



TRABAJO FIN DE GRADO.

Desigualdad Salarial.

Pay Gap.

Autora: Diana Carolina Espín Cobacango.

Director: Juan Miguel Báez Melián.

Grado de Economía y empresa.

Resumen:

El objetivo del presente trabajo es encontrar y lograr definir las distintas variables económicas que influyen y afectan la problemática de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres.

La discriminación encubierta, la falta de equidad, el desequilibrio al acceso a puestos de poder y mejor remunerados; los estereotipos, las responsabilidades domésticas, la segregación a empleos y empresas que pagan sueldos comparativamente bajos, son todos factores que han contribuido a generar una realidad que no termina de estar en la agenda de los agentes responsables.

La estructura social y laboral, los horarios, los espacios fueron diseñados por y para los hombres; para que la igualdad sea un hecho, deberá comenzar a pensarse en trabajos por resultados por sobre la presencia en horarios fijos, premiar la capacidad y transparentar las retribuciones, sobre todo en bonos o extras; en definitiva, una política encaminada a la igualdad que contribuya a erradicar esta injusticia social.

Tabla de contenido

1. Introducción
2. Brecha salarial, contexto en España y leyes regulatorias
 - 2.1. Antecedentes
 - 2.2. Comparativo con otros países de la Unión Europa
3. Desigualdad de Género y crisis económica en España
 - 3.1. Aumento de la Desigualdad
 - 3.2. Año 2014: Inicio de la recuperación
4. Magnitud de la Brecha salarial entre hombres y mujeres en España
 - 4.1. Factores causales de la brecha: Desigualdad salarial o Discriminación
 - 4.2. Análisis de la brecha salarial por rubro y sector
 - 4.3. Análisis del Sector Público *versus* Sector Privado
 - 4.4. Empleos formales *versus* formas informales
 - 4.5. Brecha salarial y nivel educativo
 - 4.6. Análisis de la brecha en distintas zonas de España
5. La percepción de los distintos actores sociales en España y el resto de los países de la EU
6. Conclusiones y Propuestas

1. Introducción

En el Siglo XXI todavía estamos hablando de Desigualdad Salarial. Esta brecha entre los sueldos de hombres y mujeres lejos de ser sutil se ha convertido en una grieta que nadie quiere reconocer, pero todos la ven. En España la diferencia salarial entre hombres y mujeres se ubica entre el 14,9% (UGT) y el 23,2% (INE). Ellas cobran 4.745 euros menos que sus pares masculinos, es decir, un 22,6% menos y no solo es salarial esta discriminación, ellas soportan más precariedad, segregación en ocupaciones y establecimientos que pagan sueldos comparativamente bajos, y, para las mujeres más cualificadas, la existencia de un efecto techo de cristal en la promoción laboral. Es por esto por lo que, esta desigualdad muchas veces raya con la discriminación.

Si bien hay una convicción generalizada de igualdad de género, los estereotipos persisten, si en la familia el salario que aporta la mujer se considera secundario o complementario, también en la empresa. La desigualdad salarial entre hombres y mujeres existe a nivel mundial, y se encuentra asociado a modelos culturales: pese a que cuatro de cada cinco personas consultadas afirman que la igualdad de género les importa, el 44% de los europeos (tanto hombres como mujeres) piensa que el rol de hombre es ganar dinero y el de la mujer cuidar los hijos y la familia.

"La discriminación directa es perseguida y fácilmente reconocida, pero en el ámbito empresarial se producen discriminaciones y desigualdades que son indirectas y que llevan a que haya una feminización constante de los salarios más bajos", señala Elena Blasco¹. Un hombre y una mujer en la misma categoría profesional obviamente tienen el mismo salario base, pagar menos a una mujer que a un hombre en el mismo puesto y categoría es ilegal desde 1980; pero luego surgen una serie de complementos que al ser discretionales comienzan a marcar una diferencia. Esto ya es un problema netamente cultural. Lo mismo que las oportunidades de mejoras y las promociones a puestos directivos.

En estos casos, podríamos estar frente a una discriminación encubierta, porque el sexo del trabajador motivaría a beneficiarlos con condiciones más favorables que implican bonos posteriores, ascensos o mejor remuneración.

En síntesis, las mujeres no solo cobran menos, sino que tienen menor acceso a cargos de mayor responsabilidad y por ende mejor remunerados. La estructura de las empresas en España nos muestra que el 90% de la parte directiva es de hombres, que

ganán así más dinero, y la parte peor remunerada, está formada en su mayoría por mujeres. Es evidente entonces, los obstáculos que encuentran las trabajadoras a alcanzar puestos cualificados y de mando “culturalmente” reservados a los hombres donde las mujeres raramente logran estar.

Finalmente, el número de mujeres que no llega a mil euros es superior al de hombres y uno de cada cuatro convenios nuevos firmados contempla medidas para estimular la igualdad salarial.

Igual o aún peor es la situación en las pensiones, mientras que la pensión media en los hombres es de 1.220 euros en la mujer es de 450 euros menos, es decir, las pensionistas, en promedio cobran alrededor de 768 euros lo que significa que tres de cuatro pensionistas cobran menos que el salario mínimo.

Objetivo

El objetivo del presente trabajo es encontrar y lograr definir las distintas variables económicas que influyen y afectan la problemática de la desigualdad laboral no solo entre hombres y mujeres sino también entre distintos rubros y gremios tanto en España como en otros países de la Comunidad Europea.

Para ello, es importante analizar las estadísticas para concluir en cuánto ha colaborado el sector público, la empresa privada, los sindicatos y los convenios de trabajo para que esta desigualdad persista o disminuya y qué sectores son los que más soluciones han aportado.

Analizadas las características y participación de los distintos actores sociales, se puede evaluar las consecuencias que esta conducta podría provocar u ocasionar si se mantienen en el tiempo y evaluar las distintas medidas que a la fecha se han planteado y soluciones alternativas a las mismas, partiendo de una adecuada gestión del talento.

La igualdad de género es una meta irrenunciable para conseguir otros avances sociales y económicos, António Guterres, secretario general de la Organización de las Naciones Unidas, asegura que “si las mujeres pudieran participar en la economía en igualdad de condiciones con los hombres, el PIB mundial podría aumentar un 26 %.”²

¹ Elena Blasco, responsable del área de Mujer de Comisiones Obreras (CC.OO.).

² António Guterres, Secretario general de las Organización de las Naciones Unidas - Objetivos de Desarrollo Sostenible, Naciones Unidas, Naciones Unidas II, Pacto Mundial y EFE.

“Asegurar que el trabajo llevado a cabo por hombres y mujeres sea valorado adecuadamente y poner fin a la discriminación salarial, son esenciales para alcanzar la igualdad de género, y constituyen elementos esenciales para el trabajo decente.”³ Este principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, se tiene que aplicar si se quiere promover la igualdad y se quiere abordar de forma efectiva la discriminación salarial.

Son varios los actores sociales que intervienen; el Estado debe adoptar herramientas normativas y “formativas” y es el principal encargado de considerar los efectos desiguales que las crisis provocan en hombres y mujeres y los planes que se ejecuten deben contemplar estas diferencias

2.- Brecha salarial. Contexto en España y leyes regulatorias

En muchas ocasiones, se identifica la “brecha salarial de género” con diferencias en retribuciones medias. Sin embargo, la definición de brecha salarial de género es “la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo”. La fuente de datos donde se obtiene la más completa información sobre salarios en España es la Encuesta de Estructura Salarial (EES); pero debemos destacar que el dato de la retribución bruta anual no es lo correcto para medir estas diferencias, dado que normalmente las mujeres trabajan menos horas que los hombres, por lo tanto, la manera acertada de expresar estas diferencias es analizando el salario bruto por hora. Así, la diferencia salarial media entre hombres y mujeres en el año 2006 era del 25%, situación que, según los datos del INE mejoró notablemente en el 2015 pero sigue mostrando una desigualdad del 16%, dado que las mujeres ganan de media 13,80 euros la hora y los hombres, 16,04 euros por hora.

Tabla I. Salario por hora por jornada total y periodo en Euros

AÑO	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Mujeres	12,7	13,2	13,1	13,1	13,2	13,6	13,8
Hombres	15,1	15,6	15,7	15,8	15,9	15,8	16,0

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Instituto Nacional de Estadísticas – Mercado laboral - Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora

³ Organización Internacional del Trabajo: Guía introductoria Igualdad Salarial - Martin Oelz Shauna Olney Manuela Tomei (Prefacio)

a) Mujeres y Hombres en España - Brecha de género - Salario a tiempo completo

Período	Mujeres	Hombres
2009	€ 22.898,25	€ 26.523,55
2010	€ 23.932,00	€ 27.335,20
2011	€ 23.692,76	€ 27.595,54
2012	€ 23.674,20	€ 27.898,10
2013	€ 23.994,34	€ 28.095,60
2014	€ 25.041,55	€ 28.318,14
2015	€ 25.045,91	€ 28.509,14

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Instituto Nacional de Estadísticas – Mercado laboral - Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora

b) Mujeres y Hombres en España - Brecha de género - Salario medio bruto

Período	Mujeres	Hombres
2009	€ 19.502,02	€ 25.001,05
2010	€ 19.735,20	€ 25.479,70
2011	€ 19.767,59	€ 25.667,89
2012	€ 19.537,30	€ 25.682,10
2013	€ 19.514,58	€ 25.675,17
2014	€ 19.744,82	€ 25.727,24
2015	€ 20.051,58	€ 25.992,76

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Instituto Nacional de Estadísticas – Mercado laboral - Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora

La discriminación laboral de la mujer tiene su base en la idea del “salario familiar” que expresaba que el ingreso del hombre debía cubrir todos los gastos de la familia. Si bien con la crisis éste dejó de alcanzar y las mujeres debieron salir a buscar trabajo, implícitamente significaba que el de la mujer era “complementario” incluso entre ellas y que eran ellas las que debían equilibrar su actividad laboral con las tareas de su casa y cuidado del hogar, debiendo aceptar contratos temporales, precarios y malas condiciones incluso sobreexplotación.

