



Facultat de Ciències Jurídiques  
i Econòmiques · **FCJE**

**Grado en Relaciones Laborales y Recursos  
Humanos**

**2018-2019**

# **Diferencia salarial según género y nivel educativo**

**Trabajo Fin de Grado**

**Autora  
Alma Martínez Agut**

**Tutor  
Alejandro Patuel Navarro**



# Índice

1. Introducción .....	4
· Objetivos .....	4
· Justificación.....	4
· Partes del trabajo .....	5
2. Marco teórico .....	5
2.1.Diferencia salarial de género.....	5
2.2.Brecha salarial ajustada y no ajustada.....	12
3. Las mujeres y el mercado laboral.....	14
3.1.Brecha salarial en EEUU.....	19
3.2.Brecha salarial en Europa .....	22
3.3.Brecha salarial en España .....	24
3.4.Diferencias salariales según nivel educativo en España .....	30
4. Conclusiones y valoración personal .....	37
5. Bibliografía.....	40

# 1. Introducción

## · Objetivos

El objeto de este trabajo es analizar los determinantes de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el mundo laboral, comparando como es aquí en España, en Europa y en otros países como por ejemplo Estados Unidos.

Analizaremos los diferentes tipos de brecha salarial que existen y ya no solo según si eres hombre o mujer si no que también como afecta el nivel educativo que tengas. También la situación de las mujeres en el mercado laboral.

En la práctica, cuando las mujeres se ven en igualdad de condiciones laborales están más motivadas a sacar su trabajo adelante, ya que si notan que no las valoran en su trabajo es un gran desincentivo para trabajar.

El tema de la brecha salarial es un tema bastante escrito y estudiado, han escrito sobre él tanto catedráticos, blogueros, juristas, etc.

## · Justificación

He elegido este Trabajo de Final de Grado sobre las diferencias salariales según géneros y niveles educativos ya que me parece un campo bastante interesante y del que se pueden aprender muchas cosas.

He elegido analizar la brecha salarial en los Estados Unidos ya que es la primera potencia mundial y me interesaba ver como era allí comparándola con Europa y en términos más pequeños, con España.

Otro de los motivos por el que he elegido este trabajo, y creo que es el principal, es por que soy mujer, estudiante y con una visión de futuro de querer llegar a un alto puesto directivo, y el día de mañana cuando salga al mundo laboral con mi carrera no quiero cobrar 1/3 parte de lo que cobraría un hombre en mi mismo puesto de trabajo y no saber si puedo hacer algo o no para dar voz a esa desigualdad, quiero estar al tanto de la legislación vigente que hay sobre este tema.

Ya he tenido que trabajar y ver como los hombres que realizaban las mismas funciones que yo o incluso menos cobraban más.

Por estas razones he decidido investigar sobre este tema y realizar mi TFG a raíz de todo lo que he ido aprendiendo.

## · Partes del trabajo

En este trabajo me voy a centrar en definir que es la brecha salarial, los tipos de brecha que existen y por último en la comparativa de la brecha salarial que existe en un país tan grande como lo es Estados Unidos, en Europa en general y profundizar un poco más en España, hasta llegar a la diferencia salarial por el nivel educativo.

## 2. Marco teórico

### 2.1. Diferencia salarial de género

La diferencia salarial de género, también conocida como brecha salarial, de acuerdo con la OCDE, es la diferencia de las retribuciones salariales entre hombres y mujeres, la cual se expresa como un porcentaje del salario masculino.

Para empezar a hablar de ella veremos como la define el siguiente organismo:

La Comisión Europea la define como «la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto».

¿Qué implica la brecha salarial? ¿Se les paga menos a las mujeres porque escogen trabajos con remuneración más baja? ¿Porque las mujeres trabajan más a tiempo parcial o es porque las mujeres tienen más responsabilidades del cuidado de la familia? Todo esto lo vamos a ver.

Esta brecha existe cuando hombres y mujeres reciben diferentes sueldos por realizar trabajos de un valor igual o comparable.

Esta brecha de género va del 17 al 22 por ciento y significa que las mujeres trabajadoras ganan menos por hora que los hombres.

Las razones por las que se da esa brecha salarial de género pueden ser varias:

- Características de la persona: género, edad, nivel y tipo de educación, experiencia laboral, antigüedad en el empleo, número de hijos, estado civil, origen étnico, región, raza, estado migratorio y religión.
- Características del empleo: tipo de contrato, horario laboral y condiciones de trabajo, ocupación y status del trabajo.
- Características del empleador: sector económico, firma, tamaño y existencia de sindicato.
- Segregación: horizontal o vertical. En segregaciones horizontales las mujeres se concentran en un número reducido de sectores con poco valor y salario bajo y en la segregación vertical pocas mujeres se emplean en trabajos bien pagados y se enfrentan a obstáculos laborales.
- Institucional: capacitación educativa y profesional, negociación salarial colectiva, relaciones industriales, cuidado de mayores, etc.
- Normas sociales: educación de las mujeres, elecciones laborales y los patrones laborales.

El promedio mundial de la brecha salarial es del 18%, aunque en Europa, Oceanía y Latinoamérica se muestran resultados más positivos que en Asia y África.

Este porcentaje puede variar según el país, por ejemplo en Azerbaiyán esta en el 46% y en Paraguay en el 4%.

Conocer la brecha salarial es importante porque muestra cómo está de valorado en trabajo de las mujeres, la discriminación a la que están expuestas a la vez que la concentración de mujeres en trabajos específicos de medio tiempo, la distribución desigual de las responsabilidades domésticas en las que las mujeres se encargan en mayor parte y la alta probabilidad de que pongan pausa en sus carreras para dedicarse al trabajo de la familia.

Esta brecha no sólo impacta en la vida de la mujer trabajadora sino también en toda su familia, especialmente cuando son madres solteras y el único sostén de la familia. Lo que contribuye a las condiciones de vida de pobreza y a que el objetivo de erradicar la pobreza y el hambre se aleje aún más.

## ¿Qué dice la Organización Internacional del Trabajo sobre la brecha salarial de género?

La Convención número 100 de la OIT sobre Igualdad de Remuneración se adoptó en 1951 y apoya la remuneración igualitaria entre hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo.

Es uno de los 8 convenios fundamentales de la OIT donde buscan eliminar la brecha salarial asegurándose de que hombres y mujeres reciban el mismo salario no sólo por el mismo trabajo sino también por actividades con el mismo valor, intentan aplicar esto a través de:

- Leyes nacionales o reglamentos.
- Maquinaria legalmente establecida o reconocida para la determinación del salario.
- Convenios colectivos entre empleadores y trabajadores.
- Una combinación de todo lo anterior.

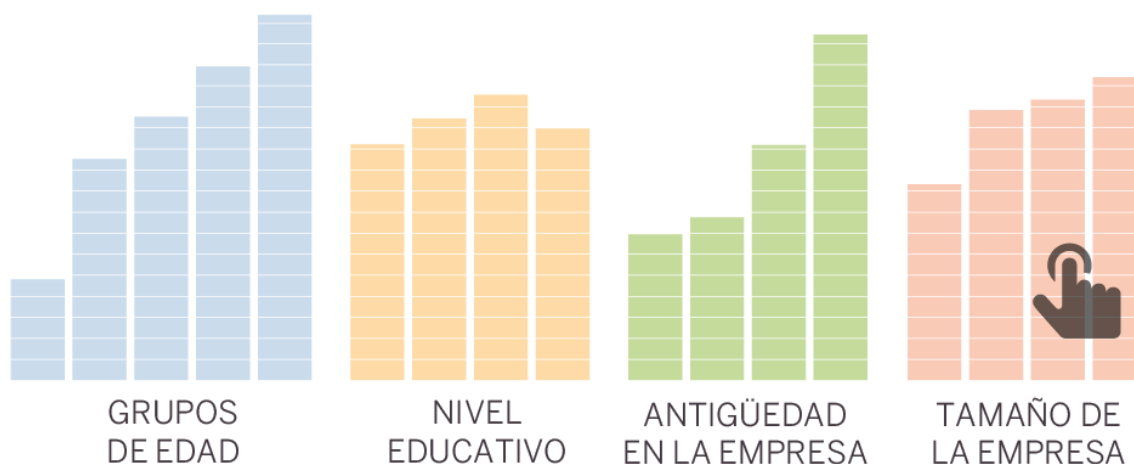
Las investigaciones han mostrado que la implementación de dicha convención puede tener un impacto positivo en la brecha salarial de género en los países que esa competencia económica pueda tener un efecto positivo.

Las mujeres generalmente ocupan demasiados puestos en ocupaciones de medio tiempo porque se hacen responsables del cuidado del hogar. Estos puestos de trabajo normalmente están mal pagados y ofrecen pocas oportunidades de ascenso.

En algunos países las mujeres abandonan sus puestos de trabajo cuando se casan o tiene hijos y se reincorporan cuando pasan un par de años, esto tiene un gran impacto en el salario promedio de las mujeres ya que se da una situación a la que llaman “penalización por hijos” , lo que significa que cuando se reincorporan tienen un salario menor al que tenían antes y se sitúan en puestos de bajo perfil.

Pocos países son los que tienen arreglos institucionales que permiten a las mujeres tomar largos permisos para dar a luz y criar a sus hijos. Cuando estas mujeres regresan lo hacen en su mismo puesto.

