



**Universidad  
Zaragoza**

## Trabajo Fin de Grado

Desigualdad de la mujer en el trabajo: análisis de la brecha  
salarial.

Autor/es

**Roberto Erdociaín Fau**

Director/es

**Pablo García Ruiz**

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo / Universidad de Zaragoza

2015

<b>INTRODUCCION .....</b>	<b>2</b>
<b>2. MARCO TEORICO.....</b>	<b>5</b>
2.1 Teoría sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres.....	5
2.1.1 Diferencias por el lado de la oferta.....	5
2.1.2 Diferencias por el lado de la demanda.....	9
2.2 Legislación en materia de igualdad. ....	16
2.2.1 Legislación en materia de igualdad en la Unión Europea. ....	16
2.2.2 Legislación en materia de igualdad en España. ....	18
<b>3. ANÁLISIS EMPÍRICO. LA REALIDAD DE LA BRECHA SALARIAL.....</b>	<b>22</b>
3.1 Fuentes de información. ....	22
3.2 Estudio estadístico de las diferencias salariales de género.....	24
3.2.1 Tasa de actividad, tasa de empleo y tasa de inactividad de las mujeres.....	24
3.2.2 Ganancia anual. Dispersión salarial.....	34
3.2.3 Tipo de jornada. ....	36
3.2.4 Sector de actividad.....	38
3.2.5 Ocupación. ....	41
3.2.6 Formación. ....	45
3.2.7 Antigüedad.....	51
<b>4. CONCLUSIONES. ....</b>	<b>54</b>
<b>5. BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>59</b>

## **1. INTRODUCCION**

Una de las mayores revoluciones en el mundo laboral en el siglo XX fue la incorporación de la mujer al trabajo remunerado. Sin embargo, las condiciones en las que se produjo esta incorporación fueron problemáticas y durante años ha significado el desarrollo de una lucha sin descanso por reconocer a las mujeres como una fuerza de trabajo tan competente como son los hombres. Si bien es cierto que estas condiciones se han ido mejorando con el paso del tiempo y la mujer ha conseguido que se le reconozcan los mismo derechos que al sexo opuesto, sigue estando patentes gran número de desigualdades entre ambos colectivos que hacen que la situación de la mujer sea significativamente peor que la del hombre.

Atrás quedan los años en los que la mujer trabajaba en situaciones precarias y peligrosas, en trabajos del más bajo rango, por salarios mínimos y casi siempre en actividades estrechamente vinculadas al hogar, ya que a la mujer siempre se le ha dado un papel reproductivo, en el que su principal función era el mantenimiento del hogar y el cuidado de los hijos. A pesar de esta emancipación de una visión clásica del trabajo y de su total incorporación al mundo laboral por ciertas circunstancias, propias tanto de la trabajadora como de los empleadores, la mujer sufre de desigualdades de varios tipos, y en concreto, que es sobre la que se va a centrar este trabajo, sufre de una profunda desigualdad salarial.

La discriminación salarial de género es una de las principales manifestaciones de la desigualdad laboral entre mujeres y hombres, aunque no la única; las dificultades en el acceso y condiciones laborales, la segregación sectorial y ocupacional, o la especial incidencia en la empleabilidad de las mujeres de la ausencia de políticas favorecedoras de la corresponsabilidad y medidas de conciliación entre tiempo de trabajo y tiempo de vida, constituyen manifestaciones evidentes de la persistencia de la desigualdad hacia las mujeres en nuestra sociedad.

En España, las últimas décadas han presenciado una entrada masiva de la mujer en la economía remunerada, que ha tenido como protagonistas a mujeres con perfiles muy definidos en cuanto a sus características personales y profesionales y a sus condiciones laborales. En el marco de este aumento de la oferta de mano de obra femenina, las diferencias salariales entre hombres y mujeres son evidentes. Estas diferencias han provocado la aparición de la llamada brecha salarial.

Se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres a 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. Y va a ser esta el objeto de análisis de este trabajo, teniendo en cuenta los distintos factores que provocan la aparición de esta, ya que no solo influyen en la existencia de diferencias salariales factores propiamente laborales, como veremos, existen diversas situaciones desfavorables para la mujer, que también indican de manera importante en la aparición de esta brecha salarial, situaciones que en ocasiones tendrán consideración de discriminación.

Las desigualdades de género, entre las que se encuentra la brecha salarial, tienen consecuencias negativas, no solo para las trabajadoras, sino que también para la sociedad en general. Costa y Silva en 2008 proporcionaron una visión general concisa de los posibles beneficios que aportaría un aumento de la igualdad de género en la mano de obra, utilizando el ejemplo de países de América Latina, utilizando un modelo simulado en el que las mujeres acceden al mercado de trabajo en la misma medida que los hombres, y en el cual se ha eliminado la discriminación salarial de género. Los efectos de estas medidas resultaron en la reducción de la pobreza, la eliminación de los obstáculos a la participación de las mujeres en el mercado laboral conduciría a unos resultados incluso mejores que una mayor equidad salarial.

Los dos autores llegaron a la conclusión de que “la reducción de las desigualdades de género implica beneficios no sólo para las mujeres sino también para los hombres, los niños y los mayores, y para los pobres así como para los ricos.” (Costa & Silva, 2008).

El objetivo principal del presente trabajo es profundizar en las distintas variables que afectan al nivel salarial de las mujeres y en aquellas que producen diferencias con respecto a la remuneración recibida por los hombres. Una de estas variables, y que han influido enormemente estos últimos años en el diferencial salarial, como veremos a lo largo del trabajo, es la cualificación de las mujeres, la cual ha registrado una mejora general frente a la de los hombres, lo que ha provocado una reducción de dicho diferencial.

La intensidad de la reducción ha presentado, sin embargo, diferencias muy significativas, un fenómeno que se debe a que la evolución del diferencial resulta influida también por otros factores. Entre éstos destacan los cambios en la estructura salarial subyacente del mercado de trabajo, en general, y en la dispersión salarial, en particular, puesto que la ubicación de las mujeres en

segmentos inferiores de la distribución de salarios individuales determina que la cuantía concreta de la penalización salarial que sufren (y, en definitiva, la magnitud del diferencial salarial por sexo) dependa del grado de desigualdad global.

La desigualdad retributiva, es decir, la menor retribución que perciben las mujeres en relación a los hombres por un trabajo de igual valor, es por tanto uno de los más persistentes y lacerantes indicadores de la desigualdad de género que aún perdura en el empleo. Y esta desigualdad, se va a estudiar desde dos principales puntos de vista, que engloban las distintas variables que tiene un especial efecto. Dos puntos de vista, desde los que se va a arrojar una serie de teorías presentadas por distintos autores, que intentaran dar respuesta al porque de estas desigualdades entre géneros. Uno, el grupo de variables que son propias de la mujer y, dos, las variables que son propias de las empresas y su entorno, que están fuera del control de las trabajadoras, y que afectan de igual medida al diferencial salarial.

Y del mismo modo que se hará un análisis teórico de las posibles causas de esta desigualdad, se realizara un análisis a partir de datos empíricos de la brecha salarial. En el que a partir de las cifras de salario de ambos sexos, clasificadas por las distintas variables que influyen en la percepción del salario como puede ser el tipo de jornada, la antigüedad o la ocupación, se intentara determinar las causas y razones que determinan dicha brecha salarial.

## **2. MARCO TEORICO.**

### **2.1 Teoría sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres.**

La actual preocupación por el análisis de la discriminación laboral surge con la Publicación de la obra de G. Becker (1957), “*La economía de la discriminación*”. El modelo de Becker y los que se desarrollaron a continuación se basaron en supuestos competitivos sobre el mercado de trabajo y presentan el problema de no poder explicar la pervivencia de la discriminación salarial a largo plazo.

Además de esta se han realizado múltiples obras y estudios que tienen como objeto el análisis de la brecha salarial entre hombres y mujeres, tomándolo desde múltiples perspectivas. En este trabajo se va a tener en cuenta la clasificación que realiza Ignacio Lago Peñas en su artículo, “*La discriminación salarial por razones de género*” (2002). Las teorías explicativas de las diferencias de género en ocupaciones y salarios se pueden dividir en dos grandes modelos: las influencias por el lado de la oferta o características de los trabajadores, y las influencias por el lado de la demanda o características de los lugares de trabajo y los actores dentro de los mismos.

#### **2.1.1 Diferencias por el lado de la oferta**

Las diferencias por el lado de la oferta tienen su origen en la “*Teoría Neoclásica del Capital Humano*”, cuyas bases fueron sentadas por los trabajos pioneros de T. Schultz (1961), G. Becker (1964) y J. Mincer (1974). Estas diferencias son aquellas que encuentran su explicación en las características y decisiones que los propios trabajadores individuales toman, teniendo como origen de las desigualdades salariales las disimilitudes existentes en cualificaciones, intenciones y actitudes con las que los hombres y mujeres acceden al mercado de trabajo.

La principal estrategia de un trabajador, ya sea hombre o mujer, para mejorar su productividad y aumentar su valor en el mercado de trabajo, es invertir en capital humano, acumular recursos para invertir en educación, formación en el trabajo, salud y otros factores que permitan aumentar la productividad del trabajador y por consiguiente, su salario. Por lo que no solo hay que tener en cuenta la educación y la formación, sino también todos los atributos de que disponga para poner en acción un amplio rango de habilidades y capacidades, que se manifiestan en las diferentes formas de

conocimiento acumulado y que permiten a su poseedor desarrollar eficazmente diversas actividades para lograr el crecimiento de la productividad y mejoramiento económico.

Al igual que se tienen en cuenta todas estas características propias de los trabajadores, también hay que hacerlo con las diferentes decisiones que toman a lo largo de su vida y que van a influir en la composición de su capital humano. Decisiones como la de priorizar el trabajo o la familia de acuerdo con el dominio que ofrece un mayor rendimiento a sus inversiones en tiempo, dinero y esfuerzo. En especial estas son de suma importancia en la vida laboral de una mujer, debido a su fuerte vínculo con la vida familiar. La educación, la experiencia general y específica, la antigüedad en el mercado laboral y en el propio trabajo, e incluso el abandono voluntario del puesto de trabajo son características que sirven para cuantificar la inversión en capital humano por parte de los individuos. Los resultados obtenidos ponen de manifiesto que parte del diferencial salarial es debido a diferencias en estas características entre hombres y mujeres.

Teniendo en cuenta esto, una parte del diferencial salarial puede verse explicado a través de esta teoría ya que las mujeres pueden verse tentadas a invertir en capital humano en menor medida que los hombres. Entre otras razones, porque la decisión de invertir en capital humano puede ser menos atractiva o rentable por parte de las mujeres que por parte de los hombres, debido a que las primeras anticipan futuras interrupciones en la vida laboral por razones familiares, como pueden ser las posibles bajas por maternidad.

Hay que tener en cuenta que las mujeres tienen menos experiencia laboral promedio que los hombres debido a que se han incorporado recientemente y de manera progresiva al mercado de trabajo y, algunas de ellas, como se ha indicado antes, han realizado distintas interrupciones en su vida profesional relacionadas, no solo con la maternidad, sino con el cuidado de hijos u otras familiares, ya que tradicionalmente ese ha sido su papel. A parte de esto, existe la terrible posibilidad de que las mujeres sufran discriminación en el trabajo por parte del empleador, lo que aumenta en consideración las posibles interrupciones de su vida laboral o que directamente decidan no participar de ella. Por todo esto, diversas empresas, anticipando las mencionadas ausencias que las mujeres pueden tener en su vida laboral pueden decidir invertir en formación de los hombres antes que de las mujeres.

Por su puesto la mentalidad de todas las mujeres no es la misma y hay quienes no tengan en cuenta estas circunstancias a la hora de invertir en capital humano. Hakim (1991, 1992, 1995, 1996a y

1996b) en su obra, destacaba dos “tipos” de mujeres, las “comprometidas” o “hechas a sí mismas” y las “no comprometidas” o “esclavas agradecidas”. Las primeras dan prioridad a sus carreras profesionales, mientras que las segundas a sus responsabilidades domésticas. Tal y como establece I. Lago (2002) en su artículo, “de acuerdo con los cálculos de Hakim (1996b), los movimientos dentro y fuera del mercado laboral son entre dos y cuatro veces más probables entre las mujeres que entre los hombres. En otras palabras, virtualmente todos los hombres permanecen en el mercado de trabajo a lo largo de su vida, comparado con alrededor de un 10% de las mujeres en Gran Bretaña hoy y un 15% hace treinta años.”

Estas circunstancias pueden influir negativamente en otra fuente de capital humano como es el aprendizaje en el trabajo. Los trabajadores pueden incrementar su productividad no solo a través de la educación formal, sino también mejorando sus capacidades en el propio trabajo. La expectativa de las mujeres de pasar menos años en el mercado de trabajo junto con sus posibles entradas y salidas del mercado laboral debido a posibles absentismos por maternidad o cuidado de familiares y su menor adquisición de este valor añadido dado su más débil apego al mercado de trabajo, llevan a que su inversión en este tipo de aprendizaje sea menor que la de los hombres durante cada año que se gasta trabajando.

A parte de los posibles absentismos de la vida laboral por parte de la mujer y del aprendizaje que se puede recibir en el puesto de trabajo, que configuran su capital humano, otra de las principales fuentes de capital humano es la educación. Tradicionalmente, como ya se ha mencionado con anterioridad, la mujer estaba estrechamente vinculada a las tareas del hogar, por lo que quedaba relevada tanto de la actividad económica, como de la educación, sobre todo superior. Antaño el principal porcentaje de mujeres que estudiaban, únicamente lo hacían en una educación básica. Pero con el paso del tiempo y el cambio de mentalidad, el número de mujeres que accede a estudios universitarios ha ido aumentando en gran medida hasta llegar a superar a los hombres en este aspecto en la actualidad.

Entonces, ¿Por qué las mujeres reciben un salario menor cuando hay un mayor porcentaje de estas que de hombres con estudios universitarios? A parte de la influencia de otros factores, es porque las mujeres dedican sus estudios a obtener un empleo en determinados sectores. Esto está estrechamente vinculado con la segregación ocupacional que sufren las mujeres y que se analizara más adelante. A causa de este fenómeno se da un encauzamiento de mayores concentraciones de chicas hacia estudios y profesiones feminizadas, con menor oferta laboral, relacionadas con el



cuidado y atención a las personas, como pueden ser trabajos relacionados con la administración, enseñanza, sanidad, trabajo social u hostelería y que las mantiene alejadas, en términos estadísticos, de los estudios y profesiones científicas y tecnológicas, hacia las que se encaminan los hombres preferentemente. Numerosos autores han realizado trabajos analizando distintas fuentes de datos y todos llegan a conclusiones semejantes con respecto a este tema, en concreto, se aborda este tema en el trabajo de Sara de la Rica y Arantza Ugidos (1995), “¿Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres?”. Según estas autoras, en lo que a rendimientos de la educación universitaria se refiere, estos son positivos tanto para hombres como para mujeres, sin embargo la magnitud de dichos rendimientos es mayor para los hombres que para las mujeres.

Este hecho es debido, como ya he mencionado, a que los hombres universitarios eligen en mayor porcentaje carreras universitarias altamente remuneradas. Por ejemplo, es mayor el salario medio que un universitario ingeniero va a recibir que el que recibirá uno que haya estudiado magisterio. Por otro lado, hay un mayor número de hombres que dedican sus estudios en campos como la ingeniería mientras que el porcentaje de mujeres que estudian magisterio es mucho mayor que el de los hombres. Otro aspecto que se destaca es que para las mujeres la interacción entre estudios universitarios y sector público tiene un efecto muy favorecedor sobre el salario de las trabajadoras, lo que quiere decir es que los mayores rendimientos para los estudios universitarios de las mujeres se obtendrán en el sector público.

Además de estos factores, que son los principales, el modelo del capital humano recoge otros tantos que determinan las diferencias salariales entre los hombres y las mujeres desde el lado de la oferta.

