

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

**MASTER EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
(MBA)**

TRABAJO FIN DE MÁSTER



**LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE GÉNERO EN EL
ÁMBITO LABORAL.**



Alumna: Laura Rodríguez Toquero

Directora: M^a Eugenia Sánchez Vidal

Septiembre 2014

ÍNDICE

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. ¿QUÉ ES SALARIO?**
- 3. ¿QUÉ ES LA IGUALDAD SALARIAL DE GÉNERO?**
- 4. DESIGUALDAD SALARIAL A NIVEL EUROPEO**
- 5. TEORÍAS EXPLICATIVAS SOBRE DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE GÉNERO**
 - 5.1. SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJADOR**
 - 5.2. SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO**
- 6. FACTORES CAUSANTES DE LA DESIGUALDAD SALARIAL DE GÉNERO**
 - 6.1. FORMACIÓN Y EDUCACIÓN**
 - 6.2. RESPONSABILIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO**
 - 6.3. TIPO DE JORNADA Y TIPO DE CONTRATO**
 - 6.4. EDAD Y ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA**
 - 6.5. SECTOR DE ACTIVIDAD**
 - 6.6. TECHOS DE CRISTAL Y SUELOS PEGAJOSOS**
 - 6.7. FLEXIBILIDAD EN EL TRABAJO**
 - 6.8. MATERNIDAD**
 - 6.9. FALTA DE CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL**
- 7. ACCIONES PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL**
- 8. LEGISLACIÓN ESPAÑOLA CONTRA LA DESIGUALDAD SALARIAL**
- 9. ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**
 - 9.1. METODOLOGÍA**
 - 9.2. ANÁLISIS DATOS**
 - 9.3. REFLEXIONES**
- 10. CONCLUSIÓN**
- 11. BIBLIOGRAFÍA**
- 12. ANEXO**

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Alumnado matriculado en enseñanzas del régimen general.

Tabla 2: Ganancia media anual por trabajador según ocupación.

Tabla 3: Participación de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total.

Tabla 4: Registro de contratos según la duración y el tipo de jornada.

Tabla 5: Ganancia media anual de trabajadores según tipo de jornada.

Tabla 6: Ganancia media anual por trabajadores según edad.

Tabla 7: Ganancia por hora normal de trabajo según sector de actividad.

Tabla 8: Ganancia media por trabajador según sección de actividad.

Tabla 9: Diferencia entre el uso del tiempo entre hombres y mujeres.

Tabla 10: Clasificación de los diferentes puestos de trabajo del personal entrevistado.

Tabla 11: Distribución de la muestra por edad y sexo.

Tabla 12: Distribución de la muestra según formación.

Tabla 13: Distribución de los salarios de los hombres y mujeres entrevistadas.

1. INTRODUCCIÓN

A pesar de la reducción producida en las diferencias salariales por razón de género, la distancia que separa las ganancias de hombres y mujeres sigue siendo importante.

La igualdad de retribución por un trabajo de igual valor, es un derecho del que todos somos partícipes, pero sin embargo en muchos casos este derecho no se cumple, produciéndose situaciones discriminatorias que provocan que la mujer reciba salarios más bajos que los del hombre.

La mujer recibe en muchos casos salarios más bajos que los del hombre, por consecuencia del rol que se le adjunta en el cuidado de los hijos, personas dependientes, tareas domésticas...provocando todo ello que se vea en la obligación de realizar trabajos a jornada parcial, que reciba impedimentos para acceder a altos cargos directivos, que en ciertas situaciones se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo...

Este trabajo, aborda el tema de la discriminación salarial con el fundamento de conocer las diferentes causas que provocan las diferencias salariales entre sexos y conocer mediante un estudio de casos las opiniones de los trabajadores entrevistados. Para ello, este trabajo se inicia analizando los principales conceptos sobre salario e igualdad salarial (puntos 2 y 3), continuando con el análisis de la desigualdad salarial a nivel europeo y las diferentes teorías explicativas sobre discriminación salarial (puntos 4 y 5). Posteriormente se analizan los factores causantes de la desigualdad salarial, las acciones para combatir dicha desigualdad y la legislación existente sobre la materia (puntos 6, 7 y 8). Finalmente, este trabajo acaba con el estudio metodológico realizado, centrado en un estudio de casos que se ha llevado a cabo mediante la realización de entrevistas a trabajadores debidamente seleccionados.

2. ¿QUÉ ES SALARIO?

Este trabajo aborda el tema de la desigualdad salarial. Por esta razón, en primer lugar, es necesario definir que es salario y diferenciarlo del término de retribución.

Salario, viene definido en la Real Academia Española (RAE) como “aquella paga o remuneración regular, cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena”. Y retribución “es aquella recompensa o pago de algo”.

Entonces una vez que ya conocemos esto, tenemos que saber si la palabra adecuada es salario o retribución.

Generalmente, se usa discriminación salarial, aunque los indicadores relacionados con las diferencias o discriminaciones son de retribución o remuneración, ya que éstas últimas engloban de una manera más amplia las ganancias de hombres y mujeres. A nivel internacional, la retribución o remuneración, viene definida de la siguiente manera:

- *“el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo”* (Art. 141 del Tratado de Ámsterdam).
- *“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”* (Convenio número 100 sobre igual remuneración de la OIT).

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJCE) dictó que, “El principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor debe de garantizarse en cada elemento de la retribución”, y aunque la palabra extendida y usada sea “salario”, y autores como Haimann, Scott y Connor (1985), así lo afirmen, el salario es solo una parte de la retribución que la organización realiza a los trabajadores/as.

Según el manual de los Recursos Humanos sobre “Retribución de personal”, de la Editorial Vértice, la retribución se encuentra formada por tres elementos:

- Salario base: es la cantidad fija que percibe un empleado de manera regular.
- Incentivos salariales: Recompensas destinadas a compensar a aquellos empleados con un alto rendimiento.
- Prestaciones/retribuciones indirectas: Constituidas por seguros médicos, subsidios por desempleo, retribuciones en especie...

Por tanto, al referirnos a la desigualdad salarial, realmente nos estaremos refiriendo a la desigualdad de retribución entre hombres y mujeres.

3. ¿QUÉ ES LA DESIGUALDAD SALARIAL DE GÉNERO?

La desigualdad salarial o brecha salarial, se refiere a la brecha existente entre lo que cobran, de media, hombres y mujeres, por lo que, la diferencia salarial se define como la distancia existente entre el salario masculino y el femenino (Instituto de la mujer, 2007).

Esta diferencia produce un gran interés para el análisis, y es que su cuantificación ofrece una distancia negativa para la mujer, o en su caso, positiva para el hombre. Los hombres perciben de media más salario de manera universal en todas las regiones del mundo (Anker, 1997). Autores como Cohen y Huffman (2003), Velasco (2007) y Tam (2007), señalan en sus estudios que los empleos con mayor proporción femenina con las mismas aptitudes, habilidades y capacidades, están peor pagados que los mismos puestos comandados por varones.

La desigualdad salarial entre sexos, supone en la actualidad uno de los fenómenos más evidentes en materia de igualdad entre hombres y mujeres. A pesar de que en los últimos años se han producido grandes avances sociales y políticos, éstos no han sido capaces de reducir las manifestaciones de desigualdad en el ámbito retributivo.

Es necesario reflejar, que no es lo mismo desigualdad salarial que discriminación salarial. Aunque a priori se haya extendido el término de discriminación salarial para abarcar las diferencias salariales entre hombres y mujeres. La discriminación salarial se da en el puesto de trabajo, es decir, la discriminación salarial es una de las manifestaciones principales de la desigualdad. Se da en aquellos puestos de trabajo que aportan un igual valor o similar y reciben una retribución distinta (Corominas, 2001). Además esas diferencias no se pueden explicar por razones distintas al sexo de la persona que ocupa ese puesto de trabajo (De cabo y Garzón, 2007).

La realización de un **trabajo de igual valor o similar**, no siempre lleva asociado una misma retribución para todos los trabajadores que lo realicen, ya que existen diversos componentes que hacen que esa cuantía varíe, como por ejemplo la antigüedad en la empresa, además la retribución de un trabajo dependerá del valor que tenga ese trabajo. Sin embargo, en la valoración de los puestos de trabajo es donde aparecen las diferencias salariales, atribuyéndose de manera global un menor valor a los trabajos realizados por mujeres. Es por ello, que lo correcto sería una igual retribución para un trabajo de igual valor, donde se tendrán en cuenta el esfuerzo (físico, mental,

emocional), las capacidades (conocimientos, aptitudes...), responsabilidad (supervisión y mando) y condiciones de trabajo (De Cabo y Garzón, 2007).

La “igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor”, es el principio básico para conseguir la “equidad salarial”, es decir, llegar a alcanzar una remuneración justa. Para ello hay que eliminar la desvalorización dirigida a los empleos, especialmente a los ocupados por mujeres (Martin Oelz, Manuela Tomei y Shauna Olney, 2013).

La equidad salarial busca:

- Trabajos iguales con remuneración igual.
- Trabajos que no sean iguales, pero tienen igual valor, se remuneren igual.

Una remuneración igual por un trabajo igual, lleva consigo que hombres y mujeres con una cualificación igual reciban la misma retribución, cuando realicen el mismo trabajo o en condiciones similares.

(Martin Oelz, Manuela Tomei y Shauna Olney, para la Organización Internacional del Trabajo, 2013)

4. DESIGUALDAD SALARIAL A NIVEL EUROPEO

En la Unión Europea, la discriminación o desigualdad salarial, es también una realidad. La diferencia de salarios entre hombres y mujeres, es universal, aunque su presencia es diferente entre países.

La comparativa en la diferencia salarial es algo complicado, ya que cada país presenta sus propias formas de medición y en muchos casos, la información es escasa. A nivel mundial, según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) la brecha salarial media (obtenida a través del cociente del salario femenino entre el salario masculino) sería del 15,6%, oscilando entre el 10 y 30%. En el caso de Europa es del 17%, y se presupone según el análisis realizado por el Parlamento Europeo, que para que una mujer obtenga la misma retribución que un hombre durante un año natural, debería de trabajar un mes y 22 días más que éste, por esta razón se ha fijado el 22 de febrero como el día de la Igualdad Salarial.

La Comisión Europea, establece que la remuneración es uno de los aspectos fundamentales en la calidad del empleo por parte de la mujer, y que aun sigue siendo un grave problema. Además viene agravado por la segregación laboral¹ y por la baja presencia de la mujer en puestos de alta responsabilidad, factores que no han notado mejoría notable y que siguen siendo una tarea primordial para la Unión Europea y todos sus estados miembros.

Según el estudio realizado por ENRED Consultoría S.L., en 2009, para el Ministerio de Igualdad y para el Ministerio de Trabajo e Inmigración del Gobierno de España, se han establecido las siguientes disparidades:

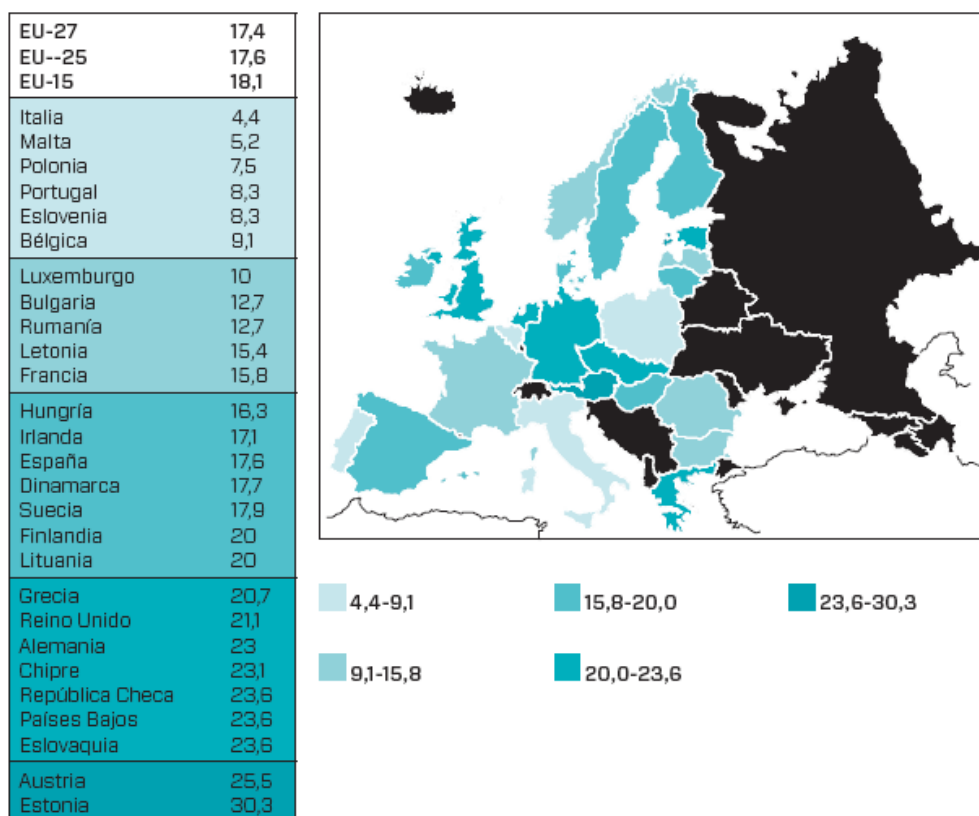
Entre las desigualdades salariales de los diferentes países que componen la Unión Europea, aparecen grandes diferencias entre unos y otros, oscilando los datos entre el 4,4% y el 30,3%.

- Los países que presentan una baja desigualdad salarial, que se encuentra entre el 4,4% y el 9,1%, son Italia, Malta, Polonia, Portugal, Eslovenia y Bélgica.
- Los países que presentan una desigualdad entre el 9,1 y el 15,8%, serían Luxemburgo, Bulgaria, Rumanía, Letonia y Francia.
- La desigualdad salarial media entre el 15,8 y el 20%, serían Hungría, Irlanda, España, Dinamarca, Suecia, Finlandia y Lituania.
- Los países con una desigualdad salarial relativamente alta entre el 20 y 23,6%, serían Grecia, Reino Unido, Alemania, Chipre, República Checa, Países Bajos y Eslovaquia.
- Los países con una desigualdad salarial por encima del 23,6%, serían Austria y Estonia.

A continuación, se puede observar de un modo gráfico, los datos anteriores:

¹ Segmentación del mercado de trabajo por sexo.

