

MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO

Brecha salarial de género en España
Gender pay gap in Spain

Autora: D^a Verónica Teresa Van Leeuwen Muñoz

Tutora: D^a María del Pilar Osorno Del Rosal

Grado en ECONOMÍA
FACULTAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y TURISMO
Curso Académico 2015 / 2016

La Laguna, a 7 septiembre de 2016

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo consiste en analizar la brecha salarial de género existente en España en el período 2007-2016. Para ello se utilizan datos de la brecha salarial de género no ajustada de la UE, los deciles de salarios en España, la Encuesta anual de Estructura salarial, el Salario Mínimo Interprofesional, la ganancia media anual por trabajador y factores que explican dicha brecha salarial. Entre estos factores estudiamos tales como los diferentes contratos a tiempo completo y tiempo parcial, el contrato indefinido o determinado, los diferentes sectores y ocupaciones en el mercado laboral, los estudios realizados y el uso del tiempo. Todos estos factores muestran que la mujer se ve afectada negativamente, cobrando salarios más bajos que los hombres y de cómo las medidas tomadas hasta el momento son insuficientes.

Palabras clave: Brecha salarial; Género; España; Mercado laboral.

ABSTRACT

The aim of this work is to analyse the existing gender pay gap in Spain between 2007 and 2016. This study will work with data from the unadjusted gender pay gap from the EU, wage decile in Spain, the annual survey of salary structure, the minimum wage, the annual earnings average per worker and factors that explain the wage gap. These studied factors are such as full-time and part-time, permanent or specific contracts, the different sector in the labour market, occupation in those sectors, studies undertaken and use of time. All this factors show that women are negatively affected by earning lower wages than men and how the steps taken so far are insufficient.

Key words: Pay gap; Gender; Spain; Labour market.

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| RESUMEN..... | 2 |
| 1.INTRODUCCIÓN..... | 5 |
| 2. EVOLUCIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL | 6 |
| 3. ANÁLISIS DE LA LITERATURA..... | 7 |
| 4. LEGISLACIÓN..... | 9 |
| 5. ANÁLISIS EMPÍRICO..... | 11 |
| 5.1. BRECHA SALARIAL EN LA UE | 12 |
| 5.2. BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA | 14 |
| 5.2.1. Deciles de salarios en España | 14 |
| 5.2.2. Encuesta anual de Estructura Salarial (EES) | 16 |
| 5.3. OTROS DATOS SIGNIFICATIVOS..... | 19 |
| 5.3.1. Género y ocupación..... | 20 |
| 5.3.2. Tipo de jornada | 22 |
| 5.3.3. Tipo de contrato | 23 |
| 5.3.4. Ocupados en empleo público y privado..... | 24 |
| 5.3.5. Género y actividad..... | 25 |
| 5.3.6. Género y estudios universitarios | 27 |
| 5.3.7. Uso del tiempo | 28 |
| 5.4. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO INEXPLICABLE..... | 29 |
| 6. CONCLUSIONES..... | 29 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 30 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Salarios medios por tipo de jornada y decil en 2007 y 2012 | 16 |
| Tabla 2. Ganancia media anual por tipo de jornada en 2008 y 2012 | 22 |
| Tabla 3. Ganancia media anual por trabajador dependiendo de si es de duración indefinida o determinada en 2008 y 2012 | 23 |
| Tabla 4. Porcentajes de ocupados de la población en España en 2008 y 2016 | 24 |
| Tabla 5. Distribución porcentual de los ocupados por sector económico y género para el primer trimestre en 2008, 2012 y 2016 | 25 |
| Tabla 6. Ramas de actividad por género (en %) para el primer trimestre en 2008 y 2016. | 26 |
| Tabla 7. Alumnado matriculado en universidades públicas en estudios de primer y segundo ciclo por estudio y género en universidades públicas (en %) para el curso 2007/2008 | 27 |
| Tabla 8. Duración media diaria dedicada a la actividad de la unidad familiar | 28 |
| Tabla 9. Duración media diaria para la realización de actividades por género | 28 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1. Pirámide de techo de cristal | 21 |
|--|----|

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| Gráfico 1. Brecha salarial de género no ajustada..... | 13 |
| Gráfico 2. Asalariados por género y deciles (en %) en 2007 | 14 |
| Gráfico 3. Asalariados por género y deciles (en %) en 2012 | 15 |
| Gráfico 4. Total de trabajadores con respecto al Salario Mínimo Interpersonal (en %) en 2008 | 17 |
| Gráfico 5. Total de trabajadores con respecto al Salario Mínimo Interpersonal (en %) en 2012 | 17 |
| Gráfico 6. Ganancia media anual por trabajador, género y edad en 2012..... | 19 |
| Gráfico 7. Ocupados por género y ocupación (en %) para el primer trimestre en 2016 | 20 |

1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia el papel de la mujer en la sociedad ha ido cambiando. El rol femenino siempre se ha visto de manera secundaria y quizá se puede decir que ensombrecido por el sexo masculino, pero todo esto va cambiando poco a poco en los últimos tiempos. A medida que transcurre el tiempo, hay una mayor incorporación de la mujer al mercado laboral, a pesar de que hoy en día se siga viendo una gran diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a los puestos de trabajo y su remuneración, siendo la brecha salarial de género lo que se va a estudiar en este trabajo.

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

Por término medio en 2014 las mujeres en la Unión Europea ganaron un 16% menos que los hombres, aunque sí que es cierto que varía dependiendo del país. En algunos países resulta ser menor al 10%, como ocurre en Italia, Luxemburgo o Polonia, mientras que en otros puede superar el 20%, como es el caso de Alemania o Austria. En el año 2014, España llegó a la cifra de 17,4% de diferencia salarial entre ambos sexos, mientras que la media europea se quedó en torno al 16,4%; es decir, un punto porcentual aproximadamente mayor en España. Esta brecha salarial puede repercutir tanto en el presente a la hora de cobrar sueldos, como en el futuro de cara a recibir las pensiones, ya que serán menores y supondrá un mayor nivel de pobreza entre las mujeres.

Según la nota de prensa del decil de salarios realizado por el Instituto Nacional de Estadística (2015), los hombres tuvieron una mayor concentración relativa en salarios altos que las mujeres, a pesar de que las estadísticas muestran mayor tasa de estudios superiores para las mujeres. En España en 2014 el 30% de los asalariados recibieron un salario bruto mensual superior a 2.173,5€, siendo un 35,7% aproximadamente de hombres frente al 24% de mujeres los que llegan a superar dicha cuantía. En los salarios más bajos se encontraba el 41,1% de las mujeres frente al 19,7% de los hombres, con un salario inferior a 1.221,1€.

En este trabajo se van a analizar y estudiar datos de la brecha salarial de género en España. Los años con los que se va a trabajar son desde 2007 hasta 2016, estudiándose a través de distintos factores que repercuten directa o indirectamente a la mujer en el mercado laboral.

Este trabajo se organiza de la siguiente manera. En el segundo capítulo se realiza una revisión de la evolución de la mujer en el mercado laboral a lo largo de la historia. En el tercer capítulo se lleva a cabo un análisis de la literatura en el que se nombran estudios previos a este trabajo. En el cuarto capítulo se trata la legislación de que se dispone, tanto en el ámbito europeo, como en el español. En el quinto capítulo se estudia la brecha salarial a través de un análisis de datos de España. Por último, en el capítulo seis se exponen las conclusiones del trabajo.

2. EVOLUCIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL

En la prehistoria la mujer ya ayudaba dentro de su grupo social recolectando comida y preparando armas para que los hombres pudiesen cazar. En las diferentes civilizaciones ha sido distinto el papel de la mujer, como es el caso de Egipto en el que a la mujer se le consideraba no tanto como un igual al hombre, pero sí como un complemento que se debía tener en gran consideración, pudiendo parecer sorprendente por su modernidad comparándolo con otras civilizaciones como la griega o la romana. A la mujer se la consideraba “la dueña de la casa”, se debía hacer lo que esta ordenase y ante la ley, el hombre y la mujer eran iguales. Ellas podían dedicarse a su propio negocio o tener sus propios estudios y ejercer, tales doctrinas como la medicina.

Más adelante, en la Edad Media el varón es considerado como “agente activo” mientras que a la mujer se le considera un pasivo. A pesar de que el papel de la mujer esté más dirigido a la vida doméstica, es cierto que también realiza labores, tales como las rurales, ya que era partícipe en las faenas del campo con el resto de la unidad familiar. En esta época también realizaban algunos trabajos como el hilado, el tejido o el horneado, considerándose estos trabajos, especialmente dirigidos a las mujeres.

En la Edad Moderna, la mujer ejerce un papel más importante en la vida laboral y social incorporándose un gran número al mercado laboral sobre todo con el comienzo de la Revolución Industrial al trabajo, marcando así un antes y un después en lo que al mercado laboral femenino se refiere.

A mitad del siglo XIX es cuando aparece el concepto de “asalariados”, creando una distinción entre estos y los no asalariados. Con esto surge también la diferenciación de posiciones dentro de una misma profesión. Tras 1896 se puede distinguir entre puestos dentro de una misma empresa como son los jefes de empresa, y los obreros y empleados, seguido al poco tiempo de una jerarquización más profunda, acompañada por una distinción a su vez de puestos basados en cualificaciones.

A lo largo del siglo XIX la ocupación de la mujer en el mercado laboral llega a ser aproximadamente de un 44%, pudiéndose observar como estas se vinculaban más a ciertas ramas dentro del sistema de trabajo, como puede ser la industria textil o en su gran mayoría el sector servicios. Es cierto que la mujer se ha ido desarrollando en distintos contextos y ramas dentro del ámbito laboral pero a día de hoy se puede decir que el sector femenino tiene un alto porcentaje de ocupación en el sector servicios, así como el de la educación.

Se puede señalar tres etapas diferentes a lo largo de la historia contemporánea en cuanto al trabajo de la mujer; en la primera se encuentran los “trabajos de la mujer” que son aquellos dedicados en su gran mayoría a la unidad familiar y a lo rural; en la segunda etapa la mujer ya ejerce un papel más importante en la población activa, ya que pasa a ser una asalariada también, a pesar de no hacerlo en las mismas condiciones que el hombre, y por último, en la tercera etapa que se desarrolla con el comienzo del siglo XX, en el que las mujeres tienen la opción de elegir nuevas profesiones.

