



Universidad Miguel Hernández

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Orihuela

Grado en Administración y Dirección de Empresas

UNIVERSITAS
Miguel Hernández

Trabajo Fin de Grado

**DIFERENCIAS SALARIALES SEGÚN GÉNEROS EN LAS ACTIVIDADES
SANITARIAS DE ESPAÑA**

Curso académico 2021/2022

ALUMNO: Jose Francisco Berná Maciá

PROFESOR/A: Cristina Mora Rodríguez

ÍNDICE

RESUMEN	4
I. INTRODUCCIÓN/PRESENTACIÓN/FINALIDAD Y MOTIVOS	6
II. ESTADO DE LA CUESTIÓN Y MARCO TEÓRICO	8
2.1. Análisis de la diferencia de género en el mercado laboral	8
2.1.1. Identificación del género	9
2.1.2. ¿En qué consiste la brecha salarial?	12
2.1.3. Implicaciones de las brechas salariales	15
2.1.4. Diferencias salariales en actividades sanitarias	17
2.2. Análisis del mercado de trabajo en España	20
2.2.1. Datos sobre el mercado de trabajo en actividades sanitarias	20
2.2.2. Evolución de la brecha de género en España	23
III. OBJETIVOS/ PROPÓSITO	27
IV. METODOLOGÍA/RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN/ RESULTADOS	27
4.1. Revisión Bibliográfica	28
4.2. Información de las Fuentes	28
V. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	29
5.1. Las diferencias salariales según el salario medio bruto anual en actividades sanitarias de España	29
5.2. Cómo ha afectado la COVID-19 en la diferencia salarial de las actividades sanitarias	36
5.3. Indicadores de estadística de desigualdad salarial en actividades sanitarias o sector de salud de España	40
VI. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	46
6.1. Conclusiones	46
6.2. Limitaciones	47
6.3. Futuras líneas de investigación/ Propuestas	48
VII. BIBLIOGRAFÍA	50

ÍNDICE GRÁFICOS Y TABLAS

Gráfico 1. Brecha salarial de género en los países de Europa (2017)	19
Gráfico 2. Salario de los trabajadores vs Edad de los trabajadores	26
Gráfico 3. Mujeres (% sobre total categoría) y el salario medio (€/año) por tipo de ocupación (2017)	30
Gráfico 4. Brecha salarial ajustada según sector de actividad y proporción de mujeres (%)	31
Gráfico 5. La brecha de género es el 24%	33
Gráfico 6. La brecha se reduce tras las subidas del salario mínimo	34
Gráfico 7. Diferencias de género absoluta (Hombres-Mujeres) de la tasa de actividad según edades	42
Gráfico 8. Empleo femenino en las principales ramas de actividad (% de mujeres sobre el total de ocupados)	43
Gráfico 9. Desglose de la disminución de la ocupación con respecto a la variación de la desocupación por sexo y edad a escala mundial (2020)	44
Gráfico 10. Porcentaje de variación en el empleo (2006-2021) y tasa de empleo (2021) por sexo y región	45
Tabla 1. Reparto de personas según ramas de actividad y sexo en España	21
Tabla 2. Composición del salario bruto mensual	34
Tabla 3. Ganancia media anual por sección de actividad	35

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo analizar las diferencias salariales según géneros en actividades sanitarias en España, en la época actual, tomando en cuenta aspectos asociados con la misma, y realizando un acercamiento a las causas posibles que la originan. La justificación a esta investigación es promover el aprendizaje social y acrecentar el interés de los estudiantes que realizan investigaciones relacionadas con las brechas salariales, en relación al motivo planteado en este proyecto. Del mismo modo, la base teórica será útil como fundamento de los resultados obtenidos, junto a su importancia como referencia para otros investigadores. La metodología se basa en una investigación documental y teórica. Las principales conclusiones son: en las sociedades todo está afectado por la diferencia de género, e igualmente lo está en la crisis pandémica por la COVID-19, donde las mujeres tienen una mayor carga de atención sanitaria/cuidados. Se evidencia que los impactos de la pandemia relacionados con el género y el cuidado no se circunscriben a los hogares de menor nivel socioeconómico. Las políticas públicas de apoyo a esas familias, que consientan mantener sus ingresos y suministrar la organización y redistribución del cuidado, son esenciales para comprimir los costes de la pandemia sobre la desigualdad socioeconómica y de género. Se demuestra que el aumento de mujeres que pertenecen a oficios habitualmente masculinizados es constante. Sin embargo, la igualdad se logrará cuando el sector femenino consiga evolucionar en sus profesiones sin hallar este tipo de escenarios difíciles, sin barreras como el techo de cristal: “barrera que es tan tenue que se vuelve transparente, y que deriva en un fuerte obstáculo para que las mujeres logren moverse dentro de las jerarquías corporativas”, las cuales frenan la escalada hasta los puestos de dirección, y hacen que renuncien a sus carreras para encargarse de sus familias.

UNIVERSITAS
Miguel Hernández

Palabras clave: Diferencias salariales, Género, Actividades sanitarias, Brecha salarial.

ABSTRACT

This Final Degree Project aims to analyze salary differences according to gender in health activities, in Spain, today, taking into account the aspects associated with it, and to realize an approximation to the explanation of the possible causes that originate it. The justification for this research is to provide social learning and increase the interest of students who carry out studies related to studying wage gaps, in reference with the reason stated in this project. Likewise, the theoretical basis will serve to support the results obtained, added to its usefulness as a reference framework for other researchers. The methodology which is part of a theoretical and documentary research. The main conclusions are: in societies, everything is affected by gender, and it is equally so in the pandemic caused by COVID 19, a crisis in which women have the greatest burden of health care. It is evident that the impacts of the pandemic related to gender and care are not limited to households with a lower socioeconomic level. Public policies to support these families, who agree to maintain their income and provide the organization and redistribution of care, are essential to reduce the costs of the pandemic on socioeconomic and gender inequality. The higher number of women consenting to some traditionally male professions is shown to be very comforting. However, effective equality will be achieved when these women manage to advance in their professional careers without encountering this type of difficult scenery, without barriers such as the "glass ceiling" (a barrier that is so tenuous that it becomes transparent, and that derives a strong obstacle for women to be able to move within corporate hierarchies), which prevent climbing to management positions, and also without the need to give up their careers to care for their families and children.

Miguel Hernández

Keywords: Wage differences, Gender, Health activities, Wage gap.

I. INTRODUCCIÓN/PRESENTACIÓN/FINALIDAD Y MOTIVOS

Desde el inicio de los tiempos, las primeras sociedades sin distinción de cultura, raza o clase, generaron normas en torno a los géneros y su función. Cuando el primer hombre salió a la caza de especies para alimentar a los suyos, les brindó protección de los depredadores y proporcionó el fuego para conseguir dar calor a los suyos. Se comenzaron a construir roles sociales bien diferenciados y que han definido el papel de cada uno de los géneros en la construcción de una familia como base de la sociedad.

Se debe comprender que las transformaciones sociales impactan en todos los ámbitos, incluso en la familia. Hoy en día estas no siempre involucran personas del sexo masculino o una estructura de padre, madre, hijos, abuelos; hoy, las familias se reinventan y se redimensionan y todo ello es aceptado a nivel social en países del primer mundo. Con respecto a la mujer, el género femenino, desde los orígenes ha sido considerado como el sexo débil, concebido para dedicarse a la reproducción de la especie, el cuidado de los hijos y los enfermos. Esta labor, por supuesto, incluía de manera implícita la realización de tareas domésticas conocidas como la atención familiar, preparación de alimentos, mantenimiento de la higiene del hogar, supervisión de los hijos en las tareas y cuidado de personas con enfermedades y discapacidades.

La igualdad salarial es un derecho que ampara la ley internacional, la ley europea y la estatal. Esto significa, que hombres y mujeres tienen derecho a disfrutar de un salario igualitario por un trabajo en las mismas circunstancias.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) nos dice que la igualdad salarial de género forma uno de los pilares para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. No obstante, a pesar del avance y el progreso en la ley en relación a las discrepancias salariales sigue sin ser suficiente para finalizar con la desigualdad salarial en España.

Los nuevos estudios demuestran que la brecha salarial es una situación a nivel global, que ha tenido una breve disminución, ya que se está originando con mucha lentitud. La discriminación en términos salariales de la mujer conlleva graves resultados para la vida de las mismas: elevados niveles de pobreza, desempleo y precariedad. Además de desfavorables contratos

laborales (temporalidad y desregulación, así como problemas relacionados con la salud mental).

En España, a pesar de que la igualdad de género está reconocida jurídicamente sigue apareciendo cierta discriminación, lo que genera un debate. Se trata de una situación compleja digna de una investigación que permita analizar su dimensión y los factores que intervienen, además de proponer medidas que saquen partido al potencial laboral de las mujeres. En el caso de España, este potencial femenino es importante puesto que las mujeres forman un grupo de la sociedad bastante bien cualificado, por lo que, su participación en la economía es fundamental.

Es importante indicar, que en la crisis de la COVID-19 y los estragos que este virus ha causado, como era de esperarse, el trabajo doméstico de las mujeres y de aquellas con empleos formales e informales se ha duplicado a niveles preocupantes.

Con este trabajo, se busca estudiar las diferencias salariales según géneros en las actividades sanitarias de España. La justificación de esta investigación es promover el aprendizaje social y acrecentar el interés de los estudiantes que realizan estudios relacionados con las brechas salariales. Del mismo modo, la base teórica nos servirá para comprender los resultados obtenidos.

El trabajo en cuestión se fundamenta ya que la información obtenida a raíz de un análisis teórico/documental, ofrece una amplia visión a los investigadores de esta área.

Respecto al cuerpo de este trabajo, aparece en primer lugar: identificación de género, brecha salarial, diferencias salariales en actividades sanitarias, datos generales sobre el mercado laboral en actividades sanitarias y la evolución de la brecha de género en España. La metodología se basa en una investigación documental y teórica.

En segundo lugar, se trata las diferencias salariales según el salario medio bruto anual de España (en actividades sanitarias), cómo ha afectado la COVID-19 en la diferencia salarial en actividades sanitarias e indicadores de desigualdad salarial.

Finalmente se recogen las principales conclusiones.

II. ESTADO DE LA CUESTIÓN Y MARCO TEÓRCIO

2.1. Análisis de la diferencia de género en el mercado laboral

El entorno familiar es uno de los campos más significativos para los ciudadanos. Es el lugar de vínculo afectivo, emocional y social que se perpetúa a pesar de los cambios producidos a nivel mundial. De acuerdo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948): “la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y el estado”.

La Convención sobre los Derechos del Niño (1989, como se citó en la Unesco, 2015), reconoce que: “la familia, como grupo fundamental de la sociedad y medio natural para el crecimiento y el bienestar de todos sus miembros, debe recibir la protección y asistencia necesarias para poder asumir plenamente sus responsabilidades dentro de la comunidad”. (p. 1)

Desde el inicio de los tiempos, el trabajo de la mujer pertenecía a la esfera doméstica. La mayoría de mujeres, a efectos de derechos laborales no tenían estos derechos, excepto las que trabajaran paralelamente labrando tierras, entre otras cosas.

La Constitución Española de 1978 reflexionó sobre el punto de partida que derrotó la discrepancia existente entre hombres y mujeres. Hoy día la mujer ha conseguido grandes cambios a nivel social y laboral. Sin embargo, en el espacio laboral, sigue existiendo esta discriminación en razón de su sexo.

Los cambios realizados a favor del sector femenino se resumen en dos:

Por un lado, ha subido la tasa de actividad en el mercado de trabajo; por otro lado, la tasa de escolaridad de mujeres supera a la de los hombres en general. A pesar de esto, la brecha salarial persiste en España, observando una clara discrepancia según el género. Es por ello que se hace fundamental promover iniciativas que terminen con dicha discrepancia.

2.1.1. Identificación del género

En cuanto a la identidad de género, viene definida por la forma en la que el ser humano se percibe a sí mismo desde su aspecto sexual y emocional. Todo esto va ligado a una serie de aspectos relacionados con la experiencia personal y con la manera en la que cada sujeto se desenvuelve en la vida y en su entorno. No puede dejarse de lado esta definición como una construcción social con carácter diferencial. La sociedad y el entorno circundante puede determinar que a través del género se asignan roles que con el paso de los siglos se torna natural y se acepta como verdad absoluta, lo que precisamente se espera de un género u otro, basándose en esa idea previa que fue reforzada por generaciones. (Durán et al., 2001).

