



Universidad Miguel Hernández

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Orihuela

Grado en Administración y Dirección de Empresas

Trabajo Fin de Grado

"La brecha salarial y sus condicionantes de género"

Curso académico 2014/2015

Alumna: Silvana Beneite Rocamora

Tutora: Juana Aznar Márquez

"La primera igualdad es la equidad" (Victor Hugo)



AGRADECIMIENTOS

Acabar con esta etapa de mi vida me va a permitir tener un futuro lleno de posibilidades, de puertas abiertas; ya que esto no es el fin, sino el principio de **TODO**. Llegar aquí no hubiera sido posible sin la gente que me han rodeado y han aguantado mi estrés, mi ansiedad y mis nervios.

En primer lugar, gracias a mis padres, a mi hermana, a mi sobrina y a mi tía Rosarico por siempre confiar en mí y por vuestro apoyo incondicional en todo momento. Nada de esto hubiera sido posible, sin vuestra paciencia y esa manera de transmitirme que todo iba a ir bien.

A mi querida Juana Aznar; más que una tutora de trabajo fin de grado has sido una segunda madre haciendo de psicóloga, organizadora, animadora y redactora entre otros muchos papeles. Confiaste en mí siempre y eso es algo que te agradeceré siempre. Este trabajo no tendría sentido sin tu firma, ni tus horas de dedicación.

Gracias también a todos los docentes de la UMH que durante estos cuatro años nos han formado académicamente y se han dejado la piel en nuestro aprendizaje y en aplicarlo en la medida de lo posible a la realidad.

A mi gran amigo Ramón Marhuenda, por haber sido un gran apoyo en la realización de este trabajo. Por leer y releer el trabajo y ser un crítico muy sincero. Gracias por ser tan grande.

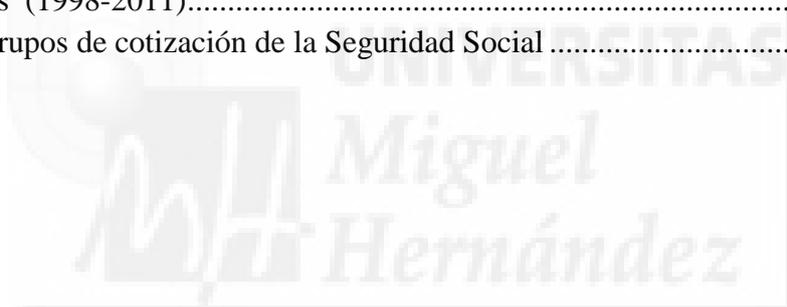
Por último agradecer a una persona muy especial, por todo su apoyo incondicional durante estos cuatro años, una persona que ha luchado junto a mí, a capa y espada. Por estar pendiente siempre y por ser la mejor persona que he conocido y conoceré nunca. Gracias porque me has hecho ser mejor persona.

Contenido

RESUMEN:	1
1. Introducción	2
Organización del trabajo	2
Objetivos y justificación del tema elegido	4
Justificación del tema	4
2. Antecedentes del mercado laboral	5
3. Diferencias salariales.....	7
3.1 Brecha salarial por razón de sexo.....	14
4. Segregación laboral, techo de cristal y suelo pegajoso.....	22
4.1 Modelo de concentración: Segregación ocupacional	23
4.2 Techo de cristal	26
4.3 Suelo pegajoso	29
5. Discriminación salarial y sus tipos.....	30
6. Marcos normativos en materia de igualdad y discriminación en el ámbito laboral	34
6.1. Propuestas para fomentar la igualdad en la empresa	38
7. Conclusiones.....	40
Bibliografía	42
ANEXOS	45
Anexo I. Justificación de la importancia del tema elegido	45
Anexo II. <i>Doodle</i> de <i>Google</i> en el Día de la Mujer Trabajadora (2015).....	46

Índice de Tablas

Tabla 1: Evolución de la ganancia por hora trabajada y ocupación femenina (2010-2012).....	8
Tabla 2: Evolución de la ganancia por hora trabajada y ocupación masculina (2010-2012).....	9
Tabla 3: Diferencias salariales entre sexos y nivel de educación.....	10
Tabla 4: Brecha salarial en los países de la UE (<i>genderpay gap</i>)	15
Tabla 5: Valoración tiempo completo y parcial por sexo para el II trimestre 2014.....	17
Tabla 6: Brecha salarial por sector de actividad (2012)	17
Tabla 7: Evolución de la brecha salarial por Ocupación (2012)	19
Tabla 8: Evolución de la presencia de las mujeres en las distintas carreras universitarias (1998-2011)	21
Tabla 9: Evolución de la presencia de los hombres en las distintas carreras universitarias (1998-2011).....	22
Tabla 10: Grupos de cotización de la Seguridad Social	33



RESUMEN:

“La brecha salarial y sus condicionantes de género” es un trabajo explicativo de los obstáculos que encuentran las mujeres a la hora de acceder al mercado laboral y promocionar en él. Se han analizado documentos e informes para conocer la tendencia que ha seguido la brecha salarial en los distintos sectores y ocupaciones, así como en los distintos países y Comunidades Autónomas.

Se ha profundizado en los términos “suelo pegajoso” y “techo de cristal”, como términos directamente atribuibles a las trabas que sufren las mujeres por razón de sexo para mejorar su posición laboral.

En el trabajo se considera y define la discriminación salarial como las diferencias en la retribución sin causas objetivas, criterios no demostrables o justificables. La discriminación salarial está totalmente prohibida por diversas leyes, y en especial por la Constitución Española. A la hora de actuar contra la discriminación salarial se aplica la ley más vinculante.

En definitiva, el trabajo aporta una perspectiva general de las distintas condiciones salariales que tienen hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Palabras clave: diferencias salariales, discriminación, género, segregación laboral, salarios, techo de cristal, suelo pegajoso.

1. Introducción

Se presenta este trabajo con objeto de analizar los determinantes de las diferencias salariales (término también conocido como brecha salarial) entre hombres y mujeres a nivel nacional, para ello se muestran de manera global datos de la Unión Europea (UE) y específicos para España. Aunque ésta cuestión no es reciente, si es influyente y se encuentra respaldada por diversos estudios e investigaciones.

La igualdad de género en el ámbito laboral se ha ido promoviendo de manera insistente, legislando exclusivamente para este fenómeno. Los/as trabajadores/as tienen conciencia en temas de igualdad de oportunidad y trato, y las empresas toman medidas para llegar a esta igualdad entre ambos sexos con el fin de mantener un desarrollo sostenible. En 1948 se publicó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que supuso la primera legislación referente al tema. En su Art.7 expone que "Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación"(el resto de artículos relacionados con el tema se exponen en el apartado 5 del estudio).

Asimismo la Organización Internacional del Trabajo muestra en la guía introductoria a la Igualdad Salarial (Tomei, 2013) que la igualdad entre ambos sexos es un valor fundamental identificado en todo el mundo para conseguir "el Estado de Bienestar".

Lo que se persigue con este trabajo es estudiar las diferencias salariales y qué circunstancias han de producirse para poder hablar de discriminación. De esta manera tendremos un mejor conocimiento de que aspectos quedan recogidos dentro de este tema.

Organización del trabajo

El trabajo está estructurado en tres grandes apartados, tras la introducción y la justificación de la elección del tema así como de los objetivos, se encuentra los siguientes apartados o epígrafes:

En el primer bloque, se estudia la diferenciación salarial, empezando por el marco teórico que explica qué es, las causas que lo determinan, los tipos que hay y cuando esta diferenciación salarial se convierte en un hecho discriminatorio al comparar entre los dos sexos. Para la elaboración de esta sección se ha contado con la ayuda de manuales de teoría económica y economía laboral (posteriormente mencionados); también destacar la utilización de informes y artículos actuales, y por último el apoyo de fuentes estadísticas como son principalmente: el Instituto Nacional de Estadística (INE) y la Oficina de Estadística de la Unión Europea (*Eurostat*).

En el segundo apartado se introduce el fenómeno de la segregación laboral y su estrecha relación con la desigualdad salarial. Se resalta también la existencia de un hilo invisible que lleva a la persistencia en la elección de trabajos desempeñados mayoritariamente por mujeres o por hombres. Con ayuda de distintos informes se ha descrito la segregación laboral y sus tipos: segmentación laboral horizontal y vertical. Respecto a la segmentación vertical se considera oportuno introducir los términos: "techo de cristal" y "suelo pegajoso" y sus implicaciones respecto a las trayectorias laborales de las mujeres por la gran relación que guardan.

El tercer epígrafe incorpora el marco normativo en tema de igualdad. Lo que se trata en este punto es de resumir la legislación vigente para evitar casos discriminatorios, así como algunas de las ayudas existentes para que las empresas fomenten el trabajo igualitario entre ambos sexos. En este apartado también se justifica la relevancia del tema, para ello se alude a los días relacionados con este tema, como son; el Día Internacional de la Igualdad Salarial (22 de febrero), el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) y el Día del Trabajo (1 de mayo) ya que con ellos lo que se intenta es concienciar que la discriminación no sólo no es justificable éticamente, sino que constituye un incumplimiento de acuerdos y leyes firmadas a lo largo de las últimas décadas.

A continuación del mismo se presentan las conclusiones del trabajo y los recursos empleados para la elaboración del trabajo (libros electrónicos, artículos de revistas científicas, informes, artículos de prensa).

Objetivos y justificación del tema elegido

El problema de investigación radica en entender el fenómeno de la brecha salarial. Este término es usado frecuentemente por los medios de comunicación, sin que se tenga en cuenta todo un conjunto de cuestiones que quedan recogidas bajo este concepto y que en este trabajo se tratarán de identificar.

El **objetivo general** del trabajo es analizar las circunstancias que llevan a la aparición de la brecha salarial en el mercado laboral.

Además de este **objetivo general**, se pretenden alcanzar otros de tipo más **específicos** como son:

- Analizar datos de diversas fuentes estadísticas para obtener conclusiones respecto de la brecha salarial. Para ello se requerirá de información acerca de salarios además del análisis de la formación de las personas.
- Realizar un estudio del mercado de trabajo (fundamentalmente en España), en lo referente a personas activas, sexo y nivel de formación.
- Identificar el papel que juegan los estereotipos de género en el comportamiento del mercado de trabajo.
- Conocer cuál es el tipo de carreras donde se centran más los hombres y en cuales las mujeres y lo que condiciona su acceso al mercado de trabajo.
- Describirla "segmentación horizontal" y " segmentación vertical" referidas al mercado de trabajo.
- Explicar los conceptos "techo de cristal", "suelo pegajoso", y utilizarlos en el contexto de este trabajo.

Justificación del tema

La justificación de la elección de este tema para la realización del trabajo de fin de grado, estuvo motivada fundamentalmente por dos causas: la primera de ellas por tratarse de un tema de actualidad (**Anexo I**) y la segunda porque el estudio del tema propuesto me ha ayudado a visualizar que el sector productivo en el que se integran hombres y mujeres así como el acceso, permanencia y también posibilidades de promoción, está condicionado por construcciones sociales. Además de que todas ellas crean un conjunto que lleva a que aparezcan diferencias salariales. Otro argumento que

me hizo elegir este tema, fue la posibilidad de vivir en primera persona las dificultades expuestas en el estudio por ser una mujer.

2. Antecedentes del mercado laboral

En primer lugar y para entender el presente trabajo en toda su extensión, es necesario situarnos en el momento que se reconoce el trabajo de la mujer, y cómo este ha evolucionado a lo largo del tiempo hasta presentarse como se conoce hoy en día.

Históricamente el rol principal de la mujer era en el ámbito doméstico (labores del hogar, cuidado de enfermos), aunque las mujeres que residían en zonas agrícolas compatibilizaban tareas en el campo o artesanales (hilados o tejidos) con el hogar. La mayoría de mujeres eran campesinas que realizaban tareas agrícolas (siembra y recolección, cuidado de los rebaños) a la par que los hombres. Por otra parte las mujeres jóvenes trabajaban como criadas y sirvientas de nobles por un salario escaso o en muchos casos a cambio de comida y alojamiento (Artola, 2008).