“La remuneración equitativa sustenta la libertad, la dignidad y el bienestar de las personas y fomenta la emancipación y autonomía, reduciendo la vulnerabilidad a la explotación y a la violencia” (Cornish, Mary)⁴

La igualdad implica dar un mismo trato a las personas independientemente cuales sean sus características individuales y como contrapartida, la desigualdad salarial

⁴ Cornish, Mary OIT Seminario internacional “Igual pago para trabajo de igual valor” Chile, agosto de 2008

(o brecha salarial) alude a la distancia existente en la retribución media (salarios más complementos) de mujeres y hombres⁵

La realidad indica que los hombres ocupan puestos de mayor jerarquía, mayor responsabilidad y con mayor carga horaria que las mujeres lo cual los lleva a alcanzar mejores sueldos dado que su “aporte” es superior. Así la desigualdad respondería a una situación objetiva. Esta desigualdad implicaría discriminación si el trato no estuviera justificado por estas razones “objetivas” y se basara en un trato injusto o “restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento por la mujer” (CEDAW)

La discriminación entonces radica en una parte no justificada, que se verá en mayor profundidad al ver los factores causales de la brecha (Punto 4.1)

2.1 Antecedentes

El concepto de igual remuneración a hombres y mujeres fue incorporado por primera vez en el Tratado Internacional de Versalles. Su Art 427 inc 7 expresa:” El principio del salario igual, sin distinción de sexo, cuando se trate de trabajo de igual valor”⁶ posteriormente, en 1940 se menciona en el Preámbulo de la Organización Internacional del Trabajo

La adopción de la Carta de las Naciones Unidas, firmada en San Francisco el 26 de junio de 1945 ha posicionado el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en la órbita de los derechos fundamentales.

El 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981 y ratificada por España en 1983.

La Constitución Española de 1978 en su Artículo 14 define 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.” estableciendo así, la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo.

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres señala que “las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y

⁵ Enred Consultoria. La brecha salarial: realidades y desafíos. Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo e Inmigración Colección Economía, Mujer, Empresa. España 2009

⁶ Tratado de Versalles firmado 28 de junio de 1919

oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, (...)".

Por su parte, el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores indica que "Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral (...)".

El Instituto de la Mujer surgió en España en 1983, en 1988 nacen a nivel local organismos similares en Andalucía y Euskadi y en el 2006 prácticamente todas las Comunidades Autónomas contaban con algún tipo de estructura que promovía la igualdad de género en forma de Direcciones Generales o Secretarías.

Esta directriz positiva, se vio interrumpida con el avance de las crisis económicas eliminando organizaciones de este tipo justificando en el hecho de necesidad de racionalizar la administración pública y reducir algunos gastos. En el año 2010 se elimina el Consejo de la Mujer creado en 1993 y también el Instituto de la Mujer de la Región de Murcia, cercenando las posibilidades de participación de los movimientos de mujeres que luchaban por la igualdad.

Por su parte, el gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero⁷ eliminó el primer Ministerio de Igualdad que ha existido en España y sus competencias quedaron en manos de una Secretaría de Estado de menor rango.

2.2 comparativo con otros países de la Unión Europea

La brecha salarial, en salario por hora, en España, permanece invariable en un 14,9%, pese a que en el conjunto de la Unión Europea ha disminuido, según los últimos datos publicados por Eurostat. La brecha salarial en España es el triple que en países como Italia, Luxemburgo y Rumanía.

Si bien en España el trabajo a tiempo parcial es, por lo general precario y no deseado, no ocurre lo mismo en el resto de los países de la UE donde incluso llega a profesionales y actividades altamente cualificadas; sin embargo, este no se distribuye igualmente entre mujeres y hombres: en la UE en 2016, el 32 % de las mujeres ocupadas lo estuvieron a tiempo parcial, en comparación con el 9 % de los hombres.

⁷ José Luis Rodríguez Zapatero, quinto presidente del Gobierno desde la transición democrática, tras su victoria en el año 2004 y posteriormente en los comicios de 2008

En países como Holanda, Austria, Alemania, Suecia o Dinamarca ésta es una tendencia creciente, y lo llamativo es que, en todos estos lugares, que llevan décadas promoviendo políticas igualitarias en el empleo, las cifras no cambian: muchas más mujeres siguen escogiendo este tipo de trabajos con menos horas, sobre todo cuando tienen hijos.

En todo el mundo, las mujeres suelen tener menor horario de trabajo que los hombres como consecuencia de que ellas tienen más responsabilidades domésticas y son las que deben llevar a cabo todo ese trabajo no remunerado.

Según datos del año 2015, si se analiza el salario medio por hora en la Unión Europea las mujeres ganaron un 16,3% menos que los hombres. La mayor brecha salarial la tiene Estonia (26,9%) República Checa (22,5%) Alemania (22,0 %), Austria (21,7 %) y Reino Unido (20,8 %). En el lado opuesto, las diferencias más pequeñas en cuanto a salarios entre hombres y mujeres se presentaron en Luxemburgo e Italia (ambas 5,5 %), Rumanía (5,8 %), Bélgica (6,5 %) y Polonia (7,7 %). España, está mejor que la media con un 14,9%

Tabla II -Brecha salarial de género: Diferencia entre el promedio de las ganancias brutas por hora de hombres y mujeres (como% de la ganancia bruta masculina).

PAIS	Brecha Salarial de Genero
Suecia	14,00%
Dinamarca	15,10%
Alemania	22,00%
Holanda	16,10%
Reino Unido	20,80%
Lituania	14,20%
Estonia	26,90%
Austria	21,70%
Letonia	17,00%
Finlandia	17,30%
República Checa	22,50%
Eslovenia	19,60%
Portugal	17,80%
Irlanda	13,90%
Francia	15,80%
Hungría	14,00%
Bulgaria	15,40%
Chipre	14,00%
Eslovaquia	8,10%
Polonia	7,70%
Bélgica	6,50%
España	14,90%
Rumanía	5,80%
Malta	10,60%
Croacia	10,40%
Italia	5,50%
Grecia	sin datos
Suiza	17,70%
Islandia	17,50%
Noruega	14,90%

Fuente: INE - Estadísticas de mercado laboral. Eurostat

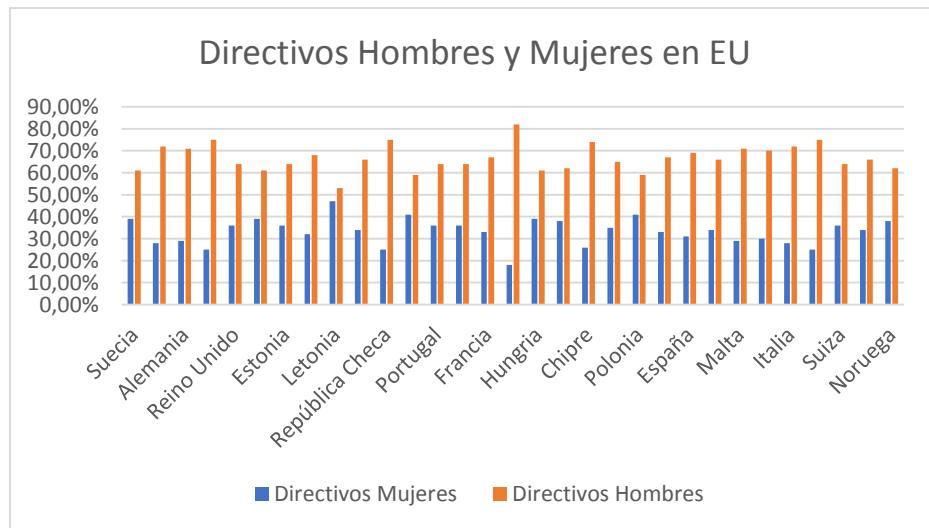
Las mayores diferencias en salarios por hora se presentaron en los directivos (23 % más bajos para las mujeres que para los hombres) mientras que las menores diferencias se observaron en las ocupaciones con salarios más bajos: personal de apoyo administrativo y empleados de comercio y otros servicios (en ambos casos un 8 % más bajo).

Siguiendo con la UE y ya con datos del 2016, solo el 33 % de los directivos eran mujeres. El porcentaje de mujeres que ocupaba esta posición no superaba el 50 % en ninguno de los Estados miembros: los porcentajes más altos se observaron en Letonia (47 %), Polonia y Eslovenia (ambos 41 %), Lituania, Hungría y Suecia (39 %). Por otro lado, los más bajos se encontraron en Luxemburgo (18 %), República Checa, Países Bajos y Grecia (todos 25 %).

Tabla III - Directivos de la UE según sexo

PAÍS	Directivos	Directivos
Suecia	39,00%	61,00%
Dinamarca	28,00%	72,00%
Alemania	29,00%	71,00%
Holanda	25,00%	75,00%
Reino Unido	36,00%	64,00%
Lituania	39,00%	61,00%
Estonia	36,00%	64,00%
Austria	32,00%	68,00%
Letonia	47,00%	53,00%
Finlandia	34,00%	66,00%
República Checa	25,00%	75,00%
Eslovenia	41,00%	59,00%
Portugal	36,00%	64,00%
Irlanda	36,00%	64,00%
Francia	33,00%	67,00%
Luxemburgo	18,00%	82,00%
Hungría	39,00%	61,00%
Bulgaria	38,00%	62,00%
Chipre	26,00%	74,00%
Eslovaquia	35,00%	65,00%
Polonia	41,00%	59,00%
Bélgica	33,00%	67,00%
España	31,00%	69,00%
Rumania	34,00%	66,00%
Malta	29,00%	71,00%
Croacia	30,00%	70,00%
Italia	28,00%	72,00%
Grecia	25,00%	75,00%
Suiza	36,00%	64,00%
Islandia	34,00%	66,00%
Noruega	38,00%	62,00%

Fuente: INE - Estadísticas de mercado laboral. Eurostat



En la UE, en 2016 el porcentaje de mujeres desocupadas era del 8,7 % y del 8,4 % para los hombres. Las mayores diferencias, se observaron en Grecia (28,1% para las mujeres y 19,9% para los hombres), Italia y España (21,4 % y 18,1 %). En el lado opuesto, se presentaron tasas más bajas para mujeres que para hombres en Irlanda (6,5 % para ellas frente al 9,1 % para ellos), Letonia (8,4 % para ellas y 10,9 % para ellos) y Lituania (6,7 % 9,1 % respectivamente).