- El exceso de trabajo doméstico del que se hacen cargo las mujeres, debido a la injusta división sexual del trabajo, hace que se reduzcan los esfuerzos que las mujeres dedican al trabajo remunerado, por lo que su productividad decrece comparado con la de un hombre y por consiguiente también lo hace su salario.
- A causa de la mentalidad tradicional que aún se mantiene en las unidades familiares, se antepone la carrera profesional del marido frente a la de la mujer, lo que influye también en la localización geográfica de la familia, por lo que los ingresos de la mujer decrecerán con mayor probabilidad.
- Debido a las mencionadas exigencias familiares que tienen las mujeres, disponen de más problemas para adaptar cambios o exigencias laborales que no se ajusten al horario fijado.

- Ya que las mujeres anticipan una vida laboral más corta, dedican menos tiempo a buscar un empleo correcto por lo que dispondrán de unos salario menores.

Como se puede comprobar, las diferencias resultantes del lado de la oferta no solo tienen que ver con el capital humano aportado por las trabajadoras sino que también está influenciado por la mentalidad que tanto ella como su entorno tenga.

Así pues, los principales factores que afectan al capital humano y que inciden en gran medida en la desigualdad existente entre hombres y mujeres son tanto la educación recibida antes de entrar al mercado de trabajo como la formación que imparta el empresario al trabajador una vez haya obtenido el puesto de trabajo, que liga a las mujeres a una formación más general, debido a su posible menor vinculación con la vida laboral. Y además, las distintas decisiones que el trabajador toma en relación con su vida laboral y la mentalidad que este pueda tener.

#### 2.1.2 Diferencias por el lado de la demanda.

Este tipo de diferencias están íntimamente ligadas a la llamada discriminación salarial. Toda diferencia salarial que haya entre un hombre y una mujer que no responda a algún tipo de diferencia de capital humano, ya sea a educación, formación, experiencia, etc. se trataría de discriminación. Esta es una afirmación muy contundente, pero que va a servir de base para explicar que son este tipo de diferencias por el lado de la demanda.

Lo primero es pasar a dar una breve definición de discriminación que nos aporte una primera idea de que es este concepto. La discriminación se presenta cuando existe una diferenciación de trato a las personas por razón de su raza, color de piel o sexo, entre otros motivos, por lo que la discriminación por sexo es la diferenciación de trato en función del sexo de una persona. Según se presente, existen dos tipos de discriminación: directa e indirecta. La discriminación directa por razón de sexo es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Por otro lado, la discriminación indirecta consiste en un comportamiento aparentemente neutro pero con un resultado perjudicial para un colectivo, en este caso para las mujeres, y además carece de una causa suficiente, objetiva, razonable y justificada. Este tipo de discriminación puede ser difícil de detectar y para ello son necesarios estudios desde una perspectiva de género.

La discriminación por razones de género en el mercado de trabajo existe cuando dos individuos con la misma cualificación son tratados de un modo distinto por el sexo (Blau, Ferber y Winkler, 1998). Esta discriminación no solo tiene un efecto en el salario de las trabajadoras, si no que es un fenómeno que afecta directamente a otros aspectos dentro de la vida laboral y también a como se valora ella misma dentro del mercado de trabajo influenciándola para que dedique más o menos recursos al trabajo. Son varios los tipos de mecanismos a través de los que se da la discriminación y que afectan a la mujer y su salario.

Uno de ellos es la llamada **discriminación de colocación**, esto es, las mujeres pueden estar colocadas en ocupaciones que difieren en gran medida en el sueldo que pagan de las ocupaciones en las que están colocados los hombres. Detrás de este tipo de discriminación se plantean dos posibilidades, que esto es debido a la segregación de la mujer que la empuja a aquellos empleos con salarios más bajo, o que esta discriminación es debido a un proceso de devaluación del trabajo de la mujer que afirma que si una ocupación está íntegramente compuesta por mujeres, todas ellas serán objeto de la devaluación. La hipótesis de la devaluación (*devaluation hypothesis*), F. Perez Perales (2010), explica que existe una tendencia a tomar las actividades masculinas como estándar y a considerar las otras como inferiores, lo que resulta un punto clave para explicar las distintas diferencias en el salario entre hombres y mujeres. La realización de trabajo no remunerado lleva a una infravaloración del trabajo de las mujeres y el vivir en una sociedad en las que esto se realiza usualmente lleva a que esta consideración inferior del trabajo de la mujer se considere una práctica natural. La devaluación del trabajo de la mujer se manifiesta en el bajo valor que los empresarios, trabajadores y la sociedad en general otorgan al trabajo que realizan estas y que conlleva a una menor remuneración.

En cuanto a la segregación, se trata de un fenómeno más conocido y que ha sido objeto de estudio en numerosas ocasiones, pero, haciendo una síntesis, podemos explicarlo con el modelo de la concentración, explicado por Baqueiro, Guataqui, Sarmiento, (2000), en su artículo, “*Un Marco Analítico de la Discriminación Laboral*”.

Esta teoría explica la segregación ocupacional sobre la base de la productividad de los trabajadores, esta se entiende como consecuencia del esfuerzo de un grupo o equipo: si las relaciones sociales en el trabajo son desfavorables, la productividad disminuye. Los estudios que se inspiraron en dicho modelo encontraron que algunos trabajadores varones se sienten incómodos cuando trabajan al lado de mujeres, o cuando reciben órdenes de ellas, por lo que optan por colocar a hombres y mujeres en

diferentes puestos de trabajo para maximizar la productividad y los beneficios. El resultado de este proceso es que las mujeres quedan excluidas de ciertos puestos de trabajo y solo tienen acceso a un número limitado de ocupaciones. Siendo su oferta muy grande en relación con la demanda, se produce una flexión del salario de las mujeres en comparación con el de los hombres.

De esta manera, la segregación ocupacional puede deberse a una elección de las mujeres que optan por ocupaciones que requieren habilidades que no precisan ser actualizadas con la misma frecuencia requerida para otras ocupaciones. Así, las mujeres que buscan maximizar el valor presente de sus ganancias en su ciclo de vida no se dedican a ocupaciones en las que sus habilidades pueden depreciarse rápidamente durante el tiempo que se dedican al cuidado de sus hijos.

Otro de los distintos tipos de discriminación que puede afectar a la mujer es la simple y llana **discriminación salarial dentro del trabajo**. Antes de hablar de la discriminación salarial hay que matizar que no es lo mismo discriminación salarial que desigualdad salarial, dado que la desigualdad solo implicaría discriminación en la medida en que esta fuera producida por un trato excluyente e injusto, no estando apoyada en hechos objetivos determinados por reglas del mercado, así pues, la desigualdad salarial respondería a una situación “objetiva y justa”. Pero no este caso si el hecho en sí mismo lo es no lo sería su causa. Sobre esta base, la desigualdad salarial, por tanto, no sería un factor de discriminación en sí mismo, pero sí una consecuencia de las diferencias en el empleo entre mujer y hombres, ya sea en el acceso a los puestos de trabajo, en la promoción en la empresa, en las diferentes responsabilidades, etc.

Salvando estas diferencias, existe una parte de la desigualdad salarial que sí es discriminación y se da cuando un trabajador recibe un menor salario en un trabajo u ocupación dado en un mismo negocio, realizando un trabajo de valor igual o equivalente. Se trata de la discriminación básica, es decir, cuando las trabajadoras reciben una remuneración menor que la de los trabajadores por el desempeño de un puesto de trabajo con las mismas tareas, funciones y responsabilidades, bajo las mismas condiciones laborales y en una empresa de similares características. Es importante matizar un aspecto, la discriminación salarial no solo existe cuando hombre y mujer perciben remuneraciones distintas por desempeñar igual un trabajo, sino cuando cobran salarios diferentes por realizar un trabajo de igual valor o un trabajo equivalente. Destacar que se hace referencia a un trabajo de igual valor o equivalente y no igual trabajo, dado que un trabajo igual no siempre ha de conllevar una misma retribución, pues existen componentes de la retribución que no dependen solamente del trabajo en sí mismo y porque la remuneración del desempeño de una tarea se supone

ha de estar sujeta al valor que aporta la misma. En términos objetivos se entiende por un valor igual o equivalente aquellos trabajos que requieran de los trabajadores una serie de aspectos similares relacionados con las capacidades a aportar, el esfuerzo a realizar, las responsabilidades que se ostentan en el trabajo o las condiciones de trabajo.

Sin embargo, la cuestión que determina esta discriminación no reside tanto en determinar los componentes del trabajo que dan cuenta de su valor, sino de cómo se evalúan los mismos. Y ahí es donde aparece los principios de lo que llamamos discriminación salarial, en que tradicionalmente se le atribuye un menor valor a los trabajos realizados por mujeres así como a un mismo trabajo o de valor equivalente que es realizado por una mujer. Esta última aportación referente al menor valor que se le da al trabajo realizado por las mujeres y su consiguiente menor salario atiende al nombre de **discriminación valorativa**.

Existe un modelo que, pese a estar relacionado con estos conceptos de discriminación, de desigualdades por el lado de la demanda, que hemos explicado ahora, tiene su origen en la Teoría del Capital Humano de Becker. Y es que el autor entiende que existen otras fuerzas, al margen de los aspectos relacionados con el capital humano, que influyen en que el diferencial salarial entre hombres y mujeres aumente. Y es así como se desarrolla el **modelo del gusto por la discriminación** expuesto por Gary Becker en *"The Economics of Discrimination"* (1957). Según Becker, la discriminación supone la existencia de un grupo mayoritario y otro minoritario. El minoritario, que en este caso son las mujeres, recibe un trato inferior y un menor salario, que el grupo mayoritario. El origen de esta discriminación está basado en el gusto de los individuos y se define en las actividades económicas como la renuncia voluntaria a utilidades e ingresos para satisfacer prejuicios. El trabajador discriminado sólo será contratado si está dispuesto a recibir un salario menor, ya que su contratación implica una especie de coste psíquico, que se traduce en el llamado coeficiente de discriminación. El funcionamiento del modelo es el siguiente. Si el empleador no tiene prejuicios, ante dos grupos de personas, hombres y mujeres, contrata al trabajador que cumpla la condición de que su producto marginal del trabajo sea igual a su salario, contrata al más productivo.

Sin embargo, cuando el empleador discrimina, sacrifica producción por no tener que soportar ese coste psíquico que supone el contratar mujeres.. Así pues contrataría más hombres con un salario mayor, y las pocas mujeres que acepte contratar será con un salario menor y la diferencia entre los dos salarios será este coste psíquico antes mencionado, el coeficiente de discriminación

La principal consecuencia que se deriva de esto es que las empresas que discriminan obtienen menores beneficios, por lo que su situación no puede sostenerse en el largo plazo, así estas empresas únicamente existirán en mercados poco o nada competitivos. Otra consecuencia de este modelo es que si los hombres y las mujeres son sustitutivos perfectos, el empleo está totalmente segregado y las mujeres únicamente serán contratadas en aquellas empresas en las cuales los empleadores tengan menor perjuicios. En contra posición a esta teoría de “gusto por la discriminación” se desarrollaron varios modelos alternativos por el lado de la demanda que desarrollan la discriminación salarial que sufren las mujeres. Dos de estos modelos son los siguientes:

- **El modelo de discriminación estadística:** con esta teoría están asociados Edmund Phelps (1972) y Dennis Aigner y Glen Cain (1977), con sus respectivos trabajos. La idea de este modelo es que los empresarios toman como punto de referencia las características promedio de los distintos grupos y no las individuales. La razón de esto es que la información es imperfecta: la información disponible de las habilidades de cada individuo es relativamente escasa, mientras que la concerniente a un promedio de un grupo es relativamente completa, y dado que la obtención de una información más detallada implica costos adicionales, los empresarios prefieren contratar según el promedio del grupo y según los perjuicios sobre las capacidades de las mujeres en comparación a los hombres. Esta teoría, basada en la asimetría de la información, supera el concepto del prejuicio de Becker, pero no ofrece una mejora. En este sentido, se puede decir que paga un coeficiente de discriminación equivalente al del modelo de Becker, que se desprende de la productividad promedio de cada grupo. Pero en general, el empresario sale beneficiado ya que la recolección de información más específica le resultaría muy costosa, mientras que tomar en consideración la característica promedio observada del grupo es más barato e implica un riesgo menor en el momento de seleccionar un trabajador, lo que de todas formas implica para él cierto grado de incertidumbre.

---

Existen distintas versiones del modelo del gusto por la discriminación de Becker. Arrow (1972) defendía que la composición laboral de la empresa definía este gusto por la discriminación, Marshall (1974), y Thurow (1975), defendían que estos prejuicios respondían a una distancia social. Por su parte Glen G. Cain, en el *Handbook of Labor Economics*, difiere en dos conceptos con Becker, el menor valor del coeficiente de discriminación determina el diferencial salarial del mercado. Y si se diera el caso de que el empleador no discriminara a nadie, o que un miembro del grupo discriminado llegara a empleador, el coeficiente sería cero.

Asimismo, si la información sobre los candidatos fuera correcta, la discriminación se ejercería de forma individual para quienes se alejen del valor estadístico promedio, y no habría discriminación estrictamente grupal contra las mujeres.

Este tipo de discriminación basada en información imperfecta debería ser un fenómeno temporal. Una vez contratadas las trabajadoras cuyos jefes esperan un bajo nivel de productividad, tienen la oportunidad de demostrar sus habilidades y al probar que son tan productivas como los hombres, los empresarios deberían eliminar la brecha salarial fruto de la discriminación. Sin embargo, la discriminación puede persistir ya que no todos los trabajadores tienen los medios para transmitir dichas señales al mercado o para hacer notar su desempeño sobresaliente frente a los demás miembros del grupo al cual pertenecen.

- **El modelo overcrowding:** Este modelo analiza las diferencias salariales entre hombres y mujeres a partir de la segregación en el empleo sugerida por Bergmann en 1974. La segregación ocupacional por razones de sexo puede ser horizontal o vertical. A través de la segregación horizontal observamos la diferente distribución de las mujeres y de los hombres entre los sectores económicos y entre las categorías profesionales. La concentración de la mano de obra femenina suele justificarse porque convencionalmente los trabajos se definen como masculinos o femeninos a partir de “las tareas propias de uno u otro género, considerándose que hay trabajos remunerados femeninos, cuyo ejercicio es adecuado para las mujeres, mientras que otros son impropios de ellas” (Gómez Bueno, 2001). Las causas de este tipo de segregación hay que buscarlas en la existencia aun de una serie de prejuicios sobre la capacidad, no solo por parte de las mujeres sino también de los hombres, para realizar determinadas actividades. Prejuicios que se traducen en una escasa presencia de las mujeres en determinados sectores considerados masculinos y viceversa.

En cuanto a la segregación vertical, a través de esta podemos conocer la concentración de mujeres y/o hombres en los distintos niveles de responsabilidad; cuando, con los mismos niveles educativos y de experiencia laboral se prefiere contratar a hombres para puestos altos. Si la segregación horizontal permanece prácticamente estable, la posibilidad que tienen las mujeres de acceder a los puestos más altos de la jerarquía profesional registra ligeros cambios, siempre menores que los que podríamos desear. La promoción profesional de las mujeres aparece como más lenta y laboriosa que la de los hombres. De forma generalizada podemos decir que la jerarquía profesional sigue estando dominada por los

hombres a pesar de que cada vez son más las mujeres que acceden a puestos de dirección, de responsabilidad y de toma de decisiones, debido fundamentalmente a su mayor nivel de formación.

El modelo overcrowding muestra que una posible consecuencia de la segregación es la aparición de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. La brecha salarial se origina cuando la demanda de trabajo en las ocupaciones típicamente femeninas es pequeña en relación con la oferta de mujeres y la movilidad entre sectores femeninos y masculinos es limitada. Sin embargo, este modelo no explica por qué las mujeres tienden a concentrarse en determinadas ocupaciones.

Una vez explicado este fenómeno de la segregación ocupacional y más en concreto la segregación vertical hay que mencionar un fenómeno que sufren las mujeres y que está íntimamente relacionado con la segregación vertical, este es el llamado **techo de cristal**. La perspectiva de género ha puesto de relieve que ni el incremento vertiginoso en el nivel formativo ni tampoco la participación generalizada de mujeres en el mercado de trabajo ha generado un incremento proporcional en posiciones de poder y puestos laborales con capacidad de decisión. (Barberá, Ramos, Sarrió, Candela, 2002).