Al respecto, Lagarde (2018) (p.4), formula:

“La perspectiva de género es hoy una de las fórmulas sintéticas de avance de las concepciones feministas acerca de la relación entre mujeres, hombres, desarrollo y democracia. Forma parte de la confluencia de una gama de paradigmas particulares, en el paradigma del desarrollo humano. Estos paradigmas particulares han sido creados en procesos específicos, en lenguajes y con ritmos y propuestas ceñidos a sus circunstancias, por diversos sujetos históricos cuya exclusión de los beneficios de la modernidad ha sido soporte de desarrollo desigual a la vez entre regiones del mundo, países, pueblos, comunidades y personas”.

La identidad del género femenino asocia lo privado con lo doméstico, por ello los espacios son constructores de identidades (Vega, 2007). Por el contrario, el hombre, como consecuencia de sus características fisiológicas, no tiene ninguna relación con la naturaleza, y por ello carece de aptitudes para el cuidado. Sin embargo, sí que es válido para ejercer el control sobre la naturaleza (Ortner, 1979). Existen diferencias fisiológicas entre ambos sexos, lo que conlleva a que la mujer se le haya asociado con la función reproductora y se la ubique junto a la naturaleza, siendo la mujer una enfermera involuntaria, ejercitando un papel de cuidados a los recién nacidos hasta que puedan valerse por sí mismos. Donahue (1985), explica por tanto que la identificación

de género diferencia entre lo masculino y femenino. Aunque puede parecer algo simple de detallar, el género más que una categoría está expresada por teorías e interpretaciones a la cuales se somete un sujeto en el marco de dicha construcción social. Es entonces, una construcción que de forma individualizada vive y experimenta un ser humano durante toda su vida.

La identidad incide en todos los ámbitos de la vida de una persona, aún y cuando se afirme que los tiempos han cambiado, el género marca la profesión y carreras, prácticas deportivas, independencia social y económica, tiempo en el hogar para la dedicación a la crianza y la ejecución de tareas domésticas, entre otros aspectos. Según (Valdés, 2005, p. 98): “En la actualidad se acepta socialmente que una mujer sea independiente, fuerte y asertiva sin perder su feminidad. Asimismo, un hombre tiene mayores posibilidades de mostrar sus emociones, compartir las tareas de crianza de sus hijos y ayudar en las tareas domésticas sin dejar de pertenecer a su género”

El Ministerio de Igualdad. Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades (2020) (p. 3), expone que:

“Las mujeres sufren mayor precariedad y pobreza laboral, lo cual las sitúa en un peor lugar para afrontar un nuevo periodo de crisis (especialmente mujeres jóvenes, las mujeres con baja cualificación y las mujeres migrantes), además algunos de los sectores más afectados, como el comercio, turismo y hostelería, están altamente feminizados. En sus últimas proyecciones la OCDE prevé que el turismo tendrá una reducción de actividad del 70%. En la misma línea el Fondo Monetario Internacional (FMI) estima que la ralentización de la economía en España en 2020 estará determinada por las dificultades para continuar la actividad en la cadena de suministro, el comercio, el turismo y el consumo interno”.

Mujeres y hombres son capaces e independientes de manera indistinta, hasta tal punto que pueden hacer frente a las tareas del hogar y el cuidado de la familia. En el entorno social se entiende que a la mujer está arraigada al cuidado de la familia, atribuyéndole dichas funciones, e incluso se institucionalizan roles para mujeres y hombres, y las desviaciones son

sancionadas (Alatorre, 1996). Es así que el perfil social de la mujer y su sensibilidad, la hacen más apta para este tipo de oficios. Pero no existen referencias que demuestren que este tipo de habilidades sean exclusivas del género femenino. En tal sentido, es significativo analizar por qué las tareas domésticas son una forma de sumergir a la mujer en un entorno privado, dada la naturalidad de su esencia. Asimismo, es importante examinar por qué está mal visto en algunas sociedades, que el hombre haga frente a las tareas del hogar mientras la mujer construye una carrera y trabaja por la manutención de su familia.

La tradicional división de género del trabajo doméstico en la familia es el mayor problema para una colaboración igualitaria entre mujeres y hombres (e.g., Albanesi and Kim 2021; England 2010; Farré et al. 2020; McBrier 2003; Hersch and Stratton 2002; McMunn et al. 2020; Rivera and Castro 2021; Shelton and John 1996; Tzannatos 1999). Esta es una forma de comprender la desigualdad social en toda su expresión. Las tareas domésticas realizadas por la mujer en su casa se reconocen como algo tradicional y que deben formar parte de la rutina familiar. Incluso se insta a las niñas a continuar con este patrón, dejando a los hermanos o familiares del sexo masculino para otro tipo de oficios que requieren de fuerza y destreza.

Cornachione (2006), expresa que la Organización Internacional del Trabajo precisa que una mujer dedique más de seis horas al día para realizar las tareas del hogar, aquellas que trabajan fuera de casa dedican aproximadamente cuatro horas por día a labores del hogar, mientras que el sexo masculino no toma más de una hora al día para el apoyo en tales tareas. Como puede verse, hay factores culturales arraigados a un hecho que si se quiere es tomado como natural, pero también desigual, y las mujeres en España y sociedades del primer mundo, hacen frente a esta realidad, pese a las transformaciones sociales que se avecinan.

Al respecto, ONU Mujeres (2021) (p.14), enuncia:

“Las mujeres han sufrido mayores caídas en la participación laboral y una mayor incidencia de la desocupación, lo cual evidencia la profundización de las brechas e inequidades de género preexistentes a la pandemia. Más preocupante aún, a medida que los países levantan las restricciones a la movilidad y la actividad

económica se recupera, las mujeres enfrentan mayores dificultades para reingresar al empleo y lo hacen en condiciones de mayor precariedad”.

En relación a lo anterior, la percepción de igualdad es un factor esencial respecto a la realización de tareas según su rol, pues esta establece las responsabilidades familiares, las obligaciones domésticas y la toma de decisiones. De acuerdo con Bulanda (2004) los hombres que poseen ideologías de género menos tradicionales tienen el propósito de alcanzar la igualdad de género, es decir, en aquellas parejas feministas existe un reparto equitativo, al contrario que el resto (Lennon y Rosenfield, 1994; Lück y Hofäker, 2003; Meil, 2005). Dicho esto, según Lennon & Rosenfield (1994) no existe evidencia empírica de la relación entre tradición y percepción de desigualdad.

2.1.2 ¿En qué consiste la brecha salarial?

La Unión Europea explica la brecha salarial según géneros de la siguiente manera: “La diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculando la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores”. (Economipedia, 2018)

En España, la brecha salarial obtiene un 14,9% mientras que en la Unión Europea equivale a un 16,3%. Según el último informe global de la brecha de género España está situado en el puesto 194.

¿Quién dio nombre a la llamada brecha salarial? Stuart Mill realizó un estudio en 1848 dando a conocer la desigualdad salarial por primera vez. En 1957 este estudio fue desarrollado por Becker y años más tardes, en 1973 por Oaxaca y Blinder, que siguieron estudiando las diferencias en el salario. Desde entonces existen dos teorías que dan explicación a la brecha salarial. Según G.Becker: “Teoría de la discriminación de la mujer: Se denomina diferencia salarial ineficiente a la situación en que las mujeres están discriminadas en el mercado laboral y en las oportunidades de trabajo. Por otro lado, la Teoría del capital humano: Se denomina diferencia salarial eficiente, cuando las mujeres ganan menos debido a que su productividad y formación es menor”.

Según la Teoría de Becker, los elementos positivos que se pueden apreciar es que es una de las primeras teorías que observa la discriminación salarial desde un punto de vista global, conteniendo el aspecto del capital humano y contribuyendo con soluciones al problema de la brecha salarial.

Durante la Revolución Industrial se origina la discriminación salarial. Esto es debido a que la mujer obtenía un sueldo que ayudaba a hacer frente al presupuesto doméstico, no siendo suficiente el sueldo del marido. Es entonces cuando la mujer comienza a tener una mayor independencia y el movimiento feminista da sus primeros pasos. Espuny (2018) (p.381), explica que:

“La ocupación de las mujeres se generaliza porque perciben un salario inferior al de los hombres. A esto se unen las condiciones laborales que perjudican gravemente su salud. La esposa era también una competidora frente al marido puesto que en aras de la escasa retribución que cobraba, era preferida al varón”.

(Espuny, 2018, p. 382): “En el tema del salario, debía ganar menos que el hombre. Los motivos más variados lo justifican, la diferencia salarial continua entre unos y otros trabajos y entre diferentes períodos históricos”. En el siglo XIX la mujer trabajadora rompe con las normas hasta entonces establecidas, ya que se hace necesaria su colaboración en el mundo laboral. Al mismo tiempo esta participación activa de la mujer no será bien vista por la sociedad siempre y cuando su trabajo supere en remuneración al del hombre.

Según Espuny, (2018), (ps. 381-382):

“Al respecto, el convenio C100 de la OIT referido a igualdad de remuneración, fue adoptado por la 34ª reunión de la CIT el 29 de junio de 1951. Precisa el término “remuneración” y la expresión “igualdad de remuneración”, elige las tasas de remuneración fijadas entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor sin discriminación en cuanto al sexo. El convenio estimado primordial entró en vigor el día 23 de mayo de 1953”.

Entre los aspectos más característicos en el progreso del mercado laboral de Europa, está el incremento del trabajo a tiempo parcial en estos últimos años. En lo que respecta a la actividad de la mujer es mayor en el sector servicios y destaca la demanda de una nueva organización del tiempo de trabajo.

El empleo a tiempo parcial aporta flexibilidad en el sistema productivo de la empresa y hace que sea compatible la vida laboral con la vida personal y otras actividades formativas. Los salarios medios por hora que reciben aquellos trabajadores a media jornada o tiempo parcial en muchos países (incluyendo España) son menores a los trabajos a tiempo completo.

Estas diferencias salariales se deben, entre otros factores, a las características de los puestos de trabajo. (Pagán, 2007) (p.6):

“Especialmente concentrados en sectores y ocupaciones peor remuneradas (ILO,1997). No obstante, son abundantes los trabajos internacionales que revelan que, una vez controladas estas características, todavía permanece una diferencia salarial a favor de los trabajadores a tiempo completo [Simpson (1986), Blank (1990), Ermisch y Wright (1993), Bassi (1995), Averett y Hotchkiss (1996, 1997), Barrett y Doiron (2001), Bardasi y Gornick (2002), Hu y Tijdens (2003)]. Junto a estos inferiores salarios, otros estudios también han apuntado que el empleo parcial está asociado a unos menores complementos salariales, prestaciones sociales y elevada inestabilidad laboral [Campling (1987), Belous (1989), Grant (1991), OCDE (1994)]”.

¿Qué es la igualdad de género?, Según el Comité Permanente entre Organismos (IASC), 2017, (p. 18):

“La igualdad de género reside en que, mujeres, niñas, hombres y niños de cualquier edad, orientación sexual e identidad de género puedan disfrutar por igual de los mismos derechos, bienes, oportunidades, recursos, reconocimientos y calidad de vida”.

Prosiguiendo con el Comité Permanente entre Organismos (IASC), 2017, (p. 18):

“Es significativo diferenciar entre igualdad de género y equidad de género. La equidad de género hace referencia al acceso por parte de mujeres, niñas, hombres y niños a los derechos, recursos, servicios, oportunidades, etc. determinados según sus necesidades concretas. Por ejemplo, una prestación sanitaria con equidad de género contendría no solamente la atención sanitaria integral frecuente, sino igualmente una extensa diversidad de servicios, como

la salud reproductiva, fundamentales para las necesidades específicas de mujeres y hombres”.

. Es decir, la discrepancia asimismo se refleja según los diversos estilos de vida: la vivienda, el marco laboral, el paro, los niveles de instrucción, el rol de género, etc. Todos estos componentes afectan al grado de debilidad del individuo.

2.1.3 Implicaciones de las brechas salariales

Analizando las cifras que evidencian la desigualdad salarial, se plantean las siguientes cuestiones: En primer lugar, ¿Por qué existe esta brecha de género?, y ¿Cuáles son sus causas?

Según (VVAA. Castaño), las motivaciones de la brecha de género están conectadas dificultando la carrera profesional de las mujeres y afectando a las remuneraciones, así como en su acceso a empleos y a su formación educativa.