Tabla IV - Tasa de empleo para mujeres / hombres en edad de trabajar, Año 2016 UE.

PAÍS	HOMBRES	MUJERES
Suecia	77,50%	74,80%
Dinamarca	77,70%	72,00%
Alemania	78,40%	70,80%
Holanda	79,60%	70,10%
Reino Unido	78,30%	68,80%
Lituania	70,00%	68,80%
Estonia	75,70%	68,60%
Austria	75,40%	67,70%
Letonia	70,00%	67,60%
Finlandia	70,50%	67,60%
República Checa	79,30%	64,40%
Eslovenia	68,90%	62,60%
Portugal	68,70%	62,40%
Irlanda	71,80%	61,20%
Francia	67,60%	60,90%
Luxemburgo	70,50%	60,40%
Hungría	73,00%	60,20%
Bulgaria	66,70%	60,00%
Chipre	68,60%	59,30%
Eslovaquia	71,40%	58,30%
Polonia	71,00%	58,10%
Bélgica	66,50%	58,10%
España	64,80%	54,30%
Rumania	69,70%	53,30%
Malta	78,30%	52,70%
Croacia	61,40%	52,40%
Italia	66,50%	48,10%
Grecia	61,00%	43,30%

Fuente: INE - Estadísticas de mercado laboral. Eurostat

3.- Desigualdad de Género y crisis económica en España

3.1 Aumento de la desigualdad

Antes de la crisis económica, la desigualdad y falta de equidad ya era notable. El desequilibrio al acceso a puestos de poder y mejores remunerados que sufren las mujeres se complejiza en ese período. Una de las consecuencias más claras de la crisis es que en España los sueldos han bajado, quedando dentro del grupo de países con un salario mínimo de apenas 700 euros y alejado de otros (como Reino Unido) que superan los 1250 euros mensuales.

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), entre los años 2007 a 2011 el ingreso anual de la población más rica bajó un 5,6% mientras que el de la más pobre en el mismo período retrocedió un 42,4% cifras solo comparables con Grecia. Dentro esta crisis, las mujeres son las que más la sufren, dado que uno de sus principales empleadores, el Estado, ha intensificado sus recortes justificado en la necesidad de desarrollar políticas de austeridad. También el sector servicios, donde ellas son amplia mayoría, es uno de los primeros sectores afectados por las crisis.

Según la EPA el año 2008 culminó con un gran aumento del desempleo que llegó a 3.200.000 personas (1.000.000 más que a fines de 2007); la economía entra en recesión al producirse un decrecimiento del PIB del 0,8%. Ya al cierre del primer trimestre del 2009 esa cifra de personas paradas o sin empleo ascendió a 4.000.000 y hay un nuevo descenso del PIB. El año 2009 terminó con 4.326.500 personas desempleadas, que representan 18,83% agravando la situación de los menores de 25 años cuya proporción asciende a 39% y España observa cómo se destruyen 1.200.000 puestos de trabajo

En el primer trimestre del año 2010 los datos de la EPA muestran que los desempleados ya eran 4.612.700 (20% de la población activa) y manifiesta su preocupación en el hecho que las personas que ya llevan más de un año paradas son 1.787.400. Como respuesta, y tras años de análisis, el 9 de septiembre de 2010 el Congreso de Diputados aprueba la reforma laboral presentada por el gobierno y ampliamente rechazada por la sociedad, los sindicatos y la patronal (representada por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales -CEOE) donde se modifican las condiciones laborales básicamente en: a) Suspensión de la vigencia del convenio laboral, b) Reducción de jornada por causas económicas, c) Penalización de

los contratos temporales, d) Ampliación de la indemnización , e) Procedencia de despido por pérdidas en la empresa y e) despido por ausentismo

Según la Encuesta de Población Activa, el año acaba con un aumento del número de parados en 120.000 personas, (4.696.400 desocupados), y el porcentaje de personas desempleadas ascendía a un 20,33%. Registrándose nuevas destrucciones de puestos de trabajo.

El primer trimestre del año 2011 las personas sin trabajo llegaban casi los cinco millones (4.910.200) y el porcentaje de paro en el 21,3%. El año terminó con 5.273.600 desocupados y el paro se acercó al 23% (22,85%, el doble de la media de la Unión Europea). Algunas comunidades autónomas registran una tasa de paro muy superior a la media española como Andalucía (29,7%), Canarias (28,5%), Murcia (26,1%), Extremadura (25%), Baleares (25,3%) entre otras.

En 2012, según la Encuesta de Población Activa correspondiente al Primer Trimestre el total de parados había crecido en 365.900 personas entre enero y marzo, lo que llevó el total de desempleados a 5.639.500, un nuevo máximo histórico, con un porcentaje de desocupados del 24,44% (a sólo una décima del récord de 1994, cuando llegó al 24,55%). En agosto de ese año, el gobierno aprueba la prórroga de la ayuda de 400 euros a los desocupados que ya no percibían subsidio de desempleo pero refuerza las condiciones para tener derecho a cobrarlo. España cerró el año 2012 con 5.965.400 personas desempleadas, marcando un nuevo récord con un 26% de tasa de paro.

En el primer trimestre del año 2013, el desempleo superó por primera vez en la historia de España los seis millones de personas, un 27,16% de la población activa según la encuesta de la EPA; el número de empleados públicos se redujo en 374.800, un 11,6%, y el mayor recorte se produce en las comunidades autónomas donde se han suprimido 226.800 empleos públicos.

En diciembre, se observa el mejor índice desde 2001 ya que las cifras muestran que las personas sin trabajo disminuyeron en más de 100.000 llegando a números mejores que el 2012. (4.701.338 personas sin trabajo)



Fuente: Elaboración propia: Datos INE - Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) – Gestha

3.2 Año 2014: Inicio de la Recuperación

Según Wikipedia, “España dejó atrás la recesión en 2014 con un crecimiento del 1,4% del PIB, que continuaría con una cifra del 3,2% en 2015. En 2014 se crearon 433.000 puestos de trabajo y el desempleo bajó hasta el 23.78% en 2015⁸. En 2016 España se convierte en el segundo país de la Eurozona que más crece, al registrar un crecimiento del 0,7% en el segundo trimestre de ese año⁹.

A partir de junio de 2017, España recupera eventualmente todo el PIB perdido durante la crisis, registrando un crecimiento de 0,9%¹⁰ en el segundo trimestre del mismo año, convirtiéndose en el país desarrollado que más crece.¹¹

En 2013 el desempleo alcanzó su máximo, (27%), desde entonces el empleo comenzó su recuperación. A partir del año 2014 España está saliendo de la crisis e iniciando su recomposición y es importante analizar cómo resultó esa salida para hombres y mujeres; cómo el empleo masculino se restableció más rápidamente que el femenino y cómo estas últimas sufrieron un deterioro mayor en sus condiciones laborales y salarios promedios.

“El empleo femenino siempre se recupera más tarde de la crisis que el masculino. También en la crisis actual [...] la tasa masculina de desempleo mundial se

⁸ El INE confirma que España creó 433.000 empleos en 2014

⁹ España es el segundo país que más crece de la Eurozona. 12 de agosto de 2016.

¹⁰ El PIB crece un 0,9% y recupera lo perdido con la crisis

está enlenteciendo, mientras que para las mujeres sigue en crecimiento. El empleo masculino se recupera antes que el femenino porque las políticas públicas lo favorecen y también el ideario social asociado al hombre como ganador del pan...”¹²

España, por su parte, no escapa a la realidad general y generalizada que las mujeres son expulsadas del mercado laboral en mayor medida que los hombres al contar con trabajos más feminizados, temporales, de tiempo parcial y de menor jerarquía y básicamente por entenderse que sus ingresos son secundarios, dificultando la capacidad de negociación y retroalimentando la discriminación que las mujeres ya sufren, generando un retroceso en las políticas de género y en la consideración de esta temática en la agenda de los dirigentes.

La crisis, por otra parte, suscita un indiscutible temor a ejercer ciertos derechos como la conciliación y horarios flexibles, entre otros. Es durante esta época donde fruto de la contracción de la economía surge una economía informal, trabajos precarios, relaciones de subcontratación que encuentran en las mujeres una mano de obra elástica y mal remunerada. A las mujeres se les paga menos que a los hombres tanto mensualmente como por horas; ellas enfrentan condiciones desfavorables de horario, acoso laboral, segregación en ocupaciones de menor estatus y falta de seguridad social.

En general puede afirmarse que, durante toda etapa de crisis se producen retrocesos en materia de igualdad de género; toda política de austeridad llevada a cabo por el estado tiene impacto negativo en la situación de las mujeres y marcan una regresión en los avances conseguidos en favor de la igualdad (eliminación de organismos de igualdad, recortes presupuestarios en políticas de género, recortes en las pensiones, entre otras medidas).

4.- Magnitud de la brecha salarial entre hombres y mujeres en España

4.1. Factores causales de la brecha: Desigualdad salarial o Discriminación

En el mercado laboral español existe una dualidad que es motivo de descontento de las mujeres y también de muchos hombres; es que conviven, por una parte, trabajadores con contratos de trabajo bien definidos, con protección laboral e incrementos salariales elevados, con sus colegas trabajadoras mujeres, con contratos de

¹¹ España es el país avanzado que más crece en 2017, según el FMI

¹² La Desigualdad de Género en las Crisis Económicas – Lina Galvez Muñoz y Paula Rodriguez Madroño

carácter temporal y bastante desprotegidos. Esta dualidad ha producido efectos negativos sobre la productividad de las empresas y en el clima laboral.

Las mujeres realizan el 80% de las tareas peor remuneradas y les cuesta más incorporarse al mercado laboral. “La pobreza laboral tiene cara de mujer, tiene cara de mujer joven, porque ellas se incorporan ya ganando menos dinero debido a la discriminación que hay en las empresas” manifestó en un reportaje a finales del año 2015 Ana Herranz¹³, y esta es, sin duda, la situación laboral de la mujer hoy que es el resultado del proceso de su incorporación a la vida laboral, que ya lo hace en condiciones desfavorables.