**DESFASE EN LA REMUNERACIÓN BRUTA POR HORA QUE COBRAN DE MEDIA LAS MUJERES RESPECTO AL PROMEDIO DE LOS HOMBRES, EN %**



Fuente: Fedea a partir de Eurostat. EL PAÍS

**GRÁFICO I. Fuente: Fedea a partir de eurostat (2018). El país. Madrid.**

Otros factores que pueden contribuir al mejoramiento de la posición de las mujeres en los lugares de trabajo aparte del salario podrían ser:

- Promover la educación.
- Promover las guarderías, para que las mujeres puedan seguir trabajando.
- Medidas que garanticen la continuidad de la antigüedad durante la licencia por maternidad.
- Medidas para asegurarse de que en las escuelas se promueva que las mujeres estudien disciplinas dominadas por hombres.
- Políticas que permitan tanto a las madres como a los padres una vida laboral más balanceada para asegurar de que la experiencia laboral y la antigüedad de las mujeres no se penalice.
- Prácticas de reclutamiento, selección y promoción que garantice el acceso de las mujeres a ocupaciones mejor pagadas y desarrolladas por hombres.
- Medidas para motivar la sindicalización y los convenios colectivos, especialmente en actividades donde predominan mujeres.

Los negacionistas de la brecha salarial de género argumentan que desaparece cuando se amplía la lente del análisis y se llega a empleos similares.



Dicen que las mujeres ganan menos porque trabajan menos horas remuneradas, porque sufren más la precariedad, porque realizan tareas peor pagadas o porque tienen menos responsabilidades, sin embargo, la evidencia científica demuestra que no es así.

Una mujer gana cada hora, en promedio, un 13% menos que un hombre en trabajos con tareas similares, según un proyecto de investigación de Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea) el cual estuvo coordinado por José Ignacio Conde-Ruiz, economista español.

Los últimos datos brutos de la Encuesta de Estructura Salarial europea de 2014 concluyeron que una mujer gana a la hora un 14,9% menos que un hombre, aunque esa cifra no permite afirmar que esos empleos son iguales, por lo que está distorsionado. Por este motivo hay que hacer una comparación homogénea según el impacto en los salarios de la edad, de la experiencia, del nivel educativo, del tamaño de la empresa, del tipo de contrato y jornada laboral, de la ocupación y de la actividad.

La brecha salarial está en ese 13% pero cuando se toman los datos brutos la diferencia sube a casi el 15%, y si se toman las remuneraciones anuales, que so.

Las que determinan realmente el nivel de vida de las personas, sube hasta el 23%.

Pagar menos a una mujer que a un hombre en el mismo puesto de trabajo es ilegal dese 1980 aunque este tipo de análisis estadísticos no llega a analizar hasta ese punto tan bajo.

Entre los trabajadores menores de 30 años, ellas cobran un 4,7% menos y el porcentaje crece conforme envejecen ya que en los mayores de 59 años la diferencia se sitúa en 17,2%.

## Salario anual medio, modal, a tiempo completo y a tiempo parcial

### Salario anual de la mujer

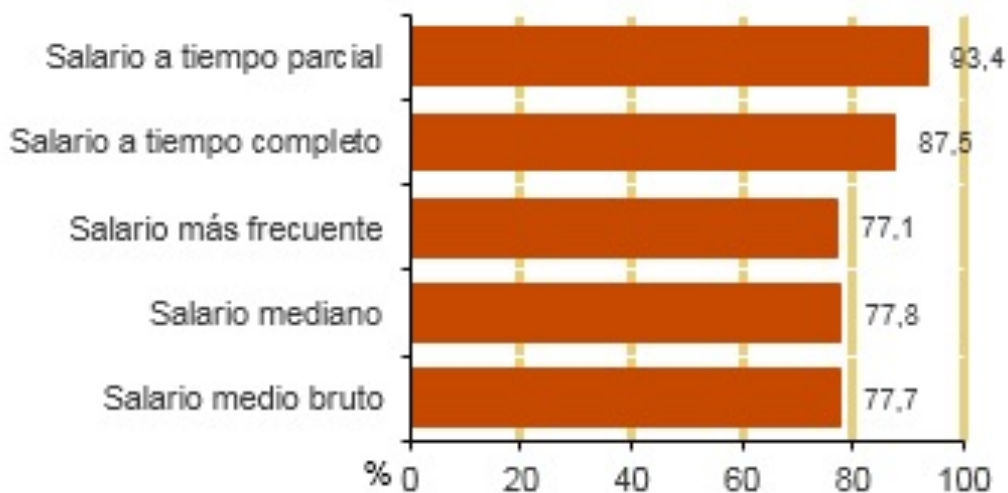
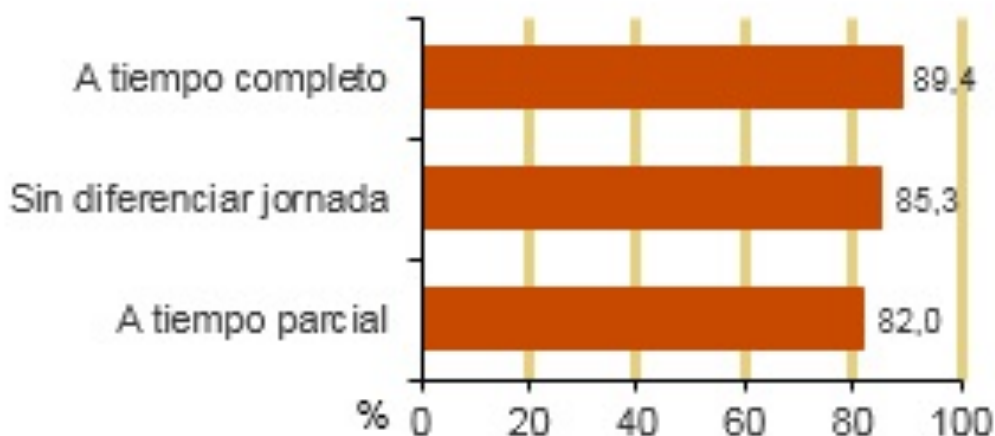


GRÁFICO II. Fuente: Encuesta anual de estructura salarial (INE; 2016).

## Salario por hora por tipo de jornada y periodo

### Salario por hora de la mujer



GRÁFICA III. Fuente: Encuesta anual de estructura salarial (INE; 2016).

Cada año el INE publica la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) donde se proporcionan medida resumen de la ganancia bruta anual de los trabajadores por cuenta ajena: salario anual medio, mediano, modal y la relación del salario de la mujer respecto al del hombre.

Con periodicidad cuatrienal se realiza en todos los Estados Miembros de la Unión Europea una encuesta armonizada de estructura y distribución de los salarios, la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, la última es la encuesta del año 2014. La encuesta del año 2016 corresponde a la EAES.

El ámbito poblacional de la EAES está formado por todos los trabajadores por cuenta ajena incluidos en la Seguridad Social. Se excluyen los trabajadores del sector público adscritos al Régimen de Clases Pasivas del Estado.

La cobertura sectorial de la EAES se extiende a la industria, la construcción y los servicios, excepto el Servicio Doméstico.

El salario bruto anual medio no es una buena medida resumen del salario anual, ya que una característica de las funciones de distribución salarial es que figuran muchos más trabajadores en los salarios bajos que en los salarios más elevados, por ello se proporcionan las medidas del salario mediano y del salario modal.

Para comparar el salario femenino del masculino es necesario considerar situaciones similares respecto al tipo de jornada, ocupación, tipo de contrato, etc., que influyan de forma importante en el salario. Es necesario considerar el salario por hora.

La brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) forma parte de los Indicadores de Desarrollo Sostenible incluido en el Objetivo 5 de Igualdad de Género difundidos por el Eurostat, y también de la Estrategia Europea de Empleo (EES) para conseguir un trato igualitario de mujeres y hombres y evitar la discriminación por razón de sexo, edad, raza, religión, etc.

Sobre la brecha salarial de género no ajustada a las características individuales se proporciona información para todos os sectores de actividad de la CNAE-2009:

- Secciones B-S: Industria, construcción y servicios, exceptuando a empleadores del hogar y organizaciones extraterritoriales.
- Secciones B-S excepto O: Industria, construcciones y servicios, exceptuando Administración Pública, defensa y seguridad social.
- Sección O: Administración Pública y defensa, y Seguridad Social.

- Secciones B-N: Industrias extractivas, industria manufacturera, suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos, construcción, comercio al por mayor y por menos, reparación de vehículos de motor, transporte, almacenamiento, hostelería, información, comunicaciones, actividades financieras, inmobiliarias, actividades profesionales, científicas y técnicas, actividades administrativas y servicios auxiliares.
- Secciones B, C,D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N, O, P, Q, R y S.

## **2.2.Brecha salarial ajustada y no ajustada**

Es importante diferenciar entre la brecha salarial ajustada y la no ajustada.

La brecha salarial no ajustada no tiene en cuenta las diferencias personales a la hora de establecer la comparación , por ejemplo, la edad o la educación.

Esta brecha salarial no ajustada se atribuye al hecho de que las mujeres opten por trabajos de media jornada con más frecuencia que los hombres y que tienden a trabajar en sectores con menor salario medio.

Mide la diferencia porcentual bruta en salario entre pobres y mujeres independientemente de las diferencias subyacentes en ambos colectivos en términos de características socioeconómicas y del puesto de trabajo.

La brecha salarial ajustada es la que no puede ser explicada por variables que inciden en el salario y que se deben a factores personales, se interpretan como discriminatorias y son especialmente complejas.