A finales del siglo XVIII y principios del XIX con la llamada Revolución Industrial se intensificó sobre todo el trabajo asalariado de las mujeres. La Revolución Industrial tuvo su origen en Gran Bretaña con la aparición de la máquina de vapor y fue la mayor transformación social, económica y cultural de la historia. Supuso una evolución en las formas de producción, de comercialización, y que afectó a las relaciones sociales y familiares, e incluso a la forma de percibir la vida humana. Con la Revolución Industrial y la aparición de las fábricas, cambió fundamentalmente el trabajo; las mujeres y los hombres se vieron obligados a abandonar el campo por las nuevas condiciones de vida y apareció una nueva clase social, la obrera. Ambos trabajaban largas y duras jornadas en las fábricas, acompañadas de un bajo salario como consecuencia del exceso de mano de obra, sin embargo los salarios entre hombres y mujeres eran diferentes, siendo los de éstas inferiores al de los hombres.



Fuente: <http://www.euskonews.com/0190zkb/gaia19001es.html>

La Sociedad Británica del siglo XVIII luchó para obtener derechos laborales dignos tanto para hombres como para mujeres; durante el siglo XIX esta lucha se vio intensificada, no obstante la conquista por la igualdad laboral de las mujeres todavía continúa aunque se destaca una enorme evolución en lo que respecta al trabajo de las mujeres

A raíz de todos estos cambios, a la mujer se le empezó a reconocer como una "trabajadora". En la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1919 se adoptó como condición general tanto para hombres como para mujeres una jornada de ocho horas al día (cuarenta horas a la semana); de manera específica se creó normativa que protegía el trabajo de las mujeres y se adaptó una serie de normativa que protegía el trabajo femenino en la maternidad y el trabajo nocturno.

Años después, con ayuda de la OIT se estableció el Convenio núm.100¹ (1951), que define el concepto de remuneración como "el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último" además tiene que ser una "igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo." Para que se considere equidad salarial ha de cumplirse la condición de que el trabajo tenga un valor idéntico evitando cualquier manifestación de discriminación por razón de sexo u otras.

¹ Para más información del Convenio núm. 100
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

Este Convenio requirió a los países europeos la fijación de este principio mediante el uso de leyes o reglamentos nacionales, o disposiciones legales identificados para la fijación de salarios. Para poder cumplir con esta orden se usan métodos flexibles (elegidos por las autoridades de cada país) que valoran que los trabajos sean iguales y por tanto que tengan que ofrecer la misma remuneración a hombres y mujeres. No se infringe el Convenio si existen diferencias salariales entre ambos sexos, si éstas se deben a causas objetivas.

Para que estas disposiciones den resultados es necesario la cooperación de los Estados miembros, pero es fundamental el papel de trabajadores/as y empleadores/as, para acabar con esta desigualdad.

Años después de la creación de este Convenio, la mayoría de las mujeres españolas de finales del siglo XIX, tenía principalmente el papel de esposa y de madre, dedicándose principalmente a las tareas domésticas. Antes de estas décadas, sólo las mujeres populares urbanas intervenían tanto en el trabajo asalariado como en las tareas domésticas (Nash, 1983). En algunos países como Alemania, las diferencias entre el trabajo de las mujeres y de los hombres eran obra de políticas expresas. Universalmente se consideraba el trabajo de la mujer como un trabajo complementario al del hombre, este hecho justifica en parte la existencia de las diferencias salariales. Por tanto, en la primera década del siglo XIX se produjo un cambio lento pero importante en Europa respecto al papel de la mujer, se empezó a reconocer a la mujer como una persona apta para el desempeño laboral.

Analizado y revisado el papel de las mujeres a lo largo de los años, nos adentramos en el problema de investigación.

3. Diferencias salariales

Se ha mostrado en párrafos anteriores que hombres y mujeres han trabajado por un salario desigual a lo largo de la historia. Como consecuencia de ello, en este apartado se va a explicar cuando las diferencias en las remuneraciones entre ambos sexos e incluso las del mismo sexo, se encuentran aceptadas por una serie de argumentos objetivos. Para *McConnell, Brue y Macpherson* (2003,a) se encuentran diferencias salariales de diversa índole y tipología:

-Por **cuestiones Internacionales**, se sabe que la calidad de vida varía de unos países a otros, del mismo modo que lo hace el salario; existiendo diferencias salariales entre españoles/as con el mismo sexo, la misma formación y en el mismo puesto de trabajo que una persona residente en otro país. Los países con menor desigualdad salarial entre sus ciudadanos son Noruega, Australia y Suecia entre otros; esto se debe al sistema de fijación de salarios centralizado que poseen. (Kahn, 2000)

-Por **Comunidades Autónomas (CCAA)**, en la misma línea que la tipología anterior, el salario varía entre comunidades a pesar de encontrarse en el mismo país, esto se debe a que se rigen por normativas laborales específicas y a la variación de la producción de una a otra. Así atendiendo a las Tablas 1 y 2 que recogen información de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) para 2012, se localizan las remuneraciones por hora más altas para hombres y mujeres en el País Vasco, le sigue la Comunidad de Madrid. Por otro lado para las mujeres los salarios por hora más bajos se encuentran en Galicia y para los hombres en Extremadura.

Ahora bien, hay que tener en cuenta que se ha delimitado este análisis a la ocupación laboral observando diferencias entre CCAA para cualquier tipo de ocupación y sexo, teniendo en cuenta que ninguna Comunidad se rige por la misma normativa.

Tabla 1: Evolución de la ganancia por hora trabajada y ocupación femenina (2010-2012)

Mujeres Tipo de Ocupación ²	2012			2011			2010		
	ALTA	MEDIA	BAJA	ALTA	MEDIA	BAJA	ALTA	MEDIA	BAJA
Total Nacional	18,43	10,36	9,37	18,4	10,51	9,26	18,67	10,49	9,22
Andalucía	17,32	9,82	9,05	17,52	10,1	8,93	17,74	10,29	9,06
Aragón	17,63	10,01	9,15	17,58	10,39	8,77	17,75	10,24	8,92
Asturias, Principado de	18,69	9,61	-9,25	18,55	9,4	-9,33	18,48	9,71	-9,05
Balears, Illes	17,33	11,05	10,95	17,87	10,82	10,28	19,39	11,12	10,84
Canarias	17,3	9,49	8,91	17,35	9,6	8,62	17,69	9,15	8,23
Cantabria	16,55	9,52	-9,85	16,71	9,44	-9,44	17,32	9,83	-9,05
Castilla y León	17,18	9,73	9,05	17,46	10,16	8,68	18,4	9,82	8,93
Castilla-La Mancha	17,53	9,66	8,74	17,4	10,13	8,85	18,21	9,75	8,56
Cataluña	19,24	11,26	9,44	18,86	11,18	9,54	18,92	11,11	9,4
Comunitat Valenciana	17,04	9,55	8,62	17,41	9,73	8,85	17,03	9,76	8,55
Extremadura	17,43	9,39	8,54	18,18	9,74	-8,73	17,67	9,21	-8,25
Galicia	15,27	9,14	8,7	15,88	8,97	8,8	16,67	9,18	8,49
Madrid,	20,03	10,81	9,7	19,77	11,11	9,24	19,99	11,23	9,55

² Se clasifican las ocupaciones en ALTA (licenciado universitario o doctorado) MEDIO (estudios de formación profesional) y BAJA (graduado escolar)

Comunidad de Murcia, Región de	17,44	9,3	8,45	18,48	9,52	8,58	18,92	9,96	10,08
Navarra, Comunidad Foral de	18,26	11,68	10,64	18,04	11,93	10,8	17,5	11,34	10,35
País Vasco	20,64	12,72	11,93	20,26	12,6	11,8	21,05	12,46	11,54
Rioja, La	17,04	9,55	-9,38	17,92	9,99	-9,03	17,78	10,53	-8,85

Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES)³ elaborada por el INE

En la tabla 1 se advierte que existen diferencias salariales entre ambos a pesar de ocupar ocupaciones del mismo nivel (alto, medio o bajo). En ella se refleja que las ganancias son menores a medida que la ocupación es menos cualificada, así bien las mujeres con ocupación alta cobraron en 2012 de media 18,43€/ hora y 22,11€/hora para el caso de los hombres. En el caso extremo se sitúa la remuneración por hora de salarios bajos en 9,37€/ hora para las mujeres y 11,95€/ hora para los hombres.

Tabla 2: Evolución de la ganancia por hora trabajada y ocupación masculina (2010-2012)

Hombres Tipo de Ocupación	2012			2011			2010		
	ALTA	MEDIA	BAJA	ALTA	MEDIA	BAJA	ALTA	MEDIA	BAJA
Total Nacional	22,11	13	11,95	21,92	13	11,83	22,29	12,9	11,66
Andalucía	20,52	12,19	11,16	20,65	12,29	11,09	20,77	12,26	10,8
Aragón	21,89	13,71	12,28	20,98	13,48	12,32	20,96	13,85	12,48
Asturias, Principado de	20,95	13,34	13,3	20,93	13,5	13,05	21,14	13,6	12,87
Balears, Illes	20,86	13,1	11,66	20,28	12,64	11,75	21,41	12,88	11,6
Canarias	19,05	11,31	9,94	18,6	11,08	9,89	19,39	10,95	9,03
Cantabria	19,71	12,56	12,02	20,57	12,31	12,61	20,09	12,67	12,24
Castilla y León	20,7	12,55	11,94	20,36	12,61	11,66	21,32	12,68	11,42
Castilla-La Mancha	20,6	12,24	10,33	20,06	12,25	10,73	19,58	11,79	10,65
Cataluña	23,09	14,39	12,73	22,69	14,37	12,89	23,79	13,95	12,47
Comunitat Valenciana	20,91	12,5	11,28	21,26	12,27	11,13	20,33	12,08	10,96
Extremadura	19,69	11,19	9,48	18,88	11,05	9,44	18,71	10,43	9,63
Galicia	19,24	11,23	10,7	19,45	11,39	10,17	19,87	11,36	10,48
Madrid, Comunidad de	23,84	12,88	12,48	23,91	13,12	11,85	24,39	13,19	12,49
Murcia, Región de	21,35	12,05	10,57	21,68	11,84	10,5	20,88	12,16	10,21
Navarra, Comunidad Foral de	23,05	15,39	15,11	22,55	15,86	14,58	23,27	15,2	13,66
País Vasco	25,33	16,17	15,89	23,85	16,14	15,9	24,29	15,73	15,32
Rioja, La	20,51	12,62	11,44	20,67	12,7	11,6	21,15	12,62	11,41

³La EAES tiene como objetivo fundamental conocer la ganancia bruta anual clasificada por diferentes características del trabajador como el sexo, ocupación, actividad económica, edad, etc. (INE, 2002)

Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) elaborada por el INE

-Existen diferencias dependiendo de si el trabajo es **no manual** (como lo son los puestos directivos o administrativos) o **manual** (como los obreros), estas diferencias están respaldadas por las tareas desempeñadas dentro cada colectivo. No se puede afirmar a priori cuál de los dos tipos de trabajo posee remuneraciones mayores pues va a depender en gran medida del puesto de trabajo en concreto. A modo de ejemplo; un obrero por norma general cobrará un salario inferior al de un directivo; pero un sastre con reputación puede cobrar más que un directivo medio.

-Otra diferencia significativa es la existente en el **nivel de estudios**. Como se ve en la tabla 3, hay diferencias salariales mínimas para las personas que poseen educación superior no universitaria y los diplomados universitarios; mientras que para las personas con estudios inferiores y las personas que poseen el título de secundaria se aprecia una diferencia salarial mayor. Por norma general quedan mejor remuneradas las personas que tienen una formación superior al resto, siendo éste aspecto indiferente al sexo.