Si seguimos analizando las estadísticas, se puede observar que la brecha se hace más evidente cuando los salarios sobrepasan los 16.000 euros, y de cada cinco trabajadores que reciben un sueldo superior a 50.000 euros, sólo uno es mujer. El informe de CC.OO. asegura que el promedio de las mujeres en los consejos de dirección del IBEX 35¹⁴ se situó en 2017 en el 20%, "muy por debajo del objetivo que marca la ley", que establecía que a estas alturas la presencia de mujeres y hombres en estas instancias debería ser equilibrada.

Analizando los estudios técnicos de **Gestha**, la diferencia aumenta conforme lo hace la edad, es decir, que la brecha también se amplía significativamente con las edades, entre los 30 y 45 años hay menos mujeres que pueden comparar su entrada mensual con la de los hombres dado que, por un lado, es el momento donde los hombres comienzan a incrementar su salario en forma constante y para las mujeres, es justo en esta edad cuando muchas de ellas deben ocuparse de la maternidad, de personas mayores y de los menores; todas estas, necesidades que no están garantizadas por el Estado y que las obliga a trabajar menos horas y en trabajos de menor importancia, llegando a que, el 75% de los trabajos de medio tiempo son de mujeres.

¹³ Ana Herranz: Sec. Mujer e Igualdad de Comisiones Obreras – reportaje noviembre 2015

¹⁴ IBEX 35 Está formado por las 35 empresas con más liquidez que cotizan en el Sistema de Interconexión Bursátil Electrónico (SIBE) en las cuatro bolsas españolas

Tabla V - Contratos Registrados Según Grupo de Edad

	Mujeres	Hombres	% Mujeres
TOTAL	8.763.651	11.215.303	43,86
Menos de 20 años	266.086	345.106	43,54
De 20 a 24 años	1.412.991	1.555.927	47,59
De 25 a 29 años	1.544.470	1.775.199	46,52
De 30 a 34 años	1.244.981	1.669.361	42,72
De 35 a 39 años	1.196.598	1.723.309	40,98
De 40 a 44 años	1.094.794	1.476.100	42,58
De 45 a 49 años	908.572	1.158.883	43,95
De 50 a 54 años	642.581	841.971	43,28
De 55 a 59 años	323.083	470.768	40,70
De 60 y más años	129.495	198.679	39,46

Fuente: INE – Brecha salarial de género - Gestha

Tabla VI - Salarios Hombres y Mujeres según la Edad

Edades	Mujeres €	Varones €	% salario de mujeres respecto a salario de varones
De 20 a 24 años	9.690,8	12.706,4	76,3
De 25 a 29 años	14.853,6	17.275,9	86,0
De 30 a 34 años	17.679,6	21.479,0	82,3
De 35 a 39 años	19.924,8	24.769,6	80,4
De 40 a 44 años	21.246,2	27.033,7	78,6
De 45 a 49 años	21.453,2	28.391,1	75,6
De 50 a 54 años	22.115,5	29.600,1	74,7
De 55 a 59 años	22.822,2	31.602,0	72,2
De 60 a 64 años	21.218,5	27.748,3	76,5
65 y más años	15.196,8	29.526,7	51,5

Fuente: INE – Brecha salarial de género

Son mayoritariamente ellas las que posponen su avance laboral o profesional al de su marido y las que renuncian a sus logros profesionales ante la maternidad y/o el cuidado de los adultos mayores sin contar que, también tienen a cargo las tareas del hogar donde la corresponsabilidad entre la pareja es una asignatura pendiente.

Al momento de tener hijos, las mujeres ven aún más difícil el acceso al mercado laboral. Si analizamos el cuadro siguiente, que detalla la tasa de empleo de hombres y mujeres con y sin hijos, vemos que entre los años 2009 y 2016 (salvo un pico negativo del año 2013) para el caso de los hombres, sus valores se mantuvieron alrededor del 80% para llegar al 82,8% en el año 2016 “premiando” a los hombres que tienen hijos

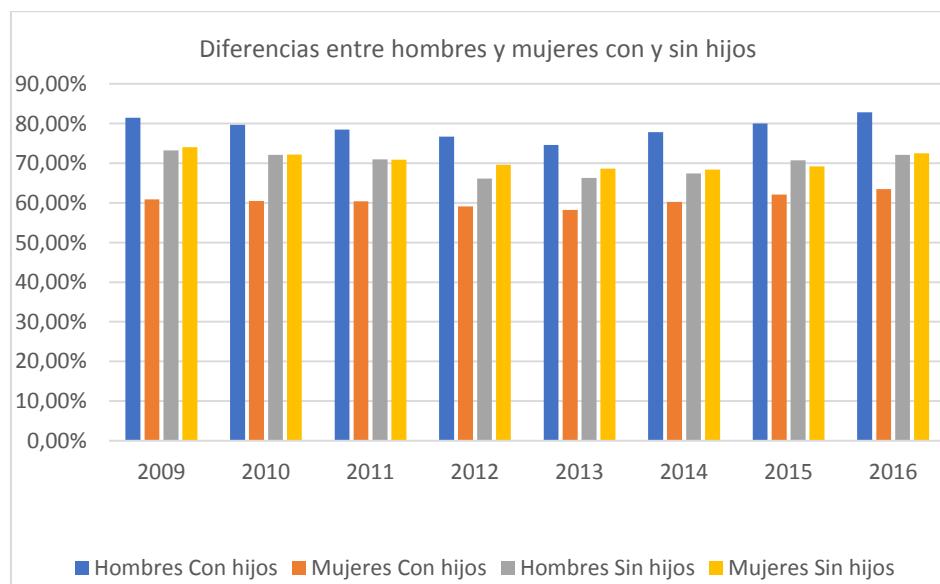
sobre los que no tal vez como una buena señal hacia sus empleadores, de estabilidad emocional, seguridad personal o una “conciencia de asumir obligaciones”.

Totalmente al contrario de la mujer, que ve cómo las empresas las castigan por tener hijos: 63,5% es la tasa de empleo de las mujeres con hijos y 72,5% la tasa de empleo de mujeres sin hijos.

Tabla VII - Tasa de empleo en España de las personas de 25 a 49 años con hijos/sin hijos periodos 2009 a 2016

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hombres Con hijos	81,50%	79,70%	78,50%	76,70%	74,60%	77,80%	80,00%	82,80%
Mujeres Con hijos	60,90%	60,50%	60,40%	59,10%	58,20%	60,20%	62,10%	63,50%
Hombres Sin hijos	73,20%	72,10%	71,00%	66,10%	66,30%	67,40%	70,70%	72,10%
Mujeres Sin hijos	74,00%	72,20%	70,90%	69,60%	68,60%	68,40%	69,20%	72,50%

Fuente: INE - Fuente: INE: Brecha salarial de género - Gestha



El tener hijos no es una situación que preocupe a los hombres en materia laboral.

Si analizamos solo el año 2016:

Tabla VIII - Incidencia en el empleo por la existencia de hijos -Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años con hijos/sin hijos año 2016

	Hombres	Mujeres
Con hijos	82,80%	63,50%
Sin hijos	72,10%	72,50%



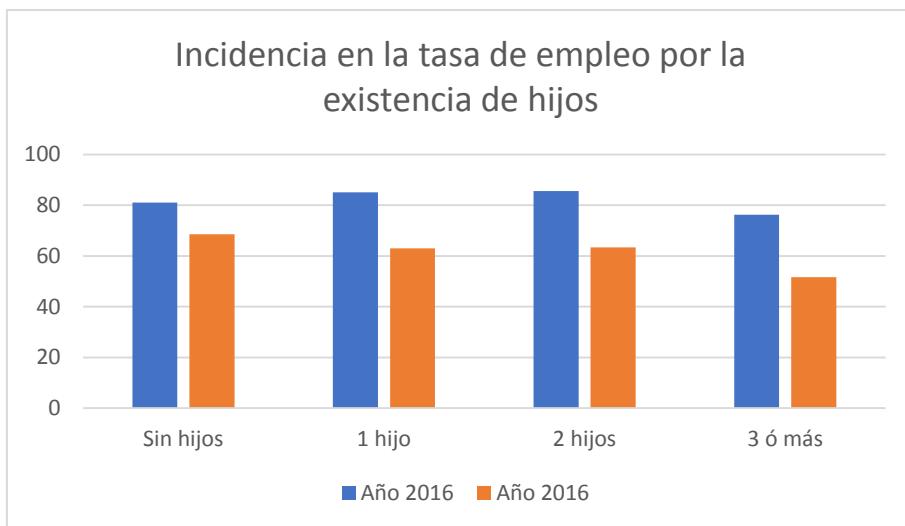
Fuente: INE – Elaboración Propia

También existe una diferencia en las tasas de empleo entre mujeres y hombres en relación al número de hijos. Puede observarse en el Cuadro V donde se suman nuevas variables como mayor edad y la cantidad de hijos, que la tasa de empleo de las mujeres sin hijos (año 2016) era del 68,5 %, mientras que la de los hombres era del 81 %. En mujeres con un hijo, las tasas de su desempleo se incrementan y peor aún cuando tienen 3 o más hijos donde su tasa de empleo es solo del 51.6%

¿Qué ocurre con los hombres? Con el transcurso del tiempo puede verse que siempre fueron más y más favorecidos; ya se mostró como la sociedad en general los “premia” al tener hijos, pero también se puede ver que su situación mejora aún más al tener 2 hijos (85.6% de ocupación en el año 2016) y solo tienen una pequeña merma con su tercer hijo.