Ante este fenómeno se desarrolla el concepto del techo de cristal, que pretende representar las sutiles modalidades de actuación de algunos mecanismos discriminatorios. Estos mecanismos presentan obstáculos para el crecimiento profesional de las trabajadoras y les marcan un límite que les resulta imposible de superar. Sin embargo, estas barreras no son siempre explícitas, por lo que su estudio y el hecho de enfrentarse a ellas suele convertirse en una tarea difícil y larga. Estas barreras provocan el estancamiento de las mujeres, y muchas veces estas no pueden explicar porque no ascienden puestos en su carrera profesional.

Y es que el techo de cristal, aunque transparente, resulta muy efectivo. Así pues el techo de cristal es esto, unas barreras “invisibles” que dificultan o impiden el ascenso profesional de las mujeres. Y son invisibles, porque no provienen de ninguna ley o dispositivo establecido y oficial que imponga estas limitaciones y que muchas veces provienen de la propia mentalidad de las trabajadoras.



## **2.2 Legislación en materia de igualdad.**

Ante un fenómeno tal como es la existencia de la brecha salarial entre géneros, se establecen políticas destinadas a la reducción de tal diferencial. La mayoría de estas se centran en las diferencias por el lado de la demanda, es decir, en la discriminación. Estas políticas encaminadas a eliminar la discriminación en el mercado de trabajo y a fomentar la igualdad entre el hombre y la mujer se justifican, no sólo por razones de equidad y justicia social, sino también por consideraciones de eficiencia, pues la menor participación de las mujeres en el mercado de trabajo tiene efectos negativos sobre el crecimiento de un país.

Así pues, y para proteger a la mujer frente a situaciones de desigualdad y de discriminación, se han impulsado a lo largo de los años un gran número de normas de todo tipo y por todo tipo de organismos, desde normas impulsadas por la Unión Europea para los estados miembros hasta normativa regional pasando por las normas establecidas por los órganos competentes de nuestro ordenamiento jurídico.

### **2.2.1 Legislación en materia de igualdad en la Unión Europea.**

Desde la Unión Europea se han impulsado normas de todo tipo ante esta situación: Tratados, reglamentos, directivas, dictámenes, etc. Mencionando alguno de los más importantes es obligatorio comenzar con el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, firmado en Roma en el 25 de marzo de 1957 (versiones consolidadas del Tratado de la Unión Europea y del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea), en particular los artículos 2 y 3 del TUE y los artículos 8, 10, 18, 19, 153 y 157 del TFUE.

En cuanto al Tratado de la Unión Europea, en su artículo 2 se establecen las bases de la defensa de los afectados por la desigualdad, cuando nos dicen “La Unión se fundamente en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto a los derechos humanos”.

Por otro lado en el artículo 3 se ofrecen una serie objetivos que tiene la Unión como promover la paz y el bienestar de los pueblos, ofrecer un espacio de libertad, seguridad y justicia sin fronteras interiores, establecer una unión económica y monetaria, así como promover sus valores e intereses y contribuir a la protección de sus ciudadanos en sus relaciones con el resto del mundo. Hay que

destacar el apartado 3 de dicho artículo, en el que se establece que “la Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño.”, lo que garantiza la lucha contra la desigualdad y la discriminación de género.

Y en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, se hace referencia de una manera más concreta a la desigualdad y la discriminación, como por ejemplo en su artículo 8 en el que se menciona el objetivo de la Unión de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, o en el artículo 10 donde se estipula que en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

En los artículos 19 y 153 de este Tratado se establece la obligación tanto de la Unión, dentro de los límites de sus competencias, como de los Estados miembros, respectivamente, de luchar contra la discriminación por motivos de sexo, así como la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y el trato en el trabajo. Y para acabar, el artículo 157 desarrolla la garantía de igualdad de retribuciones entre hombres y mujeres. En el propio artículo se establece tanto una descripción de lo que es retribución como de lo que es igualdad de retribución, que se define como “que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida” y “que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo”

A parte de estos tratados hay que destacar una serie de directivas, destinadas a alcanzar una serie de objetivos en relación con la defensa de la igualdad y la no discriminación.

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. El principal objetivo de esta directiva es asegurar la aplicación del principio de igualdad de trato en lo que se refiere a el acceso al empleo, la promoción, la formación, las condiciones de trabajo o la retribución.
- Directiva 76/207/CEE así como la directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que la modifica relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. En ella se

establecen definiciones tanto de lo que es el principio de igualdad, discriminación tanto directa como indirecta, e incluso definiciones de conceptos como acoso o acoso sexual.

- Directiva 86/378/CEE así como la directiva 96/97/CE que la modifica, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social

Y como última norma a mencionar, impulsada desde la Unión Europea en materia de igualdad y discriminación se encuentra el Reglamento (CE) 806/2004 del Parlamento Europeo y Consejo, de 21 de abril de 2004, relativo al fomento de la igualdad entre el hombre y la mujer en la cooperación al desarrollo. En el presente reglamento se hace hincapié en la posibilidad de financiarse actividades de fomento de la igualdad entre el hombre y la mujer que favorezcan las medidas específicas relacionadas con el acceso a los recursos y servicios destinados a las mujeres y el control de los mismos o las campañas de sensibilización y la labor de defensa, así como el establecimiento de redes de personas involucradas en el ámbito de la igualdad entre el hombre y la mujer.

### 2.2.2 Legislación en materia de igualdad en España.

En nuestro ordenamiento jurídico existen varias normas que regulan los distintos supuestos de desigualdad y discriminación de género que se pueden encontrar en el mundo laboral. Para empezar a destacar los más importantes hay que comenzar por la norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución. Dentro de todo el texto de la constitución destacan una serie de artículos que hacen especial referencia al fenómeno de la desigualdad, estos son los artículos 9, 14, 23, 35, 53 y 149.

Estos artículos únicamente establecen las bases sin concretar en ningún momento en temas como la lucha contra la discriminación y el fomento de la igualdad entre sexos, ofreciendo una visión global. Sin embargo se debe de destacar el artículo 14, artículo que será la base de todas las normas que regulan la situación de igualdad de todas las personas. El artículo 14 establece el principio de igualdad y nos dice que “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

En el resto de nuestro ordenamiento jurídico existen leyes, decreto u órdenes que hace especial referencia a la discriminación en el mundo laboral. La primera a la que se debe de hacer mención es

a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. En su artículo 2, donde se establecen los objetivos principales de esta ley, en el apartado a) se establece que es objetivo de esta ley garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo, así como en la libre elección de profesión sin que prevalezca discriminación. De la misma manera, en el artículo 4 bis de la ley, donde se regula la Estrategia Española de Activación para el Empleo, en el Eje 4 se determina la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, de manera que se defiende la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo. Además, se promueve la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por último destacar el artículo 22 bis de esta ley, el más importante en materia de discriminación, que regula la discriminación en el acceso al empleo. Este artículo determina que los servicios públicos de empleo deberán velar específicamente para evitar la discriminación tanto directa como indirecta en el acceso al empleo. Además se asientan dos definiciones de lo que para el ordenamiento jurídico se consideran ofertas discriminatorias. La primera de ellas nos dice que se consideran discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar. La segunda de estas definiciones afirma que se consideran discriminatorias las ofertas referidas a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico.

Con el fin de regular de una manera más directa la igualdad entre mujeres y hombres, se declara la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta es la ley más importante de nuestro ordenamiento jurídico en materia de igualdad. Dentro del cuerpo de la ley de igualdad se regulan todos los aspectos relacionados con la desigualdad entre hombre y mujer, incluidos la discriminación y la desigualdad retributiva. El contenido de la ley se divide en 8 títulos:

- TÍTULO I. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación.
- TÍTULO II. Políticas públicas para la igualdad.
- TÍTULO III. Igualdad y medios de comunicación.
- TÍTULO IV. El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.
- TÍTULO V. El principio de igualdad en el empleo público.
- TÍTULO VI. Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
- TÍTULO VII. La igualdad en la responsabilidad social de las empresas.
- TÍTULO VIII. Disposiciones organizativas.

De todos estos apartados, hay algunos que resultan más relevantes en el análisis de la brecha salarial. Por supuesto, el que regula el principio de igualdad y tutela contra la discriminación. En el se define el principio de igualdad entre hombre y mujer, de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Al igual que la integración del principio de igualdad en la interpretación y la aplicación de las normas. En cuanto a la discriminación, se establecen las definiciones de discriminación directa e indirecta, de acoso sexual y acoso por razón de sexo o discriminación por embarazo o maternidad. Además, establece que también es discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja destinados a impedir su discriminación.

Con las políticas públicas se establecen una serie de actuaciones de los Poderes Públicos en defensa de la igualdad entre hombres y mujeres. Los criterios que siguen dichas actuaciones son la efectividad del derecho constitucional de igualdad, la integración del principio de igualdad, la colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones en la aplicación del principio de igualdad o el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación en el trabajo. Siguiendo la línea de las actuaciones en materia de igualdad, el Gobierno elaborará un informe periódico sobre el conjunto de sus actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

También es fundamental el papel que se le otorga a la negociación colectiva en la consecución de la igualdad. Entre otras acciones, se requiere que las empresas con más de 250 trabajadores elaboren planes de igualdad.

Con el mismo objetivo que la ley de igualdad se han lanzado numerosos Decretos y Ordenes Ministeriales. Algunos de los más importantes son:

- Real Decreto 1370/2007, de 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre hombres y mujeres. Se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres, como órgano colegiado interministerial adscrito al Ministerio de Sanidad. Su principal función es la de supervisar la integración, de forma activa, del principio de igualdad de trato y oportunidades en la actuación de la Administración General del Estado, así como la coordinación de los distintos departamentos ministeriales.

- Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de Igualdad entre mujeres y hombres. En dicho informe se recogerán las actuaciones de la Administración General del Estado y los Organismos públicos vinculados o dependientes de ella, relacionados con la aplicación de la ley de igualdad, el seguimiento de las actuaciones contempladas en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, así como cualquier otra información sobre medidas adoptadas para la consecución efectiva de la igualdad real entre mujeres y hombres.
- Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres. En ella aparecen medidas de todo tipo (conciliación, empleo, empresa, solidaridad, etc.) aquellas a destacar son las que favorecen el acceso de la mujer al empleo, promuevan su incorporación a los órganos de dirección de las empresas, así como otorgarles facilidades para la conciliación de su vida familiar y laboral. Un ejemplo de estas medidas son la reserva de un cinco por ciento para el acceso a aquellas ocupaciones de carácter público con menor representación femenina.

### **3. ANÁLISIS EMPÍRICO. LA REALIDAD DE LA BRECHA SALARIAL.**

Para realizar el análisis de la brecha salarial, se van a requerir ciertos datos estadísticos representativos de la situación laboral y salarial tanto de hombres como de mujeres. A partir de estos datos será de donde obtendremos las conclusiones y evidencias para demostrar la existencia de la brecha salarial así como sus posibles causas.

#### **3.1 Fuentes de información.**

La mayoría de los datos utilizados en este estudio se han obtenido del Instituto Nacional de Estadística, INE, y de los distintos resultados de las encuestas realizadas de diversa índole. Para el análisis de la brecha salarial se han utilizado varias de estas encuestas. La primera de ellas es la Encuesta de Población Activa (EPA). Esta encuesta se realiza desde 1964 y se trata de una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias, cuya finalidad principal es obtener datos de la fuerza de trabajo y de sus diversas categorías (ocupados, parados), así como de la población ajena al mercado laboral (inactivos). La encuesta se realiza en todo el territorio nacional, el ámbito de población es la población que reside en viviendas familiares, siendo el tamaño de la muestra de 3.588 secciones censales, alrededor de 65.000 viviendas y 180.000 personas. El método de recogida de datos es la entrevista personal y telefónica.

La siguiente encuesta que más se ha utilizado, y de la que hemos obtenido la mayoría de los datos salariales, es la Encuesta Anual de Estructura Salarial. La encuesta anual de estructura salarial se realiza desde 2004 para complementar los resultados de la encuesta cuatrienal de estructura salarial en los años en los que no se realiza ésta. Proporciona estimaciones de la ganancia bruta anual por trabajador clasificada por tipo de jornada, sexo, actividad económica y ocupación. La información se obtiene de la explotación conjunta de ficheros de la Seguridad Social (SS) y de la Agencia Tributaria, junto con las variables ocupación y tiempo de trabajo procedente de un módulo anexo a la Encuesta trimestral de coste laboral que elabora el INE. Se realiza en todo el territorio nacional y el tamaño de la muestra son 28.500 establecimientos y 220.000 trabajadores, aproximadamente. El método de recogida de datos es el cuestionario cumplimentado directamente por el establecimiento y explotación de ficheros administrativos.

Cada cuatro años, en vez de realizar esta encuesta se realiza la Encuesta de Estructura salarial es una operación estadística de periodicidad cuatrienal, realizada en el marco de la Unión Europea con criterios comunes de metodología y contenidos, con el fin de obtener unos resultados comparables sobre la estructura y distribución de los salarios entre sus Estados Miembros.

De estas dos Encuestas se han obtenido la gran mayoría de los datos necesarios, sin embargo, hay otras que también han sido necesarias para realizar un mejor y más eficiente estudio de la brecha salarial, pero que sin embargo se han utilizado únicamente para obtener datos muy particulares:

- La Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF) suministra información anual sobre la naturaleza y destino de los gastos de consumo, así como sobre diversas características relativas a las condiciones de vida de los hogares. El ámbito geográfico es todo el territorio español y el tamaño de la muestra es de aproximadamente 24.000 hogares. El método de recogida de datos es mixto, con anotación directa del hogar y entrevistas con el hogar.
- La Estadística de Movilidad Laboral y Geográfica se realiza con periodicidad anual y referida al primer trimestre de cada año e investiga la relación entre la empleabilidad de las personas y su disponibilidad a cambiar de residencia, mediante el estudio conjunto de las características laborales y el tiempo que llevan residiendo en el municipio. La metodología para esta encuesta es la siguiente: el ámbito geográfico sigue siendo todo el territorio nacional y su ámbito poblacional es de todo aquel con 16 o más años de edad residentes en viviendas familiares con un tamaño de muestra de 3.588 secciones censales y alrededor de 144.000 personas. El método de recogida de datos en este caso es el de combinación de la información recogida previamente en la entrevista de la EPA con los datos obtenidos de la Base Padronal del INE.
- La Encuesta Europea de la Fuerza de Trabajo es la única encuesta utilizada que no proviene del Instituto Nacional de Estadística y es una investigación por muestreo dirigida a viviendas familiares que se elabora anualmente en todos los Estados de la Unión Europea siguiendo una metodología común establecida por EUROSTAT y acordada conjuntamente por este Organismo y los expertos nacionales de los Estados miembros. Esta encuesta ofrecer información de las principales magnitudes laborales, referida a los Estados miembros de la Unión Europea, incluyendo además información sobre tasas de paro de otros Estados miembros de la OCDE.



### **3.2 Estudio estadístico de las diferencias salariales de género.**

Así pues, llegados a este punto y una vez explicadas y aclaradas todas las teorías que tratan los distintos tipos de desigualdad y discriminación que sufre la mujer es necesario aportar datos prácticos para intentar demostrar que efectivamente la mujer sufre de una continua discriminación laboral y, por tanto, salarial, y datos que a la vez que apoyen o contrapongan dichas teorías para comprobar la veracidad de todas ellas.

Si bien la labor de demostrar cuantitativamente la existencia de discriminación en las empresas hacia la mujer es arto difícil, quedan bien recogidas y explicadas teorías sobre esta discriminación en la primera parte de este trabajo, por lo que ahora se va a proceder a demostrar la existencia de esa brecha salarial que hay desde hace muchos años entre hombres y mujeres, aportando datos estadísticos que dejen de manifiesto la diferencia que hay entre un género y otro. Bien es cierto que durante los últimos años esta diferencia ha ido disminuyendo en gran medida gracias a los avances en igualdad que vienen apareciendo en la sociedad moderna, sin embargo, aún queda mucho camino por delante, tal y como se verá a continuación, para conseguir una situación laboral más justa e igualitaria para el sexo femenino. Del mismo modo, existen datos estadísticos que dejan entrever esta cierta discriminación hacia la mujer en el mundo laboral. Estos datos demuestran que existen ciertas situaciones en las que, partiendo de unas mismas condiciones iniciales, aparecen diferencias entre el salario de la mujer y el hombre. Dichas diferencias son las que podrían quedar explicadas con las teorías de la discriminación explicadas en la primera parte.