Tal discrepancia no corresponde a que las empresas decidan remunerar peor a las mujeres por su sexo, sino a que interfieren otros elementos como el tipo de trabajo, la conciliación laboral y otros estereotipos tradicionales.

Según el Instituto de la Mujer, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 2010, (p. 48):

“En la actualidad, reequilibrar la vida en su conjunto inquieta de forma clara a toda la sociedad: mujeres y hombres. Es ineludible adjudicarse políticamente de forma sensata los costes individuales, pero además los costes sociales de la discrepancia. Unos costes que no sólo deben ser medidos por el deterioro físico y psíquico, sino igualmente por el esfuerzo que se altera para cambiar los valores habituales en valores democráticos de solidaridad, de autonomía personal en el “ámbito doméstico”, y además en el espacio público”.

La brecha de remuneración según géneros responde a la diferencia de ingresos por hora, por semanas, por meses o por años entre ambos. Habitualmente esta brecha es menor cuando se trata del trabajo por hora en relación al trabajo semanal, mensual, anual.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013) (p.14), describe:

A escala mundial, se estima que la brecha de remuneración entre hombres y mujeres es de un 22,9 %. En otras palabras, las mujeres ganan un 77,1 % de lo que ganan los hombres. Sin embargo, el alcance de la brecha de remuneración entre hombres y mujeres varía según el sector, la ocupación, el grupo de trabajadores, el país y el tiempo. Normalmente es inferior en el sector público en comparación con el sector privado y es mayor en los trabajadores de más edad. La diferencia en los salarios entre hombres y mujeres con responsabilidades familiares, así como entre mujeres y hombres sin responsabilidades familiares, también es importante.

Asimismo, la (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2013, (p. 15) explica que:

“Cuantas más mujeres se hallen en una explícita categoría de trabajo, menores serán los salarios de todos los trabajadores de esa categoría. Los empleos con salarios bajos son más habituales entre mujeres que entre hombres. Esta distribución por sexos de los empleos con salarios bajos asimismo está atada a la fragilidad de los trabajos con ventaja de mujeres ante el riesgo de un sueldo bajo. La discrepancia es mayor en algunos trabajos manuales en los que se hallan pocas mujeres”.

Acorde a lo anterior, el sector femenino tiene menos presencia en los niveles salariales superiores, manteniéndose en niveles inferiores, lo que conlleva una segregación profesional vertical. Sucede lo mismo en los sectores en los que la mano de obra es predominantemente femenina (divisiones sanitarias y educativas).

Tal y como enuncia la Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2013, (p. 22):

“Los trabajos en los que prevalecen las mujeres (definidos regularmente como ocupaciones en las que más del 60% de los trabajadores son mujeres) regularmente están peor remunerados y estimados que los trabajos en los que prevalecen los hombres. Los salarios menores desaniman a los hombres a ocupar estos empleos. “A menudo se minusvaloran las capacidades de las

mujeres, ya que se las consideran características femeninas “naturales”. La clasificación de empleos “cualificados” o “no cualificados” esconde también a menudo un prejuicio por razón de sexo”.

2.1.4 Diferencias salariales en actividades sanitarias.

De acuerdo a Ruiz (2019) (p. 221), las mujeres representan una mayor participación en el ámbito universitario (dentro de las carreras sanitarias), además se equiparan a los hombres en la educación de posgrado. Según este mismo autor:

“En el año 2017, el 63% de las aspirantes al MIR fueron mujeres. Sin embargo, las mujeres ocupan las posiciones menos valoradas en la estructura académica. Su presencia en los puestos de mayor estabilidad es aún minoritaria y escasean las catedráticas. En cambio, representan una clara mayoría en los puestos de administración y servicios. Respecto a los cargos unipersonales (puestos de gobierno como rectorado, decanato, etc.), las mujeres continúan estando prácticamente ausentes; solo aparecen en los equipos de gobierno ocupando vicerrectorados y en una proporción inferior al 30%. En las sociedades profesionales del área sanitaria, las mujeres ocupan los lugares de menor rango (secretarías y vocalías), incluso en profesiones altamente feminizadas, como enfermería, donde las presidentas no llegan al 40% del total de las sociedades profesionales”.

En relación a lo anterior, la presencia de mujeres en artículos científicos sigue estando en desigualdad: tienen menor presencia en los equipos editoriales y grupos de revisión, por lo que poseen más problemas para ver publicados sus artículos. Es decir, los estereotipos prevalecen relacionando a las mujeres con profesiones como la enfermería obstaculizando el acceso a especialidades como la cirugía entre otras.

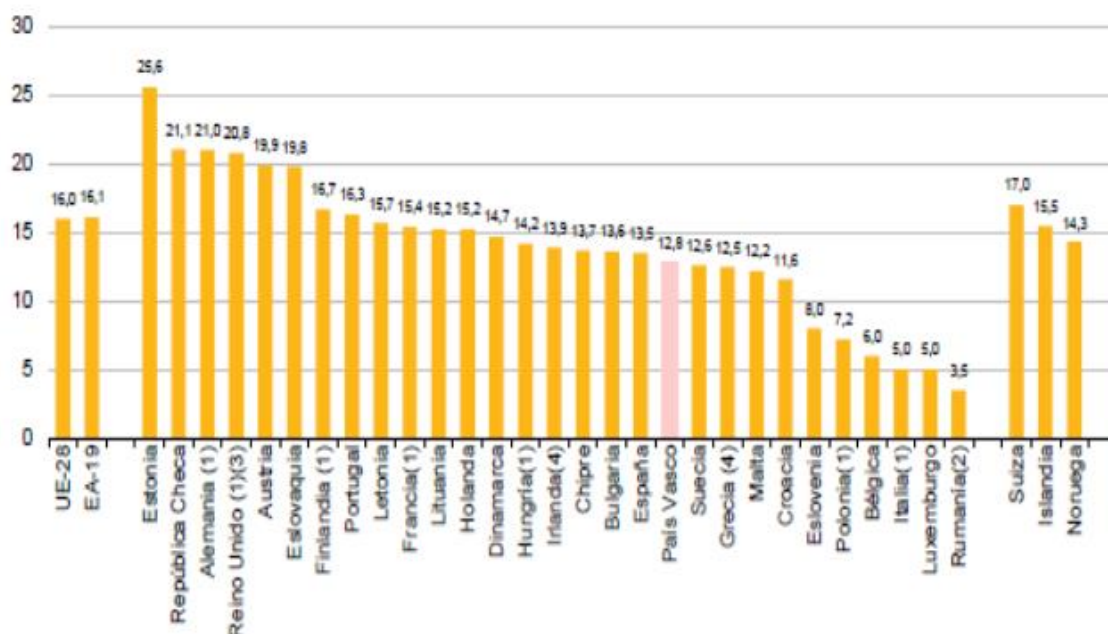
Según Ruiz, 2019, (p. 221), estos estereotipos perpetúan la creencia de que las mujeres no tienen la misma capacidad para liderar o alcanzar puestos de mayor responsabilidad: “Ciertas investigaciones ejecutadas hacen

indiscutibles las diferencias en la práctica de las profesiones sanitarias; desigualdades que se manifiestan en la participación a determinadas carreras, y dentro de ellas a determinadas especialidades, y en la escasa participación en cargos de responsabilidad”.

Por otro lado, la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco Departamento de Trabajo y Empleo (2021), (p.10) explica el Caso Hospital Gregorio Marañón, sentencia tc 145/1991 de 1 de julio:

“Esta sentencia ha sentado jurisprudencia en la legislación española. La sentencia hace referencia a la demanda en 1985 de 137 trabajadoras de la categoría “Limpiadoras” (mujeres) por percibir retribuciones inferiores a las de la categoría “Peones” (hombres) a pesar de realizar las mismas funciones en el hospital. El Tribunal Constitucional reconoció que el único fundamento para la diferencia de trato es la diferente categoría asignada en el Convenio y que esto constituye una forma indirecta de discriminación, al ligarse a un sistema de clasificación profesional basado en el sexo. Para cuando llegó la sentencia, la diferencia de peones y limpiadoras ya había sido eliminada: en 1988 se firmó en el hospital un nuevo convenio colectivo que redefinió esas categorías y equiparó los salarios”.

Gráfico 1. Brecha salarial de género en los países de Europa (2017)



Fuente: Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco Departamento de Trabajo y Empleo (2021, p. 28).

De acuerdo al gráfico anterior, la brecha de género afecta en general al conjunto de los países europeos. La media de la brecha salarial en la UE alcanza el 16%, yendo desde el 3,5% de Rumania hasta el 25,6% de Estonia. En el caso de España alcanza el 13,5% en el año 2107.

En la disminución de esta brecha, las empresas y los sindicatos tienen un papel esencial. Para atenuar estas discrepancias sería necesario un importante cambio de mentalidad en las diversas categorías del trabajo.

La Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco Departamento de Trabajo y Empleo (2021, p. 35), contempla que, para alcanzar este cambio de concepción, las empresas deberán emplear nuevos métodos de valoración de los puestos de trabajo. Por otro lado, los sistemas de remuneración deberán someterse a cambios para paliar las diferencias salariales y acabar con la discriminación, aumentando así la remuneración de las mujeres.

2.2 Análisis del mercado de trabajo en España

II.2.1. Datos sobre el mercado de trabajo en actividades sanitarias

Prosalus y Cruz Roja Española, 2014, (p.13) explica que los problemas de salud y las causas de muerte prematuras están asociados a factores sociales como la educación, la situación laboral, la exclusión social, la renta, etc; que pueden inquietar de diferentes formas a la población, resaltando el sector sanitario. La mejora de la salud no depende exclusivamente de tener excelentes hospitales, sino que debe contener al mismo tiempo la reducción de las desigualdades entre diferentes colectivos. Estas desigualdades suponen “la mayor epidemia”.

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2018) (p.5), explica que:

“Debido a los estereotipos y roles de género persistentes, así como a la actual falta de referentes en algún ámbito, las expectativas socio laborales de hombres y mujeres se han segregado, apareciendo sectores concretos que se han feminizado o masculinizado. En esta línea, los sectores feminizados tradicionalmente se han relacionado principalmente con labores similares a aquellas realizadas en el hogar o el ámbito doméstico, como pueden ser tareas de limpieza o atención a personas dependientes, entre otros. Estos sectores han sido menos valorados tanto socialmente, restando especificidad a sus labores, rebajando su cualificación y desvalorizando sus responsabilidades. Todo esto repercute tanto en su estimación como en su remuneración, que se ve disminuida. Esta segregación se puede observar en los datos de personas ocupadas por rama de actividad y sexo en España del cuarto trimestre del año 2017.”

Tabla 1. Reparto de personas según las ramas de actividad y sexo en España

	Hombres	Mujeres
Total	54,42%	45,58
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	76,20%	23,80%
B. Industrias extractivas	93,83%	6,17%
C. Industria manufacturera	74,12%	25,88%
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	78,95%	21,05%
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	79,81%	20,19%
F. Construcción	91,14%	8,85%
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	50,62%	49,38%
H. Transporte y almacenamiento	80,90%	19,10%
I. Hostelería	46,62%	53,38%
J. Información y comunicaciones	69,00%	31,00%
K. Actividades financieras y de seguros	50,62%	49,38%
L. Actividades inmobiliarias	43,16%	56,84%
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	51,22%	48,78%
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	44,97%	55,02%
O. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	58,41%	41,59%
P. Educación	32,45%	67,55%
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	22,31%	77,69%
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	55,40%	44,60%

S. Otros servicios	34,09%	65,89%
T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	12,19%	87,81%
U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	25,64%	74,36%

Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2018, ps. 5-6) Brecha salarial y científica de género.

Podemos observar en la tabla anterior que en España predominan las mujeres en actividades sanitarias y servicios sociales, con un 77,69% en relación a un 22,31% de los hombres.

Algunos países europeos como Islandia o Alemania han anunciado recientemente medidas novedosas que hacen efectiva la igualdad salarial. Alemania, según el estudio de la OCDE cuenta con una de las brechas salariales de género más dominantes de Europa teniendo un 21% en contraposición a un 16,3% de la media de Europa. Sin embargo, Islandia es uno de los países más igualitarios en estos términos. Las medidas llevadas a cabo por estos países son distintas, pero ambos llevan a cabo evaluaciones periódicas en las empresas para asegurar la igualdad salarial entre ambos sexos.