Gráfico 1. Ilustración representativa de las diferencias salariales en la Unión Europea



Fuente: Structural indicators. Eurostat.

Al igual que estos datos son diferentes entre unos países y otros, la evolución también ha sido distinta. A pesar de que no existe un análisis exacto que lo determine, los diferentes países de la Unión Europea, han llegado a la conclusión de que características personales de los individuos, tales como, edad, educación, experiencia...han restado importancia en la diferenciación de la brecha salarial (Comisión Europea, 2006).

5. TEORÍAS EXPLICATIVAS SOBRE DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE GÉNERO

Según el estudio realizado por Ignacio Lago Peñas, para la Revista Española de Investigaciones Sociológicas en 2002, existen diversas teorías que explican la discriminación salarial de género, y que vienen divididas en dos grandes modelos, las relacionadas con las características de los trabajadores, y las relacionadas con las características del puesto de trabajo.

5.1. Según las características del trabajador

Las características de los trabajadores explican las diferencias salariales entre hombres y mujeres, según su cualificación, intención y aptitud en el acceso al mercado laboral. Esta explicación es desarrollada por la teoría del capital humano, fundamentada por Mincer (1974), Polachek (1974) y Becker (1985, 1993).

La teoría del capital humano se basa en el comportamiento laboral de hombres y mujeres acerca de sus prioridades, tomando como factores importantes trabajo o familia, según obtengan mayor rendimiento en tiempo, dinero y esfuerzo. Esta teoría recoge factores que dan cuenta de las diferencias salariales entre ambos sexos. Entre dichos factores encontramos: 1) Las mujeres destinan más horas a las tareas domésticas lo que conlleva a que reduzcan el esfuerzo en su trabajo y esto lleve a que su productividad sea menor que la del hombre en el mismo puesto de trabajo; 2) los ingresos de las mujeres se ven reducidos en aquellos casos en los que las familias anteponen la carrera profesional del hombre a la de la mujer en la determinación de la localización geográfica de la familia; y 3) las mujeres anteponen en mayor medida su vida personal a la laboral, por lo que encuentran más dificultades para conciliar ambas (Blau y Kahn, 1994:24).

Basándose en esta teoría, Hakim (1996) determina varios tipos de mujeres: las comprometidas con la empresa, que dan prioridad a su carrera profesional, trabajando a tiempo completo; y las “no comprometidas”, que dan prioridad a sus responsabilidades domésticas, ocupando trabajos a tiempo parcial.

Según esta teoría las diferencias salariales vienen establecidas por la inversión inicial y continuada que hombres y mujeres destinan a su educación y aprendizaje laboral.

➤ Educación.

La educación de hombres y mujeres es bastante parecida, por tanto las diferencias salariales existen en la retribución recibida y los puestos de trabajo ocupados.

En la siguiente tabla se observa como los datos son bastante similares, destacando la realización en mayor medida de ciclos formativos a distancia por parte de la mujer.

Tabla 1: Alumnado matriculado en enseñanzas del régimen general.

		ALUMNADO MATRICULADO EN ENSEÑANZAS DEL RÉGIMEN GENERAL				
		2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Mujeres	TOTAL	3.549.401	3.648.196	3.716.119	3.790.453	3.848.181
	Educación Infantil	800.823	860.113	884.956	909.541	927.695
	E. Primaria / E.G.B. (1ª a 6ª)	1.263.588	1.292.571	1.311.517	1.337.190	1.357.083
	E.G.B. (7ª y 8ª)					
	Educación Especial	11.141	11.651	11.590	11.668	12.098
	E.S.O.	890.959	884.269	873.260	869.617	873.719
	Bachilleratos (1)	339.564	341.310	348.732	355.879	359.873
	Ciclos Formativos de FP Grado Medio	110.378	116.861	125.146	130.835	133.736
	Ciclos Formativos de FP Grado Medio a distancia	2.423	2.977	4.314	5.548	5.615
	FP I					
	Ciclos Formativos de FP Grado Superior	109.557	113.811	123.606	132.068	136.862
	Ciclos Formativos de FP Grado Superior a distancia	5.567	7.055	9.638	12.546	15.359
	FP II					
	Programas de Garantía Social	14.731	1.326	27	0	
Programas de Cualificación Profesional Inicial	164	16.678	23.307	25.559	26.141	
Varones	TOTAL	3.691.898	3.795.429	3.892.173	3.991.729	4.075.112
	Educación Infantil	842.193	902.906	934.446	963.288	989.541
	E. Primaria / E.G.B. (1ª a 6ª)	1.343.796	1.372.590	1.390.882	1.417.796	1.440.721
	E.G.B. (7ª y 8ª)					
	Educación Especial	18.286	19.168	19.053	19.375	20.135
	E.S.O.	938.915	929.303	919.529	917.137	918.829
	Bachilleratos (1)	282.569	287.937	301.831	316.334	324.303
	Ciclos Formativos de FP Grado Medio	126.111	132.645	146.844	158.733	168.709
	Ciclos Formativos de FP Grado Medio a distancia	647	1.033	1.621	2.761	3.956
	FP I					
	Ciclos Formativos de FP Grado Superior	105.495	109.287	121.748	133.944	143.633
	Ciclos Formativos de FP Grado Superior a distancia	2.314	3.224	4.654	6.141	7.209
	FP II					
	Programas de Garantía Social	31.783	1.929	183	6	
Programas de Cualificación Profesional Inicial	295	34.981	51.408	56.216	58.076	

Fuente: Instituto de la mujer a partir de la Estadística de Enseñanzas no Universitarias

Por tanto, a pesar de que apenas hay diferencias en relación a los niveles educativos, y que incluso hay más número de mujeres que invierten en su educación, las mujeres presentan un mayor coste de oportunidad debido a la discriminación social y los roles de género, mecanismos que ayudan a mantener la división sexual del trabajo por parte de la sociedad, provocando una reducción continuada en inversión educativa para la mujer (Jacobs, 1989).

➤ Aprendizaje laboral.

Atendiendo a los datos de Blau, Ferber y Winkler (1998), la mujer en general, presenta una menor experiencia laboral, debido a que, según estos autores, sus expectativas son las de minimizar su tiempo en el mercado de trabajo, por lo que su inversión en este tipo de aprendizaje es menor a la del hombre y por esta razón cobra menos.

5.2. Según las características del puesto de trabajo

En este caso, la discriminación salarial entre hombres y mujeres, en relación al puesto de trabajo, aparece por la estructuración del mercado laboral y las dificultades de acceso a determinados puestos de trabajo por parte de la mujer (Marini, 1989).

Las discriminaciones que aparecen, se originan cuando ocupando el mismo puesto de trabajo y con la misma cualificación, dos trabajadores de distinto sexo son tratados de manera diferente (Blau, Ferber y Winkler, 1998:186). Esto no solo provoca que la mujer obtenga una remuneración menor a la del hombre, sino también que esta persistencia hace que la mujer se vea obligada a reducir su inversión en capital humano.

Según Petersen y Morgan (1995), las diferencias salariales pueden producirse por diferentes mecanismos; donde encontramos, la “discriminación de colocación”, donde las mujeres ocupan puestos de trabajo que no se asocian al salario que perciben; la “discriminación salarial dentro del trabajo”, donde la mujer recibe un menor sueldo en un mismo negocio; y la “discriminación valorativa”, donde las ocupaciones feminizadas reciben un menor sueldo a las ocupaciones masculinizadas aunque las cualificaciones para desempeñarlas sean las mismas.

A raíz de todo ello podemos encontrar diversos modelos que explican las diferencias salariales y la discriminación entre sexos según las características que presenta el puesto de trabajo, donde hombres y mujeres podrían realizar trabajos similares y sustituirse (Blau, Ferber y Winkler, 1998).

➤ Gusto por la discriminación.

Becker (1971) entendió la discriminación como la separación de los individuos en relación a determinados perjuicios. Por ello, la discriminación aparece reflejada a la hora de contratar a mujeres para un puesto de trabajo, ya que su contratación no se ajusta al resto de la plantilla ya contratada. En condiciones iguales los empresarios evaden contratar a mujeres, y en situaciones de gran discriminación las mujeres se ven obligadas a aceptar menores salarios para acceder a los mismos puestos de trabajo que se encuentran ocupados por hombres (Blau, Ferber y Winkler, 1998; Goldin, 1990; Hakim, 1996).

➤ Discriminación por valores de género.

En este caso la discriminación aparece por las presuntas diferencias productivas de hombres y mujeres en su puesto de trabajo. Es decir, en la contratación del personal, aparece la información imperfecta y los criterios de valoración se basan en los roles sobre las diferentes capacidades de hombres y mujeres, relacionados con el rendimiento y la productividad (Blau, Ferber y Winkler, 1998; England y Farkan, 1986; Goldin, 1990; Hankim, 1996; Marini, 1989; Reskin, 1999).

➤ Modelo “monopolístico” de discriminación.

Este modelo determina, que los hombres establecen una especie de “pacto entre caballeros” (Lago peñas, 2002), para conseguir que las mujeres se queden fuera de determinados trabajos. De este modo, los hombres gozarían de beneficios económicos a expensas de las mujeres, ya que éstas no accederían a determinados puestos de trabajo (Madden, 1975).

➤ El modelo overcrowding

Este modelo explica las discriminaciones salariales a través de la segregación ocupacional, concepto introducido por Gross en 1968, y que tiene lugar cuando los hombres y las mujeres realizan diferentes tipos de trabajos. Esta segregación se divide en dos tipos, la horizontal, cuando los hombres y mujeres trabajan en distintas ocupaciones, es decir, en distintos sectores de actividad que se encuentran feminizados o masculinizados; y la vertical, cuando los hombres presentan ocupaciones de mayor importancia y mayor valor económico que las mujeres (Hakim, 1996).

El modelo overcrowding establece que esta segregación produce diferencias en los salarios de hombres y mujeres, debido a que las mujeres se centran en los sectores feminizados, es decir en un “sector específico”, aumentando la oferta para una reducida demanda en el sector, provocando de este modo una disminución de los salarios (Blau, Ferber y Winkler, 1998).

➤ Modelos institucionales.

Estos modelos explican las discriminaciones salariales relacionadas con la segregación, y que vienen derivadas de las fuertes medidas que empresarios establecen en el mercado de trabajo para el acceso a determinados puestos de trabajo.

Esto provoca que los mercados laborales se encuentren separados, por un lado estarían los trabajadores que ya están contratados por la empresa, y por otro lado, estarían los nuevos trabajadores. Por tanto unos trabajos se ocuparán por nuevos trabajadores y otros se ocuparán por trabajadores que ya se encuentran en la empresa. Debido a que las empresas deciden la colocación de trabajadores y el salario a percibir, se puede considerar que hombres y mujeres se diferencian en productividad, lo que llevará a la discriminación por valores de género y que hombres y mujeres ocupen diferentes puestos de trabajo.

Ampliando esta teoría, se puede diferenciar entre trabajos primarios y secundarios. Los primarios son aquellos en los que hay gran vinculación entre empresa y trabajador, y donde se ofrecen muy buenas condiciones, generalmente estos trabajos son ocupados por hombres; por el contrario, los trabajos secundarios son aquellos que ofrecen peores condiciones y que además se requiere poca especialización, generalmente son ocupados por mujeres. De todo ello, aparecen las diferencias salariales (Blau, Ferber y Winkler, 1998; Marini, 1989).

Una vez explicadas las diferentes teorías sobre desigualdad de género, a continuación se analizan detenidamente los factores que ocasionan dicha desigualdad.

6. FACTORES CAUSANTES DE LA DESIGUALDAD SALARIAL DE GÉNERO.

Para explicar la brecha salarial existente entre hombres y mujeres, hay diferentes factores entre los que se incluyen:

6.1. Formación y educación

Hay varias explicaciones que ligan a la educación como una de las causas de discriminación salarial entre sexos, y es que según los estudios que presenten las mujeres su relación con el mundo laboral variará significativamente.

En el estudio realizado por Sara de la Rica, Juan J. Dolado y Vanesa Llorens (2007), concluyen que las mujeres con un nivel de **estudios primario o secundario**, es decir, un nivel de estudio bajo, presentan una tasa de actividad² baja en relación a la tasa que presentan los hombres en esta misma situación. Esto se debe a la idea generalizada de que una mujer con bajo nivel educativo presenta mayores interrupciones laborales, a causa de los roles de género que se le asocian en las tareas domésticas y el cuidado de la familia, situación que conlleva a que los empresarios no les ofrezcan las mismas oportunidades que a los hombres. Ahora bien, una vez que los empresarios han financiado su formación para la realización del puesto de trabajo y teniendo en cuenta la idea de que posiblemente abandonen el puesto de trabajo de una manera inesperada, establecen sueldos inferiores para la mujer con bajo nivel educativo, y de este modo evitan pérdidas. Además, cuando los gastos de formación corren a cuenta del empresario y del trabajador, el empresario financia en menor medida la formación de las mujeres que de los hombres (Lazear y Rosen, 1990). Esto lleva a salarios más bajos para la mujer de baja formación en la primera etapa de la vida laboral, y que tienen a equilibrarse con los del hombre, cuando la antigüedad de la mujer en el puesto de trabajo aumenta y reduce la probabilidad de abandono.

Por otro lado, se encuentran las mujeres con altos niveles de estudios, es decir, con **estudios universitarios**. En este caso, las tasas de actividad son mucho más altas y solo un poco por debajo de la de los hombres en esta misma situación. Estas mujeres debido a la elevada inversión en formación y en capital humano, presentan unos niveles muy inferiores de abandono, ya que anticipan su vida laboral a la personal (Sara de la Rica, Juan J Dolado y Vanesa Llorens, 2007). En estas situaciones, debido al elevado compromiso de la mujer en el puesto de trabajo, sus salarios son prácticamente los mismos a los salarios masculinos, aunque cabe citar también, que a pesar de que la mujer se encuentra comprometida y avanzando en la escala profesional, nunca llegarán

² La tasa de actividad indica qué parte de la población se encuentra participando activamente en el mercado de trabajo. Es el cociente entre la población activa y la población en edad de trabajar.

a los niveles del hombre, debido a la aparición de techos de cristal³, que le impiden seguir ascendiendo a cargos de la alta dirección.

6.2. Responsabilidad en el puesto de trabajo

Al igual que la formación y educación, la ocupación o responsabilidad en la que una persona desarrolla su trabajo, es otra de las variables influyentes en la desigualdad salarial.

