



---

**Universidad de Valladolid**

**Facultad de Ciencias Económicas y  
Empresariales**

TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN ECONOMÍA

**LA BRECHA DE GÉNERO**

*Presentado por:*

**Manuel Aparicio Díez**

*Tutelado por:*

**José Luis García Lapresta**

Valladolid, 9 de julio de 2022



## Resumen

En los últimos años las diferencias entre hombres y mujeres se están estrechando en la totalidad de los ámbitos; sin embargo, estamos aún lejos de una convergencia absoluta.

Este trabajo se centra en el análisis de la brecha salarial de género en el mercado laboral español. Más en concreto se muestran cuatro escenarios totalmente diferentes y se comprueba que en todos ellos es el hombre el que recibe una remuneración mayor. Además, se explica cómo la segregación horizontal, vertical, el cuidado de personas dependientes, el reparto de las labores domésticas y el tipo de contrato afectan de lleno en la distribución de la renta de hombres y mujeres. La discriminación laboral se trata a través de un modelo econométrico externo y de un estudio de cinco instituciones europeas. Los resultados obtenidos no son nada concluyentes y, por tanto, no se pueden sacar unas conclusiones claras.

**Palabras clave:** Brecha de género, salarios, segregación.

**Códigos de la clasificación JEL:** J16, J31.

## Abstract

In recent years the differences between men and women are narrowing in all fields; however, we are still far from absolute convergence.

This final degree project focuses on the analysis of the gender wage gap in the Spanish labor market. Specifically, four different scenarios are analyzed and in all of them it is shown that males earn a higher wage. In addition, it is explained how horizontal and vertical segregation, the care of dependants, the distribution of housework and the type of work contract have clear effects in generating a different distribution of income for men and women. Applicant and employee discriminations are treated through an external econometric model and a study of five European institutions. The results obtained are not at all conclusive and, therefore, no clear conclusions can be drawn.

**Key words:** Gender gap, salaries, segregation.



# Índice

1	Introducción .....	11
2	Metodología .....	12
3	Análisis de las brechas de género no ajustadas .....	13
3.1	Brecha salarial de género en la Unión Europea .....	14
3.2	Evolución de la brecha salarial de género .....	15
3.3	Brecha salarial de género por edad.....	17
3.4	Brecha salarial de género en función de la jornada laboral.....	19
3.5	Brecha salarial de género según la antigüedad en la empresa.....	21
3.6	Brecha salarial de género para diferentes niveles de estudios.....	22
4	Causas de la brecha de género.....	26
4.1	Mercado laboral español.....	26
4.2	Segregación horizontal .....	27
4.3	Segregación vertical .....	30
4.4	Cuidado de familiares dependientes.....	31
4.5	Labores domésticas.....	33
4.6	Tipo de contrato.....	34
5	Modelos .....	35
5.1	Tendencias sobre mercado laboral español.....	35
5.2	Estudio de cinco instituciones europeas.....	36
6	Conclusiones.....	37
	Referencias.....	38



## Índice de gráficos

Gráfico 3.1. Brecha salarial de género (salario por hora en paridad de poder adquisitivo en 2018).....	14
Gráfico 3.2. Evolución de la brecha salarial de género (salario hora en paridad de poder adquisitivo, 2002-2018).....	15
Gráfico 3.3. Salarios de hombres y mujeres por hora (por edad y en paridad de poder adquisitivo, 2014).....	18
Gráfico 3.4. Brecha salarial de género en jornada a tiempo parcial (paridad de poder adquisitivo, 2018).....	20
Gráfico 3.5. Brecha salarial de género en jornada a tiempo completo (paridad de poder adquisitivo, 2018) .....	20
Gráfico 3.6 Salario medio por hora en España (según la antigüedad en la empresa, 2014) .....	22
Gráfico 3.7. Brecha salarial para personas con nivel educativo hasta secundaria primer nivel (Salario por hora en paridad de poder adquisitivo, 2014) .....	24
Gráfico 3.8. Brecha salarial para personas con nivel educativo hasta secundaria segundo nivel (Salario por hora en paridad de poder adquisitivo, 2014) .....	24
Gráfico 3.9. Brecha salarial con nivel educativo hasta grado universitario (Salario por hora en paridad de poder adquisitivo, 2014).....	25
Gráfico 3.10. Brecha salarial para personas con nivel educativo hasta máster o equivalente (Salario por hora en paridad de poder adquisitivo, 2014).....	25
Gráfico 4.1 Media de las tasas de actividad masculinas y femeninas (2002-2021) 27	
Gráfico 4.2. Proporción de mujeres en puestos de alta dirección.....	31



## Índice de tablas

Tabla 4.1 Participación femenina en porcentaje en los sectores más masculinizados y feminizados (2008 - 2020).....	29
Tabla 4.2. Horas semanales dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar. España y UE-28. 2016 .....	32
Tabla 4.3. Porcentaje de contratos temporales en manos de mujeres .....	35



## 1 Introducción

Este trabajo tiene como objeto de estudio principal el análisis de la brecha salarial española en el periodo 2002-2018. Se analiza observando cómo se comporta esta variable en diferentes situaciones, las causas que justifican ese comportamiento y finalmente se exponen unas conclusiones.

Se trata de un tema candente en la actualidad y mi interés surge principalmente a través de conversaciones con amigos y familiares en las que me aparecían cuestiones que sin una investigación exhaustiva no podían ser resueltas. Además, tenía la sensación de que las personas con las que hablaba tampoco tenían ideas fehacientes de lo que decían. Para resolver mis dudas y tener más información me decanté por investigar sobre este tema.

Carazo Alcalde [6] define la brecha salarial como “la diferencia existente entre el salario medio de los hombres y las mujeres”. La aparición de estas disimilitudes supone un grave problema en la actualidad. Según el FMI en [13], la desigualdad de condiciones entre hombres y mujeres implica un gran coste para la sociedad. Hombres y mujeres nacen con el mismo potencial y son las dificultades de acceso a educación, tecnología y derechos las que impiden a las mujeres alcanzar el desarrollo que logran los hombres.

Siempre que se trata el tema de la brecha salarial aparece de forma inminente la conocida discriminación laboral. La discriminación laboral se conoce como “todo trato diferente que recibe un trabajador dentro de una empresa con respecto al resto de sus compañeros, por razones que nada tienen que ver con su desempeño laboral” (véase en [29]). Es una situación perjudicial para el trabajador afectado que está muy presente en las políticas actuales. Lamentablemente apenas se menciona la discriminación laboral a lo largo del trabajo y no porque no sea relevante, sino porque los datos de partida no recogen esa información. La brecha salarial que se ha calculado es no ajustada, es decir, en su cálculo no se han considerado las diferencias fisiológicas de los individuos, edad, tipo de contrato o jornada laboral. Para que sí se pudiera hablar de discriminación laboral sería necesario crear un modelo econométrico, eliminar las diferencias de cada colectivo y obtener así la brecha salarial ajustada. Únicamente se trata este tema en la sección 5, en la que se comenta

los resultados obtenidos en diferentes modelos en los que se han seguido procedimientos econométricos o se ha utilizado una muestra suficientemente grande.

Por otra parte, es necesario hacer una precisión con los conceptos de sexo y género. A menudo se utilizan de forma semejante y en la mayoría de los casos están bien empleados; sin embargo, existen diferencias entre ambos que es importante conocer. La RAE [28] define sexo como “condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas” y género (véase en [27]) como “grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico”. Como aclara Angulo Murillo en [3] “el sexo se vincula a rasgos fisiológicos y sexuales”, mientras que “el género es mucho más amplio y hace referencia al conjunto de comportamientos, conductas o roles que se vinculan a cada sexo de forma sociocultural”. De esta manera, se puede concluir que sexo y género son equivalentes para personas cisgénero, en cambio, no para personas transgénero. Además, también existen las personas no binarias que no se pueden encasillar en ningún sexo ni género. En definitiva, para evitar equívocos de interpretación, por comodidad y falta de información en las fuentes de datos, se va a considerar a lo largo del trabajo que sexo y el género coinciden siempre y se usarán ambos términos de forma indiferente.

## 2 Metodología

Este trabajo está estructurado en cuatro secciones principales. En la primera (sección 3) se calcula la brecha salarial de género en función de diferentes características de los colectivos gracias a los datos obtenidos en la Encuesta de Estructura Salarial (EES) de Eurostat. Se utilizan los datos de las olas de la EES correspondientes a los años de 2002, 2006, 2010, 2014 y 2018, similar al planteamiento seguido por Anghel, Conde-Ruiz y Marra en [2]. En cuanto a las unidades consideradas, se ha optado por utilizar el salario hora medido en paridad de poder adquisitivo. De esta manera se elimina parte de la brecha causada por trabajar más horas al mes y por los diferentes niveles de vida de los territorios considerados.

En la sección 4 se recurre a la Encuesta de la Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE) para calcular la tasa de actividad de hombres y mujeres. El objetivo de esta sección es mostrar la evolución de la variable durante un periodo concreto. El problema que surge es que el INE aporta únicamente datos trimestrales de este indicador. Para solucionarlo se opta por utilizar un estimador del dato anual, la media aritmética de los cuatro trimestres, una solución práctica y que recoge la mayor información posible. Además de utilizarse este recurso en la subsección 4.1 también se emplea en las subsecciones 4.2. y 4.6. Con respecto a las subsecciones 4.3 y 4.4, son de elaboración inmediata. El INE proporciona los datos y únicamente hay que ordenarlos y expresarlos gráficamente.

Concerniente a la medición de la brecha salarial de género encontramos muchas formas de hacerlo. En este trabajo se calcula como el porcentaje de salario que reciben los varones por encima del de las mujeres respecto al de las mujeres, es decir, el salario de los hombres menos el de las mujeres y dividido entre el salario de las mujeres:

$$\text{Brecha de género} = \frac{\text{Salario medio hombres} - \text{Salario medio mujeres}}{\text{Salario medio mujeres}}$$

De esta manera, si el resultado fuera positivo implicaría que los hombres reciben una remuneración mayor, si fuera cero significaría que no existirían diferencias salariales entre hombres y mujeres y si fuese negativo serían las mujeres las que estarían recibiendo una remuneración mayor.