Los datos obtenidos de un estudio realizado por el Servicio Andaluz de salud en 2017 son los siguientes:

- Existe brecha salarial en las retribuciones globales, puesto que el 72% son mujeres profesionales en el sector, pero estas equivalen al 66% del gasto. Por tanto, este desequilibrio viene determinado a una estructura de género por categorías, es decir, las mejores categorías (las más remuneradas) responden en mayor proporción a los hombres.

- Las diferencias según géneros se hayan en los conceptos de productividad, existiendo un 41% de esa productividad asociada a los hombres.

De acuerdo a lo anterior, se observa que, pese a que en las retribuciones fijas no existe tanta inestabilidad, es obvio que en los cargos directivos está más presente la brecha de género. El desequilibrio es causado por una mayor proporción de hombres en los puestos mejor remunerados.

Siguiendo con el estudio del Servicio Andaluz de salud consejería de salud, 2017, (p. 33), se observa que la brecha de género en las remuneraciones es una realidad a nivel global.

2.2.2 Evolución de la brecha de género en España

Acabar con la brecha salarial es desde hace tiempo un objetivo para la Unión Europea. El compromiso de la UE para eliminar tal brecha se especifica en el Tratado de Roma de 1957, en concreto en su artículo 141:

“Cada Estado Miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”. Esto fue utilizado para el arranque de diferentes medidas llevadas a cabo para la UE, tal y como se considera en la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

La estrategia de la UE para la igualdad entre mujeres y hombre (2010-2015) surge del plan de trabajo (2006-2010) para la igualdad entre ambos sexos. Reúne los puntos desarrollados por la Carta de la Mujer y establece un programa de trabajo, teniendo como acciones clave entre 2010 y 2015:

- “la economía y el mercado laboral”
- “la igualdad salarial”
- “la igualdad en los puestos de alto nivel”
- “la forma de abordar la violencia de género”
- “y la promoción de la igualdad más allá del ámbito de la UE”.

(Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2015, (p. 12)

Es innegable que el sector masculino ocupa los puestos de mayor responsabilidad, y como tal, consigue una mayor remuneración, que viene asociada a una productividad superior, según la última Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE. Si nos apoyamos en esta afirmación (la lógica interna del mercado laboral) la diferencia salarial sería “objetiva” y “justa”, ya que los hombres según este dato contribuyen con una mayor productividad.

Sin embargo, es preciso tener en cuenta que las razones de esto se deben a las estructuras que separan a ambos géneros y que hacen que ocupen distintas posiciones. Es decir, existen causas que incrementan la dificultad de acceso a los puestos de trabajo por parte del sector femenino y que evidencian una estructura escalonada en las empresas, que iría en favor del sector masculino.

El artículo 14 de la Constitución Española contempla el derecho a la igualdad entre ambos sexos y a la no discriminación: “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.” Por otro lado, Por otra parte, la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, avala en su art. 5, “el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas”. Además, explica otras medidas como la imposición a las empresas de más de 250 empleados a elaborar planes que fomenten la igualdad. Asimismo, El Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, expone el deber de elaboración de planes de igualdad para aquellas empresas con 50 o más empleados. Para acabar el Estatuto de los trabajadores con las modificaciones recientes de marzo de 2019, en su artículo 2816, explica claramente el derecho a la igualdad salarial por un trabajo de igual valor. (Modificación del Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores. Igualdad de remuneración por razón de sexo).

La Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco Departamento de Trabajo y Empleo (2021) (p.37), establece:

“El empresario está obligado a 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”.

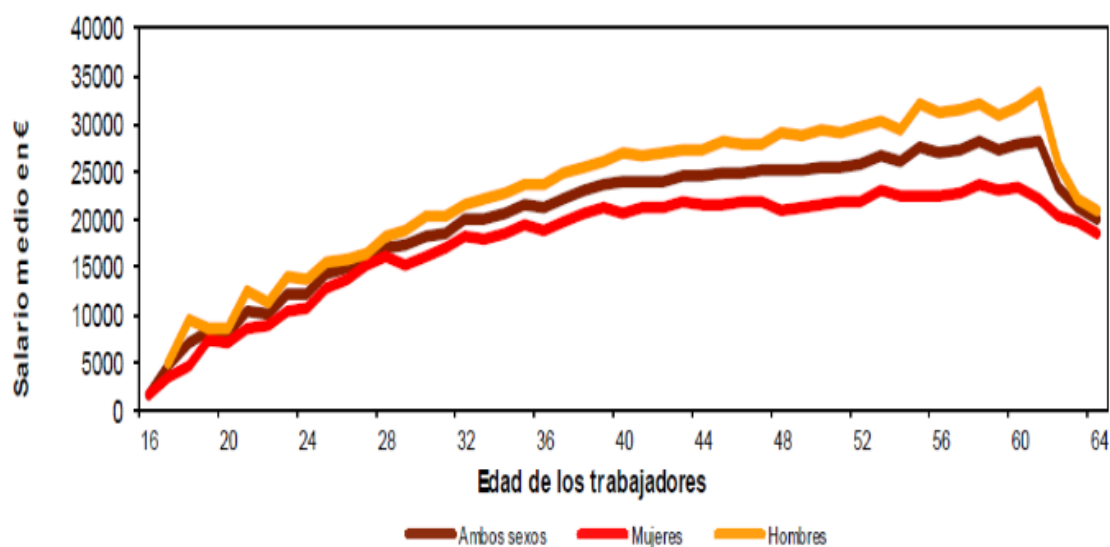
Según lo anterior, un trabajo tiene similar valor que otro cuando la naturaleza de los puestos encargados, las competencias educativas y de formación requerida para este puesto y las circunstancias laborales en las que estos trabajos sean equivalentes.

En relación a la reducción de la brecha salarial de género, la ley en España requiere que todas las empresas contribuyan con un registro que avale los valores medios de sus salarios, complementos salariales y percepciones extra salariales.

El Instituto Nacional de Estadística (INE) destaca que las mujeres perciben un salario medio anual de 20.051,58 euros, superponiéndose el de los hombres a 25.992,76 euros. Esto concluye que el salario medio anual femenino es de un 77,1% del masculino. Según los datos de la encuesta anual de estructura salarial 2017, el 18,2% de las mujeres percibió ingresos menores o iguales al SMI, en contraposición al 7,4% de los hombres. El 9,8% de los hombres obtuvieron unos salarios superiores al SMI en cinco veces y en el caso de las mujeres tan sólo es de un 5%. Por otro lado, las personas con ganancia baja (lo que significa que la ganancia por hora es inferior a los 2/3 de la ganancia media) representan un 16,7%, de las cuales son mujeres un 65,5%.

Con todo esto, las diferencias salariales entre ambos sexos aumentan a medida que sube la edad. Según aumenta la edad, la brecha de género crece.

Gráfico 2. Salario de los trabajadores vs Edad de los trabajadores



Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2018, p. 13) Brecha salarial y científica de género.

En relación al gráfico, estos datos evidencian la existencia de la brecha salarial a nivel global, incrementándose además según aumenta la edad y la responsabilidad de los puestos. Se concluye que las mujeres no encabezan los puestos de dirección y, además, aunque estas lleguen a ocupar dichos puestos, sus remuneraciones serán siempre menores que las de sus compañeros.

Por consiguiente, cabe examinar si la diferencia existente entre hombres y mujeres se debe a una discriminación salarial. Se entiende, que la brecha de género sigue muy distante pero los cambios sociales están puestos en marcha.

III. OBJETIVOS /PROPÓSITO

Objetivo General:

Este TFG tiene como objetivo estudiar la brecha salarial según géneros en el sector sanitario de España, en la época actual, además de aproximarse a las causas que la originan.

Objetivos específicos:

- Analizar las diferencias salariales según géneros en España.
- Examinar el mercado laboral español en actividades sanitarias.
- Examinar la evolución de la diferencia salarial en actividades sanitarias y su impacto debido a la COVID-19.
- Determinar la evolución de los indicadores de desigualdad salarial en actividades sanitarias.

IV. METODOLOGÍA/RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN/RESULTADOS

Este proyecto se basa en una investigación cualitativa, descriptiva y documental. Tiene como finalidad indagar sobre el tema de la brecha salarial basándose en una revisión de diversos documentos científicos. En primer lugar, realicé una primera lectura de páginas relacionadas con mi tema halladas en internet, seleccionando las investigaciones y trabajos pertinentes para mi proyecto. En segundo lugar, habiendo acotado la información realicé una segunda lectura crítica con el objetivo de organizar la información necesaria para abordar el TFG.

El procedimiento que utilicé se describe a continuación:

Primero efectué una revisión bibliográfica sobre el análisis de las diferencias salariales según géneros en actividades sanitarias de España. Definí todas las fuentes posibles de información, realicé una búsqueda y selección de documentos académicos, empresariales, importantes donde se publica información relacionada con el tema de estudio. En segundo lugar, investigué a través de internet, para la localización de revistas científicas dirigidas a las diferencias salariales, después acoté la

búsqueda en Google Académico utilizando palabras claves como: diferencias salariales, brecha salarial, para sintetizar en lo que respecta a esta investigación.

También seleccioné la prioridad de la información, si proporcionaba utilidad o no a la investigación.

4.1. Revisión de la bibliografía

Para localizar los documentos he utilizado Google Académico, Dialnet y Redalyc, de los cuales pude descubrir diferentes revistas científicas relacionadas con las diferencias salariales según géneros en actividades sanitarias. Después, acoté la búsqueda utilizando palabras clave como diferencias salariales, brecha salarial, género, actividades sanitarias y de servicio social, etc. Para sintetizar, limité mi búsqueda a aquellos artículos publicados entre el año 2010 y el 2022, y por supuesto situando el foco de investigación en España. Igualmente extraje información de jornadas, congresos y seminarios impartidos por autores especialistas en este tema, que están reflejados en la bibliografía.

Finalmente, elaboré unas conclusiones/propuestas de mejora ante la situación de la brecha salarial.

UNIVERSITAS
Miguel Hernández

4.2. Información de las Fuentes

Google Académico ha sido útil para ejecutar la investigación y hallar los artículos. Se han conseguido varias revistas de páginas como Dialnet, Redalyc o Scielo, favoreciendo estas en la investigación. La ventaja de estas es su extensa base de datos, sobretodo en artículos académicos y empresariales, pero el inconveniente es que muchas de ellas no se podían descargar directamente. Aun así, se han podido ubicar los artículos gracias a estas.

V. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Una vez que se identifican los elementos que tienen un mayor dominio en relación a las diferencias salariales en razón del género, se tiene que realizar una investigación de la brecha de género según el salario bruto en el mercado de trabajo de España, específicamente en la rama sanitaria. Se estudiarán las variables indicativas de la brecha salarial para ambos sexos en España, relacionados con la incidencia que tuvieron por la pandemia de la COVID-19 y para finalizar este apartado se relacionará la brecha salarial con indicadores y estadísticas realizadas.