Aquellas personas que presentan puestos de trabajo de mayor responsabilidad obtendrán una mayor retribución, por ello como podemos observar en la tabla siguiente, los hombres directores y gerentes, obtienen casi 10.000€ más de ganancia media anual que las mujeres en esa misma ocupación para el año 2012, último año actualizado por la Encuesta de Estructura Salarial, es decir que esa diferencia supone una brecha salarial del 16,08%. Hay que citar, que esos puestos de alta dirección, se encuentran ocupados en su mayoría por hombres, y el porcentaje de mujeres es reducido debido a la aparición de techos de cristal.

A pesar de ello, los hombres que tienen puestos de menos responsabilidad, como pueden ser trabajadores no cualificados, también obtienen un salario mayor que el de la mujer en el mismo puesto de trabajo, con una brecha salarial del 30,67%.

Por tanto, las mayores diferencias salariales se encuentran en los primeros puestos, los de mayor responsabilidad, disminuyendo conforme la responsabilidad va disminuyendo también.

³ Limitación al ascenso laboral de la mujer dentro de las organizaciones.

Tabla 2. Ganancia media anual por trabajador según ocupación.

Encuesta anual de estructura salarial. Serie 2008-2012										
Resultados Nacionales: Ganancia media anual por trabajador										
Sexo y Grupos principales de ocupación										
Unidades: euros										
	Mujeres					Varones				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
A. Directores y gerentes	48.842,84	47.714,85	48.552,77	47.807,16	47.131,40	61.997,66	62.696,93	60.352,41	57.323,26	56.164,73
B. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	28.756,91	29.840,96	29.540,43	28.740,62	27.907,45	30.509,37	32.083,10	34.476,97	33.148,85	33.056,44
C. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	29.454,95	31.588,13	31.192,01	30.040,01	30.748,71	37.495,09	39.325,22	38.681,56	37.771,54	38.339,44
D. Técnicos, profesionales de apoyo	24.038,34	24.849,07	24.353,73	24.795,63	24.823,82	30.538,81	31.650,85	30.564,05	30.543,06	30.878,49
E. Empleados de oficina que no atienden al público	18.482,72	19.155,29	19.193,65	19.722,67	19.445,11	24.038,82	24.509,27	24.757,31	24.743,77	24.132,89
F. Empleados de oficina que atienden al público	15.727,65	16.042,02	16.712,80	16.888,46	16.573,43	20.176,50	20.732,89	20.875,05	20.979,41	20.931,48
G. Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	13.069,64	13.284,42	13.425,04	13.461,54	13.209,83	16.589,59	17.033,97	17.107,22	16.530,45	16.602,40
H. Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	14.532,67	14.582,77	14.909,80	14.809,24	14.364,70	18.477,19	18.551,51	19.121,56	19.249,39	18.263,28
I. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	21.435,33	21.867,00	21.815,70	22.650,02	22.011,92	26.671,82	27.283,79	27.142,10	27.115,38	26.204,87
J. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	-18.454,83			-16.288,32		17.986,57	19.607,04	17.947,76	18.261,62	17.671,99
K. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	16.501,11	16.762,98	-18.179,18	-18.566,01	-18.697,33	18.818,41	19.181,91	19.241,73	19.276,93	19.552,01
L. Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	15.297,52	14.844,09	16.458,95	16.242,99	15.811,12	21.925,29	21.844,42	22.717,35	22.879,41	22.720,59
M. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	15.750,35	15.625,68	16.401,01	16.647,53	16.865,14	22.480,21	22.103,52	23.112,60	23.570,20	23.461,68
N. Conductores y operadores de maquinaria móvil	15.129,51	-15.873,07	-16.586,47	17.022,48	17.667,87	19.885,81	20.111,16	19.906,43	20.358,71	20.182,23
O. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	11.797,56	11.816,18	11.307,67	11.542,23	11.480,30	16.704,87	17.660,00	16.261,56	16.479,83	16.558,88
P. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	12.893,16	12.849,44	13.404,71	13.410,38	13.561,04	15.914,17	15.962,51	16.816,67	16.923,64	16.838,90

Encuesta anual de estructura salarial 2008-2012

6.3. Tipo de jornada y tipo de contrato

Para ver si hay o no discriminación salarial entre el trabajo a tiempo parcial y trabajo a tiempo completo, hay que tener en cuenta a aquellas personas asalariadas en uno u otro contrato. Se entiende por trabajador a tiempo completo aquel que cubre una jornada habitual semanal de más de 30 horas de trabajo; por su parte, será trabajador a tiempo parcial aquel que trabaje 30 horas o menos a la semana. Por tanto, serán las treinta horas el límite entre el trabajo a tiempo completo y el trabajo a tiempo parcial (Unión General de Trabajadores, UGT).

Independientemente del sexo o de si hay discriminación salarial o no, debemos de saber que aquel empleado/a que trabaje en una empresa a tiempo completo, obtendrá una mayor retribución que si realiza la actividad a tiempo parcial, simplemente por el hecho de que realiza más horas laborales.

Ahora bien, el contrato a tiempo parcial se encuentra ocupado en su mayoría por mujeres, y es que este tipo de jornada se ha convertido en el impulsor fundamental de la mujer al mundo laboral, ya que el empleo a tiempo parcial, se considera beneficioso

para la mujer porque puede conciliar⁴ su vida profesional con la familiar. De este modo, las mujeres pueden presentar altos niveles de satisfacción personal, ya que les permite estar ligadas al mundo laboral (Hill, Mårtison y Ferris, 2004; Johnston y Swanson, 2004, 2007). Pero, por el contrario, el trabajo a tiempo parcial, también supone una disminución del salario, tareas rutinarias y repetitivas, y menos oportunidades de promoción, lo que puede causar desmotivaciones, sobrecarga de trabajo y aumento en la dedicación de las tareas domésticas que hacen reducir el tiempo en tareas domésticas por parte del hombre (Johnston y Swanson, 2006; Hill, Mårtison y Ferris, 2004).

En la siguiente tabla, podemos observar la participación de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total, para conocer de este modo, quien ocupa mayoritariamente este tipo de contratos.

Tabla 3. Participación de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total.

Participación de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total					
	2008	2009	2010	2011	2012
Hombres					
% hombres a tiempo parcial sobre empleo total de hombres	4,2	4,9	5,4	6,0	6,6
% hombres a tiempo parcial sobre empleo total (mujeres y hombres)	2,4	2,7	3,0	3,3	3,6
Total ocupados hombres	11.720,7	10.646,4	10.289,9	9.991,4	9.432,3
Ocupados a tiempo completo	11.229,6	10.129,9	9.737,4	9.391,1	8.806,4
Ocupados a tiempo parcial	491,1	516,5	552,5	600,2	625,9
Mujeres					
% mujeres a tiempo parcial sobre empleo total de mujeres	22,7	23,0	23,2	23,5	24,5
% mujeres a tiempo parcial sobre empleo total (mujeres y hombres)	9,5	10,1	10,3	10,5	11,1
Total ocupadas mujeres	8.536,9	8.241,6	8.166,6	8.113,3	7.849,7
Ocupadas a tiempo completo	6.602,6	6.343,0	6.269,9	6.210,6	5.927,2
Ocupadas a tiempo parcial	1.934,4	1.898,6	1.896,7	1.902,6	1.922,5
Total ocupados (mujeres y hombres)	20.257,6	18.888,0	18.456,5	18.104,7	17.282,0

Fuente. Encuesta de Población Activa. Medias anuales. INE

Observando la tabla, nos damos cuenta, como es la mujer la que mayoritariamente ocupa el trabajo a tiempo parcial, un 11,1% del empleo total (completo y parcial) en

⁴ Participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida personal y en el mercado de trabajo.

relación al 3,6% que suponen los hombres. Esto ayuda a explicar lo citado anteriormente, y es que la mujer a raíz del empleo a tiempo parcial, encuentra el escalón necesario para poder acceder al mercado laboral en aquellos casos en los que la conciliación y la ayuda masculina en las tareas del hogar y el cuidado de los hijos es reducida, según los datos del Instituto de la mujer, la mujer dedica de media 4:29 horas/día al cuidado de los hijos y a la realización de la tareas domésticas, casi el doble del tiempo que dedica el hombre en dichas tareas 2:32 horas/día.

Por otro lado, el empleo a jornada completa, está ocupado mayoritariamente por hombres, con contratos indefinidos, que trabajan en ocupaciones de técnicos universitarios, altos directivos, gerentes...y que cuentan con ingresos bastantes más elevados que los que pueda obtener una mujer.

A continuación, se presenta una tabla con los contratos que se han registrado según la duración y el tipo de contrato. Esta nueva tabla, nos ayuda a confirmar de nuevo, que la mujer destaca por su participación a tiempo parcial en relación a los hombres. Por su parte, los hombres destacan en su participación a tiempo completo, aunque los datos no son tan destacados como en el caso de jornadas a tiempo parciales, los valores del hombre en el contrato a tiempo completo, son bastantes superiores a los de la mujer.

Tabla 4. Registro de contratos según la duración y el tipo de jornada.

		2007	2008	2009	2010	2011	2012
Mujeres	Total	8.565.912	7.816.800	6.586.562	6.604.411	6.545.849	6.703.065
	Duración indefinida	1.031.569	895.276	616.364	561.723	494.869	840.900
	Tiempo completo	631.285	533.737	339.934	292.300	252.046	369.313
	Tiempo parcial	400.284	361.539	276.430	269.423	242.823	471.587
	Duración temporal	7.534.343	6.921.524	5.970.198	6.042.688	6.050.980	5.862.165
	Tiempo completo	4.958.166	4.468.948	3.706.550	3.659.135	3.572.674	3.250.972
Tiempo parcial	2.576.177	2.452.576	2.263.648	2.383.553	2.478.306	2.611.193	
Varones	Total	10.056.196	8.784.437	7.435.275	7.812.739	7.887.383	7.537.926
	Duración indefinida	1.188.815	1.007.329	696.050	666.491	615.294	592.076
	Tiempo completo	979.302	803.769	519.695	484.966	433.756	400.302
	Tiempo parcial	209.513	203.560	176.355	181.525	181.538	191.774
	Duración temporal	8.867.381	7.777.108	6.739.225	7.146.248	7.272.089	6.945.850
	Tiempo completo	7.586.583	6.543.148	5.502.745	5.733.833	5.721.169	5.237.288
Tiempo parcial	1.280.798	1.233.960	1.236.480	1.412.415	1.550.920	1.708.562	

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Ahora, vamos a ver esas diferencias entre hombres y mujeres, en valores monetarios.

Tabla 5. Ganancia media anual de trabajadores según tipo de jornada.

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
% salario de mujeres respecto a salario de varones	Total	73,67	74,38	78,13	78,00	77,45	77,01	76,07
	Tiempo completo	83,24	82,51	86,31	86,33	87,55	85,86	84,86
	Tiempo parcial	87,42	87,20	84,81	87,77	92,45	89,72	90,54
Ambos sexos €	Total	19.680,88	20.390,35	21.883,42	22.511,47	22.790,20	22.899,35	22.726,44
	Tiempo completo	21.724,66	22.176,45	24.052,81	25.057,11	25.944,66	25.970,86	26.095,51
	Tiempo parcial	9.417,40	9.665,37	10.198,75	10.307,13	10.379,31	10.442,90	10.321,63
Mujeres €	Total	16.245,17	16.943,89	18.910,62	19.502,02	19.735,22	19.767,59	19.537,33
	Tiempo completo	19.200,07	19.518,58	21.936,20	22.898,25	23.932,01	23.692,76	23.674,19
	Tiempo parcial	9.047,02	9.285,90	9.662,44	9.872,39	10.133,18	10.077,81	9.988,41
Varones €	Total	22.051,08	22.780,29	24.203,33	25.001,05	25.479,74	25.667,89	25.682,05
	Tiempo completo	23.066,57	23.655,28	25.415,12	26.523,55	27.335,23	27.595,54	27.898,06
	Tiempo parcial	10.348,72	10.649,51	11.392,62	11.247,94	10.960,91	11.232,73	11.032,10

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial. Instituto Nacional de Estadística

A simple vista, observamos como el salario de la mujer ya sea a tiempo parcial o a tiempo completo es menor que el del hombre.

En la tabla se puede deducir, que el salario de la mujer es de un 84,86% con respecto al del hombre a tiempo completo, y de un 90,54% a tiempo parcial, lo que supone una brecha salarial del 15,14% y 9,46% respectivamente. En relación a la ganancia media anual de hombres y mujeres, vemos como la mujer gana unos 4.000€ menos que el hombre, en la jornada a tiempo completa, y es que aparte de que la mujer gana menos en el puesto de trabajo, el trabajo a tiempo completo como hemos observado anteriormente, tiene un mayor porcentaje del sexo masculino. Con respecto a la jornada a tiempo parcial, las diferencias son más reducidas, esta igualdad se debe a que hay mayor participación femenina en este tipo de jornadas, aun así siendo muchas más mujeres que hombres las que ocupan este tipo de jornada, la ganancia media anual sigue estando en beneficio del hombre. También podemos deducir, que a pesar de que las ganancias anuales de la mujer han aumentado, siguen por debajo de las ganancias de los hombres y esto no se explica por el hecho de que los salarios de la mujer hayan aumentado, sino que es debido a que la mujer en los últimos años se ha introducido más

al mercado laboral, por tanto queda constancia que la discriminación salarial sigue sin resolverse.

6.4. Edad y antigüedad en la empresa

La edad es uno de los factores que resulta curioso analizar, ya que se encuentran grandes diferencias entre hombres y mujeres respecto a dicho factor.

Según la tabla obtenida de la web del Instituto de la mujer, y generados por la Encuesta de Estructura Social del Instituto nacional de estadística, se pueden observar los siguientes datos.

A primera vista, se puede ver que el hombre gana más que la mujer en todos los tramos de edad, aunque en determinadas etapas esa diferencia es mayor.

Destaca la reducción en la ganancia media anual que se ha venido produciendo a lo largo de los últimos años tanto en las mujeres como en los hombres de menos de 20 años. Esto viene explicado a consecuencia de la crisis económica, los jóvenes no disponen de tanta facilidad a la hora de encontrar empleo y abandonar los estudios, ya que hay escasez de ofertas de empleo y el sector de la construcción que a priori era el más solicitado, es el que se ha visto más afectado. Lo mismo ocurre con el intervalo de 20 a 24 años.

La evolución que presenta el resto de años, mantiene una línea similar, con aumentos o disminuciones, que no representan una importancia significativa.