Es en el siglo XX, en el que hay una masiva entrada de la mujer en el mercado laboral si se compara con lo visto anteriormente, siendo las guerras mundiales las que propician esta situación, ya que la gran mayoría de los hombres se encontraban en ellas. En España a principios del siglo XX, había un 18,30% de actividad femenina, siendo un 57,8% de esta la que se dedicaba al sector agrario, y un 12,40% a la industria. Aproximándose a la mitad del siglo XX, las estadísticas ya varían, descendiendo en un 23% aproximadamente la labor de la mujer en el sector agrario, mientras que el sector industrial cada vez es mayor, alcanzando el 31% aproximadamente.

En la segunda mitad del siglo XX, concretamente en el año 1957 con la firma del Tratado de Roma se busca subsanar las diferencias salariales entre hombres y mujeres para la misma labor. Este tratado establece a través del artículo 119 la igualdad de retribución entre mujeres y hombres que realizan el mismo trabajo, prohibiendo así la discriminación salarial por razón de sexo.

En el siglo XXI, mujeres y hombres se forman para conseguir mejores trabajos, con mejores salarios, pero se debe tener en cuenta que existen diferencias laborales que se encuentran dependiendo del sexo, como puede ser el nivel de estudios, el tipo de estudios cursados o el papel que desempeñan en las empresas. Hay una mayor concentración femenina en determinados sectores, en los que los sueldos son menores y los hombres tratan de no ocupar dichos puestos. Las estadísticas muestran que por el contrario el porcentaje de puestos de trabajo de alto nivel como puede ser encargado, directivos o manager, entre otros, tienen mayor arraigo masculino. Uno de los factores de que esto ocurra puede ser el mayor peso que tiene la mujer en las tareas del hogar y las horas que esta dedica a la unidad familiar, por lo que se supone que pueden llegar a tener menos tiempo o flexibilidad para la vida laboral. Esto, entre otros factores hace que muchas mujeres pasen a contratos de media jornada, al menos durante un período de tiempo. Esto puede explicar en parte el porqué de que el nivel de mujeres en altos puestos de trabajo no sea el mismo que el de los hombres.

3. ANÁLISIS DE LA LITERATURA

La brecha salarial entre hombres y mujeres también ha generado mucho interés a lo largo de los años, no sólo de manera económica y laboral, sino social. Este tema se ha ido ampliando y estudiando cada vez más a través de los años por el gran aumento de la participación de la mujer en las últimas décadas en el mercado laboral.

La medición del alcance de la desigualdad salarial empezó el estudio de Becker (1957), pero alcanzó su mayor auge en 1973 con los autores Oaxaca y Blinder, que tratan de descomponer las diferencias de salarios que existen entre hombres y mujeres. Lo primero que tratan es la recolección de información de las variables explicativas observables de los dos grupos, seguido de la recolección de las variables no observables o conocidas como las no explicables, medido por las discrepancias entre los parámetros de ambos grupos y a través de modelos lineales y no lineales. La diferencia salarial se ha explicado en las últimas décadas de dos maneras diferentes:

- La primera es la teoría del capital humano, en la que se explica que las mujeres ganan menos porque son menos productivas que los hombres. Se decía que estaban más formados para los puestos de trabajo los hombres, ya que las mujeres esperaban pasar menos tiempo trabajando.

- La segunda es la teoría de la discriminación de la mujer, es decir, que las mujeres no ganan menos por ser menos productivas, sino por el hecho de estar discriminadas en el mercado laboral.

De acuerdo con el artículo de Ospino *et al* (2009), Oaxaca (1973) y Blinder (1973) argumentan que las diferencias salariales resultan del capital humano, siendo la responsabilidad en el hogar uno de los puntos clave, ya que según sus estudios dicha responsabilidad genera que las mujeres asignen mayor tiempo al hogar y menos al trabajo. Aunque sus estudios también buscan respuesta a la acción discriminatoria entre empleadores y compañeros de trabajo entre ambos sexos.

Una de las aportaciones que hace Blinder al trabajo de Oaxaca es que hay que tener en cuenta otro tipo de variables, que clasifica en endógenas (educación, ocupación, sindicación, antigüedad y experiencia) y exógenas (salud, edad, residencia, condiciones del mercado de trabajo local y variables familiares) y estas repercutirán en función de la elección del individuo.

La evidencia empírica de la teoría del capital humano demuestra que estas variables son sumamente importantes a la hora de determinar los salarios, aunque debemos tener en cuenta otros factores que también pueden influir, como puede ser la empresa a la que pertenece el individuo, la rama de especialización de la empresa o la localización, factores clave que mencionan Mincer y Polacheck (1974) y Goldin y Polacheck (1987).

Desde los años noventa en adelante, existen diferentes estudios, que señalan que existe una segregación de la mujeres en los distintos puestos de trabajo y que, sobre todo, se encuentran en los diferenciales de remuneración más bajos; también se expone que, dependiendo del sexo, por lo general la elección de estudios será distinta. Estudios como el de Lazear y Rosen (1990) indican que no son diferencias de capital humano, sino las diferentes ocupaciones las que justifican en gran medida esta brecha salarial. Crossly *et al.* (1994) nos muestran que la conducta de la mujer cada vez se asemeja más a la del hombre, mientras que Anker (1998) explica que el trabajo remunerado está segregado por razones de sexo en los mercados laborales alrededor del mundo. Esto en gran parte es debido no sólo al capital humano, sino a la existencia de ocupaciones masculinizadas, al igual que las formaciones académicas, como son las ciencias o ingenierías. Otras por el contrario, son formaciones o empleos más vinculados a la mujer, siendo por lo general ramas de salario más bajos como humanidades o incluso empleos como el cuidado del hogar. Esto también lo estudian otros autores, como Altonji y Blank (1999), que explican que las mujeres ganan salarios menores a los hombres, incluso con características similares, pero que a su vez las mujeres se forman en actividades que tienen que ver menos con las ciencias y más con humanidades.

Según Amuedo-Dorantes y De la Rica (2005) y Palacio y Simón (2006) existen determinados factores que afectan a la brecha salarial que repercuten en la estructura salarial subyacente del

mercado de trabajo y la dispersión laboral, ya que las mujeres se encuentran en segmentos inferiores de la distribución de salarios individuales, esto quiere decir que se verá reflejado en una menor remuneración de la mujer.

Por otro lado, según Navarro Guzmán (2012) en su estudio sobre las carreras universitarias que escogen los jóvenes, exponen a través de los resultados obtenidos, que las chicas eligen principalmente carreras de Humanidades, Ciencias Experimentales, Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Salud y sus principales motivos son porque les gusta, por vocación o para poder ayudar, mientras que los chicos se decantan por la rama técnica para ganar mejores sueldos.

Recientemente García Serrano et al. (2014) han realizado un trabajo sobre la evolución de la desigualdad salarial para la mayoría de los países desarrollados de la UE y España. En él se explica que ha habido transformaciones en los países que pueden aportar información al porqué de la brecha salarial de género. Entre estos factores cabe destacar el aumento de la competencia extranjera en los mercados de bienes y servicios, así como la feminización del mercado laboral, la mayor terciarización del empleo, el aumento del nivel educativo de la población y el incremento de los flujos migratorios, todo esto acompañado de los cambios tecnológicos que han provocado un cambio en la demanda de mano de obra, favoreciendo a los trabajadores más cualificados, y a pesar del cambio que ha ocurrido sigue existiendo brecha salarial.

4. LEGISLACIÓN

Las diferencias observadas entre hombres y mujeres en este trabajo pueden deberse a la discriminación salarial entre ambos sexos. La no discriminación salarial es un derecho humano esencial, tanto para los trabajadores que desean potenciar su desarrollo y obtener recompensas económicas y sociales, como para los contratantes o empresarios que gozarán de mayor variedad de mano de obra.

La Unión Europea trabaja a través de convenios y tratados, en los que busca terminar con la brecha salarial entre ambos sexos en nuestra sociedad. Algunos de los convenios más conocidos son el Tratado de Roma o la convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en Nueva York a 18 de diciembre de 1979, ratificada por España el 16 de diciembre de 1983. El artículo 11 de este tratado se regula bajo los siguientes términos;

-“1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; c) prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y al adiestramiento periódico; d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo; e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo,

enfermedad, invalidez vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.”

- “2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales; c) alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños; d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajo que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella”

La Organización Internacional del Trabajo, también conocida como OIT, trabaja a través de instrumentos, como es el convenio sobre igualdad de remuneración de 1951 (Nº 100), en el que “se requiere que los países ratificantes garanticen el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. El término “remuneración” se define ampliamente para incluir el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento directa o indirectamente, ya sea en efectivo o en especie, del empresario al trabajador en concepto de empleo de este último.”

El 7 de marzo de 2011 se recogen las conclusiones del Consejo sobre el Pacto Europeo por la Igualdad de Género, con el fin de reafirmar pilares esenciales entre la Comisión Europea para la igualdad de género y el denominado “Europa 2020”, que consiste en “una estrategia de la UE para el empleo y un crecimiento inteligente, sostenible e integrador entre ambos sexos”. Su compromiso por tanto es: “ reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, incluidas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, con el fin de alcanzar los objetivos de la estrategia Europa 2020, especialmente en tres ámbitos de gran relevancia para la igualdad de género, a saber, el empleo, la educación y el fomento de la inclusión social, en particular mediante la reducción de la pobreza, contribuyendo así al potencial de crecimiento de la población activa europea”

La OCDE, a través de un informe de enero de 2014, se centra en como cerrar la brecha salarial de género a través de cuatro modalidades. La primera es la igualdad de género, normas sociales y políticas públicas; la segunda es la educación; la tercera, el empleo; y la cuarta, el emprendimiento. El mensaje clave de esta política es que una mayor igualdad de género en el ámbito de estudio y formación tiene un fuerte efecto en el crecimiento económico. Abordar desde pequeños los estereotipos sociales, las políticas de apoyo para mujeres empresarias y asalariadas en cuanto a la unidad familiar se refiere y asegurar el financiamiento para emprendedores de ambos sexos en términos de igualdad, es algo que se tiene que llevar a cabo.

España dispone de convenios y tratados de la Unión Europea. Estos se crean para toda la UE y se implementan en cada país, adaptándose a las circunstancias de cada país miembro. También se dispone de leyes y principios a nivel nacional, que son impuestos por el gobierno nacional. Uno de los primeros ejemplos es el artículo 35 de la Constitución Española de 9 de septiembre de la República Española de 1931, que dice así;

- “1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”

El 1 de mayo de 1999 se firma el Tratado de Ámsterdam, en el que se refuerzan las políticas y acciones de la UE y el resto de sus miembros para poder buscar la igualdad entre mujeres y hombres y conseguir la eliminación de la desigualdad. Se debe destacar a nivel nacional la implementación de medidas contra la desigualdad, siendo las siguientes:

- La Directiva 2002/73 del año 2002, se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades tratando con medidas para garantizar que haya igualdad entre hombres y mujeres en cuanto al acceso de empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.