5.1. Las diferencias salariales según el salario medio bruto de España

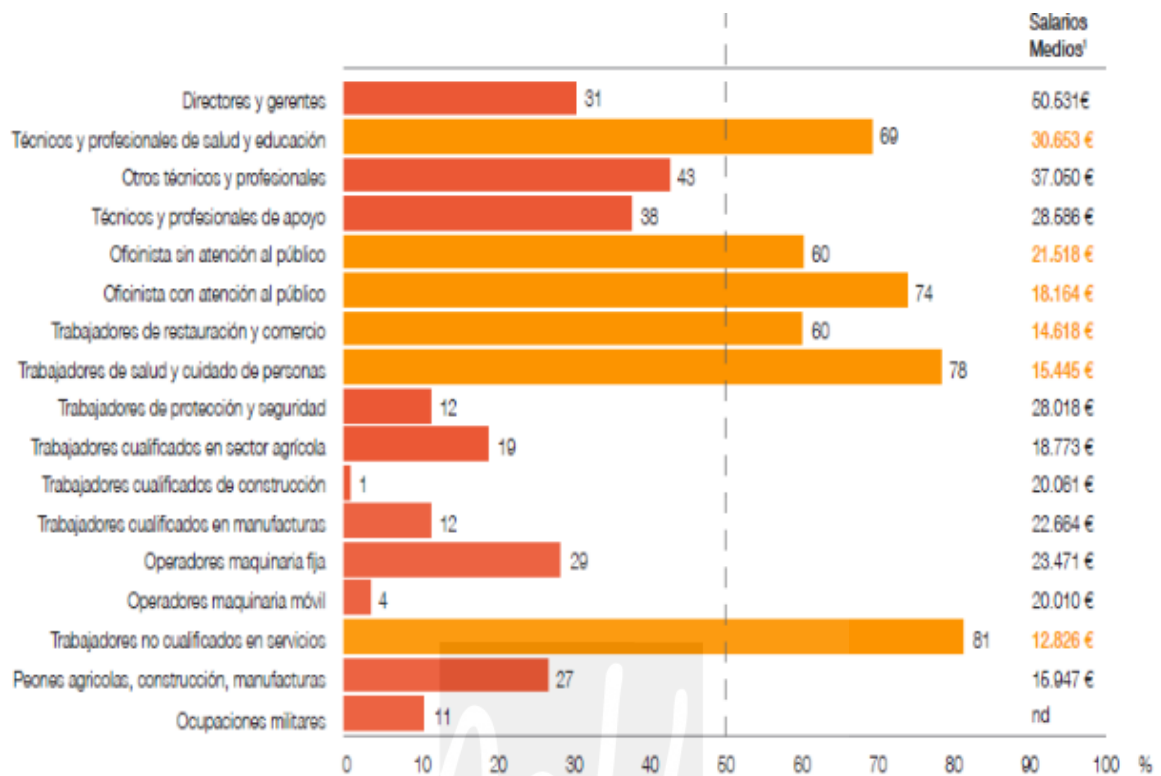
Podemos decir que a lo largo de la historia ambos sexos han realizados las mismas labores con sueldos diferentes sin ninguna explicación. Hoy día se han realizado grandes avances para obtener una igualdad de derechos laborales.

Este requerimiento se puede deducir también de la Constitución en las diferentes leyes que van abriendo los poderes políticos, eso hace que progresen como sociedad, como el ejemplo de países como Noruega, Australia o Suecia que son líderes en igualdad salarial.

Según la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) (2019), “Las mujeres tienen un mayor peso que los hombres en ocupaciones con salarios más bajos, lo que contribuye a incrementar las diferencias salariales entre ambos”.

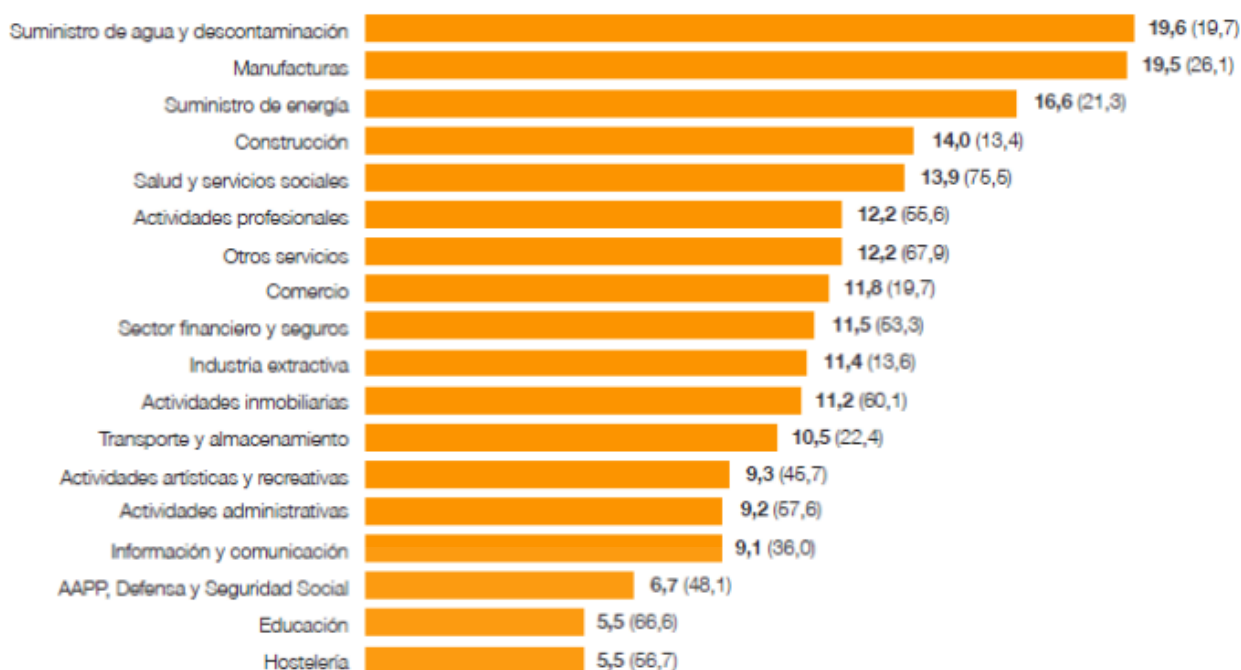
La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) (2019) define con respecto al género: “La ocupación, de manera general, el porcentaje de mujeres en puestos de dirección y gestión, técnicos y cualificados es inferior al de los hombres”. Contrariamente las mujeres suponen una mayoría en el sector servicios, salud y educación, además de los puestos administrativos. Como se aprecia en el gráfico, generalmente las ocupaciones principalmente femeninas equivalen a salarios medios más bajos, lo que evidencia la segregación por ocupaciones, ésta favorece al crecimiento de la brecha salarial.

Gráfico 3. Mujeres (% sobre total categoría) y salario medio (€/año) por tipo de ocupación (2017)



Fuente: Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) (2019, p. 34) Análisis de la brecha salarial de género en España Identificando las causas para encontrar las soluciones. Elaboración con datos del INE.

Gráfico 4. Brecha salarial según sector de actividad



Fuente: Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) (2019, p. 42) Análisis de la brecha salarial de género en España Identificando las causas para encontrar las soluciones.

De acuerdo a los gráficos anteriores, la brecha salarial es superior en sectores con mayor protagonismo masculino. La brecha salarial se transforma de manera muy explícita en los diferentes sectores de actividad provocando discrepancias, que en cifras van entre un 5% y un 19% entre hombres y mujeres. Las mayores diferencias salariales se hallan en los sectores más relacionados históricamente con los hombres (construcción, manufacturera, industria). Por otra parte, los sectores como la administración y la hostelería suponen brechas más reducidas. (Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), 2019, p. 50)

Es importante resaltar que la mayor parte del trabajo sanitario lo componen las mujeres que son un 70% de las trabajadoras en el sector, en el cual la brecha salarial alcanza un 11% según datos de la Organización Mundial de la Salud (2020). Aunque las mujeres son las responsables de la atención sanitaria en mayor medida, la toma de decisiones, como ocurre en muchos otros casos, sigue estando en manos de los hombres. (Solanas, 2020, p. 3)

(Solanas, 2020, p. 3)

De acuerdo al informe más reciente de la OMS, las mujeres “proporcionan salud global y los hombres la lideran”. Los hombres pertenecen en su mayoría a puestos de liderazgo, desde el nivel mundial al nacional: más de la mitad de las organizaciones de salud mundiales son dirigidas por ellos, que al mismo tiempo son los presidentes de las juntas directivas. Solo el 20% de estas organizaciones tienen igualdad de género en sus juntas directivas. (Solanas, 2020, p. 3)

En España, la brecha salarial por hora del año 2018 fue positiva en la mayoría de las industrias, a excepción de las industrias extractivas.

De acuerdo al mismo autor anterior, la mayoría de mujeres intentan conciliar el trabajo doméstico con sus trabajos laborales, dividiendo el día en dos jornadas, una para la familia y otra para el trabajo, y esto explica la feminización de aquellos trabajos a tiempo parcial y la asociación de los empleos completos al sector masculino. Sólo un 40% de mujeres obtienen un empleo a tiempo completo frente a un 75% que optan por la jornada parcial. Esto ocasiona una menor renta en las mujeres ya que su trabajo se remunera en un 62% menos. Las mujeres españolas ganan de media 4.849 euros al año menos que los hombres por un trabajo igual.

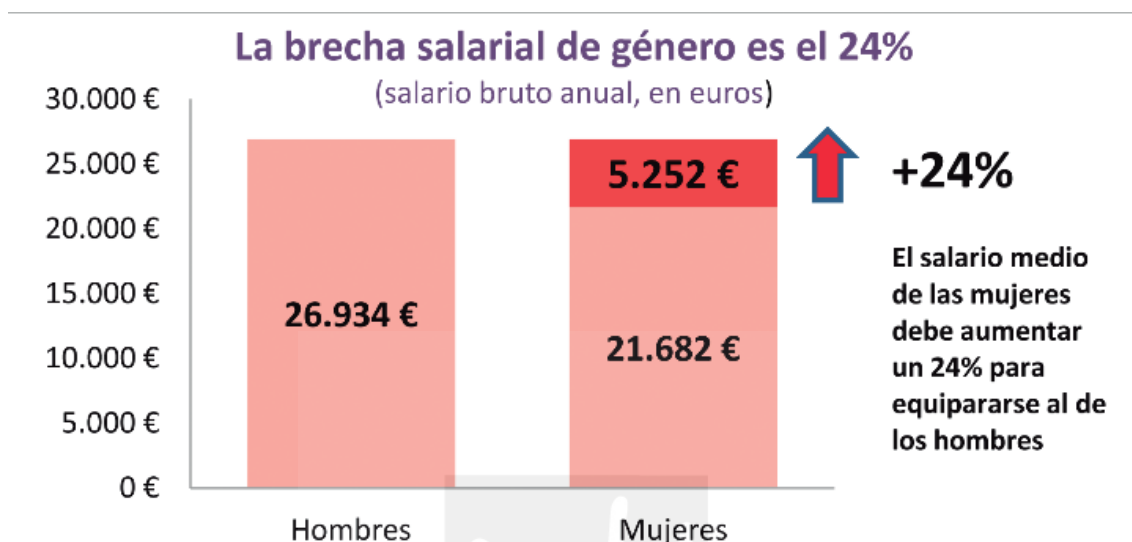
Las mujeres no están siendo muy partícipes en la toma de decisiones que afectarán a la sociedad, esto hace que no se tenga en cuenta las necesidades de las mujeres, algo que históricamente ha sido siempre así, como lo referente a la salud sexual y reproductiva.

Para la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO (2022)(p.7):

“La diferencia entre la ganancia salarial media de hombres (26.934 euros) y mujeres (21.682 euros) fue de 5.252 euros anuales en 2019. Es decir, el salario medio de las mujeres tendría que aumentar en 5.252 euros, un 24%, para igualarse al alza con el salario de los hombres y por eso estimamos así la brecha salarial. Así calculado se obtiene un porcentaje superior al que ofrecen otras fórmulas de estimar la brecha, que adoptan otros enfoques estadísticos que reducen la percepción de la desigualdad salarial y que sirven para camuflar la dimensión real de la desigualdad entre la ganancia de hombres y mujeres en España. El enfoque de análisis no es neutral

ni para dimensionar el problema de la brecha salarial, ni para concienciar sobre él, ni para poder actuar sobre sus causas”.