Así pues el objetivo de este estudio es, con apoyo estadístico, cuantificar su volumen, así como definir las características por las que este brecha varía y cuáles son los principales factores que aumentan esta desigualdad salarial.

#### **3.2.1 Tasa de actividad, tasa de empleo y tasa de inactividad de las mujeres.**

Como se ha explicado antes, la brecha salarial es la manera en la que se denomina a la diferencia o desigualdad salarial existente entre hombres y mujeres, es decir, la diferencia entre las ganancias medias que reciben los hombres y las que reciben las mujeres. De esta definición de desigualdad salarial se extrae lo que llamamos discriminación salarial. Este concepto alude a aquellas diferencias salariales de las mujeres que están justificadas en factores completamente

discriminatorios, factores que solo tienen su fundamento en razones relacionadas con el sexo del trabajador.

Lo primero es presentar una brecha de género que, si bien no es salarial, influye directamente en esta. Se trata de la cantidad de mujeres que hay trabajando en comparación con los hombres. De este análisis podemos determinar la cantidad de mujeres que tienen un empleo, la inactividad y sus razones, el paro entre las mujeres y otros factores que incidirán directamente en el salario que estas reciban.

En la **Tabla 1** se muestran las tasas de actividad para ambos sexos en dos periodos distintos, entendiendo como tasa de actividad la relación de la población activa con la población total, y la población activa como la población ocupada y que está en busca de un empleo de forma dinámica. Tanto para mujeres como para hombres las tasas de actividad han descendido del 2007 al 2010. La razón obvia de este fenómeno es la crisis económica que ha provocado que haya un descenso de trabajadores de todos los colectivos, por lo que es razonable que las tasas de actividad descendan en este periodo y conforme se avanza a través de la crisis económica.

**Tabla 1. Tasas de actividad por sexo y edad.**

	Hombres		Mujeres	
	2010	2007	2010	2007
<b>De 16 a 19 años</b>	24,51	34,93	18,31	24,54
<b>De 20 a 24 años</b>	67,38	72,21	61,84	62,56
<b>De 25 a 29 años</b>	89,18	90,58	85,04	81,74
<b>De 30 a 34 años</b>	94,71	94,42	84,41	79,79
<b>De 35 a 39 años</b>	94,80	94,76	81,79	74,71
<b>De 40 a 44 años</b>	94,19	93,51	77,68	72,88
<b>De 45 a 49 años</b>	91,89	91,99	75,15	68,01
<b>De 50 a 54 años</b>	88,14	88,46	66,58	58,24
<b>De 55 a 59 años</b>	79,38	76,27	48,88	41,75
<b>De 60 a 64 años</b>	46,54	47,67	27,43	22,94
<b>De 65 a 69 años</b>	6,50	7,90	4,53	3,27
<b>De 70 y más años</b>	1,10	1,51	0,49	0,43

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

A pesar de esto hay que señalar que este pequeño descenso provocado por la crisis es únicamente propio de este corto periodo, ya que si nos fijamos en un periodo relativamente más grande la tendencia de las tasas de actividad son distintas. El número de mujeres en situación de actividad no ha dejado de aumentar estos años, incrementándose la tasa de actividad femenina del 48% en 1996 al 67% en 2010, mientras que la tasa de actividad masculina se ha estancado e incluso ha caído ligeramente en los últimos años. La población activa masculina superaba a la femenina en 3,8 millones en 1996, en 2,6 millones en 2010 y en 2 millones en 2012.

Si nos centramos en los datos presentados en esta tabla, podemos ver como las cifras que en ella aparecen varían completamente de un género a otro. Atendiendo a los datos de 2007, las diferencias entre ambos son mayores que en los periodos del 2010. Si se tienen en cuenta los primeros años del estudio, de 16 a 29 años, la diferencia en 2007 es de alrededor 10 puntos. Del mismo modo cabe destacar la poca actividad que hay en el periodo de 16 a 19 años, justificable en que en esa edad la mayoría de jóvenes se encuentran todavía en edad de estudiar.

A partir de este periodo vemos como la tasa de actividad aumenta de la misma manera en que aumenta la diferencia entre ambos sexos, encontrando la mayor diferencia en el periodo de 55 a 59 años, cuyo diferencial es de casi 55 puntos. Esto es resultado de esa mentalidad tradicional que se tenía antes con respecto a la mujer y su función en el mundo laboral. En la época en que estas mujeres debían comenzar a trabajar se les otorgaba otro tipo de funciones que no correspondían con la vida laboral, por ello se encuentran menos representadas en los colectivos de trabajadoras que se encuentran en edades entre 50 y 60 años.

En el 2010 ocurre un fenómeno muy similar al de 2007. A pesar de que, como ya he mencionado, las tasas descienden para ambos sexos con respecto al 2007, se puede observar como la diferencia se ha reducido para prácticamente todos los intervalos de edad. Donde en 2007 había una diferencia de 15 puntos (de 30 a 34 años), en 2010 se ha reducido a 10 puntos y donde antes había una diferencia de 30 puntos (de 50 a 54 años), en 2010 se reduce a 21 puntos.

Ya que en estos últimos años la brecha de género se ha ido reduciendo paulatinamente, y sobre todo en los que la crisis ha sido más fuerte, un periodo donde se han dado más importancia a los factores

sociales y de igualdad, se puede comprobar que las diferencias entre ambos sexos se han ido reduciendo.

**Tabla 2. Tasa de empleo por sexo y edad**

	Hombres		Mujeres	
	2010	2007	2010	2007
<b>De 16 a 19 años</b>	9,8	26,6	6,8	15,7
<b>De 20 a 24 años</b>	41,3	63,2	40,3	51,3
<b>De 25 a 29 años</b>	66,0	83,8	65,2	73,0
<b>De 30 a 34 años</b>	76,5	89,1	68,2	72,2
<b>De 35 a 39 años</b>	78,9	89,9	65,6	67,7
<b>De 40 a 44 años</b>	78,5	89,1	64,0	66,1
<b>De 45 a 49 años</b>	78,4	87,7	62,2	62,2
<b>De 50 a 54 años</b>	75,4	84,2	56,6	53,1
<b>De 55 a 59 años</b>	67,4	72,4	41,5	38,3
<b>De 60 a 64 años</b>	40,4	45,3	24,2	21,4
<b>De 65 a 69 años</b>	6,2	7,8	4,5	3,2
<b>De 70 y más años</b>	1,1	1,5	0,5	0,4

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE.

En la **Tabla 2** podemos comprobar este fenómeno de una manera más clara. En el se nos muestra la tasa de empleo de hombres y mujeres en los dos mismos periodos. De esta manera, entendemos como tasa de empleo a la razón entre la población ocupada y la población económicamente activa, que está en condiciones de formar parte del mundo laboral.

Las conclusiones que se pueden extraer de estos datos son muy similares a los que obtenemos analizando la tabla anterior, ya que la tendencia de la tasa de empleo es normalmente la misma que la de la tasa de actividad. Los hombres trabajan más que las mujeres. Como se puede comprobar las diferencias entre hombres y mujeres son menores para 2010 que para 2007, pero también descienden las tasas para ambos sexos en un mismo periodo de edad entre 2010 y 2007. La razón, como he apuntado antes, la crisis económica, que ha provocado que descienda el empleo en todos los sectores de la economía, pero de igual manera los avances en materia de igualdad han

provocado este acercamiento entre las tasas del hombre y la mujer. Para comprobar esto, no fijaremos en las tasas de empleo de hombre en ambos años, se puede comprobar cómo en 2007 la tasa de empleo es siempre mayor que la de 2010, independientemente del intervalo de edad que observemos. Sin embargo, en el caso de las mujeres ocurre un fenómeno distinto. Desde los 16 años hasta los 44, la tendencia es la misma que para los hombres, las tasas de 2007 son mayores que en 2010, pero llegados al intervalo de 45 a 49 años, las tasas se igualan para ambos periodos y a partir de ahí se invierte la tendencia y para 2010 es siempre mayor que para 2007. A partir de esta edad, son mujeres con cierta experiencia y antigüedad en el mundo laboral y que, sumado a este fenómeno de acercamiento entre hombres y mujeres que se sufre en este periodo, junto con los avances en materia de igualdad, hacen que las tasas de empleo de la mujer den un vuelco.

A pesar de estos aumentos en la tasa de empleo de la mujer la realidad es que las tasas de empleo del hombre son siempre mayores que las de la mujer. Sin embargo, las diferencias entre ambos sexos son menores en la tasa de empleo que en la tasa de actividad. En este caso la mayor diferencia la encontramos en el intervalo entre 55 a 59 años, con un diferencial de 34 puntos. En el caso de la tasa actividad, el mayor diferencial estaba en el mismo intervalo de edad pero era de unos 55 puntos. Por lo que podemos comprobar que las diferencias son menores. Las demás conclusiones que obtenemos son similares a las extraídas de la tabla de la tasa de actividad. La tasas de empleo aumenta conforme aumenta la edad hasta que nos acercamos a la edad de jubilación, intervalo que podríamos situar a partir de los 60 años y en el que desciende drásticamente, encontrando su pico en el intervalo de los 35 a los 39 años para los hombres (78,9 en 2010 y 89,9 en 2007) y en el intervalo de 30 a 34 años para 2010 (68,2) y 25 a 29 años para 2007 (73) para las mujeres.

Extraídas conclusiones de ambas tablas, se confirma el hecho de que hay mayor cantidad de hombres trabajando que mujeres, por lo que no solo existe una desigualdad en lo que una mujer cobra con respecto a un hombre, sino que a pesar de esto, hay mayor cantidad de mujeres que no trabajan. Y esto tiene un efecto directo sobre la brecha salarial, ya que a mayor cantidad de trabajo, mayor salario se cuenta a favor de los hombres.

Así pues, podemos decir que las mujeres trabajan menos. No solo no tienen un empleo, hecho que puede deberse a las razones que sean, si no que no están activas, es decir, no buscan activamente un trabajo por diversos motivos. Esta inactividad puede deberse a múltiples cosas pero el principal hecho que hace que las mujeres no trabajen y ocupen su tiempo con otras labores es el hecho de que tradicionalmente el papel de la mujer no ha sido el de trabajar y ganar un salario, si no que su papel

se limitaba a tareas del hogar y trabajos de esta índole. Con esta teoría en mente observamos la **Tabla 3**, en las que se aportan datos sobre cuál es el sustentador principal en cada unidad familiar, es decir, quien es la principal fuente de ingresos en una familia.

Los datos muestran una diferencia innegable, la gran mayoría de los hogares se sustentan con el sueldo del hombre. Por supuesto esto no quiere decir que el único que aporte ingresos a la unidad familiar sea el hombre, ya que únicamente señala que este es el sustentador principal, sin embargo si que se puede afirmar que la mujer, en el caso de sustentar a la familia con algún tipo de ingreso, en la mayoría de los casos, este es inferior al aporte del hombre. La conclusión inmediata a extraer es que, en aquellos hogares en los que tanto hombre como mujer trabajen, el salario de la mujer es inferior al que recibe el hombre, por una razón o por otra.

Analizando los datos de la tabla más detalladamente se observan situaciones lógicas. En el intervalo de edad de 16 a 19 años, los porcentajes son muy pequeños ya que a esa edad muy pocas personas son el sustentador principal de un hogar. Y a partir de los 65 años también se da un descenso del porcentaje de hogares debido a que con la jubilación y el abandono del mundo laboral los ingresos disminuyen significativamente y se pasa a depender de las pensiones, este hecho sumado a que estos últimos años, debido a la crisis económica, las pensiones han sufrido un descenso importante, hacen que una pensión no sea suficiente para sustentar un hogar. A pesar de esto es en estos dos intervalos donde más igualitarios son los porcentajes entre hombres y mujeres, ya que son épocas en las que se puede sufrir una mayor necesidad económica a la hora de sustentar una unidad familiar por lo que el hecho de que los ingresos vengan de uno u otro no tiene importancia.

**Tabla 3. Hogares por sexo y edad del sustentador principal. Porcentajes respecto al total de hogares.**

	Hombres		Mujeres	
	2010	2007	2010	2007
<b>Todas las edades</b>	70,34	72,76	29,66	27,24
<b>De 16 a 19 años</b>	3,43	3,93	2,09	1,95
<b>De 30 a 44 años</b>	23,12	24,87	8,37	7,20
<b>De 45 a 64 años</b>	27,42	27,92	8,81	7,87
<b>De 65 y más años</b>	16,36	16,04	10,40	10,22

Fuente: INE. Encuesta de Presupuestos Familiares.

Sin embargo, en los intervalos de edad centrales (de 30 a 64 años) los porcentajes de un sexo a otro distan mucho. En estos periodos el porcentaje de mujeres que sustentan un hogar no supera en ningún momento el 10%, mientras que para los hombres este porcentaje oscile entre el 23,12% como el mínimo y el 27,92% como el máximo. Las razones las ya mencionadas, el número de mujeres con empleo es muy inferior al de los hombres y además aquellas que trabajan reciben un salario inferior al del género masculino. Hay que destacar que en este caso se observa el mismo fenómeno que con las otras tablas sobre las tasas de empleo o la de actividad. Esto es que conforme han disminuido los porcentajes para los hombres de 2007 a 2010, los de las mujeres han sufrido el efecto contrario aumentando sus puntos porcentuales de un periodo a otro. La explicación a esto es sencilla, en aquellos hogares donde el principal sustentador era el hombre, el salario de este ha caído de tal manera que la mujer ha pasado a ser la sustentadora principal. Teniendo en cuenta que 2010 fue el punto álgido de la crisis, se entiende que en aquellos hogares en los que la fuente principal de ingresos disminuyera, la mujer comenzara una búsqueda activa de empleo o de una forma de aumentar sus ingresos para compensar esa disminución de los ingresos.

Pero centrándonos en lo que nos ocupa como es la desigualdad salarial entre el hombre y la mujer, con estos datos vemos como se destaca otra de las razones por las que las mujeres cobran de media un salario menor al del hombre y es que estas dejan de trabajar para ocuparse de otro tipo de labores más ligadas a la vida familiar. Si bien con esta tabla no se ha demostrado bien este hecho, esto se puede comprobar con la siguiente tabla de datos.

En la **Tabla 4** se nos muestra de nuevo la tasa de actividad, pero esta vez clasificada también por el estado civil, es decir, diferenciando entre solteras y casadas. Se podría decir que la tasa de empleo representaría mejor a la mujer y su nivel tanto laboral como salarial a la hora de este estudio, pero la tasa de empleo únicamente representa a aquellos que están efectivamente trabajando y descarta a aquellos que a pesar de no tener un empleo están buscándolo activamente, por lo que he preferido usar la tasa de actividad, para que aquellos que no estén englobados en estos resultados sean los que ni siquiera están en busca de un empleo.

Lo que se quiere demostrar con estos datos es sencillo y es que la tasa de actividad de las mujeres desciende cuando se casan. En el único periodo en el que esto no pasa es en el intervalo de edad de 16 a 19 años, en el que la tasa de actividad es cuantitativamente mayor para las casadas, esta pasa de 18,16 a 35,28 en 2010 y de 24,41 a 34,12 en 2007. La razón de esto puede ser que son mujeres con una mentalidad más actual y que se han criado sabiendo que tienen los mismos derechos y

razones para trabajar que sus parejas masculinas, a diferencia de mujeres de otras generaciones pasadas. Además, hay que destacar que el número de casados o casadas en edades entre los 16 y los 19 es muy reducido, por lo que es lógico pensar en que si están casados a tan temprana edad ya dispondrán de un empleo o lo estarán buscando activamente.