- La Directiva 2004/113 del año 2004 sobre la implementación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso de bienes y servicios.

- La Directiva 2006/54 del año 2006, referente a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que venía a refundir todas las disposiciones anteriores en la materia. Estas cerraban el sistema europeo de protección frente a la discriminación por razones de género.

A nivel empresarial también se encuentran leyes como es el Real Decreto del 26 de octubre perteneciente al Boletín Oficial del Estado número 265 de 2009, que regula la concesión y la utilización del distintivo “igualdad de empresa”. La utilización de estos planes de igualdad fomenta la implementación de estos no sólo en grandes, sino también en medianas y pequeñas empresas.

Para mejorar la incorporación de la mujer al mercado laboral se trabaja un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

5. ANÁLISIS EMPÍRICO

En este capítulo del trabajo se va a tratar de explicar a través de un análisis de datos, la brecha salarial en España. Según Eurostat la definición de la brecha salarial es “la diferencia entre salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres”.

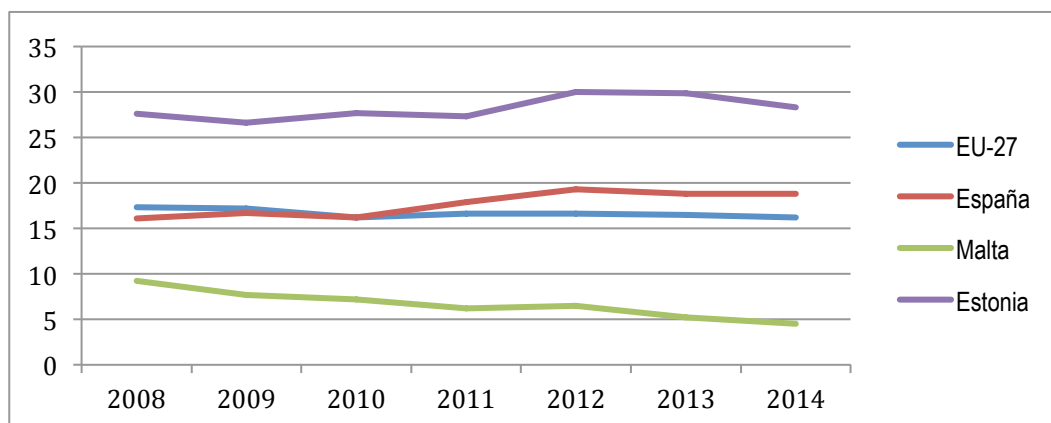
5.1 BRECHA SALARIAL EN LA UE

Antes de profundizar en el trabajo es interesante situar a España en relación a la UE, con el fin de determinar si la brecha salarial se encuentra cercana a la media de la UE, o por el contrario ésta es más grande o más pequeña en comparación con el resto de países miembro. Hay diferentes factores que provocan la existencia de la brecha salarial de género, y en cada estado miembro se puede explicar, o cuantificar de diferente manera, ya que los valores, las ocupaciones o la forma de vida son totalmente diferentes, por ello en este epígrafe se analizará la brecha salarial de género no ajustada desde 2008 hasta 2014 a través de datos de la Unión Europea.

Hoy en día, a las mujeres se les sigue pagando menos que a los hombres por hacer el mismo tipo de trabajo, a su vez, también ocurre que las mujeres se encuentren en determinados sectores laborales. La brecha salarial de género debe ser considerada en conjunto con otros indicadores vinculados al mercado de trabajo, en particular, a aquellos que reflejan las diferentes modalidades de trabajo de las mujeres. Se da el caso de que en trabajos que requieren habilidades similares, cualificación o experiencia tienden a estar peor pagados, o infravalorados cuando son las mujeres las que los llevan a cabo. Por otro lado, en numerosas ocasiones teniendo la misma experiencia y/o formación no consiguen llegar a puestos de trabajo de mayor nivel, mientras que sus compañeros del sexo opuesto los logran alcanzar. Las mujeres están insuficientemente representadas en los puestos de alto nivel, siendo las causas de su escasa representación, numerosas y complejas. Se destacan entre estas posibles causas, los roles tradicionales de género, la falta de equilibrio entre hombres y mujeres en las responsabilidades domésticas, cultura, política, etc. La Comisión Europea de justicia para la igualdad de género informa de que las mujeres en octubre de 2015, sólo representaban el 22,7% de los miembros de la junta de las mayores empresas que cotizan en bolsa, registrados por los países de la Unión Europea.

Eurostat ha realizado durante años un análisis de la brecha salarial de género no ajustada para los distintos países de la UE, aunque en este trabajo se ha recogido información desde el año 2008 hasta el año 2014, ya que se pretende dar información actualizada de los últimos años, y a su vez poder observar en que medida la crisis actual ha afectado. Se estudia en el gráfico 1 la media de 27 países de la UE (Croacia no se estudia ya que se adhiere en 2013) junto con estos dos países, España, Malta y Estonia; destacan al ser los países de la UE con menor y mayor porcentaje respectivamente de brecha salarial de género no ajustada.

Gráfico 1. Brecha salarial de género no ajustada



Fuente: Eurostat. Elaboración propia.

Los datos del gráfico 1 muestran que la brecha salarial en España se encuentra a lo largo de los años estudiados en torno a la media de la UE, pero cabe destacar que mientras la media de la UE disminuye, la brecha salarial de género en España aumenta.

En 2008 tras el comienzo de la crisis, España tiene un 16,1% de brecha salarial de género, siendo el porcentaje más bajo de los años estudiados en este trabajo, incluso menor que la media de la UE, que es de un 17,3%. En 2009 aumenta ligeramente su porcentaje hasta el 16,7% mientras que la UE sigue estando por encima, con un 17,2%. Todo esto viene seguido de una disminución en 2010 hasta llegar al 16,2%, casi igual que en el año 2008, y siendo este el año en el que España y la media de la UE tienen el mismo porcentaje de brecha salarial. Los años posteriores vuelve a aumentar, colocándose por encima de la media de la UE. El año con mayor porcentaje es en 2012 que llega al 19,3%, mientras que la media de la UE gira en torno al 16,6%. España en los dos años siguientes se mantiene en un 18,8% mientras que la media de la UE en 2013 disminuye a un 16,5% y en 2014 a un 16,2%, siendo este junto al año 2010, el porcentaje más bajo que consigue la UE para los años estudiados.

La brecha salarial de género varía mucho entre los distintos países de la UE, por ello se recoge información de Malta y Estonia ya que son los dos países que destacan al tener el menor y el mayor porcentaje respectivamente de la UE para los años estudiados. Otra de las diferencias existentes entre estos dos países es que así como Malta comienza con un porcentaje más alto en 2008 (9,2%), va disminuyendo a lo largo de los años hasta llegar en 2014 a un 4,5%, es decir, se encuentra en 2014 un 11,7% por debajo de la media de la UE, mientras que Estonia por el contrario comienza en 2008 con un 27,6% de brecha salarial y va en aumento hasta llegar en 2014 a un 28,3%, después de haber pasado por un 30% en 2012 y un 29,9% en 2013, siendo estos los años con porcentajes más altos. En 2014 Estonia se encuentra un 12,1% por encima de la media de brecha salarial de género de la UE. Son factores muy diversos los que marcan una mayor o menor brecha salarial y en cada país variará dependiendo de las políticas o convenios de que dispongan.

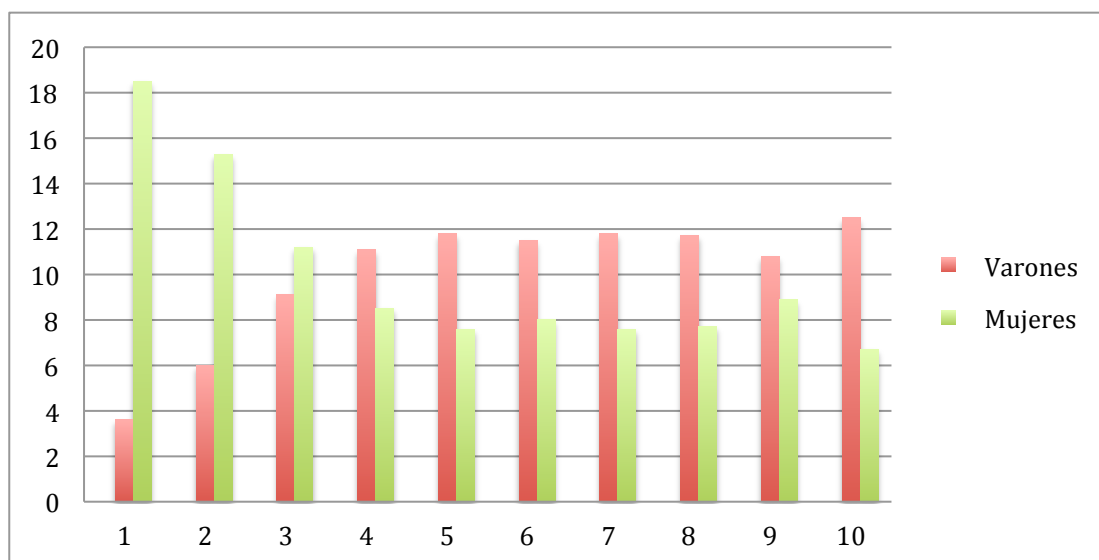
5.2 ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA

La brecha salarial de género en España se encuentra cerca de la media de la Unión Europea. En los subepígrafes que se estudian a continuación se va a tratar de explicar algunos de los factores que pueden provocar la brecha salarial de género. Se estudian los deciles de salarios a través de la Encuesta de la Población Activa para los años 2008 y 2012, el Salario Mínimo Interprofesional a través de la Encuesta anual de Estructura Salarial para los años 2008 y 2012 y por último, la ganancia media anual por sexo y edad para el año 2012.