Busca medir la diferencia porcentual en salario controlado por dichos factores, buscando una medida de diferencias en remuneración por el mismo trabajo realizado, lo que nos acerca al concepto de equidad.

Se trata de la medida más fiable a la hora de medir si la remuneración recibida por hombres y mujeres es similar por tareas similares.

Guner et al. (2014), utilizando datos de la primera ola del European Community Household Panel (ECHP) y del European Union Statistics on Income and living conditions (EU-SILC), estudian la brecha salarial ajustada.

En 2010 se situaba en torno al 20%, unos 8 puntos porcentuales por debajo de su valor en 2004. El valor de la brecha salarial no ajustada en ese mismo año fue la misma, por lo que se compensaron los efectos positivos y negativos.

### Brecha salarial de género por hora por sector

	<b>España</b>	<b>Francia</b>	<b>Alemania</b>
<b>Manufacturas</b>	24 %	17 %	36 %
<b>Comercio</b>	28 %	19 %	33 %
<b>Transporte y almacenamiento</b>	14 %	0 %	6 %
<b>Hostelería</b>	14 %	8 %	12 %
<b>Información y comunicación</b>	16 %	14 %	36 %
<b>Servicios financieros</b>	22 %	45 %	40 %
<b>Actividades inmobiliarias</b>	22 %	12 %	19 %
<b>Actividades profesionales, científicas y técnicas</b>	25 %	30 %	46 %
<b>Administración pública, defensa y SS</b>	7 %	14 %	9 %
<b>Educación</b>	9 %	21 %	15 %
<b>Salud y actividades sociales</b>	28 %	18 %	30 %
<b>Artes y entretenimiento</b>	21 %	43 %	42 %
<b>Otros servicios</b>	14 %	23 %	30 %

**TABLA I. Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2014.**

La brecha no ajustada en España a nivel sectorial es especialmente elevada en sectores como las manufacturas y el comercio.

En servicios financieros y actividades profesionales, científicas y técnicas la brecha es elevada pero inferior a otros países como Francia o Alemania.

En las administraciones públicas y en educación llama la atención lo reducido que está en España, sin embargo en Francia está de los más elevados.

### 3. Las mujeres y el mercado laboral

Indicadores básicos	Mujeres	Tasa mujer (%)	% var. 2015/16
Población	23.713.398	50,93	-0,09
Afiliación a la SS	8.246.085	46,48	3,15
Contratación	8.763.651	43,86	8,32
Demandantes paradas	2.060.672	55,65	-7,10

**Tabla II. Fuente: SEPE (2018).**

Estos datos son los correspondientes a las mujeres que hay en España en el año 2018.

En el año 2016 la población femenina en España se redujo ya que fallecieron más de las que nacieron, aún así la población se mantuvo en desequilibrio a favor del sexo femenino.

A su vez, las afiliadas a la Seguridad Social se han elevado mucho en los últimos diez años hasta llegar en 2016 a ser la cifra más elevada.

La mayoría de estas mujeres tenían más de 44 años, inscritas en el Régimen General y que trabajaban en el sector servicios y en la industria.

En cuanto a la contratación se elevó de tal manera que llegó a ser la más elevada de los últimos diez años, aumentó en las mujeres de todas las edades y en todos los tipos de jornadas laborales.

Y por último, las demandantes de empleo paradas se redujeron de manera pronunciada y sobre todo en las mujeres menores de 25 años y las que tenían una experiencia laboral. Las mujeres que no tenían niveles altos de formación fueron las que peor evolucionaron, por el contrario las mujeres con altos niveles de formación notaron de mayor manera el retroceso en el desempleo.

La población activa femenina estaba disminuyendo cada vez más hasta el año 2017, donde este dato experimentó un incremento y las mejores llegaron a representar el 46,59% de la población activa, nunca se había alcanzado esta cifra.

En la última década el número de la población activa femenina ha estado muy ligada a la economía. Durante el periodo del principio de la crisis, desde el 2008 hasta el año 2012 muchas mujeres se incorporaron al mundo laboral debido a la gran crisis que empezaba a experimentar el país, por el contrario desde el año 2012 hasta el 2016, los años de recuperación económica, la población activa femenina disminuyó. En este tiempo la población activa masculina disminuyó y esto ha producido que la diferencia entre ambos sexos se redujera en los últimos 10 años.

Un gran número de personas inactivas en el 2017 eran mujeres, esto se dio porque ellas se dedicaban a las labores del hogar y muchas se prejubilaban, la cifra llegó a ser del 58,18%.

Al mismo tiempo la tasa de paro de las mujeres disminuyó en un 2% y la de empleo aumentó un 1%, comparando la cifra con la del año 2016.

La tasa de empleo aumentó después de los años de crisis aunque el número de ocupadas no llegó a ser tan elevado como lo fue antes de la crisis.

El incremento de mujeres ocupadas se vio reflejado en todas las edades, exceptuando el tramo de edad de 30 a 39 años, pero el tramo más elevado se dio en las mujeres de 20 a 34 años, por esto las diferencias entre el sexo masculino y femenino fueron menores en ese tramo de edad y a medida que la edad iba aumentando también lo hacía la diferencia.

En lo que se refiere a los sectores económicos, la mayoría de las mujeres trabajaban en el sector servicios y eran asalariadas, en el sector de la industria solo uno de cada cuatro trabajadores era una mujer y en el sector de la agricultura uno de cada cinco trabajadores era una mujer.

Los contratos de las nuevas mujeres empleadas fueron casi igual indefinidos que temporales.

Los sectores de la industria y de la construcción fueron los que más generaron empleos entre las mujeres lo que les dio a las nuevas trabajadoras más estabilidad, incluso más que a los hombres. De esta contratos, el 80% fueron indefinidos, lo contrario que ocurrió en el sector de la agricultura donde solo el 30,36% de los contratos a mujeres fueron indefinidos.

Un echo que también afectó en gran medida a las mujeres fue el subempleo, el 60% del total de los subempleos eran mujeres.

El año pasado la mayoría de la población desempleada fueron mujeres.

El mayor número de afiliadas a la Seguridad Social se dio en el 2017, donde llegaron a ser ocho millones y medio de mujeres.

Esto se dio en todas las edades pero el mayor número se vio en las mujeres mayores de 44 años.

Durante la crisis se perdieron un gran número de afiliadas pero en el periodo de 2012 al 2018 esto mejoró y se afiliaron un millón de mujeres.

Esta afiliación de las mujeres se notó en todos campos de los sectores económicos, exceptuando en el de la agricultura, el cual perdió en cinco años un 1,82% de las trabajadoras. Por el contrario, en el sector servicios se dio aumento del 13,66%.

Esta variación en la afiliación de las mujeres en los últimos 15 años hace que se vea una clara diferencia por géneros en todos los sectores.

Fue en el Régimen General donde se dio un mayor incremento de la afiliación de las mujeres. El Régimen Especial de Autónomos lo seguía.

Las mujeres de entre 25 y 44 años que estaban afiliadas representaban el 54,74%.

En los Regímenes Especiales de la Minería del Carbón y el Mar y el de los Empleados de Hogar es donde mas se pudo notar la diferencia entre géneros ya que el primero está muy masculinizado y el segundo más feminizado.



Aún con este aumento de afiliadas y de los contratos por tiempo indefinido las mujeres siguen por debajo de los hombres y siguen habiendo muchas mujeres con contratos a tiempo parcial a comparación con los hombres.

Las mujeres que obtuvieron mayores contrataciones fueron las de entre 25 y 45 años con estudios superiores, por el contrario las mujeres que solo tuvieran la ESO no alcanzaron el 50%.

El número de contratos de mujeres aumentó en un 10% en los últimos 10 años, de hecho en los años de crisis fueron los hombres los que perdieron más contratos aunque luego su recuperación fue más rápida.

La contratación femenina se centró en la hostelería, en el comercio, en el sector doméstico, en la sanidad y el cuidado de mayores, veterinarias, la confección de prendas, la atención en las agencias de viaje y sectores turísticos, estos sectores representaron el 70% de los contratos con un 10% de aumento. Estos sectores suelen ser tener contratos de carácter temporal.

El tipo de contrato que cuenta con más número de mujeres es el de interinidad, donde representan el 70,22% del total, mientras que los contratos donde hay menos mujeres son los de jubilación parcial, solo un 33,09%.

El tipo de contrato de apoyo a los emprendedores solo estaba representado por mujeres en un 1,13%.

Los contratos temporales fueron claramente representados por el género femenino, solo el 9,33% de los contratos a mujeres fueron indefinidos frente al aumento de este tipo de contratos entre el género masculino, tres de cada cuatro contratos a los hombres eran indefinidos.

Los contratos de las mujeres por la movilidad interprovincial fueron uno de cada diez.

Las mujeres inscritas en los servicios públicos como demandantes de empleo ha ido descendiendo en los últimos años al igual que el número de desempleadas, en este caso los hombres han representado más parados que las mujeres.

Respecto a la antigüedad de la demanda, las desempleadas de menos de 45 años han descendido.

Las desempleadas de menos de 25 años representaban al rededor de un 7% de las paradas.

En el caso de los beneficiarios de prestaciones por desempleo el número de mujeres que son beneficiarias ha ido creciendo a lo largo de los años pero se ha podido notar más en los últimos cinco.

El número de mujeres que reciben esta ayuda ha llegado a ser hasta del 54% del total de paradas aunque aún así esa cifra está por debajo de la de los hombres, la cual está en el 65%.

En 2017 las mujeres menores de 25 años que recibían esa ayuda fueron al rededor de 2.000 pero eso no ha sido suficiente para contrarrestar la pérdida de beneficiarias mayores de 25 años.