Tabla IX - Tasa de empleo de personas de 25 a 54 años sin hijos/con hijos de 6 a 14 años según periodo – Incidencia en el empleo por la existencia de hijos en %

	Año 2011		Año 2012		Año 2013		Año 2014		Año 2015		Año 2016	
	Hombres	Mujeres										
Sin hijos	78,2	65,6	75,2	64,6	74,6	64	76,8	65,3	81,1	69,3	81	68,5
1 hijo	80,6	59	77,6	58,4	77,2	57,8	78,7	59,1	82,2	61	85	63
2 hijos	82,6	58	80,6	57,3	80,8	58,6	81,7	58,7	83,7	60,5	85,6	63,4
3 ó más	74,8	53,2	69	51,6	69,2	49,2	77,4	49	79	51	76,2	51,6



Fuente: Elaboración Propia con datos del Instituto Nacional de Estadísticas

La brecha también es producto de la reducción de presupuesto en políticas de igualdad y otras medidas como la reforma laboral. El origen de la brecha salarial por género nos muestra que existen ciertas cuestiones que son perfectamente apreciables en relación con el inicio de este hecho para las que aún no existen suficientes respuestas.

Frustradas, demasiadas mujeres se alejan del mercado laboral, aunque necesiten sostener a su familia, pero ellas mismas declaran que no buscan trabajo porque no les compensa, porque con sus bajos salarios no pueden pagar un buen cuidado para sus hijos, porque no son tratadas igual que sus pares masculinos y porque los esquemas de trabajo poco adecuados a su realidad, que siguen ponderando los horarios y la presencia física, por sobre el trabajo por objetivos (con flexibilidad horaria), hacen aún más difícil conciliar la familia con el crecimiento profesional y las empresas, en general, no muestran voluntad de cambio. Ellas sienten que deben trabajar más para conseguir lo mismo.

Tabla X – Población inactiva según su motivo de no buscar empleo

	MUJERES	VARONES	% MUJERES
TOTAL	9.228,70	6.610,40	58,27
Cree que no lo va a encontrar	263,1	121,1	68,46
Estar afectado por una regulación de empleo	3,7	9,4	28,24
Enfermedad o incapacidad propia	788,9	826,8	48,83
Cuidar niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores	437,8	27	94,17
Otras responsabilidades familiares o personales	1.284,10	92,9	93,25
Estar cursando estudios o recibiendo formación	1.275,80	1.288,10	49,76
Estar jubilado	1.396,20	2.273,40	38,05
Otros motivos	1.236,70	216,8	85,08
No sabe	11,4	4,9	69,94
No clasificable	2.530,90	1.749,90	59,12

Fuente: INE – Salarios, Ingresos

En síntesis, hay una segregación que explica que determinados trabajos sean asociados a las mujeres con su correspondiente minusvaloración (tareas domésticas, actividades sanitarias, trabajos administrativos entre otros) y otra barrera o rechazo cultural a que las mujeres accedan a sectores más cualificados por considerarlos masculinos como los jerárquicos o de tomas de decisiones.

Si seguimos analizando la Encuesta de Estructura Salarial de 2016 es factible estimar la diferencia salarial entre hombres y mujeres de la misma edad, mismo nivel educativo y que trabajan en la misma empresa, ésta desciende al 18%, y al desagregarlo por categoría la misma desciende a la cifra no menor del 14% (diferencia difícil de expresar sin entrar en los conceptos de simple discriminación).

Esta diferencia se trata de explicar con el hecho de que hombres y mujeres difieren en su productividad, en su nivel educativo o en su experiencia laboral. Pero esto no es así. Las mujeres asalariadas en España no tienen inferiores capacidades o talentos que los hombres (de hecho, su nivel educativo es mayor en promedio), pero resultan muy castigadas económicaamente por el hecho de trabajar en peores empleos como cuidado de personas o educación, frente a otros mejor remunerados en posiciones jerárquicas o de mando en los que la presencia de hombres es mayoritaria (esto podría explicar 5 de los puntos porcentuales de diferencia en los salarios medios) y muchas veces, en peores empresas como podría ser el comercio minorista frente a los sectores financieros, electricidad, petróleo o gas, (este elemento explicaría 8 de los puntos)

La parte restante de la brecha correspondería simplemente a diferencias salariales que evidencian que en promedio las empresas españolas pagan un 7% menos a las mujeres en relación con hombres que tienen exactamente sus mismas capacidades productivas y trabajan en puestos de trabajo similares.

Los complementos salariales son una clave importante en el estudio de las diferencias porque son discretionales. Estos complementos, son la parte que no está justificada, que se explica por las características propias de la persona que lo hace, por el valor que esta misma le está prestando o aportando *per se*.

En síntesis, la brecha salarial está ligada a una serie de factores culturales, legales, sociales y económicos que van mucho más allá de la cuestión de igual remuneración por igual trabajo. La brecha salarial de género da una imagen general de las desigualdades en términos de salario por hora. Parte de la diferencia de las ganancias entre hombres y mujeres se puede explicar por las características individuales de las

personas ocupadas (por ejemplo, experiencia y educación) y por sector y ocupación y otra es absolutamente discrecional.

4.2. Análisis de la brecha salarial por rubro y sector

Según el Instituto Nacional de estadística, en el año 2015, el salario anual más frecuente en las mujeres fue de 14.487,7 euros y representó el 82,8% del salario más frecuente en los hombres (17.502,4 euros). En el salario mediano este porcentaje fue del 77,4% y en el salario medio bruto del 77,1%. Si se consideran los salarios anuales con jornada a tiempo completo, el salario de la mujer representaba en el año 2015 el 87,9% del salario del hombre; en la jornada a tiempo parcial, el porcentaje era del 93,5%.

Para analizar las diferencias salariales de género, es necesario considerar el salario por hora y por tipo de jornada. En el trabajo a tiempo completo, el salario por hora de las mujeres (14,8 euros) en el año 2015 alcanzaba el 90,3% del salario por hora de los hombres (16,4 euros). Al considerar la jornada a tiempo parcial, el porcentaje anterior alcanza un valor del 87,1%.

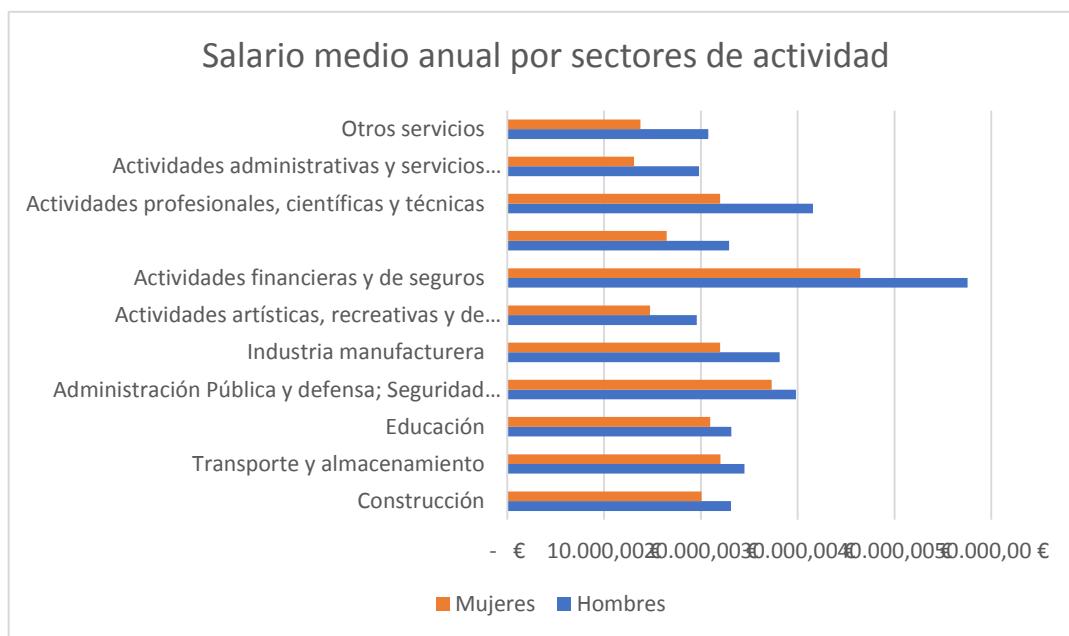
Las mujeres tienen una jornada anual media de 1.554 horas, mientras que los hombres trabajan un 9% más. Por este motivo se utiliza para los estudios la variable ganancia por hora ya que acota la variable de tiempo de trabajo. Esta diferencia se va ampliando cuando se van incluyendo los conceptos variables o discretionales ya mencionados y pueden llevar la brecha hasta un 46,3% a favor de los hombres.

El sector en el cual se trabaja determina el salario; ambos sexos no participan con la misma proporción en todos los rubros. En sectores de industrias extractivas, manufactureras, suministros de energía, construcción y transporte no superan el 30% y son justamente en esos sectores de transporte, construcción y defensa, donde hay menos diferencias salariales.

Tabla XI - Salario medio anual por sectores de actividad económica y periodo - Año 2015

	Hombres	Mujeres
Construcción	23.113,90 €	20.060,50 €
Transporte y almacenamiento	24.497,50 €	22.039,80 €
Educación	23.143,30 €	20.981,60 €
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	29.828,00 €	27.305,80 €
Industria manufacturera	28.129,90 €	22.001,00 €
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	19.571,40 €	14.741,50 €
Actividades financieras y de seguros	47.533,70 €	36.455,80 €
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos	22.903,70 €	16.481,30 €
Actividades profesionales, científicas y técnicas	31.586,30 €	21.980,60 €
Actividades administrativas y servicios auxiliares	19.823,50 €	13.085,10 €
Otros servicios	20.781,90 €	13.772,90 €

Fuente: INE – Instituto de la Mujer



Los sectores donde las mujeres están peor retribuidas son actividades administrativas y de servicios auxiliares, otros servicios y actividades profesionales, científicas y técnicas.



Según un informe de UGT, un millón y medio de mujeres en España cobran el salario mínimo interprofesional, de 735 euros, frente a solo 739.000 hombres, y hay más mujeres en trabajos poco cualificados.

