelante entrevistas y reclutamiento según las habilidades de las personas, no asignando habilidades y destrezas según el género.

La información de los puestos de trabajo según las competencias técnicas es otra manera de dar soluciones a los problemas planteados por la brecha salarial. De lo que se trata es de hacer que las personas se adapten al puesto de trabajo, porque hoy en día se exige más experiencia y disponibilidad, teniendo en cuenta que muchas mujeres están en el paro por falta de oportunidades y flexibilidad a la hora de ajustarse a un contrato de trabajo, las empresas demandan más responsabilidad, dedicación y tiempo de trabajo. En controversia muchas mujeres demandan poca responsabilidad y más tiempo para cuidar de su familia y vida personal la cual se ve perjudicada en un puesto de trabajo donde no hay igualdad de oportunidades.

En relación con la promoción de los trabajadores con jornada reducida, sería una opción eficiente reducir las jornadas laborales de las mujeres con hijos para que tengan flexibilidad para poder conciliar la vida familiar. El problema de reducir la jornada laboral es que la mayoría de las veces la reducción de la jornada recae sobre la persona que tiene la menor retribución. Esto está traducido en los efectos a la hora de valorar una promoción para un ascenso o unos nuevos puestos (Cabello, 2020).

CONCLUSIÓN

Para finalizar este análisis de la brecha salarial, realizaré una conclusión general a todo lo expuesto en el trabajo.

En primer lugar, recalco que todo el trabajo se ha basado en analizar cómo afectan diferentes variables a la brecha salarial, además de varias definiciones y un breve contexto histórico. Esto quiere decir que la existencia de la brecha salarial no se pone en duda, debido a que se entiende que hay suficientes datos que también se adjuntan en diversos apartados a lo largo del trabajo a través de gráficos y tablas que demuestran no sólo que esta diferencia salarial es existente y evidente, sino que a través de este trabajo, se demuestra de qué manera puede afectar esta desigualdad especificando varios ámbitos que no se toman en cuenta siempre que se analiza la brecha salarial entre hombres y mujeres.

La desigualdad entre sexos es un problema existente desde hace siglos, que ha ido evolucionando con las décadas y se ha visto afectado y moldeado por las distintas corrientes psicológicas de la época. Aunque es una obviedad que ha mejorado con respecto a la situación en la que estaba la mujer en sus inicios en el mercado laboral, es de recalcar que todavía hay mucho en lo que trabajar.

Sigue existiendo desigualdad, no hay la misma igualdad de oportunidades de ascenso, los salarios son claramente inequitativos y el machismo sigue estando presente en los puestos de trabajo. Sobre todo, saco como conclusión que sigue existiendo mucha desinformación en cuanto a la brecha de género. No es cuestión de pensar que simplemente por estar satisfecha con tu salario o cobrar igual que tu compañero de trabajo hombre, significa que no existe la brecha salarial, ya que como se ha analizado a lo largo del trabajo, el factor económico no es el único influyente para esta diferencia entre sexos, de hecho pienso que el factor principal en el que habría que centrarse para poder erradicar dicha desigualdad es en el psicosocial.

Como se menciona anteriormente, hay que trabajar la idea de que a parte de existir una diferencia injusta entre salarios debido al sexo, puede afectar a las mujeres no sólo en cuanto a nivel económico, sino en cuanto a dignidad, estatus, valor como profesional y vida familiar. Los esfuerzos deben recompensarse según competencias y méritos simplemente, no tendría que tener nada que ver con el género del trabajador aunque esto también se vea afectado.