### 3 Análisis de las brechas de género no ajustadas

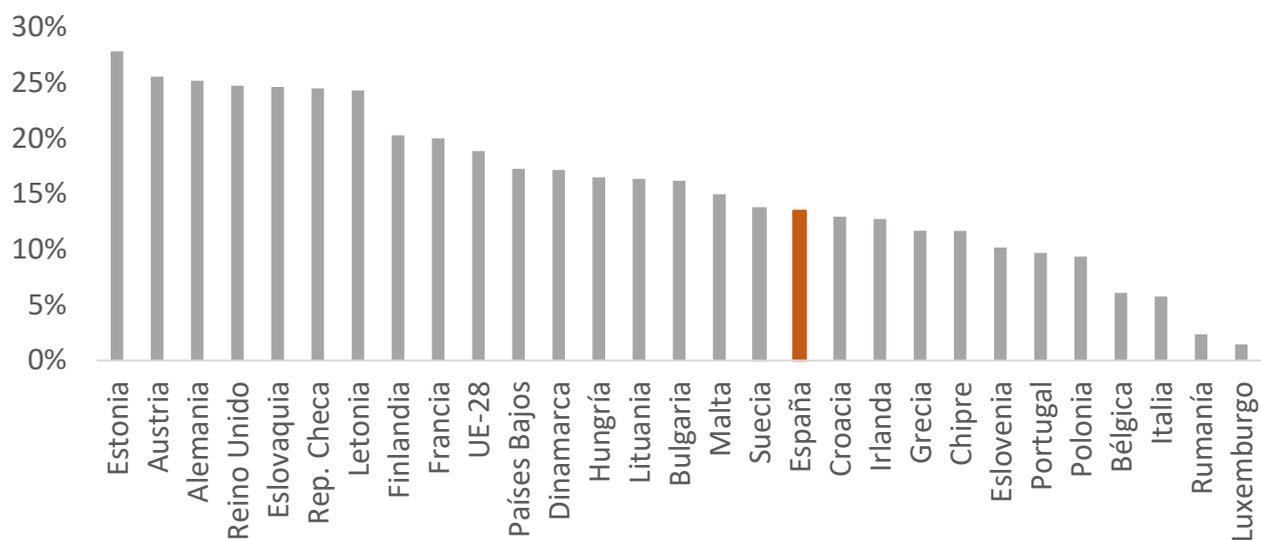
En esta sección se van a analizar las brechas salariales de género no ajustadas en España. El estudio se realiza observando cómo se comporta la variable seleccionada en diferentes escenarios, obtenidos gracias al cambio en la característica común de los trabajadores (edad, jornada laboral, antigüedad en la empresa...). Con respecto a los territorios considerados, en alguna subsección aparecen otros países; sin embargo, el foco del análisis de este trabajo es España.

### 3.1 Brecha salarial de género en la Unión Europea

El Gráfico 3.1 muestra una radiografía de cómo eran las diferencias salariales entre hombres y mujeres en 2018 (último año en el que figuran datos en Eurostat). En él se observa un comportamiento unánime de todos los países miembros, ya que en todos ellos los hombres reciben una remuneración mayor. Las brechas salariales más elevadas se obtienen en Estonia y Austria, que alcanzan el 27,84 y 25,57%, respectivamente. En contraposición, están Rumanía y Luxemburgo que con un 2,36 y 1,46%, respectivamente, son los mejores situados en este aspecto.

Por su parte, España obtiene mejores datos que la media de sus homólogos (véase en [7]). La brecha salarial no ajustada española es 5 puntos porcentuales inferior a la media de la UE-28. Esto le permite alcanzar la posición número 17 del ranking, con un 13,49%, lejos de países con un mayor peso en la economía europea como son Francia o Alemania. Este comportamiento se debe, entre otras muchas razones, a la baja dispersión de los salarios por debajo de la mediana que presenta el mercado laboral español. Teniendo en cuenta esta circunstancia, aunque puedan existir diferencias salariales entre los colectivos estudiados, estas no pueden ser excesivamente elevadas para ese rango de salarios. En la sección 4 se explicarán con mayor detenimiento las causas principales que explican la brecha salarial de género en España.

**Gráfico 3.1. Brecha salarial de género (salario por hora en paridad de poder adquisitivo en 2018)**



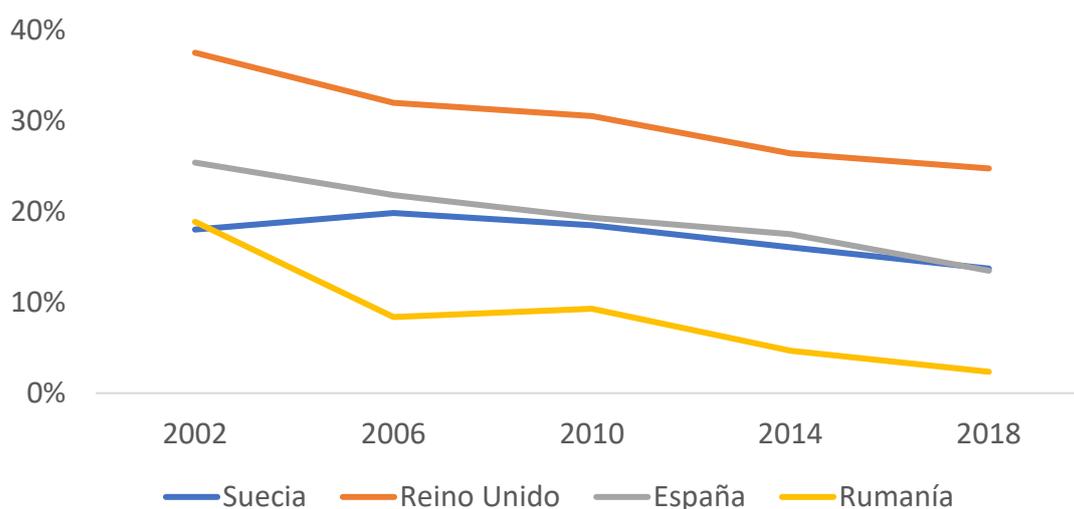
Fuente: Elaboración propia con datos de la EES, Eurostat.

### 3.2 Evolución de la brecha salarial de género

A continuación, se compara la evolución de la brecha salarial de género no ajustada de Suecia, Reino Unido, Rumanía y España durante el periodo 2002-2018, correspondientes a las olas de la EES que proporciona Eurostat. Se han elegido estos países por su disponibilidad en la fuente de datos en todos los años analizados, por su importancia en Europa y su posición en el Gráfico 3.1. Se ha intentado detallar cómo se comportan los salarios de países bastante heterogéneos en cuanto a su posicionamiento en el Gráfico 3.1.

Si se compara el inicio de la serie con los resultados obtenidos al final de esta, se reconoce una tendencia decreciente en las 4 distribuciones, es decir, la brecha salarial ha disminuido en los 4 países contemplados (véase en el Gráfico 3.2). Sin embargo, hay diferencias significativas a tener en cuenta. Suecia experimenta un incremento de la brecha salarial no ajustada en 2006, que irá disminuyendo levemente en las sucesivas olas. Por su parte, Rumanía también presenta un pequeño repunte, pero en este caso es en 2010 y, de nuevo, continuará disminuyendo en los años posteriores. Mientras tanto, España y Reino Unido han mantenido una disminución de las brechas salariales a lo largo de todo el periodo.

**Gráfico 3.2. Evolución de la brecha salarial de género (salario hora en paridad de poder adquisitivo, 2002-2018)**



Fuente: Elaboración propia con datos de la EES, Eurostat.

En primer lugar, debemos conocer la situación de la economía mundial en los años analizados. Sabemos que el espacio temporal considerado comprende tres etapas: dos de expansión económica y la gran recesión económica. En este caso se comienza explicando las razones que subyacen la evolución de la brecha salarial de género en los años de contracción económica y, a continuación, las comunes a todo el periodo. La evidencia empírica ha demostrado que en épocas de crisis los componentes extra del salario, como bonificaciones y primas, son los primeros en desaparecer (véase en [8]). En vista de que los hombres son los que reciben en mayor medida este tipo de retribuciones, en las recesiones económicas son los grandes damnificados. Por este motivo se justifica ese detrimento de la brecha salarial entre 2006 y 2014 que figuran en el Gráfico 3.2.

Por otro lado, gran parte del sector público español, que se caracteriza por tener empleos estables y una brecha salarial inferior al sector privado, se encuentra sobrerrepresentado por mujeres (véase en [23]). Sabiendo que los trabajadores del sector público apenas notan las consecuencias del estado de la economía, se puede concluir fácilmente que la brecha salarial se comporta de forma cíclica<sup>1</sup> gracias a la composición del sector público español. Y, por tanto, en las recesiones económicas la brecha salarial disminuye.

Como se verá en la subsección 4.2, en España existe una fuerte segregación horizontal que afecta a las condiciones laborales de hombres y mujeres. De esta manera, ambos colectivos se encuentran muy vulnerables ante las perturbaciones que se producen en la economía, por la poca diversificación que han elegido. 2008 fue un claro ejemplo. La crisis inmobiliaria afectó en mayor medida a los sectores y ocupaciones representados principalmente por hombres. Por este motivo, los varones fueron los que más sufrieron las consecuencias. El efecto sobre la brecha de género fue inmediato. Disminuyó drásticamente debido a los elevados salarios que tenían los trabajadores de los sectores perjudicados.

Cuando la situación económica del país es difícil aparece el miedo en la sociedad y el mercado laboral es un claro reflejo de ello. Bajo estas circunstancias surge el

---

<sup>1</sup> Un comportamiento cíclico de una variable en economía significa que su evolución es similar al comportamiento que experimenta la economía del país. De esta manera, si un país está creciendo económicamente, una variable cíclica debería incrementar su valor también.

concepto del “efecto del trabajador añadido” (véase en [9]) que no es más que la respuesta de las familias ante la pérdida del trabajo de un miembro (o posibilidad de que pueda suceder). La réplica del resto de integrantes del núcleo familiar es incrementar su actividad, es decir, participar activamente en el mercado laboral. Dado que en España hay más familias con un sustentador principal hombre que mujer, siguiendo la teoría del trabajador añadido, se puede concluir que en épocas de recesión económica la brecha salarial española tiende a disminuir (véase en [15]).

Otra explicación plausible, pero en este caso aplicable a todos los años analizados, es el cambio social que ha experimentado la mujer en los últimos años. La imagen de mujer trabajadora e independiente es más común en la sociedad del momento y eso trae consecuencias en todos los aspectos. Las metas femeninas han evolucionado y, tanto la mejora en la cualificación media del colectivo, como retrasar la edad de tener hijos, les ha permitido acercarse a datos del colectivo masculino.