Tabla 3: Diferencias salariales entre sexos y nivel de educación

	Estudios inferiores a secundaria obligatoria	Educación secundaria obligatoria	Educación secundaria post-obligatoria	Educación superior no universitaria	Diplomados universitarios	Licenciados universitarios
Ingresos medios de los hombres	14.207	13.488	14.972	15.837	21.227	23.738
Ingresos medios de las mujeres	9.345	8.006	40.565	11.851	15.823	18.497
Ingresos de mujeres (en base hombres 100)	68	77	69	80	70	79

Elaboración propia a partir de la EPA (Encuesta de Población Activa 2014)

Rosa Visiedo (El Mundo, 2015) presenta el aumento de la implicación de las mujeres en el sistema educativo como algo positivo, pero apunta que no lo han hecho de forma uniforme en todas las titulaciones, ya que siguen manteniéndose carreras feminizadas y otras masculinizadas. Algunas de ellas como las enseñanzas, administración o comercio predominadas por las mujeres; mientras que las ingenierías están dominadas en gran parte por hombres (McConnell, 2003, b).Capitolina Díaz (El Mundo, 2015) a su vez añade que "hasta 1910 las mujeres no podían acceder a las universidades sin poseer un permiso especial", todo esto supone que a los altos cargos

(principalmente dirigido por hombres) les cuesta asimilar que la sociedad está avanzado y progresando. Les cuesta compartir el poder y aceptar que las mujeres son igualmente competentes y capaces.

Se entiende por tanto que existan diferencias en las remuneraciones de las personas debido a la formación; puesto que no se tiene la misma responsabilidad o carga de trabajo desempeñando tareas administrativas, que por ejemplo, elaborando proyectos de ingería industrial. Cabe señalar que tanto hombres como mujeres tienen las mismas capacidades para formarse en los mismos estudios, quedando la decisión condicionada por construcciones sociales. Estas construcciones son las que hacen que mayoritariamente unos y otros tomen sus decisiones sobre formación.

-Por último, existen diferencias en las remuneraciones ya que los **puestos de trabajo**, los/as trabajadores/as y el mercado de trabajo en el que se encuentran son imperfectos. Es razonable la existencia de salarios diferentes en los puestos de trabajo considerados "trabajos sucios o mal vistos", es el caso de trabajos como, enterrador, barrendero o cobrador de deudas, que suelen tener una remuneración superior por el poco atractivo que ofrecen a quienes lo desempeñan.

Todas estas diferencias enumeradas carecen de valor sin estar interrelacionadas entre sí, ya que las diferencias entre el nivel educativo condicionan las diferencias que existen en la remuneración y en la ocupación a ocupar.

Un aspecto a tener en cuenta en estas disparidades salariales entre sexos es, la existencia de aspectos no salariales (por los cuales se paga una compensación) cómo son:

- Riesgo de sufrir un accidente laboral
- Estatus en el puesto de trabajo
- Localización del puesto de trabajo
- Diferencias de cualificaciones
- Compensaciones extra salariales

Estos aspectos no salariales recompensan a los/as trabajadores/as que otorgan más importancia a una jornada laboral reducida, o una seguridad en el trabajo mayor o la cercanía del trabajo a casa, entre otras cuestiones. Cuestiones que van a condicionar que el sueldo sea menor respecto al de otros trabajadores/as con una jornada laboral superior, o que realicen trabajos más peligrosos y en los que tengan que desplazarse.

Bibiana Aído (ENRED, 2009) manifiesta que el 66% del salario de los hombres está basado en los complementos (experiencia, pluses) que ofrecen las empresas, mientras que para las mujeres sólo supone un 25%. Asimismo indicó que gran parte de la desigualdad salarial se debe a estos complementos, bien sea por antigüedad, por disponibilidad completa o por rendimiento.

Resumiendo lo hasta ahora expuesto en materia de desigualdad salarial, la Organización Internacional del Trabajo (2007) enumera como origen de las diferencias salariales entre hombres y mujeres los siguientes puntos:

- Diferencias educativas, en ciertos países las mujeres tienen un período de escolarización menor que los hombres.
- Diferencias en la experiencia laboral, debido a la forma discontinua que trabajan las mujeres por el período de maternidad y el ciclo de vida de los integrantes de la familia más vulnerables (criaturas, personas de edad y/o enfermos), sufren altas y bajas laborales a diferencia de los hombres que no suelen darse de baja hasta la jubilación.
- Segmentación laboral a causa del género⁴; las mujeres tienden a concentrarse en sectores y puestos de trabajo con remuneraciones más bajas que los hombres, ya que les permite la conciliación del trabajo y la vida privada.
- Trabajos a tiempo parcial y temporales, se tiende a ver los trabajos a tiempo parcial como femeninos, produciéndose discriminación directa si el salario por hora a tiempo parcial es menor al del completo.
- Cuando la empresa es pequeña, los salarios son inferiores y no existen muchas personas afiliadas al sindicato.

Teniendo en cuenta los aspectos anteriores, las disparidades salariales serán fruto de diferencias objetivas. Cuando en el trabajo a desempeñar sean diferencias por; sectores de actividad, tipos de jornada, edad, formación y puestos de trabajo diferentes y

⁴ **Género** se refiere al estudio de las mujeres, y **sexo** es la variable que distingue a las mujeres de los hombres. La diferencia biológica es entre sexos, si se considera diferencia social se llama género. Esta diferencia social, suele dejar en un lugar inferior a la mujer por este hecho muchos estudios que hablan de género tienen una vertiente feminista, para ver la realidad de la desigualdad. (2013).

por tanto no podrán ser consideradas como discriminación salarial, ya que están totalmente justificadas. Para eliminar esta desigualdad, las empresas deben de ayudar a la igualdad de acceso y oportunidades en el trabajo a las mujeres. Un buen ejemplo es el del Instituto de Crédito Oficial (ICIO) que distribuye los ascensos en un 67% para las mujeres, y un 33% para los hombres (datos acordes a que en su plantilla hay más mujeres que hombres).

Asimismo es muy común que las estadísticas tiendan a comparar el salario medio de todas las mujeres y hombres ocupados, obviando que la muestra de individuos estén o no empleados en la misma ocupación o que exista otro tipo de diferencia entre ellos que haga que esta comparación no sea del todo real. Así mismo hay muchos informes contra la desigualdad que no son íntegros ya que hay disparidad entre los tipos de contratos, así como la antigüedad en la empresa. Uno de los estudios estadísticos en los que se ha apoyado este trabajo ha sido la Encuesta de Estructura Salarial (EAES), que no permite un estudio en profundidad del tema, ya que no muestra datos desagregados. La no existencia de datos más detallados se debe, a la negativa por parte de las empresas a facilitar información sobre las retribuciones de sus trabajadores/as.

Del mismo modo, cuando se quiere explicar las diferencias salariales es incorrecto equiparar el trabajo a tiempo parcial al de tiempo completo (estando las mujeres más representadas en el trabajo a tiempo parcial); este hecho hace que sea compatible que las mujeres cobren menos que los hombres, aunque sea el mismo puesto de trabajo, ya que la jornada laboral no tiene la misma duración (siendo esta otra diferencia justificable). La tendencia que tienen las mujeres para situarse en puestos a tiempo parcial viene acreditada por una perspectiva de género, es decir, las mujeres se posicionan en este tipo de trabajos al permitirles una mejor conciliación laboral y familiar, teniendo que prescindir en muchos casos de una jornada completa.

Si todas estas diferencias se corresponden a disimilitudes en la productividad de los individuos, el mercado laboral sería considerado eficiente. Por el contrario si se deben a apreciaciones subjetivas en contra de determinados colectivos por sexo o raza, se estimaría por tanto un mercado ineficiente. Estos prejuicios se forman sin que se tengan en cuenta la formación o la experiencia y capacidades de éstos/as y por tanto no se pueden justificar. Este hecho no justificable se denomina "discriminación salarial por

razón de sexo o raza" que va a ser analizado en el apartado 6; centrando este epígrafe en diferencias de formación o habilidades.

Una vez detallados los motivos por los cuáles es totalmente compatible que existan diferencias en las remuneraciones de los distintos sexos e incluso personas del mismo sexo, se pasa a analizar las diferencias

3.1 Brecha salarial por razón de sexo

Para valorar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, el indicador estructural habitual es la Brecha salarial de género entre mujeres y hombres (*genderpay gap*), que mide la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de los hombres y mujeres ocupados/as, en base a los ingresos brutos medios por hora de los hombres (*Eurostat*).



Fuente: <http://www.diariodelaltoaragon.es/NoticiasDetalle.aspx?Id=918313>

En la Tabla 4 utilizando datos de *Eurostat* se muestra la evolución entre 2010-2013 de la brecha salarial para los países que integran la Unión Europea (UE). Hay que tener en cuenta que no todos los países parten de la misma magnitud de brecha salarial y que además siguen evoluciones distintas. Los países que a pesar de mostrar alguna bajada tienen porcentajes mayores de brecha salarial, son Estonia (29,9%), la República Checa (22,1%), Alemania (21,6%) o Finlandia (21,7%). Existen otros países que por el contrario cuentan con una brecha salarial relativamente baja como Polonia (6,4%), Eslovenia (3,2%), Italia (7,3%), Croacia (7,4%) (aunque si han tenido una tendencia

alcista en los últimos 4 años). España (19,3%) y Gran Bretaña (19,7%) entre otros se situarían en valores de brecha salarial medios-altos.

A simple vista no se podría hacer un análisis concluyente sin tener en cuenta la situación del país en cuestión, pero las autoridades europeas están de acuerdo en que características individuales (como la educación, experiencia) ejercen una presión menor en la subsistencia de la brecha salarial de género (Comisión Europea, 2006)

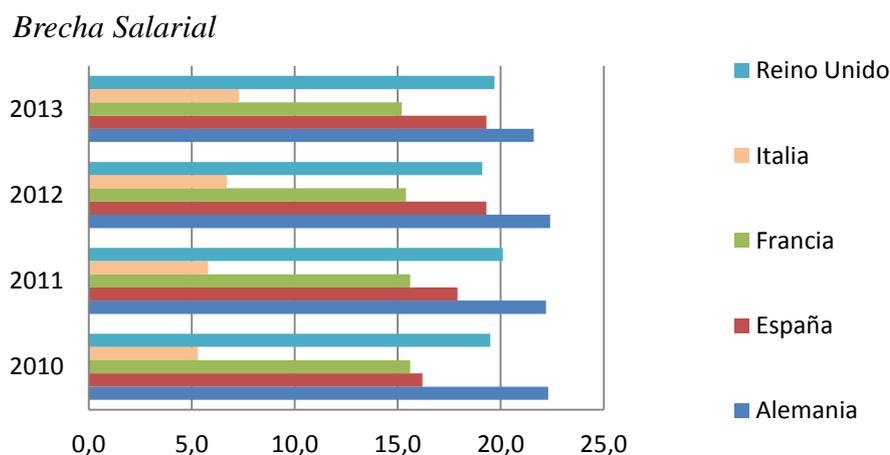
Tabla 4: Brecha salarial en los países de la UE (*genderpay gap*)

Año	2010	2011	2012	2013
Bélgica	10,2	10,2	10,0	9,8
Bulgaria	13,0	13,0	14,7	13,5
República Checa	21,6	22,6	22,2	22,1
Dinamarca	15,9	16,3	16,8	16,4
Alemania	22,3	22,2	22,4	21,6
Estonia	27,7	27,3	30,0	29,9
Irlanda	13,9	11,7	14,4	:
Grecia	15,0	:	:	:
España	16,2	17,9	19,3	19,3
Francia	15,6	15,6	15,4	15,2
Croacia	5,7	3,4	2,9	7,4
Italia	5,3	5,8	6,7	7,3
Chipre	16,8	16,4	16,2	15,8
Letonia	15,5	13,6	13,8	14,4
Lituania	14,6	11,9	12,6	13,3
Luxemburgo	8,7	8,7	8,6	8,6
Hungría	17,6	18,0	20,1	18,4
Malta	7,2	6,2	6,5	5,1
Países Bajos	17,8	17,9	16,9	16,0
Austria	24,0	23,7	23,4	23,0
Polonia	4,5	5,5	6,4	6,4
Portugal	12,8	12,8	14,8	13,0
Romania	8,8	11,0	9,7	9,1
Eslovenia	0,9	2,3	2,5	3,2
Eslovaquia	19,6	20,5	21,5	19,8
Finlandia	20,3	19,6	19,4	18,7
Suecia	15,4	15,8	15,9	15,2
Reino Unido	19,5	20,1	19,1	19,7
Islandia	17,7	18,3	18,7	20,5
Noruega	16,1	15,9	15,1	16,0
Suiza	17,8	17,9	19,2	19,3

Tabla 4: Elaboración propia a través de datos del gendergay gap Eurostat 2014

En el gráfico 1 se visualiza la evolución de algunos de los países más influyentes de la UE como, Alemania (23,6%) - que lidera la brecha salarial en los cuatro años analizados - le sigue Reino Unido como un país donde las diferencias salariales son elevadas, y en el otro extremo se ve a Italia con una brecha salarial por debajo de la media (5,8%).