**Tabla 4. Tasa de actividad por estado civil, sexo y edad.**

	Solteros/Solteras		Casados/Casadas	
	2010	2007	2010	2007
<b>Hombres</b>				
<b>De 16 a 19 años</b>	24,49	34,87	41,28	73,49
<b>De 30 a 34 años</b>	93,10	92,31	96,90	96,93
<b>De 45 a 49 años</b>	81,52	80,05	94,75	94,76
<b>De 65 a 69 años</b>	4,22	7,48	6,75	7,87
<b>De 70 y más años</b>	3,04	4,04	0,99	1,50
<b>Mujeres</b>				
<b>De 16 a 19 años</b>	18,16	24,41	35,28	34,12
<b>De 30 a 34 años</b>	90,36	87,85	79,42	73,33
<b>De 45 a 49 años</b>	81,93	80,31	72,09	64,61
<b>De 65 a 69 años</b>	7,40	6,64	3,70	2,93
<b>De 70 y más años</b>	0,97	0,60	0,51	0,43

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

Salvando este caso, en el resto de intervalos de edad se confirma el fenómeno que he confirmado anteriormente la tasa de actividad de las mujeres desciende cuando se casan. La razón más obvia de esto es que las mujeres, de estas edades, por lo general delegan estas funciones de fuente de ingresos al hombre con el que comparten hogar y ellas se dedican a otro tipo de actividades ligadas a la vida familiar. Desde los 30 años en adelante no hay ningún intervalo en el que esto sea de otra manera. Por el contrario si observamos las tasas de actividad de hombres y mujeres solteros/as vemos como las tasas son muy elevadas e incluso similares entre unos y otros, se puede ver como apenas hay diferencias entre hombres y mujeres, cosa que no se había visto en ninguno de los otros casos en los que hemos tratado datos estadísticos. Si observamos un periodo en concreto, el situado entre los 45 y 49 años, podemos ver cómo, para el caso de los solteros/as las tasas de actividad son



para hombres y mujeres de 81,52 y 81,93 respectivamente en 2010 y de 80,05 y 80,31 respectivamente en 2007. Se puede ver como las tasas de actividad son incluso mayores para las mujeres que para los hombres. En este periodo las diferencias entre un año u otro son casi imperceptibles, a pesar de seguir queriendo diferenciar entre un periodo situado con anterioridad a la crisis y otro que este de lleno en ella.

Sin embargo, si observamos las cifras que representan a hombres y mujeres casados/as la situación es significativamente distinta. Sigamos con el mismo intervalo de edad que antes, de 45 a 49 años. Ahora comprobamos que los datos son distintos a en el caso de los solteros/as, la tasa de actividad para los hombres asciende en ambos periodos si lo comparamos con la de los solteros, aumentando casi 14 puntos. Por el contrario la tasa de actividad de la mujer descendiendo 9,84 puntos y 15,7 puntos para 2010 y 2007 respectivamente, así pues, este descenso esta debida a las razones ya mencionadas de la adopción de funciones ligadas a la vida familiar. Y en el caso de los hombres el aumento se puede deber a que pasar de ser personas solitarias a ser el principal sustentador de una unidad familiar (en el caso de que la mujer no participe en el mundo laboral) por lo que las responsabilidades le obligan a tener un empleo o a buscarlo activamente. Un último aspecto a destacar es en el caso de las mujeres casadas el aumento que se da entre 2007 y 2010 en sus tasas de actividad, de 73,33 a 79,42 para los de 30 a 34 años o de 64,61 a 72,09 para los de 45 a 49 años por ejemplo. Con la llegada de la crisis los hogares ven reducido su poder adquisitivo por lo que las mujeres se ven obligadas a buscar un empleo para aumentar sus ingresos y de ahí este aumento en las tasas de actividad.

Por supuesto las razones para esta inactividad pueden ser muy diversas, no solo se contempla la posibilidad de las cargas familiares como razón para el abandono de la vida laboral, sin embargo sí que es la más común entre las mujeres y la que más nos importa en nuestro estudio. En la **Tabla 5** aparecen los porcentajes de hombres y mujeres inactivas junto con las razones de esta inactividad. Razones que van desde las ya mencionadas responsabilidades familiares a otras como enfermedad, jubilación o pensar que no hay trabajo.

Las diferencias en estos datos entre hombres y mujeres son innegables. Tanto para hombres como para las mujeres las principales razones de inactividad son la formación y la jubilación, pero hay que decir que estas dos razones son poco objetivas para el estudio que estamos realizando, sobre todo teniendo en cuenta que el abanico de edad de estas estadísticas, que es de 15 años en adelante. En caso de la formación de entre los 15 años y alrededor de los 25 una gran cantidad de gente se

encuentra formándose por lo que es lógico que sea una gran razón de inactividad. Y en el caso de la jubilación, el estudio no tiene límite de edad máxima, por lo que la gente que entre en el estudio mayor a los 65 años esta será su principal razón de inactividad.

Sin embargo es destacable la gran diferencia entre el porcentaje con la jubilación como razón de inactividad entre hombres (43,6) y mujeres (17,1), este hecho podría estar debido, no a que las mujeres no se jubilen llegada la edad para hacerlo, sino que ya se encuentran inactivas cuando llega el fin de su vida laboral. Y teniendo en cuenta que las mujeres que en esta época deben jubilarse son mujeres que han crecido con esta mencionada mentalidad tradicional que las ata a las labores domesticas y familiares, es lógico pensar que esta sea la razón por la este porcentaje sea tan pequeño con respecto al de los hombres.

**Tabla 5. Personas inactivas y razones de inactividad por sexo. Porcentajes respecto del total de cada sexo. Población de 15 y más años. 2013.**

	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>En espera de volver a trabajar (afectados por regulación de empleo)</b>	0,4	0,1
<b>Enfermedad o discapacidad</b>	17,4	13,3
<b>Responsabilidades personales o familiares</b>	2,0	17,8
<b>Cuidado de niños o adultos incapacitados</b>	0,4	7,9
<b>Educación o formación</b>	27,5	19,7
<b>Jubilación</b>	43,6	17,1
<b>Pensar que no hay trabajo</b>	3,4	6,0
<b>Otras razones</b>	5,3	18,0

Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat.

Sin embargo, el apartado que nos interesa para nuestro estudio y que apoya la teoría que hemos seguido de la tendencia de la mujer a abandonar la vida laboral para centrarse en sus responsabilidades familiares, es el de responsabilidades personales o familiares e incluso el de cuidado de niños o adultos incapacitados. En estos dos apartados vemos la gran diferencia que hay comparando un género con el otro. En el caso del cuidado de niños o adultos incapacitados las mujeres tienen un 7,9% frente al 0,4% de los hombres, es una gran diferencia si comparamos a las mujeres con los hombres pero no son unos porcentajes muy altos para ninguno de los dos géneros.

En el caso de las responsabilidades personales o familiares, los hombres inactivos son un 2,0% y las mujeres un 17,8%. Aquí es donde vemos el dato más importante para este estudio ya que para los hombres es el segundo porcentaje más bajo y sin embargo para las mujeres es de los más altos. Aquí comprobamos como esta es una gran carga para las mujeres que representa una gran razón para dejar la vida laboral y sin embargo es algo de lo que los hombres tan apenas se ocupan.

### 3.2.2 Ganancia anual. Dispersión salarial.

Una vez realizado este análisis sobre las tasas de actividad y empleo de mujeres y hombres y sus distintas y posibles razones de inactividad, que ha dejado claro el porqué las mujeres trabajan menos que las mujeres lo que influye directamente en las ganancias anuales de las mujeres, haciendo que su diferencia con los hombres se aun mayor, es menester pasar a analizar unos datos que sean propiamente salariales y que muestren la realidad que es la brecha salarial.

Para comenzar, la primera tabla de datos es una muestra de las ganancias anuales de hombres y mujeres, para obtener una perspectiva general de las diferencias entre unos y otros. Como se puede observar en la **Tabla 6** está representada la ganancia media anual de ambos sexos pero dividida en los distintos percentiles más representativos, así como la media. Al representar los datos de esta forma lo que estamos mostrando es la dispersión salarial, que consiste en mostrar los datos sobre las ganancias salariales de ambos sexos ordenados de forma creciente o decreciente y a partir de esto se analiza cada una de las posiciones que representan los diferentes percentiles y así comparándolos entre ellos.

Si observamos toda la tabla, se comprueba la desigualdad patente de la mujer con respecto al hombre ya que en ninguno de los casos el salario medio de la mujer llega a ser superior al del hombre, ni siquiera se encuentra cerca de igualarse. Los datos se presentan de forma creciente por lo que en el percentil 10 están representadas el 10% de las mujeres y hombres asalariados que menos cobran, en este percentil las mujeres tienen unas ganancias de 7001,27 euros al año en comparación con los 11391,44 euros de los hombres.

En el cuartil inferior, que representa el 25% de los asalariados que menos cobran, las mujeres reciben unas ganancias de 11462,43 euros al año, lo que representan un total de 4307,73 euros menos que los hombres en este mismo percentil. La mediana, que suele ser uno de los datos más

representativos, nos dice que la mitad de las mujeres asalariadas de España en 2010 cobraba menos de 16536,1 euros al año.

**Tabla 6. Ganancia media anual. Medias y percentiles por sexo. 2010.**

Unidades: euros

	Media	Percentil 10	Cuartil inferior	Mediana	Cuartil superior	Percentil 90
<b>Mujeres</b>	19735,22	7001,27	11462,43	16536,1	24751,72	36249,13
<b>Varones</b>	25479,74	11391,44	15770,16	21206,99	31164,24	44726,21
<b>Total</b>	22790,20	8643,66	13602,53	19017,09	28255,45	40811,42
<b>Diferencia</b>	22,54	38,53	27,31	22,02	20,57	18,95
<b>H - M (%)</b>						

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial. INE.

En cuanto a la media de lo que cobran todas las mujeres asalariadas al año, esta se sitúa en 19735,22 euros al año, sin embargo, este dato no muestra la realidad ya que, como hemos mencionado, la mitad de las mujeres gana menos de esa cantidad tal y como nos muestra la mediana.

Hay que mencionar la tendencia que tienen los salarios tanto de hombres como de mujeres conforme avanzamos por los percentiles, las diferencias entre ambos se van reduciendo conforme aumenta el salario que cobran los asalariados. Así es como vemos que en el percentil 10 la diferencia entre ambos es de un 38,53%, en la mediana la diferencia ya ha pasado a ser de un 22,02% y si pasamos al percentil 90, donde los salarios de las mujeres y los hombres son de 36249,13 y 44726,21 euros respectivamente, el diferencial entre ambos es de un 18,95%. Esto significa que el salario de la mujer es un 81,05% del salario del hombre, frente al 61,47% que es el salario de la mujer con respecto al del hombre en el percentil 10. Esta tendencia bien puede estar debido a que los percentiles más bajos, donde los salarios son menores, están asociados a trabajos donde reina la temporalidad, los contratos a tiempo parcial y situaciones más precarias, estas situaciones son más perjudiciales para las mujeres y por ellos sus salarios son menores y las diferencias mayores con respecto al salario masculino. Sin embargo, en los trabajos donde los salarios son mayores, representados en los percentiles más altos, los asalariados tienen posiciones más importantes, usualmente ligados a puestos de gerencia o dirección (trabajos donde se agrupan los salarios más altos), por lo que las situaciones de las mujeres son más estables y con menor

exposición a situaciones de discriminación o desigualdad, por lo que sus salarios tienen a acercarse más al de los hombres.

### 3.2.3 Tipo de jornada.

La variable del tipo de jornada influye en gran medida en el salario que reciben tanto mujeres como hombres. El que la jornada sea a tiempo completo o a tiempo parcial va a determinar el nivel salarial de los trabajadores ya que una jornada a tiempo completo lleva asociado un salario superior al de la jornada a tiempo parcial, lógicamente, debido al mayor número de horas trabajadas con una jornada a tiempo completo.

Para realizar este estudio utilizaremos los datos mostrados en la **Tabla 7** y en la **Tabla 8**. En la primera se nos muestra la cantidad de trabajadores que tienen una jornada a tiempo completo y la cantidad de trabajadores que tienen una jornada a tiempo parcial, diferenciando dos periodos, 2007 y 2010.

**Tabla 7. Asalariados por tipo de jornada y sexo.**

	Hombres	Mujeres
<b>Jornada a tiempo completo</b>		
<b>Valor absoluto</b>		
<b>2010</b>	9.867,1	6.419,3
<b>2007</b>	11.569,7	6.625,7
<b>Porcentaje</b>		
<b>2010</b>	94,7	77,3
<b>2007</b>	95,9	77,8
<b>Jornada a tiempo parcial</b>		
<b>Valor absoluto</b>		
<b>2010</b>	556,6	1.881,5
<b>2007</b>	497,7	1.886,9
<b>Porcentaje</b>		
<b>2010</b>	5,3	22,7
<b>2007</b>	4,1	22,2

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

**Tabla 8. Ganancia anual por tipo de jornada. 2010.** Unidades: euros

	Tiempo completo	Tiempo parcial
<b>Mujeres</b>	23932,01	10133,18
<b>Varones</b>	27335,23	10960,91
<b>Diferencia H - M (%)</b>	12,45	7,55

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta anual de Estructura Salarial. INE

A partir de esta tabla vemos una realidad aplastante, la gran diferencia que hay entre la cantidad de hombres que tienen una jornada a tiempo parcial y la cantidad de mujeres con el mismo tipo de jornada. Los porcentajes son muy claros. Si nos fijamos en la jornada a tiempo completo la diferencia entre ambos es clara, los hombres con este tipo de contrata representaban, en 2007, el 95,9% de los asalariados, frente al 77,8% que representa para las mujeres. Sin embargo, esta diferencia queda más patente cuando observamos desde el punto de vista de la cantidad de asalariados con jornadas a tiempo parcial. Mientras que únicamente había un 4,1% de hombres a tiempo parcial, nos encontramos con un 22,7% de mujeres con este tipo de jornada. En 2010 estas cifras cambian como consecuencia de la crisis, que hizo que aumentara el número de contratos a tiempo parcial, razón por la cual los porcentajes aumentan para ambos sexos pasando a 5,3% y 22,7% para hombres y mujeres respectivamente.

Aunque a pesar de que aumenta para los dos, e incluso el aumento es mayor en las jornadas a tiempo parcial de las mujeres, la diferencia entre ambos sigue siendo enorme. Un fenómeno curioso que ocurre en esta situación es que en el paso de 2007 a 2010 de la misma manera que descienden los porcentajes para el tiempo completo desciende el valor absoluto (medido en miles de personas), al igual que en el tiempo parcial, al aumentar el porcentaje, aumenta el valor absoluto.

Excepto para las mujeres con jornada a tiempo parcial, que aumenta el porcentaje pero desciende el valor absoluto, esto es que el porcentaje aumenta hasta 22,7% pero el valor absoluto desciende a 1.881,5. La razón de esto es que el número total de asalariados también ha descendido con respecto a 2007, entonces al descender el número total, a pesar de que también desciende el número de mujeres con jornada a tiempo parcial, estas representan un porcentaje mayor del total.

A pesar de esto, el hecho de que el número de mujeres con jornada a tiempo parcial haya descendido con respecto a 2007 no representa un signo de mejoría, sino que el número de asalariadas ha descendido en tal cantidad que incluso el número de mujeres a tiempo parcial desciende también, ya que el número de mujeres con jornada a tiempo completo también ha descendido y en gran cantidad.

Por lo que se puede dar por sentado varias conclusiones: hay un menor número de mujeres trabajando, estas sufren más las consecuencias negativas de la crisis y a pesar de ser un número menor de asalariadas, tienen un mayor número de contratos a tiempo parcial.

Centrándonos en la **Tabla 8**, donde figuran los salarios que reciben ambos sexos según el tipo de jornada, descubrimos las diferencias en términos salariales entre ambos sexos. Como es lógico, los asalariados con jornadas a tiempo parcial reciben un salario sustancialmente menor en comparación con el que reciben aquellos con jornadas a tiempo completo, por supuesto debido a la menor cantidad de horas trabajadas en una jornada a tiempo parcial. Y es importante decir que la diferencia entre el salario recibido entre los hombres y mujeres con jornadas a tiempo parcial es reducida, ya que únicamente es de un 7,55%, lo que representa unos 827,73€ al año. Por el contrario, en el caso de los trabajadores a tiempo completo sus salarios son mayores, 23932,01€ al año para las mujeres y 27335,23€ para los hombres.

En este caso, vemos como la diferencia es mayor entre los dos salarios, exactamente de 3403,22€, lo que significa un 12,45% de diferencial entre ambos.