Las prestaciones que más abundan entre estas beneficiarias son la del Subsidio por desempleo seguida de la prestación Contributiva, por el contrario la que menos reciben es la de la renta activa de inserción.

Al rededor de 22.000 mujeres paradas se beneficiaron de las ayudas del Programa de activación para el empleo.

La contratación de la mujer aumentó en todos los grupos de ocupación a partir del 2011, exceptuando el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero, que pierde contratos de mujeres cada año.

Los grupos ocupacionales en los que resalta el número de mujeres es en el de los empleados contables, administrativos y oficina, donde los contratos de mujeres han superado los de los hombres, seguido de las ocupaciones elementales, los trabajadores de servicios de restauración, protección y vendedores, y científicos e intelectuales.

Las ocupaciones dentro de cada gran grupo ocupacional con más mujeres contratadas son:

- Directores de recursos humanos.
- Directores de publicidad y relaciones públicas.
- Directores de servicios de educación.
- Directores de centros sanitarios.

- Enfermeros no especializados.
- Profesores y profesionales de la enseñanza.
- Profesionales del trabajo y educación social.
- Profesores de idiomas.
- Monitores de actividades de entretenimiento.
- Animadores.
- Asistentes administrativos.
- Apoyo al trabajo y a la educación social.
- Empleados administrativos con y sin tareas de atención al público no clasificados.
- Empleados del servicio de correos.
- Teleoperadores.
- Camareros.
- Vendedores.
- Auxiliares de enfermería.
- Cocineros.
- Zapateros.
- Costureros.
- Operador de máquinas para elaborar alimentos, bebidas y tabaco.
- Embalaje y embotellamiento.
- Lavandería y tintorería.
- Coser y bordar.
- Personal de limpieza.
- Ayudantes de cocina.
- Empleados domésticos.

Los contratos que firmaron las mujeres con alguna de estas ocupaciones representaron el 55,27% del total de contratos femeninos.

Las desempleadas que demandan empleo se ha ido reduciendo hasta llegar a ser el número más bajo desde el año 2011.

### **3.1. Brecha salarial en EEUU**

En el 2015 a las mujeres que trabajaron a tiempo completo en los Estados Unidos se les pagó el 80% del salario que recibieron los hombres, este número aumentó desde el 2014 en números estadísticos pero el aumento fue tan pequeño que no fue un cambio perceptible.

Según la Oficina del Censo de los Estados Unidos, la proporción de ingresos no ha variado significativamente desde el 2007.

La brecha salarial se ha ido cerrando desde la década de los 70, debido sobre todo al avance educativo de las mujeres, a la participación más activa en el ámbito laboral y a la reducción del índice de aumentos salariales a los hombres.

Si se sigue este ritmo de cambio como el sucedido entre 1960 y 2015, se espera que las mujeres alcancen la equidad salarial con los hombres en 2059 aunque este progreso se ha retrasado de forma notable estos últimos años. Si sigue a este paso lento, ya desde el 2001, las mujeres no alcanzarán la equidad salarial con los hombres hasta el 2152.

No solo calculan la brecha salarial a nivel nacional, también lo hacen para cada estado.

Barack Obama impulsó la Ley Lilly Ledbetter de salarios justos, para llegar a esa equidad de salarios, ya que con esta ley una mujer puede demandar a la empresa si ve que su sueldo es inferior a la de los hombres de la empresa en su mismo puesto.

Obama no es lo único que intentó para acabar con la brecha salarial, también intentó aprobar una norma en la cual se obliga a las empresas con más de 100 trabajadores a publicar los diferentes salarios entre hombres y mujeres, aunque Donald Trump no ha dejado que entrara en vigor.

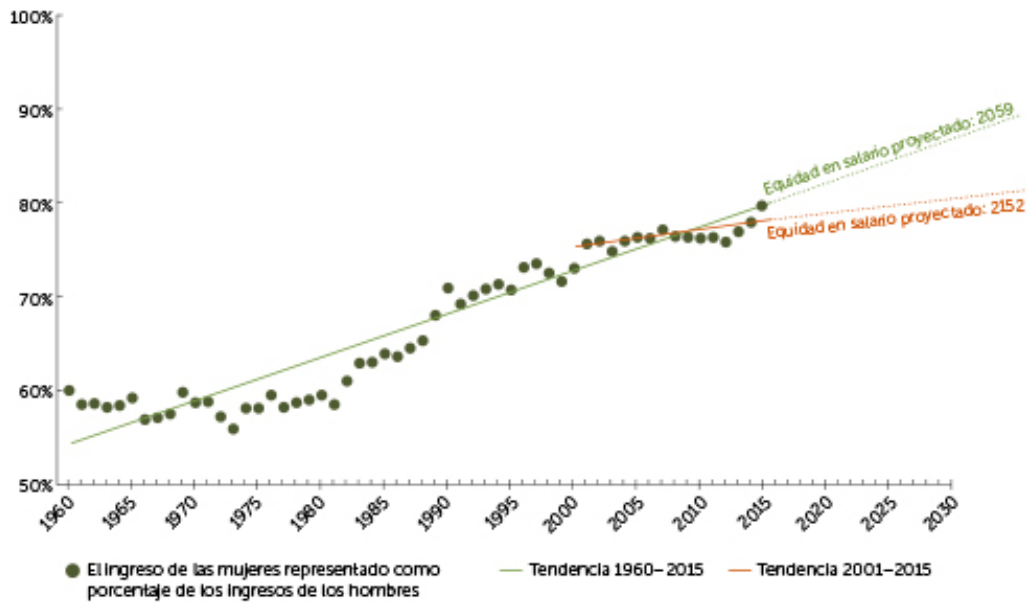
La Cámara de representantes de EEUU ha aprobado un proyecto de ley este año contra la discriminación salarial por razón de sexo.

Una ley de 1963 ya prohíbe la discriminación por razón de sexo en el mismo empleo o que tengas igual valor.

En 2015, la brecha salarial más pequeña fue Nueva York ya que a las mujeres se les pagó el 89% de lo que se les pagó a los hombres y la más grande fue en Wyoming, donde a las mujeres se les pagó el 64% de lo que se les pagó a los hombres.

La brecha salarial afecta a todas las mujeres sin importar sus antecedentes, su edad o su nivel educativo, pero los ingresos y la brecha varían según la situación individual de cada mujer.

**El Valor Medio del Ingreso Anual de las Mujeres, Representado como el Porcentaje del Ingreso Medio de los Hombres, para Trabajadores que Laboran Todo el Año a Tiempo Completo, 1960-2015**



Fuente: Análisis de la AAUW de los datos de Proctor et al., Oficina del Censo de los Estados Unidos, *Income and Poverty in the United States: 2015*



**GRÁFICO IV. FUENTE: AAUW con los datos de Proctor et al. (2015)**

En 2015, entre los trabajadores a tiempo completo, las mujeres hispanas y latinas, las afroamericanas, las indígenas norteamericanas y las nativas de Hawái, Alaska e islas del Pacífico tenían un ingreso medio anual menor que el de las mujeres blancas no hispanas, aunque también tenían una brecha salarial por género menor comparado con los hombres de su mismo grupo racial o étnico que las mujeres blancas no hispanas.

La brecha salarial por género aumenta con la edad, así como los ingresos de los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo que tiende a estancarse después de los 45 años y a disminuir otra vez después de los 65 años.

Las diferencias entre los trabajadores de más edad son más grandes que la desigualdad entre los trabajadores más jóvenes.

Típicamente a las mujeres se les paga el 90% de lo que se les paga a los hombres hasta que cumplen los 35 años, después de esta edad el salario medio de las mujeres está entre el 76% y 81% de lo que reciben los hombres.

Los ingresos de los hombres y las mujeres suelen aumentar a medida que aumenten los años de educación sin embargo no es una herramienta efectiva contra la brecha salarial.

En todos los casos de aprovechamiento académico el ingreso medio de las mujeres es menor que el de los hombres y en ocasiones la brecha salarial por género es mayor entre personas con altos niveles educativos.

Además, en todos los niveles educativos, a las mujeres blancas no hispanas se les paga más que a las mujeres hispanas y afroamericanas, estas mujeres aunque tengan un título universitario no pueden terminar de pagar sus préstamos estudiantiles rápidamente, por lo que se ven obligadas a pagar más intereses por más tiempo que los hombres.

### **3.2. Brecha salarial en Europa**

Las palabras de la Comisaria de Justicia de la Unión Europea, Consumidores e Igualdad de Género, Vera Jourová, en las reuniones de Madrid fueron:

*“Que las mujeres cobren menos que los hombres no es justo ya que una mujer tiene derecho a percibir el mismo salario que cualquier hombre”.*

Europa está considerado como uno de los continentes que están avanzados en el tema de la igualdad de género y aún así la brecha salarial es del 16,2%.

La Comisión Europea impulsa la conciliación y corresponsabilidad de hombres y mujeres, ya que la igualdad de género es un valor fundamental de la UE, aunque aún así no es algo que se lleve a la práctica en el mundo laboral.

Los países europeos con menos brecha salarial son Luxemburgo, con un 5.5% e Italia, con un 5,5% también. En cambio, los países con una brecha salarial más elevada son Estonia con el 26,9%, República Checa con el 22,5%, Alemania con el 22%, Austria con el 21,7% y por último Reino Unido con el 20,8%.