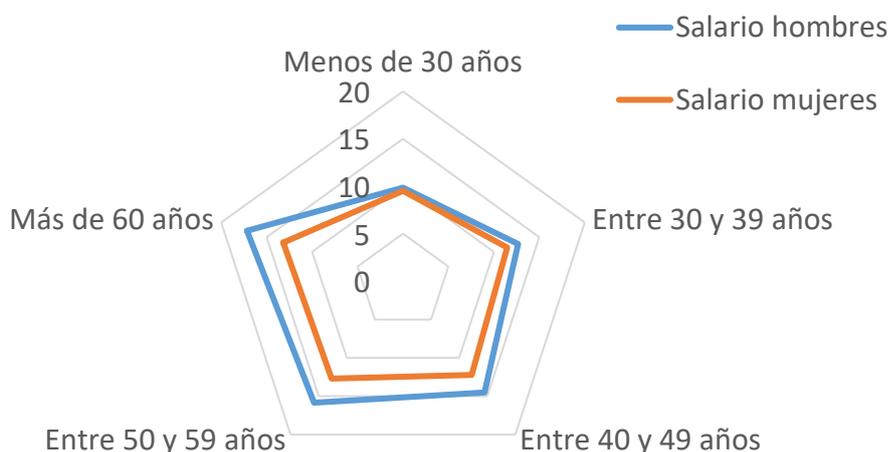
A esta situación también han contribuido las políticas en materia de jubilación que han establecido muchos países de la Unión Europea con el objetivo de fomentar la participación en el mercado laboral de los jóvenes. Promover las jubilaciones anticipadas, aunque perjudica el saldo de la seguridad social, también reduce los empleos de las personas de 60 años o más, que habitualmente son hombres y con los salarios más altos de la sociedad.

### **3.3 Brecha salarial de género por edad**

En esta subsección se van a analizar cómo se comportan los salarios medios de hombres y mujeres en el año 2014 (último año en el que se disponían datos) en función de la edad de cada grupo. Esta información se muestra en el Gráfico 3.3, conocido como radial o de telaraña. Se lee empezando por la parte superior y se avanza en el sentido horario de las agujas del reloj. En este caso está formado por cuatro pentágonos que representa cada uno de ellos un salario; los más pequeños hacen referencia a remuneraciones más bajas. Si una distribución empezase en el pentágono más externo, y avanzase hacia el centro, implicaría que el salario de ese conjunto estaría disminuyendo.

Centrándonos en el análisis descriptivo, el Gráfico 3.3 muestra una pauta semejante en los colectivos estudiados. En ambos casos el salario medio aumenta cuanto más experiencia adquieren los trabajadores. Sin embargo, las tasas de incremento de los salarios son muy diferentes en hombres y en mujeres. Durante los primeros años de vida laboral, la brecha salarial no ajustada empezaba siendo bastante pequeña en comparación con la que presentaba el país en ese año (3,57% frente al 13,49% que se observaba a nivel nacional). Sin embargo, con el paso del tiempo estas disparidades se hacen cada vez mayores, llegando a alcanzar una brecha salarial no ajustada sumamente elevada, de 30,30%, para trabajadores mayores de 60 años.

**Gráfico 3.3. Salarios de hombres y mujeres por hora (por edad y en paridad de poder adquisitivo, 2014)**



Fuente: Elaboración propia con datos de la EES, Eurostat.

Aunque es cierto que este comportamiento no se puede atribuir a una causa únicamente, sí se pueden nombrar las que explican la mayor parte del problema. A menudo el colectivo de mujeres interrumpe su vida laboral, sobre todo durante las etapas de crianza de los niños y cuidado de otras personas dependientes. En cambio, los hombres apenas modifican sus horas de trabajo a lo largo de su vida, lo que genera una diferencia importante de capital humano entre ambos. Según Madrigal Torres [21] el capital humano es el motor del crecimiento económico y elemento diferencial en una entrevista laboral. Por este motivo, las disimilitudes en capital humano entre los sexos explican gran parte de las diferencias salariales que tienen ambos colectivos a lo largo de la vida.

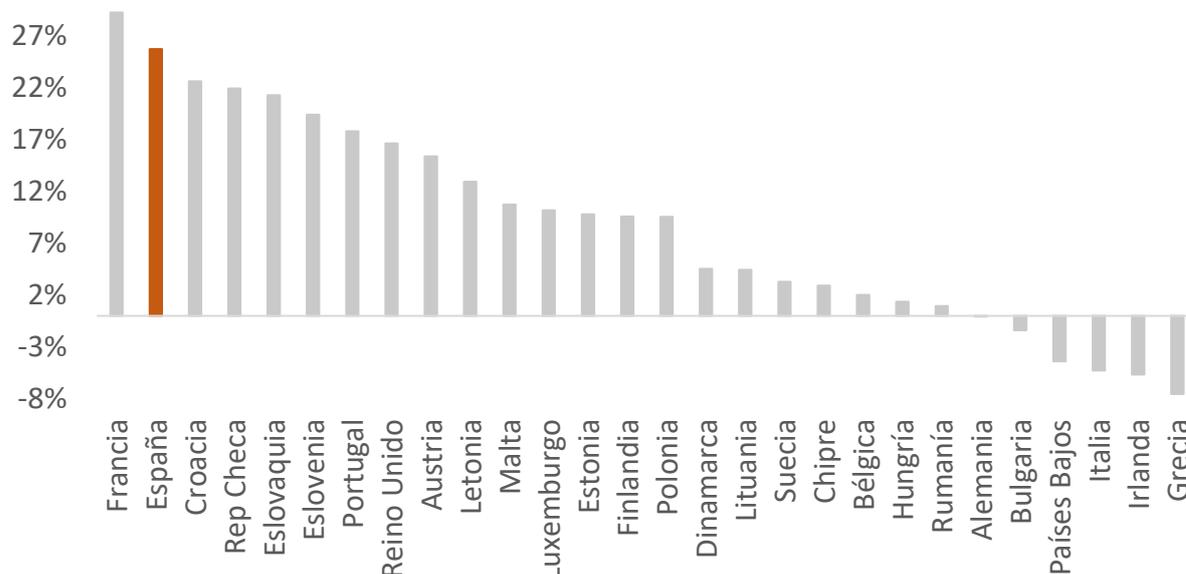
Por otra parte y, como se verá en la subsección 4.3 de este trabajo, existe una fuerte segregación vertical en España. El número de hombres en puestos de dirección es muy superior al de mujeres, lo que implica que tengan más salario y que parte de éste se vincule al rendimiento de la empresa, que hace que sea más elevado incluso. Además, en los altos cargos de las empresas el salario aumenta en mayor proporción cuánta más experiencia se adquiere, por tanto, la tendencia natural es que la disparidad salarial entre ambos sexos se incremente.

### **3.4 Brecha salarial de género en función de la jornada laboral**

Los Gráficos 3.4 y 3.5 recogen información de las brechas salariales de género no ajustadas para los países de la UE-28 en función del tiempo de la jornada laboral de los trabajadores: jornada a tiempo parcial y jornada a tiempo completo. Teniendo en cuenta cómo se ha calculado la brecha salarial en el presente trabajo, si el resultado obtenido en un país fuera positivo implicaría que los hombres en media estarían cobrando más que las mujeres. De acuerdo con esta idea y observando el Gráfico 3.4, se comprueba que en 22 de los 28 países que conformaban la Unión Europea en 2018 cobraban más los hombres que las mujeres cuando se trataba de jornada a tiempo parcial. De forma similar e incluso aún más descompensada se obtenía con contratos a tiempo completo, el número de países en los que cobraban más los hombres ascendía a 26.

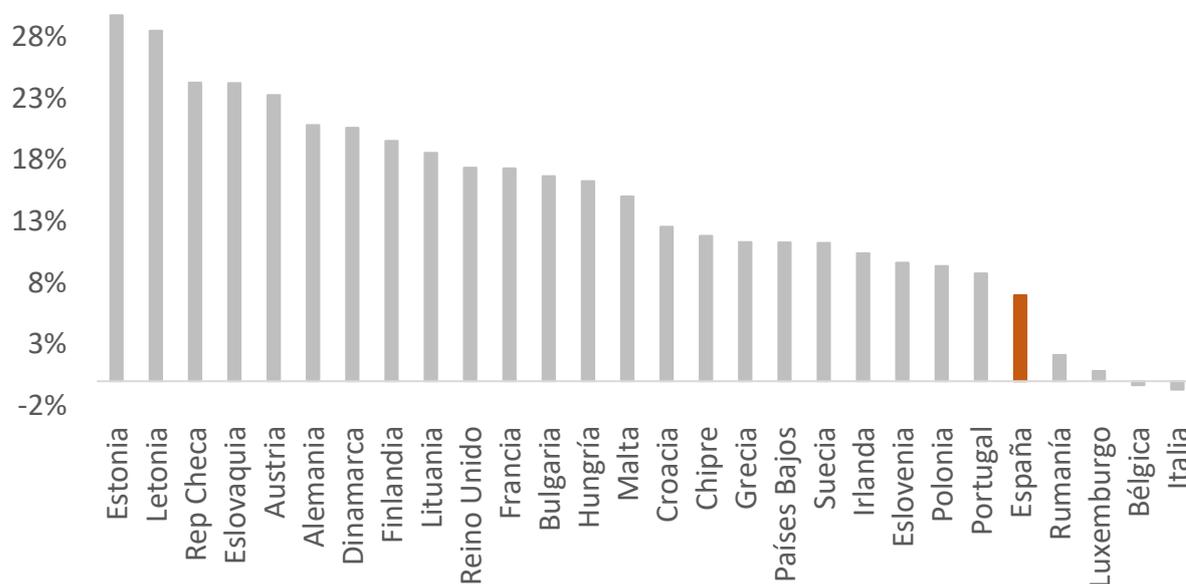
La posición de España es muy interesante cuando comparamos los Gráficos 3.4 y 3.5, ya que se obtienen datos contrapuestos. En el Gráfico 3.4 España se sitúa en la posición número 2 de países con mayor brecha salarial con un 25,76%. En cambio, en el Gráfico 3.5, la situación es totalmente diferente, estando en la quinta posición empezando a contar por los países con una menor brecha salarial no ajustada, con un 6,99%. Para poder dimensionar el caso español es conveniente conocer los datos medios de la Unión Europea: 4,99% y 21,86% de brecha salarial con jornada a tiempo parcial y a tiempo completo, respectivamente. De esta manera, se comprueba que España tiene un comportamiento contrario a los datos obtenidos en la Unión Europea.