Tabla XII – Población ocupada según tipo de ocupación (en miles) año 2016

	Mujeres	Hombres
TOTAL	8.340,8	10.000,8
Directoras y gerentes	234,0	516,2
Técnicas y profesionales científicas e intelectuales	1.840,2	1.440,2
Técnicas; profesionales de apoyo	749,7	1.197,9
Empleadas contables, administrativas y otras empleadas de oficina	1.209,4	617,9
Trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedoras	2.470,4	1.707,6
Trabajadoras cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	83,2	356,7
Artesanas y trabajadoras cualificadas de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadoras de instalaciones y maquinaria)	158,5	1.903,8
Operadoras de instalaciones y maquinaria, y montadoras	175,3	1.206,2
Ocupaciones elementales	1.412,3	974,3
Ocupaciones militares	7,8	80,0

Fuente: INE – Instituto de la Mujer

La brecha no es tan clara en los puestos de trabajo intermedios; se comprueba que en los puestos directivos hay una mayor diferencia, que llega al 33,2% y en los empleos sin cualificación es donde menor desigualdad existe (11,9%). Entre los puestos de jerarquía intermedia, las categorías administrativas y de apoyo mantienen diferencias

cercanas al 30%, mientras que entre las técnicas y profesionales los hombres perciben un 20,3% más del salario por hora de las mujeres.

El personal masculino no cualificado, conserva una ganancia por rendimiento un 53,4% superior a sus pares femeninos sin cualificación.

Tabla XIII - Salario medio anual por grupos de ocupación y periodo - Año 2015

	Hombres	Mujeres
Directores y gerentes	55.327,30 €	44.921,90 €
Empleados de oficina que no atienden al público	24.467,50 €	19.543,90 €
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	39.476,40 €	32.526,80 €
Empleados de oficina que atienden al público	21.464,80 €	17.171,30 €
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	25.245,40 €	17.558,20 €
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	16.539,70 €	11.319,80 €

Fuente: INE – Instituto de la Mujer

Tabla XIV – Población ocupada según sector económico (en miles) año 2016

	Mujeres	Hombres
TOTAL	8.340,8	10.000,8
Agricultura	178,7	595,9
Industria	620,1	1.902,1
Construcción	84,7	989,2
Servicios	7.457,3	6.513,6

Fuente: INE - Encuesta anual de estructura salarial

4.3. Análisis del Sector Público *versus* Sector Privado

La desigualdad salarial es muy inferior en el sector público, menos del 11% de diferencia entre el conjunto de las mujeres y el de los hombres, frente al 28% en el sector privado.

	Mujeres	Hombres	
Empleo público	€ 27.912,73	€ 31.339,28	12%
Empleo privado	€ 17.685,04	€ 24.719,87	40%
	€ 45.597,77	€ 56.059,15	23%

Fuente: INE – Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

En todas las administraciones, una posible salida laboral frente a la empresa privada o al autoempleo es la administración pública, y así se observa que las Comunidades Autónomas han encontrado una forma de resolver esta desigualdad entre hombres y mujeres.

Si analizamos los índices brindados por INE en 2015, la media salarial, se sitúa en 2.544 euros mensuales (brutos) pero con márgenes que oscilan entre funcionarios que ganan más de 100.000 euros anuales contra mileuristas.

Aunque en la suma total de los empleados públicos en España, las mujeres son mayoría, existe un predominio masculino en la Administración Pública Estatal y se acentúa la presencia femenina en sanidad y enseñanza no universitaria.

Administración Pública estatal		Administración CC.AA.		Administración Locales		Universidades		TOTAL	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
366.620	161.181	409.604	885.161	290.248	258.696	78.782	68.988	1.145.254	1.374.026

Fuente: Elaboración Propia – Datos Ministerio de Trabajo, migraciones y Seguridad Social

Los hombres predominan en el grupo más alto, con un 53,03% de presencia, mientras que las mujeres tienen una participación mayor en los más bajos (67,64%). Es decir, hay una realidad distinta en los niveles bajos del sector público (Nivel 15, 16 y 17), donde el 84% de los trabajadores son mujeres, porcentaje que se reduce al 38% en el nivel 30.

Analizando la edad de los funcionarios, entre los 30 y los 49 años son más las mujeres que los hombres (de los 30 a los 39 años el 59,79% son mujeres y entre los 40 y 49 años ellas son el 54,42%). A partir de los 50 años comienza un mayor porcentaje de hombres incrementándose más aún a partir de los 60 donde ellos pasan a ser amplia mayoría.

4.4. Empleos formales versus formas informales

El empleo formal e informal remunerado y no remunerado debe ser considerado para obtener una apreciación completa del alcance de las mujeres en la actividad económica, especialmente dado que algunos tipos de trabajo pueden no medirse en las encuestas de población activa. El empleo no declarado representa un 18,6% de Producto Interior Bruto (PIB), lo que duplica las tasas de países como Francia o Reino Unido, ambas por debajo del 10%.

La modalidad de tiempo parcial es un problema para las mujeres porque supone menos ingresos, dificultad para ascender y menor jubilación. La responsabilidad que ellas tienen sobre las tareas domésticas condiciona el tipo de empleo al que pueden acceder condicionadas, además, al “modelo femenino” al que están tradicionalmente forzadas. Muchas veces, las mujeres se concentran en trabajos informales.

El espíritu empresarial de las mujeres puede permitirles generar recompensas económicas como alternativa a otras formas de empleo, especialmente cuando la situación les es desfavorable. Así, el autoempleo es una opción para ellas. En el año 2008 el 20% de las pequeñas empresas que se creaban eran responsabilidad de las mujeres, desde entonces y hasta el 2011 lo son en unos 31% alentadas por la necesidad más que por el deseo, dado que en estos emprendimientos logran empleo y la flexibilidad laboral necesaria. A pesar de que los trabajadores con empleo informal no están cubiertos por los acuerdos laborales formales, carecen de protección, derechos y representación; este trabajo no declarado es una práctica “socialmente aceptada”

Luego de analizar las cifras de personas (tanto hombres como mujeres) que han estado o están paradas durante tanto tiempo, cabe preguntarse cómo resuelven esta situación las familias afectadas, una alternativa es la formación de estos emprendimientos o micro-empresas.

Hay una serie de requisitos previos para participar en emprendimiento o comenzar un negocio, que puede incluir acceso a crédito, tecnología y recursos, dependiendo del tipo de negocio involucrado; pero la formación académica con la que cuentan, la fortaleza y la adaptabilidad crean un factor favorable para estas pequeñas empresas. La clave para convertir estos emprendimientos en una economía competitiva y productiva es que estas PyMEs puedan crecer y las que fracasen lo hagan de manera ordenada para que les sea posible volver a empezar y no quede condenado a la informalidad.

4.5. Brecha salarial y nivel educativo

La educación desempeña un papel fundamental en el empoderamiento económico de las mujeres. A medida que aumenta la educación cabe pensar que esto se traducirá en mejores oportunidades de empleo. Buenas prácticas, como mejorar el acceso de las niñas a la educación primaria y secundaria ha dado lugar a avances en esta materia. La educación universitaria tanto como los programas de formación profesional son un complemento importante tal como lo señala el análisis de las Naciones Unidas.

Si analizamos Tabla XV, vemos que en todos los niveles de formación existe una brecha o desigualdad en el pago pero que la misma es más acentuada a medida que aumenta el nivel de educación.

Tabla XV - Encuesta de estructura salarial - Año 2014 - Ganancia media por hora por trabajador y sexo.



estudios \ sexo	Menos que primaria	Educación primaria	Primera etapa de educación secundaria	Segunda etapa de educación secundaria	Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares	Diplomados universitarios y similares	Licenciados y similares, y doctores universitarios
Mujeres	€ 7,58	€ 7,47	€ 8,20	€ 9,30	€ 10,08	€ 13,27	€ 15,51
Hombres	€ 8,65	€ 9,23	€ 9,89	€ 11,84	€ 12,81	€ 15,36	€ 19,08

Fuente: INE – Encuesta Anual de Estructura Salarial

Si bien las mujeres son mayoría en las universidades (53%) eligen las carreras peores remuneradas. El cuadro muestra cuáles son las 10 carreras universitarias con mayores niveles de inscripción según la Conferencia de Rectores en el curso 2014-15. En la sumatoria de universidades públicas y privadas el porcentaje de nuevos ingresos por sexo se mantiene constante en la última década, con un 45% de hombres y un 55% de mujeres, pero lo que llama la atención es que en carreras con alta demanda laboral (como ingeniería en informática o ingeniería electrónica) es muy bajo el nivel de inscripción femenina; mientras que en educación o enfermería (con niveles salariales bajos) el porcentaje de mujeres que se inscriben es muy superior. Esto hace pensar por qué *millennials* (nacidos entre 1995 y 2000 que eligen hoy sus carreras universitarias) mantienen estas diferencias “de género” o culturales al hacer sus elecciones de vida laboral y cómo impactará esta decisión en sus posteriores sueldos.

Tabla XVI: 10 carreras universitarias más demandadas en el curso 2014-15.

Carrera	% Hombres	% Mujeres
Administración y Dirección de Empresa	54,36	45,64
Derecho	44,53	55,47
Psicología	26,19	73,81
Educación Primaria	33,79	66,21
Ingeniería en informática	89,18	10,82
Educación Infantil	8,34	91,66
Enfermería	19,86	80,14
Historia	49,48	50,52
Medicina	32,07	67,93
Economía	63,06	36,94
Ingeniería electrónica	86,24	13,76
Turismo	34,08	65,92

Fuente: Conferencia de Rectores: 10 carreras universitarias más demandadas en el curso 2014-15.

Por lo tanto es importante destacar que hay paradigmas que ya cambiaron (como que la mujer se tiene que hacer cargo del hogar y no trabajar) y es “obligación” de las mujeres adultas que lograron cambios y cargos gerenciales mostrarle a la nueva generación que se puede y que no se necesita elegir entre familia y trabajo.

4.6. Análisis de la brecha en distintas zonas de España

Como se puede analizar en el siguiente Cuadro, la brecha geográfica es mayor que la de género: un ciudadano catalán puede cobrar un mayor o menor salario que un vasco e incluso que un madrileño.

Tabla XVII - Tasa de desempleo por comunidad autónoma año 2017 (porcentaje).