5.2.1 Deciles de salarios en España

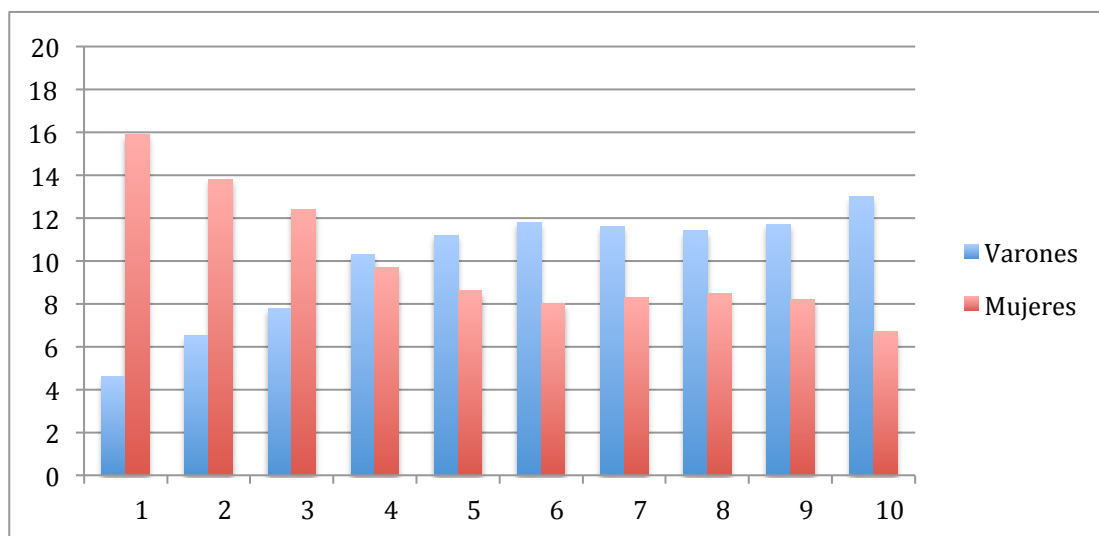
Los deciles salariales son de gran ayuda para poder explicar la brecha salarial existente, ya que tratan de ordenar los salarios según la cuantía del salario mensual percibido para luego dividirlo en diez grupos iguales, es decir, el 10% en cada grupo de trabajadores. El primer decil de trabajadores pertenece al primer grupo de trabajadores, es decir, al 10% de los trabajadores con los salarios más bajos. El segundo al 10% siguiente, y así sucesivamente hasta llegar al décimo grupo que será el 10% restante y en el que hay salarios más altos o lo que es lo mismo, mayores ingresos. Cada decil viene definido por su media, el salario medio de cada grupo, y por los salarios inferiores y superiores que delimitan cada grupo. Los gráficos que se muestran a continuación dan información de en qué deciles se encuentran hombres y mujeres y sus porcentajes en cada uno de ellos, por lo que ayudará a saber la diferencia de los salarios que cobran unos y otros y en qué tipo de empleos se encuentra cada uno.

Gráfico 2. Asalariados por sexo y deciles (en %) en 2007



Fuente: Encuesta de Población Activa. Elaboración propia.

Gráfico 3. Asalariados por sexo y deciles (en %) en 2012



Fuente: Encuesta de Población Activa. Elaboración propia.

En los gráficos 2 y 3 se puede destacar que en los tres primeros deciles hay un porcentaje mucho más grande de mujeres, lo que quiere decir que estas trabajan en empleos de menor remuneración. Ocurre el contrario con los últimos dos deciles, en los que hay mayor población masculina; es decir, los hombres ocupan los niveles más altos en cuanto a remuneración. Cabe destacar algunos aumentos y disminuciones entre 2007 y 2012, como es el caso de la mujer en el primer grupo de decil en el que tiene un 18,5% en 2007, y consigue disminuir a un 15,9% en 2012. Lo mismo ocurre en el segundo grupo de decil en el que la mujer tiene un 15,3% y disminuye a un 13,8% en 2012. El contrario ocurre con los hombres en el primer grupo de decil, en el que tienen un 3,6% en 2007, y en 2012 aumenta, llegando al 4,6%. En el tercer decil ocurre lo contrario, y es que el porcentaje de la mujer ha ido en aumento, mientras que el del hombre disminuye. En los siguientes deciles el porcentaje de la mujer aumenta pero no en gran medida, mientras que el del hombre se mantiene.

A través de estos datos se puede decir que con el transcurso de los años va mejorando un poco la situación de la mujer, pero que todavía esta mantiene una mayor concentración en los salarios más bajos.

Se elabora una tabla que muestra los salarios medios por tipo de jornada y decil para los años 2007 y 2012. En ella se puede observar la media de lo que ganan hombres y mujeres para cada año y decil, y la gran diferencia existente entre los deciles de salario más bajos (que son los primeros), y los más altos, que serán aquellos en los que más dinero se gana, teniendo mayor porcentaje masculino.

Tabla 1. Salarios medios por tipo de jornada y decil en 2007 y 2012

| Deciles | 2007 | 2012 |
|---------|----------|----------|
| 1 | 501,73 | 425,57 |
| 2 | 852,21 | 840,19 |
| 3 | 1.060,66 | 1.121,65 |
| 4 | 1.203,8 | 1.322,12 |
| 5 | 1.337,14 | 1.492,68 |
| 6 | 1.491,6 | 1.685,43 |
| 7 | 1.703,23 | 1.943,47 |
| 8 | 2.043,02 | 2.304,23 |
| 9 | 2.570,05 | 2.851,55 |
| 10 | 3.670,83 | 4.515,01 |

Fuente: Encuesta de la Población Activa. Elaboración propia.

En la tabla 1 se observa una gran diferencia entre el primer decil y el último, siendo esta diferencia de 3.169,1€ para el año 2007 y de 4.089,44€ para el 2012; también existen diferencias entre los mismos deciles de ambos años. El salario medio del primer decil ha disminuido si comparamos el año 2007 con el año 2012, pero para todos los demás deciles ha ido en aumento; es decir, en los nueve deciles restantes hay una mayor remuneración para ambos sexos en el año 2012.

Como se expuso anteriormente, las mujeres suelen encontrarse en los primeros deciles. Calculando el porcentaje en 2012, el 36,1% de los hombres ingresaron más de 2.095€ frente al 23,4% de las mujeres que ingresaron la misma cuantía. En los salarios bajos ocurrió lo contrario, el 42,1% de las mujeres tuvo un salario inferior a 1.216,1 euros, frente al 18,9% de los hombres.

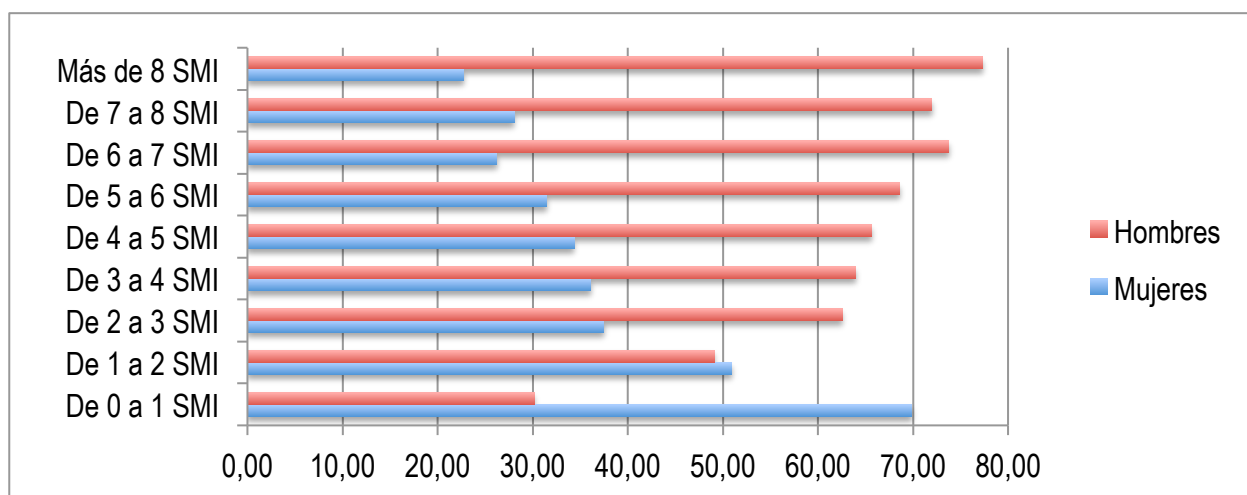
5.2.2 Encuesta anual de Estructura Salarial (EES)

La Encuesta anual de Estructura Salarial proporciona estimaciones de la ganancia bruta anual por trabajador clasificada por tipo de jornada, sexo, actividad económica y ocupación. La encuesta por lo tanto, no permite ir más allá del salario medio y poder medir a su vez la desigualdad salarial. La EES es una operación estadística de periodicidad anual que surge de la necesidad de disponer de información salarial anual clasificada por sexo. Esta encuesta no se realiza para los años en los que se realiza la encuesta cuatrienal. Esta información se consigue a través de la Seguridad Social (SS) y de la Agencia Tributaria a su vez con variables como la ocupación o el tiempo de trabajo del Instituto Nacional de Estadística. Esta información estadística muestra y proporciona al estudio información de la diferencia existente entre las ganancias por trabajadores a través de género que es lo que interesa.

A continuación se estudia en los gráficos 4 y 5 el porcentaje total de trabajadores con respecto al Salario Mínimo Interprofesional para los años 2008 y 2012, respectivamente y como esto afecta a la brecha salarial de género.

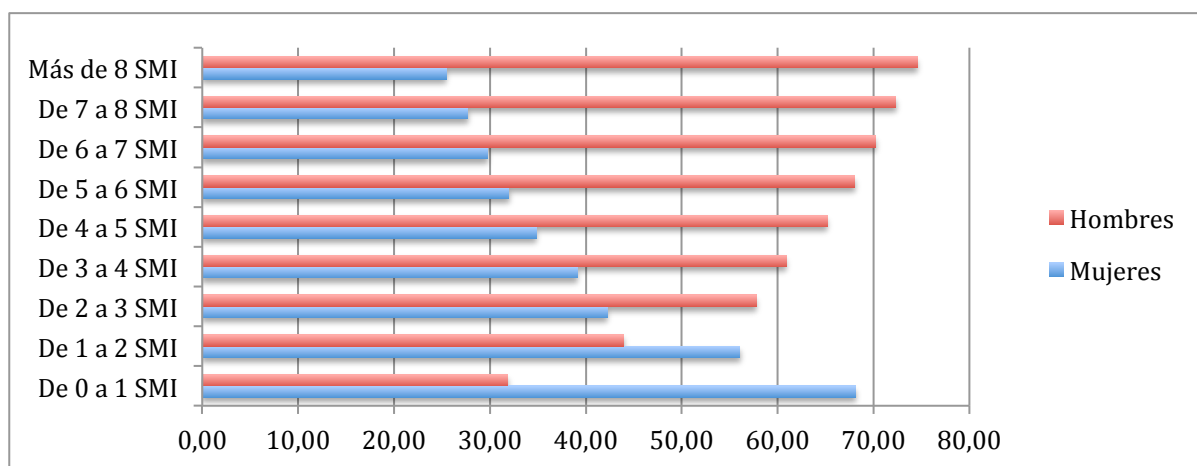
El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) es la cuantía retributiva mínima que recibirá el trabajador por llevar a cabo la jornada legal de trabajo en cualquier actividad de la agricultura, industria o servicios, sin distinción de sexo u edad de los trabajadores, sean fijos, eventuales o temporeros, o sean personal del servicio del hogar. El gobierno es el encargado de fijar anualmente el Salario Mínimo Interprofesional, siempre con la previa consulta de algunos de los sindicatos más importante del país. Este Salario Mínimo Interprofesional siempre tiene en cuenta el Índice de Precios de Consumo, la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general.