**Gráfico 3.4. Brecha salarial de género en jornada a tiempo parcial (paridad de poder adquisitivo, 2018)**



Fuente: Elaboración propia con datos de la EES, Eurostat.

**Gráfico 3.5. Brecha salarial de género en jornada a tiempo completo (paridad de poder adquisitivo, 2018)**



Fuente: Elaboración propia con datos de la EES, Eurostat.

España lidera el Gráfico 3.4 por dos motivos que se retroalimentan: qué sectores son los que más contratos temporales realizan y qué género es el que más gana en esos sectores. Hay sectores que de forma natural concentran la mayor parte de su actividad en unos meses del año, como la agricultura, que se trabaja en mayor

proporción entre mayo y octubre, y el sector de la hostelería, que destaca en las épocas veraniegas y festivas. Unidos a estos también encontramos: la pesca, la industria manufacturera y el comercio. Entre los 5 aglutinan más de la mitad de los contratos temporales firmados en España, el 52% concretamente (véase en [14]). Esos sectores se ubican en la parte media-alta de la clasificación de sectores con mayor brecha salarial de género en el año 2009: comercio al por mayor un 42%, industria manufacturera un 28% y hostelería un 27%<sup>2</sup>. La unión de ambos efectos justifica gran parte de la elevada brecha salarial en los contratos temporales españoles.

### **3.5 Brecha salarial de género según la antigüedad en la empresa**

En esta subsección se comparan los salarios medios por hora en España de hombres y mujeres considerando diferentes rangos de antigüedad en la empresa. Como se muestra en el Gráfico 3.6, en media los hombres reciben mayor remuneración que las mujeres durante el primer año de contrato en la empresa. En concreto, la brecha salarial en ese momento es de 10,47 puntos porcentuales. Después, según adquieren experiencia dentro de la empresa los miembros de ambos colectivos, esas diferencias aumentan hasta que alcanzan el máximo de 19,23% de brecha salarial cuando el periodo de estancia en la empresa es de entre 6 y 9 años. A partir de ese rango de antigüedad las diferencias salariales entre hombres y mujeres van disminuyendo.

Como observamos, durante el primer año en la empresa los hombres reciben casi 1 euro más que las mujeres. La desigualdad se produce por dos motivos principalmente: el tipo de contrato y el sector al que pertenecen. Las mujeres suelen tener con mayor frecuencia más contratos temporales, caracterizados por tener peores condiciones y una remuneración menor. Con respecto al sector, la situación es similar, las mujeres ocupan aquellos sectores que pagan menor retribución.

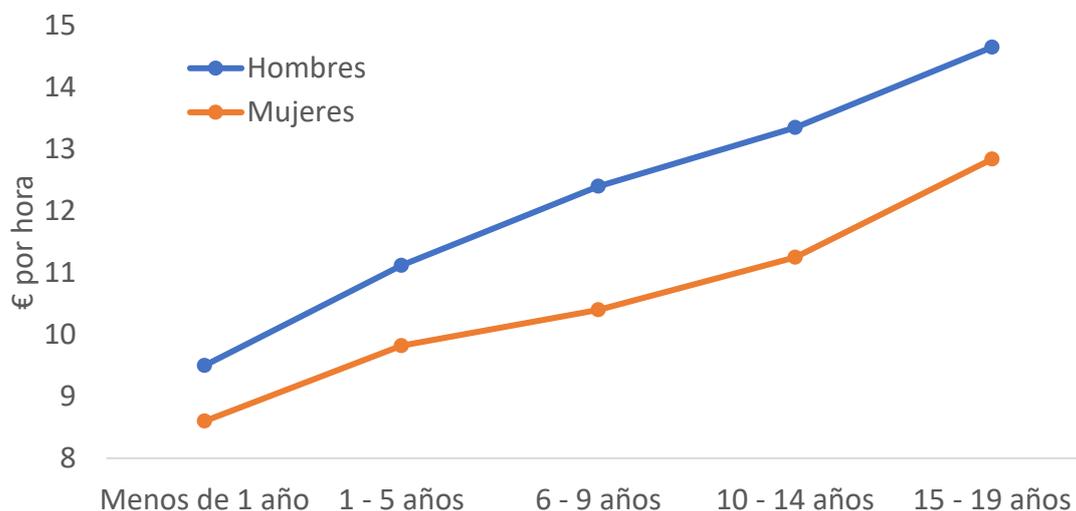
Concerniente a los motivos que justifican la evolución de los salarios encontramos todos los que afectan a la brecha de género. Aparecen tanto los ya mencionados en esta sección como el rango del cargo que ocupan mayoritariamente y las cargas externas que soporta cada género (cuidado de la casa y de personas dependientes).

---

<sup>2</sup> Brecha salarial de género obtenida a partir de datos de la EES del INE.

Las mujeres se ubican con mayor asiduidad en trabajos con menor responsabilidad que los hombres y con una menor capacidad de decisión, lo que se traduce en salarios reducidos. Referente a las cargas externas, como se explica más adelante en la sección 4, las mujeres son las que realizan la mayor parte del trabajo doméstico. Desde el punto de vista estrictamente económico, ese tiempo podría ser invertido en incrementar el capital humano y competir en igualdad de condiciones con los hombres. De la misma manera, el colectivo femenino es el que asume en mayor medida la crianza y educación de los hijos y del cuidado de otros familiares dependientes como padres y suegros, que, de nuevo, reducen el tiempo de las mujeres.

**Gráfico 3.6 Salario medio por hora en España (según la antigüedad en la empresa, 2014)**



Fuente: Elaboración propia con datos de la EES, Eurostat.

### 3.6 Brecha salarial de género para diferentes niveles de estudios

Hasta 1910, la presencia femenina en las universidades era algo sumamente extraño: debían acceder con un “permiso especial del Consejo de Ministros” para poder estudiar, cómo se muestra en [1]. A partir de ese año, se aprobó que la mujer pudiera acceder en las mismas condiciones que los hombres. Sin embargo, aunque sí podían acceder a la universidad, la mentalidad de la sociedad del momento las guiaba hacia un rol totalmente diferente, el de tener hijos, criarlos y educarlos. Con el tiempo, la presencia de las mujeres en la universidad se convirtió una situación

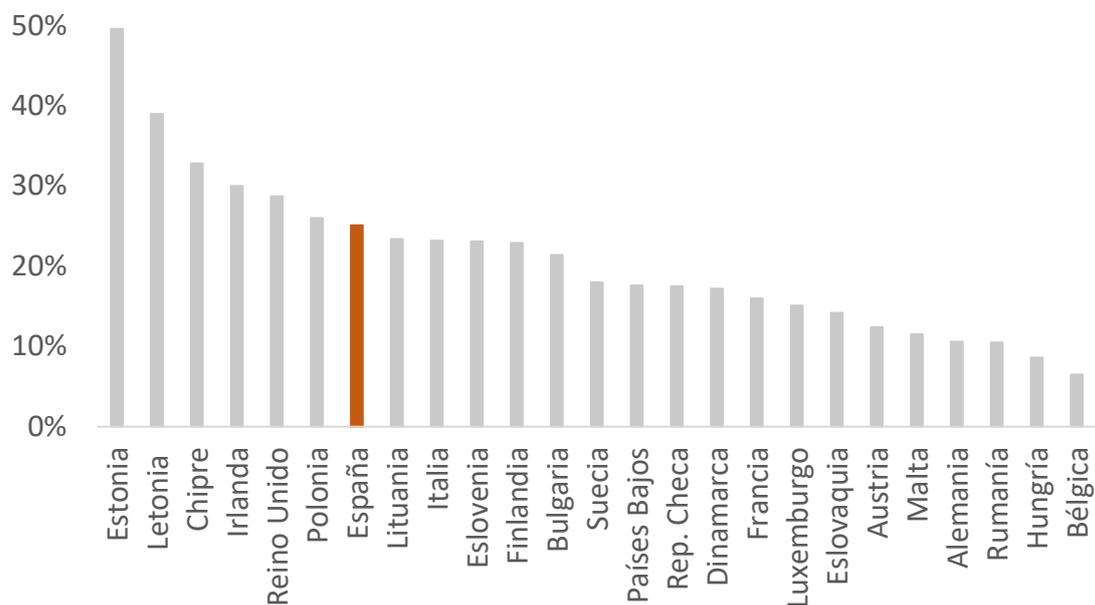
mucho más común. Fue tal el crecimiento que experimentaron que en el año 2020, es decir, 110 años más tarde del cambio de legislación, el 54% de las mujeres españolas de entre 25 y 34 años ostenta estudios universitarios; en cambio, únicamente el 41% de los hombres de ese mismo rango de edad tienen este tipo de titulaciones (véase en [30]).

Existe una extensa literatura y análisis econométricos que evidencian la gran correlación positiva que existe entre el nivel educativo de un individuo y el salario que recibe. En el contexto actual, se podría imaginar que las mujeres deberían tener una retribución superior a la de los hombres de acuerdo con este estudio; en cambio, eso no sucede en ninguno de los países europeos observados.

En los Gráficos 3.7, 3.8, 3.9 y 3.10 se representa la brecha salarial de género no ajustada de diferentes países europeos para cuatro niveles de estudio. En concreto, para personas con nivel educativo de hasta primer nivel de secundaria (el equivalente en España a la ESO), para personas con un nivel hasta segundo nivel de secundaria (equivalente al Bachillerato Español o de similar rango como grado superior), para personas con nivel de grado universitario; y, por último, para personas con nivel de posgrado. Además, únicamente se han seleccionado aquellos países que aparecían previamente en el Gráfico 3.1, eliminando de esa lista aquellos que no figuraban en la EES de Eurostat para las cuatro categorías educativas.