Andalucía	24,40
Aragón	11,40
Asturias, Principado de	14,60
Baleares, Islas	12,60
Canarias	22,00
Cantabria	13,50
Castilla y León	13,70
Castilla - La Mancha	19,70
Cataluña	12,60
Comunidad Valenciana	16,80
Extremadura	25,10
Galicia	14,70
Madrid, Comunidad de	13,80
Murcia, Región de	17,20
Navarra, Comunidad Foral de	9,60
País Vasco	10,60
Rioja, La	11,50
Ceuta	26,00
Melilla	24,60
Total Nacional	16,60

Fuente: INE – Indicadores de desigualdad.

La media del salario femenino en el País Vasco (23.781 euros) es mayor a la media masculina en Canarias (20.641). La comunidad con más diferencias entre ellos y ellas es Navarra (29,65%) y la que menos, Canarias (11,82%). De la comparación de los salarios por hora entre hombres y mujeres en las distintas comunidades surge:

Tabla XVIII – Ganancia por hora normal de Trabajo según Comunidad Autónoma – Año 2015

	% salario de mujeres respecto a salario de varones	Mujeres	Varones
TOTAL	86,03	13,80	16,04
Andalucía	86,25	12,98	15,05
Aragón	83,80	13,19	15,74
Asturias	79,18	13,08	16,52
Baleares	91,12	13,45	14,76
Canarias	91,24	11,98	13,13
Cantabria	79,40	12,26	15,44
Castilla y León	86,02	12,80	14,88
Castilla - La Mancha	92,68	12,92	13,94
Cataluña	84,73	14,37	16,96
Com. Valenciana	85,19	12,65	14,85
Extremadura	90,36	12,18	13,48
Galicia	85,77	12,24	14,27
Madrid	86,46	15,45	17,87
Murcia	84,39	12,16	14,41
Navarra	81,99	14,80	18,05
País Vasco	87,17	16,99	19,49
La Rioja	88,46	13,34	15,08

Fuente: INE - Ghetsa

Canarias sería la región más igualitaria, su brecha está por debajo de la media española, pero las mujeres ganan, por hora bastante menos que el resto de las españolas, mientras que Asturias es la más desigual o de mayor brecha entre hombres y mujeres.

Analizando la evolución desde 2005 a la fecha, Extremadura, Andalucía, Aragón, Canarias, Castilla-La Mancha, Baleares y Cataluña son las regiones en que más han reducido la brecha salarial, en Ceuta y Madrid ha aumentado mínimamente, y en Galicia está estancada, prácticamente, desde 2005.

5. La percepción de los distintos actores sociales en España y el resto de los países de la EU

El acceso a ingresos equitativos entre hombres y mujeres implica necesariamente abandono de la discriminación que si bien parece simple y elemental implica cambio de paradigma en lo referente a identidad de género, valor estipulado al trabajo, valoración y asignación de tiempos y acceso a espacios jerárquicos y/o de mando. Esta igualdad salarial involucra cambios culturales, voluntad política e interacción de diversos actores, agentes y básicamente de los ciudadanos que aboguen por una agenda que incluya la justicia social.

El Estado está obligado a pensar en instrumentos adicionales, no solo normas escritas en lo que se refiere a igualdad de género en materia laboral y es el principal “corrector” de las desigualdades.

El empleo de las mujeres aumenta la contribución a los recursos del hogar y su control sobre la asignación de esos recursos. También es un importante factor que ayuda al empoderamiento económico de las mujeres en sus familias y comunidades, y en la sociedad en general.

La Comisión Europea ha colocado el tema en la agenda política. Presenta un informe donde se refiere a la brecha salarial de género en los distintos países de la EU y ha elaborado y publicado iniciativas para acabar con la brecha de género de la Unión Europea en lugares de toma de decisiones, como la política y las empresas. Ejecuta actividades sobre el equilibrio de género en puestos de liderazgo, reconoce ampliamente que la promoción de la igualdad de género en el empleo es un componente esencial de desarrollo económico y social y un factor vital para combatir la pobreza. En noviembre de 2012 propuso una ley para incrementar el porcentaje de mujeres en los Consejos de Administración.

En la mayoría de los países, son los Convenios Colectivos de Trabajo el mecanismo de negociación salarial más apropiado tanto para detectar las diferencias salariales por cuestiones de género como para evitar que surjan, pero se usan poco. La Sociedad Civil, los Sindicatos, los Organismos gubernamentales tienen un rol importante en la concienciación las desigualdades de género, promover la igualdad y combatir la discriminación.

En Suecia, la junta administrativa del condado más grande situado en la costa oeste, Vastra Gotaland, llevó a cabo una encuesta salarial de género y encontró que las

mujeres ganaban, en promedio menos que los hombres en los mismos empleos e inmediatamente tomaron medidas para remediar esta situación: desarrollaron una herramienta en línea que permite a las empresas analizar sus propias estructuras salariales y del personal y verificar si existe diferencias en los salarios de hombres y mujeres ante igual trabajo. En general, los países nórdicos ya tienen implementado correspondencia en licencias de paternidad y maternidad y controles efectivos para evitar la desigualdad salarial.

En Austria, se exige que las empresas elaboren y publiquen informes de igualdad de remuneración a hombres y mujeres cada 2 años.

Francia ha endurecido las sanciones existentes contra las empresas con más de 50 empleados que no respetan sus obligaciones en materia de igualdad de género. Las grandes empresas (con 300 empleados y más) tienen que negociar un plan de acción y presentarlo a los servicios estatales. Emmanuel Macron¹⁵ anunció un programa que dará a las empresas tres años para terminar con la desigualdad salarial.

Alemania, apoya financieramente un proyecto de investigación que trata sobre el impacto de la negociación colectiva en la brecha salarial de género; trabaja junto con los interlocutores sociales para reducir la brecha salarial de género a través de la negociación colectiva.

Bélgica fue el primer país de Europa en organizar un día de igualdad de remuneración en 2005. La campaña centró la atención del público y de los responsables políticos. Desde entonces, el día de igualdad de salario se ha llevado a cabo todos los años.

En la República Checa, un día de igualdad de remuneración ha sido organizado por mujeres empresarias y profesionales todos los años desde 2010.

Islandia ha prohibido la brecha por ley. Obliga a las empresas de más de 25 empleados a demostrar que pagan los mismos salarios a hombres y mujeres por el mismo trabajo.

El Reino Unido publica los listados de más de diez mil organismos con detalles sobre sus remuneraciones segregadas por género a fin de determinar su brecha salarial.

¹⁵ Emmanuel Macron, vigesimoquinto presidente de la República Francesa

El Diario El País en una nota de abril de este año sobre el tema, titula: *¿Qué plantea España?*¹⁶ y como explica Yolanda Díaz, de En Marea¹⁷ “lo que proponen es que el empresario ofrezca esa información en el recibo de nómina de cada trabajador. También deberían dar esos detalles a los representantes de los trabajadores”. El proyecto de ley intenta prohibir que hombres y mujeres reciban distinta remuneración por trabajos de idéntico valor. Cuando se observe una diferencia en los sueldos de más del 20% se entenderá que hay discriminación salarial; lo mismo si se observa discriminación en forma de complementos. El diario El País continua “Los socialistas elevan al 25% el límite de desigualdad en los sueldos a partir del cual se considerará que hay un trato discriminatorio por razón de sexo. Para garantizar el cumplimiento de la ley, proponen la creación de una Oficina Nacional de Lucha contra la discriminación por razón de sexo en el empleo y la ocupación integrada en el Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. También quieren sanciones que irían del 1,11 al 1,30% de la masa salarial de la empresa.”¹⁸ Por el lado del PP plantean la obligatoriedad de realizar planes de igualdad en las compañías y proponen auditorías obligatorias en las empresas.

En definitiva, los convenios laborales no se registran, ergo no entran en vigor; sumado a la inercia social, la falta de proactividad de todos los agentes sociales y la ausencia de este tema en las agendas de los dirigentes, la brecha persiste.

“El Gobierno saca pecho sobre su apuesta por la igualdad, pero lo cierto es que en los Presupuestos Generales del Estado para 2018, sólo se destina a la igualdad entre mujeres y hombres un 0,007% del total de las Cuentas y se repiten las cuantías y los destinatarios respecto al año anterior. La cantidad que se destina en 2018 al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, es de 19.838.900 euros, 76.670 euros más que los presupuestos de 2017, para acabar con las enormes desigualdades y discriminaciones que soportan las mujeres en nuestro país. Aunque el presupuesto en materia de igualdad entre mujeres y hombres aumenta en 2018 un 0,39% respecto al año anterior, lo cierto es que en las últimas legislaturas el presupuesto en esta materia ha descendido un 37,11%. Por otra parte, del total de dinero presupuestado este año, sólo

¹⁶ Diario El País Nota de Glora Rodriguez Pina: “Reino Unido publica la brecha salarial de sus empresas. ¿Qué plantea España?” 5 de abril de 2018

¹⁷ Yolanda Díaz, política española

¹⁸ Diario El País Nota de Glora Rodriguez Pina: “Reino Unido publica la brecha salarial de sus empresas. ¿Qué plantea España?” 5 de abril de 2018

se destina un 33% (6.548.000 euros) a la puesta en práctica de políticas de igualdad [...] Y de este porcentaje, sólo el 0,76% se dirige a la inserción de las mujeres”¹⁹

El propio sindicato destaca que, a pesar que la legislación vigente en materia de igualdad en el ámbito laboral, delega la concreción de los derechos a la negociación colectiva, las organizaciones sindicales quedaron excluidas de ayuda estatal para fomentar la no discriminación de las mujeres, mientras que las organizaciones empresariales mantienen una asignación de 250.000 euros para un proyecto de liderazgo y de promoción de las mujeres directivas, al igual que el Consejo Superior de las Cámaras de Comercio que seguirá recibiendo 360.000 euros.

La mayor brecha en el concepto de remuneración por rendimiento frente a la ganancia por hora podría estar indicando un menor poder de negociación de las mujeres, en relación con los hombres, y una mayor arbitrariedad que acaba afectando negativamente a la remuneración de las mujeres. Los requisitos para generar el derecho a los beneficios o mejoras no deberían ser antojadizos sino reglados.