Gráfico 1: Evolución de la brecha salarial en cinco países de la UE



Fuente: Elaboración propia a través de datos del INE

Como se ha mencionado en líneas anteriores, países miembros de la UE siguen evoluciones distintas en cuanto a brecha salarial, España tiene una brecha salarial media-alta con tendencia creciente para el período de 2010-2013, mientras que Alemania que posee una brecha salarial más alta, ésta ha ido decreciendo.

La brecha salarial ha seguido una tendencia alcista en España (gráfico 2), pasando de un 16% al 19,3% aun cuando se ha estabilizado entre 2012 y 2013. Una de las causas de este aumento ha sido la distinta bajada de salarios que han tenido hombres y mujeres a consecuencia de la crisis, esto ha hecho que la diferencia retributiva se expanda. Este aumento de la brecha se ha debido a que los salarios han bajado para las mujeres y para los hombres (desde la aparición de la crisis hasta hoy, los hombres han perdido empleos bien remunerados, un ejemplo de ellos es la destrucción de puestos de trabajo en la construcción) pero no se ha producido igual, quedando el salario de las mujeres por debajo. Otro motivo de la alta brecha salarial es que, las mujeres tienden a elegir la jornada a tiempo parcial, con el fin de conciliar el trabajo laboral con el doméstico, esto se tiene que ver desde una perspectiva de género, ya que se asumen las tareas del hogar y el cuidado familiar como propios a la mujer (UGT, 2015).

Analizando el empleo en función del tipo de jornada tenemos que la proporción de mujeres trabajadoras respecto al de hombres es menor en la jornada a tiempo completo (ver tabla 5), suponiendo tan sólo un 40%, mientras que la jornada a tiempo

parcial es liderada por casi dos millones de mujeres, lo que se traduce a 1 de cada 4 mujeres trabajadoras (INE, II trimestre 2014).

Tabla 5: Valoración tiempo completo y parcial por sexo para el II trimestre 2014

	Total	Hombres	Mujeres	% mujeres
Tiempo completo	15.078.000	8.974.900	6.103.00	40,48
Tiempo parcial	2.554.700	633.200	1.921.500	75,21

Fuente: Elaboración propia a través de datos del INE (EPA)

Para evaluar la brecha salarial además, es imprescindible tener en cuenta el sector de actividad y la presencia de hombres y mujeres en los mismos, pues no afectan las disparidades salariales del mismo modo o siguen la misma trayectoria para ambos sexos y para los distintos sectores.

Tabla 6: Brecha salarial por sector de actividad (2012)

	Hombres	Mujeres	Brecha salarial
Todas las secciones	25.682,05	19.537,33	23,93
B: Industrias extractivas	30.628,55	27.562,19	10,01
C: Industria Manufacturera	27.110,11	20.975,22	22,63
D: Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	54.195,64	44.634,43	17,64
E: suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	26.070,16	21.670,86	16,87
F: construcción	22.910,95	21.441,66	6,40
G: comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos de motor y motocicletas	22.702,32	16.446,74	27,55
H: Transporte y almacenamiento	23.998,5	21.580,65	10,08
I: hostelería	15.518,31	12.694,16	18,20
J: información y comunicaciones	35.196,03	28.166,28	19,97
K: actividades financieras y de seguros	47.464,8	36.421,03	23,27
L: actividades inmobiliarias	23.419,14	17.538,33	25,11
M: actividades profesionales, científicas y técnicas	30.381,47	20.753,36	31,69
N: actividades administrativas y servicios auxiliares	19.875,18	13.273,88	33,21
O: administración pública y	28.632,29	25.092,34	12,32

defensa seguridad social obligatoria			
P: educación	20.700,46	23.477,45	11,83
Q: actividades sanitarias y de servicios sociales	22.846,58	32.786,85	30,33
R: actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	19.139,23	14.784,54	22,75
S: otros servicios	22.308,37	14.254,29	36,10

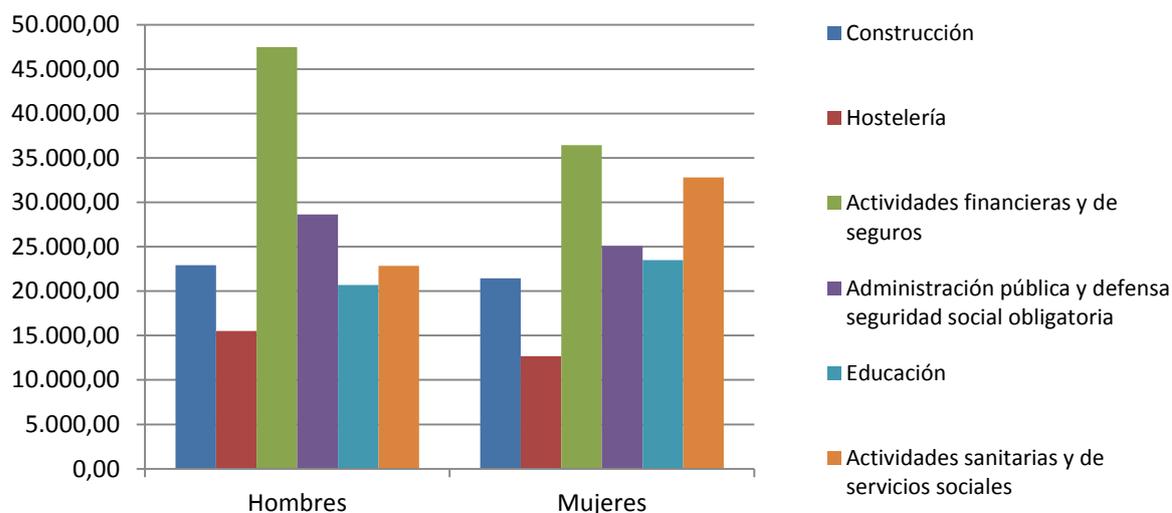
Tabla estructura salarial 2012, no se pone la sección A (agricultura...) por no contar con datos suficientes (INE)

Ocupaciones como las actividades sanitarias y de servicios sociales presentan una brecha salarial de 30,33%, o educativas con 11,83% se encuentran predominadas por mujeres, aunque los altos cargos del sector de actividad suelen ser ocupados por varones (McConell, 2003, c) como así se ve reflejado también en la tabla 6.

Las brechas salariales más bajas se encuentran en la construcción (6,40%) esto se debe a que es un sector principalmente masculino, donde las diferencias retributivas se deben a diferentes cargos de responsabilidad y no a diferencias de sexo. Por otro lado, la administración pública posee una de las brechas más bajas (12,32%) se puede afirmar así que en el sector público está más regulado el tema de igualdad salarial, respecto al sector privado. Apuntan de la Rica y Ugidos (1995) que el sector público proporciona mejores condiciones salariales a las mujeres respecto al sector privado, ya que el sector público se rige a la normativa y dada su burocratización es más difícil aplicar escalas salariales diferentes a hombres y mujeres.

Para una visualización de la brecha salarial por sector de actividad (tabla 6) se presenta el gráfico 3, se ve que actividades sanitarias y de servicios sociales como son; enfermería, medicina entre otras están representadas mayoritariamente por mujeres. Las actividades financieras y de seguros están dominados por hombres al igual que el sector de la construcción. Por tanto, se puede concluir que hay puestos de trabajo eminentemente desempeñados por una mayoría de mujeres y otros por una mayoría de hombre, lo que coincidiendo con que los sectores donde predominan los hombres están mejor remunerados acentúa la brecha salarial.

Gráfico 3: Sectores de actividad por sexo (2012)



Fuente: Elaboración propia a través de datos del INE (2012)

En la línea de la anterior tabla se presenta la tabla 7 que muestra los datos por tipo de empleo en concreto.

Tabla 7: Evolución de la brecha salarial por Ocupación (2012)

	Población de mujeres	% sobre el total de población ocupada	Brecha salarial (2012)
Todas las ocupaciones	7.908.600	40,97	23,93
A. Directores y gerentes	261.100	30,21	16,08
B. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	1.068.300	67,71	15,58
C. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	588.600	41,20	19,8
D. Técnicos profesionales de apoyo	688.200	37,49	19,61
E. Empleados de oficina que no atienden al público	609.800	60,15	19,42
F. Empleados de oficina que atienden al público	581.100	72,32	20,82
G. Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	1.438.700	58,87	20,43
H. Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	895.700	80,10	21,35
I. Trabajadores de los servicios de protección y	47.700	11,46	16

seguridad			
J.Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	10.700	1,40	4,37
K. Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	143.400	11,53	30,41
L.Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	139.400	28,50	28,12
M. Conductores y operadores de maquinaria móvil	35.000	4,14	12,46
N. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	1.186.700	82,35	30,67
O. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	214.200	27,09	19,47

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EAES 2012 (INE)

Ya se ha analizado la evolución de la brecha salarial en el sector de actividad, ahora para profundizar en el estudio hay que compararla con la existente en cada puesto de trabajo. Las ocupaciones menos desempeñadas por mujeres son: conductores/as y operadores/as de maquinaria con una brecha salarial del 4,14% o trabajos de la construcción con una brecha del 1,40%; curiosamente presentan índices menores de brechas salariales como consecuencia de la escasez de mujeres en esa ocupación que hace que se reduzca la tasa. Solamente el 30,21% de directores y gerentes son mujeres, esto es consecuencia del llamado "techo de cristal" (que se analiza en el apartado 4.2). Si se compara todos estos datos con el total se ve una representación de un 40,97% de mujeres en los puestos de trabajo, lo que quiere decir que no llega al 50% con respecto a sus compañeros varones.

Gráfico 4: Evolución de la Brecha Salarial por Ocupación (2012)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Se afirma que hay una tendencia positiva a la igualdad laboral ya que las mujeres cada vez se interesan más por las carreras científicas, tecnológicas e incluso matemáticas; antes vistas como carreras mayoritariamente de hombres (Madariaga, 2014).

En la tabla 8 se aprecia como carreras como medicina, magisterio, enfermería o psicología han sido seguidas tradicionalmente por mujeres, y otras donde la presencia de hombres es mayoritaria como son, los estudios eclesiásticos o ciencias de la actividad física del deporte, por motivos aparentemente evidentes. Lo interesante de esta tabla, es la evolución que han seguido carreras como arquitectura técnica donde en 1998 tan solo estaba ocupada por 7.951 mujeres de un total de 23.424, mientras que en el año 2009 paso a 10.608 de 28.371, es decir, hubo un crecimiento de entorno al 60%. Estas cifras están vistas como positivas ya que se rompe con los prejuicios de que carreras como arquitectura son necesariamente de hombres.