Cabe hacer mención a la gran diferencia en los mayores de 65 años, donde las retribuciones que se obtienen son derivadas de las pensiones de jubilación. Las ganancias anuales de los hombres casi doblan la ganancia media de las mujeres en el año 2011, con una brecha salarial del 52,59% y esto es debido a diversas causas. Los hombres en líneas generales han contado con puestos de trabajo donde las retribuciones eran mayores, y donde los roles de género les atribuían ser el responsable de llevar el salario a casa para mantener a la familia; por su parte a la mujer se le atribuía el cuidado del hogar y de los hijos, por lo que su participación en el mercado laboral era escasa, y frecuentemente dicha participación era en trabajos poco cualificados. Todo ello desemboca, en que las cotizaciones de los hombres a lo largo de su vida laboral han sido

muy superiores a los de la mujer, por tanto esto se refleja en las retribuciones mensuales de jubilación, y explican las grandes diferencias que hay entre ambos sexos.

Tabla 6. Ganancia media anual por trabajador según edad.

Encuesta anual de estructura salarial. Serie 2008-2012										
Resultados Nacionales: Ganancia media anual por trabajador										
Sexo y Edad										
Unidades: euros										
	Mujeres					Varones				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
Menos de 20 años	-8.130,88	-8.499,86	-8.637,10	-8.952,69	.	11.039,25	-10.305,82	-11.614,73	-8.861,57	-8.045,84
De 20 a 24 años	11.663,96	11.424,08	11.906,82	10.913,35	10.099,75	14.711,90	13.974,59	14.804,88	13.491,76	12.438,80
De 25 a 29 años	16.005,30	16.308,84	16.241,61	15.552,41	15.042,60	18.739,58	18.683,19	19.099,29	18.429,65	17.629,20
De 30 a 34 años	18.371,69	18.637,84	19.261,16	18.645,05	17.995,40	22.488,18	22.884,93	23.175,67	22.912,41	22.525,75
De 35 a 39 años	19.526,68	20.072,16	20.710,98	20.373,05	20.031,92	24.758,37	25.280,29	25.423,20	25.664,60	25.652,49
De 40 a 44 años	20.268,85	20.446,34	20.966,53	21.290,60	20.941,80	26.242,01	26.593,26	27.282,66	27.351,22	26.995,84
De 45 a 49 años	20.842,75	21.277,21	21.305,78	21.545,65	20.821,54	27.015,59	27.779,85	28.540,81	28.449,08	28.253,68
De 50 a 54 años	22.010,70	21.899,18	22.129,13	22.177,94	21.744,69	28.531,80	29.503,96	30.288,16	30.134,37	29.562,85
De 55 a 59 años	22.666,51	22.744,50	23.013,28	22.999,83	22.396,23	29.393,26	30.181,38	32.069,41	31.615,79	31.349,16
De 60 a 64 años	19.003,09	19.634,05	20.035,11	20.604,14	19.963,66	23.647,89	23.651,77	24.128,93	24.221,38	23.795,55
65 y más años	-20.430,39	-18.447,25	-20.182,45	-18.443,64	-16.757,70	30.532,19	28.735,15	32.622,94	34.136,46	31.858,86

Encuesta anual de estructura salarial 2008-2012.

Con respecto a la antigüedad, se desprende en términos generales, que los salarios aumentan conforma aumentan los años de experiencia en la empresa. Este comportamiento es igual para el hombre que para la mujer, pero al igual que los salarios van aumentando para ambos sexos, lo hacen de una manera mayor a favor del hombre.

6.5. Sector de actividad

El sector de actividad, es otro aspecto con gran influencia en las diferencias salariales entre hombres y mujeres, ya que hay que tener presente que el mercado laboral se encuentra segmentando en puestos de trabajo, diferenciando los trabajos masculinos de los femeninos y creando una gran brecha al respecto.

Por ello, para poder analizar las diferencias salariales según este factor, vamos a observar la tabla que ofrece el Instituto Nacional de Estadística (INE) a través de la Encuesta de Estructura salarial (ESS), y que viene recogida en el Instituto de la Mujer.

En el sector industrial, podemos encontrar actividades tales como; suministros, industrias manufactureras, electricidad, gas, vapor, agua, saneamiento, residuos..., por su parte el sector servicios incluye el comercio, reparación de vehículos, transporte, hostelería, comunicaciones, finanzas, administración, servicios auxiliares, sanidad, educación...

Como muestra la tabla, la mayor diferencia salarial para el año 2012 se localiza en la industria, con una brecha salarial del 21,3%, seguida del sector servicios con una brecha del 17,13%, mientras que el sector de la construcción aparece una mayor ganancia salarial a favor de la mujer, este valor tiene un fundamento claro, la construcción es un sector ocupado en su totalidad por hombres, debido a la exigencia física requerida, y que a consecuencia de la crisis económica han perdido su puesto de trabajo, por su parte las pocas mujeres que trabajan en este sector, lo hacen en puestos de mayor titulación por lo que están mejor remunerados, y de ahí a la igualdad salarial.

Tabla 7. Ganancia por hora normal de trabajo según sector de actividad⁵.

Encuesta anual de estructura salarial. Serie 2008-2012										
Resultados Nacionales y por CCAA: Ganancia por hora normal de trabajo										
Sexo y Sectores de actividad										
Unidades: euros										
	Mujeres					Varones				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
Total Nacional										
Industria	11,79	12,22	12,88	12,89	13,18	15,21	15,52	16,06	16,48	16,75
Construcción	12,27	12,40	12,87	13,16	13,67	12,05	12,88	12,94	13,24	13,47
Servicios	12,26	12,78	13,29	13,15	13,08	14,94	15,54	15,97	15,85	15,87

Encuesta anual de estructura salarial 2008-2012

El sector servicios y el industrial, son sectores donde se agrupan muchas actividades entre ellos, y que tienen mercados de trabajo donde hay grandes diferencias entre hombres y mujeres.

La siguiente tabla presenta los datos más desagregados, pero estos datos no son comparables de una tabla a otra debido a que la medida utilizada en este caso es la ganancia media anual y no la ganancia media por hora. Aun así su análisis permite conocer algunas tendencias relevantes que explican las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

En el caso de la industria manufacturera se agrupan actividades como industria textil, alimentación, industria de la confección, junto con industria metalúrgica y productos metálicos, fabricación de vehículos, de maquinaria de equipos... Estas actividades son

⁵ La encuesta de estructura salarial, sólo presenta los datos de estos tres sectores de actividad como rama general, sin datos de otros sectores importantes como agricultura y pesca.

muy diferentes atendiendo a la presencia de hombres y mujeres debido a la estructuración de sus mercados de trabajo, donde hay sectores masculinizados como fabricación de productos, y otros feminizados como industria textil. Lo mismo ocurre con las actividades profesionales, científicas y técnicas, administración pública y defensa o actividades inmobiliarias...

Tabla 8. Ganancia media por trabajador según sección de actividad.⁶

Encuesta anual de estructura salarial. Serie 2008-2012

Resultados Nacionales: Ganancia media anual por trabajador

Sexo y Secciones de actividad

Unidades: euros

	Mujeres			Varones		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
B: INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	-24.728,07	-25.943,52	-27.562,19	28.713,18	29.602,06	30.628,55
C: INDUSTRIA MANUFACTURERA	20.584,23	20.683,04	20.975,22	26.355,18	26.923,02	27.110,11
D: SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	-41.782,57	-44.662,78	-44.634,43	50.426,25	51.612,34	54.195,64
E: SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	20.981,76	21.065,60	21.670,86	26.020,40	26.724,73	26.070,16
F: CONSTRUCCIÓN	20.189,84	21.029,69	21.441,66	22.239,83	22.783,96	22.910,95
G: COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	15.964,03	16.140,67	16.446,74	22.386,69	22.924,26	22.702,32
H: TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	20.835,77	21.663,87	21.580,65	23.616,48	23.820,98	23.998,50
I: HOSTELERÍA	12.825,48	12.645,88	12.694,16	16.891,74	16.216,70	15.518,31
J: INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	28.610,13	28.464,25	28.166,28	34.726,99	34.990,87	35.196,03
K: ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	35.922,39	35.428,15	36.421,03	47.081,23	46.858,52	47.464,80
L: ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	17.089,82	17.988,21	17.538,33	23.993,28	24.150,05	23.419,14
M: ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	21.309,65	21.157,99	20.753,36	30.649,18	30.460,83	30.381,47
N: ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	12.864,94	13.246,21	13.273,88	19.705,22	19.762,50	19.875,18
O: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	26.224,16	25.850,93	25.092,34	29.872,45	29.877,61	28.632,29
P: EDUCACIÓN	20.872,37	20.797,76	20.700,46	23.453,74	23.271,51	23.477,45
Q: ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	24.173,67	23.893,28	22.843,58	33.556,49	33.198,30	32.786,85
R: ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	15.131,16	15.840,54	14.784,54	20.345,08	19.872,84	19.139,23
S: OTROS SERVICIOS	14.040,56	14.315,37	14.254,29	21.759,21	22.304,83	22.308,37

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial

A esta segmentación de mercados feminizados y masculinizados, es lo que se conoce como **segregación horizontal**, donde se facilita a las mujeres la entrada al empleo feminizado, y donde se dificulta su acceso a ocupaciones socialmente masculinizadas. Por tanto, la segregación horizontal es un elemento estructurado y estructurante. Desde el punto de vista estructurado, tenemos que tener en cuenta que buena parte de la segregación horizontal proviene de la asalarización y mercantilización del trabajo, lo que se refiere a que las actividades productivas y de servicios han ido pasando de la

⁶ Los datos de esta tabla, comienzan en la letra B, dirigiéndose la letra A, a la totalidad de sectores.

esfera doméstica a las organizaciones, y que por tanto las mujeres han aumentado la fuerza de trabajo pero en la línea en la que ya lo venían haciendo (Kreimer, 2004; Anker, 1997). Por su parte, la segregación horizontal es un elemento estructurante del mercado de trabajo, desde el punto de vista diverso de las características de los trabajadores y de los puestos de trabajo, según consideremos las ocupaciones mayoritariamente femeninas, masculinas o neutras (Hakim, 1998).

6.6. Techos de cristal y suelos pegajosos

A pesar de la mejoría de la situación de la mujer en el mercado de trabajo, éste sigue poniendo trabas para que la mujer desarrolle su carrera profesional y llegue a puestos de toma de decisiones. Son muchos los obstáculos que frenan a la mujer en su ascenso profesional, ya que socialmente se les atribuye el cuidado familiar, y una mayor vinculación a la esfera privada y familiar. Asimismo las mujeres parecen tener impedimentos para ascender profesionalmente. Es por esto que surgen los techos de cristal y los suelos pegajosos.

El techo de cristal, definido por Burin en 1996, es el conjunto de barreras que excluyen a la mujer de los cargos de mando y poder. La invisibilidad viene por el hecho de que no existen normas, ni leyes, que impidan que la mujer pueda ascender a los mismos cargos que el hombre. En defensa de los techos de cristal, los estereotipos que aparecen son “las mujeres temen ocupar posiciones de poder”, “a las mujeres no les interesan los altos cargos”, “las mujeres no pueden afrontar situaciones difíciles de autoridad y poder”. Esto conlleva a que las mujeres se queden a un lado en las selecciones para determinados puestos de autoridad, y que muchas mujeres asuman el estereotipo sin cuestionarlo. Esta situación se relaciona con una **segregación laboral vertical**, que es aquella que establece límites para el ascenso laboral de la mujer, es la lucha de poder dentro de las organizaciones por los altos cargos de dirección, que siguen siendo masculinos.

Por su parte, los suelos pegajosos definido por Arulampalam, Booth y Bryan en 2007, son conocidos como aquellas situaciones en las que son las mujeres de más bajos salarios las que experimentan los mayores niveles de discriminación, donde partiendo de los peldaños más bajos, es como si los pies los tuviesen pegados al suelo y no pudiesen ascender a ningún otro puesto de trabajo. Este problema se agrava con la falta

de conciliación laboral-personal y la poca ayuda recibida por parte de los hombres, que desencadena en el abandono de la mujer del puesto de trabajo o la reducción de su jornada laboral.

Indirectamente, estas desigualdades de género, lo que provocan es una discriminación salarial, la mujer se queda en puestos más bajos que los ocupados por el hombre, donde las remuneraciones son más bajas y con escasas oportunidades de ascender.

6.7. Flexibilidad en el trabajo

Se entiende por flexibilización, la desregulación de las condiciones laborales dentro del mercado de trabajo, provocando el aumento de la informalidad, remuneraciones por debajo de los mínimos establecidos y eventualidad, que generan puestos de trabajo en actividades económicas no reguladas (autoempleo, subcontratación...) que contribuyen a precarizar el empleo.

Estas tendencias de flexibilización, parecen afectar más a mujeres, ya que, el modelo actual de la sociedad supone que en cada hogar aparezca una mujer que se encargue de cubrir las necesidades de la familia, lo que provoca la aceptación de empleos más desregulados y en peores condiciones. Además las mujeres empleadas, debido al coste personal del trabajo en casa, recurren al abandono del puesto de trabajo si éste no favorece las condiciones en las que pueden acceder, por tanto se seguirán dedicando a los hijos, familiares dependientes...

Todo esto desemboca en la falta de recursos por parte de la mujer en relación al empleo, y que seguirán sin poder obtenerlos para satisfacer mejor sus necesidades presentes y futuras, si las reformas laborales no lo solucionan. De esta manera, su calidad de vida disminuye, ya que se dificulta su recualificación y se reduce su capacidad para emplearse en nuevos trabajos. De este modo, también el salario que perciben es bastante reducido, debido al poco tiempo que tienen para dedicarlo al trabajo remunerado fuera de casa en la mayoría de los casos.

(Carmen Botía y Alejandro Duarte, 2010)

6.8. Maternidad

Maternidad se define como la cualidad de ser Madre, y teniendo en cuenta que es un oficio de la mujer, provoca efectos negativos y desventajas en el mundo laboral que afectan a la mujer respecto al hombre.

Pedrero Nieto (2005), identifica tres modelos de maternidad: el modelo tradicional, que está muy presente entre las mujeres amas de casa a tiempo completo; el modelo de transición de la doble presencia, que aparece cuando las mujeres ya no interrumpen su trayectoria laboral al tener un hijo, y este proceso no es acompañado por una participación equivalente del hombre en las tareas domésticas; y un nuevo modelo, dirigido a la corresponsabilidad, donde se han producido cambios en la participación del hombre en el cuidado de los hijos e hijas.