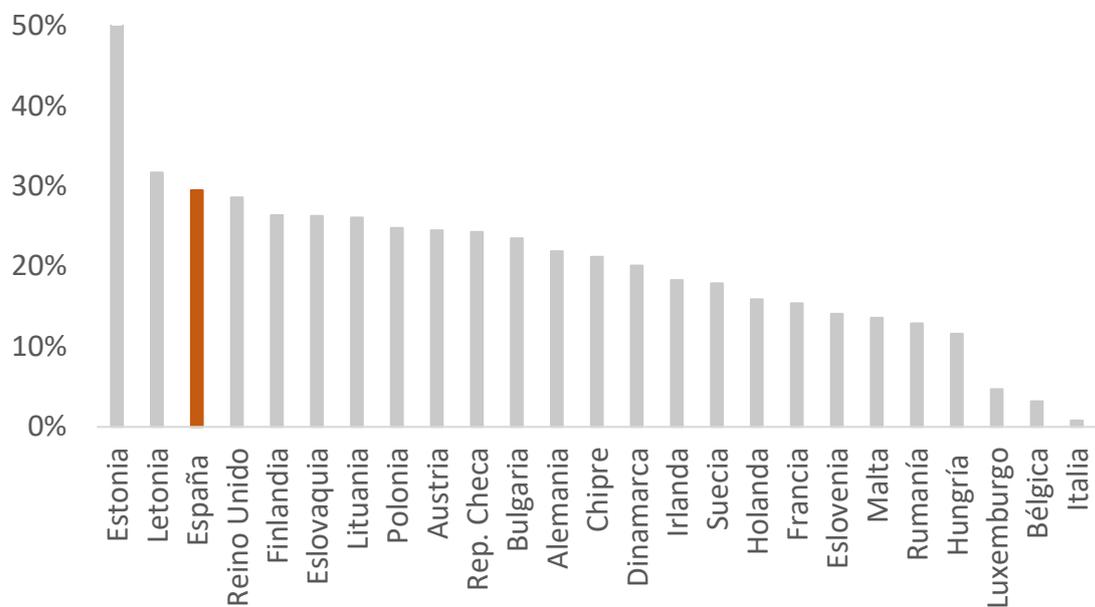
El comportamiento español es muy característico. En los Gráficos 3.7 y 3.8, que se corresponden con aquellos individuos con menores estudios, la posición de España está muy por encima de la media de UE-28, ocupando las posiciones 7 y 3 respectivamente. En consecuencia, se demuestra que España se sitúa en una peor posición para ese rango educativo que el promedio europeo. En cambio, para los niveles educativos superiores, en los Gráficos 3.9 y 3.10 se observa un comportamiento totalmente opuesto. Para personas con nivel de grado universitario, España se encuentra en la posición número 22, con apenas un 12,7% de brecha salarial y en la posición 19, con un 19,7% de brecha salarial. En conclusión, existe un gran margen de mejora en materia de igualdad salarial entre hombres y mujeres con bajo nivel educativo y, en otros aspectos, España incluso se podría usar de ejemplo, por lo menos para la tercera categoría educativa.

**Gráfico 3.7. Brecha salarial para personas con nivel educativo hasta secundaria primer nivel (Salario por hora en paridad de poder adquisitivo, 2014)**



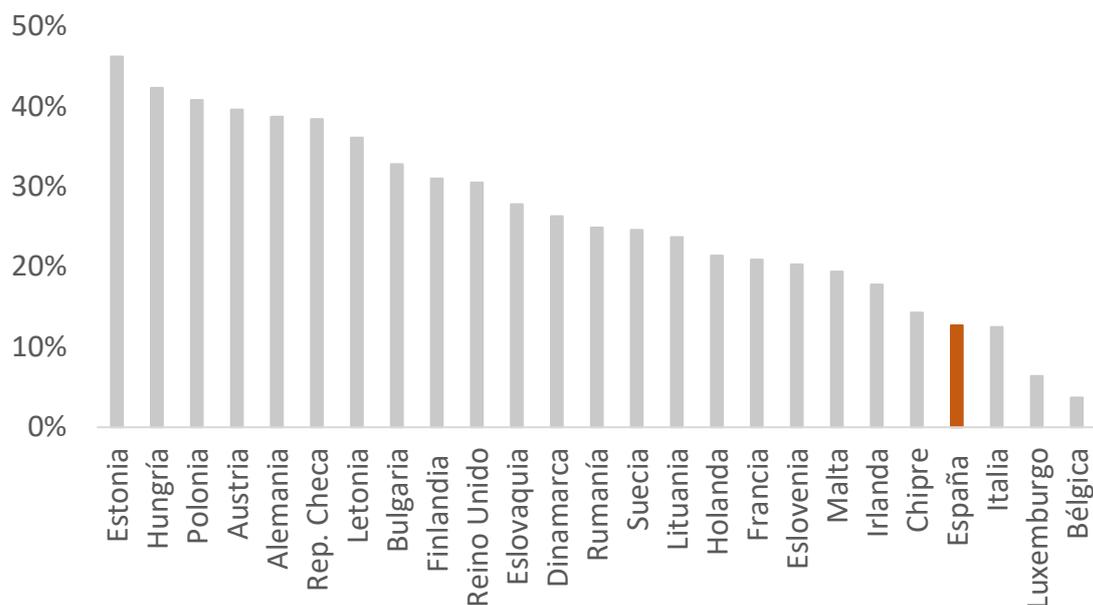
Fuente: Elaboración propia con datos de la EES, Eurostat.

**Gráfico 3.8. Brecha salarial para personas con nivel educativo hasta secundaria segundo nivel (Salario por hora en paridad de poder adquisitivo, 2014)**



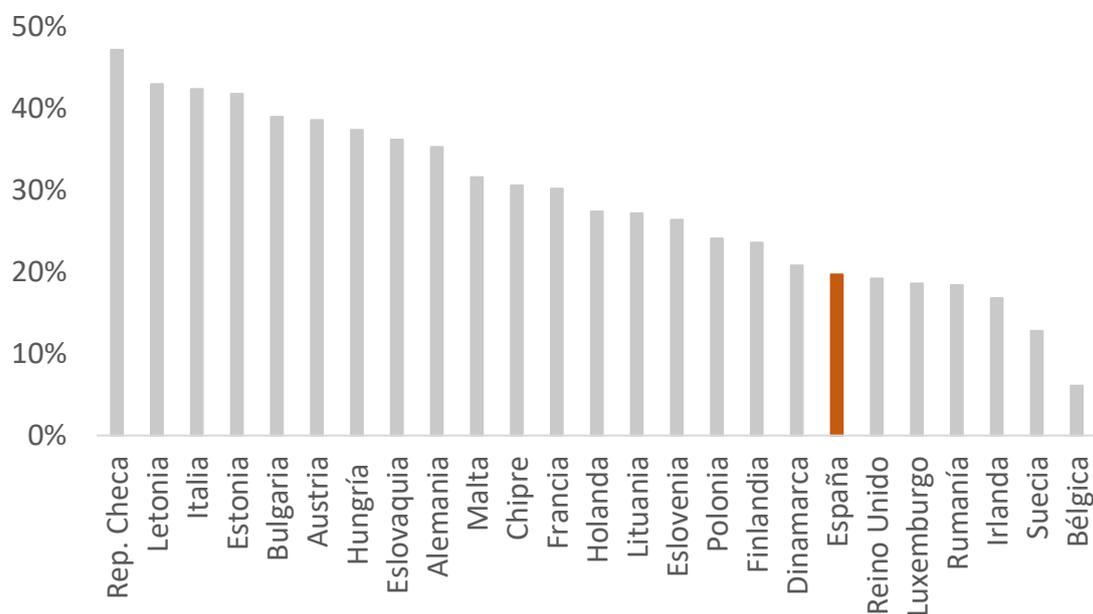
Fuente: Elaboración propia con datos de la EES, Eurostat.

**Gráfico 3.9. Brecha salarial con nivel educativo hasta grado universitario (Salario por hora en paridad de poder adquisitivo, 2014)**



Fuente: Elaboración propia con datos de la EES, Eurostat.

**Gráfico 3.10. Brecha salarial para personas con nivel educativo hasta máster o equivalente (Salario por hora en paridad de poder adquisitivo, 2014)**



Fuente: Elaboración propia con datos de la EES, Eurostat.

## 4 Causas de la brecha de género

Como se vio en el Gráfico 3.2, la brecha salarial de género no ajustada ha disminuido en los últimos años. Sin embargo, todavía se observan disparidades significativas entre ambos sexos. A pesar de que los ciclos económicos acentúan o diluyen estas diferencias, es importante poner el foco de atención en todas aquellas causas que afectan de forma estructural, que son las verdaderamente importantes. En esta sección se detallan cada una de ellas.

### 4.1 Mercado laboral español

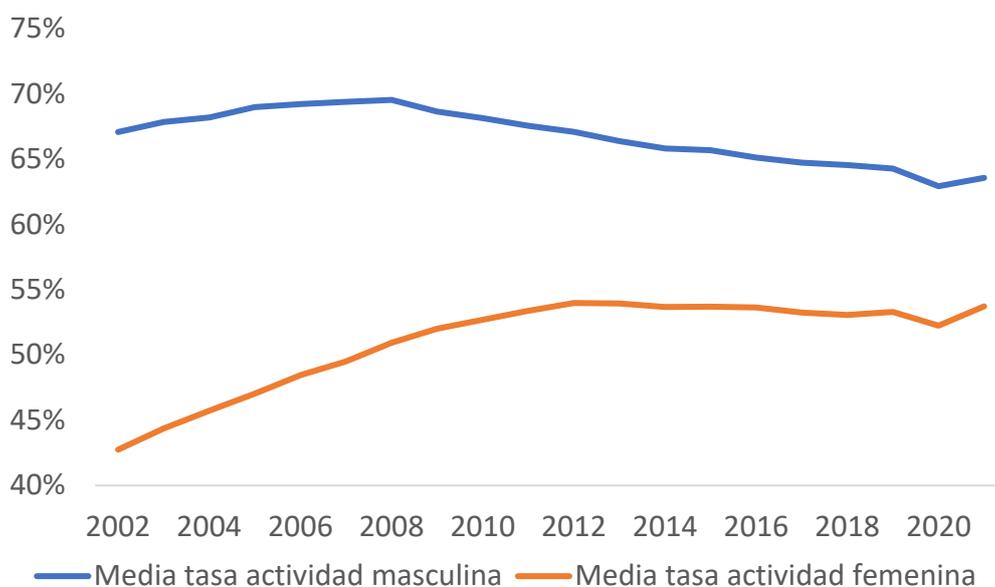
En esta subsección se podrían abarcar una gran cantidad de variables relevantes; sin embargo, solamente se va a analizar la tasa de actividad, que es la única relevante para explicar las causas de la brecha salarial de género.