En Europa está el Plan de Acción de la UE 2017-2019 para plantear la brecha salarial entre hombres y mujeres, lo que propone este plan es plantear la brecha salarial desde varios ángulos, no solo uno en concreto. Este plan lo apoya el CESE.

El CESE hace hincapié a todos los Estados de la importancia sobre una educación no discriminatoria, para que tanto las mujeres como los hombres tengan las mismas oportunidades de empleo una vez salgan a la vida laboral .

La Comisión debería hacer entender a las empresas sobre la importancia que tiene la igualdad entre ambos géneros para la buena inclusión de las mujeres debido a la escasez de competencias entre tantos otros factores. También debería evaluar las culturas y los estereotipos de las diferentes sociedades para entender mejor de donde vienen esas diferencias.

Todos los Estados miembros deben apoyar este plan para que sea eficaz, para ello esa Eurostat hace una serie de estadísticas donde se cuentan a todas las empresas públicas o privadas, entes locales, cuerpo docente, instituciones de la UE, etc.

El hecho de acabar con la brecha salarial es un objetivo fundamental de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

Este Plan de Acción determina ocho causas de acción:

- Mejorar la retribución en base al principio de igualdad
- Acabar con la segregación
- Acabar con el techo de cristal
- Mejorar la penalización por cuidados
- Que las mujeres tengan más responsabilidades
- Mostrar a la gente las desigualdades existentes
- Informar sobre la brecha salarial
- Mejorar las asociaciones

Estas ocho causas para que lleguen a ser eficaces deberían adoptarse de forma conjunta por todas las partes interesadas tanto a nivel europeo como nacional y empresarial.

En el artículo 4 de la Directiva 2006/54/CE sobre la igualdad de género se explica que la retribución para el mismo empleo o que tenga el mismo valor no se puede discriminar por razón de sexo, de la cual la Comisión hizo un informe en el año 2013 para la aplicación de la misma.

En la Unión Europea se han adoptado una serie de actos legislativos para intentar luchar contra la brecha salarial, estos son algunos de ellos:

- La directiva 79/7/CE, de 1978, la cual obliga a los Estados a emplear el principio de igualdad en la seguridad social entre ambos géneros.
- La directiva 92/85/CEE, de 1992, sobre la aplicación de la seguridad y salud de la mujer embarazada en el trabajo.
- La directiva 2004/113/CE, de 2004, igualdad para el acceso de bienes y servicios.
- La directiva 2006/54/CE, de 2006, igualdad en empleo y ocupación.
- La directiva 2010/18/U, de 2010, sobre el permiso de paternidad.
- La directiva 2010/41/UE, de 2010, para la igualdad en las actividades autónomas.
- La directiva 2011/36/UE, de 2011, contra la trata de mujeres y su protección.

Podemos decir que en Europa contamos con las herramientas necesarias para acabar con la brecha salarial pero para eso hace falta una gran colaboración entre todos los interesados.

### **3.3. Brecha salarial en España**

En el año 2016 las mujeres españolas trabajaron un 41% del total y su salario medio por hora fue de 11,9 euros por hora mientras que el salario medio por hora de los hombres fue de 14 euros por hora, aunque estos dos colectivos no son directamente comparables ya que se diferencian de muchas maneras, por ejemplo, los hombres tienen de media un mayor número de años de experiencia mientras que las mujeres tienen un mayor nivel educativo medio.

Es necesario distinguir entre igualdad y equidad, dos conceptos diferentes que a su vez representan objetivos distintos en el ámbito de la política de género.

La igualdad representa la búsqueda de derechos, trato y beneficios semejantes para dos o más colectivos mientras que la equidad tiene en cuenta factores de contexto adicionales, buscan un trato proporcional a las circunstancias de ambos colectivos. Ambos conceptos son importantes a la hora de la discusión de las diferencias salariales y se deben medir de forma distinta.



A la hora de la comparación existe el riesgo de omitir variables potencialmente relevantes y que no se puedan observar de forma directa, por lo que siempre hay posibles fuentes de sesgo.

En España la incorporación de la mujer en el trabajo a lo largo de los últimos 15 años ha sido más rápida que en la media de los países desarrollados, exactamente un 34% frente a un 6% de media en la OECD.

Hay que destacar que el número de familias con una estructura tradicional, hombre y mujer casados y con hijos, es superior a la de otros países de la OECD, el 30% de las familias españolas frente al 25% en países como Francia o EEUU.

Las mujeres españolas tienen un nivel educativo medio más alto que los hombres.

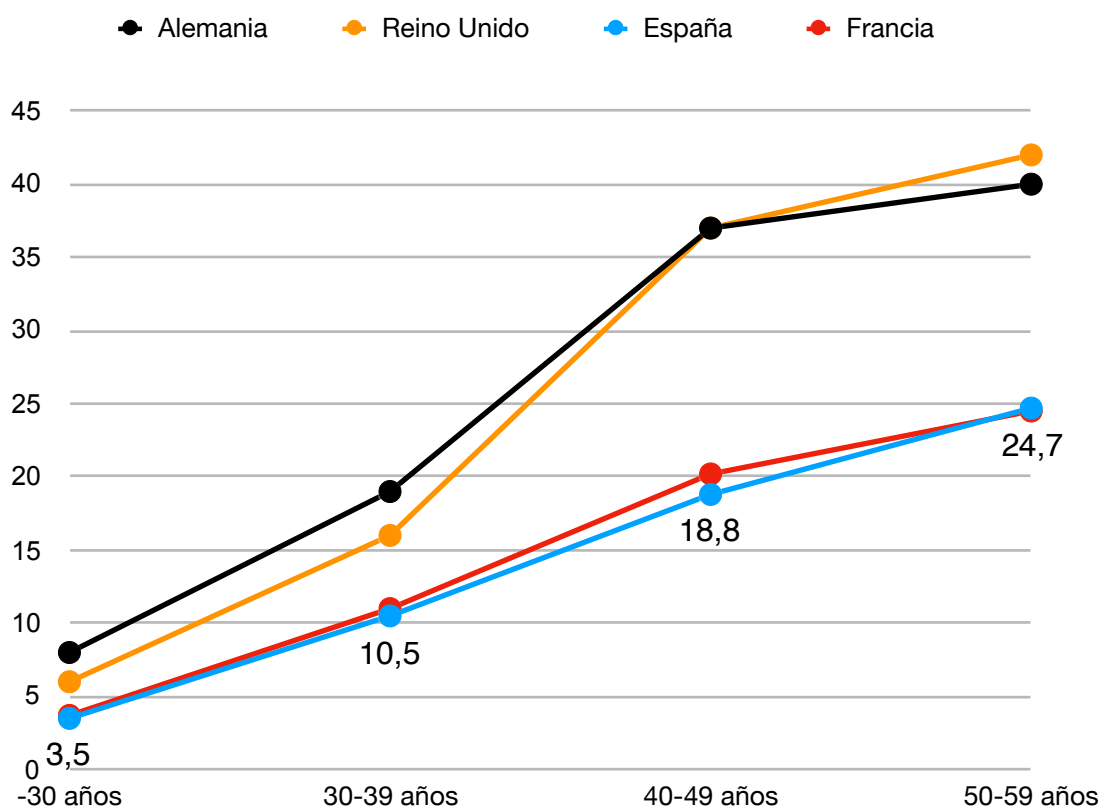
La brecha salarial ha ido disminuyendo a través de los años, en 2002 estaba en un 25,3% y en el año 2016 disminuyó hasta el 17,2%.

Comparando estos datos con los de otros países como Alemania (22%) o Reino Unido (21%) nos damos cuenta de que España está levemente por debajo de la media sin embargo si los comparamos con un país como Francia (16%) observamos que está algo por encima.

Si también estudiamos la brecha salarial en estos países, junto con España, nos damos cuenta de que entre las personas menores de 30 años esta brecha es menor de un 7% en todos ellos, sin embargo en las personas de mayor edad en España y Francia aumenta en un 10% en personas de 30 a 39 años, un 19% en personas de 40 a 49 años y un poco menos del 25% en personas de 50 a 59 años. En Alemania y Reino Unido aumenta en mayor medida. Por lo tanto se puede ver un gran salto generacional en la diferencia salarial no ajustada.

Algo que causa efecto en el caso anterior es la diferencia del número de años de experiencia entre las mujeres y los hombres, ya que en España las mujeres se incorporan al mercado laboral más tarde que los hombres y una de las razones es por las largas interrupciones a causa de la maternidad.

## Brecha salarial de género en salario por hora Por edad y país



**GRÁFICO V. Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2016.**

Una de las causas principales que se asocian de manera más frecuente a las diferencias salariales es la fuerte segregación ocupacional por género, un gran número de empleos en los que el número de trabajadores hombres y de mujeres está desproporcionado.

En los puestos en los que el porcentaje de mujeres suele ser inferior al de los hombres es en puestos de gestión y técnicos, mientras que en los puestos en los que suele haber una mayoría de mujeres son en el sector servicios, en puestos comerciales y de apoyo administrativo y en ocupaciones básicas.

En España hay una gran desigualdad de las tareas domésticas, esto es un factor importante a la hora de explicar la brecha de género así como también la dificultad de las mujeres a alcanzar posiciones de liderazgo.

Los porcentajes de este hecho alcanzan el 90% en las tareas de lavado de ropa, un 75% en las tareas de cocina, limpieza y mantenimiento de la casa en general y un 65% en las tareas del cuidado de los hijos, esta incompatibilidad hace que las mujeres tengan menos tiempo para dedicarse a ellas mismas y a prosperar en su puesto de trabajo ya que no pueden obtener un máximo rendimiento en este.