Para la mujer, es de gran importancia la realización de un trabajo remunerado fuera de su hogar, y no solo por el tema económico, sino que favorece a su autonomía, independencia y autoeficacia (Garey, 1995; Guendouzi, 2006; Martínez, Vera, Paterna y Alcázar, 2002; Meil, 2005; Paterna y Martínez, 2003; Tingey y Riley, 1995; Tobío, 1998, 2005). El trabajo productivo es fuente de satisfacción, aunque también genera estrés y ansiedad debido a los problemas de conciliación que aumentan cuando eres madre, ya que es difícil conciliar las demandas de maternidad con el trabajo productivo (Dilworth, 2004). Por tanto, diversos autores han comprobado que las madres trabajadoras duermen menos horas, invierten poco tiempo en el cuidado personal y disponen de poco tiempo libre (Arendell, 2000; Bianchi, 2000; Guendouzi, 2006)

Aunque estos desequilibrios se han reducido entre hombre y mujeres en relación al trabajo productivo, la tasa de actividad femenina sigue en niveles menores a los masculinos. Además, estos crecimientos se han producido en trabajos feminizados y la diferencia de salarios no muestra señales de reducción (Charles et al., 2001; Unión Europea, 2006).

Finalmente, la mujer reduce su jornada laboral, flexibiliza su trabajo y pospone su promoción profesional cuando son madres, intentan la búsqueda de un régimen parcial que se adapte mejor a sus obligaciones, ya que es difícil conciliar la demanda de la maternidad con el trabajo productivo. Sin embargo, los hombres raramente interrumpen

su vida profesional cuando son padres; esta situación les provoca un estímulo para desarrollar mejor su trabajo. Mientras que la mujer, intenta buscar un trabajo que se adapte a sus obligaciones familiares, los hombres buscan trabajos con un buen sueldo o con oportunidades de promoción. Estas circunstancias, pueden ocasionar en la mujer sentimientos de culpa por no cumplir con el rol de madre considerado socialmente (Instituto de la mujer, 2007).

Por tanto, será la maternidad la causa principal que impide a las mujeres continuar con su trabajo a tiempo completo, realizando así horario flexible o a tiempo parcial, lo que desencadena en una menor retribución con respecto al hombre. En ocasiones, puede llevar incluso al abandono total del puesto de trabajo.

6.9. Falta de conciliación laboral y personal

Entendiendo conciliar como: “Habilidad de los individuos, con independencia de su edad o género de encontrar un ritmo de vida que les permita combinar su trabajo con otras responsabilidades, actividades o aspiraciones” (Feldstead, 2002). La conciliación laboral y personal definida por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI, 2012), se entiende como “la compatibilidad de los tiempos dedicados a la familia y al trabajo; es decir, se refiere al desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal de ocio, estudio e investigación, y a la disposición de tiempo para sí. Por ello, conciliar significa mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal”.

Por su parte la corresponsabilidad definida por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI), va más allá de la conciliación, “el significado de la corresponsabilidad social va más allá de aumentar la implicación de las personas en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, especialmente los hombres, para extenderse a otros agentes sociales e instancias públicas y privadas”.

Conciliar la vida laboral y familiar es un derecho de todos los individuos, y se convierte en la base fundamental de la igualdad entre hombres y mujeres.

La falta de conciliación y los problemas existentes de conciliación, son una de las causas principales de discriminación salarial entre hombres y mujeres.

Los problemas de conciliación aparecen por el conflicto del rol laboral y el rol personal, que se puede entender como la interferencia que se produce entre los roles que genera problemas o tensión en los individuos (Moen, 2008).

- El rol personal demanda tiempo para el ocio y la vida social, tiempo para cuidar de los hijos, las tareas domésticas, formación, etc. (Collins, 2007).
- Por su parte el rol laboral implica tiempo de dedicación a la empresa (Hughes y Bozionelos, 2007). Los avances tecnológicos han originado la disponibilidad de los trabajadores incluso en vacaciones o fines de semana.

Según Greenhaus y Bentell (1985), existen tres tipos de conflictos:

- De tiempo: cuando el tiempo dedicado al trabajo dificulta la vida personal.
- De agotamiento o tensión: cuando el estrés experimentado en el trabajo se transfiere al ámbito personal comprometiendo el desempeño de sus distintos roles.
- Conductual: cuando conductas específicas exigidas en el trabajo son incompatibles con las expectativas en el ámbito privado.

La falta de conciliación, provoca que los trabajadores no dispongan del tiempo suficiente para compaginar el trabajo profesional y el personal. Esto se agrava en el caso de la mujer trabajadora, que ve reducido su tiempo y que por tanto no dispone del tiempo suficiente para realizar las tareas domésticas o el cuidado de sus hijos.

En la siguiente tabla, se representa la distribución del tiempo entre sexos. Si la analizamos, podemos ver como en los “cuidados personales”, tanto hombres como mujeres dedican más o menos el mismo tiempo. En esta distinción, debemos de justificar que el gran número de horas destinadas a cuidados personales, se debe, a que este apartado lleva consigo el tiempo destinado a comer y cenar, el tiempo destinado a dormir y el tiempo destinado a higiene, por lo que los valores son similares.

Si seguimos analizando, en “hogar y familia”, es donde aparecen las grandes diferencias y donde aparecen los problemas, la mujer dedica casi el triple más de tiempo que el hombre en realizar estas tareas, y es que por mucho que pase el tiempo y los roles tradicionales vayan disminuyendo, en la gran mayoría de las familias, se considera a la mujer como la base para el cuidado del hogar y de los hijos, esto provoca que la mujer

dedique menos tiempo al trabajo remunerado, y como consecuencia de ello su retribución sea menor o en algunos casos inexistente. Esto se puede observar en la tabla, en “trabajo remunerado” donde el tiempo dedicado por la mujer es menor que el dedicado por el hombre. Si seguimos analizando, en “estudios” el tiempo dedicado por ambos sexos es similar; y en “tiempo libre” aparece otra diferencia, la mujer no dispone del mismo tiempo libre que el hombre para su ocio o descanso.

Tabla 9. Diferencias entre el uso del tiempo de hombres y mujeres

		2002-2003	2009-2010
Ambos sexos	TOTAL	22h 55'	22h 53'
	Cuidados personales	11h 22'	11h 23'
	Hogar y familia	2h 57'	3h 0'
	Estudios	0h 42'	0h 39'
	Trabajo remunerado	3h 0'	2h 47'
	Tiempo Libre	4h 53'	4h 57'
Mujeres	TOTAL	22h 51'	22h 53'
	Cuidados personales	11h 21'	11h 26'
	Hogar y familia	4h 24'	4h 7'
	Estudios	0h 43'	0h 39'
	Trabajo remunerado	1h 57'	2h 9'
	Tiempo Libre	4h 26'	4h 32'
Hombres	TOTAL	23h 0'	22h 54'
	Cuidados personales	11h 24'	11h 33'
	Hogar y familia	1h 30'	1h 54'
	Estudios	0h 42'	0h 39'
	Trabajo remunerado	4h 4'	3h 25'
	Tiempo Libre	5h 20'	5h 23'

FUENTE: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE.

NOTA: Los datos expresan la duración media diaria de tiempo utilizada para cada una de las variables pudiendo resultar un tiempo superior a 24 horas debido a que se pueden solapar las actividades.

7. ACCIONES PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Se deben de llevar a cabo una serie de acciones o medidas para luchar contra la discriminación salarial existente. Con ello, se pretende eliminar cualquier tipo de discriminación tomando como base el principio de igualdad de retribución para trabajos de igual valor. Los factores que se utilicen para llevar a cabo la eliminación de la discriminación en la remuneración del puesto de trabajo, variarán según el tamaño y la

estructura de la empresa, así como la naturaleza y el alcance que presente la discriminación.

También habrá que tener presente los convenios colectivos por los que se rija la empresa, ya que de ellos dependerá la adopción de medidas a adoptar, teniendo en cuenta si son a nivel de empresa única o a nivel de varias empresas con diferentes puestos de trabajo.

Hemos encontrado diferentes recomendaciones para combatir la discriminación salarial, como son:

El “Código práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribución entre mujeres y hombres para un trabajo de igual valor”, realizado por el Instituto vasco de la mujer en 1997, y dirigido a cualquier nivel empresarial, para ayudar a reducir la discriminación salarial entre hombres y mujeres, destaca:

- Fusionar las profesiones diferenciadas según el sexo de las y los trabajadores que las ejercen y aplicar el nivel retributivo más elevado del que se benefician los hombres.
- Ajustar los sistemas retributivos diferenciados entre las diferentes profesiones.
- Redefinir y reevaluar las cualificaciones formales. Por ejemplo, aquellas competencias que las mujeres pueden aprender de un modo informal podrían tenerse en cuenta (cocina, costura, limpieza...) y equipararse a aquellas profesiones que son consideradas masculinas únicamente, tales como albañilería, fontanería...
- Reevaluar las competencias más destacadas de la mujer como puede ser la gran destreza manual.
- Realizar una reorganización del mercado laboral, para que las mujeres puedan acceder a trabajos con mejores condiciones, que generalmente se encuentran ocupados por hombres.
- Organizar cursos de formación que permitan el acceso a puestos de trabajo dominados por un único sexo, como pueden ser cursos donde la mujer adquiera conocimientos mecánicos, eléctricos...
- Mejorar las ventajas (flexibilidad horaria, combinación con otras tareas...) de aquellas personas que trabajan a tiempo parcial.

El Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las mujeres 2013-2018, del Diario Oficial de la Federación, presenta también numerosas medidas para combatir la discriminación salarial de la mujer, y aumentar su participación en el mercado laboral remunerado:

- Mejorar la participación de la mujer en sectores de alta productividad.
- Impulsar la participación de la mujer en tareas poco comunes para ellas, para mejorar sus oportunidades y mejorar sus ingresos.
- Mejorar la participación de la mujer discapacitada en el empleo remunerado.
- Incentivos para que las empresas ocupen su plantilla con un 40% de mujeres.
- Incentivos para las empresas que ofrezcan servicios de cuidado infantil para sus empleados.
- Fomentar la igualdad salarial en el sector público.

Y por último, la Comisión Europea ha adoptado un amplio abanico de medidas para acabar con las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Algunos ejemplos son:

- Estrategias en pro de la igualdad de género y la igualdad salarial. Una norma en pro de la igualdad, se refiere a la exigencia por parte de las autoridades públicas, del diseño y publicación de planes de igualdad que especifiquen determinadas actuaciones a realizar en contra de la discriminación salarial, la segregación profesional y la desigualdad en las responsabilidades relativas al cuidado de personas
- Planes de igualdad (PI) de género en las empresas, con el objetivo de reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Por ejemplo, en Suecia la ley sobre discriminación de 2009, establece la obligación de establecer planes de igualdad a empresas de más de 25 trabajadores; por su parte en Irlanda se da apoyo a las empresas para revisar las políticas de Igualdad.

En España también se llevan a cabo la realización de Planes de Igualdad, sabiendo que “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y

hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (Art. 46 Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Los PI no podrán eliminar por sí solos las prácticas discriminatorias que persisten en los mercados de trabajo, se regulan como política de acción positiva en la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, enfocada a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, ya que, aunque la discriminación directa⁷ se ha reducido y cada vez es menos frecuente, Fabregat (2007) determina que las discriminaciones indirectas⁸ son legales en la forma pero discriminatorias en su efecto.

El Plan de Igualdad se configura como posible elemento para ofrecer las mismas oportunidades a todas las personas.

Tienen la obligación de realizar un Plan de Igualdad, aquellas empresas con una plantilla superior a los 250 trabajadores, las que presente menos de 250 trabajadores pero el convenio lo imponga y aquellas empresas que estén sancionadas por no cumplir el principio de igualdad.

El Plan obliga a eliminar las discriminaciones por género que pudiesen aparecer, estableciendo los objetivos adecuados para conseguirlo. Como su propio nombre indica, es un proyecto de medidas y actividades que desean desarrollarse en un tiempo determinado con unos recursos específicos. La Ley establece, como etapas de desarrollo, el seguimiento y la evaluación, para comprobar que las actividades se corresponden con las diseñadas, y para valorar los objetivos y los resultados que tendrán que tenerse en cuenta para la formulación del Plan de Igualdad.

Se pretende con los Planes de Igualdad la reducción de las dificultades que presentan las mujeres para acceder al mercado laboral, la segregación ocupacional, la discriminación salarial, las dificultades para promocionar a puestos de responsabilidad, las dificultades para conciliar vida laboral y vida privada, la flexibilización, desigualdades de género que muestran cómo la igualdad plena y efectiva es hoy en día un problema que sigue afectando a la sociedad.

⁷ Es aquella donde existen reglas o prácticas que excluyen a las personas violando sus derechos.

⁸ Es aquella donde no existen reglas o prácticas en apariencia pero cuyos efectos excluyen los derechos de las personas.

- Estudios sobre Igualdad de Género. La gran mayoría de países de la Unión Europea, y también a nivel mundial, están llevando a cabo la realización de estudios en materia de discriminación salarial, para la publicación de medidas que ayuden a reducir la diferencia salarial, y conseguir que todos los ciudadanos obtengan los mismos beneficios por la realización de un trabajo igual.
- Inspecciones laborales sobre la aplicación de la legislación sobre igualdad salarial. La Inspección Nacional del Trabajo es el organismo encargado de la inspección desempeñando un papel fundamental para destapar casos de discriminación salarial.
- Días de la Igualdad salarial. Para sensibilizar a la sociedad sobre el problema de la discriminación, y donde aparece:

22 de febrero, Día de la igualdad salarial.

Para acabar con estas diferencias de retribución entre hombres y mujeres, hay que crear una sociedad más igualitaria. Para intentar conseguirlo, y que la mujer española sea igual que el hombre a nivel salarial, se creó el Día de la Igualdad salarial para concienciar a la sociedad. Este día es el 22 de febrero, como consecuencia de que para que una mujer obtenga el mismo salario que un hombre en un año natural, deberá de trabajar hasta el 22 de febrero del siguiente año, de ahí la fecha.

A partir del reconocimiento del 22 de febrero como Día de la Igualdad Salarial, por la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, promovido por el Parlamento Europeo, y como apoyo a éste, la Comisión de Igualdad del Senado y el Consejo de Ministros, viene realizando diferentes campañas de sensibilización en pro de la igualdad salarial.