Según el INE [20] se considera población activa al conjunto de personas ocupadas y paradas. La tasa de actividad es un indicador que mide el nivel de actividad de empleo de un país. Se define como el cociente de la población activa entre la población potencialmente activa (todos aquellos individuos con 16 años o más). La interpretación de este estadístico se puede entender vulgarmente como el porcentaje de la población en edad de trabajar que realmente está dispuesta a hacerlo, independientemente de que lo consiga. En el Gráfico 4.1 se muestra cómo ha sido la evolución en los últimos 20 años de la tasa de actividad en España.

Las mujeres se fueron introduciendo en el mercado laboral a mediados del siglo pasado y no fue hasta los últimos años de la dictadura franquista cuando lo hicieron de forma más notoria. En los años sucesivos, las tasas de actividad femeninas continuaron incrementando, pero por falta de datos únicamente se exponen en el Gráfico 4.1 a partir del año 2002. En ese año se observaban tasas de actividad muy diferentes en hombres y mujeres: los primeros con un 67,08% obtenían datos muy superiores al 42,75% que presentaba el colectivo femenino. Ambas tasas continuaron aumentando durante el periodo de expansión económica, pero la masculina a un menor ritmo, llegando a reducirse la diferencia entre las tasas de ambos en 5,73 puntos porcentuales al final de ese periodo. A partir de la gran recesión, las tasas de actividad masculina empezaron a disminuir; en cambio, las tasas de actividad femenina continuaron creciendo hasta estancarse en torno al año

2012 y continuar prácticamente invariable hasta el 2020. La diferencia de las tasas de actividad en 2021 se redujo en 8,77 puntos porcentuales respecto al 2008. Por tanto, se demuestra la gran convergencia en este aspecto que están los dos géneros durante el presente siglo.

**Gráfico 4.1 Media de las tasas de actividad masculinas y femeninas (2002-2021)**



Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA del INE.

## 4.2 Segregación horizontal

La segregación horizontal de género en el mercado laboral es la situación en la que hay una distribución desigual de hombres y mujeres en los diferentes sectores de la actividad económica (véase en [16]). Esta situación por sí sola no supondría un problema para la sociedad. Sin embargo, se ha observado que los hombres se sitúan en aquellos sectores con un mayor reconocimiento social, más posibilidades para promocionar y una mayor remuneración. Es en este momento en el que empieza a considerarse como un inconveniente.

Como se comprobó en la subsección 4.1, la tasa de actividad masculina es superior a la que presenta el colectivo femenino. Asimismo, sabiendo que la tasa de paro es superior en el caso de las mujeres, nos permite concluir que existe un mayor número de ocupados hombres que mujeres. Además, los estudios (según explica Maira Vidal en [22]) avalan que las mujeres tienen muchas dificultades de promocionar en

trabajos masculinizados; y, en cambio, los varones ascienden con mayor facilidad en sectores feminizados que sus compañeras de trabajo (véase en [22] también).

Cuando las mujeres se empezaron a incorporar al mercado laboral de forma más notable ocuparon los trabajos relacionados principalmente con los cuidados y la educación. Más adelante, su papel en la actividad económica se incrementó significativamente, llegando a representar el 46%<sup>3</sup> de todos los ocupados en el año 2021. Sin embargo, su participación<sup>4</sup> en los sectores considerados tradicionalmente masculinos, como construcción, agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, apenas se ha visto incrementada en los últimos 12 años (Tabla 4.1). De la misma manera, los sectores feminizados, entre los que destacan actividades administrativas y auxiliares, educación, actividades sanitarias, servicios sociales y actividades en los hogares, siguen estando ampliamente representados por mujeres.

La segregación horizontal de género en el mercado de trabajo provoca que hombres y mujeres consigan retribuciones diferentes. Los varones se suelen concentrar en sectores cuya retribución es más elevada; y, en consecuencia, cuando se obtienen los salarios medios agregados de hombres y mujeres, los primeros acostumbran a tener mejores resultados. Esta situación está motivada por los roles de género que sigue la sociedad y que afectan al trabajo productivo y reproductivo de los hogares (véase en [24]). Según este planteamiento, las mujeres acceden a aquellos trabajos que están relacionados con aquellas tareas que realizaban hace cientos de años. Además, con frecuencia las personas prefieren trabajar en ambientes laborales con mayor representación de su género, ya bien sea por gustos comunes o porque simplemente se sienten más cómodas. Sin embargo, este tipo de decisiones no hace más que retroalimentar el problema.

En la Tabla 4.1 se han seleccionado los sectores en los que la participación femenina era en torno al 60% o superior y aquellos en los que la participación masculina era mayor al 65%.

---

<sup>3</sup> Calculado a través de la EPA del INE.

<sup>4</sup> La participación femenina se define como el porcentaje de mujeres ocupadas en un sector frente al total de trabajadores.

**Tabla 4.1 Participación femenina en porcentaje en los sectores más masculinizados y feminizados (2008 - 2020)**

<b>Sectores</b>	<b>2008</b>	<b>2014</b>	<b>2020</b>
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	93%	89%	88%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	77%	77%	76%
S Otros servicios	69%	66%	68%
P Educación	64%	67%	66%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	59%	56%	54%
⋮	⋮	⋮	⋮
J Información y comunicaciones	35%	33%	32%
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	27%	24%	22%
C Industria manufacturera	25%	25%	28%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	21%	22%	35%
H Transporte y almacenamiento	18%	18%	21%
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	16%	16%	19%
B Industrias extractivas	9%	14%	19%
F Construcción	7%	8%	8%

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA (INE).

Existe mucha literatura que justifica el comportamiento de la segregación ocupacional en el mercado de trabajo, pero se puede resumir principalmente en dos planteamientos: la teoría del capital humano y la teoría de la discriminación (véase en [19]). La primera de ellas, que justifica este fenómeno desde el lado de la oferta<sup>5</sup>, explica que las mujeres, sabiendo que van a participar en el mercado laboral de forma intermitente, deciden invertir en formaciones cuya depreciación por ausentarse del trabajo sea baja. A partir de ese momento, las mujeres se van a situar en trabajos para los que no se requiere una alta cualificación. Bajo este razonamiento, la distribución desigual de hombres y mujeres en las diferentes ocupaciones no es más que una maximización de la utilidad de los individuos, por ende, de diferentes preferencias entre los colectivos estudiados. La crítica que

<sup>5</sup> En el mercado de trabajo los oferentes son los individuos, mientras que los demandantes de trabajo son las empresas, al contrario del uso coloquial de estos términos.

reciben los defensores de estas ideas es la eliminación de factores sociales que afectan a la contratación.

La teoría de la discriminación estadística aparece en escenarios de la vida real en los que la información es imperfecta: existen unos costes de contratación y una incertidumbre. Ante este planteamiento, el departamento de recursos humanos de las empresas recurre a la probable productividad de los trabajadores de acuerdo con la media de sus colectivos. Las mujeres suponen un mayor riesgo para la empresa y son discriminadas. En este caso, se reprocha ese comportamiento racional que se le asigna a este tipo de discriminación.

### **4.3 Segregación vertical**

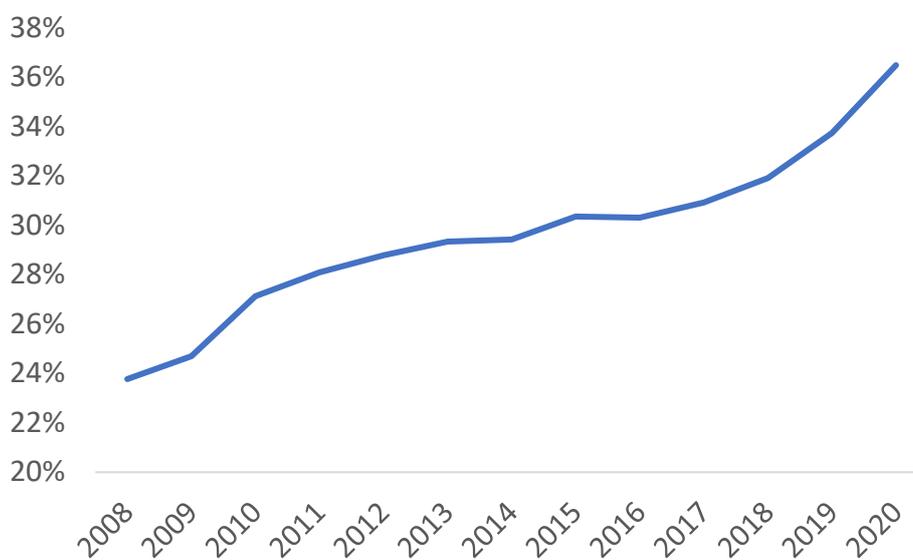
En [17] se menciona que “la segregación vertical supone el reparto desigual de hombres y mujeres en la escala jerárquica de los trabajos, concentrándose los empleos femeninos en las escalas inferiores”. También se utiliza para definir esta situación la expresión de “techo de cristal” como una metáfora de las barreras invisibles que impiden a las mujeres acceder a los puestos más altos de las empresas.

En el periodo 2008-2020 la participación de las mujeres en puestos de alta dirección se ha incrementado significativamente, como refleja el Gráfico 4.2. En apenas trece años han pasado de representar el 23,77% de los puestos de dirección en España a un 36,48%, lo que supone un incremento de más del 50% respecto al año inicial. Si bien es cierto que se observa una tendencia muy positiva hacia la igualdad, todavía existe una gran diferencia entre el número de hombres y mujeres en los puestos más importantes de las empresas.

Entre las consecuencias inmediatas que sufren las mujeres encontramos los peores entornos de trabajo, menores salarios o incluso retrasar la maternidad para equipararse a las condiciones de un hombre. Las causas que llevan a estas disparidades todavía no se conocen con exactitud, porque hay muchas hipótesis que no se han acabado de contrastar. Hay algunos autores que se centran en la diferente aversión al riesgo que muestra cada grupo que les permite tomar decisiones más ambiciosas. Los hombres toleran mejor el riesgo que las mujeres y en puestos de mayor presión suelen ser mejor valorados (véase en [5]). Por otro lado, están los que atribuyen a la discriminación la causa de la desigualdad. Tradicionalmente los

hombres ocupaban los puestos con mayor prestigio y es posible que esa idea del hombre como directivo más apto se ha extendido en muchas de las empresas del país. Por último, la explicación que encontramos es que los empresarios se basan en un comportamiento racional. Estos evalúan a los candidatos y contratan a los que consideran que son mejores para el puesto. En la toma de esta decisión afecta el capital humano, que de nuevo sabemos que el de la mujer suele ser en media menor, por esas interrupciones en ciertas etapas de la vida.