Tabla 8: Evolución de la presencia de las mujeres en las distintas carreras universitarias (1998-2011)

Curso	1998-1999	2000-2001	2002-2003	2005-2006	2008-2009	2010-2011
Arquitectura Técnica	7.951	8.176	7.953	9.800	10.608	4.938
Cc. Empresariales	48.068	44.948	41.973	42.528	48.781	27.061
Enfermería	21.835	22.823	23.534	27.290	28.976	14.551
Maestro	66.512	66.750	62.841	71.399	78.849	48.926

Curso	1998-1999	2000-2001	2002-2003	2005-2006	2008-2009	2010-2011
Cc. Actividad Física del Deporte	2.165	2.474	2.887	3.387	3.704	2.499
Matemáticas	8.588	6.542	5.129	3.640	3.080	1.822
Estudios eclesiásticos	25	173	96	245	879	146
Medicina	21.929	19.696	19.958	20.204	21.501	16.926
Psicología	44.090	44.624	44.666	42.880	41.076	23.722

Elaboración propia a partir de datos de la Enseñanza Universitaria (INE)

Ya mencionado a lo largo del trabajo, los hombres destacan por su baja participación en carreras universitarias que tengan que ver con las ciencias de la salud (enfermería o medicina) o con el área de la enseñanza (educación infantil, primaria etc.). Así se muestra en las tablas 8 y 9; de 32483 matriculados en enfermería para el curso 2005-2006 sólo el 16% eran varones, se confirma así que son carreras feminizadas.

Tabla 9: Evolución de la presencia de los hombres en las distintas carreras universitarias (1998-2011)

Curso	1998-1999	2000-2001	2002-2003	2005-2006	2008-2009	2010-2011
Arquitectura Técnica	15.473	15.930	15.053	17.391	17.763	8.141
Cc. Empresariales	40.984	38.489	34.854	37.197	35.491	24.717
Enfermería	4.369	4.523	4.164	5.143	6.273	3.207
Maestro	25.280	25.362	2.868	24.798	27.620	18.823
Cc. Actividad Física del Deporte	5.666	6.112	7.915	9.672	11.906	8.507
Matemáticas	7.885	6.304	4.125	3.576	3.265	1.935
Estudios eclesiásticos	194	380	428	662	250	260
Medicina	16.048	10.027	9.292	8.750	9.387	7.744
Psicología	14.745	14.195	13.996	13.099	13.151	7.271

Elaboración propia a partir de datos de la Enseñanza Universitaria (INE)

4. Segregación laboral, techo de cristal y suelo pegajoso

Siguiendo la línea del apartado anterior, se encuentra una aportación interesante al trabajo de Sara de la Rica (2012) donde se puede ver como:

- Las mujeres tienden a concentrarse en aquellos empleos donde la remuneración no está ligada al desempeño, ya que estos trabajos prometen una mejor conciliación con las tareas del hogar. Por tanto optar por este tipo de trabajo, se suele hacer de manera voluntaria para las mujeres.
- Las empresas son reacias a contratar mujeres en trabajos de promoción rápida, donde la remuneración tiene que ver con el rendimiento; por el miedo a que éstas interrumpan su trabajo por responsabilidades del hogar.

Una vez analizado en el apartado anterior la brecha salarial existente tanto para la UE y España así como la evolución de la misma en distintos aspectos laborales, se ve este hecho como un resultado de la socialización recibida y para ello es conveniente detenerse en revisar algunos conceptos:

- **Segregación ocupacional** → la existencia de estudios feminizados y masculinizados llevan a ocupaciones consideradas de mujeres y hombres, remuneradas de manera distinta. Se hace referencia a la segregación laboral horizontal y a la segregación laboral vertical que se desarrollarán en el apartado 4.1.
- **Techo de cristal** → es un concepto que surge de la propia organización y que afecta al desarrollo laboral de las mujeres (Apartado 4.2).
- **Laberinto de cristal o suelo pegajoso** → término que refiere a los impedimentos o cargas que poseen las mujeres y que afectan a sus ocupaciones laborales (Apartado 4.3).

4.1 Modelo de concentración: Segregación ocupacional

Se entiende el término segregación ocupacional como "la distribución desigual de mujeres y hombres en los diferentes sectores de la economía, y/o en las diferentes ocupaciones; provocando la exclusión de uno de los colectivos en determinados sectores y ocupaciones, y la concentración en otros cuya valoración y salarios suelen ser inferiores." (Maté García, 2001). La segregación laboral afecta especialmente a las mujeres, los inmigrantes o los jóvenes, en el mercado de trabajo. Este concepto está muy relacionado con el de discriminación salarial, ambos penalizan a determinados colectivos por pertenecer a una categoría social concreta o por tener ciertas características personales. La segregación ocupacional se clasifica en:

- La segregación horizontal o también conocida como segregación sectorial se produce cuando un determinado colectivo de personas se agrupan en un reducido número de actividades, encontrándose ausentes o menos representados en el resto. Un buen ejemplo, es la identificación tradicional que se hace de la enfermería con la mujer y la ingeniería con el hombre, que además efectivamente ocurre como se ha demostrado en la tabla 9.

- La segregación vertical o profesional se produce cuando un determinado grupo de personas se aglutinan en los niveles inferiores de la escala laboral, existiendo otros grupos que se concentran en los superiores. Por norma general, las mujeres tienden a estar en la escala laboral inferior y los hombres en la superior, consecuencia de ello que hombres cobren más que las mujeres.

Teniendo en cuenta las definiciones de segregación laboral, el proyecto Fipros (Vicente Merino, 2010) señala que en la actualidad, éstas suelen deberse a diferencias de género y consiste en la predisposición de que hombres y mujeres se sitúen en diferentes trabajos, independientes unos de otros en el sistema ocupacional. Esta separación implica rechazo social a las mujeres por colocarse en trabajos de menor estatus y en condiciones de trabajo menos favorables. La OIT (2008) manifiesta que gran parte de los/as trabajadores/as en todo el mundo ocupan puestos de trabajos considerados de mujer o de hombres (Cohen, 2003); igualmente se ven casos de empleos ocupados mayoritariamente por mujeres y otros por hombres, siendo estos últimos los que se apoderan de los altos cargos o puestos directivos (puestos de mayor remuneración), a esto se le conoce como segregación laboral vertical (Sarrió, 2004)

Todo esto nos lleva a considerar los factores que generan esta segregación (Narváez):

- Exclusión basada en el "gusto" o prejuicio → si existen diferencias en el grado de discriminación por parte de las empresas, las mujeres tenderían a situarse en aquellos puestos de trabajo menos discriminados.
- La existencia de normas sociales que desaconsejan el empleo de las mujeres y de los hombres en ciertos trabajos.
- La concentración de las mujeres en determinados empleos responde a las preferencias y al comportamiento optimizador individual.

Del mismo modo es imprescindible comparar las distintas categorías laborales así como separar las categorías entre hombres y mujeres. Como ya se apreciaba en la tabla 7 existe una escasa representación de mujeres en los siguientes puestos de trabajo:

- **Empleos de responsabilidad**→ como son, directivos, gerentes de empresa etc. Concretamente, se veía que para 2012 las mujeres ocupaban un 30,21% en estos puestos.
- **Ocupaciones del sector secundario**→ en particular, oficiales de construcción e industrial, operadores de instalaciones, peones de construcción e industria. Entre un 1,40% y un 4,14% es el porcentaje de mujeres que ocupan este tipo de ocupaciones.
- **Actividades del sector primario**→ en ocupaciones dedicadas a la agricultura, pesca o construcción la mujer tan sólo ocupa un 27%.

Por otro lado, las mujeres están sobre-representadas en el sector servicios (médicas, profesoras de todo tipo de enseñanzas, dependientas de comercio etc.) Aunque no se puede afirmar a priori que exista una relación directa entre la feminización del puesto y el salario, si se atiende a la hipótesis de *Bergman* (1971) las mujeres se concentran en aquellos trabajos donde no encuentran discriminación, por tanto crean a su vez un exceso de oferta, haciendo que el salario de estos caiga; no sólo para las mujeres, sino también para los hombres que estén en estos trabajos. Esto lleva a que las mujeres de la UE se centran principalmente en cinco sectores de actividad: sanidad, servicios sociales, educación, administración pública y venta al público tal y como se ha visto en la tabla 6. Los hombres se encuentran representados en las actividades principalmente del sector primario (pesca, agricultura) y parte del secundario (excepto la parte textil donde las mujeres tienen gran parte).

Del mismo modo se sabe que no existe una relación clara entre la proporción de mujeres en cada sector de actividad y los salarios que se les pagan a los trabajadores; por ejemplo en sanidad y educación (donde las mujeres tienen una gran representación), los salarios son altos como consecuencia de un elevado nivel formativo. El caso contrario se encuentra en el sector primario, que presenta los salarios más bajos (agricultura, pesca) y ésta representado en su gran parte por hombres. Se puede llegar a normalizar la segregación laboral por parte de los empresarios, en la medida que no se vea como casos individuales, sino de grupo. Esta segregación, será menor si ambos géneros trabajan juntos (Heras, 2008).

Para conocer cómo equilibrar las desigualdades salariales y en particular las que están relacionadas con la segmentación ocupacional, se utilizan las 3 herramientas complementarias de Iglesias & Heras (2008) que permiten comprender la estructura del mercado laboral en términos de género:

- **Índice de distribución** → el número de mujeres de la actividad dividido por el total de la actividad; este índice nos permitirá saber que tanto % ocupan los hombres y que tanto las mujeres.
- **Índice de concentración** → el número de mujeres que trabajan en la actividad por dividido por el total de mujeres dentro de la población activa.
- **Índice de segregación** → mide la medida en qué los patrones de concentración de mujeres y hombres son diferentes.

Estos indicadores permiten a las empresas y a los/as trabajadores visualizar si la segregación afecta en el caso particular y de qué manera afecta. Un alto grado de dispersión salarial, aumenta las diferencias salariales entre ambos sexos, quedando por lo general las mujeres posicionadas en la peor distribución así lo afirman *Bayard et al* (2003). Este parte muestra la brecha salarial (examinada en el apartado anterior), no referida a cuestiones discriminatorias, sino objetivas.

Crosby y Gneezy (2009) confirman que las mujeres tienden a ser más adversas al riesgo que los hombres, lo que conduce a que compitan por trabajos más estables, aunque esto conlleve una menor retribución de promedio. De igual modo, las ocupaciones mejor remuneradas asiduamente ofrecen un perfil altamente competitivo que suele atraer en menor medida a las mujeres que a los hombres, quedando así la segregación ocupacional a elección de las mujeres.

4.2 Techo de cristal

La primera vez que se usó el término techo de cristal fue en los años 80 por *Gay Bryant* (editor de *Wall Street Journal*). Este término considerado como una metáfora, reseña el fenómeno por el cual las mujeres se sitúan en puestos directivos intermedios y donde ascender a puestos ejecutivos o puesto directivos altos les es prácticamente imposible, debido a estereotipos de género (Federal Glass Ceiling Commission III, 1995). Este fenómeno no es más que una barrera figurada e invisible de "cristal" que ha

sido usada por docentes y legisladores para motivar la búsqueda de soluciones y fomentar la intervención de las autoridades.

Diversos estudios intentan dar respuesta al hecho de que las mujeres tengan una representación minoritaria en los puestos superiores, puestos caracterizados por el poder y la toma de decisiones. La invisibilidad del *techo de cristal*⁵, definido como "superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar" (Burín, 1996).

Johson (2012) anota que la figuración del techo permite imaginar una superficie con la que las mujeres chocan al intentar subir en las estructuras jerárquicas de poder; se refiere también al cristal por su claridad y su naturaleza de invisibilidad porque se deben a decisiones subjetivas que sólo se perciben cuando se producen .

Teniendo cuenta lo anterior, se percibe que en los puestos donde se toman importantes decisiones (alta dirección, dirección ejecutiva o consejos de decisiones) tanto en el ámbito público como en el ámbito privado están apartados para hombres. Según la OIT "La regla empírica es: cuanto más alta es la jerarquía institucional, menos mujeres hay" (2004). De modo que no se ha conseguido hasta el momento una representación equitativa entre hombres y mujeres en los puestos directivos; pese a que si existen casos minoritarios en los que las mujeres se encuentran posicionadas en cargos superiores o de responsabilidad. Quedando la mayoría de empresas con una desigualdad de género importante, en la cima de la pirámide.