Con este tipo de campañas y de actos, no se pretende otra cosa que concienciar a la sociedad de la existencia de desigualdades salariales entre hombres y mujeres, cuando realizan los mismos trabajos o trabajos del mismo valor. Hay que combatir estas desigualdades, porque todos somos iguales ante la ley, y por tanto, también tenemos el derecho a recibir el mismo salario por el trabajo realizado.

Día europeo de la Igualdad Salarial

La comisión Europea, también celebra el Día Europeo de la Igualdad Salarial, para concienciar y dar a conocer las diferencias salariales existentes entre los hombres y mujeres a nivel europeo, de este modo, establecer y llevar a cabo las medidas necesarias para eliminar dichas diferencias.

Esta iniciativa viene de parte de la Comisión Europea, y desde el año 2011, se celebra el Día Europeo de la Igualdad Salarial, con la finalidad de sensibilizar a la población sobre la brecha salarial, y dando a conocer que la mujer tiene que trabajar muchos más días para obtener la misma retribución que los hombres.

La fecha en la que se celebra este día, va cambiando cada año, y se establece según los datos que se obtienen del Eurostat sobre el promedio de la brecha salarial de género en la Unión Europea. Por ello, el 5 de marzo de 2011, fue la primera fecha en celebrarse este día; en el año 2012, se celebró el 2 de marzo; por su parte en los años 2013 y 2014 se ha celebrado el 28 de febrero, esto lleva a suponer que la brecha salarial se ha reducido en los últimos años, pero aun así la mujer tiene que trabajar unos 59 días más para obtener la misma retribución.

8. LEGISLACIÓN ESPAÑOLA CONTRA LA DESIGUALDAD SALARIAL

A parte de las leyes comunitarias, que son de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros en la legislación española contamos con varios aspectos legales en materia de discriminación salarial.

- En la Constitución española el artículo 14, nos dice que “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.
- En el Estatuto de los Trabajadores encontramos dos artículos que hacen mención a la discriminación salarial por sexo.
 - El artículo 17, sobre la no discriminación en las relaciones laborales, y dice que “se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den

lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español. Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”.

- El artículo 28 sobre la igualdad de remuneración por razón de sexo, dice que “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 aquélla.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Vigente hasta el 01 de Enero de 2015), nos establece el principio de igualdad y la tutela contra la discriminación.
 - Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente las derivadas de la maternidad, obligaciones familiares y estado civil.
 - Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico, y se

integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

Una vez que hemos explicado las causas principales que provocan la discriminación salarial, las medidas que se llevan a cabo para su reducción y la legislación al respecto, vamos a realizar un estudio de casos con el objetivo de comprobar esa información directamente en el mundo laboral.

Para ello hemos realizado una serie de entrevistas a determinados trabajadores y trabajadoras que nos han llevado a las siguientes conclusiones.

9. ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

A continuación, encontramos la parte de investigación de este proyecto. Tras conocer las causas que llevan a la aparición de la discriminación salarial, y gracias a la ayuda del cuestionario adjunto, se pretende obtener la información de hombres y mujeres trabajadoras, mediante un estudio de casos, y conocer si perciben actitudes discriminatorias por razón de sexo y relacionadas con su salario.

El objetivo del estudio de casos, es la realización de una investigación en profundidad para analizar los ejemplos seleccionados (Ghuri, Gronhaug y Kristianslund, 1985). A pesar de que tradicionalmente el estudio de casos, haya sido considerado como una herramienta de investigación débil y carente de objetividad, Yin (1994) y Bonache Pérez (1999) lo consideran como una valiosa herramienta de investigación. Este cambio de tendencia aparece reflejado en el aumento de trabajos publicados que utilizan esta metodología, lo que hace aumentar el apoyo, la legitimidad y la credibilidad (Bonache Pérez, 1999).

Para poder realizar una comparación de los datos obtenidos, la selección de las personas entrevistadas ha sido seleccionada detenidamente, atendiendo a los criterios de edad, formación, jornada laboral y sector de actividad.

En relación a la edad, las personas encuestadas se encuentran en un intervalo de edad de 35 a 40 años. Esto se debe, a la gran diferenciación de salarios que aparece en dicho intervalo, y que viene fundamentada por los datos que arroja la Encuesta de Estructura Salarial. Además, se considera que con esa edad existe cierta estabilidad profesional, y por tanto las parejas se plantean el hecho de formar una familia, por lo que la existencia de niños pequeños (o que aún necesiten cuidados) va a ser más probable que con otro rango de edad.

La formación que se ha tenido en cuenta, ha sido una formación similar, relacionada con el mundo empresarial y la administración de empresas.

Atendiendo a la jornada laboral, y para poder comparar los datos obtenidos, las encuestas se han realizado a personas que presentan una jornada laboral completa, y que por tanto les ocupase gran parte de su tiempo diario, y de ese modo comprobar la organización en el cuidado de los hijos y la utilización o aparición de medidas de conciliación o conflicto de roles.

Por último, también se ha seleccionado con detenimiento el sector de actividad donde se desarrolla la actividad laboral. El sector elegido es el sector servicios pudiéndose considerar el de actividades administrativas y servicios auxiliares.

9.1. Metodología

➤ Cuestionario

La recogida de datos, se ha llevado a cabo a través de un cuestionario donde nos hemos apoyado para realizar las entrevistas abiertas.

Dicho cuestionario se divide en dos partes; una primera parte sobre preguntas personales, para conocer el sexo, edad y la remuneración percibida; y una segunda parte, relacionada con los factores causantes de la discriminación salarial, explicados a lo largo de este proyecto, tales como, puesto de trabajo, antigüedad, formación, jornada, familia e hijos y falta de conciliación.

➤ Recogida de la información

La duración de las entrevistas ha sido de una media de quince-veinte minutos. Las entrevistas se han realizado en el mes de agosto, donde hay una reducción de la cantidad

de trabajo y además se puede hacer balance del volumen de trabajo de meses anteriores. Las entrevistas se han realizado en el lugar de trabajo o en lugares distintos a este, en horario concretado según la disponibilidad de las partes.

➤ *Muestra*

Todos los trabajadores pertenecen al sector servicios, relacionado con las actividades administrativas y de atención al cliente. Sus ocupaciones dentro de las organizaciones son diferentes entre unos y otros, pero la actividad principal de la organización es la misma, el asesoramiento y la gestión del cliente.

La muestra se ha elegido intentado conocer las opiniones de los trabajadores con diferentes ocupaciones pero que contaran con un ambiente de trabajo similar. La muestra consta de seis trabajadores; tres mujeres y tres hombres.

Entre los trabajadores encontramos dos directivos, dos contables, una gestora administrativa y un analista de negocio. En la realización de las entrevistas, pudimos conocer que en cinco de los seis casos, el director de la organización y por tanto máximo responsable era un hombre.

Tabla 10. Clasificación de los diferentes puestos de trabajo del personal entrevistado.

	MUJERES	HOMBRES
DIRECTOR/ADMINISTRADOR	1	1
CONTABLE		2
GESTOR ADMINISTRATIVO	1	
ANALISTA DE NEGOCIO	1	

En la siguiente tabla se recoge la muestra según la edad, teniendo en cuenta que se encuentra comprendida entre los 35-40 años.

Tabla 11. Distribución de la muestra por edad y sexo.

	MUJERES	HOMBRES
35 años	1	
36 años		1
37 años	1	1
38 años		
39 años		1
40 años	1	

Otro de los aspectos que se han tenido en cuenta para la elección de los entrevistados, ha sido la formación, todos presentan una formación similar, que aparece recogida en la siguiente tabla

Tabla 12. Distribución de la muestra según formación.

	MUJERES	HOMBRES
LICENCIATURA EN ADE	3	3
LICENCIATURA EN DERECHO		1

Otro de los datos que tuvimos en cuenta para la elección fue que se encontrasen trabajando a jornada completa los seis trabajadores, en el momento de la entrevista, y una de las preguntas que le hicimos fue si esa jornada había sido siempre completa o había variado por alguna cuestión personal o profesional, a continuación analizaremos dicha respuesta.

A parte de esta información común a todos los trabajadores, se realizaron una serie de preguntas para conocer los testimonios de las personas entrevistadas.

9.2. Análisis de los datos

A continuación, ofrecemos el análisis de los datos obtenidos en las entrevistas. Con el fin de comprobar si las personas entrevistada perciben la discriminación salarial de género existente. El análisis de los resultados se ha dividido según los diferentes puestos de trabajo, directores, contables, gestora administrativa y analista de negocios.

➤ *Directores*

Hemos entrevistado a una directora/administradora de una organización, tiene 40 años y una formación en Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas.

PREGUNTA	RESPUESTA	COMENTARIOS ADICIONALES
¿Cuántos años lleva realizando ese puesto de trabajo? ¿Siempre ha realizado el mismo puesto de trabajo? ¿No ha tenido posibilidad de ascenso?	Llevo 15 años realizando el mismo puesto de trabajo.	No he podido ascender, porque ocupo el puesto más alto dentro de la organización.
¿Qué salario percibe mensualmente? ¿Ha sido siempre el mismo?	2.200€ al mes/bruto. Esa cantidad ha variado por la antigüedad, y además varía según los ingresos percibidos mensualmente en la organización.	A parte de esa retribución mensual, no recibo pagas extras a lo largo del año.
A parte de la formación citada anteriormente, ¿ha seguido formándose para obtener un mejor trabajo? ¿Por parte de la organización ha recibido algún tipo de formación?	Sí, me he seguido formando para ampliar la cartera de servicios. Por parte de la organización también me he formado mediante cursos adecuados a mi puesto de trabajo.	Seguir formándose es muy importante, para no quedar nunca por detrás de la competencia.
¿Siempre ha realizado una jornada laboral completa?	Sí	

<p>¿Presenta hijos o familiares dependientes? ¿Quién cuida mayoritariamente de ellos? ¿Percibe alguna ayuda económica?</p>	<p>Si, presento dos hijos, que son cuidados mayoritariamente por su padre ya que yo trabajo durante todo el día. No recibo ninguna ayuda económica.</p>	<p>Los cuida en mayor medida el padre ya que por causa de la crisis vio reducida su jornada laboral.</p>
<p>¿Ha usado alguna vez medidas de conciliación? ¿La organización ha puesto algún impedimento para su uso?</p>	<p>Nunca he utilizado medidas de conciliación.</p>	
<p>¿Se siente identificado con algún conflicto de roles?</p>	<p>Si, con el conflicto laboral.</p>	<p>Mi trabajo absorbe la mayoría de mi tiempo en detrimento a su vida personal, sobre todo en determinadas épocas del año. Además con las nuevas tecnologías estoy conectada siempre.</p>

Además, hemos entrevistado a un hombre director, de 39 años, que presenta una formación en Licenciatura de Administración y Dirección de Empresas y Licenciatura en Derecho.

PREGUNTA	RESPUESTA	COMENTARIOS ADICIONALES
<p>¿Cuántos años lleva realizando ese puesto de trabajo? ¿Siempre ha realizado el mismo puesto de trabajo? ¿No ha tenido</p>	<p>Llevo 14 años realizando el mismo puesto de trabajo.</p>	<p>No he podido ascender, porque ocupo el puesto más alto dentro de la organización.</p>

posibilidad de ascenso?		
¿Qué salario percibe mensualmente? ¿Ha sido siempre el mismo?	1.900€ al mes/bruto. Esa cantidad ha variado por la antigüedad, y además si aumenta la cartera de clientes también aumenta.	No percibo pagas extra.
A parte de la formación citada anteriormente, ¿ha seguido formándose para obtener un mejor trabajo? ¿Por parte de la organización ha recibido algún tipo de formación?	Sí, me forme en Derecho cuando ya estaba trabajando, y realizo cursos sobre mejoras en programas. Por parte de la organización no he recibido formación.	
¿Siempre ha realizado una jornada laboral completa?	Sí	
¿Presenta hijos o familiares dependientes? ¿Quién cuida mayoritariamente de ellos? ¿Percibe alguna ayuda económica?	Si, presento dos hijas, que son cuidados mayoritariamente por mi mujer. No recibo ninguna ayuda económica.	Yo dispongo de menos tiempo, y mi mujer trabaja a jornada parcial solo por las mañanas por tanto las tardes las tiene libres para el cuidado.
¿Ha usado alguna vez medidas de conciliación? ¿La organización ha puesto algún impedimento para su uso?	No.	
¿Se siente identificado con algún conflicto de roles?	Si, con el conflicto laboral.	Ya que dedico mucho tiempo al trabajo y me gustaría disponer de más tiempo para dedicárselo a mi familia.

➤ *Contables.*

Una vez analizados los directores, encontramos a dos trabajadores que realizan el mismo puesto de trabajo dentro de la organización, y donde su entrevista arroja los siguientes resultados.

En primer lugar, analizamos a un hombre de 36 años, formado en Licenciatura de Administración y Dirección de Empresas, y que es el contable de su organización.

PREGUNTA	RESPUESTA	COMENTARIOS ADICIONALES
¿Cuántos años lleva realizando ese puesto de trabajo? ¿Siempre ha realizado el mismo puesto de trabajo? ¿No ha tenido posibilidad de ascenso?	Llevo 6 años realizando el mismo puesto de trabajo.	No he tenido posibilidad de ascenso, pero al aumentar mi antigüedad he adquirido mayores responsabilidades.
¿Qué salario percibe mensualmente? ¿Ha sido siempre el mismo?	1.900€ al mes/bruto. Aumenta un dos por ciento anualmente por antigüedad.	Además percibo dos pagas extras, en verano y navidad.
A parte de la formación citada anteriormente, ¿ha seguido formándose para obtener un mejor trabajo? ¿Por parte de la organización ha recibido algún tipo de formación?	Sí, me he seguido formando con idiomas. Por parte de la organización realizo cursos de idiomas y otros cursos relacionados con mi tarea.	
¿Siempre ha realizado una jornada laboral completa?	Sí	
¿Presenta hijos o familiares dependientes? ¿Quién cuida mayoritariamente de ellos? ¿Percibe alguna	No	

ayuda económica?		
¿Ha usado alguna vez medidas de conciliación? ¿La organización ha puesto algún impedimento para su uso?	No.	
¿Se siente identificado con algún conflicto de roles?	No.	Me limito a cumplir con mi horario laboral, y lo que se quede sin hacer lo realizo el día siguiente.

En segundo lugar, analizamos a un hombre de 37 años, auditor de cuentas y contable de su organización, que presenta una formación en Licenciatura de Administración y Dirección de Empresas.