Gráfico 4. Total de trabajadores con respecto al Salario Mínimo Interprofesional (en %) en 2008.



Fuente: Encuesta anual de Estructura Salarial. Elaboración propia.

Gráfico 5. Total de trabajadores con respecto al Salario Mínimo Interprofesional (en %) para el año 2012.



Fuente: Encuesta anual de Estructura Salarial. Elaboración propia.

Los gráficos 4 y 5 muestran unos porcentajes que no varían mucho a lo largo del tiempo, pero es importante destacar que en ambos años, en los dos primeros intervalos el porcentaje es mayor para mujeres que para hombres, mientras que a partir del segundo intervalo, el porcentaje en los

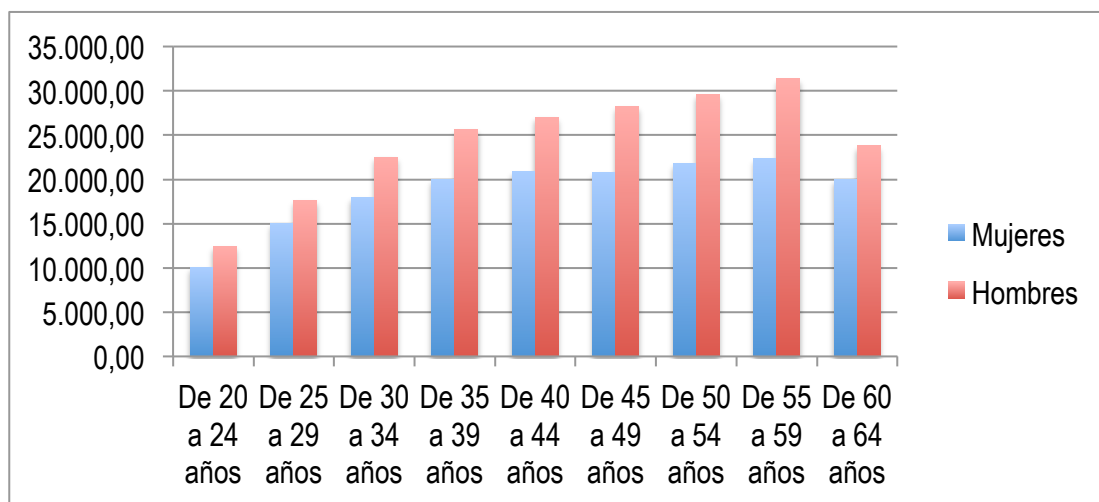
hombres es mayor que para las mujeres. En el primer intervalo en 2008 hubo un 69,85% de mujeres frente al 30,15% de hombres, mientras que en este mismo intervalo para el año 2012 fue de un 68,15% de mujeres frente al 31,85% de hombres. El segundo intervalo es el que tiene porcentajes más parecidos para ambos sexos y ambos años, con un 50,92% de mujeres y un 49,08% de hombres en 2008 frente al 56,06% de mujeres y 43,94% de hombres en 2012. El resto de intervalos se mantiene parecido para ambos años estando el porcentaje de mujeres en torno al 30/40% mientras que el de los hombres entre el 60/70%. El último intervalo es el que más diferencia marca respecto al resto, con un 22,7% de mujeres y un 77,3% de hombres en 2008 y un 25,45% de mujeres y un 74,58% de hombres en 2012, es decir, el porcentaje de hombres para este último intervalo triplica el porcentaje de las mujeres, ocurriendo lo mismo en 2012.

Según la Encuesta anual de Estructura Salarial, la ganancia media anual por asalariado fue de 21.883,42€ en el año 2008, aunque se debe tener en cuenta que el salario más frecuente fue de 15.500€. La ganancia media de la mujer para el año 2008 fue de un 21,9% menos que los hombres. Si lo comparamos con la información recogida en el subepígrafe anterior de deciles de salarios, al igual que las mujeres tienen una mayor concentración en los deciles más bajos, también lo hacen para la media de los salarios, es decir, las mujeres se encuentran en los deciles más bajos de trabajo al igual que sus ganancias suelen estar representadas en los intervalos más bajos también, por lo que ganarán siempre menos que los hombres. Tiene lógica pensar que si las mujeres se encuentran en los deciles más bajos de empleo, ya sea por formación o por el tipo de contrato entre otras, también su remuneración será menor.

En 2012 la ganancia media anual por trabajador es de 22.726,44€. Siendo el salario más frecuente de 15.500€, igual que en el 2008. Si se diferencia por género, la media anual para los hombres gira en torno a 25.682,05€, mientras que para las mujeres es de 19.537,33€. Para ambos sexos es mayor la ganancia media en 2012 que en el año 2008. Cabe destacar que en 2012, el 17,36% de las mujeres obtuvo ingresos menores o iguales al Salario Mínimo Interprofesional frente al 7,52% de los hombres.

A continuación, el gráfico 6 refleja la ganancia media anual por trabajador dependiendo del sexo y la edad en el año 2012, que ayudará a estudiar la brecha salarial de género a través de la relación que existe entre la edad de los trabajadores, el sexo y su remuneración. Como nos muestran los datos del gráfico 6, a mayor edad mayor salario para ambos sexos aunque en todos los casos el hombre consigue mayores salarios. Debemos destacar que a mayor edad, por lo general existe una mayor experiencia que hace que se cobre más, al igual que a mayor formación, siendo el intervalo de 55 a 59 años en el que hay una mayor remuneración, tanto para mujeres como para hombres.

Gráfico 6. Ganancia media anual por trabajador, sexo y edad en 2012



Fuente: Encuesta anual de Estructura Salarial. Elaboración propia.

En el gráfico 6 de ganancia media anual por trabajador, sexo y edad para el año 2012, ocurre que en todos los intervalos de edad, es decir, desde los 20 hasta los 64 años los hombres van a ganar en término medio más que las mujeres. La mayor diferencia entre las ganancias se encuentra en los tres intervalos entre los 45 y los 59 años, siendo de 7432€ la diferencia entre hombres y mujeres entre los 45 y los 49 años, de 7818€ entre los 50 y los 54 años y de 8953€ entre los 55 y los 59 años, siendo este último el intervalo de edad en el que hay una mayor diferencia en la ganancia entre hombres y mujeres. Se debe destacar a su vez que, a pesar de ser el intervalo en el que hay más diferencia de edad, también es el intervalo de edad en el que ambos sexos ganan en media mayor remuneración.

El intervalo de edad en el que menos se gana es el de los 20 a los 24 años, para ambos sexos con una ganancia para las mujeres de 10.099,75€, mientras que la de los hombres es de 12.438,60€. A medida que aumentan los intervalos de edad, la ganancia media asciende hasta llegar a la cuantía máxima entre los 55 y los 59 años y vuelve a disminuir en el intervalos de los 60 a los 64 años, siendo la ganancia de las mujeres de 19.963,66€ y la de los hombres de 23.795,55€.

Este gráfico de ganancia media anual muestra que para todos los intervalos de edad el hombre cobra siempre más que la mujer, al igual que los años en los que más se cobra es de los 45 a los 59 años para ambos sexos, siendo a su vez, los años en los que más brecha salarial se encuentra.

5.3 OTROS DATOS SIGNIFICATIVOS

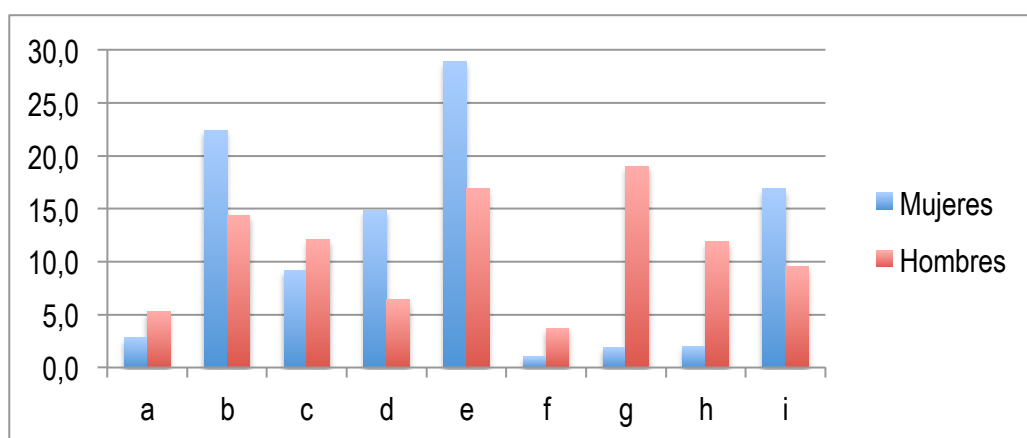
Existen factores que pueden explicar la brecha salarial de género. En este epígrafe se analizan la ocupación, el tipo de jornada, la duración de los contratos, si se trata de contrato en sector público o privado, sector económico, la rama de actividad, el tipo de estudios cursados, la duración media diaria dedicada a la unidad familiar o la duración media diaria dedicada a la realización de actividades diarias dependiendo del sexo.

5.3.1 Género y ocupación

La brecha salarial de género tiene diferentes causas, y una de ellas es el tipo de empleo que el individuo realice, ya que se cobrará mucho más en puestos de alto nivel, mientras que en los puestos más bajos la remuneración será mucho menor. La diferencia reside en que hay puestos de trabajo que están más masculinizados, mientras que otros son altamente desarrollados por las mujeres.

En el gráfico 7 se muestra la distribución de los ocupados por género y su ocupación para el primer trimestre de 2016. Este gráfico ayuda a entender en qué puestos trabajan más las mujeres, frente a los puestos más masculinizados.

Gráfico 7. Ocupados por género y ocupación (en %) para el primer trimestre en 2016



a: Directores y gerentes; b: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales; c: Técnicos profesionales de apoyo; d: Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina; e: Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores; f: Trabajadores cualificados del sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; g: artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción; h: Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores; i: ocupaciones elementales.

Fuente: Encuesta de la Población Activa. Elaboración propia.