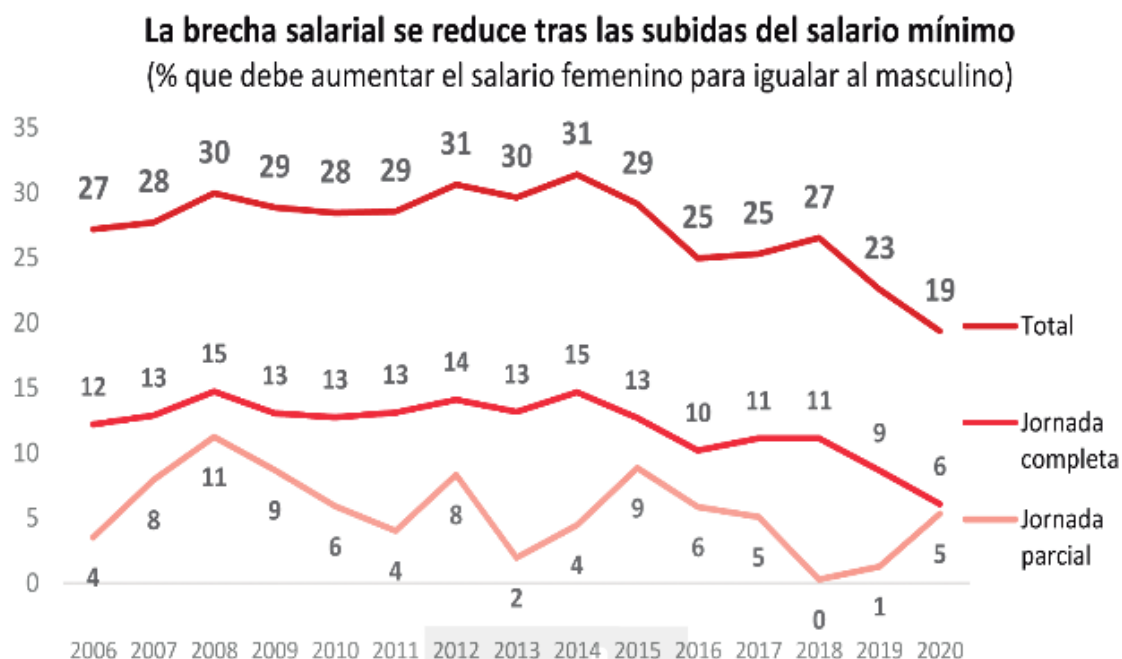
Gráfico 5. La brecha de género



Fuente: Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO (2022, p. 7)

De acuerdo a lo anterior, el salario que reciben las mujeres debe aumentarse un 24% para equilibrarse con el del hombre. En los 2020 y 2021 ha persistido la disminución de la brecha, coincidiendo con los nuevos avances del salario mínimo interprofesional. Sin embargo, el impacto causado por la pandemia en 2020 y su consecuencia en las variables laborales, sugieren un carácter excepcional de los datos de ese año, por lo que se debe esperar para confirmar que la tendencia de descenso de la brecha salarial es favorable.

Gráfico 6. La brecha se reduce tras las subidas del salario mínimo



Fuente: Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO (2022, p. 7, p. 10)

Tabla 2. Composición del salario bruto mensual

	Salario bruto mujeres	Salario bruto hombres	Brecha salarial euros	Brecha salarial %	Distribución brecha en %
Salario base	1.127	1.344	217	19,3	55,3
Complementos Salariales	443	597	154	34,9	39,4
Pagos por horas extraordinarias	3	11	8	268,5	2,1
Pagas extraordinarias	31	43	13	40,6	3,2
Salario bruto Mensual	1.604	1.996	392	24,5	100,0

Fuente: Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO (2022, p. 19)

Acorde a lo anterior, se observa que la brecha de género en el salario base es del 19,3% (es decir, este es el porcentaje en el que debería de incrementarse el salario base de las mujeres para equipararse al de los hombres).

Tabla 3. Ganancia media anual por sección de actividad

Año 2019	Ganancia en €		Ganancia relativa % hombre/mujer	Mujeres/total población asalariada %
	Mujeres	Hombres		
Todas las secciones	21.682	26.934	24%	48%
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	45.012*	54.358	21%	28%
B. Industrias extractivas	- 39.732*	33.117	- 83%	13%
K. Actividades financieras y de seguros	39.101	50.831	30%	55%
J. Información y comunicaciones	30.899	36.746	19%	32%
O. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	29.992	32.213	7%	44%
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	25.432	34.771	37%	78%
P. Educación	25.221	27.293	8%	68%
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	24.622*	28.214	11%	21%
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	23.593	33.541	42%	57%
C. Industria manufacturera	23.339	29.189	25%	28%
H Transporte y almacenamiento	22.868	24.853	9%	22%
F. Construcción	21.389	22.997	8%	10%
L Actividades inmobiliarias	19.982	28.297	42%	61%

G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	17.982	24.238	35%	52%
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	16.253	19.402	19%	41%
S. Otros servicios	14.953	21.426	43%	68%
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	14.322	20.661	44%	56%
I. Hostelería	13.410	16.135	20%	56%

Fuente: Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO (2022, p. 20)

En la tabla anterior se observa que el sector femenino conforma la mayor parte de los subsectores de servicios. Resalta un 60% de mujeres pertenecientes al sector sanitario y servicios sociales, además de otros servicios, todos ellos fuertemente relacionados con los cuidados. En este punto hay que destacar la desvalorización de estos cuidados. Se sitúa la producción y el mercado por encima de la sostenibilidad y la vida.

A finales de 2020, las mujeres se situaron con una mayor tasa de paro e inactividad. La brecha salarial se profundizó.

5.2. Cómo ha afectado la COVID-19 en las diferencias salariales de las actividades sanitarias.

Para la Organización Internacional del Trabajo (2020) (p.7) la COVID-19, es: “una enfermedad infecciosa causada por un virus descubierto recientemente, el coronavirus 2 del síndrome respiratorio agudo severo (SARS-CoV-2). Los primeros casos humanos de COVID-19 se detectaron en la ciudad de Wuhan, China, en diciembre de 2019 (OMS, 2020)”.

También la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) (2020), expone que la enfermedad de la COVID-19 es de carácter respiratorio causado por el virus SARS-CoV-2. Como bien señala este autor, “se ha

propagado desde China hacia alrededor del mundo. La infección con SARS-CoV-2, el virus que causa la COVID-19, puede causar afecciones que varían de moderadas a severas y, en algunos casos, pueden ser fatales.” (2020, p. 5)

El 11 de marzo de 2020, la OMS declaró la pandemia mundial originada por el virus. En este mes, hubo un verdadero colapso en el sistema sanitario y económico. A nivel social, supuso un cambio en la rutina de todos, a nivel humano supuso muchas pérdidas e hizo que nos cuestionáramos los valores establecidos en la sociedad. Los gobiernos tuvieron que tomar medidas urgentes para paliar los efectos de la pandemia. Debido a la globalización de la economía estas medidas afectaron a nivel internacional. En nuestro país, se declaró el estado de alarma el día 14 de marzo. Esto llevó a la reducción de la actividad productiva, pero la vida privada también se vio afectada, ya que se paralizó la actividad en muchos sectores no considerados primordiales recluyendo así a muchas personas en sus casas. Para hacer frente a esto se tomaron distintas medidas, ya que el virus afectaba a las relaciones sociales y laborales. Las autoridades propusieron medidas que dificultaban y en muchos casos imposibilitaban la actividad social y laboral.

Según el Instituto de Salud Global Barcelona (ISGlobal) (2020) (p.1), las crisis sanitarias y humanitarias afectan especialmente a: “los grupos más vulnerables: minorías étnicas, migrantes, mayores, personas con diversidad funcional o movilidad, sin hogar, entre otros. Además, las desigualdades existentes entre géneros se agudizan con las vulnerabilidades propias de los colectivos.”

Estas situaciones críticas no han damnificado a todas las personas por igual, sino que tan solo han mostrado e intensificado las desigualdades ya existentes en la sociedad. Por ello, como crisis económica y social a nivel global más reciente, se tomará de ejemplo para este estudio desde una perspectiva de género. Al hablar de roles de género se entienden como los cuidados o tareas casi en exclusividad de las mujeres, quienes son las encargadas del sistema de cuidados. Tanto en aquellos trabajos formales (salud, limpieza, trabajo social, etc.) como en los informales, (tareas domésticas y cuidados de personas) la responsabilidad cae con mayor peso en el sector femenino.

Según la Comisión Interamericana de Mujeres (OEA-CIM) (2020), (p.18), las mujeres quedan más expuestas en los servicios de salud:

“En la región, la mitad del personal médico y más del 80% del personal de enfermería son mujeres, el porcentaje más alto del mundo, son una minoría en los cargos de decisión y enfrentan una brecha salarial de 28%. La escasez global de equipos de protección necesarios como mascarillas, guantes y lentes tendrá un impacto particular en el riesgo de contagio de las mujeres. Pueden existir necesidades específicas de las mujeres en este sector clave que enfrenta la emergencia. Los gobiernos pueden disponer de medidas como transporte entre sus hogares y lugares de trabajo y servicios para el cuidado de personas a su cargo”.

Existe una oscilación clara de roles de liderazgo en la réplica a la pandemia, tal como lo dice el Instituto de Salud Global Barcelona (ISGlobal) (2020) (p.3): “las mujeres están infrarrepresentadas en las posiciones de toma de decisión. Un ejemplo es el Comité de Emergencia de la Organización Mundial de la Salud para COVID-19, que cuenta con un 24% de representación femenina.”

Acorde a Malaver, Serrano y Castro (2021) (p.155):

“El confinamiento y la integración de nuevas tareas a las labores del hogar hizo evidentes las profundas desigualdades de género que han persistido durante años. Específicamente, se demostró que los cierres de escuelas y el confinamiento en los hogares trasladó el trabajo de cuidado de los niños, de la economía remunerada (guarderías, escuelas, cuidadores pagos) a la no remunerada”.

Durante los meses críticos de esta pandemia, los centros de día, las escuelas y las guarderías se mantuvieron cerradas, haciendo que este hecho impactara más sobre las mujeres. Como agravante también de este incremento de tareas, llegó una nueva forma de trabajo instaurada, el teletrabajo. Entre la vida personal y la vida laboral se esfumaron, y con ello el rol de producción económica en ambos espacios público y privado. La pandemia y las contestaciones a las crisis sucesivas tuvieron efectos diferentes entre ambos

sexos. Por ejemplo, la centralidad de las tareas de cuidados, como dice Solanas (2020) (p.2) “las mujeres continúan asumiendo en mayor medida que los hombres: cuidados de menores por el necesario cierre de los centros educativos, del ciclo de la enseñanza primaria; de personas mayores; y tareas domésticas.”

El mismo orden de ideas Solanas (2020) (p.5), explica que con esa dirección de la brecha de género (y sin medidas que ayuden a paliar los efectos de la COVID-19 entre mujeres) no es posible que la Unión Europea progrese (en relación a la economía de igualdad de género). Por lo tanto, no será posible que se optimice la conciliación de la vida profesional y el entorno privado de los trabajadores, ni que se combata la violencia de género en la UE.

En síntesis, el confinamiento ha llevado a una redefinición más evidente de los roles de género en la unidad familiar, aun siendo el hombre participe del trabajo de cuidado y del hogar.

Según la Comisión Interamericana de Mujeres (OEA-CIM) (2020) (p.13), el confinamiento agudiza la crisis del cuidado:

“Aumentando la carga global de trabajo de las mujeres. Según la OIT, las mujeres tienen a su cargo 76,2% de todas las horas del trabajo de cuidado no remunerado (más del triple que los hombres), y son ellas quienes tienen doble o triple jornada laboral, situación que se ha agravado con las medidas del confinamiento, particularmente en las familias con hijos/as en edad preescolar o que no pueden asumir de manera autónoma la educación a distancia”.

De cara a esta situación, se deben adoptar las medidas referentes a la brecha de género en relación a las tareas del hogar. Con este estudio, se observa cuáles son los porcentajes de inversión en las funciones domésticas por parte de cada género, por ello, se cree que durante y tras una crisis económica, como consecuencia, se produce una feminización de los cuidados.

En relación a lo anterior, frente a la COVID-19, este tipo de hogar enfrenta ciertas particularidades, ya que las mujeres siguen operando en el ámbito productivo y reproductivo en los contextos fuertemente restrictivos de confinamiento o cuarentena. Con motivo del confinamiento, el teletrabajo o también conocido como trabajo a distancia, ha tenido un impacto distinto entre

mujeres y hombres. En resumen, esta situación de mayor presencia de la mujer en la casa refuerza los roles de género tradicionales.

5.3. Indicadores de estadística de desigualdad salarial en actividades sanitarias o el sector salud de España.

Según datos del 2014, las mujeres europeas ganan aproximadamente por hora un 16% menos que los hombres. La brecha salarial no es igual en toda Europa. En países como Eslovenia, Malta, Polonia, Italia, Luxemburgo y Rumania es menor al 10%, mientras que, en Hungría, Eslovaquia, la República Checa, Alemania, Austria y Estonia se superior al 20%. No obstante, en la última década la brecha salarial se ha vuelto más inapreciable, aunque hallan algunos países donde ha subido.

Las mujeres y los hombres llevan a cabo diferentes trabajos en sectores diferentes.

A pesar de la evolución crítica de la economía y del mercado durante el 2020 debido a la COVID-19 se ha continuado el camino hacia una mayor igualdad en el ámbito laboral. Pese a que se ha registrado una caída en términos de empleo y un aumento del paro, esta incidencia ha sido peor entre los hombres. Es decir, debido a la aparición del virus se ha registrado una regresión en la economía que había mejorado desde el inicio en la recuperación del 2014.