PREGUNTA	RESPUESTA	COMENTARIOS ADICIONALES
¿Cuántos años lleva realizando ese puesto de trabajo? ¿Siempre ha realizado el mismo puesto de trabajo? ¿No ha tenido posibilidad de ascenso?	Llevo 8 años, pero no he realizado el mismo puesto de trabajo, he ascendido de becario a mi puesto actual.	
¿Qué salario percibe mensualmente? ¿Ha sido siempre el mismo?	1.300€ al mes/bruto. Mi salario ha aumentado porque he obtenido mayores responsabilidades dentro de la organización por mi antigüedad.	Para verano y navidad, recibo dos pagas extras.
A parte de la formación citada anteriormente, ¿ha seguido formándose para obtener un mejor trabajo?	Sí, me he seguido formando con el título de Auditor de cuentas para ascender en mi trabajo. Por	La organización ha facilitado formación a los empleados pero yo aún no he asistido a ningún curso.

¿Por parte de la organización ha recibido algún tipo de formación?	parte de la organización no he realizado ningún tipo de organización.	
¿Siempre ha realizado una jornada laboral completa?	No, al principio trabajaba a jornada parcial, hasta ascender.	
¿Presenta hijos o familiares dependientes? ¿Quién cuida mayoritariamente de ellos? ¿Percibe alguna ayuda económica?	No	
¿Ha usado alguna vez medidas de conciliación? ¿La organización ha puesto algún impedimento para su uso?	No.	
¿Se siente identificado con algún conflicto de roles?	No.	Además la empresa pone facilidades para que los trabajadores se sientan cómodos.

➤ *Analista de negocio*

En esta ocupación, encontramos a una mujer de 37 años, con una formación en Licenciatura de Administración y Dirección de Empresas.

PREGUNTA	RESPUESTA	COMENTARIOS ADICIONALES
¿Cuántos años lleva realizando ese puesto de trabajo? ¿Siempre ha realizado el mismo puesto de trabajo? ¿No ha tenido	Llevo 8 años, he ido ascendiendo porque entré como becaria en la organización.	Durante los ascensos, no he tenido ningún tipo de problema ni impedimento por parte de la organización.

posibilidad de ascenso?		
¿Qué salario percibe mensualmente? ¿Ha sido siempre el mismo?	2435€al mes/bruto, que ha ido aumentando a lo largo de los años, por mi antigüedad y por ascender en mi puesto de trabajo.	Además recibo dos pagas extra a lo largo del año.
A parte de la formación citada anteriormente, ¿ha seguido formándose para obtener un mejor trabajo? ¿Por parte de la organización ha recibido algún tipo de formación?	Si me he seguido formando en herramientas contables y con idiomas. Por parte de la organización me he formado en idiomas y cursos específicos al cargo.	
¿Siempre ha realizado una jornada laboral completa?	No.	Cambie mi jornada a tiempo parcial para el cuidado de mis hijos cuando eran muy pequeños.
¿Presenta hijos o familiares dependientes? ¿Quién cuida mayoritariamente de ellos? ¿Percibe alguna ayuda económica?	Si. Yo soy la encargada mayoritariamente de ellos. No recibo ninguna ayuda económica.	Yo soy la que reduje mi jornada laboral cuando eran más pequeños y necesitaban de mas cuidados y al volver a jornada completa soy yo la que compagino mi trabajo con su cuidado, haciendo coincidir horarios extraescolares con mi jornada laboral.
¿Ha usado alguna vez medidas de conciliación? ¿La organización ha puesto algún impedimento para su	Si, tales como, baja de maternidad, reducción de jornada y excedencia voluntaria.	La empresa de manera solapada presionó para poner fin a la reducción de la jornada laboral,

uso?	La empresa en determinados casos puso algún problema.	insinuando la nula posibilidad de ascensos en dicha jornada.
¿Se siente identificado con algún conflicto de roles?	No.	Me limito a cumplir mi horario.

➤ *Gestora administrativa.*

Por último, encontramos a una mujer de 35 años, Licenciada en Administración y Dirección de Empresas.

PREGUNTA	RESPUESTA	COMENTARIOS ADICIONALES
¿Cuántos años lleva realizando ese puesto de trabajo? ¿Siempre ha realizado el mismo puesto de trabajo? ¿No ha tenido posibilidad de ascenso?	Llevo 5 años, pero no siempre he realizado la misma tarea, ya que comencé como administrativa y luego obtuve mayores responsabilidades.	Además de realizar tareas administrativas, presento más responsabilidad al sacar el título de Gestora Administrativa.
¿Qué salario percibe mensualmente? ¿Ha sido siempre el mismo?	1.100 € al mes/bruto. Esa cuantía es variable según la cartera de clientes.	No recibo pagas extras, pero mi salario ha aumentado al obtener más formación.
A parte de la formación citada anteriormente, ¿ha seguido formándose para obtener un mejor trabajo? ¿Por parte de la organización ha recibido algún tipo de formación?	Sí, me he seguido formando mediante oposiciones e idiomas. Por parte de la organización he realizado algunos cursos específicos.	Al obtener el título de gestora administrativa, obtuve mejor empleo.
¿Siempre ha realizado una	Si.	

jornada laboral completa?		
¿Presenta hijos o familiares dependientes? ¿Quién cuida mayoritariamente de ellos? ¿Percibe alguna ayuda económica?	No.	
¿Ha usado alguna vez medidas de conciliación? ¿La organización ha puesto algún impedimento para su uso?	Si, tales como, reducción de la jornada por motivos personales; días libres por asuntos personales.	La empresa no ha puesto ningún tipo de problema porque era totalmente necesario el uso de esas medidas.
¿Se siente identificado con algún conflicto de roles?	Si, el conflicto laboral.	Me siento identificada con el conflicto laboral ya que dedico mucho tiempo a mi trabajo, además las nuevas tecnologías permiten que también me encuentre conectada en mi supuesto tiempo libre.

9.3. Reflexiones.

Tras analizar toda la información expuesta anteriormente podemos concluir:

- En relación a la antigüedad en la organización, todos presentan una antigüedad superior a los cinco años. Durante ese tiempo, los directores entrevistados no han obtenido ningún ascenso, ya que se encuentra en la cúspide de la organización. Sin embargo, en el caso del auditor de cuentas además de contable y de la analista de negocio, observamos como si han ascendido dentro de la organización, ya que comenzaron siendo becarios de la misma y han ido escalando posiciones gracias a las competencias adquiridas. Por su parte, la gestora administrativa y el contable, se encuentran realizando el mismo trabajo,

aunque con mayores responsabilidades y mayores tareas que han ido adquiriendo por antigüedad y experiencia en la organización. De esta pregunta podemos concluir, que la antigüedad en la organización provoca beneficios, y que ninguno de los trabajadores entrevistados han percibido ningún impedimento discriminatorio para ascender.

- En relación a los salarios, son variables en relación al puesto de trabajo que se ocupe, y en relación a la organización que se trate. En esta tabla aparecen recogidas las cuantías salariales que perciben nuestros entrevistados.

Tabla 13. Distribución de los salarios de los hombres y mujeres entrevistados.

	MUJERES	HOMBRES
0-500 EUROS		
500-1000 EUROS		
1000-1500 EUROS	1	1
1500-2000 EUROS		2
2000-2500 EUROS	2	

En lo que resulta destacado fijarse, es en los aumentos salariales que se han producido y que han hecho variar el salario de los trabajadores a lo largo de su vida laboral.

Estos aumentos salariales se han producido al aumentar los clientes, al aumentar la antigüedad y al aumentar la responsabilidad dentro de la organización.

De esta manera gráfica observamos, como dos de los trabajadores encuestados reciben un aumento de su salario cada año que pasa dentro de la organización, es el caso de la analista de negocio y el contable. De igual modo también ha recibido un aumento salarial al aumentar su responsabilidad dentro de la organización, el auditor de cuentas/contable. Los tres trabajadores anteriores, además de su salario mensual, reciben dos pagas extras al año en los periodos de verano y navidad.

Por su parte, los dos directores y la gestora administrativa ven aumentado su salario en proporción de los ingresos de la organización al aumentar la cartera de clientes.

Podemos concluir, que no todos los trabajadores presentan un aumento proporcional fijo en su salario por antigüedad en la organización, sino que dependen de otros factores variables, y que esa situación afecta a hombres y mujeres, aunque si bien es cierto dos de tres de los trabajadores se benefician de ese aumento proporcional; en el caso de las mujeres entrevistadas, sólo una percibe ese aumento.

- A parte de la formación común en Licenciatura de Administración y Dirección de Empresas de todos los entrevistados, todos ellos han seguido formándose de manera personal para ascender a mejores ofertas laborales. Por parte de la organización, también han recibido formación relacionada con su puesto de trabajo. Cabe destacar el caso del auditor de cuentas/contable, que realizando cursos de formación por parte de la organización no ha asistido a ninguno. En conclusión, todos afirman que han seguido con la formación para no quedarse obsoletos, y para conseguir mayores beneficios tanto laborales como salariales, ya que hay gente muy preparada y que podría poner en riesgo su puesto de trabajo. En relación a la discriminación salarial, nos hemos encontrado con mujeres ambiciosas y que no se conforman con lo aprendido, sino que han seguido avanzando y siguen, para obtener un puesto de trabajo que les satisfaga con lo aprendido tanto personal como profesionalmente.

- Sabiendo que todos realizaban jornada completa, resultaba curioso saber si esa jornada había sido siempre así. De los seis entrevistados, solo dos habían variado su jornada; es el caso del auditor de cuentas/contable, que en los primeros años realizaba jornada parcial debido a que era becario, pero que esa situación cambió radicalmente al ascender. El otro caso, es el de la analista de negocio, que tuvo que cambiar su jornada completa a jornada parcial temporalmente, para poder hacerse cargo de sus hijos en los primeros años de edad, cuando más cuidados necesitan, ya que su marido trabajaba también a jornada completa y no podía hacerse cargo de ellos. Por tanto, vemos síntomas

de discriminación, como es la mujer la que se encarga del cuidado de sus hijos y la que sacrifica su jornada laboral a sabiendas de la reducción salarial provocada. Analizando las entrevistas, podemos ver el caso del director de empresa, que afirma que es su mujer la que reduce su jornada para poder hacerse cargo de los niños, sin preocuparse él de una reducción de jornada. De esta pregunta podemos extraer, como es la mujer la mayor representante de los trabajos a jornada parcial, y la que sacrifica su trabajo por la familia.

- De las seis personas entrevistadas, solo tres de ellos presentan hijos en la unidad familiar. Es el caso del director, quien afirma que el cuidado de sus hijos es realizado mayoritariamente por su mujer, que es la quien reduce su jornada laboral e intenta conciliar mejor su vida laboral y personal; la directora, que afirma que sus hijos son cuidados mayoritariamente por su padre, debido a que presenta más disponibilidad horaria debido a la crisis; y por último la analista de negocio, quien afirma que sus hijos son cuidados en su mayoría por ella. Podemos concluir, que los hijos generalmente, son cuidados mayormente por las madres, las que se asocian el rol materno y se encargan de su cuidado.

- En relación a las medidas de conciliación, solo han sido usadas por dos de las personas entrevistadas. Resulta curioso que las dos sean mujeres. Una de ellas, la analista de negocio, ha utilizado esas medidas para poder conciliar su vida profesional con su vida personal concretamente con el cuidado de los hijos, además afirma, que la empresa no puso impedimento de manera directa, pero que insinuó que si no acertaba la reducción de su jornada laboral habría una nula posibilidad de ascensos laborales. En el caso de la gestora administrativa también ha utilizado medidas de conciliación, y la empresa no ha puesto ningún impedimento ya que afirma que era necesario su uso por motivos personales. De esta pregunta podemos concluir, que muchos trabajadores no son conscientes del uso de medidas de conciliación, incluso cuando les planteamos la pregunta se sorprendieron por su uso, y es que amoldan su vida profesional a su vida personal en vez de al revés, dejando la carga del cuidado de los hijos o de familiares a la mujer, y en este caso podemos citar un dato que nos sorprendió, y

es que el director, que presenta hijos en la unidad familiar no ha utilizado nunca la baja por paternidad. Estos datos nos hacen pensar que muchos trabajadores consideran que estas medidas son para uso de mujeres por ser las encargadas mayoritariamente del cuidado familiar.

- Por último, en la identificación de conflicto de roles encontramos división de opiniones. Tres de los trabajadores entrevistados (analista de negocios, contable y auditor de cuentas/contable) afirma que cumple con el horario de su trabajo, dejando para el día siguiente lo que no dé tiempo a acabar, y que la empresa pone muchas facilidades en ese sentido. Sin embargo, la gestora administrativa y ambos directores, confiesan sentirse identificados por el rol laboral, ya que dedican demasiado tiempo a su trabajo en detrimento de su vida personal, además afirman que las nuevas tecnologías han provocado un mantenimiento constante incluso en su supuesto tiempo libre. Por tanto, podemos considerar que aún quedan muchos trabajadores que anteponen su vida laboral a su vida personal, considerando como lo más importante un trabajo remunerado, dejando de lado el trabajo que se realiza en el hogar, y es que resulta una tarea complicada cambiar la visión de muchos trabajadores respecto al uso de medidas de conciliación y del conflicto de roles, aunque la confesión de tres de nuestros entrevistados nos hace ver como esa mentalidad poco a poco está cambiando.

10. CONCLUSIONES

Que los salarios de la mujer se encuentran por debajo de los del hombre es una realidad y a lo largo de este trabajo se ha ido comprobando.

La mujer se ve sometida a la carga de unos roles que infravaloran su productividad para determinados puestos de trabajo y que le impiden ascender a cargos de alta responsabilidad (suelos pegajosos y techos de cristal), además todo ello desencadena en que los mercados laborales se encuentren segmentados, y que por ello la mujer realiza trabajos feminizados que presentan un menor valor que los realizados por el hombre. A todo esto hay que añadir el rol de género por excelencia, las cargas familiares sobre el cuidado de los hijos y de familiares dependientes. Toda esta situación conlleva a que la mujer sea la que mayoritariamente ocupe el trabajo a tiempo parcial.

Todas estas desigualdades han ido disminuyendo, y como se ha visto en líneas anteriores hay numerosas medidas que ayudan a combatirlas, medidas que hay que seguir llevando a cabo y cada vez en mayor medida, para conseguir que las disparidades salariales desaparezcan y que tanto hombres como mujeres reciban una igual retribución por un trabajo de igual valor.