En este gráfico 7 se reflejan nueve tipos de ocupaciones, de las cuales, algunas son desarrolladas por las mujeres, mientras que otras por los hombres. Las ocupaciones con mayor porcentaje de ocupación femenina son los trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, en el que hay un 28,9% de ocupación femenina, frente al 16,9% de hombres, y los técnicos y profesionales científicos e intelectuales con un 22,4% de ocupación de la mujer frente al 14,4% de la del hombre. Ocupaciones elementales y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina son las dos categorías restantes con mayor porcentaje de mujeres ocupadas, con un 16,9% y un 14,8%, respectivamente, frente al 9,5% y 6,4%, de los hombres.

El resto de las ocupaciones son desarrolladas en mayor medida por los hombres. Se debe destacar que el primer nivel, el de directores y gerentes tiene mayor porcentaje de hombres ocupados, que de mujeres, siendo dicha proporción casi el doble. Esto repercute en la brecha

salarial ya que los hombres se encuentran en puestos de trabajo de mayor nivel y salario que las mujeres.

Este subepígrafe va ligado a lo estudiado en el epígrafe anterior, ya que se puede observar como hay mayor número de mujeres que ocupan puestos de menor formación y remuneración, y que por lo tanto se encontrarán en los deciles inferiores. Una de las razones de que ocurra esto puede ser por el denominado “techo de cristal” o el “suelo pegajoso”.

Desde el siglo pasado se estudia el término de “techo de cristal”, también conocido como “glass ceiling”, para denominar a ciertas barreras que no deberían existir y son difíciles de demostrar, sobre todo a día de hoy con las leyes que tratan de controlar la brecha salarial entre ambos sexos. Este término hace alusión a las dificultades de la mujer para llegar a ciertos puestos de mayor poder, rango, prestigio o salario en cualquier rama laboral en todos los países.

Figura 1. Pirámide de techo de cristal



Fuente: Ana Guil (2008).

Según Guil (2008), estos obstáculos que nos encontramos hoy en día vienen marcados a través del tiempo, aunque la historia y los datos nos muestren cuánto ha cambiado el mercado laboral, todavía hay ciertas pautas que encontramos que llegan a “resistirse” al cambio completo.

Esta exclusión de la que hablamos no suele verse reflejada de manera directa, ya que las leyes, los tratados y los convenios firmados desde hace años no lo permiten, pero la realidad es que sí que existe, y ha llegado a tal punto de verse de forma habitual y normal, que pasan inadvertidas. Si es cierto, que como se verá más adelante, también es normal que sea la mujer la que más tiempo dedicada al núcleo familiar y por tanto llegado el momento de formar una familia en muchas ocasiones la mujer sea la que disfrute de menos tiempo en el trabajo, pasando a tener contratos de menos horas o incluso medias jornadas, que no están preparados o dirigidos para puestos de alto rango o de mayor toma de decisiones dentro de una empresa.

Por otra parte, nos encontramos con el contrario al techo de cristal y es el que conocemos como “suelo pegajoso”, es decir, lo que mantiene al sector femenino en la base de la pirámide laboral.

Esto es la “afección” de las mujeres que les cuesta incorporarse al mercado laboral por su “responsabilidad” en el ámbito doméstico. Esta situación en nuestra sociedad afecta más a la mujer del sector rural y a las inmigrantes.

Este suelo pegajoso se ve reflejado también en ciertos momentos en los que la mujer no tiene o no quiere emplear tiempo extra fuera de la jornada laboral para su formación, cursos o reuniones que pueden ayudar a su promoción dentro del trabajo. Que la mujer tenga en ocasiones una “doble jornada”, siendo una el trabajo y la otra la unidad familiar y que dicho empleo del tiempo en el hogar no se divida entre ambos sexos hace que la posibilidad de que la mujer consiga o emplee más horas para el trabajo mengüe.

5.3.2 Tipo de jornada

El tipo de jornada representa una variable muy importante que determina el nivel salarial. Dependiendo del tipo de jornada laboral se cobrará más o menos remuneración y éstas suelen estar representadas en mayor medida en la jornada a tiempo parcial. El tipo de jornada es otro de los factores que afecta a la brecha salarial, ya que, como se observa en las tablas 2 y 3, los hombres cobran mayor remuneración en ambos tipos de contrato, tanto en el contrato de tiempo completo como en el contrato a tiempo parcial, existiendo una brecha salarial entre ambos sexos.

La tabla 2 muestra la ganancia medial anual en euros por tipo de jornada para los años 2008 y 2012. Se pretende estudiar la diferencia existente para cada año, pero también poder observar la diferencia entre las ganancias a lo largo de los años dependiendo del tipo de jornada.

Tabla 2. Ganancia media anual en euros por tipo de jornada en 2008 y 2012.

| Año | 2008 | | 2012 | |
|-----------------|----------|-----------|-----------|-----------|
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Tiempo completo | 21.936,2 | 25.415,12 | 23.674,19 | 27.898,06 |
| Tiempo parcial | 9.662,44 | 11.392,62 | 9.988,41 | 11.032,1 |

Fuente: Encuesta de la Población Activa. Elaboración propia.

La tabla 2 en el año 2008, muestra que para ambos tipos de contrato el hombre consigue mayor remuneración. En el contrato a tiempo completo la mujer cobra 21.936,2€, mientras que el hombre gana 25.415,12€, es decir, el hombre cobra 3.478,92€ más, un 13,68% aproximadamente más que la mujer. En la categoría de contrato a tiempo parcial el hombre cobra 1.730,18€ más, un 15,18% más que la mujer. En el año 2012 los hombres cobran en ambos tipos de contrato más que la mujer. En el contrato a tiempo completo el hombre cobra un 15,14% más, es decir, 4.223,87€ más que la mujer y en el contrato a tiempo parcial cobra un 9,46% más, es decir, 1.043,69€ más de ganancia media anual que la mujer.

Este estudio permite observar que a medida que pasan los años, los salarios han aumentado, ya que se ha obtenido mayor ganancia media anual en 2012, con la excepción del contrato a tiempo parcial de los hombres, que ha disminuido en 360,52€. Cabe destacar que, a pesar de que la ganancia ha aumentado de 2008 a 2012, también lo hace la diferencia de la ganancia entre

hombres y mujeres para tiempo completo, ya que pasa de 3.478,92€ en 2008 a 4.223,87€, mientras que en los contratos a tiempo parcial ocurre lo contrario, ya que, disminuye la diferencia de la ganancia de ambos sexos hasta los 1.043,69€ frente a los 1.730,18€ de 2008.

En el año 2012 el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial en el empleo total fue de un 10,9% de mujeres y un 3,6% de hombres, siendo más del tripe el porcentaje de mujeres a tiempo parcial. De este porcentaje de mujeres en España, el 58,4% afirma que se encuentran en este tipo de contratos por no haber podido encontrar trabajo de jornada completa.

A través de estos datos se puede decir que esta diferencia salarial que existe entre ambos tipos de jornada implica una brecha salarial entre ambos sexos, ya que las mujeres siempre van a cobrar menos y más si se tiene en cuenta que estas triplican a los hombres en contratos de tiempo parcial. Esto lleva a la conclusión de que la mujer por lo general va a ganar menos que el hombre, haciendo esto que la brecha salarial de género aumente cada vez más si no se consigue que la remuneración de la mujer aumente hasta llegar a posicionarse a la par que el salario masculino.

5.3.3 Tipo de contrato

El tipo de contrato, al igual que ocurre con el tipo de jornada, es muy importante ya que los salarios varían dependiendo de si se trata de un contrato indefinido o determinado. El tipo de contrato también es una de las variables que afectan a la brecha salarial de género. Se estudia en la tabla 3 las diferencias económicas que existen entre los tipos de duración y el sexo para los años 2008 y 2012.

Tabla 3. Ganancia media anual por trabajador para contratos de duración indefinida o determinada en 2008 y 2012

| | 2008 | | 2012 | |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Duración indefinida | 20.008,48 | 26.329 | 20.632,89 | 27.608,03 |
| Duración determinada | 15.069,12 | 17.062,62 | 14.891,24 | 16.880,78 |

Fuente: Encuesta de la Población Activa. Elaboración propia.

En la tabla 3 se muestra la ganancia media anual por trabajador dependiendo de la duración del contrato. La ganancia media por trabajador prácticamente no varía para los contratos indefinidos de 2008 a 2012 para ambos sexos. En el caso de las mujeres aumenta en 624,41€ de ganancia media anual de 2008 a 2012, mientras que para los hombres pasa a ser de 1.279,03€ la ganancia media. La diferencia entre ambos sexos para el año 2008 fue de 6.320,52€ más de ganancia media anual para los hombres que para las mujeres, es decir, un 24% de diferencia y en 2012 de 6.975,14€ , un 25,26% de diferencia entre la ganancia media de los hombres y las mujeres. Estos datos muestran que en los contratos de duración indefinida para ambos años existe una brecha salarial de género. En cuanto a los contratos de duración determinada ocurre que la diferencia entre ambos años y sexos ha disminuido, aunque sigue existiendo. En el año 2008 cuentan con una diferencia del 11,68%, es decir, tuvieron una ganancia media de 1.993,5€

más los hombres que las mujeres, mientras que para 2012, fue de 11,78%, es decir, 1.989,54€ más los hombres que las mujeres.

A través de los datos estudiados se puede observar que a pesar de que haya menor diferencia entre ambos sexos y ambos años en los contratos de duración determinada, sí que existe una diferencia entre hombres y mujeres y ambos tipos de duración de contrato, obteniendo un mayor porcentaje los hombres frente a las mujeres, por lo que también se encuentra brecha salarial de género en estos datos.

5.3.4 Empleo público y privado

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

En la tabla 4 aparecen datos en porcentajes de los ocupados en España para los años 2008 y 2016 del empleo público y privado.

Tabla 4. Porcentajes de ocupados de la población en España en el primer trimestre en 2008 y 2016

| | Mujeres | | Hombres | |
|----------------|---------|------|---------|------|
| | 2008 | 2016 | 2008 | 2016 |
| Empleo público | 18,3 | 20,3 | 11,2 | 13,8 |
| Empleo privado | 81,7 | 79,7 | 88,8 | 86,2 |

Fuente: Encuesta de la Población Activa. Elaboración propia.