BIBLIOGRAFÍA

Alcalde, J. C. (2022, 24 noviembre). *Brecha salarial*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/brecha-salarial.html>

Rodríguez, M. J. (s.f.). *La Mujer Trabajadora en El Siglo XIX* - Joan W. Scott

Botello y Lopez (2015) El efecto de la maternidad sobre los salarios femeninos en Latinoamérica

Noticias:

Causas de la brecha salarial. (s. f.). ONU Mujeres – América Latina y el Caribe. <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/causas-de-la-brecha>

Los salarios en Europa, en datos y gráficos. (s. f.). <https://www.epdata.es/datos/brecha-salarial-hombres-mujeres-espana-datos-graficos/320#:~:text=La%20diferencia%20del%20ingreso%20bruto,en%20un%2014%2C1%25>

Díaz, J. (2023, 14 agosto). *As es el salario medio de los españoles por provincias*. EXPANSION. <https://www.expansion.com/economia/2023/08/14/64d93e93e5fdea8f708b457e.html>

AdminCDE. (2019). *¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?* CDE Almería - Centro de Documentación Europea - Universidad de Almería. <https://www.cde.ual.es/que-hay-detras-de-la-brecha-salarial-de-genero/>

S, J., & S, J. (2023). *Techo de cristal: ¿Qué es y cómo afecta a las mujeres actualmente?* Economía3. <https://economia3.com/techo-cristal/>

Suelo pegajoso: qué es y cómo afecta al empleo femenino. (2023, 9 junio). Becas Santander. <https://www.becas-santander.com/es/blog/suelo-pegajoso.html>

Herrero, N., & López, H. (2020, 18 marzo). *Las heroínas del suelo pegajoso*. elperiodico. <https://www.elperiodico.com/es/sociedad/20200318/las-heroinas-del-suelo-pegajoso-como-viven-las-trabajadoras-de-los-supermercados-la-crisis-coronavirus-7892261>

Luamaloma. (2009, 3 mayo). *La brecha salarial desde una perspectiva psicológica*. Género y Economía. <https://generoyeconomia.wordpress.com/2009/04/10/la-brecha-salarial-desde-una-perspectiva-psicologica/>

BBVA. (s. f.). *Impacto en las pensiones de la brecha salarial de género y la interrupción de la carrera profesional*. BBVA Mi jubilación. <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/impacto-en-las-pensiones-de-la-brecha-salarial-de-genero-y-la-interrupcion-de-la-carrera-profesional.html>

Redacción. (2020, 3 noviembre). *Relación de la religiosidad con el nivel de igualdad salarial entre hombre y mujer*. Noticias de la Ciencia y la Tecnología (Amazings® / NCYT®).

<https://noticiasdelaciencia.com/art/40067/relacion-de-la-religiosidad-con-el-nivel-de-igualdad-salarial-entre-hombre-y-mujer>

3, E. (2022, 14 marzo). Recursos para enseñar feminismo en secundaria y bachillerato. EDUCACIÓN 3.0.
<https://www.educaciontrespuntocero.com/recursos/recursos-para-ensenar-feminismo/>

¿Por qué las mujeres negocian sus salarios menos que los hombres? :: Rafaël Atencia :: (s. f.).
<https://www.equipostrytalento.com/tribunas/primeum/por-que-las-mujeres-negocian-sus-salarios-menos-que-los-hombres>

Sanchez-Juárez, A. (s. f.). Las mujeres negocian las subidas de sueldo con menor éxito que los hombres. UOC (Universitat Oberta de Catalunya).
<https://www.uoc.edu/portal/es/news/actualitat/2018/185-mujeres-salario.html>

Rojas, J. (2022, 2 diciembre). La brecha digital de género y de acceso a la tecnología. Telefónica.
<https://www.telefonica.com/es/sala-comunicacion/blog/la-brecha-digital-de-genero-y-de-acceso-a-la-tecnologia/>

Cabello, C. R. (2020). Ocho propuestas para disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres en España. Sage Advice España.
<https://www.sage.com/es-es/blog/ocho-propuestas-para-disminuir-la-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-en-espana/>

Trios, S., & Trios, S. (2021, 16 agosto). ▷ Historia de las Mujeres Trabajadoras ▸ Información sobre Historia de las Mujeres Trabajadoras ▸ 2023 . Plataforma de Derecho y Ciencias Sociales ▸ Educación y Comunidades. <https://leyderecho.org/historia-de-las-mujeres-trabajadoras/>