Uno de los argumentos que explican este fenómeno, es que no se otorgan las mismas oportunidades para hombres y mujeres, a la hora de ascender en un puesto de

⁵ Su invisibilidad hace que no sea fácil de localizar o detectar. No existen leyes, ni mecanismos sociales fijados que obliguen a las mujeres a no subir a los cargos superiores. Muchas veces, este "techo de cristal" es debido a que las mujeres son autocriticas con ellas mismas, o incluso no confían en su capacidad para compaginar mayores responsabilidades con las tareas domésticas.

trabajo. Este hecho es consecuencia de que la mayoría de los directivos son varones y condiciona que las siguientes sucesiones sean varones. Circunstancia discriminatoria conocida como "redes trenzadas", ya que los directores hombres piensan en hombres para los cargos superiores, porque piensan que tienen objetivos o intereses comunes. Además se considera que los hombres tienen más tiempo que las mujeres al no dedicarse "como un segundo empleo" a las tareas domésticas.

Otras explicaciones a este término son las recogidas por el Instituto de la mujer (1990). Concretamente:

- **Factores personales intrínsecos de la persona**, es decir, las características personales demandadas para el éxito y el ascenso a puestos de elevado nivel. La existencia de esta barrera interna que impide a la mujer ascender se debe principalmente a las características distintivas entre hombres y mujeres. En muchos casos las mujeres se ven afectadas negativamente por los estereotipos de género, sus inclinaciones profesionales y su compromiso laboral entre otros aspectos.
- **Factores sociales externos**. Además de los factores internos que acompañan a la persona y que obstaculizan la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad; existen valores masculinos en las organizaciones creando así valores que complican el desarrollo profesional de las mujeres, como son; "actitudes y estereotipos de género existentes entre empleadores, personal directivo y trabajadores; el desarrollo de carrera, la mentorización y las responsabilidades familiares."

Los dos factores anteriores se encuentran entremezclados no pudiéndose entender uno sin el otro, a modo de ejemplo la responsabilidad de las tareas familiares se personaliza tanto en los factores externos como en los internos.

Por último en lo referente al techo de cristal, es importante ver el análisis de los datos numéricos de un estudio de la OIT (Wirth, 2001) que muestra que:

- De los 194 países del mundo, sólo 17 de ellos tienen mujeres a cargo del Estado (datos actualizados para 2014 al estudio de la OIT en 2001) la gran parte de estos casos proceden de América del Sur.

- Las mujeres trabajan de media más horas que los hombres y éstas realizan la mayor parte del trabajo no retribuido (tareas domésticas).
- La diferencia salarial afecta entre un 15 y un 30% en perjuicio a las mujeres inclusive en aquellos países que tienen las leyes de igualdad de género avanzadas.

4.3 Suelo pegajoso

Todos los términos analizados a lo largo del trabajo están interconectados, no pudiéndose interpretar el suelo pegajoso como término aislado, ya que está relacionado con el resto de condicionantes de género.

El término suelo pegajoso (*sticky floor*), alude a los motivos por los que muchas mujeres se encuentran en la parte inferior de la pirámide (puestos jerárquicos bajos y medios), está vinculado al techo de cristal (visto en el sub-apartado 4.2). Por tanto ambos conceptos refieren a la misma cara de una moneda, pero reivindican distintas materias. El suelo pegajoso también conocido como laberinto pegajoso o laberinto de cristal; desarrolla la amplia participación de las mujeres en los niveles jerárquicos bajos-medios y el techo de cristal por el contrario expone que en la mayoría de puestos de trabajos con cargos jerárquicos altos son dominados por hombres.

El tema ha sido examinado por las instituciones públicas y privadas, tanto a nivel nacional como internacional, elaborando estudios para acabar con esta situación gracias a la ayuda de estadísticas, informes, encuestas o entrevistas para afirmar además de la existencia del suelo pegajoso (y del techo de cristal) y poder comprender sus características.

El **suelo pegajoso** se refiere a las circunstancias que mantienen a un gran número de mujeres atrapadas en los puestos bajos debido a los roles que se atribuyen las mujeres así mismas. Estos roles se orientan en los siguientes puntos:

- Estereotipos de género → se han creado alrededor de una idea de comportamiento de hombres y mujeres, papeles que tienen que desempeñar tanto en el trabajo como en la familia. Estas ideas preestablecidas se utilizan

para el análisis de la interacción con hombres y mujeres como una de las causas de estas desigualdades.

- La segregación de los trabajos considerados masculinos y femeninos (visto en los apartados 4.1 y 4.2).
- Incompatibilidad de la vida privada y el mercado laboral, las dobles jornadas hacen más difícil la tarea de conciliar la vida personal y la laboral; tarea que le corresponde principalmente a la mujer ya que los hombres continúan sin hacerse cargo de éstas en igualdad de condiciones.

Hasta aquí se ha analizado las desigualdades salariales y las causas o motivos de carácter objetivo que fomentan esta desigualdad. A continuación se va a tratar el tema que más preocupa a las instituciones públicas y a trabajadores/as, la discriminación salarial.

5. Discriminación salarial y sus tipos

Antes de meternos de lleno en el concepto de discriminación se recomienda observar un conjunto de variables analizadas por Garzón(2007,a), como son:

- **Características personales**→ edad, estado civil, formación, nacionalidad, número de hijos.
- **Características laborales**→ experiencia laboral, antigüedad en el trabajo, situación profesional, tipo de jornada y contrato, número de horas y de horas extras.
- **Características del entorno laboral**→ sector de actividad, tamaño de la empresa, pertenencia al sector público o privado, Comunidad Autónoma, existencia de servicios de conciliación (guarderías).
- **Características de los puestos de trabajo**→ esfuerzo físico o mental, conocimientos especializados, flexibilidad de horario, disponibilidad para viajar, responsabilidad del puesto de trabajo.
- Variables necesarias para calcular el **salario por hora**

Todas estas variables nos ayudarán a entender si existe discriminación salarial o no, pues basándose en características objetivas y si dos individuos del mismo sexo o incluso de sexo opuesto poseen las mismas particularidades, no debe de existir ningún tipo de discriminación salarial o laboral.

Para un mejor entendimiento del tema se acude a la Real Academia Española de la Lengua (RAE) que define así el término de discriminación (DRAE, 20/04/2015). La RAE entiende la discriminación como: "acción y efecto de discriminar". Y como una segunda acepción (positiva) nos muestra que discriminación es:

"Protección de carácter extraordinario que se da a un grupo históricamente discriminado, especialmente por razón de sexo, raza, lengua o religión, para lograr su plena integración social"

Estas acepciones no explican exactamente el significado de discriminación salarial por razón de sexo, pero si se pueden trasladar al ámbito laboral y concretamente al salarial. Como se explica en el siguiente epígrafe en temas de legislación, la discriminación por cualquiera de estas razones está prohibida, quedando expresamente manifestada la prohibición en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 14 de la Constitución (artículos y leyes que se analizarán con mayor profundidad en el apartado 4 del trabajo).

Para *McConnell* (2003, d) existe una clasificación de cuatro tipos de discriminación o exclusión en el ámbito laboral:

- Discriminación salarial → las mujeres ganan menos que los hombres desempeñando el mismo trabajo, se considera discriminación si ésta desigualdad salarial no se debe a diferencias en la productividad.
- Discriminación en el empleo → las mujeres tienden a sostener una parte desproporcionada de la carga del desempleo como consecuencia de un acceso al empleo menor que los hombres.
- Discriminación ocupacional → las mujeres se encuentran excluidas en determinadas ocupaciones aun cuando son igual de aptas que los hombres, y en cambio se localizan en ocupaciones en las que están lo suficientemente formadas (segregación ocupacional, vista en el epígrafe 4.1).

- Discriminación en la adquisición de capital humano→hecho que se manifiesta cuando las mujeres tienen menor acercamiento a oportunidades que incrementan la formación y la productividad en el trabajo.

Las tres primeras categorías de discriminación son consideradas a post-mercado o a posteriori, ya que ocurren una vez que la persona se encuentra en el mundo laboral. La última categoría es discriminación pre-mercado o a priori, ya que tiende a pasar antes de que el individuo busque empleo (*McConnell et all*, cap.13, pág. 436).

En este estudio se deja a un lado la discriminación a priori, es decir, el acceso a una ocupación, por no disponer de estos datos en ninguna fuente estadística, además se excluye porque en España se le da más importancia a la discriminación ocupacional y salarial que a la discriminación debido a la adquisición de capital humano. Por tanto, el presente trabajo se centra en la discriminación salarial a posteriori, la que presenta en el puesto de trabajo, tanto en cuestiones de salario, como en la posibilidad de ascender a cargos más importantes o las condiciones laborales. Se examinan las discriminaciones que surjan por sexo, raza, cultura e incluso discapacidad. Al ser un tema muy amplio se ha creído conveniente analizar las situaciones de discriminación salarial existentes entre hombres y mujeres, dejando las discriminaciones por raza, cultura o discapacidad a un lado.

La discriminación salarial por razón de sexo puede encontrarse en diferentes casos según Garzón (2007, b):

- Cuando hombres y mujeres ocupan el mismo empleo y reciben salarios distintos, siempre desempeñando ocupaciones que requieran las mismas capacidades, responsabilidades y esfuerzos.
- Por causas relacionadas con el comportamiento o los roles atribuidos a cada sexo, considerando **discriminación salarial por razón de sexo o género**.

Una nueva visión a la definición de discriminación es la que aporta *McConnell et all* (2003,e), "existe discriminación económica cuando las mujeres o los trabajadores pertenecientes a grupos minoritarios -que tienen la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los varones del grupo mayoritario-reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o las condiciones de trabajo", debiéndose esta situación a causas subjetivas o estereotipos de género. La

definición de discriminación es considerada "enrevesada y difusa" a la hora de interpretarla por ello se crea una separación en dos términos:

Se interpreta la **discriminación salarial directa** como la posición en la que una persona percibe una remuneración menor exclusivamente por cuestión de sexo.

La **discriminación indirecta** por razón de sexo se produce cuando se consideran determinadas circunstancias beneficiosas a la hora de evaluar un puesto de trabajo para un sexo u otro, quedando el otro sexo en desventaja.

Para analizar la discriminación salarial, un componente fundamental que permite ver si el empleo está retribuido de forma objetiva y de acuerdo a la legislación vigente, es el salario mínimo interprofesional (SMI) definido como "la cuantía retributiva mínima que percibirá el trabajador por la jornada legal de trabajo, sin **distinción de sexo** u edad de los trabajadores, sean fijos, eventuales o temporales". La definición atiende a la retribución con independencia del sexo, por tanto todo aquel puesto de trabajo que se retribuya diferente por el hecho del sexo que se tenga, será considerado discriminado.

Como recurso complementario para ayudar a entender si las diferencias salariales son fuentes discriminatorias, se utilizan los datos del Régimen General de la Seguridad Social. Esto es importante ya que como se puede ver en la tabla no se hace distinción de bases mínimas o máximas para hombres y mujeres, debiendo cobrar lo mismo si ocupan el mismo grupo de cotización.

Tabla 10: Grupos de cotización de la Seguridad Social

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas euros/mes	Bases máximas euros/mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.056,90	3.606,00
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	876,60	3.606,00
3	Jefes Administrativos y de Taller	762,60	3.606,00
4	Ayudantes no Titulados	756,60	3.606,00
5	Oficiales Administrativos	756,60	3.606,00
6	Subalternos	756,60	3.606,00
7	Auxiliares Administrativos	756,60	3.606,00

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas euros/mes	Bases máximas euros/mes
		Bases mínimas euros/mes	Bases máximas euros/mes
8	Oficiales de primera y segunda	25,22	120,20
9	Oficiales de tercera y Especialistas	25,22	120,20
10	Peones	25,22	120,20
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	25,22	120,20

Elaboración propia a partir de datos de la Seg. Social

La tabla 10 muestra el salario establecido por ley según las distintas categorías profesionales; así bien los/as ayudantes/as no titulados, oficiales administrativos/as, subalternos/as y auxiliares administrativos/as deben de cobrar de mínimo 756,60€ ya que su formación es escasa respecto a los cargos de ingenieros técnicos y ayudantes titulados (876,60€) o ingenieros y licenciados (1.056,90€); estas cifras dan a entender que hombres reciben salarios superiores a las mujeres como consecuencia de una concentración en formación en carreras como ingenierías y licenciaturas en ciencias visto en la tabla 8.