Esta diferencia se ve claramente entre los distintos usos del tiempo de hombres y mujeres, estas utilizan más de 100 minutos adicionales al día para realizar las tareas domésticas mientras que los hombres emplean ese tiempo en el trabajo remunerado y en el tiempo libre.

La gran segregación de las tareas domésticas puede tener efectos directos, como es la incompatibilidad de ocupaciones a las que tienes que dedicar más horas, o efectos indirectos, como es un margen menor a la hora de conseguir promociones, menos paga en el salario variables por las dificultades a la hora de compatibilizar la vida familiar y la profesional.

Otra de las causas principales a la hora de explicar la brecha salarial de género se basa en el efecto de las interrupciones en la carrera profesional de las mujeres por la maternidad y el cuidado de los niños menores de 3 años.

Según la Encuesta de Uso del Tiempo de 2008-2009, las mujeres usan casi el 70% de las horas dedicadas al cuidado infantil.

El 62% de las mujeres que trabajan a tiempo completo tienen entre 25 y 49 años y no tienen hijos, sin embargo este número se convierte en el 42% cuando hablamos de mujeres que tienen hijos menores de 6 años. En el caso de los hombres, esta cifra se mantiene en torno al 75%, sin importar si tienen hijos o su edad.

Utilizando la Muestra continua de vidas laborales, Cebrián y Moreno (2015) se observa que el recorrido en la vida laboral de las mujeres es bastante más inestable que la de los hombres.

A lo largo de los años hemos podido observar que en distintos países europeos se ha dado un fenómeno común, un “techo de cristal” en la distribución salarial, lo que significa que ha habido una brecha salarial creciente con respecto al nivel de remuneración, la brecha salarial es mayor cuanto mayor sea el salario y también en la infravaloración extendida de las mujeres españolas en puestos de alta responsabilidad.

En 2014 sólo un 36% de los asientos parlamentarios estaban ocupados por mujeres, un 22% en los del consejo del Banco de España, un 16% de los presidentes autonómicos eran mujeres y solo el 12% de los embajadores lo eran.

Estas causas principales de brecha salarial se pueden ligar a diferentes políticas activas:

En primer lugar, nos encontramos con que el área con mayor margen de mejora en España es la conciliación entre la vida laboral y la familiar, ya que en los se puede ver que en los países en los que hay políticas de conciliación la brecha salarial es menor.

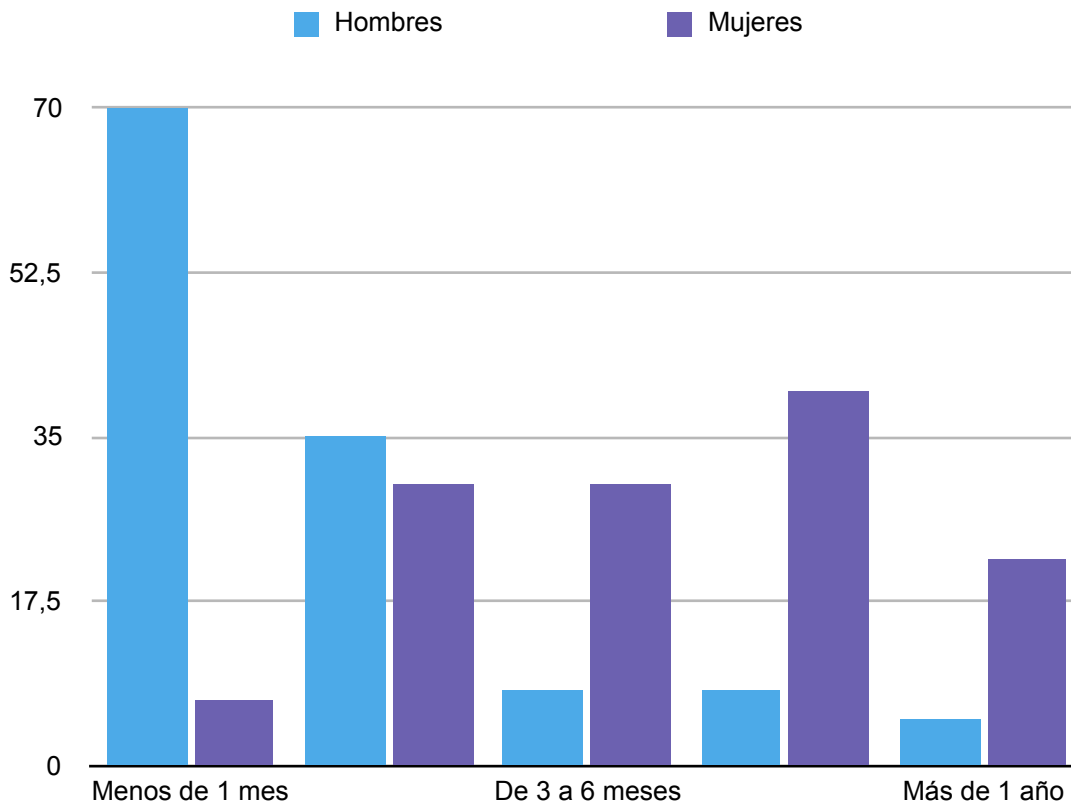
Estas políticas deberían reducir la segregación de tareas remuneradas y las tareas domésticas y a su vez reducir los efectos de las pausas en la vida laboral de las mujeres.

En estas políticas activas se integran aquellas relacionadas con las bajas maternales, paternales y parentales. En 2015, en distintos países como Bélgica, Italia, Francia o Reino Unido, se hace un análisis de estas políticas y se puede ver que, como España, tienen un sistema basado en bajas maternales largas y remuneradas, bajas paternales cortas y parentales con escasa remuneración.

En España hay una asimetría a la hora de contar el número total de horas de días de baja, sólo el 10% de las bajas parentales son cogidas por hombres.

En el caso de las mujeres, el tiempo medio de baja a tiempo completo es del 6% mientras que en el caso de los hombres es del 55%.

## Tiempo medio de excedencia a tiempo completo para el cuidado de los hijos



**GRÁFICO VI. Fuente: Encuesta de población activa.**

En cambio, sistemas como los de Alemania y Suecia apuestan por las bajas parentales remuneradas y compartidas.

En Alemania establecen que si ambos progenitores se cogen dos meses de baja, como mínimo, el número total de meses de pago sube a 14 meses.

En Suecia los días de duración son 480 en total, dividiéndose en 60 para la madre y 90 para el padre y si no se usan se pierden, además si la baja parental la dividen de forma equitativa reciben 5 euros extra al día.

En España se tendría que ir hacia un sistema similar, dónde la baja parental este remunerada, aunque sea a un nivel inferior que el de Alemania o Suecia, con un número de días para cada progenitor e incentivos económicos de forma igualitaria. Otra opción sería un aumento del número de días de baja parental, igualando el modelo catalán de 30 días de baja, ya que parece ser que un reparto más equitativo de las bajas parentales aumenta el tiempo que los padres les dedican a sus hijos.

En segundo lugar, el área dónde tendría que actuar de un forma más fuerte es en el cuidado infantil, especialmente en niños menores de 3 años.

Hay una elevada tasa de utilización de servicios formales de cuidado infantil para niños de entre 3 y 5 años, rondando el 94% según el Eurostat, pero para los niños menores de 3 años apenas ronda el 35%. Estos porcentajes comparados con otros países europeos se quedan muy por debajo.

En Suecia el porcentaje de servicios formales de cuidado en niños menores de 3 años ronda el 55% y en Holanda y Bélgica el 46%.

Y por último, buscan el aumento en la representación de mujeres en puntos de autoridad en instituciones públicas y en privadas. Esto busca que se rompa la dinámica de infrarrepresentación actual.

En países nórdicos ha habido una imposición de cuotas obligatorias para que las mujeres participen en los consejos de Administración. Países como Italia o Francia se han unido a ellos.

Esto puede ayudar a aumentar la representación femenina en este ámbito y a romper la imposición de los hombres en estos puestos.

Una de las nuevas cuestiones prejudiciales en España es el hecho de la antigüedad y los contratos fijos discontinuos de las mujeres, ya que se presume una discriminación indirecta por razón de sexo.

Concretamente en el TSJ de Galicia se ha dado una cuestión prejudicial sobre una discriminación indirecta por razón de sexo en el caso de una trabajadora con un contrato fijo discontinuo, en este caso el conflicto se da porque no le calculan de la forma correcta el cómputo de la antigüedad.

### **3.4.Diferencias salariales según nivel educativo en España**

En esta gráfica el INE ha querido mostrar que los sueldos de los trabajadores cualificados suelen ser superiores a los de los no cualificados pero que también hay una diferencia, incluso mayor, entre los propios trabajadores cualificados, dependiendo de si son mujeres u hombres.

En el caso de las mujeres el sueldo mínimo con educación primaria es 6.500 euros más bajo que el de los hombres, sin embargo si hablamos de mujeres con licenciaturas o doctorados la diferencia se amplía a 9.500 euros.

## La brecha salarial entre hombres y mujeres según el nivel educativo



Fuente: INE | gráfico: eldiario.es

eldiario.es

### GRÁFICO VII. Fuente: Periódico el diario.

La brecha salarial existe en todos los sectores de actividad pero lo que está claro es que donde hay menos presencia femenina es en el sector de la construcción, al contrario ocurre en el sector servicios, el cual es un sector muy feminizado y donde se ven grandes diferencias salariales ya que ellos cobran una media de 25.198 euros al año mientras que ellas cobran una media de 19.477 euros.