Según el Ministerio del trabajo y economía social (2020) (p.3), el impacto de la crisis es desigual, siendo los más afectados:

“Los jóvenes, los trabajadores con bajo nivel de cualificación, determinadas actividades como la hostelería y el transporte, así como a nivel territorial. Al terminar el año, hay 10,6 millones de mujeres activas laboralmente, 0,7 millones más que en 2007 año de referencia de este Informe, próximo a los niveles medios del entorno europeo, de las que 8,8 millones están trabajando, si bien el paro ha aumentado, por encima de los 1,8 millones de mujeres en paro. En este marco, sin embargo, las diferencias de género en términos de tasa de actividad, empleo y paro han continuado reduciéndose, si bien a menor ritmo. Entre los jóvenes esas diferencias son

sensiblemente más reducidas, con tendencia a converger. La tendencia, no obstante, es a reducirse de forma paulatina, a medida que la población joven se va incorporando al mercado de trabajo y los trabajadores de edades más avanzadas, con diferencias de género más acusadas, se van retirando”.

Según datos obtenidos por el Ministerio del trabajo y economía social de España, las mujeres ocupan puestos más afines a aquellas actividades científicas y profesionales, conformando más del 56% en estas actividades, sin embargo, su figura queda restringida en puestos directivos. “Los últimos datos para 2019 muestran que el 76,3% de las mujeres tiene jefes, pero no subordinados, frente al 64,1% de los hombres. El 4,9% trabaja en puestos directivos frente al 8,9% de los hombres”. (Ministerio del trabajo y economía social, 2020), (p. 5)



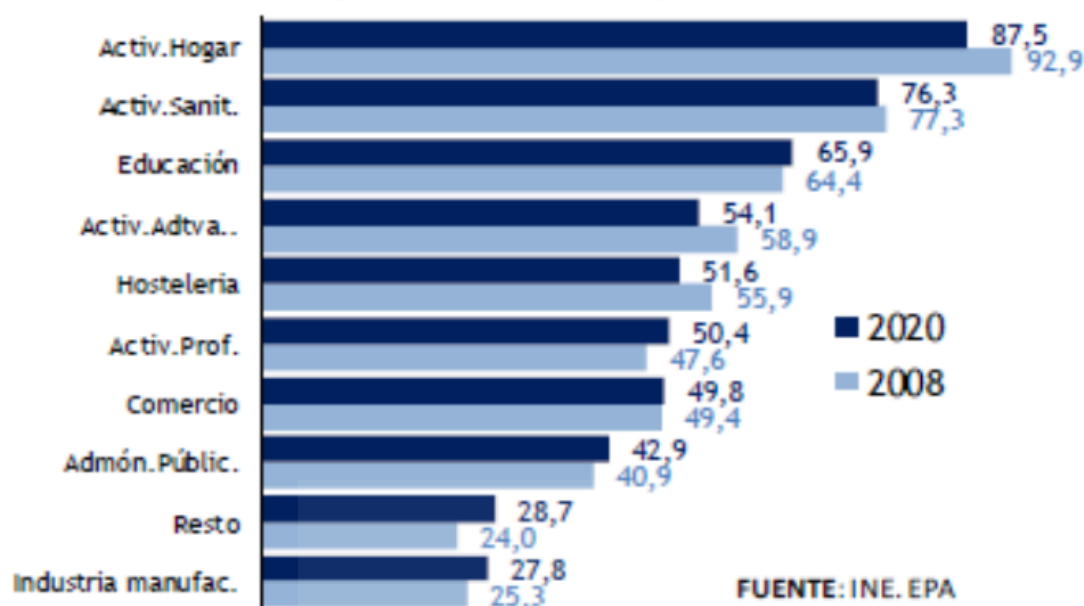
Gráfico 7. Diferencias de género absoluta (Hombres-Mujeres) de la tasa de actividad según edades



Fuente: Ministerio del trabajo y economía social. Secretario del estado de empleo y economía social (2020, p. 9)

De acuerdo al gráfico anterior, se observa que, en paralelo, se va reduciendo la brecha de género en todos los grupos de edades. Desde 2007, se ha ido reduciendo a la mitad. Las mujeres mayores de 45 años pasaron de un 26,9% en 2007 a un 12,2% en 2020, por lo que la brecha se ha reducido aproximadamente un 14,7%. La brecha salarial es menor en cuanto a las mujeres más jóvenes, y va creciendo con el aumento de la edad llegando a un 16,1% en las mujeres entre 55-64 años.

Gráfico 8. Empleo femenino en las principales ramas de actividad (% de mujeres sobre el total de ocupados)

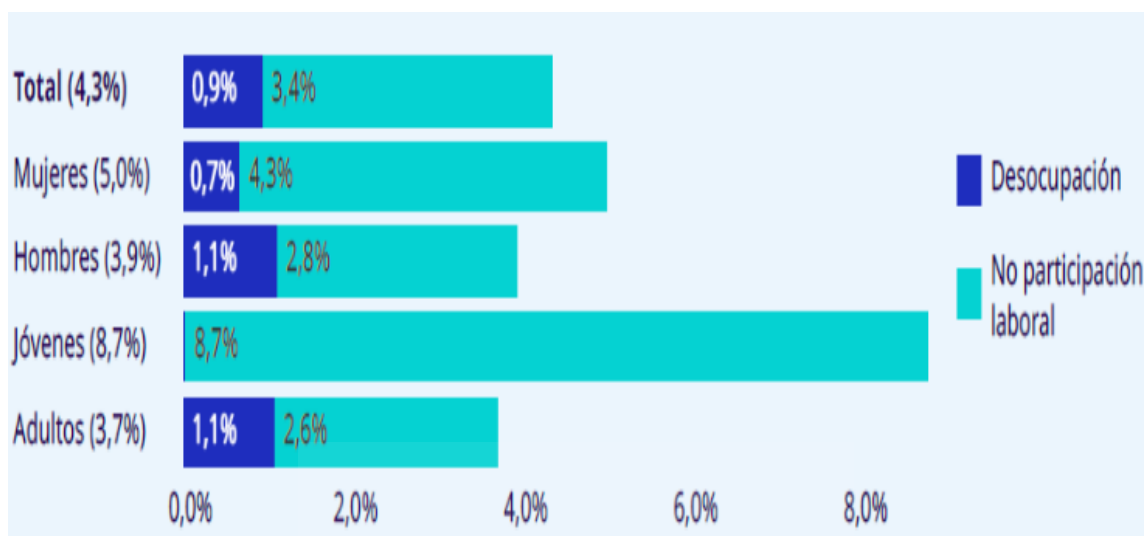


Fuente: Ministerio del trabajo y economía social. Secretario del estado de empleo y economía social (2020, p. 16)

Se observa en el gráfico anterior, que la presencia de la mujer se incrementa en cinco ramas de actividad en el año 2020. Se matiza sobre todo las actividades domésticas con un 87,5%, las actividades sanitarias y de servicios sociales con un 76,3%, la educación con un 65,9% y, por último, actividades administrativas y hostelería con un porcentaje que ronda un 50%. Según la Organización Internacional del trabajo (2021) (p.11), a escala mundial, se ha comprobado que:

“La disminución del nivel de ocupación de la mujer en todo el mundo fue del 5,0 por ciento en 2020, frente al 3,9 por ciento en el caso de los hombres (véase el gráfico 8). En valores absolutos, dicha disminución es mayor en el caso de los hombres (80 millones) que en el de las mujeres (64 millones), debido a la disparidad de género que reflejan desde hace tiempo las tasas de participación en la fuerza de trabajo. En todas las regiones, las mujeres han sido más proclives que los hombres a salir de la fuerza de trabajo en el plano económico durante esta crisis”.

Gráfico 9. Desglose de la disminución de la ocupación con respecto a la variación de la desocupación por sexo y edad a escala mundial (2020)



Fuente: Organización Internacional del trabajo (2021, p. 11)

Como las mujeres siguen siendo las principales responsables al cuidado de las familias, un horario de trabajo excesivo afectará no sólo a su carrera profesional sino al equilibrio de su vida en general. Por esta razón se entiende que sean las mujeres las demandantes de reducción de jornadas. Por otro lado, las mujeres casadas tienen más probabilidad de trabajar media jornada que los hombres. (McConnell, Brue, Macpherson, 2007).

Es importante resaltar lo que dice la Organización Internacional del trabajo (2021) (p.3), con respecto a Europa y Asia Central, los efectos en las actividades laborales, la pandemia de la COVID-19:

“Ha detenido la tendencia positiva de los años anteriores de aumento de las tasas de empleo de las mujeres, impulsada por el mayor nivel educativo de las mujeres y el aumento de la cobertura de la protección social junto con las inversiones en la economía de los cuidados y el aumento de ofertas de empleo a tiempo parcial. En 2021, se prevé que la tasa de empleo de las mujeres se sitúe en el 46,0 por ciento, frente al 60,8 por ciento en el caso de los hombres”.

Gráfico 10. Porcentaje de variación en el empleo (2006-2021) y la tasa de empleo (2021) por sexo y región



Fuente: Organización Internacional del trabajo (2021, p. 4)

De acuerdo al gráfico anterior, se visualiza que para el año 2020 y 2021 la variación de empleo mejoró en un 0,6% por encima del año anterior, que fue de -1,9%, lo que indica que la brecha de género está disminuyendo. Es importante promover la participación de las mujeres en los puestos que conllevan la toma de decisiones. Promover la participación de estas y la igualdad de género en aquellos puestos directivos requiere medidas que incrementen la participación y fomente la promoción de las mujeres en estos órganos directivos.

En conclusión, en este apartado se demuestra que el incremento de mujeres en estas profesiones vistas históricamente como masculinas es más evidente. Sin embargo, la igualdad se logrará cuando dejen de hallarse barreras o escenarios difíciles en el camino hacia el éxito profesional de estas. Estas barreras tienen efectos psíquicos, además de económicos. Los estudios demuestran que transmitir autoridad hace a las personas sentirse realizadas y crea satisfacción en los trabajadores, les permite dar a conocer su talento y promocionarse. Por el contrario, la falta de autoridad puede ocasionar situaciones problemáticas o de desventaja, llegando en casos extremos al acoso sexual, ya que la jerarquía y el poder suelen ser adoptados por los hombres. Para finalizar, la discriminación laboral, tanto en mujeres como hombres provoca frustración y conlleva la exclusión. (Reskin & Padavic, 1994).

VI. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

6.1. Conclusiones

A raíz de lo expuesto en esta investigación, llegamos a la conclusión de que, al analizar las diferencias salariales según géneros en actividades sanitarias de España en la actualidad, ayuda a suministrar información de la discriminación general, y concretamente salarial, que sufren las mujeres.

Tras examinar el contexto femenino, en relación a las actividades laborales, se comprueba que se han alcanzado importantes avances, fundamentalmente entrado el siglo XX. No obstante, permanece la categorización de trabajos según sexos siendo las mujeres relacionadas con el mundo de lo doméstico y de la crianza de los hijos (de hecho, en la actualidad se sigue percibiendo esta atribución, lo que evidencia que son necesarios estos tipos de trabajo de investigación).

De acuerdo al análisis de contenido realizado a raíz de los documentos citados en las referencias de esta investigación, se concluye:

- Es indiscutible que el sector masculino ocupa los puestos de mayor rango y por consiguiente logran una mayor remuneración, lo que conlleva a una mayor productividad.
- En las sociedades todo queda afectado por el género, e igualmente lo está en determinadas crisis, como la reciente pandemia, siendo esta una situación en la que las mujeres han sufrido una mayor carga de atención sanitaria, pese a que las mismas no participan en la toma de decisiones.
- Se evidencia que los impactos de la pandemia relacionados con el género y cuidado no se circunscriben a los hogares de menor nivel socioeconómico. Las políticas públicas de apoyo a esas familias, que consientan mantener sus ingresos y suministrar la organización y redistribución del cuidado, son esenciales para comprimir los costes de la pandemia sobre la desigualdad socioeconómica y de género.
- Asimismo, las estadísticas manifiestan que existe un mayor desempleo entre las mujeres. Esto, junto a la segregación laboral y la menor

promoción de la mujer indica que existen diferencias entre ambos sexos a la hora de involucrarse en el mercado de trabajo. Es decir, la segregación laboral es más evidente para las mujeres en España, y superior en aquellas personas con mayor nivel educativo, lo que significa que el nivel de estudio femenino no conlleva una menor discriminación retributiva.