Esta situación no hace sino empeorar la situación de las mujeres. El bajo salario que reciben las mujeres a tiempo parcial, menor que el de los hombres, y la gran diferencia entre el salario masculino y femenino a tiempo completo, sumado con la gran cantidad de mujeres que tienen un contrato a tiempo parcial en comparación con los hombres, es una de las razones de peso por las que la brecha salarial es tan profunda entre hombres y mujeres.

Ya que si analizamos esto a fondo, por un lado, una gran cantidad de mujeres (mucho mayor que de hombres) disfruta de una jornada a tiempo parcial, donde el salario es reducido y menor que el de los hombres. Por otro lado, aquellas mujeres con una jornada a tiempo completo, que son un número menos que de hombres, están recibiendo un salario sustancialmente menor que al de los hombres.

#### 3.2.4 Sector de actividad.

Otro modo de análisis para observar las desigualdades salariales que sufre la mujer con respecto al hombre es comprobar las ganancias según el sector de actividad donde desempeñan el trabajo hombres y mujeres. En la **Tabla 9** podemos ver los distintos sectores de actividad de los que se han recogido datos sobre las ganancias medias anuales que han cobrado en 2010 tanto hombres como mujeres. Junto a las ganancias entre paréntesis, encontramos el porcentaje de ocupación que hay en cada sector, la cantidad de mujeres u hombres que trabajan en cada sector.

**Tabla 9. Ganancia anual por sector de actividad y sexo. 2010.**

Unidades: euros

	<b>Mujeres. Salario (% ocupación)</b>	<b>Hombres. Salario (% ocupación)</b>	<b>H-M (%)</b>
<b>B: Industrias extractivas.</b>	24728,07 (0,0)	28713,18 (0,4)	13,87
<b>C: Industria manufacturera.</b>	20584,23 (7,4)	26355,18 (17,2)	21,89
<b>D: Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado.</b>	41782,57 (0,2)	50426,25 (0,6)	17,14
<b>E: Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación.</b>	20981,76 (0,2)	26020,4 (1,0)	19,36
<b>F: Construcción.</b>	20189,84 (1,7)	22239,83 (14,5)	9,21
<b>G: Comercio al por mayor y al por menor. Reparación de vehículos de motor y motocicletas</b>	15964,03 (17,5)	22386,69 (14,2)	28,68
<b>H: Transporte y almacenamiento.</b>	20835,77 (2,1)	23616,48 (7,2)	11,77
<b>I: Hostelería.</b>	12825,48 (9,0)	16891,74 (6,1)	24,07
<b>J: Información y comunicaciones.</b>	28610,13 (2,0)	34726,99 (3,4)	17,61
<b>K: Actividades financieras y de seguros.</b>	35922,39 (2,6)	47081,23 (2,5)	23,70
<b>L: Actividades inmobiliarias.</b>	17089,82 (0,5)	23993,28 (0,4)	28,77
<b>M: Actividades profesionales, científicas y técnicas.</b>	21309,65 (5,2)	30649,18 (4,3)	30,47
<b>N: Actividades administrativas y servicios auxiliares.</b>	12864,94 (6,1)	19705,22 (3,9)	34,71
<b>O: Administración pública y defensa de la seguridad social obligatoria.</b>	26224,16 (7,3)	29872,45 (8,0)	12,21
<b>P: Educación.</b>	20872,37 (9,6)	23453,74 (4,0)	11,00
<b>Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales.</b>	24173,67 (13,0)	33556,49 (3,1)	27,96
<b>R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento.</b>	15131,16 (1,8)	20345,08 (1,9)	25,62
<b>S: Otros servicios.</b>	14040,56 (3,2)	21759,21 (1,2)	35,47

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta anual de Estructura Salarial. INE



Si observamos los datos presentados en la tabla, podemos ver muchas diferencias en los salarios cobrados en cada sector, de más queda decir que son los hombres los que cobran más que las mujeres en cada uno de los sectores, pero hay algunos de ellos donde las diferencias son muchas más grandes que en otros. Aquellos sectores donde mayores salarios reciben hombres y mujeres son suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (50426,25 y 41782,57), actividades financieras y de seguros (47081,23 y 35922,39) e información y comunicaciones (34726,99 y 28610,13). Por otro lado, aquellos donde los salarios son los más bajos para ambos sexos son hostelería (16891,74 y 12825,48), actividades administrativas y servicios auxiliares (19705,22 y 12864,94) y actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (20345,08 y 15131,16). Una vez visto esto podemos ver que las tendencias son las mismas para ambos sexos, lo que hace que existe una brecha entre hombres y mujeres es la diferencia entre lo que cobra cada sexo en cada uno de los sectores y cuantos hombres y mujeres trabajan en cada uno de los sectores.

Si observamos los porcentajes que representan las diferencias en ganancias entre uno y otro sexo vemos que aquellos sectores donde menores son las diferencias son construcción, educación y transporte y almacenamiento. En el caso de la educación la pequeña diferencia entre los salarios entre ambos sexos puede explicarse por el gran poder que tiene el sector público en este sector, que hace que los salarios estén más regulados y ello hace que se influya en una menor brecha salarial. Y en cuanto a la construcción y al transporte y almacenamiento, estas menores diferencias en los salarios bien pueden deberse a la poca cantidad de mujeres que trabajan en estos dos sectores. Con un 1,7 para la construcción y un 2,1 para el transporte y almacenamiento, de ocupación femenina, son dos de los sectores con menos trabajadoras, sobre todo si los comparamos con la ocupación masculina. Así pues, esta menor brecha salarial en estos sectores en los que predominan los hombres puede deberse a que las pocas mujeres que entran lo hacen a puestos bastante cualificados.

Por otro lado, aquellos sectores donde la brecha salarial es mayor son actividades administrativas y servicios auxiliares (34,71), actividades profesionales, científicas y técnicas (30,47) y otros servicios (35,47). En estos casos son sectores donde los porcentajes de ocupación son algunos de los más bajos e incluso en dos de los sectores, actividades administrativas y servicios auxiliares y otros servicios, la ocupación femenina supera a la masculina, sin embargo los hombres cobran una cantidad mayor de salario que las mujeres. La razón a esto bien puede ser que, al haber un número menor de hombres y no tener que soportar situaciones de desigualdad o discriminación, tienden a ocuparse en puesto más cualificados y de mayor responsabilidad. De la misma manera, en aquellos

sectores donde más ocupación femenina hay que son comercio al por mayor y al por menor y actividades sanitarias y de servicios sociales, también son donde la brecha salarial entre hombres y mujeres es de las más grandes. Por ello, la conclusión que podemos sacar de esto es que en aquellos sectores donde trabajan mayor cantidad de hombres la brecha salarial es menor, mientras que en los sectores más feminizados la diferencia entre los salarios masculinos y femeninos es mayor.

### 3.2.5 Ocupación.

**Tabla 10. Ganancia anual por grupos principales de ocupación y sexo. 2010.**

Unidades: euros

	Mujeres	Hombres	H-M (%)
<b>A. Directores y gerentes</b>	48552,77	60352,41	19,55
<b>B. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza</b>	29540,43	34476,97	14,31
<b>C. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales</b>	31192,01	38681,55	19,36
<b>D. Técnicos, profesionales de apoyo</b>	24353,73	30564,05	20,31
<b>E. Empleados de oficina que no atienden al público</b>	19193,65	24757,31	22,47
<b>F. Empleados de oficina que atienden al público</b>	16712,8	20875,05	19,93
<b>G. Trabajadores de los servicios de restauración y comercio</b>	13425,04	17107,22	21,52
<b>H. Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas</b>	14909,8	19121,56	22,02
<b>I. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad</b>	21815,7	27142,1	19,62
<b>J. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero</b>	.	17947,78	.
<b>K. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas</b>	18179,18	19241,73	5,522
<b>L. Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas</b>	16458,95	22717,35	27,54
<b>M. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores</b>	16401,01	23112,6	29,03
<b>N. Conductores y operadores de maquinaria móvil</b>	16586,47	19906,43	16,67
<b>O. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)</b>	11307,67	16261,58	30,46
<b>P. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes</b>	13404,71	16816,67	20,28
<b>Q. Ocupaciones militares</b>	.	.	.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta anual de Estructura Salarial. INE

En la **Tabla 10** tenemos los distintos grupos de ocupación donde se acumulan los trabajadores, a través de los que están clasificadas las ganancias anuales de hombres y mujeres en 2010. Y para acabar, también aparece representada la diferencia entre el salario recibido por los hombres y el recibido por las mujeres. Esta diferencia, expresada en tanto por ciento, tomando como referencia del 100% el salario del hombre, representaría la brecha salarial existente entre ambos sexos.

Tanto para mujeres como para hombres podremos ver semejanzas, como que en aquellas ocupaciones más cualificadas y valoradas los salarios que recibirán serán más altos que en el resto de ocupaciones. Estas ocupaciones de alta cualificación son las de los grupos A, B, C y D, así pues los salarios más altos pertenecen a las ocupaciones directores y gerentes (48552,77 para mujeres y 60352,41 para hombres) u otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales (31192,01 y 38681,55). De la misma manera tenemos ocupaciones de media cualificación, que son las de los grupos E, F, G, H, I, J, K y L; así como ocupaciones de baja cualificación, que son las de los grupos M, N, O, P y Q.

Teniendo en cuenta esta división de las ocupaciones según su nivel de cualificación podemos determinar mejor donde se produce la mayor brecha salarial y podemos intentar comprender mejor el porqué. De este modo, las ocupaciones donde la brecha salarial es mayor son trabajadores no cualificados en servicios (30,46), operadores de instalaciones y maquinarias fijas y montadores (29,03) y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y maquinas (27,54). Ocupaciones que pertenecen todas a las ocupaciones de baja cualificación, aunque en ocupaciones de media cualificación también nos encontramos porcentajes de la brecha salarial considerablemente altos. Por el contrario en las ocupaciones de alta cualificación disminuye la brecha salarial.

El sentido común nos dice que en situaciones normales el sueldo que cobran las mujeres en puestos de alta cualificación, puestos donde están los salarios más altos, debería cuantitativamente menor que el del hombre teniendo en cuenta las situaciones de discriminación a las que esta debe de hacer frente en el mundo laboral, tal y como se ha explicado en este trabajo. Sin embargo, y a pesar de que la tendencia de los últimos años ha sido esta, con la llegada de la crisis se dio un vuelco a esta situación. La cantidad de mujeres que pueden acceder ha estos puestos disminuye, por lo que se entiende que aquellas que permanecen en estos puestos son trabajadoras altamente cualificadas.

Mientras que son los trabajos de baja cualificación los que aumentan su número de trabajadores, tanto hombres como mujeres.

Para obtener un punto de vista distinto de este fenómeno, utilizaremos los datos que se recogen en la **Tabla 11**, en la que se nos da la concentración de asalariados en cada uno de los grupos de ocupación, donde podemos ver que las ocupaciones donde predominan más las mujeres son trabajadores de los servicios de restauración y comercio (18,2), trabajadores no cualificados en servicios (15,2) y técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza (12,7). Ocupaciones ligadas a la educación, sanidad y servicios, que son las funciones que tradicionalmente se le ha otorgado a la mujer en su trabajo dentro del seno doméstico.

Además, suelen ser ocupaciones donde se agrupan salarios menores a los que reciben los hombres en aquellas ocupaciones donde están más representados, como son técnicos y profesionales de apoyo (11,9), trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas (11,5) y trabajadores de los servicios de restauración y comercio (9,4), ocupaciones en las que, de media, el salario es mayor.

La conclusión más clara que se puede obtener de estas dos tablas de datos y que nos da la razón de porque las mujeres cobran de media menos que los hombres y de porque existe una brecha salarial tan asentada es que hay un mayor porcentaje de hombres que se acumulan en los salarios más altos mientras que en el caso de las mujeres es al revés. Entre las ocupaciones de alta cualificación, en aquellas donde se cobra de media 30.000€ al año para cada sexo, hay un 31,6% de hombres trabajando frente a un 10,4% de mujeres trabajando. Por otro lado, en aquellas ocupaciones donde los hombres cobren de media menos de 20.000 euros se acumulan un 42,8%, mientras que el porcentaje de mujeres agrupadas en ocupaciones en las que se cobra menos de 20.000€ es de un 65,9%, más de la mitad.

Así pues, podemos decir que la ganancia media de las mujeres es inferior a la de los hombres en todas las ocupaciones laborales, pero, además, las mujeres se ubican en mayor medida que los hombres en las ocupaciones con menores salarios.

Si centramos nuestro análisis en la variable educación para determinar las diferencias salariales y el porqué de la brecha salarial entre hombres y mujeres, son muchos los interrogantes que se plantean.

Para comenzar este análisis es importante concretar los niveles de estudios de ambos sexos para saber qué nivel de formación es más común en cada uno de los sexos.

**Tabla 11. Asalariados por grupo de ocupación y sexo. 2011.**

	<b>Hombres</b>		<b>Mujeres</b>	
	<b>Valor absoluto</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Valor absoluto</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>A Directores y gerentes</b>	640,5	6,3	273,8	3,3
<b>B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza</b>	524,5	5,2	1.051,4	12,7
<b>C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales</b>	837,2	8,2	583,2	7,1
<b>D Técnicos; profesionales de apoyo</b>	1.211,0	11,9	738,2	8,9
<b>E Empleados de oficina que no atienden al público</b>	424,5	4,2	607,1	7,3
<b>F Empleados de oficina que atienden al público</b>	236,8	2,3	624,0	7,5
<b>G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio</b>	952,7	9,4	1.502,8	18,2
<b>H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas</b>	221,0	2,2	902,3	10,9
<b>I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad</b>	395,8	3,9	43,8	0,5
<b>J Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero</b>	359,3	3,5	107,5	1,3
<b>K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas</b>	899,7	8,9	12,4	0,1
<b>L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas</b>	1.171,2	11,5	152,5	1,8
<b>M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores</b>	382,0	3,8	149,5	1,8
<b>N Conductores y operadores de maquinaria móvil</b>	881,3	8,7	33,8	0,4
<b>O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)</b>	259,4	2,6	1.260,4	15,2
<b>P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes</b>	667,0	6,6	214,1	2,6
<b>Q Ocupaciones militares</b>	88,6	0,9	12,2	0,1

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

### 3.2.6 Formación.

Con la **Tabla 12** podemos comprobar la cantidad de asalariados que en 2010 tenían un nivel de formación u otro. La primera certeza que obtenemos es que la cantidad de ocupados hombres es mucho mayor que la de mujeres, sin embargo, esto es algo que se vienen afirmando a lo largo de todo el trabajo. De cara a estudiar la acumulación de hombres y mujeres en los distintos niveles de formación podemos ver que para ambos hay una mayor cantidad de trabajadores con estudios superiores que de cualquier otro nivel de formación, pero hay ciertas diferencias entre un sexo y otro.

**Tabla 12. Porcentaje de ocupados por sexo y nivel de formación. 2010.**

	Hombres		Mujeres	
	Valor absoluto	Porcentaje	Valor absoluto	Porcentaje
<b>Estudios primarios e inferiores</b>	1493,9	14,58	943,5	11,57
<b>Secundaria de primera etapa</b>	2957,5	28,88	1846,7	22,64
<b>Secundaria de segunda etapa</b>	2446,5	23,89	1993,9	24,45
<b>Superiores</b>	3342,1	32,63	3370,1	41,33
<b>Total</b>	10240	100	8154,2	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estadística de Movilidad Laboral y Geográfica. INE

Lo primero que comprobamos es que los hombres están más repartidos entre todos los niveles que las mujeres. Pese a que, para los hombres, la mayor cantidad se acumula, como ya hemos mencionado, en los estudios superiores, la diferencia entre sus porcentajes son menores que para las mujeres, para las cuales hay una mayor diferencia entre, por ejemplo, los porcentajes de la educación secundaria y la superior. Esto se comprueba fácilmente de la siguiente manera: el total de trabajadores con educación secundaria es de 52,77% frente al 32,63% de trabajadores con educación superior, pero en el caso de las mujeres, el total de trabajadoras con estudios secundarios es de 47.09% frente a un 41.33% de trabajadoras con estudios universitarios. Con esto quiero decir que solo las trabajadoras con estudios universitarios suman casi la misma cantidad que los dos niveles de educación secundaria, en el caso de los hombres los porcentajes de estos tres niveles son muy similares. De la misma manera hay mayor cantidad de hombres con estudios primarios que mujeres. En resumen, los hombres reinan en los dos niveles inferiores de estudios, mientras que son

las mujeres las que son mayoría en los niveles superiores. Así pues, podemos afirmar que en los niveles de estudios más altos hay una predominancia de mujeres frente a los hombres, ya que no solo los superan en porcentaje, sino también en el valor absoluto. Pero, si ocurre esto, ¿a qué se debe que las mujeres reciban unos salarios tan inferiores si la mayoría de trabajadores con estudios superiores son mujeres? La razón de esto es el tipo de estudios que cursan las mujeres y, en consecuencia, en qué tipo de ocupaciones tienden a trabajar.