Las diferencias salariales se estrechan entre las personas jóvenes, es a partir de los 35 años cuando la brecha empieza a aumentar, ya que suelen aparecer las cargas familiares y las trabajadoras llegan a cobrar cerca de mil euros menos que ellos.

Esta cifra aumenta aún más a partir de los 45 años la cual llega a ser hasta de 4.000 euros.

El INE dice que el 64% de los trabajadores que obtienen bajas ganancias son mujeres, a la vez que observando los trabajadores que cobran el salario mínimo interprofesional se puede ver que hay más mujeres que hombres y son ellas también las que no llegan al salario más frecuente, 16.500 euros al año.

A la hora de mirar la antigüedad tampoco importa cuanto tiempo lleves en la empresa, la diferencias salarial se mantiene alrededor de 5.000 euros.

En España sorprende el desglose por niveles educativos a la hora de mirar la discriminación salarial ya que la mayor distancia se da en quienes han acabado el segundo ciclo educativo y no han pasado de ahí.

Adecco ha realizado un análisis de retribuciones en España en el que se centra en explicar la diferencia de salario que existe ente una persona que ha estudiado y una que no, en cuanto hay de diferencia en los salarios en los diferentes sectores y la diferencia de salario entre un jefe y un asalariado.

La diferencia media anual del salario de una persona que no tiene estudios y de una persona que si tiene es de más de 17.500 euros.

Tener estudios te permite acceder a puestos de trabajo con una mejor remuneración y eso está probado ya que el salario medio de una persona con estudios medios ronda los 12.000 euros mientras que los de una persona con bachillerato rondan los 15.000.

Eso no es todo, las personas que obtienen una formación profesional de grado medio o de grado superior pueden llegar a alcanzar una diferencia salarial de hasta 3.000 euros. Y ya si hablamos de personas con estudios universitarios esta cifra se eleva hasta los 20.000 euros, cifra que sigue aumentando si han cursado un doctorado o un máster.

En cuanto a la diferencia del salario entre un jefe y un asalariado podemos observar que hay una diferencia media de unos 30.000 euros, aproximadamente.

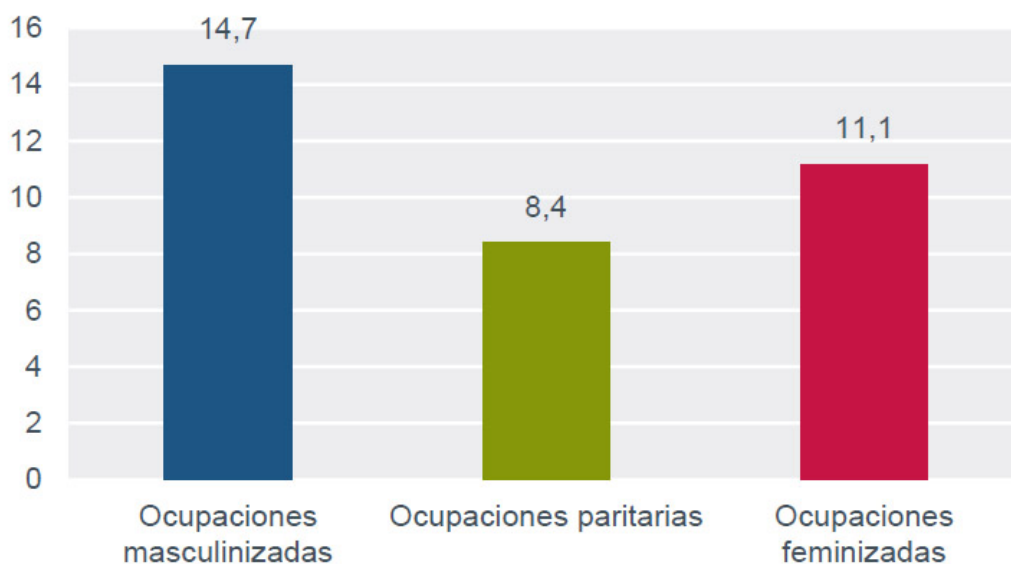
En el caso de los sectores los que cuentan con un salario medio más bajo son el sector agrícola y todos los sectores relacionados con las áreas artísticas y recreativas.



En el caso contrario se encuentran los sectores con salarios medios más altos, que son el financiero y el de seguros.

La personas con un nivel formativo mayor tienen un mejor sueldo porque las empresa quieren a los mejores profesionales para los puestos vacantes y esos son los que tiene una mayor formación, los que se adaptan mejor a los cambios en las empresas y en el mundo tecnológico y por lo tanto ayudan a que la empresa evolucione y esto los empresarios lo compensan.

### BRECHA SALARIAL SEGÚN LA SEGREGACIÓN DE GÉNERO EN LAS OCUPACIONES (salario bruto por hora, porcentaje)



**GRÁFICO VIII. Fuente: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.**

En este estudio realizado por el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas se puede observar que la diferencia salarial por hora trabajada está entre el 11,1% y el 14,7%, y entre ellos se encuentran las paritarias que están en el 8,4%.

Con estos datos han concluido que el 53,7% de las profesiones están masculinizadas, el 23,5% están feminizadas y el 14,8% restante son paritarias.

Llegan a la conclusión de que los hombres cobran más incluso hasta en las profesiones feminizadas.

En las ocupaciones paritarias de mayor cualificación encontramos a los especialistas en organización y comercialización de la Administración Pública, a los profesionales de la cultura, finanzas y jurídicas, contables y bibliotecarios. Después de estos nos encontramos a algunos con menor cualificación como los de la rama de restauración y vendedores, a su vez las ocupaciones feminizadas como la rama del cuidado, de la salud y de la enseñanza.

Y ya en las profesiones de baja cualificación nos encontramos a las administrativas, recepcionistas, atención al público, dependientas y las cuidadoras y personal de limpieza.

Todo esto indica que si una ocupación está masculinizada y tienen salarios altos a las mujeres les es más difícil acceder a esos salarios, y por ello, las diferencias salariales aumentan.

En cambio, incluso en las ocupaciones feminizadas los hombres siguen cobrando más que las mujeres, en concreto un 11,1%.

### **Datos positivos sobre las brechas de la educación entre hombres y mujeres**

En los últimos años la brecha salarial ha ido disminuyendo hasta el punto de que ahora mismo es menor que la de algunos países de la zona europea como Reino Unido o Alemania.

En la inauguración de la Forbes Women Summit, Fátima Báñez, la Ministra de Empleo y Seguridad Social ha señalado que el salario medio anual del género femenino rece 6 veces más que le de los hombres y aunque aún queda mucho por avanzar esta brecha salarial se ha reducido 4 puntos desde el años 2012.

Para esto ha ayudado la Tarifa Plana, que es una ayuda de 50 euros para apoyar a nuevos emprendedores, ya que 500.000 mujeres han sido beneficiarias.

Se puede ver que después del inicio de la recuperación los nuevos emprendedores son más mujeres, en concreto 2 de cada 3, se dice que “hay más mujeres trabajado que nunca”.

Esto también se observa en la educación, el 55% de los matriculados en las universidades son mujeres.

## **Estudio SEPE**

Basándonos en un estudio realizado por el SEPE sobre la contratación de las mujeres, en cada Comunidad Autónoma, según el nivel formativo, y haciendo una comparativa entre comunidades podemos ver que:

En la Comunidad Autónoma de Andalucía tienen unas 210.000 mujeres contratadas sin estudios, sin embargo el número de mujeres contratadas con estudios universitarios son 80.500, una diferencia bastante pronunciada.

En la Comunidad Autónoma de Aragón las mujeres contratadas sin estudios son de 18.000 mientras que las contratadas con estudios universitarios son 11.800.

En el Principado de Asturias las mujeres contratadas sin estudios son 2.900 mientras que las contratadas con estudios universitarios son 10.865.

En las Islas Baleares la contratación femenina sin estudios es de 18.600 mientras que la contratación con estudios universitarios es de 8.700, una diferencia notable.

En Canarias las mujeres contratadas sin estudios son 71.300, sin embargo las mujeres contratadas con estudios universitarios son 16.045, una gran diferencia.

En Cantabria el número de mujeres contratadas sin estudios es de 2.260 y de contratadas con estudios universitarios es de 5.200.

En Castilla-La Mancha los contratos de mujeres sin estudios son 53.900, mientras que los de las mujeres con estudios universitarios son 12.090, bastante diferencia.

En Castilla y León el número de contratos de mujeres sin estudios es de 53.900 mientras que el número de contratos de mujeres con estudios universitarios es de 23.650.

En Cataluña los contratos de mujeres sin estudios son 41.050 y los de las mujeres con estudios universitarios son 83.720, una buena diferencia a favor de las mujeres con una buena formación.

En la Comunidad Valenciana el número de contratos femeninos sin nivel de estudios es de 33.530 mientras que el número de contratos femeninos con nivel de estudios universitarios es de 36.100.

En Extremadura los contratos femeninos sin estudios son 19.620 mientras que los contratos femeninos con estudios universitarios son 6.520.

En Galicia los contratos a mujeres sin estudios son 31.500 y los contratos a mujeres con estudios universitarios son 28.730.

En la Comunidad de Madrid el número de contratos de mujeres sin estudios es de 52.095 mientras que los contratos de mujeres con estudios universitarios es de 107.540, una gran diferencia a favor de las mujeres con estudios universitarios.