- Concluimos que uno de los componentes de la desigualdad es sin duda la diferencia salarial. Esta brecha salarial se ve influida por la conciliación de la vida privada y la vida laboral, que en el caso de las mujeres supone una barrera de acceso al mercado, ya que en ellas recae en muchas ocasiones la responsabilidad del cuidado familiar y de personas dependientes.
- Para finalizar, queda claro que las mujeres han ido alcanzando puestos tradicionalmente asociados al sector masculino y que este progreso sigue en avance. Sin embargo, la total igualdad se logrará cuando estas mujeres logren alcanzar las mismas metas que los hombres sin toparse con barreras como el “techo de cristal” (es decir, los obstáculos para que las mujeres logren moverse dentro de las jerarquías corporativas) las cuales dificultan la escalada hasta los puestos directivos. Se podría entender como una barrera la necesidad de renunciar a sus carreras para atender a sus familias e hijos.
- Sería recomendable realizar líneas estratégicas a nivel político, dirigidas para el trabajo de las mujeres cuidadoras, su impacto de género en los resultados económicos y sociales y las discrepancias. De esta forma, toda la sintomatología sufrida por las mujeres, incitada por la ejecución de cuidados informales, debe concebirse como un problema social en lugar de individual, ser tratado con una orientación feminista, y tener en cuenta que es un problema psicosocial de género.

6.2. Limitaciones

Es importante considerar las limitaciones metodológicas que pueden tener estas investigaciones.

Estas limitaciones pueden ser las propias del tema de estudio, por ejemplo, que en los estudios analizados no haya una estandarización, en las diferentes medidas de evaluación de las diferencias salariales según géneros en actividades sanitarias de España, lo que no permite una equidad en la comparación de los resultados. Otra de las limitaciones de esta investigación es el acceso restringido de algunas publicaciones, que no están disponibles para el público en general, que tienen un coste de acceso o requieren requisitos de inscripción como investigador en la plataforma.

Otra de las limitaciones podría ser el hallazgo de artículos en idiomas diferentes al español.

6.3. Futuras líneas de investigación/ propuestas

Sería útil realizar este estudio contando con otras bases de datos académicos y de investigación, con el fin de estudiar otros artículos que apoyen las conclusiones que se han obtenido de este.

Con el objetivo de mejorar, es imprescindible una mayor inversión financiera en estudios aleatorios, ya que pueden ser útiles para analizar las diferencias salariales según géneros en actividades sanitarias en España. Son muchas las dudas que nacen y quedan sin solucionar a consecuencia de este estudio. La investigación de calidad ha sido restringida en el campo de análisis de diferencias salariales según géneros en actividades sanitarias de España, por ello es necesaria. Además, en dichos estudios de género queda pendiente a veces el respaldo científico, para futuras investigaciones y estudios con muestras grandes y aleatorias.

Para futuras investigaciones se podría manejar una mayor muestra de artículos que se publiquen en un futuro, ya que una de las limitaciones principales es la falta de estudio actuales.

Es necesario, para próximos estudios, ser más concisos en cuanto a la influencia de la sociedad y en cuanto al tipo de tareas que se asocia a las mujeres en comparación con los hombres. Otro estudio podría estar dirigido a comparar los géneros en diferentes ámbitos sociales, a través de indicadores sociales y su impacto en la sociedad. Finalmente, se pone de manifiesto lo necesario que es realizar estudios y programas de intervención con perspectiva feminista.



VII. BIBLIOGRAFÍA

(Abad, 2009); (García, 2009); (Magro, 2009) *Reflexiones sobre introducción a la investigación. Revista tecnología y desarrollo*. Disponible en: https://revistas.uax.es/index.php/tec_des/article/download/555/511

Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco Departamento de Trabajo y Empleo (2021) *El trabajo de igual valor guía práctica para identificar puestos de trabajo de igual valor sin sesgos de género*. Disponible en: https://bideoak2.euskadi.eus/2021/02/22/news_66967/El_trabajo_de_igual_valor.pdf

(Bittman, 2003), (England, 2003), (Folbre, 2003), (Sayer, 2003), (Matheson, 2003). *When does gender Trump money? Bargaining and time household work*. American Journal of Sociology.

Comité Permanente entre Organismos (IASC) (2017) *Manual de género para acción humanitaria*. Disponible en: <https://www.refworld.org/es/pdfid/5afc99504.pdf>

Comisión Interamericana de Mujeres (OEA-CIM) (2020) *COVID-19 en la vida de las mujeres: Emergencia global de los cuidados*. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cim/docs/CuidadosCOVID19-ES.pdf>

Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) (2019) *Análisis de la brecha salarial de género en España Identificando las causas para encontrar las soluciones*. Disponible en: <https://www.ceoe.es/es/publicaciones/social/analisis-de-la-brecha-salarial-de-genero-en-espana-identificando-las-causas>

Confederación Sindical de Comisiones Obreras (2015) *Informe sobre la brecha salarial de género: impacto, negociación colectiva y actuación sindical*. Elaborado por: Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO.

Disponible en:
<https://www.ccoo.es/7bc4e48ed19eb091bfc8fd25368b7ec3000001.pdf>

(Cornachione, 2006). *Psicología del Desarrollo*. Editorial Brujas. Argentina.

(Cowdery, 2005), (Knudson-Martín, 2005). The construction of motherhood: Tasks, relational connection, and gender equality. *Family Relations*.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (2015) *Informe Consejo de Derechos Humanos Naciones Unidas* Disponible en:
<https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/ProtectionFamily/CivilSociety/InstituteFamilyPolicy.docx>

(Donahue, 1985) *Historia de la Enfermería*. Barcelona: Doyma. 1985.

(Durán MA, 2001), (González MJ, 2001), (Serra Yoldi I, 2001), (Torada R, 2001) *Problemática actual*. Germania, Valencia,

(Espuny, 2018) *Desigualdades históricas: el género como factor de discriminación salarial*. IUSLabor 2/2018 360 Universidad Autónoma de Barcelona. Disponible en:
<https://www.upf.edu/documents/3885005/214133705/16.+Espuny.pdf/c8ed1b5c-a7d2-b954-4c08-274d732b4fba>

(Gil, 2019) *Agora: El origen del sistema patriarcal y la construcción de las relaciones de género*. Disponible en: <https://www.agorarsc.org/el-origen-del-sistema-patriarcal-y-la-construccion-de-las-relaciones-de-genero/>

(Hernández, 2003), (Fernández, 2003), (Baptista, 2003). *Metodología de la investigación*. Tercera Edición. México. Editorial McGraw-Hill.

(Chamizo Vega, 2004). *La perspectiva de género en Enfermería*. Comentarios y reflexiones. *Index Enferm*, vol (13), nº 46.

Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad) (2010) *Género y salud. X y XI Jornadas de la Red de Mujeres Profesionales de la Salud.*

C/ Condesa de Venadito, 34 28027 Madrid. Disponible en: https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/salud/Experiencias/docs/Debate51GeneroSaludX_yXIJornadas.pdf

Instituto de Salud Global Barcelona (ISGlobal) (2020) *¿Qué sabemos del impacto de género en la pandemia de la COVID-19?*. Disponible en: https://www.isglobal.org/documents/10179/7943094/16_ISGlobal+COVID-19+y+genero+ES.pdf/f26ef8d5-39d8-430d-9217-06c138b3e530

(Kluwer, 2002), (Mikula, 2002). *Gender-related inequalities in the división of family work in close relationships: A social psychological perspective*. European Revue of Social Psychology.

(Lagarde, 2018). *Género y Feminismo: Desarrollo Humano y Democracia*. Siglo I Editores. Ciudad de México

(Lennon, 1994), (Rosenfield, 1994). *Relative fairness and the división housework: The importance of options*. American Journal of Sociology.

(McConnell, 2007); (Brue, 2007); (Macpherson, 2007): “La discriminación en el mercado de trabajo”, en *Economía Laboral*, 7ª Ed., Mc Graw Hill, Madrid.

(Malaver-Fonseca, 2021), (Serrano-Cárdenas, 2021), (Castro-Silva, 2021) *La pandemia COVID-19 y el rol de las mujeres en la economía del cuidado en América Latina: una revisión sistemática de literatura*. Estudios Gerenciales. Disponible en: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4458>

(Méndez, 2001) *Metodología. Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación*. 3era. Edición. Colombia. McGRAW-HILL INTERAMERICANA S.A.

Ministerio de Igualdad. Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades (2020) *La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19*. Disponible en: [https://www.inmujeres.gob.es/disenov/novedades/IMPACTO DE GENERO DE L COVID 19 \(uv\).pdf](https://www.inmujeres.gob.es/disenov/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DE_L_COVID_19_(uv).pdf)

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2018) *Brecha salarial y científica de género*. Boletín Igualdad Empresa XLIV NIPO 685-18-015-2 Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado. Disponible en: [https://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/BIE 44 Brecha salarial y cientifica de genero.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/BIE_44_Brecha_salarial_y_cientifica_de_genero.pdf)

Ministerio del trabajo y economía social. Secretario del estado de empleo y economía social (2020) *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo*. Disponible en: https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/index.htm

(Naranjo, 2018) *Aplicación de Conceptos básicos de la Teoría de Género y del lenguaje no sexista*. IC Editorial. Disponible en: <https://books.google.co.ve/books?id=UVlpEAAAQBAJ&pg=PT165&dq=tareas+dom%C3%A9sticas+concepto&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjV0uDIvsf1AhXOIWoFHxbCtQQ6AF6BAqGEAl#v=onepage&q=tareas%20dom%C3%A9sticas%20concepto&f=false>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013) *Guía introductoria Igualdad salarial*. Martin Oelz Shauna Olney Manuela Tomei. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_223157/lang--es/index.htm

Organización Internacional del trabajo (2021) *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo*. Séptima edición. Estimaciones actualizadas y análisis 25 de enero de 2021. Disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767045.pdf

Organización Internacional del trabajo (2021) *Avanzar en la reconstrucción con más equidad: Los derechos de las mujeres al trabajo y en el trabajo, en el centro de la recuperación de la COVID-19* Nota de políticas NOTA DE LA OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814506.pdf

(Otzen, 2017), (Manterola, 2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Sampling Techniques on a Population. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

(Pagán, 2007) *Diferencias salariales entre el empleo a tiempo completo y parcial*. Revista de Economía Aplicada. Universidad de Zaragoza, Zaragoza, España. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=96915879001>

Prosalus y Cruz Roja Española (2014) *Comprendiendo el derecho humano a la salud*. Disponible en: [https://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Publicaciones%20coeditadas%20por%20AECID/Comprendiendo el derecho humano a la salud%20\(2\).pdf](https://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Publicaciones%20coeditadas%20por%20AECID/Comprendiendo%20el%20derecho%20humano%20a%20la%20salud%20(2).pdf)

Red Europea de lucha contra la pobreza y la exclusión social en el estado española (2021) *Análisis con enfoque de género de las medidas de “escudo social” adoptadas en el ámbito del empleo, en el contexto COVID-19*. Disponible en: https://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/documentos/1640764687_estudio_analisis-con-enfoque-de-genero-de-medidas-de-escudo-social.pdf

(Reskin, 1994), (Padavic, 1994): *Women and Men at Work*. Pine Forge Press, Thousand Oaks, California.

(Ruiz, 2019) *Perspectiva de género en medicina*. Disponible en: http://icmab.es/images/gender/Libro-EM-39-Perspectiva-de-genero-en-medicina_MTRuizCantero.pdf

Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO (2022) *Igualdad salarial ya. Por la igualdad real, contra la brecha salarial*. Disponible en: <https://www.ccoo.es/76c5b5ec2de4237255da2ecd9da0e499000001.pdf>

Servicio andaluz de salud consejería de salud (2017) *I plan de igualdad (2017–2020)*. Hospital universitario virgen de macarena. Disponible en: <https://www.hospitalmacarena.es/wp-content/uploads/2019/06/plan-igualdad.pdf>

(Solanas, 2020) *La crisis del COVID-19 y sus impactos en la igualdad de género*. Real Instituto Elcano. Disponible en: http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano_es/contenido?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/elcano/elcano_es/zonas_es/ari33-2020-solanas-tesis-del-covid-19-y-sus-impactos-en-igualdad-de-genero

Unión Europea (2014) *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Disponible en: <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/12106bd8-f56c-4c42-80ee-f80fd3e035d5>

(Valdés, 2005) *Relación Humana: del Nosotros al Yo*. Pearson Educación. México.