A esta cuestión podemos responder analizando en profundidad la siguiente tabla. En la **Tabla 13** encontramos los mismos niveles de formación que en la tabla anterior (a excepción de los estudios primarios), clasificando los trabajadores que tienen estos niveles por las ocupaciones que ocupan.

Así pues vemos que en los estudios de secundaria inferior a la segunda etapa, nivel donde predominaban los hombres, hay una mayor porcentaje de estos en ocupaciones más técnicas e íntimamente ligadas a la industria como son artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (28,9%) u operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores (19,5%) y vemos, como es lógico, que los porcentajes más bajos se encuentran en aquellas ocupaciones donde es necesaria una mayor cualificación como por ejemplo técnicos y profesionales científicos e intelectuales (0,2%).

Por otro lado, para las mujeres con este nivel de formación, las ocupaciones que más trabajo les aporta son trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, el sector servicios (34%) y operaciones elementales (35,9%). De la misma forma que pasa con los hombres, para las mujeres que un nivel de estudios de secundaria inferior a la segunda etapa, las ocupaciones con menores porcentajes de ocupación son aquellas donde se requiere gran cualificación, técnicos y profesionales científicos e intelectuales (0,2%). Si realizamos una comparación entre los dos sexos, con dicho nivel de educación, nos encontramos con que en aquellas ocupaciones donde las mujeres son más comunes, los tienen también unos porcentajes relativamente altos, pero distan mucho de acercarse a los de los hombres. Lo mismo pasa a la inversa, en aquellas ocupaciones donde predominan los hombres, el sexo femenino tiene unos porcentajes extremadamente bajos. Cabe mencionar que para ambos sexos en todos y cada uno de los niveles de formación, la ocupación que menores porcentajes ostenta es la de ocupaciones militares, posiblemente debida a su regulación especial y sus particulares procesos de selección, promoción y retribución.

**Tabla 13. Porcentaje de ocupados por sexo, ocupación y nivel de formación. 2010.**

	Inferior a 2ª etapa E. Secundaria	2ª etapa E. Secundaria	E. Superior
<b><u>Hombres</u></b>			
Directores y gerentes	7,7	9,8	11,5
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	0,2	1,5	34,8
Técnicos: profesionales de apoyo	4,2	15,3	20,1
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	3,6	8,9	6,6
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	12,1	16,6	6,6
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	6,0	2,8	1,0
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	28,9	21,2	10,8
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	19,5	13,6	5,1
Ocupaciones elementales	17,1	9,0	2,6
Ocupaciones militares	0,7	1,4	0,9
<b><u>Mujeres</u></b>			
Directores y gerentes	7,1	5,9	5,7
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	0,2	1,0	41,4
Técnicos: profesionales de apoyo	3,5	15,0	21,4
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	8,5	19,7	14,6
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	34,0	35,9	11,2
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	2,5	0,7	0,2
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	3,5	1,8	0,6
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	4,7	2,5	0,7
Ocupaciones elementales	35,9	17,2	4,2
Ocupaciones militares	0,1	0,2	0,1

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.



Si pasamos a centrarnos en el nivel de estudios de secundaria de segunda etapa, los porcentajes varían pero no en extremo, siguen manteniéndose muchas de las tendencias que había en el anterior nivel de estudios. Para los hombres, no se dan cambios muy notables en sus ocupaciones favoritas, aquella que más porcentaje de hombres acumula sigue siendo artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (21,2%), mientras que la segunda pasa a ser trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (16,6%). Si observamos podemos comprobar cómo cada vez un mayor porcentaje de hombres se acumula en las ocupaciones superiores, donde mayor cualificación se requiere y mayores salarios hay, a pesar de que la ocupación técnicos y profesionales científicos e intelectuales (1,5%) se mantiene como la que tiene menor ocupación.

En cuanto a las mujeres, la situación es similar, no se dan grandes cambios en la cantidad de trabajadoras en las ocupaciones, la ocupación relacionada con los servicios se mantiene como la que más mujeres ocupa (35,9%) y la segunda pasa a ser empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina (19,7%), una ocupación que actualmente está muy ligada a la mujer. Por su parte Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (0,7%), es la ocupación que menor porcentaje de trabajadoras presenta, es más, es la ocupación que menor porcentaje de trabajadoras femeninas presenta, independientemente del nivel de educación que tomemos como referencia. Sin embargo cabe decir que es una ocupación en la que la participación ha ido descendiendo con el paso de los años.

El último nivel de formación, la educación superior, es el que mayor porcentaje de trabajadores acumula, tal y como hemos visto en la **Tabla 12**, y es en el que ocurren los mayores cambios con respecto a los otros niveles de educación. Ambos sexos presentan los mayores porcentajes en las mismas ocupaciones, en aquellas donde los salarios son más altos y que casualmente eran las ocupaciones que menores porcentajes de trabajadores presentaban para los otros niveles de educación. Las que más trabajadores acumulan, tanto para hombres y mujeres, son técnicos y profesionales científicos e intelectuales (34,8% de hombres y 41,4% de mujeres) y técnicos, profesionales de apoyo (20,1% y 21,4% respectivamente). Por su parte, también coinciden en aquellas que menos trabajadores acumulan, que es trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (1% de hombres y 0,2% de mujeres). En estas dos primeras ocupaciones se acumulan la mayoría de los trabajadores de ambos sexos con estudios superiores, en el resto, las tendencias suelen ser las mismas tanto para hombres como para mujeres, eso sí, con porcentajes más altos de hombres que de mujeres en todas ellas.

El siguiente paso, es realizar la comparación entre lo que ya sabemos concerniente a los porcentajes de ocupación de ambos sexos en las distintas ocupaciones y los salarios medios que se cobran en estas ocupaciones, de esta manera podremos saber el porqué las mujeres reciben de media menores salarios a pesar de tener mejores niveles de estudios. Bien es cierto que un análisis similar se hizo cuando con la **Tabla 10** estudiábamos las ganancias medias anuales por cada ocupación, sin embargo en este caso se quiere llegar al fondo del asunto a portando una razón de porque ocurre esto, al relacionarlo con los niveles de estudios de los trabajadores.

Si comenzamos analizando la **Tabla 14** los salarios recibidos por hombres y mujeres con un nivel más inferior de estudios vemos como los hombres, se acumulan en ocupaciones donde el salario es mayor si lo comparamos con el salario de las ocupaciones donde más mujeres trabajan. Trabajadores cualificados de industrias y operadores de instalaciones y maquinaria reciben salarios cercanos a los 20.000 € euros anuales. Por su parte las mujeres, trabajan en servicios de restauración, personales, protección y vendedores, así como en operaciones elementales, donde se reciben salarios que de media no llegan a los 15.000 €. Bien es cierto que los trabajadores de los servicios de protección y seguridad cobran de media anual 26.409,57 €, sin embargo, si atendemos a los datos recogidos en la **Tabla 11**, vemos como en esta ocupación el tanto por ciento de mujeres trabajadoras que están presentes en esta es mínimo. Aquí ya percibimos una de las grandes diferencias salariales entre ambos sexos, las mujeres con menor formación tienden a ocupar trabajos relacionados con los servicios así como trabajos sencillos donde las remuneraciones son menores a las que reciben los hombres que ocupan profesiones más técnicas y relacionadas con el mundo industrial.

En el caso del nivel de educación secundaria de segunda etapa, no hay grandes variaciones con respecto al nivel anterior en cuanto a las ocupaciones que más trabajo aportan a hombres y mujeres, sin embargo, los salarios de ambos sexos se igualan más que en el nivel anterior. En el caso de los hombres aquellas ocupaciones donde más porcentaje de los mismos hay son artesanos y trabajadores cualificados de las industrias, así como trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores, ocupaciones donde los hombres de media cobran más de 19.000 €. Las mujeres, se concentran, al igual que los hombres, en ocupaciones relacionadas con los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, y también en empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina. Con este segundo grupo de ocupaciones hay que destacar que el salario medio de las mujeres aumenta, sin embargo la media de ganancias anual que

se percibe en estas ocupaciones sigue manteniéndose menor a la de los hombre situándose en poco más de 17.000€.

**Tabla 14. Ganancias anuales por grupos de ocupación. 2010.**

Unidades: euros.

	<b>Total</b>
<b>A. Directores y gerentes</b>	56602,81
<b>B. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza</b>	31054,93
<b>C. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales</b>	35196,58
<b>D. Técnicos, profesionales de apoyo</b>	27914
<b>E. Empleados de oficina que no atienden al público</b>	21245,68
<b>F. Empleados de oficina que atienden al público</b>	17876,82
<b>G. Trabajadores de los servicios de restauración y comercio</b>	14740,52
<b>H. Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas</b>	15864,62
<b>I. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad</b>	26409,57
<b>J. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero</b>	17752,13
<b>K. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas</b>	19216,16
<b>L. Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas</b>	22034,75
<b>M. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores</b>	21165,13
<b>N. Conductores y operadores de maquinaria móvil</b>	19786,19
<b>O. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)</b>	12551,5
<b>P. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes</b>	16048,15
<b>Q. Ocupaciones militares</b>	.

Fuente: INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial.

Los asalariados estudios superiores son los que ostentan los salarios más altos, por lo que son los que más influyen en las medias de las ganancias de un sexo y otro, y por lo tanto, a los que más atención hay que prestar en su análisis. Como habíamos determinado con el estudio de la tabla anterior, la cantidad de mujeres y hombres con este nivel de estudios que ocupan unas determinadas ocupaciones son muy similares. Ambos sexos se concentran en técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza y en técnicos, profesionales de apoyo. La gran diferencia son las ocupaciones reales que ostentan las mujeres y los hombres dentro de estos grupos de ocupaciones. Como es normal en los hombres, estos se concentran en ocupaciones más técnicas que las mujeres, relacionadas con la industria y con la ingeniería, mientras que las mujeres se dedican a ocupaciones íntimamente ligadas con la enseñanza y la salud. Además, hay que destacar que en este

tipo de ocupaciones tiene mucho poder el sector público, a la hora de establecer los procesos de promoción y retribución, por lo que las cantidades que cobran los trabajadores, pese a ser más igualitarias para hombres y mujeres, están más limitadas a grandes aumentos. Por otro lado, los hombres que se concentran más en el sector privado tienen la posibilidad de mayores variaciones en su retribución. Otras ocupaciones donde las ganancias medias son mayores como directores y gerentes, también tienen mayor presencia de hombres que de mujeres, lo que aumenta más las diferencias entre un sexo y otro.

Las principales conclusiones que obtenemos de todo esto es que las mujeres predominan en estudios superiores, mientras que los hombres abundan en educación secundaria, sin embargo, las mujeres tienden a concentrarse en ocupaciones donde el salario medio es menor del que ganan los hombres en otro tipo de ocupaciones. Así pues, son las mujeres las que acumulan los trabajos relacionados con los servicios, la educación y la sanidad, y los hombres los que predominan en profesiones esencialmente técnicas, relacionadas con la industria, la construcción y la maquinaria, habiendo realizado estudios como ingenierías y formaciones profesionales que tengan relación con este ámbito. todo esto sumado a otras variables que ya se han analizado en este trabajo que influyen en la desigualdad de la mujer, junto con las situaciones de discriminación a la que está expuesta hacen que las ganancias medias del sexo femenino sean menores a las de los hombres.

### 3.2.7 Antigüedad.

**Tabla 15. Ganancia anual por antigüedad y sexo. 2010.**

Unidad: euros.

<b>Antigüedad</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Varones</b>	<b>H – M (%)</b>
<b>Todas</b>	19.735,22	25.479,74	22,54
<b>Menos de 1 año</b>	13.128,26	17.362,77	24,38
<b>De 1 a 3 años</b>	16.565,58	21.637,91	23,44
<b>De 4 a 10 años</b>	19.914,07	25.173,41	20,89
<b>De 11 a 20 años</b>	25.306,24	31.109,96	18,65
<b>De 21 a 29 años</b>	30.977,66	36.180,76	14,38
<b>30 y más años</b>	31.021,29	34.840,30	10,96

Fuente: INE. Encuesta Cuatridenal de Estructura Salarial.

Como último punto de vista para analizar la brecha salarial entre sexos, estudiaremos las ganancias anuales de hombres y mujeres clasificadas por la antigüedad del trabajador en la empresa. En la **Tabla 15** se nos muestran las ganancias anuales tanto de hombres como de mujeres en 2010 divididas en función de los años de antigüedad de los trabajadores. Así como, la diferencia existente, en tanto por ciento, entre hombres y mujeres en cada uno de los tramos de antigüedad.

Lo primero a lo que se debe de hacer referencia es a la ganancia media de todos los tramos de antigüedad de cada sexo. Podemos ver que para las mujeres esta se sitúa en 19.735,22€ anuales, mientras que para los hombres es de 25.479,74€. La gran diferencia entre una cifra y la otra ya nos da una idea de las grandes diferencias que existe en la remuneración en función de la antigüedad entre hombres y mujeres.

La ganancia media anual que un trabajador percibe, ya sea hombre o mujer, aumenta conforme aumentan los años de antigüedad en la empresa, esto se debe a que los años trabajados en una empresa se premian con un bonus de salario, a mayor cantidad de años trabajados en una empresa mayor es el bonus. Sin embargo vemos como los salarios son sustancialmente menores en los primeros años para las mujeres que para los hombres. A pesar de esto, vemos como la ganancia media de las mujeres aumenta más rápido al aumentar su antigüedad en la empresa, en comparación con los hombres. Esto se puede comprobar en que la brecha salarial, el porcentaje de diferencia entre las ganancias de un sexo y las del otro, es menor conforme aumentan los años de antigüedad. Bien puede estar debido a que las mujeres que se mantienen tantos años en una empresa son sustancialmente menores en número que los hombres y tienen menos interrupciones en su vida laboral en comparación con otras mujeres, por lo que estas mujeres se vuelven excepcionalmente valiosas para las empresas.

El problema radica en que la ganancia media con pocos años de antigüedad es menor para las mujeres que para los hombres y, a pesar de que la ganancia media de las mujeres aumenta más que la de los hombres, estas nunca llegan a igualarse. Además hay que tener en cuenta que la vida laboral de la mujer está sujeta a interrupciones continuas, tal y como se apuntaba en la parte teórica de este trabajo, cuando se hacía referencia a las diferencias salariales por el lado de la oferta. Debido a estas interrupciones que sufre la mujer a lo largo de su vida laboral (maternidad, cuidado de hijos o familiares, etc.), así como su introducción más tardía en el mercado laboral, hacen que los tramos inferiores de antigüedad laboral cobren mayor importancia para ellas y al ser estos los

tramos donde menor ganancia media hay, se reduce su salario media y aumenta la desigualdad con respecto a los hombres.

La manera de mejorar esto sería aumentar la antigüedad media de las mujeres en las empresas para que tengan así la posibilidad de acceder a estos aumentos de salario a los que se tiene acceso con ciertos años de antigüedad laboral.

#### **4. CONCLUSIONES.**

Llegados al final de este trabajo, son varias las conclusiones alcanzadas al realizar este estudio sobre las desigualdades de la mujer en el mundo laboral y la brecha salarial. Es innegable que la mujer se encuentra en una situación de desigualdad en su vida laboral por varios e importantes motivos. En mi opinión, el principal problema que atañe a la mujer y que provoca las más importantes desigualdades con respecto al hombre es la visión tradicional que tiene el hombre, e incluso la mujer, de las funciones que esta debe realizar en su vida y cuál es su papel en la sociedad. Este es el principal problema que se debe solucionar y del que emanan todas las desigualdades y situaciones de discriminación a las que la mujer está expuesta en su día a día.