A través de los datos de la tabla 4 se observa que hay una clara diferencia entre el porcentaje de ocupados en el sector privado frente a los del sector público. Por otro lado hay un mayor porcentaje de mujeres empleadas en el sector público. En el primer trimestre de 2008, hay un 7,1% más de mujeres ocupadas en el sector público que de hombres, mientras que, por el contrario en el sector privado, hay un 7,1% más de hombres ocupados que de mujeres. En el primer trimestre de 2016 los porcentajes de ocupados aumentan tanto para hombres como para mujeres y ambos tipos de empleo, con la excepción del porcentaje de la mujer en el sector privado que disminuye a un 79,7% de ocupación. En 2016 a pesar de que dichos datos aumenten se debe tener en cuenta que la diferencia en el sector público entre mujeres y hombres pasa del 7,1% en 2008 al 6,5% en 2016, es decir, hay un 6,5% más de ocupados mujeres frente a los hombres en el sector público, mientras que en el sector privado hay un 6,5% más de hombres ocupados que de mujeres. La tabla muestra un mayor porcentaje de mujeres ocupadas en empleo público, mientras que los hombres por el contrario tienen mayor porcentaje en el empleo privado.

5.3.5 Género y actividad

En este subepígrafe se va a estudiar la actividad que desempeñan hombres y mujeres, ya que existe una segregación en el mercado laboral y esto va a afectar en gran medida a la brecha salarial existente, ya que, se observa que comúnmente las mujeres ocupan ciertos sectores como pueden ser, la educación, la salud y la administración pública, así como ocupaciones de baja remuneración, como son los trabajos de limpieza y el cuidado de personal, haciendo que estas cobren salarios más bajos, y por lo tanto se encuentren en los intervalos inferiores de deciles de salarios, de ganancia, etc.

Tabla 5. Distribución porcentual de los ocupados por sector económico y sexo para el primer trimestre en 2008 y 2016

| | Mujeres | | Hombres | |
|--------------|---------|------|---------|------|
| | 2008 | 2016 | 2008 | 2016 |
| Agricultura | 2,8 | 2,2 | 5,2 | 6,1 |
| Industria | 9,8 | 7,5 | 20,9 | 19 |
| Construcción | 2,1 | 1 | 20,8 | 9,7 |
| Servicios | 85,2 | 89,3 | 53,1 | 65,3 |

Fuente: Encuesta de la Población Activa. Elaboración propia.

En la tabla 5 se muestran datos del porcentaje de ocupación en los cuatro sectores económicos para hombres y mujeres en el primer trimestre de los años 2008 y 2016. En los sectores de la agricultura, la industria y la construcción, hay mayor porcentaje de hombres ocupados, mientras que el sector servicios está ocupado en su mayoría por mujeres. Este sector es el que mayor porcentaje de ocupados tiene, ya sean hombres o mujeres, seguido de la construcción, la industria y la agricultura. El sector de la construcción tiene una clara diferencia en la ocupación, ya que se trata de un sector con mayor porcentaje de hombres ocupados. En 2008 hubo un 18,7% más de hombres que de mujeres ocupados en dicho sector. En 2016, su ocupación disminuye para ambos sexos, claramente perjudicado por la crisis. Pasa de una ocupación masculina del 20,8% en 2008 al 9,7% en 2016, y la ocupación femenina de un 2,1% en 2008 al 1% en 2016.

La ocupación masculina en la agricultura y el sector servicios son los únicos que no se ven afectados en cuanto a disminución de la ocupación tras el inicio de la crisis, ya que ambos han aumentado su porcentaje de ocupación desde 2008 hasta 2016. La mujer en cambio en el único sector que aumenta entre ambos años es en el de servicios.

Tabla 6. Ramas de actividad por sexo (en %) para el primer trimestre en 2008 y 2016

| | Mujeres | | Hombres | |
|--|---------|------|---------|------|
| | 2008 | 2016 | 2008 | 2016 |
| Industria manufacturera | 9,3 | 6,9 | 19,2 | 17 |
| Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado | 0,2 | 0,3 | 0,5 | 0,6 |
| Construcción | 2,1 | 1 | 20,8 | 9,7 |
| Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor | 18,6 | 17,7 | 13,6 | 14,7 |
| Transporte y almacenamiento | 2 | 2,2 | 6,5 | 7,4 |
| Hostelería | 9,1 | 9,3 | 5,2 | 7,6 |
| Actividad financiera y de seguros | 2,9 | 2,9 | 2,3 | 2,3 |
| Actividades profesionales, científicas y técnicas | 5 | 5,4 | 3,9 | 4,6 |
| Educación | 8,9 | 10,5 | 3,4 | 4,4 |
| Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio | 8 | 6,8 | 0,4 | 0,7 |

Fuente: Encuesta de la Población Activa. Elaboración propia.

La tabla 6 muestra datos de la ocupación en las distintas ramas de actividad por sexo para el primer trimestre de los años 2008 y 2016. Algunas de estas ramas de actividad tienen un porcentaje de ocupación más alto de mujeres que de hombres, y viceversa. La rama de actividad con mayor porcentaje de ocupación femenina fue la del comercio al por mayor y al por menor con un 18,6% en 2008 y un 17,7% en 2016, disminuyendo en un 0,9% entre estos años, mientras que para los hombres es de un 13,6% en 2008 y de un 14,7% en 2016, aumentando en un 1,1%.

Ramas de actividad como el comercio al por mayor y al por menor, hostelería, actividades profesionales, científicas y técnicas, la educación y las actividades de los hogares como empleados domésticos, son actividades con mayor porcentaje de mujeres, sobre todo en estas dos últimas ramas, que marcan una gran diferencia frente a los porcentajes masculinos, siendo ramas de menor remuneración. Son este tipo de actividades, las que dejan a las mujeres en los intervalos más bajos de deciles de salarios y de ganancias anuales, siendo esta una de las causas de la diferencia en la remuneración entre ambos sexos, y por lo tanto, llevando así a la brecha salarial de género.

Ocurre también que hay ramas de actividad con mayor porcentaje de ocupación masculina, así como la industria manufacturera, el suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, la construcción y el transporte y almacenamiento. Estos son ocupaciones que tienen una remuneración alta por lo que ocuparán deciles e intervalos más altos de remuneración frente a los que ocupan las mujeres.

5.3.6 Género y estudios universitarios

El tipo de estudios que el individuo cursa son muy importantes para establecer la profesión que realizará probablemente cuando los termine y comience a trabajar. Son muchos los estudios que están masculinizados, o por el contrario, en los que hay mayor registro de población femenina. Ocurre también que las carreras que son más cursadas por hombres consigan mejores trabajos y/o con mayor remuneración, por lo que los estudios son una parte importante que repercute en la brecha salarial.

Existe un mayor porcentaje de mujeres que realizan estudios universitarios. En el curso 2010/2011 hubo un 58,98% de mujeres matriculadas frente al 41,02% de hombres, pero es en su mayoría el tipo de estudios realizados lo que realmente repercute en la brecha salarial, ya que, hay un mayor porcentaje de mujeres estudiando carreras que en el mercado laboral aportan menor remuneración, como son las de humanidades, que en este curso 2010/2011 fue de un 61,9% frente al 38,1% de hombres. Ocurre también que los hombres se encuentren en mayor porcentaje en carreras de ciencias, que se encuentran en los intervalos más altos de remuneración, por lo que todo esto se verá reflejado en la brecha salarial de género.

Tabla 7. Alumnado matriculado en universidades públicas en estudios de primer y segundo ciclo por estudio y sexo en universidades públicas (en %) para el curso 2010/2011

| | Mujeres | Hombres |
|--------------------------------|---------|---------|
| Biología | 68,39 | 31,61 |
| Cc.Físicas | 28,16 | 71,84 |
| Cc.Químicas | 59,46 | 40,54 |
| Cc. Actividad Física y Deporte | 23,74 | 76,26 |
| Cc.Políticas y de la admón. | 43,02 | 56,98 |
| Economía | 45,14 | 54,86 |
| Filología | 71,57 | 28,43 |
| Geografía e historia | 50 | 50 |
| Humanidades | 61,90 | 38,10 |
| Medicina | 70,63 | 29,37 |
| Pedagogía | 82,78 | 17,22 |
| Traducción e interpretación | 78,77 | 21,23 |
| Veterinaria | 68,26 | 31,74 |

Fuente: INE. Elaboración propia.

La tabla 7 muestra datos del alumnado matriculado en el primer y segundo ciclo en universidades públicas para el curso 2010/2011. Se estudia en este trabajo como, a través de diferentes factores la brecha salarial de género se ve afectada, siendo las mujeres las que se encuentran en su mayoría en los intervalos más bajos de remuneración. A su vez, las diferentes actividades laborales repercuten en la brecha salarial debido a una segregación en el mercado laboral, es decir, las mujeres se encuentran en gran medida en sectores de actividad laboral con salarios más bajos, por lo que se crea una diferencia entre lo que ganan estas frente a lo que

cobran los hombres en sectores o ramas de actividad de mayor remuneración. Esto va ligado a su vez al tipo de estudios realizados por la población, y es en esta tabla 7 en la que se puede observar los diferentes porcentajes que existen entre ambos sexos dependiendo de los estudios realizados.

5.3.7 Uso del tiempo

La Encuesta de Empleo del Tiempo nos facilita información del uso del tiempo en la unidad familiar a través de la duración media diaria dedicada a la actividad del hogar, que se da en la tabla 8, y la duración media diaria para la realización de actividades por sexo (tabla 9), ambas en horas y minutos. Éstas reflejan la empleabilidad del tiempo de los individuos, tanto para los hombres, como para las mujeres, y refleja como estas dedican siempre más tiempo a la unidad familiar y los hijos.

Es habitual que la mujer emplee más tiempo en el hogar, siendo este uno de los factores que hacen que haya mayor porcentaje de mujeres en los contratos de tiempo parcial. En 2012 en España, un 13,6% de las mujeres tenían contratos a tiempo parcial debido a sus obligaciones, como son, el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores.

Tabla 8. Duración media diaria dedicada a la actividad en la unidad familiar en horas y minutos en 2009/2010

| | Mujeres | Hombres |
|------------------------------------|---------|---------|
| Pareja con hijos | 4:45 | 2:34 |
| pareja sola | 4:37 | 2:34 |
| Hogar unipersonal | 3:38 | 2:23 |
| padre o madre solo, con algún hijo | 3:48 | 2:15 |

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. Elaboración propia.

Tabla 9. Duración media diaria para la realización de actividades por sexo en 2009/2010

| | Mujeres | Hombres |
|-------------------------|---------|---------|
| Cuidados personales (*) | 11:26 | 11:33 |
| Trabajo remunerado | 6:43 | 7:55 |
| Estudios | 5:05 | 5:13 |
| Hogar y familia | 4:29 | 2:32 |

(*) en los cuidados personales se incluye dormir, comer y beber, el aseo y vestido

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. Elaboración propia.

La tabla 8 muestra las horas y minutos de media diaria que emplean mujeres y hombres en las actividades de la unidad familiar en el período 2009/2010. Las mujeres emplean más tiempo que los hombres en cualquiera de las cuatro categorías de la tabla. La pareja con hijos es en la que la mujer emplea más tiempo, siendo cuatro horas y cuarenta y cinco minutos frente a las dos horas y treinta y cuatro minutos que emplean los hombres.