6.- Conclusiones y Propuestas

No puede concluirse este trabajo sin intentar exponer algunas alternativas o propuestas que pensamos puede aportar un poco de luz al complicado problema de la desigualdad salarial, más allá de lo ya mencionado que distintos países y España en particular, actualmente están haciendo.

No es una cuestión menor, que las largas jornadas laborales de las mujeres, sumado a las tareas propias en sus hogares, tarde o temprano repercutirá en su salud y esto será indefectiblemente una posterior carga para la economía del estado.

La estructura social y laboral fue diseñada por y para hombres: la jornada laboral, los espacios físicos, los mandatos sociales sobre la función de la mujer, todo eso es lo que fue generando la brecha. Existe un reclamo generalizado en que se ponga en marcha una ley de igualdad salarial que se enfoque en la noción de igual remuneración por igual trabajo o “trabajo de igual valor”. Todos los agentes sociales involucrados promueven como mejor alternativa la negociación colectiva, la exhaustiva revisión y luego fijación de categorías profesionales y total transparencia en los procesos de

¹⁹ UGT sábado, 21 de abril de 2018: “El compromiso del Gobierno con la igualdad representa el 0,007% de los PGE de 2018”

ascensos y promociones. Revalorización profesional y económica de las “supuestas profesiones feminizadas”.

Otro problema que no ayuda a cerrar esta grieta son las tablas salariales, las categorías y complementos donde una de las compensaciones más importante se obtiene por trabajar fines de semana o en horarios nocturnos confrontando y desalentando la compatibilización de la vida laboral con la personal. Hay complementos que las mujeres no reciben por haber solicitado reducción de jornada o estar a tiempo parcial (excedencias por cuidado de los hijos).

Para que la igualdad sea un hecho, debería también ponderarse el trabajo por resultados por sobre el presentismo y las jornadas laborales prefijas y extensas; flexibilizar los horarios, transparentar las retribuciones especialmente en lo que implica bonos o plus; condiciones laborales y profesionales dignas para poder ejercer una conciliación familiar.

Debe haber, además, sanciones ejemplares a las organizaciones o empresas con alta desigualdad salarial. El gobierno cuenta con una importante responsabilidad que lamentablemente no ejerce a pesar de sus compromisos concretados en proyectos, declaraciones y leyes. La Inspección de Trabajo detecta y sanciona pocas situaciones de discriminaciones laborales justificadas en la escasez de recursos, falta de denuncias, poca formación y verdadera dificultad para detectarlas (porque muchas veces están escondidos bajo un manto de “legalidad”)

Hay datos que aseguran que tener más mujeres en las empresas tanto como empleadas y/o en puestos de liderazgo hace crecer a las mismas. CEOs consultados de distintas empresas aseguran que “más allá de emplear mujeres, tiene que haber mujeres líderes. Eso es liderazgo de verdad”²⁰

Los trabajadores, en general, deben tener tiempo libre, para ir al cine, estudiar, hacer deporte o estar con la familia. En este sentido, las mujeres siempre han conciliado; quienes deben comenzar a asumir los derechos y obligaciones que significa tener una familia son los hombres. España es considerado uno de los países donde más horas se trabaja y menos se rinde; en consecuencia, el gobierno debe comprometerse a racionalizar los horarios, cosa que muchas de las grandes empresas ya lo han entendido y lo hacen con el convencimiento que los trabajadores con tiempo para ellos mismos son más felices y rinden más, pero son las pymes las que más se oponen. A esta altura,

²⁰ Rosario Altgelt gerente general de Latam Argentina

mujeres y hombres no deberían competir por quién está disponible para trabajar a deshoras o fines de semana. La “cultura del sobretrabajo” premia a quienes pasan muchas horas en el lugar de trabajo como si esto fuera sinónimo de mayor productividad. Así, debido a que hay más hombres que mujeres dispuestos a “sobretrabajar” logran mayores aumentos, promociones y reconocimientos que se traducen en sueldos y aumenta la brecha salarial.

Una solución, como podrían ser las negociaciones colectivas, ya expresamos que se usan poco: en el año 2017 solo el 24.4% de los nuevos convenios firmados tenían alguna cláusula para impulsar la igualdad salarial. “Suelen ser compromisos muy etéreos, sin marcar objetivos o plazos de cumplimiento [...] se convierten en herramientas poco eficaces, pese a que casi todos los planes hacen referencia al tema de igualdad retributiva”²¹

Transparencia e información son las primeras herramientas que se necesitan. Debe haber indicadores serios y personas que sepan interpretarlas y que obliguen a actuar a las empresas cuando detecten diferencias adjudicables a discriminación. Los sindicatos admiten que la desigualdad ya surge en los propios convenios colectivos y ellos, lejos de corregirlo minimizan la situación. “Es una situación histórica” se auto justifican.

La solución no pasa porque la trabajadora deba saber lo que cobra su par masculino y lo denuncie, porque afectaría seriamente al clima laboral y a las condiciones de trabajo. Son los representantes sindicales los que tienen la obligación de conocer y denunciar. Habría que revisar todos los convenios colectivos y definir las tareas que tienen el mismo valor y así asignarles igual salario base y posteriormente, a partir de una adecuada gestión del talento establecer diferencias. De esta manera se eliminarían esas diferencias “sexistas” justificadas en la minusvaloración de la responsabilidad o calificación de las mujeres.

Posibilidad de que las empleadas puedan realizar consultas anónimas sin poner en riesgo su fuente de trabajo. “Nos referimos a consulta y no a denuncia” porque con este dato ellas podrán dirigirse al sindicato que se ocupará de defenderla.

Fomentar la misma licencia por maternidad y por paternidad ayudaría a que a las empresas les resulte indistinto contratar a un hombre o a una mujer.

²¹ Beatriz Quintanilla Navarro – Guía Buenas Prácticas - UGT

Guardería para primera infancia y espacios para los chicos en edad escolar donde encuentren apoyo escolar y actividades recreativas mientras son cuidados por personal idóneo. Incentivar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos.

Otra idea innovadora sería promover una Certificación Fiscal para las empresas que cumplan con la ley de igualdad de género (que busca alcanzar metas de igualdad en acceso al empleo, oportunidades y remuneración entre otras), beneficiándolas con exenciones impositivas a quienes lo logren. Sería la Inspección de Trabajo la encargada de brindar este “Certificado” que las empresas podrán aplicar para el pago de sus impuestos o pedir algún tipo de exención. A su vez, los empleadores tendrían que elaborar un ‘plan de igualdad’ donde consten las metas a alcanzar para lograr la paridad y la no discriminación. Así, las empresas cumplidoras de la paridad de género podrían exhibirlo mediante publicidades, etiquetas en sus productos o sus escaparates.

Premiar a las empresas que instrumenten verdaderas políticas de conciliación de la vida laboral y familiar y fomentar la igualdad de género para efectuar trabajos fuera del establecimiento, a distancia o mediante el teletrabajo.

Introducir la perspectiva de género en los instrumentos de fijación salarial, impulsando medidas correctivas que aseguren igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo y a todos los niveles promoviendo la igualdad en la toma de decisiones.

Capacitar al personal de Inspección de Trabajo y Promover la participación femenina en procesos de negociación Colectiva.

Favorecer y apoyar programas de “mentoring” para mujeres en ocupaciones muy masculinizadas. El “mentoring” es el ofrecimiento de consejos, o guía que hace una persona que tiene experiencia y habilidades profesionales a otra persona para acelerar su desarrollo. Por ejemplo, algunas mujeres que han alcanzado con éxito su carrera en ocupaciones tradicionalmente ocupadas por hombres pueden hacer de mentoras de las que se desean lograr esas ocupaciones.

Para concluir, este tema debe ser considerado una política de Estado y estar en las agendas gubernamentales a modo de ampliar los instrumentos tendientes a regular la igualdad; no pueden demorarse o frenarse normas debido a un cambio de mayoría parlamentaria como fueron los Proyectos de Ley para una nueva ciudadanía y para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres que no llegó a ser votado en Cataluña en el año 2010 o el Proyecto de Ley de Cantabria para la igualdad entre mujeres y hombres en el 2011, entre tantos. La paralización de estas normas marca una clara regresión en

materia de igualdad. La crisis económica crea un contexto que fomenta el freno a los avances en materia de igualdad, pero los estereotipos, la cultura, la necesidad de más formación e información hacen lo suyo ayudado por una Inspección de Trabajo y el gobierno mismo, que muchas veces miran para otro lado.

Referencias

Simón, H. (2006). Diferencias salariales entre hombres y mujeres en España: una comparación internacional con datos emparejados empresa-trabajador. *Investigacion Economica*, 30(1), 55-87.

Elena Blasco, responsable del área de Mujer de Comisiones Obreras (CC.OO.), Instituto Nacional de Estadística: Productos y Servicios / Publicaciones / Mujeres y hombres en España / Salarios, ingresos, cohesión social / 2.1 Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora

Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Igualdad de Género

Martin Oelz Shauna Olney Manuela Tomei; Organización Internacional del Trabajo: Guía introductoria Igualdad Salarial

2017 Report on equality between women and men in the EU

European Union, Luxembourg: Publications Office of the European Union. Tackling the gender pay gap in the European Union. (2014).

Gonzalez Diaz, Francisco, “Evolución del Proceso de Igualdad de la Mujer en las Relaciones Laborales: Igualdad de Trato y Familia” En: Igualdad ante la Ley y la No discriminación en las Relaciones Laborales, XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de Madrid, España, 2004.

Objetivos de Desarrollo Sostenible, Naciones Unidas, Naciones Unidas II, Pacto Mundial y EFE.

UNITED NATIONS ECONOMIC COMMISSION FOR EUROPE Conference of European Statisticians - Indicators of Gender Equality – United Nations 2015

Lina Galvez Muñoz y Paula Rodriguez Madroño: La Desigualdad de Género en las Crisis Económicas

María Emilia Casas Baamonde; Beatriz Quintanilla Navarro; Remedios Menéndez Calvo; Juana María Serrano García: Propuesta de Herramientas Convencional para Combatir la Brecha Salarial por Razón de Sexo