En Murcia los contratos de mujeres sin estudios son 55.555 y los de mujeres con estudios universitarios son 10.670.

En Navarra el número de contratos a mujeres sin estudios es de 5.280 mientras que el número de contratos a mujeres con estudios universitarios es de 10,770.

En el País Vasco los contratos de mujeres sin estudios son 13.440 y los contratos de mujeres con estudios universitarios son 36.220.

En La Rioja los contratos a mujeres sin estudios son 10,840 mientras que los contratos a mujeres con estudios universitarios son 2.760.

En Ceuta el número de mujeres contratadas sin estudios es de 998 mientras que el número de mujeres contratadas con estudios universitarios es de 260-

Y por último, en Melilla los contratos a mujeres sin estudios son 875 y los contratos a mujeres con estudios universitarios son 292.

A la conclusión que podemos llegar con este estudio es que la mayoría de comunidades autónomas, exceptuando Cataluña y Madrid, tiene a más mujeres contratadas sin estudios que con una gran formación.

## 4. Conclusiones y valoración personal

Una vez analizadas las causas de la brecha salarial, los estudios que existen sobre ella y saber como afectan a las economías de los países podemos llegar a una serie de conclusiones.

La brecha salarial es un problema que afecta a todos los países, hay algunos en los que afecta de menor forma pero aún así les afecta.

Es algo que afecta a las economías de manera negativa y que ha afectado a todo el mundo desde el siglo XIX, ya que las mujeres siempre se han dedicado mas al cuidado de la casa, de los hijos o de familiares y cuando se incorporaron en el mercado laboral no lo hicieron con las mismas condiciones que tenían los hombres.

Hoy en día los países tienen diferentes políticas para intentar acabar con esta diferencia pero aún así no se aplican de la forma correcta para llegar a conseguirlo y las mujeres seguimos teniendo muchos obstáculos para llegar a obtener las mismas condiciones profesionales que tienen los hombres.

Aún con todos los estudios que hay sobre este hecho es algo que no se sabe muy bien como se produce, lo único que se sabe con certeza es que casi siempre es una discriminación de manera indirecta y algo muy difícil de acabar.

Uno de los motivos por los que esto sigue tan presente es porque los convenios colectivos y las normativas de los países tienen apartados que siguen fomentando la desigualdad y los gobiernos no se preocupan en vigilar a las empresas para intentar luchar contra esta desigualdad en las relaciones laborales.

Algo que se podría hacer para intentar acabar con esto sería mejorar la legislación laboral y las políticas de igualdad tanto a nivel continental como a nivel de cada país.

En el caso de los Estados Unidos podemos llegar a la conclusión de que en los años que estuvo gobernando Barack Obama se intentaron varias cosas para acabar o por lo menos para disminuir esta reja salarial pero una vez llegó Donald Trump al poder estas medidas se paralizaron y no se pudo acabar con ella, aunque este año la Cámara de representantes de EEUU ha aprobado un proyecto de ley contra la discriminación salarial por razón de sexo.

En el caso de Europa podemos llegar a la conclusión de que contamos con las herramientas necesarias para acabar con la brecha salarial, ya que hay mucha normativa para ello pero para eso hace falta una gran colaboración entre todos los interesados y no se llega a dar como tendría que hacerlo.

Y por último, en el caso de España podemos llegar a la conclusión de que la tasa de actividad de las mujeres está por encima de la media europea pero aún así estamos muy alejados de los países con la tasa de actividad más elevada, como son Suecia, Finlandia y Dinamarca.

En España las mujeres se dedican mucho a las tareas domésticas, al cuidado de los hijos y al cuidado de familiares con dependencia y también muchas trabajan en los servicios del hogar, donde la mayoría ni si quiera tienen contratos.

Con estos datos podemos ver que tanto en Estados Unidos, que es la primera potencia mundial y se supone que deberían estar más avanzados, como en Europa y en España el caso de la brecha salarial es algo que está muy presente y que afecta mucho a sus economías ya que si las mujeres trabajaran con los mismos recursos que los hombres los resultados de los procesos productivos podrían acabar con el hambre de mucha gente en el mundo.

A nivel educativo en España podemos ver que los trabajadores cualificados suelen tener mejores sueldos que los no cualificados pero entre los propios trabajadores cualificados también hay una diferencia dependiendo de si son mujeres u hombres.

Observando un estudio del SEPE he podido llegar a la conclusión de que la mayoría de comunidades autónomas, exceptuando Cataluña y Madrid, tiene a más mujeres contratadas sin estudios que con una gran formación.

Bajo mi punto de vista, lo mejor que les podría pasar a las economías de los países sería que las empresas funcionasen como lo dice la normativa y acabasen, o en su defecto, redujesen la brecha salarial.

Soy consciente de que esto es algo bastante difícil ya que es algo que está muy arraigado porque desde el principio de la incorporación de la mujer en el mercado laboral ha sido así pero también estoy segura de que si en verdad los países quisieran acabar con esto podrían hacerlo poniéndose serios para vigilar y erradicar las diferentes desigualdades que hay en las empresas.

Por lo que he vivido en mi corta experiencia labora he podido vivir esta diferencia salarial. Da igual las horas que trabajes y si sacas más benéficos para la empresa si eres mujer, los hombres siempre van a tener mejor sueldo que tú.

Por eso me ha parecido interesante estudiar este tema, para saber que normativa tenemos en nuestro país y en la Unión Europea sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres para que cuando salga al mundo laboral esté bien informada.

## 5. Bibliografía

Álvarez, Pilar (2015). Ellas tienen más estudios y ellos más trabajo. El País.

Ansorena, Javier (2018). Así está la brecha salarial en el mundo. ABC.

Ayuso, Silvia., y Torres Menárguez, Ana (2018). La brecha educativa en España se perpetúa de padres a hijos. El País.

B, E., (2017). ¿En qué países europeos es más grande la brecha salarial entre hombres y mujeres?. El Boletín.

Beltran de Heredia Ruiz, Ignasi (2019). Antigüedad, fijos discontinuos y posible discriminación indirecta por razón de género: una nueva cuestión prejudicial. Ignasi Beltran (Blog).

Beltran de Heredia Ruiz, Ignasi. Una mirada crítica a las relaciones laborales. Ignasi Beltran (Blog).

Brecha salarial ajustada y no ajustada (s.f.). En Wikipedia.

Brecha salarial de género (2012). [misalario.org](http://misalario.org).

Coinc (2016). ¿Cuál es la relación entre en nivel nivel de estudios y el salario medio?. Coinc (Blog).

Comisión Europea (2017). Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo y al comité económico y social europeo. Plan de Acción de la UE 2017-2019 para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Conde-Ruiz, J. Ignacio., y Marra de Artíñano, Ignacio (2016). Brechas salariales de género en España. Fundación alternativa.

Conde-Ruiz, J. Ignacio., y Marra de Artíñano, Ignacio (2018). Brechas salariales de género en España. Estudios sobre la economía española.

Díez Rodrigálvarez, Val (2019). Análisis de la brecha salarial de género en España. Confederación Española de Organizaciones Empresariales.



Día de la Igualdad en el Pago resalta la brecha salarial entre hombres y mujeres (2019). Vao noticias.

Durán, Consuelo (2018). L brecha salarial empieza en la educación.

Drbalová, Vladimir (2018). Dictamen del comité económico y social europeo sobre el Plan de Acción de la UE 2017-2019. Diario Oficial de la Unión Europea.

Eurostat (2019). Gender pay gap in unadjusted form.

ESERP Business School (2019). ¿Cuál es el salario medio según el nivel formativo?

Fundación Isonomía Universidad Jaime I.

Gil, Ana (2018). La brecha salarial disminuye cuanto más paritaria es la ocupación. Economía 3.

Instituto de la mujer para la igualdad de oportunidades (2015). Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización.

Instituto Nacional de Estadística (2016). Salario medio anual, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género, no ajustada, en salarios por hora.

Malagón, Patricia (2006). La brecha salarial entre hombres y mujeres desaparece entre los directivos en EEUU.

Miller, Kevin (2017). La pura verdad sobre la brecha salarial por género. Empowering Women Since 1881.

Observatorio de Igualdad y Empleo (2018). La brecha salarial en la Unión Europea.

Observatorio social "La Caixa" (2018). La brecha salarial por nivel de estudios entre España y la UE es de al menos 1.600 euros.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2017). Los avances en materia de igualdad de género son demasiado lentos.

P. Murillo Huertas, Inés y Simón, Hipólito (2013). La gran recesión y el diferencial salarial por género en España. Repositorio Institucional de la Universidad de Alicante.

Requena Aguilar, Ana (2018). Las mujeres sacan menos rendimiento económico a su educación que los hombres: ellas estudian más pero cobran menos. El Diario.

San, Margó (2016). Brecha salarial entre hombres y mujeres. Después de las musas (Blog).

Servicio Público de Empleo Estatal (2017). Datos positivos sobre las brechas de actividad salarial, del emprendimiento y de la educación entre mujeres y hombres.

Servicio Público de Empleo Estatal (2017). Informe estatal del mercado de trabajo de las mujeres. Observatorio de las ocupaciones.

Torres López, Juan (2014). El impacto económico de la desigualdad de género.

Tribuna feminista (2017). Los instrumentos de Europa contra la brecha salarial.

Vázquez-Álvarez, Rosalía (2019). Informe mundial sobre salarios. Organización Internacional del Trabajo.

V. Gomez, Manuel (2018). Una mujer gana un 13% menos que un hombre e trabajos similares. EL País.