Se concluye así la existencia de casos discriminatorios cuando dos personas de distinto sexo con los mismos estudios y desempeñando las mismas funciones dentro de una misma categoría profesional, reciben una remuneración distinta. Para evitar esta situación censurada por ley, se ha configurado legislación exclusiva en materia de igualdad, tratada en el siguiente apartado.

6. Marcos normativos en materia de igualdad y discriminación en el ámbito laboral

A raíz de todo lo analizado en los apartados anteriores, se considera la desigualdad no debida a causas justificadas (discriminación salarial) un problema serio, que la Unión Europea en general quiere solventar. Si nos centramos en el gobierno español (como caso más cercano y directo), se destaca la siguiente legislación en materia de igualdad salarial (la normativa vigente en materia de igualdad está ordenada cronológicamente). Es importante recalcar que todos los principios y leyes en materia

de igualdad mencionadas en el trabajo, son conceptos que han evolucionado con el paso del tiempo y lo seguirán haciendo con el fin de adaptarse a la situación actual de este tema.

En la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 1948 se aprobó la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En sus artículos 23 y 24 enumera lo relevante en materia de igualdad:

-Artículo 23:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

-Artículo 24: Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

A raíz de esta Declaración, en 1951 se creó el **Convenio nº 100** por la OIT (convenio ya introducido en la parte de antecedentes) ya que refiere a la igualdad de salarios entre sexos por un trabajo de igual valor. A los 6 años de entrada en vigor de dicho convenio, se propuso el **Tratado de Roma (1957)** cuyo objetivo principal era eliminar las desigualdades que desfavorecían a las mujeres. En concreto para eliminar las desigualdades por cuestiones salariales entre hombres y mujeres.

Una de las leyes más importantes en tema de igual aparece en la Constitución Española(1978) que prohíbe cualquier tipo discriminación por razón de sexo, como se ve en el **art. 14**, "los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social", del mismo modo en su **art. 35.1**

muestra el derecho del trabajo y que este tiene que tener una remuneración justa para cubrir las necesidades del trabajador sin que esta remuneración pueda dar lugar a discriminación por razón de sexo.

En el **artículo 28** del Estatuto de los Trabajadores (ET), decreta que el/la empresario/a tiene obligación de " pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella". Igualmente en el **artículo 22.3** (ET) indica que "la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres".

Además existe legislación específica en materia de igualdad para cada Comunidad Autónoma, en concreto se va a analizar la Comunidad Valenciana (Generalitat, 2003) se destacan los siguientes artículos:

- **Artículo 13.** "Acceso al empleo en condiciones de igualdad. En relación con el trabajo, la presente ley amparará todas las medidas adecuadas para el cumplimiento de la igualdad en el acceso al empleo".
- **Artículo 14.** Referente a la igualdad de mujeres con discapacidad. "La Generalitat garantizará que las medidas de apoyo a la inserción laboral contemplen especialmente a las mujeres discapacitadas, sobre todo en aquellos aspectos que puedan redundar en el mejor mantenimiento de su estado de salud o evitación de empeoramiento del mismo, así como en la conciliación familiar y crianza de los/as hijos/as".
- **Artículo 21.** Alude a la discriminación salarial. "Los departamentos de la administración autonómica competente en materia de empleo, establecerán instrumentos adecuados al servicio de la Inspección de Trabajo para controlar y hacer cumplir a las personas empleadoras el principio de igualdad de remuneración de mujeres y hombres por un mismo trabajo o por trabajos de igual valor, así como cualesquiera otra medida que considere necesaria para asegurar el principio de igualdad de remuneración".

Del mismo modo, la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (3/2007) deja ver en su **artículo 6** la concepción sobre discriminación tanto directa como indirecta, ambas consideradas casos discriminatorios por razón de sexo.

La importancia de acabar con la discriminación se recoge en numerosas leyes, así se ve en el **artículo 45** de la Ley de Emprendedores que prohíbe la discriminación si está a favor de contratistas previos de los procedimientos de contratación pública.

1. En sus procedimientos de contratación, los entes, organismos y entidades integrantes del sector público no podrán otorgar ninguna ventaja directa o indirecta a las empresas que hayan contratado previamente con cualquier Administración.
2. Serán nulas de pleno derecho todas aquellas disposiciones contenidas en disposiciones normativas con o sin fuerza de Ley así como en actos o resoluciones emanadas de cualquier órgano del sector público que otorguen, de forma directa o indirecta, ventajas a las empresas que hayan contratado previamente con cualquier Administración.

El Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente (Magrama, 2013) tiene como objetivo que la legislación cumpla cinco premisas preferentemente:

- Conseguir que las mujeres tengan la misma independencia económica que los hombres.
- Obtener una conciliación del trabajo profesional y las responsabilidades familiares
- Idéntica representación en la toma de decisiones
- Suprimir todos los estereotipos sexistas
- Promover la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo

A pesar de toda la legislación existente recogida en diferentes aspectos del ámbito laboral la "V Encuesta de Adecco a Mujeres Directivas" (Adecco, 2012) afirma que las Leyes en materia de Igualdad siguen siendo indiferentes para en torno el 65% de las mujeres; éste porcentaje afirma que no ha habido cambios en su empresa o no son considerados como cambios notables.

En otro orden de cosas, cabe destacar que como forma de conmemoración, la ONU creó el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo de 1975), reivindicando así el papel de las mujeres y su papel a lo largo de la historia como una lucha constante para conseguir la igualdad salarial. Es una jornada para reflexionar sobre las conquistas conseguidas durante este último siglo y demandar hasta conseguir la igualdad de sexos definitiva (Anexo II).

De manera similar y de creación reciente, la Comisión Europea creó el Día de la Igualdad Salarial (2011) para tomar conciencia de que la brecha salarial entre hombres y mujeres es real. Se refleja la importancia de tomar medidas para acabar con esta situación.

6.1. Propuestas para fomentar la igualdad en la empresa

La Red de Pacto Mundial (2015) menciona algunas recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo para acabar con estas desigualdades:

- Elaborar políticas que hagan de las cualificaciones, las competencias y destrezas el fundamento para fijar el salario.
- Nombrar una persona responsable de igualdad en la empresa comprometido con llegar al objetivo de igualdad.
- Ocuparse de cada caso individualmente con el fin de ver si existe una diferenciación en el puesto de trabajo.
- Desarrollar planes de promoción iguales para mujeres y hombres.

Acabar con la desigualdad salarial de género es una tarea de las empresas que produce aspectos positivos, motivando así a cumplir la legislación y acabar con las situaciones desfavorables (OIT, 2015):

- Las empresas alcanzan **prestigio** y se vuelven más **atractivas** como consecuencia de una igualdad salarial y un trato justo.
- Se consigue prosperar en las relaciones laborales, y mejorar el clima organizacional.
- Se logra la libertad económica de las trabajadoras.

- Se alcanza una política salarial más lógica y basada en la legislación.
- Mejorar la contratación y selección del personal.
- Motivar a las organizaciones con sistemas de recompensa para así lograr un mayor compromiso.

Otra proposición para detectar que trabajadores/as sufren discriminación salarial es la Herramienta de Autodiagnóstico⁶ de brecha salarial de género (creada por el Instituto de la Mujer). Las empresas pueden utilizarla de manera gratuita, teniendo en cuenta la protección de datos y su fácil uso. Esta herramienta permite sacar en claro los múltiples factores que inciden en la brecha salarial e incorpora una serie de propuestas a seguir para afrontar las diferencias salariales. Además sirve para organizar adecuadamente los recursos humanos consiguiendo un aumento de la productividad, un compromiso de los trabajadores con la empresa y una mejora en el clima laboral. (Plaza, 2015)

Otra propuesta interesante para acabar con la discriminación, es la que muestra *Intelligence Capital News Report* (Lorenzo, 2009) donde anuncia que el Gobierno de España premiará aquellas empresas que tomen medidas igualitarias para hombres y mujeres. Para ello, se creó un Real Decreto que otorga una condición prioritaria a la hora de adjudicar contratos públicos a empresas que contraten y remuneren a sus empleados/as de acuerdo a los criterios de igualdad. Este Decreto se somete a examen para verificar su cumplimiento y así premiar a las empresas con un contrato público "a igualdad de condiciones" con otra empresa que no disponga de este incentivo. Según Capitolina Díaz (2009) para recibir esta insignia se valora que la colaboración entre hombres y mujeres a la hora de decidir, o de ascender a puestos con mayores responsabilidades sea equitativa, de lo contrario la igualdad no sería 100% fiable. Para obtener esa marca es indispensable que la empresa en cuestión, tenga el Plan de Igualdad y que se someta a estudio completo para comprobar el cumplimiento, ampliándolo con un informe por parte de los trabajadores que confirme que así se está haciendo. Esta herramienta es beneficiosa para las empresas, ya que es una forma de dar una imagen social corporativa basándose en la igualdad de remuneración, y también lo es para los/as trabajadores/as.

⁶ <http://www.igualdadenaempresa.es/>

7. Conclusiones

En este último apartado se presentan las conclusiones extraídas de la realización del trabajo:

Aunque la mujer siempre ha realizado tareas laborales, en este trabajo se decide comenzar a considerar a la mujer como fuerza de trabajo asalariada a partir de la Revolución Industrial. Puedo justificar que desde entonces hasta hoy, aunque obviamente la situación ha mejorado, la mujer se ha encontrado y se encuentra en desventaja en cuanto a retribución respecto al hombre. Cuando está menor retribución es por causas justificadas, es también conocida como brecha salarial. La brecha salarial ha sido definida en el apartado 3.1 como "las diferencias globales existentes entre el promedio de las remuneraciones de mujeres y hombres". La brecha salarial no supone una situación de injusticia cuando se debe a diferencias en formación, puestos de trabajo o tipo de jornada, estando acreditado que una persona que desempeñe una ocupación alta (directivo, gerente...), un puesto con mayor responsabilidad o una jornada laboral más larga tenga una remuneración superior.

Los hombres y las mujeres se sitúan en puestos de trabajo diferentes, lo que se conoce con el nombre de segregación laboral. Este hecho viene motivado por causas fundamentalmente tradicionales, es decir la formación que escogen las mujeres y los hombres a lo largo de su vida académica. Generalmente y como se ha justificado, las mujeres optan por estudiar carreras destinadas a salidas laborales en enfermería o educación, mientras que los hombres se inclinan hacia ingenierías o carreras de corte científico. Cuando acceden al mercado laboral, normalmente esas titulaciones científicas están mejor remuneradas.

Ahora bien, cuando la brecha salarial no se puede justificar por estas razones, se considera discriminación salarial, este hecho está expresamente prohibido en la Constitución Española (art.14 y 35 CE), en la Ley Orgánica 2/2007 (art.5) y en el Estatuto de los Trabajadores (art.28). A pesar de que la igualdad salarial y de condiciones está respaldada por la Ley, varios estudios demuestran la existencia de una discriminación por razón de sexo.

Cuando hombres y mujeres desempeñan la misma profesión, existen diferencias en la posición que ocupan en la pirámide. Las mujeres se encuentran en puestos medios-bajos por el llamado techo de cristal, no pudiendo acceder a cargos superiores, a pesar de contar con formación universitaria o superior por el mero hecho de que están ocupados por hombres, y ven como sucesores a sus compañeros varones. Este hecho acentúa la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Otro término que aumenta la brecha salarial entre hombres y mujeres es, el suelo pegajoso, este se produce en la zona inferior de la escala piramidal. Situando a las mujeres como "pegadas" en la base al considerar que no pueden asumir responsabilidades de trabajo superiores, por tener que ocuparse de las tareas familiares.