Hemos visto diferentes teorías que aportan ideas sobre cuáles pueden ser las razones que provocan estas diferencias en la manera de tratar y retribuir a la mujer en el trabajo. Las primeras de estas teorías nos dan razones para justificar estas diferencias por el lado de la oferta, desde la perspectiva de la mujer que se aventura en el mercado laboral, teorías muy ligadas a la Teoría Neoclasista del Capital Humano. Con este conjunto de teorías se nos propone un modelo en el que las mujeres son más reticentes a invertir en capital humano debido a que experimentan más interrupciones en su vida laboral y priorizan más su vida familiar por estos motivos. Si bien es cierto que experimentan más interrupciones por razones como la maternidad, esta no es razón para una menor actividad en el mercado laboral. Esto viene provocado por la idea de que la función de la mujer es la de criar y mantener a los hijos, lo que provoca este menor interés en invertir en capital humano y en trabajar.

Tal y como menciona Hakim (1991) en su obra, existen mujeres que dan prioridad a sus carreras profesionales y otras que se mantienen en esta mentalidad tradicional y dan más importancia a sus responsabilidades domésticas. Por supuesto, esto no atañe únicamente a la mujer, sino que si en su seno doméstico también se tiene esta idea, se provoca que la mujer se ate más todavía a sus funciones domésticas.

Sin embargo, esta situación en la que a la mujer no se le valora como posible fuerza de trabajo, no ocurría únicamente en lo que al mundo laboral se refiere. Desde el momento en que una persona tiene que comenzar a formarse se le da una mayor importancia al hombre que a la mujer, de cara a pertenecer al mercado laboral. Hoy en día esto ha cambiado drásticamente, es más, son las mujeres las que representan un mayor porcentaje de estudiantes, sobre todo superiores, tal y como hemos visto con las tablas de datos analizadas en el apartado anterior. Pero aquí se da una situación de

segregación que conduce a las mujeres a cursar estudios relacionados en su mayoría con la sanidad y la educación. Estudios que las encauzan a ocupaciones donde el salario es menor que las ocupaciones más masculinizadas y que, como ya se ha mencionado, tienen relación con estas funciones familiares y del hogar que se vinculan tradicionalmente a la mujer.

Sabiendo todo esto se puede afirmar que esta mentalidad tradicional también está muy presente en las mujeres, aunque cada vez menos. Sin embargo, esta mentalidad provoca que, voluntaria o involuntariamente, las mujeres decidan abandonar el mundo laboral para dedicarse atender las necesidades de su hogar, así como influye en que las que deciden trabajar lo hagan en profesiones relacionadas con estas funciones, que tienen salarios menores, y normalmente con alta temporalidad.

Y si este supuesto vínculo con las funciones domesticas de las mujeres representa una influencia para la toma de decisiones de las trabajadoras, lo es aún más para el empresario a la hora de tomar la decisión de contratar o no a una trabajadora, y las decisiones sobre las retribuciones que esta trabajadora recibirá. A partir de este punto se establecen las llamadas diferencias por el lado de la demanda, que se relacionan con la llamada discriminación.

Para justificar estas situaciones adversas para la mujer, están las teorías que hemos explicado en la parte teórica de este trabajo que versan sobre la discriminación que sufre la mujer. Cuando hablábamos de la discriminación de colocación, hacíamos referencia a la segregación ocupacional mencionada a lo largo de todo el trabajo, que nos dice que las mujeres están ligadas a ocupaciones peor retribuidas. Y esto está debido a un proceso de devaluación de las actividades femeninas. Se estipula que las actividades realizadas por mujeres tienen menos valor que las realizadas por hombres, ya que tradicionalmente realizaban trabajos no remunerados, por lo que merecen menor salario. Y una vez más vemos como lo que provoca esta devaluación del trabajo de la mujer es la mentalidad tradicional de la sociedad que no relaciona a la mujer con el trabajo remunerado.

Lo mismo pasa si analizamos la discriminación que puede sufrir la mujer dentro de su trabajo en comparación con sus compañeros varones. Este tipo de discriminación es la sufrida por una mujer que recibe un salario inferior por realizar un trabajo de igual valor o un trabajo similar. Y es que a pesar de que la mujer realice igual un trabajo que un hombre, o realice un trabajo de igual valor, siempre se va a valorar peor el trabajo realizado por la mujer que por un hombre, de ahí que reciba un salario inferior, tal y como nos dice la teoría de la discriminación valorativa. La respuesta al por



qué ocurre esto podemos encontrarla en que el empresario da un menor valor al trabajo de la mujer porque, lo haga como lo haga, siempre va pensar que lo va a hacer peor debido a que tradicionalmente el trabajo remunerado no ha sido la tarea de una mujer. Otra vez de vuelta a ese pensamiento tradicional.

Y esto ocurre con todos los modelos de discriminación establecidos en el marco teórico. En el modelo del gusto por la discriminación, donde el empresario contratara una mayoría de hombres con salarios más altos ya que para el empresario contratar una mujer conlleva un coste psicológico extra denominado coeficiente de discriminación, y razón por la que recibirá un salario menor. El salario de un hombre representa el salario de la mujer más el coeficiente de discriminación. Así pues el empresario prefiere contratar a trabajadores a pesar de recibir un salario más alto. Este coeficiente de discriminación representa el pensamiento de que la mujer no va a realizar correctamente el trabajo que le corresponde.

De igual manera, tenemos los modelos de discriminación estadística, donde los empresarios toman como punto de referencia las características promedio de mujeres y hombres, o el modelo overcrowding, donde se explican la segregación vertical y horizontal. Situaciones que también se pueden explicar con que el empresario discrimina debida a que se piensa que la mujer no debería realizar el trabajo del hombre y por consiguiente estas cobran menos o se acumulan en ocupaciones o categorías profesionales donde el salario es menor.

Por otro lado, al igual que las diferencias entre hombres y mujeres pueden deberse a las decisiones tomadas por las mujeres a lo largo de su vida o a las situaciones de discriminación que se producen en el mundo laboral, también hay que dejar claro que existe desigualdad salarial que no tiene que ver con la discriminación. Como se ha explicado discriminación no es lo mismo que desigualdad, y la brecha salarial responde a la desigualdad salarial existente entre hombres y mujeres. Esta brecha salarial, analizada en la última parte del trabajo, hemos visto que está influida por múltiples variables. Estas variables son el tipo de jornada, el sector de actividad, la ocupación, la educación o la antigüedad.

Al analizar cada una de estas hemos visto como las mujeres suelen recibir un salario inferior independientemente del tratamiento de cada una de estas variables, sin embargo, hay situaciones en las que la brecha salarial es mucho mayor. Por ejemplo en el caso del tipo de jornada, la brecha

salarial es mayor para las mujeres con jornada a tiempo completo en comparación con los hombres pero los menores salarios los reciben las trabajadoras con contratos a tiempo parcial.

Del mismo modo hay sectores de actividad y ocupaciones en los que hay salarios más altos para ambos sexos, sin embargo las mujeres cobran menos en todos ellos. Además, se ha demostrado que las mujeres se concentran más en aquellos sectores de actividad u ocupaciones donde los salarios, de media, son menores. Sin embargo, no tienen por qué coincidir que aquellos donde peor salario reciben las mujeres la brecha salarial sea mayor. Todo esto debido a, como ya hemos dicho, que cursan determinados estudios que las conducen a estas ocupaciones o sectores de actividad.

Como hemos determinado en la parte teórica del trabajo, las mujeres están sujetas a varias interrupciones a lo largo de su vida laboral, además su inclusión al mundo laboral ha sido tardía y de manera prolongada, por lo que su antigüedad media es menor que la de los hombres, por lo que no tienen la posibilidad de acceder a determinados bonus de salario a los que solo se puede acceder con determinados años de antigüedad en la empresa.

Si tenemos en cuenta todo esto, podemos decir que la situación en la que una mujer cobraría el menor salario posible sería que tuviera una jornada a tiempo parcial, trabajando como trabajadora no cualificada en el sector de hostelería, con una antigüedad menor a un año.

Ahora bien, realizando una comparación entre los datos empíricos que reflejan la realidad de la mujer y las teorías recogidas en el marco teórico, comprobamos la veracidad de todas ellas. En cuanto a las teorías que explican las diferencias por el lado de la oferta vemos que quedan confirmadas a través de los datos. Estas teorías son las que hacían referencia a la tendencia de la mujer a alejarse del mercado de trabajo, como hemos podido ver con sus bajas tasas de actividad y con los altos porcentajes de inactividad por cuidado de familiares, así como que sus tasas de actividad descienden cuando se casan. Esto corrobora el hecho de que las mujeres están ligadas a las tareas domésticas.

Al igual que ha quedado demostrado que las mujeres tienen a estudiar carreras relacionadas con los servicios, educación y sanidad, formación que está muy ligada a estas funciones domésticas. Por otro lado, resulta muy difícil demostrar la veracidad de las teorías que hacen referencia a las situaciones de discriminación sufridas por la mujer

Así pues, podemos decir claramente que la mujer se enfrenta a situaciones complicadas de discriminación, dentro de la empresa lo que provoca estos salarios inferiores en comparación con el de los hombres, que viene provocado por una tradición de un mundo laboral masculinizado. Pero la mujer debe abandonar esta mentalidad y abordar la vida laboral del mismo modo que un hombre, sin ese pensamiento de que su trabajo está atado a la vida doméstica, de esta manera se dará el primer paso en el camino de que todas estas desigualdades y la brecha salarial se reduzcan hasta que lleguemos a un punto de total igualdad entre ambos sexos.

## 5. BIBLIOGRAFIA

- Araújo Freitas, A. (2015): “La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantílica: el impacto del capital humano, cultural y social”. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, n° 223, 287-316.
- Baquero, J., Guataqui, J.C. y Sarmiento, L. (2000): “*Un Marco Analítico de la Discriminación Laboral*”. Borradores de Investigación, 8. Universidad del Rosario.
- Barberá Heredia, E., Ramos, A., Sarrió, M. y Candela, C. (2002): “Más allá del «techo de cristal». Diversidad de género”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n° 40, 55-68.
- Bravo Sueskun, C., Zarapuz Puertas, L., Gómez Merayo, R. y Antón Fernández, E. (2012): “*Crisis y discriminación salarial de género*”. Secretaria Confederal de la Mujer y Gabinete Técnico Confederal de CCOO. (Disponible en [http://www.cantabria.ccoo.es/comunes/recursos/5/pub/90947\\_Crisis\\_y\\_discriminacion\\_salarial\\_de\\_genero.pdf](http://www.cantabria.ccoo.es/comunes/recursos/5/pub/90947_Crisis_y_discriminacion_salarial_de_genero.pdf), fecha de consulta 11/08/2015).
- Carrasquer Oto, P., Massó Lago, M. y Martín Artiles, A. (2007): “Discursos y estrategias en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva”. *Revista de sociología*, n°83, 13-36.
- De la Rica, S. (2007): “*Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España: 1995-2002*”. Documento de trabajo 2007-35 (Disponible en <http://www.fedea.net/documentos/pubs/dt/2007/dt-2007-35.pdf>, fecha de consulta 31/03/2015).
- 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, 395-414.
- De Lucio, J., del Valle, M. y Valero, M. (2012): “*Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España*”. Colección Economía, Mujeres, Empresa. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (Disponible en [http://www.igualdadnlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/determinantes\\_de\\_la\\_brecha\\_salarial\\_de\\_genero\\_en\\_espana.pdf](http://www.igualdadnlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/determinantes_de_la_brecha_salarial_de_genero_en_espana.pdf), fecha de consulta 13/08/2015).
- Díaz Fernández, M., Rodríguez Álvarez, A. M., Llorente Marron, M.M., Pérez Villadoniga, M.J., Prieto Rodríguez, J. (2015): “*Brecha Salarial en Asturias*”. Universidad de Oviedo.
- Escot Mangas, L., Fernández Cornejo, J.A., Herráez González, A., Infestas Maderuelo, M. y Martínez Dubla, T. (2006): “Discriminación salarial de género en el mercado laboral español: un análisis comparativo por comunidades autónomas”. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, n° 7, 321-368.

- Garzón, M. J. y de Cabo Serrano, G. (2007): “*Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*”. España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.
- Gradín, C. y del Río, C. (2009): “Aspectos distributivos de las diferencias salariales por razón de género en España: Un análisis por subgrupos poblacionales”. *Revista de Economía Pública*, nº 189, 9-46.
- Iglesias Fernández, C. y Sánchez-Herrero Clemente, M. (2004): “*Indicadores Laborales Básicos de la Situación de la Mujer en España y sus Regiones*”. Instituto de la Mujer, Observatorio 1. (Disponible en <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/001-informes.pdf>, fecha de consulta 04/08/2015).
- Lago Peñas, I. (2002): “La discriminación salarial de género: un análisis empírico del sector privado en España”. *Revista española de investigaciones sociológicas*, nº 98, 171-196.
- Lassibille, G. (1990): “Trabajo femenino y distribución de rentas en España”. *Estadística Española*, vol. 32, nº 135, 519-535.
- Martínez Herrero, M. J. (2009): “*Las Mujeres y la Segregación Laboral en la Unión Europea*”. Ponencia al III Congreso de Economía Feminista, Sevilla. (Disponible en [http://www.upo.es/congresos/export/sites/congresos/economiafeminista/documentos/area3/Mjose\\_Martinez.pdf](http://www.upo.es/congresos/export/sites/congresos/economiafeminista/documentos/area3/Mjose_Martinez.pdf), fecha de consulta 23/06/2015).
- Nuño Gómez, L. (2009): “El empleo femenino en España y en la Unión Europea”. *Revista de Investigaciones Feministas*, vol. 1, 205-232.
- Ongil López, M., de Cabo Serrano, G., Calvo Moreno, M. y Rodríguez del Barrio, A. (2009): “*La Brecha Salarial: Realidades y Desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres*”. Colección Economía, Mujer, Empresa. ENRED Consultoría, S.L. (Disponible en [http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/la\\_brecha\\_salarial\\_realidad\\_es\\_y\\_desafios.pdf](http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/la_brecha_salarial_realidad_es_y_desafios.pdf), fecha de consulta 22/06/2015).
- Palacio, J. I. y Simón, H. J. (2004): “Dispersión salarial entre establecimiento y desigualdad salarial”. *Revista de Economía Aplicada*, vol. 12, nº36, 47-81.
- Palacio, J. I. y Simón, H. J. (2006): “Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España”. *Estadística Española*, vol. 48, nº 163, 493-524.
- Perales Perez, F. (2010): “The impact of occupational sex-segregation on wages: evidence from Britain”. *Essex Graduate Journal of Sociology*, vol. 10, 35-53.
- Prieto Rodríguez, J. (1995): “*Discriminación salarial de la mujer y movilidad laboral*”. Documentos de trabajo, nº 87, Universidad de Oviedo.

- Ribas Bonet, M.A. (2004): “Desigualdad *de género en el mercado laboral: un problema actual*”. Publicación multimedia. (Disponible en [http://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260\\_4.pdf](http://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260_4.pdf), fecha de consulta 08/04/2015).
- Sarasola, S. y García, E. (2012): “*Brecha salarial: causas e indicadores*”. EMAKUNDE, Instituto Vasco de la Mujer. (Disponible en <http://www.igualdadenaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/emakunde-instituto-vasco-de-la-mujer.pdf>, fecha de consulta 11/08/2015).
- Simón, H. J., Ramos Lobo, R. y Sanromá, E. (2008): “Evolución de las diferencias salariales por razón de sexo”. *Revista de Economía Aplicada*, vol. XVI, nº 48, 37-68.
- Veras Rojas, P. (2006): “*La Discriminación en los Procesos de Selección de Personal*”. Documento de trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. (Disponible en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_norm/declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_wp\\_29\\_sp.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_29_sp.pdf), fecha de consulta 22/06/2015).
- España. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2014): “*Mujeres y Hombres en España*”. Instituto Nacional de Estadística. (Disponible en <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/mujeresHombres/docs/2014/Mujeresyhombres2014.pdf>, fecha de consulta 10/08/2015).