La tabla 9 refleja las horas que se emplean diariamente en las distintas actividades básicas que generalmente se realizan. La mayor diferencia para estos datos de 2009/2010 es como se ha observado en la tabla 8, el tiempo empleado en el hogar y la familia, teniendo una media aproximada de cuatro horas y veintinueve minutos las mujeres frente a las dos horas y treinta y dos minutos de los hombres.

Que las mujeres empleen casi el doble de tiempo que los hombres en el hogar hace que estos puedan dedicarle entre otras cosas más tiempo al trabajo, consiguiendo así mayores logros empresariales, mejores puestos de trabajo y por lo tanto mejor remuneración que las mujeres, provocando que la brecha salarial de género aumente.

5.4 BRECHA SALARIAL DE GÉNERO INEXPLICABLE

Existe una parte de la brecha salarial que como se ha visto hasta ahora, se puede explicar, pero también hay otra incluso mayor que no se puede explicar. Esta parte inexplicable no se basa en variables como las capacidades o la responsabilidad, el tamaño de la empresa, el tipo de contrato, los años del individuo o los años que ha dado servicio a la empresa. En cambio, demuestra la práctica de acciones discriminatorias, tanto en forma de remuneración como en términos más generales. Se cree que esta parte inexplicable se acentúa por el marco ideológico que subestima a las mujeres y las lleva a cobrar peores salarios y a desenvolverse en un entorno más dominado por el hombre.

Según el Instituto de Economía de Hamburgo para el año 2010 el porcentaje de brecha salarial, era de 15,3% para una media recogida de veintidós países de la Unión Europea y de este porcentaje sólo un 4,4% era la parte que se puede explicar, mientras que la parte inexplicable de brecha salarial fue de un 10,9%. En el caso de España la media de la parte inexplicable aumenta, llegando al 12%, mientras que la parte que si se puede explicar es de un 5,4%.

Esto se ha de tener en cuenta a la hora de estudio ya que es una parte muy grande la que a día de hoy no se puede explicar, y es la que se conoce como discriminación.

6. CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo se han estudiado y analizado datos de la brecha salarial de género en España, que con el paso de los años ha ido cambiando. Se trata de explicar ésta desde 2007 hasta 2016 y de cómo existen diferentes factores que afectan directa o indirectamente a las mujeres en el mercado laboral, como son el tipo de contrato, el tipo de jornada, el sector, la ocupación y los estudios realizados, en los que resulta que la mujer siempre se encuentra en peores condiciones, en cuanto a remuneración se refiere. La brecha salarial de género no ajustada en la UE y España tiene unos valores que se asemejan pero no son iguales, en 2008 el porcentaje de España es de un 16,1%, mientras que el de la UE es de un 17,3%. En 2014 varían un poco los datos posicionándose la UE con un menor porcentaje, un 16,2%, mientras que España aumenta hasta llegar a un 18,8%. Todo esto refleja que mientras la media de la UE mejora, la de España empeora a lo largo de los años, ya que la brecha aumenta. Este trabajo muestra que la media de las mujeres siempre va a cobrar menos que los hombres.

Son muchas las características que diferencian a los hombres de las mujeres, y por ello en muchas ocasiones sus habilidades se ven afectadas, como por ejemplo, el que los hombres se vean más representados en ciertas ocupaciones, ocupaciones que las mujeres prácticamente no desarrollan o en las que no se emplean, como son los altos cargos. Este trabajo ha comprobado que las mujeres se encuentran por lo general en puestos de trabajo de menor remuneración, con mayor porcentaje de contratos a tiempo parcial que los hombres, mayor representación en el sector servicios, y que la rama de actividad a su vez se ve afectada por el tipo de estudios que deciden realizar, que tiene un alto porcentaje de ser estudios en los que los salarios son más bajos. Los múltiples factores sociales y educacionales con los que el individuo crece y se desarrolla a lo largo de la vida podrán determinar la toma de decisiones en el futuro, como por ejemplo el tipo de estudio a realizar, haciendo que esto pueda repercutir de manera negativa en la brecha salarial.

Para UGT, “la alta concentración de mujeres con salarios bajos o muy bajos y la escasa presencia de mujeres en los tramos de retribuciones salariales más altas” explica que la brecha en España sea tan elevada.

En el último siglo, el papel de la mujer en el mercado laboral ha sido de vital importancia para el crecimiento económico y social, sin embargo, este importante papel no se ve reflejado en sus salarios, ni en sus logros laborales, como son los ascensos y trabajos que requieran una mayor responsabilidad. La minusvaloración de las capacidades del sexo femenino es un malgaste de recursos para la economía.

La brecha salarial de género es un tema importante a tratar, ya que afecta a las mujeres, no sólo por estar infravaloradas e infrautilizadas por la sociedad, sino que también afecta a su independencia económica, que al cobrar los sueldos, siendo estos menores que los de los hombres tendrán menor poder adquisitivo y en el futuro al recibir las pensiones, estas serán menores, provocando un mayor nivel de pobreza entre las mujeres. El fin de la brecha salarial de género ayudaría a crear una sociedad más eficiente, social y económicamente, así como más igualitaria.

A través de las leyes, convenios y tratados de la UE cabe destacar que la brecha salarial ha disminuido en muchos países miembro, aunque los resultados siguen siendo mayores de lo que cabría esperar, siendo las medidas tomadas hasta el momento insuficientes, por lo que con el paso del tiempo se va a tratar de conseguir nuevas y mejores medidas que lleven a la disminución y por último, extinción de la brecha salarial de género.

BIBLIOGRAFÍA

Altonji, J. y Blank, R. (1999). *Race and gender in the labour market*. Labor Economics,3, 3143-3259.

Amuedo- Dorantes, C. y De la Rica, S. (2005). *The impact of gender Segregation on Male-Female Wage Differentials: Evidence from Matched Employer- Employee Data for Spain*. University of Basque country. IZA Discussion paper, 1742.

- Anker, R. (1998). *Gender and Jobs: sex segregation of occupations in the world*. International Labour Organization.
- Artehistoria. *El trabajo*: <http://artehistoria.com/v2/contextos/1350.htm>.
- Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago : The University of Chicago Press.
- Bezzina, E. (2012). *Population and social conditions*. Eurostat, Statistics in focus, 48/2012.
- Boll, C., Leppin, J., Rossen, A. y Wolf, A. (2016). *Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries: Country fiches*. European Commission, Fondazione Giacomo Brodolini (FGB) & Instituto per la Ricerca Sociale (IRS), Luxembourg.
- Cebrián López, I. y Moreno Raymundo, G. (2007). *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos*. Temas laborales nº. 91/2007, 35-36. Universidad de Alcalá.
- Comisión Europea. (2016). *Como combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la UE*: http://ec.Europa.eu/Justice/gender-equality/files/gender_pay_pag/140319_gpg_es.pdf.
- De Lucio, J., Del Valle, M. y Valero, M. (2012). *Determinantes de la brecha salarial de género en España. Un análisis de la retribución en función de las características personales, empresariales y de la competitividad de la empresa*. Consejo Superior de Cámaras, NIPO 680-12-027-1.
- Del Rio, C. y Alonson Villar, O. (2007). *Diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: desempleo y salarios*. Universidad de Vigo.
- Del Rio, C. y Alonso Villar, O. (2014). *Mujeres ante el empleo(y el desempleo) en el mercado laboral español, 1996-2013*, 33, 87-103.
- Eurostat. (2014). *Definición brecha salarial de género*. Año 2016. Madrid: Eurostat.
- Eurostat. (2008). *Structure of Earnings Survey (SES)*. Año 2016. Madrid: Eurostat
- García Serrano, C. y Arranz, J. (2014). *Evolución de la desigualdad salarial en los países desarrollados y en España en los últimos treinta años*. Universidad de Alcalá.
- Goldin, C. y Polachek, S. (1987). *Residual Differences by sex: Perspectives on the Gender Gap in Earnings*. The American Economic Review, vol. 77 (2), 143-155.
- Guil, A. (2004). *Mujeres y ciencia: techos de cristal*. Págs. 119-127. Universidad de Sevilla.
- INE. (2008). *Encuesta anual de Estructura Salarial* . Año 2016
- INE. (2012). *Encuesta anual de Estructura Salarial*. Año 2016
- INE. (2009). *Encuesta de Empleo del Tiempo*. Año 2016
- INE. (2012). *Encuesta de Estructura Salarial*. Año 2016.
- INE. (2016). *Encuesta de la Poblacion Activa*. Año 2016
- INE. (2008). *Encuesta de la Población Activa* . Año 2016
- INE. (2012). *Encuesta de la Población Activa*. Año 2016
- INE. (2016). *Encuesta de Población Activa* . Año 2016
- INE. (2010). *Sociedad*. Año 2016.

- Lazear, E. y Rosen, S. (1990). *Male-Female Wage Differentials in job ladders*, Journal of labour Economics, vol. 8(1), pag. 106-123.
- Marvani, M., Rogerat, C. y Torns, T. (1998). *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado laboral*. Antrazyt, 156, pág 410.
- Mincer, J. y Polachek, S. (1974). *Family Investments in Human Capital: Earnings of women*. Pgs 397-431.
- Navarro Guzmán, C. (2012). *Análisis de las diferencias de género en la elección de estudios universitarios*. Estudios sobre educación, vol.22, 115-132.
- Navarro Martinez, C. (2010). *CEPC. Boletín de documentos nº 34. Legislación sobre igualdad de trato y no discriminación*. Boletín nº 34.
- Oaxaca, R (1973). *Male-femalewage differentials in urban labour markets*. International Economic Review, 14(3),693-709.
- OIL. (2016). *International Labour Standards on equality of opportunity and treatment*.
- OIL. (2016). *NORMLEX. Information System on International Labour*.
- Ospino, G., Roldán Vasquez, P. y Barraza Narváez, N. (2009). *Oaxaca- Blinder wage decomposition: Methods, critiques and applications. A literature review*. Revista de economía del Caribe, nº 5, 2011-2106.
- Palacio, J. y Simón, H. (2006). *Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España*. Revista de Economía Aplicada, nº 48, vol. 16, 37-68.
- UGT. (2013). *Proyecto Artemisa: normativa comunitaria*:
<http://portal.ugt.org/mujer/artemisa/artemisacomunitario.html>. Año 2016.
- Vicéns Otero, J. (2012). *Descomposición Oaxaca- Blinder en modelos lineales y no lineales*. Instituto L.R. Klein, nº 20.