**Gráfico 4.2. Proporción de mujeres en puestos de alta dirección**



Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

#### **4.4 Cuidado de familiares dependientes**

En esta subsección se van a analizar las diferencias de género que existen en España con respecto al cuidado de personas dependientes. Con personas dependientes se hace referencia a todas aquellas personas que necesitan de la atención constante de una persona ocupada, independientemente de si la ayuda se produce dentro de su jornada laboral o no. Entran en esta categoría los hijos o nietos pequeños, personas con algún tipo de discapacidad que le impida llevar una vida de forma autónoma y personas mayores.

Se observa que en España se dedican más horas al cuidado de personas dependientes que en la UE-28; únicamente las españolas dedican el mismo tiempo que las mujeres de la Unión Europea para el cuidado y educación de hijos y nietos

(véase en la Tabla 4.2). Además, se cumple, tanto en España como en la Unión Europea, que los hombres dedican menos tiempo a estas labores que las mujeres, a excepción de los abuelos españoles que se implican en la misma cuantía de horas que las abuelas en el cuidado y educación de sus nietos. En términos relativos, la posición en la que se encuentra España en el reparto del tiempo para el cuidado de dependientes adquiere una posición diferente en función de a qué grupo haya que cuidar. Los españoles se implican más que los europeos en términos relativos cuando se trata del cuidado de hijos y nietos; en cambio, cuando se trata de familiares enfermos, la implicación relativa de los europeos es superior. También se ha observado que las mujeres adquieren el papel de cuidadoras en cualquier núcleo familiar al que pertenezcan (familias monoparentales, sin hijos, reconstruidas...).

Las consecuencias en las que incurren las personas que adquieren el papel de cuidadoras se pueden clasificar en dos aspectos: económico y no económico. Con respecto al primero, podemos incluir todos los costes en los que incurren y las consecuencias a nivel laboral que les suponen a las personas cuidadoras el hacerse cargo de personas dependientes. Estas personas ven interrumpida su vida laboral con excesiva frecuencia y les perjudica en el tan deseado y valorado capital humano. Les impide trabajar a jornada completa y el acceso a ciertos sectores de la sociedad. Con respecto a las consecuencias no económicas encontramos la pérdida del bienestar individual, el deterioro físico, reducción de las relaciones sociales y el daño de la salud mental. Estas personas sufren a menudo dolores de espalda, no disponen de tiempo suficiente para su vida ni suficiente energía.

**Tabla 4.2. Horas semanales dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar. España y UE-28. 2016**

	España		UE-28	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Cuidado o educación de hijos	23	38	21	38
Cuidado o educación de nietos	16	16	12	16
Cuidado familiares enfermos menores 75 años	14	20	13	16
Cuidado familiares enfermos mayores de 75 años	14	18	10	12

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida 2016. INE (véase en [11]).

Teniendo en cuenta el envejecimiento poblacional que está experimentando la población española en la actualidad y que las mujeres son las que dedican más horas

al cuidado de dependientes es especialmente relevante esta situación en el estudio de la brecha salarial de género. La falta de tiempo les impide acceder a contratos que no sean temporales y la pérdida de capital humano en sus años de mayor productividad les perjudica enormemente.

#### **4.5 Labores domésticas**

Con labores domésticas se hace referencia en este trabajo a labores como cocinar, fregar, hacer la colada, hacer la compra..., pero no se incluye el cuidado de personas dependientes. El trabajo doméstico comúnmente se asocia con tareas tediosas y sin ningún atractivo, motivado por los medios de comunicación y la publicidad. Además, algo que desincentiva más hacer este tipo de labores es que carece de remuneración pecuniaria y, de hecho, se considera trabajo no remunerado.

Hace 60 años era difícil pensar en el reparto del trabajo doméstico entre los cónyuges, estaban preasignadas a la mujer incluso antes del matrimonio. En cambio, actualmente es una tendencia bastante común, las parejas acuerdan entre ambos el reparto de este tipo de labores. Sin embargo, esa distribución está lejos de estar igualmente repartida entre los integrantes de las familias. Según datos de la Encuesta de Calidad de Vida 2016 (INE [11]), los hombres dedican un 45% menos de horas semanales que las mujeres a realizar tareas domésticas (los varones únicamente dedican 11 horas semanales frente a las 20 que dedican las mujeres).

Según datos del Barómetro del CIS de 2017 (véase en [10]), la evolución de los últimos años nos indica que las parejas actuales dedican menos tiempo a las labores domésticas que hace 10 años. Se debe a que las mujeres han disminuido notablemente su tiempo en estas labores, mientras que los hombres lo han incrementado levemente. En la tendencia se prevé que se equipararán más los tiempos de hombres y mujeres en estos quehaceres. Sin embargo, actualmente, según el CIS, los hombres dedican 2,06 horas al día a las labores domésticas, mientras las mujeres se implican más en este aspecto con 3,84 horas. Además, sucede un fenómeno llamativo: los hombres sobreestiman el tiempo que dedican en casa; en cambio, las mujeres no. Cuando se les pregunta por separado a los miembros de cada pareja, el hombre suele responder que dedica más tiempo del que realmente hace.

Continuando con el estudio del CIS, los hombres, con un 8,6%, están más conformes que las mujeres, con un 6,9%, con el reparto actual de las tareas domésticas en sus casas. En cambio, estos datos contrastan con la respuesta del colectivo femenino con el acuerdo que han llevado previamente con su pareja para repartirse estas labores. El 46,5% de las mujeres afirman que lo han acordado de mutuo acuerdo y están conformes con el reparto; el 6,3% dice que la decisión la ha tomado el hombre; y el 42,9% de las mujeres indican que la decisión la han tomado ellas.

Esta situación se produce, en gran medida, porque continúan existiendo en la sociedad roles tradicionales que afectan en las decisiones de hombres y mujeres. Ambos inevitablemente sucumben a las presiones sociales y acaban actuando como se esperaba que lo hicieran. También puede deberse a que los hombres suelen dedicar más horas al trabajo remunerado que las mujeres y disponen de menos tiempo para dedicar a las labores del hogar. Relacionado con este motivo también puede deberse a decisiones racionales. En España hay más parejas en las que cobra más el hombre. Entonces, teniendo en consideración este coste de oportunidad en el que incurren ambos en caso de dejar de trabajar, al ser el de la mujer inferior, es inteligente desde el punto de vista económico que sea ella la que reduzca sus horas laborales.

#### **4.6 Tipo de contrato**

Como se ha comentado a lo largo de este trabajo, hombres y mujeres tienen diferentes características que condicionan los lazos que establecen con el mercado laboral. Se va a analizar cómo afecta esto al tipo de contrato que tienen cada uno en mayor medida. Para simplificar el análisis, únicamente se van a considerar dos tipos de contratos: a tiempo parcial y a tiempo completo.

La Tabla 4.3 muestra que en torno al 75% de los contratos temporales han pertenecido a las mujeres a lo largo del periodo 2002-2021. La tendencia, aun siendo ligeramente decreciente, no mejora en gran medida la situación. Además, está comprobado que las mujeres recurren en gran parte a este tipo de contratos en el momento en el que tienen al primer hijo (véase en [12]).

**Tabla 4.3. Porcentaje de contratos temporales en manos de mujeres**

<b>Año</b>	<b>2002</b>	<b>2006</b>	<b>2010</b>	<b>2014</b>	<b>2018</b>	<b>2021</b>
Porcentaje	79%	78%	77%	73%	75%	75%

Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

A pesar de que los hombres disponen de más tiempo para trabajar, la explicación que justifica que las mujeres no lo hagan a jornada completa, según Asenjo Domínguez [4], es que dicen no encontrarlo. Más concretamente, menciona que “el 53% de las mujeres aseguran que su razón para trabajar a tiempo parcial es no haber podido encontrar un trabajo de jornada completa”, mientras que “solo el 14% argumenta que tiene ese empleo porque debe cuidar a niños, a enfermos o a mayores”.

De acuerdo con Fernández Kranz [12], el contrato a tiempo parcial “acarrea una penalización, no solo en relación con el salario bruto anual, sino incluso en términos de salario por hora”. Se basa en la menor experiencia que se adquiere mientras se trabaja a tiempo parcial y explica que, aunque después se regrese a trabajo a tiempo completo, esas diferencias de las que se parte persisten en el tiempo.

Cabe destacar también la importancia de los contratos laborales sobre las diferencias salariales. Como explica Pascual Cortés [25] más del 50% de la brecha salarial española entre hombres y mujeres viene explicada por los contratos temporales.

## 5 Modelos

En esta sección se van a explicar brevemente dos estudios de la brecha de género. Uno se centra en técnicas econométricas y el otro en el uso de una muestra elevada.

### 5.1 Tendencias sobre mercado laboral español

En el trabajo de González [18] inicialmente se analiza la evolución de las tasas de ocupación, la proporción de titulados por año de nacimiento y el salario mediano de hombres y mujeres. Se comprueba que las mujeres han aumentado su tasa de ocupación enormemente, han superado a los hombres en proporción de titulados

universitarios y reciben menos remuneración, aunque estas diferencias se hayan visto reducidas.

A continuación, la autora quiere conocer cómo afectan las características observadas de los trabajadores o de los trabajos sobre la brecha salarial de género. El estudio lo realiza con datos de 2014 y las variables que utiliza son: edad, el nivel educativo, las horas de trabajo semanales, la antigüedad en la empresa, la región, nacionalidad del trabajador, tamaño de la empresa, ocupación e industria. En el modelo elimina las diferencias en estas características que existen entre ambos colectivos y “el resultado es chocante”, en palabras de la propia González. Afirma que “las características no consiguen explicar NADA de la brecha de género”. La razón que explica estas conclusiones es que se compensa el mayor nivel educativo de las mujeres con la menor cantidad de horas trabajadas y de menor remuneración.