Surge así la siguiente cuestión, ¿cómo acabar con la discriminación salarial por razón de sexos? Se ha visto que la legislación no es suficiente, ya que siguen coexistiendo la legislación y estos casos discriminatorios. Por tanto, en líneas futuras de investigación cabría replantear la manera en que las empresas buscan la igualdad salarial de sus empleados y acabar con la negativa por parte de ellas a dar información de datos desagregados. La negativa de las empresas está motivada por el coste que supone llevar un plan de igualdad.

La igualdad salarial es un proceso que nos llevará décadas, así lo afirmo la directora ejecutiva de la ONU Mujeres *Phumzile Mlambo-Ngcuka*, que prevé una total igualdad de condiciones y retribuciones para 2.096. Del mismo modo apunta que se puede acortar este proceso siempre y cuando se motive el trabajo en equipo entre hombres y mujeres (RICHARDS, 2015).

A nivel personal, considero que se necesita un cambio cultural generalizado que evite las creencias de que hombres y mujeres están más preparados para según qué carreras o qué puestos de trabajo. Considero que estando en el siglo XXI las remuneraciones de trabajo deberían ser premiadas por esfuerzo y desempeño con independencia del sexo.

Bibliografía

Adecco (2012). *V Encuesta Adecco a Mujeres Directivas*.

Agencia Española de Protección de Datos (2013) Madrid. Recuperado el 2015, de http://www.agpd.es/portalwebAGPD/canaldocumentacion/legislacion/organismos_internacionales/naciones_unidas/common/pdfs/D.1-cp--DECLARACION-UNIVERSAL-DE-DERECOS-HUMANOS.pdf

Barrio, A. (2014). *Nielsen*. Recuperado el 2015, de www.nielsen.com

Bergman, R. (1971) "*The effects on White Incomes of Discrimination in Employment*", *Journal of Political Economy*, 79 pp293-312

Burín, M. (1996). *Género, Psicoanálisis, Subjetividad*. Argentina.

Cohen, P (2003). Individuals, jobs, and labor markets: The Devaluation of Women's Work vol.68. *American Sociological Review* , págs. pág. 443-463.

Crosby y Gneezy (2009). Gender Differences in Preferences. *Journal of Economic Literature* 2009 , págs. 1–27.

De la Rica, S. (2012). *Remuneración por rendimiento y diferencial salarial de género en España*. Universidad del País Vasco y FEDEA

De la Rica, S. y Ugidos. *¿Son las diferencias en capital humano determinantes en las diferencias salariales entre hombres y mujeres?* vol. 19: 396-414

ENRED. (2009). *La brecha salarial: realidades y desafíos*. Ministerio de Igualdad.

Escuela de Administración Pública de Extremadura (2013) Guía de formación para la incorporación de la igualdad en la Admón Pública. Recuperado el 2015, de http://eap.gobex.es/external/guia_formacion_igualdad/contenido/cap2/6completar_la_clase.html

Gutiérrez (2009). Percepción de las mujeres sobre el "techo de cristal". *Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado (Zaragoza)* , vol. 23, núm. 1 pp 27-40.

Falkenberg, L. (1990). Improving the Accuracy of Stereotypes Within the Workplace. *Journal of Management* , págs. pág. 107-118.

Federal Glass Ceiling Commission III. (1995). *The Leadership Conference*. Obtenido de http://www.civilrights.org/monitor/vol8_no1/art7.html?referrer=https://www.google.es/

Garzón, G. (2007, a). *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Garzón, G. (2007,b). *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Madrid: Instituto de la Mujer.

- Generalitat (2003). *Generalitat Valenciana*. Obtenido de http://www.docv.gva.es/datos/2003/04/04/pdf/2003_3783.pdf
- Iglesias F y Llorente (2008). *Instituto Universitario de Análisis Económico y social*. Recuperado el 2015, de Universidad de Alcalá: http://www2.uah.es/iaes/publicaciones/DT_13_08.pdf
- Johson (2012). *NPR*. Recuperado el 19 de abril de 2015, de <http://www.npr.org/sections/monkeysee/2012/10/16/162992776/a-judge-dismisses-the-bachelor-discrimination-lawsuit-but-not-its-concerns>
- Martínez A. (2008). *ACFilosofía*. Recuperado el 2015, de <http://www.acfilosofia.org/index.php/materialesmn/ellas/233-historia-de-las-mujeres>
- Maté García, L. Á. (2001). *La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999*. Valladolid: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales.
- Kahn, D. B. (2000). Gender Differences in Pay. *Journal of Economic Perspectives* , págs. 75-99.
- Kimberly Bayard, J. H. (2003). *New Evidence on Sex Segregation and Sex Differences in Wages*. Chicago.
- Lorenzo, B. (2009). *Intelligence Capital News Report (ICNR)*. Recuperado el 23 de marzo de 2015, de <http://www.icnr.es/articulo/el-techo-de-cristal-se-resquebraja-en-el-ambito-de-la-contratacion-publica>
- Madariaga, I. S. (2014). *Científicas en cifras 2013 "Estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica"*. Madrid: Ministerio de Economía y Competitividad.
- McConnell, Brue y Macpherson (2003,a). *Economía Laboral* (6º ed). Cap 13: *La discriminación en el mercado de trabajo*. Pp: 430-440
- McConnell, Brue y Macpherson (2003,b). *Economía Laboral* (6º ed). Cap 13: *La discriminación en el mercado de trabajo*. Pp: 430-440
- McConnell, Brue y Macpherson (2003,c). *Economía Laboral* (6º ed). Cap 13: *La discriminación en el mercado de trabajo*. Pp: 430-440
- McConnell, Brue y Macpherson (2003,d). *Economía Laboral* (6º ed). Cap 13: *La discriminación en el mercado de trabajo*. Pp: 430-440
- McConnell, Brue y Macpherson (2003,e). *Economía Laboral* (6º ed). Cap 13: *La discriminación en el mercado de trabajo*. Pp: 430-440
- Narváez, M. L. *Una panorámica de género sobre la segregación laboral en España*. Universidad de Málaga.
- Nash, M. (1983). *Mujer, familia y trabajo en España (1875-1936)*.
- OIT. (2004). *Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El "techo de cristal"*.

PLANTEGA, J. REMERCY, C. *The genderpay gap Origins and policy responses. A comparative review of 30 European Countries*. Comisión Europea, 2006

Plaza, C. (26 de febrero de 2015). *Mujeres Directivas*. Recuperado el 2015, de <http://www.mujeresdirectivas.es/es/te-interesa/noticias/item/207-igualdad-salarial>

Portillo, L. (2011). *Historial Universal*. Recuperado el 2014, de Revolución Industrial: <http://www.historialuniversal.com/2010/09/revolucion-industrial.html>

RAE (2001) Diccionario de la Lengua Española, 22ª Edición. Recuperado el 20 de abril de 2015, de Real Academia de la Lengua Española: <http://www.rae.es/>

Red Pacto Mundial. España. Empresas responsables contra la discriminación salarial. (2015). *Pacto Mundial*. Obtenido de <http://www.pactomundial.org/2015/02/empresas-responsables-contra-la-discriminacion-salarial/>

Richards, A. (2015). ¿Qué podemos hacer para que la igualdad de sexos llegue antes de 2096? *El Economista* .

Rubiera, P. (16 de octubre de 2013). Periódico: La Nueva España: "*La violencia de género es el resultado de la desigualdad social de las mujeres*". Recuperado el 2015, de <http://www.lne.es/sociedad-cultura/2013/10/16/violencia-genero-resultado-desigualdad-social/1484528.html>

Sarrió, M. (2004). *La Psicología de Género a través del Techo de Cristal*. Valencia: Comité Económico y Social de la Comunidad Valenciana y Fundación Bancaixa.

Tomei, M. O. (2013). *Igualdad Salarial: Guía Introductoria*. OIT.

Torre, N. d. (8 de Marzo de 2015). *¿Es realmente machista la universidad española?* Periódico: *El Mundo* .

Unión General de Trabajadores UGT. Madrid (2015). *Trabajar igual, Cobrar Igual*.

Vicente Merino, A (2010). *Cambios en el mercado laboral español. La incorporación de la mujer al mercado laboral y sus factores*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Wirth, L. (2001). *Breaking the glass ceiling: Women in management*.

ANEXOS

Anexo I. Justificación de la importancia del tema elegido



**PRUEBA DE CCESO
A CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR
JUNIO 2014
Parte Común. Apartado A1 LENGUA Y LITERATURA (CASTELLANO)
Duración 1 hora 15 min.**

Las mujeres de la UE trabajan "gratuitamente" 59 días al año por la brecha salarial con los hombres.

Fuente: RTVE.es /AGENCIAS

Las mujeres de la UE trabajan "gratuitamente" una media de 59 días al año, debido a la diferencia entre sus salarios y los de los hombres que realizan las mismas tareas laborales. Esta es una de las conclusiones de los datos sobre brecha salarial de 2011 publicados este lunes por la Comisión Europea, y en los que España se alinea con la media de la UE, ya que las trabajadoras españolas cobran de media un 16,2% menos que sus colegas varones.

Este dato difiere del publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) español en junio pasado, según el cual las mujeres cobraban en España en 2011 un 23% menos que los hombres. Según el INE, el salario bruto medio anual entre las mujeres era el 77% del de los hombres: mientras ellas percibían 19.767,59 euros, ellos recibían 25.667,89 euros.

Bruselas constata en su informe publicado este lunes una "débil tendencia a la baja" de esta brecha salarial, porque se ha reducido un 1,1% desde 2008, pero lamenta que las diferencias entre hombres y mujeres se hayan estabilizado. Ese 16,2% que separa el salario de un hombre del de una mujer no ha variado desde 2010 ni en el caso de España, ni en el de la Unión Europea en su conjunto. [...]

Según denuncia Bruselas, esta brecha salarial se mantiene pese a que existe una directiva en materia de igualdad desde 2006, unas normas que solo dos países -Francia y Países Bajos- han trasladado de manera "clara y transparente" a sus legislaciones nacionales.

La vicepresidenta de la Comisión Europea y responsable de Justicia, Viviane Reding, ha asegurado que "queda mucho por hacer" en materia de igualdad en el trabajo y se ha lamentado de que, para reducir las diferencias salariales, muchas de las medidas se hayan dirigido a "una reducción del sueldo de los hombres, más que a un aumento del de las mujeres". "La igualdad en los salarios entre hombres y mujeres por un mismo trabajo es un principio inscrito en los Tratados europeos desde 1957. Ya es hora de que esta igualdad sea una realidad en el empleo", ha insistido Reding.

El informe que publica Bruselas apunta a que la puesta en marcha de medidas para la igualdad de salarios se ve obstaculizada por "la falta de transparencia de los sistemas de remuneración, la ausencia de criterios claros y la falta de información a los trabajadores".

PREGUNTAS:

1. a) Escriba los elementos pragmáticos del texto. b) Indique si el texto reúne las tres características: adecuación, coherencia y cohesión. Justifique su respuesta.
2. a) El texto que acaba de leer es, según el ámbito de uso, un texto periodístico. Indique su género y las características del mismo. b) ¿Cuál es la función del lenguaje que predomina?
3. a) A partir de los que aparecen en la lectura, explique qué son las siglas y los acrónimos. b) Ponga algún ejemplo. c) Explique el uso del signo [...], de las comillas, del guión y del paréntesis en el texto.
4. ¿Cree que las mujeres han tenido siempre los mismos derechos salariales que los hombres? Escriba una "carta al director" sobre este tema.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN

La calificación de esta Parte o Apartado se adaptará a lo establecido en la RESOLUCIÓN de 2 de abril de 2014, de la Dirección General de Formación Profesional y Enseñanzas de Régimen Especial, por la que se convocan pruebas de acceso a los ciclos formativos de Formación Profesional (DOCV 09-04-2014).

La elección de este tema fue, además de por las causas mencionadas en el texto, por su influencia en la actualidad (no es un tema nuevo, pero sí está a la orden del día) así se refleja en el texto sacado de una prueba de acceso a ciclos formativos, donde se analiza la importancia del mismo. Estos textos se seleccionan con un mes de antelación entre las noticias de los medios de comunicación más importantes.