La metodología que se ha llevado a cabo para el análisis investigador, ha sido un estudio de casos realizado a seis trabajadores seleccionados detenidamente atendiendo a una serie de características. En las confesiones producidas, afirman que no se ven involucrados ni son conscientes de acciones discriminatorias. Pero si bien es cierto, que en el análisis de sus confesiones observamos una discriminación salarial indirecta, ya que la mujer en la mayoría de los casos ha sido la sacrificada en el cuidado de los hijos, asumiendo la reducción de salario al cambiar su jornada laboral.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anker R. (1997), “La segregación ocupacional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías” *Revista Internacional del Trabajo*, vol 116, 343-369.
- Arendell T. (2000), “Conceiving and investigating motherhood: the decade’s scholarship”, *Journal of Marriage and the Family*, 62, 1192-1207.
- Becker, G. (1971). “The Economies of Discrimination”, Chicago.
 - (1985) “Human Capital, Effort and the Sexual Division of Labour”, *Journal of Labor Economics*, 3: 533-558.
 - (1993) “Human Capital”, Chicago.
- Bianchi S. M. (2000), “Maternal employment and time with children: dramatic change or surprising continuity?” *Demography*, 37. 401-414.
- Blau, Jarman y Brooks (1994). “Rising Wage Inequality and the U. S. Gender Gap”, *American Economic Review*, 84, 23-28.
- Blau, F.D., Ferber, M.A. y Winkler, A.E. (1998). “The Economics of Women, Men and Work”, Upper Sadle River: Prentice-Hall, 3ºed.
- Bonache Pérez, J. (1999), “El estudio de casos como estrategia de construcción teórica: características, críticas y defensas”, *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*.

- Botía Morillas, Carmen y Duarte Sánchez, Alejandro (2010) “Incidencia política como misión de la sociología del trabajo: una propuesta que incorpora la metodología de género”, Cuadernos de Relaciones Laborales, 28, nº2, 277-298
- Bravo, Carmen; Zarapuz, Luis; Gómez, Raquel y Antón, Eva (2012), “Crisis y Discriminación salarial de Género” Secretaría Confederal de la Mujer y Gabinete Técnico Confederal de CCOO.
- Burin M. (1996), “Género, psicoanálisis, subjetividad”. Buenos Aires: Paidós.
- Cohen y Matt L. HUFFMAN (2003) “Individuals, Jobs and Labor Markets: The Devaluation of Women’s Work across U.S. Labor Markets”. American Sociological Review, 68, 443-463.
- Collins, G. (2007) “Cleaning and the work-life balance”, International Journal of Human Resource Management, 18 (3), 416-429.
- Coral del Río, Gradín, Carlos y Cantó, Olga, (2008), “Pobreza y discriminación salarial por razón de sexo en España”, Revista de Economía Pública, 184:67-98.
- Comisión Europea (2006), “The gender pay gap”, Origins and policy responses.
- Comisión Europea (2011), “Cómo combatir las diferencias salariales entre hombres y mujeres en la Unión Europea”.
- Constitución Española de 1978, artículo 14.
- Corominas A., Coves A.M., Lusa A. y Martínez C. (2001), “La discriminación en materia salarial”, Universidad Politécnica de Cataluña.
- De Cabo, Gema y Garzón, M^a José (2007), “Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo” Instituto de la mujer.
- De la Rica, Sara; Dolado, Juan y Llorens, Vanesa, (2007), “¿Techos o Suelos? Diferencias salariales por género y educación en España”.
- Emakunde/ Instituto Vasco de la mujer (2012), “Brecha salarial: causas e indicadores”.
 - (1997) “Código Práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribuciones entre mujeres y hombres para un trabajo de igual valor”.
- Encuesta de población activa (2014).
- England, P. y Farkas, G. (1986).” Households, Employment and Gender. A Social, Economic and Demographic View”, New York, Aldine De Gruyter

- ENRED Consultoría, S.L. (2009), “La Brecha Salarial: Realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre hombres y mujeres” Ministerio de Igualdad y Ministerio de trabajo e inmigración.
- Estatuto de los trabajadores, artículo 17 y artículo 28.
- Fabregat Monfort G. (2007), “Los planes de igualdad como obligación empresarial”, Albacete, Editorial Bormarzo.
- Feldstead A. (2002), “Opportunities to work at home in the context of work-life balance”, Human Resource Management Journal.
- Garey A.I (1995), “Constructing motherhood on the night shift: working mothers as stay-at-home moms”, Qualitative Sociology, 18, 415-437.
- Goldin, C. (1990), “Understanding the Gender Gap. An Economic History of American Women”, Oxford University Press.
- Gradín, Carlos y Del Río, Coral (2008), “Aspectos distributivos de las diferencias salariales por razón de género en España: Un análisis por subgrupos poblacionales”, Revista de Economía Pública, 189:9-46.
- Greenhaus, J.H.; Beutell, N.J. (1985) “Sources of conflict between work and family roles”, Academy of Management Review, Vol. 10, p. 76-88.
- Guendouzi J. (2006) “The guilt thing: balancing domestic and professional roles”, Journal of Marriage and Family, 68, 901-909.
- Guendouzi J. (2006) “The guilt thing: balancing domestic and professional roles”, Journal of Marriage and Family, 68, 901-909.
- Haiman, T., Scorr, W.G. y Connor, P.E. (1985), “Dirección y gerencia” Ed. Hispano Europea, Barcelona.
- Hakim, C. (1996), “Labour, mobility and employment stability: rhetoric and reality on the sex differential in labour-market behavior”, European Sociological Review, 12: 1-31.
- Hill E. J., Martinson V. y Ferris M. (2004) “New-concept part-time employment as a work-family adaptive strategy for women professionals with small children” Family Relations, 53, 282-292.
- Hughes, J. y Bozionelos, N. (2007), “Work life balance as source of job dissatisfaction and withdrawal attitudes”, An exploratory study on the views of male workers, Personnel Review, 36 (1) 145-154.

- Instituto de la Mujer (2007) *Mujeres y hombres en España*. 2008 Madrid, Instituto de la mujer.
- Jacobs, J.A. (1989), "Revolving Doors. Sex Segregation and Women's Careers", Stanford University Press.
- Johnston D. y Swanson D. (2004) "Moms hating moms: the internalization of mother war rhetoric", *Sex Roles*, 51, 497-519.
 - (2007) "Cognitive acrobatics in the construction of worker-mother identity", *Sex Roles*, 57, 447-459.
- Kreimer M. (2004) "Labour Market Segregation and the Gender-Based Division of Labour", *European Journal of Women's Studies*, vol nº 2, 223-246
- Lago Peñas, Ignacio (2002), "La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 171-196.
- Lazear, E. y S. Rosen (1990). "Male-Female Wage Differentials in Job Ladders", *Journal of Labour Economics*, 8, 106-123.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- Madden, J. F. (1975), "Discrimination – a manifestation of male market power", en C. Lloyd (ed.), *Sex Discrimination and the Division of Labor*, New York: Columbia University Press, pp.146-174.
- Manual de Recursos Humanos (2007), "Retribución de personal", Editorial Vértice.
- Marini, M. M. (1989), "Sex Differences in Earnings in the United States", *Annual Review s Sociology*, 15: 343-380.
- Martín, Carlos y Zarapuz, Luis (2000), "Empleo y discriminación salarial. Un análisis desde la perspectiva de género", *Gabinete Técnico Confederal de CC.OO.*
- Martínez C., Vera J., Paterna C. y Alcaraz A. R. (2002) "Antecedentes del conflicto inter rol y su relación con el auto esquema de género", *Anales de Pedagogía*, 18, 305-317.
- Meil G. (2005) "El reparto desigual del trabajo doméstico y sus efectos sobre la estabilidad de los proyectos conyugales", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 111, 163-180.

- Mincer, J. y Polachek, S. (1974), “Family Investments in Human Capital: Earnings of Women”, *Journal of Political Economy*.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Moen, P., Kelly, E. y Huang, R. (2008) “Fit inside the work-family black box: Ecology of the life course, cycles of control reframing”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 411-433.
- Mincer, J. y Polachek, S. (1974), “Family Investments in Human Capital: Earnings of Women”, *Journal of Political Economy*.
- Oelz, Martin; Olney, Shauna y Tomei, Manuela (2013), “Igualdad salarial”, *Organización Internacional del Trabajo*.
- Organización Internacional del Trabajo (2009), “Incidencias Mundiales del Empleo de las Mujeres”.
- Organización Internacional del Trabajo, “Convenio número 100 sobre igual remuneración”.
- Paterna C. y Martínez C. (2003) “Tradicionalismo de los roles maternos y la relevancia del trabajo”, *Intervención Psicosocial*, 12, 83-93.
- Petersen, T. y Morgan, L.A. (1995), “Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap”, *American Journal of Sociology*, 101: 329-365.
- Real Academia Española.
- Reskin, B. (1999), “The Determinants and Consequences of Work-place Sex and Race Composition”, *Annual Review of Sociology*, 25: 335-361.
- Tinge G. y Riley P.J (1995) “Juggling multiple roles: perceptions of working mothers”, *Social Science Journal*, 33, 183-191.
- Tobio C. (1998) “Roles de género y la relación familia-empleo”, *Asparkia: Investigación Feminista*, 9, 21-44.
- (2005) “Madres que trabajan. Dilemas y estrategias”, Madrid, Cátedra.
- Tratado de Ámsterdam, artículo 141.
- Yin, R. K. (1994), “Case Study Research. Design and Methods”, *Applied Social Research Methods Series*, Vol. 5, Sage Publications.

12. ANEXO

- Encuesta sobre la desigualdad salarial entre hombres y mujeres.

Tras la realización del Trabajo Fin de Grado, sobre la discriminación de género entre hombres y mujeres, y tomar conciencia del gran problema existente y las grandes disparidades entre unos y otros, en el Trabajo Fin de Máster he querido ir más allá y comprobar si esas desigualdades tienen algo que ver con el salario que perciben hombres y mujeres en su puesto de trabajo.

Para ello, he realizado esta pequeña encuesta y así poder conocer las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Hay diversas causas que influyen en las diferencias salariales entre hombres y mujeres, por tanto es muy importante conocer las experiencias de unos y otros y poder compararlos, para comprobar que esas causas son el motivo de dicha diferenciación.

Con la encuesta que se presenta, se pretende conocer si hay diferenciación salarial de género. Para obtener dicha información se realiza esta encuesta a un grupo de personas que trabajen en el mismo sector, y que presenten una formación similar. De este modo, los datos obtenidos podrán ser comparados entre ellos. Esta encuesta es totalmente confidencial, y será el único medio con el que se disponga para realizar el análisis cualitativo que se requiere. Gracias de antemano.

La encuesta es la siguiente:

- **Sexo.**

Es el conocimiento principal, conocer si quien realiza la encuesta es hombre o mujer.

¿Cuál es su sexo?

- **Edad**

La edad es considerada como una de las causas por las que se diferencian los salarios, ya que atendiendo a una u otra edad, se buscarán unos objetivos u otros.

¿Cuál es su edad?

- **Puesto de trabajo**

La realización de un puesto de trabajo, lleva consigo una retribución o salario. Dependiendo del puesto de trabajo que se realice, esa retribución tenderá a ser mayor o menor, teniendo en cuenta la responsabilidad que presente, el personal que lleve a su cargo...

¿Cuál es su puesto de trabajo dentro de la organización?

- **Antigüedad**

La antigüedad viene relacionada con la edad, es considerada como una de las causas base que inciden en las diferencias salariales de las personas, ya que lleva asociada el pago de retribuciones extras, pago por antigüedad...

¿Cuántos años lleva realizando su puesto de trabajo en la organización?

En esos años, ¿siempre ha realizado el mismo puesto de trabajo? ¿Por qué? ¿No ha contado con posibilidad de ascensos dentro de la organización?

- **Remuneración o salario.**

Este dato es esencial, para poder realizar el análisis es necesario conocer la cantidad que se percibe anualmente por la realización del puesto de trabajo. Este dato es confidencial, al igual que todos los datos referidos en la presente encuesta.

¿Qué cantidad percibe mensualmente en bruto por la realización de su puesto de trabajo?

¿Esa cuantía ha sido constante o ha aumentado o disminuido por alguna causa?

- **Formación**

La educación y el aprendizaje laboral constante, es la base del capital humano y el medio real con el que cuentan las personas para enfrentarse al mundo laboral.

¿Qué formación presenta?

A parte de la formación mencionada anteriormente, ¿ha seguido formándose para obtener mayores oportunidades de empleo? ¿De qué manera?

Por parte de la organización, ¿ha recibido algún tipo de formación? ¿Cuál?

- **Tipo de jornada**

El horario en el que se desarrolla un puesto de trabajo es esencial, puesto que está claro que un trabajo a tiempo parcial obtendrá una remuneración mucho menor que un trabajo a tiempo completo.

En qué tipo de jornada realiza su puesto de trabajo, ¿parcial o completa?

¿Siempre ha realizado la misma jornada de trabajo?

- **Familia e hijos.**

Con la formación de una familia, las perspectivas salariales cambian, y es que los hijos o personas dependientes suponen un gasto extra al que hay que hacer frente.

¿Presenta hijos o familiares dependientes en su unidad familiar?

En caso afirmativo, ¿Quién se encarga mayoritariamente de ellos? ¿Recibe alguna ayuda económica a favor de ellos?

- **Medidas de conciliación**

Estas medidas son las que facilitan la realización de la vida personal con la vida laboral. Entre dichas medidas se encuentran:

- Teletrabajo (realizar el trabajo en casa sin necesidad de desplazarte a la organización)
- Flexibilidad horaria, que permita organizar tu tiempo de la mejor manera posible.
- Baja maternidad/paternidad
- Reducción de la jornada por motivos personales

Al igual que éstas, hay muchas más medidas que ayudan a compaginar el trabajo fuera de casa, con la vida fuera de la organización.

¿Ha utilizado alguna vez medidas de conciliación? En caso afirmativo, ¿Cuál?

¿La empresa ha puesto alguna dificultad para la utilización de estas medidas? En caso

Afirmativo, ¿de qué manera?

- **Roles de género**

Los roles de género, son conflictos que se generan por la falta de conciliación entre la vida personal y laboral. El rol personal, demanda más tiempo para el ocio, la formación, el cuidado de los hijos... por su parte el rol laboral es aquel donde se implica demasiado tiempo en la organización, y que se agrava con el uso de las nuevas tecnologías que mantienen al empleado constantemente conectado a la organización.

¿Se siente identificado con algún conflicto de roles? En caso afirmativo, indique en qué causas y cual.