## **5.2 Estudio de cinco instituciones europeas**

En el estudio de Polavieja [26] intervienen cinco instituciones europeas: WZB y las universidades de Ámsterdam, Carlos III de Madrid, Oslo y Oxford; y se realiza en seis países diferentes: Alemania, España, Estados Unidos, Noruega, Países Bajos y Reino Unido. La muestra abarca más de 19.000 empresas. En esta investigación quieren demostrar la existencia de discriminación en la contratación de trabajadores. Para comprobarlo, envían diferentes currículums vitae de hombres y mujeres con las mismas características a las empresas de las ocupaciones: cocinero, administrativo-contable, recepcionista, representante de ventas, desarrollador de software, ayudante de tienda.

Se obtuvieron dos resultados relevantes. El primero de ellos es que no se discriminaba a las mujeres en las ocupaciones típicamente de hombres (representante de ventas y desarrollador de software) en ninguno de los seis países contemplados. El segundo de los resultados es que en cuatro de los seis países analizados se encontraba discriminación hacia los hombres en las ocupaciones feminizadas (recepcionista y administrativo-contable), es decir, se suponía en la contratación que las mujeres iban a estar mejor preparadas para esos puestos de trabajo. La conclusión de este estudio es que las diferencias salariales entre hombres y mujeres vienen determinadas por la oferta de trabajo (los trabajadores) y no por

los demandantes de empleo (las empresas). Según Polavieja son las diferencias en preferencias y capital humano las que causan las desemejanzas salariales entre hombres y mujeres.

## 6 Conclusiones

Como se ha visto a lo largo del trabajo, los hombres reciben una mayor remuneración que las mujeres bajo prácticamente cualquier circunstancia. Tras haber analizado las principales causas que fomentan la brecha salarial, podríamos resumir que los principales responsables, más amplios que los mencionados en este trabajo, son: las decisiones de los individuos y la herencia que reciben las mujeres de épocas anteriores. Cuando hablamos de decisiones individuales no podemos evitar hacer referencia a las normas y tendencias sociales. Resulta imposible separar de las preferencias de los individuos la gran influencia que soportan de la sociedad.

Sin embargo, tampoco podemos decir que el cien por cien de las decisiones individuales estén condicionadas por unas normas no escritas, sino que también existen las preferencias puramente individuales. Se hace mucho énfasis en las preferencias individuales porque son fundamentales para hablar de la segregación horizontal, del cuidado de familiares dependientes, del reparto de las labores domésticas e, incluso, del tipo de contrato de ambos colectivos. Los gustos de cada colectivo afectan de lleno a las causas de la brecha de género explicadas en este trabajo y por eso lo colocamos como uno de los grandes responsables de esta situación.

Con respecto a la herencia recibida de las mujeres, viene de la mano de la idea anterior, pero en este caso en un ámbito mucho más general. Además de valorar de la influencia en la actualidad de lo sucedido en el pasado en las decisiones individuales de los trabajadores, también vamos a considerar la trascendencia en todos los ámbitos, desde el trato recibido en el día a día hasta en el trabajo. La sociedad del momento es el fruto de los cambios económico-político-sociales que vivieron nuestros padres, abuelos y cualquier antepasado. En el caso de las diferencias entre hombres y mujeres sabemos que se han conseguido grandes avances en los años más recientes, pero es imposible pasar del blanco al negro de forma inmediata. En la actualidad se está viviendo esa transición y todavía nos

encontramos en un gris, no sabemos la intensidad de este, pero claramente no se ha llegado al blanco completo. Se realiza esta explicación cromática para llegar a la discriminación laboral.

La discriminación laboral es una variable sumamente compleja que es muy difícil de demostrar con datos, pero que, sin embargo, es posible que todavía resida en la vida real. Detrás de la segregación vertical, horizontal y del tipo de contrato, es posible que se encuentre este grave problema. Los propietarios de grandes empresas es posible que prefieran a hombres en lugar de mujeres sin ser conscientes de ello por influencias del pasado, al igual que es posible que haya ocupaciones en las prefieran a mujeres porque las consideran más aptas para el trabajo (como en la subsección 5.2).

Por otro lado, al hilo de lo anterior, es importante considerar un planteamiento propio referente a la discriminación. La posibilidad de que las mujeres no tengan éxito en ciertos trabajos puede venir provocada por una discriminación anterior y no por una discriminación presente. Partimos de un contexto en el que tenemos a una mujer, que sufrió discriminación al acceder a un puesto de trabajo, verbi gratia en un puesto de dirección; y un hombre, que optó a ese trabajo porque no sufrió discriminación. Como consecuencia, la mujer va a tener menor capital humano que el hombre y va a estar peor preparada para realizar el trabajo. En este contexto, si ambos quisieran acceder en la actualidad a otro trabajo, también de dirección, es muy posible que el hombre tuviera más posibilidades para conseguirlo. En ese caso, se estarían siguiendo criterios totalmente objetivos y no se podría considerar que se está discriminando a la mujer. Sin embargo, se puede afirmar que la mujer estaría siendo perjudicada por una discriminación anterior y está pagando dos veces por ella.

## Referencias

- [1] Amat Vendrell, A. (2021). La mujer en la universidad: de la prohibición a ser mayoría en el aula. *La Vanguardia*. Disponible en: <https://n9.cl/uidvz>.
- [2] Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I. & Marra de Artífano, I. (2018). Brechas salariales en España. *Instituto de Estudios Fiscales*. Disponible en: <https://n9.cl/acsu0>.

- [3] Angulo Murillo, M. J. (2021). Análisis estadístico de la brecha de género en Castilla y León. *Universidad de Valladolid*. Disponible en: <https://n9.cl/qpchb>.
- [4] Asenjo Domínguez, A. (2022). Las mujeres ocupan ya el 75% de los contratos a tiempo parcial. *El Independiente*. Disponible en: <https://n9.cl/s9fru>.
- [5] Canalceo (2020). Aversión al riesgo: ¿el talón de Aquiles del alto directivo? Disponible en: <https://n9.cl/wiumh>.
- [6] Carazo Alcalde, J. (8 de marzo, 2018). Brecha salarial. Disponible en: <https://n9.cl/xxr2l>.
- [7] CEDE Confederación Española de Organizaciones Empresariales (2019). Análisis de la brecha salarial de género en España. Disponible en: <https://n9.cl/9bdmy>.
- [8] Dolado, J., García Peñalosa, C., & Tarasonis, L. (2016). The Changing Nature of Gender Selection. Disponible en: <https://n9.cl/rsh7y>.
- [9] ECD El Confidencial Digital. (2022). La crisis desata el “efecto del trabajador añadido”: mujeres con marido en el paro y mayores de 45 años se convierten en los nuevos buscadores activos de empleo. Disponible en: <https://n9.cl/u7h6i>.
- [10] Escapa Solanas, S. & Julià, A. (2020). Hombres o mujeres: ¿quién quiere hacer el trabajo doméstico? *The Conversation*. Disponible en: <https://n9.cl/ptm2w>.
- [11] INE. 5.3 Total personas (de 18 y más años). Actividades de cuidados y tareas del hogar. Niños que asisten a centros educativos y de cuidados. Hogares con personas dependientes. Disponible en: <https://n9.cl/6reag>.
- [12] Fernández Kranz, D. (2022). La brecha de género en España y el contrato de reducción. *Cuadernos de Información Económica*. Disponible en: <https://n9.cl/ept94>.
- [13] Fondo Monetario Internacional (2019). Cerrar la brecha de género. Disponible en: <https://n9.cl/btmeh>.

- [14] Food Retail & Food Service (2022). Agricultura y hostelería, sectores con más contratos temporales en 2021. Disponible en: <https://n9.cl/curoe>.
- [15] Gálvez Muñoz, L., & Rodríguez Madroño, P. (2012). La desigualdad de género en las crisis económicas. *Universidad Complutense de Madrid*. Disponible en: <https://n9.cl/9j5xl>.
- [16] Género y Economía. (2020). Segregación horizontal. Conociendo los sectores segregados de España. Disponible en: <https://n9.cl/yqzsi>.
- [17] Género y Economía (2022). La segregación laboral por razón de género. Disponible en: <https://n9.cl/bj5iu>.
- [18] González, L. (2017). Más sobre tendencias en el mercado laboral español. Disponible en: <https://n9.cl/7vopv>.
- [19] Grupo Atico34. (7 de mayo de 2022). Segregación horizontal. Definición, causas y consecuencias. Disponible en: <https://n9.cl/lieo1>.
- [20] INE, Instituto Nacional de Estadística. (22 de mayo de 2022). Disponible en: <https://n9.cl/0iqzb>.
- [21] Madrigal Torres, B. E. (2008). Capital humano e intelectual: su evaluación. *Universidad de Guadalajara, México*. Disponible en: <https://n9.cl/8fjyy>.
- [22] Maira Vidal, M. M. (2017). La segregación horizontal por género y sus consecuencias en la ocupación masculinizada de mecánico/a en el subsector de reparación de vehículos en España. *Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense de Madrid*. Disponible en: <https://n9.cl/8vdng>.
- [23] MPTFP Ministerio de Política Territorial. (2021). Las administraciones públicas cuentan hoy con 57 mujeres y 43 hombres por cada 100 puestos de trabajo. Disponible en: <https://n9.cl/q3ah2>.
- [24] Observatorio Igualdad y Empleo (2022). Causas de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Disponible en: <https://n9.cl/6br1e>.

- [25] Pascual Cortés, R. (2022). Las jornadas parciales explican la mitad de los 5.252 euros menos que cobran las mujeres al año. *Diario Económico Cinco Días*. Disponible en: <https://n9.cl/iwjnv>.
- [26] Polavieja, J. (2022). Cuidado con el gap. *El Diario*. Disponible en: <https://n9.cl/de8v1>.
- [27] Real Academia Española, RAE (22 de junio de 2022). Definición de género. Disponible en: <https://dle.rae.es/g%C3%A9nero>.
- [28] Real Academia Española, RAE (22 de junio de 2022). Definición de sexo. Disponible en: <https://www.rae.es/drae2001/sexo>.
- [29] Samaniego, J. F. (2021). Discriminación laboral en España: causas, tipos y prevención. Disponible en: <https://n9.cl/pyaut>.
- [30] Sánchez Caballero, D. & Armunia Berges, C. (2021). Por qué España tiene un porcentaje de mujeres con estudios superiores más alto que Alemania o Finlandia. *El Diario*. Disponible en: <https://n9.cl/06g4i>.