



**DISCRIMINACIÓN SALARIAL
POR GÉNERO:
CAUSAS Y POSIBLE
INFLUENCIA EN LA
DEMOGRAFÍA**

Trabajo Fin de Grado

Autor: Rafael Rodríguez Castro

Julio 2014

Vº Bº Director:

Fdo. Luis Jesús Belmonte Ureña

RESUMEN

En este trabajo se va a analizar la discriminación salarial por motivos de género a través de una comparativa de España con el resto de la Unión Europea. Asimismo, se hará un análisis de la discriminación de género por Comunidades Autónomas. Determinando así, la brecha salarial existente.

En concreto, se expondrá el perfil de la mujer como colectivo discriminado, y las diferencias salariales que se producen según el tipo de contrato, el sector de actividad, la edad y el nivel de formación en España. Con ello, se determinará la relación que existe entre éstas y las diferencias salariales con respecto al hombre. Con objeto de esclarecer cuales son las posibles causas de las mismas.

Una vez analizado el perfil del colectivo discriminado y su “distancia” con respecto a los hombres, se tratará de determinar si estas diferencias salariales pueden tener consecuencias respecto a la natalidad y el nuevo rol que parece estar adoptando la mujer hoy en día. Así, el nuevo rol de la mujer trabajadora puede estar incidiendo sobre la pirámide poblacional de manera negativa, ya que se están produciendo cambios significativos dentro de un corto periodo de tiempo. Por lo que se verá si la discriminación salarial es un factor importante que promueve de manera negativa ese cambio.

Por último, se examinará la legislación respecto a la discriminación por motivos de género. En concreto, se analizará si la normativa que se ha aprobado en los últimos años ha contribuido a disminuir el colectivo discriminado, al menos desde el punto de vista salarial, o simplemente ha actuado como un elemento con escaso impacto en el contexto de la discriminación salarial.

INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. DEFINICIÓN DE DISCRIMINACIÓN.....	6
3. TEORIAS EXPLICATIVAS DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR SEXOS.....	8
4. EVOLUCIÓN HISTORICA DE LA DISCRIMINACIÓN FEMENINA LABORAL EN ESPAÑA.....	11
5. “COMPARATIVA. UNION EUROPEA Y ESPAÑA”.....	14
6. CARACTERISTICAS DEL SUJETO DISCRIMINADO. ESPAÑA Y COMPARATIVA POR CC.AA.	22
6.1. España	22
6.1.1. Tipo de contrato.....	22
6.1.2. Sector de actividad.....	30
6.1.3. Edad	32
6.1.4. Nivel de formación.....	36
6.2. Comunidad Autónoma	42
7. RELACIÓN BRECHA SALARIAL Y POSIBLE IMPACTO EN LA DEMOGRAFÍA.....	48
8. ASPECTO NORMATIVO QUE AFECTA A LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GENERO.....	54
9. CONCLUSIÓN.....	56
10. BIBLIOGRAFIA	61
11. ANEXO	64

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Evolución de la brecha salarial en España.	11
Gráfico 2. Evolución de los contratos temporales por sexos.....	12
Gráfico 3. Salario anual medio, mediano, modal, a tiempo completo y a tiempo parcial. 2011.	27
Gráfico 4.Salario medio anual según tipo de contrato.2011.....	29
Gráfico 5.Salario medio anual según sectores de actividad económica 2011.	31
Gráfico 6. Evolución brecha salarial UE 27 (1995-2005)	47
Gráfico 7. Pirámide poblacional 2009.	48
Gráfico 8. Pirámide poblacional 2014	49
Gráfico 9. Tasa de actividad y tasa de fertilidad.	52
Gráfico 10 Edad media de la maternidad.	53

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Brecha salarial UE27 y España 2002-2010	14
Tabla 2. Tasas de actividad por país, grupos de edad, periodo y sexo.	17
Tabla 3. Tasa de ocupación femenina (16 a 64 años) por país. 2010-2012.....	18
Tabla 4. Tasa de paro femenina (16 a 74 años) por país. 2010 -2013	20
Tabla 5. Ocupados por tipo de jornada, sexo y tipo de sector (privado). Porcentajes respecto del total de cada tipo de sector.	22
Tabla 6. Participación de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total según periodo	23
Tabla 7. Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad en España. 2012.	24
Tabla 8. Trabajo a tiempo parcial involuntario de trabajadores de 25 a 49 años en la UE según periodo	25
Tabla 9. Salario anual medio, mediano, modal, a tiempo completo y a tiempo parcial. 2011.	26
Tabla 10. Salario por hora según tipo de jornada (euros)	27
Tabla 11. Asalariados por sexo y tipo de contrato o relación laboral. Porcentajes respecto del total de cada sexo	28
Tabla 12 Salario medio anual según tipo de contrato. 2011.	29
Tabla 13 Salario medio anual según sectores de actividad económica. 2011.	30
Tabla 14 Ocupados por tipo de jornada, sexo y rama de actividad. Valores absolutos respecto del total de cada rama.	32
Tabla 15 Tasas de actividad por sexo y grupo de edad.	33
Tabla 16 Ocupados por sexo y grupo de edad. Porcentajes respecto del total de cada sexo.	33
Tabla 17 Tasas de paro por sexo y grupo de edad.	34
Tabla 18 Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora según edad. España.	35
Tabla 19 Población de 16 y más años por nivel de formación alcanzado, sexo y grupo de edad.....	36
Tabla 20 Tasas de actividad por nivel de formación alcanzado, sexo y grupo de edad.	37
Tabla 21 Ocupados por nivel de formación alcanzado y sexo.	39
Tabla 22 Tasas de paro por nivel de formación alcanzado, sexo y grupo de edad....	40
Tabla 23 Nivel de formación alcanzado por sexos	41
Tabla 24 Población por grupo de edad, sexo y Comunidad Autónoma. Valores absolutos.	42
Tabla 25 Salario bruto anual por sexo y Comunidades Autónoma.	43
Tabla 26 Salario bruto anual sexo y comunidades autónomas.	44
Tabla 27 Población de 16 y más años por nivel de formación alcanzado, sexo y Comunidad Autónoma. Porcentajes respecto del total de cada comunidad.	45
Tabla 28 Descenso poblacional 2009-2014.	50
Tabla 29 Duración media diaria dedicada a actividades de hogar y familia según situación laboral (ocupados, parados), por las personas que realizan dicha actividad. 2009-2010.	50
Tabla 30 Salario medio en función de la existencia de hijos a cargo de la persona trabajadora diferencia por sexo (2008).	52
Tabla 31 Edad media de la maternidad 2002-2012.	53

1. INTRODUCCIÓN

La discriminación salarial entre hombres y mujeres ha supuesto en los últimos años una preocupación para el conjunto de la sociedad, por ello con este trabajo se pretende analizar cuáles son las posibles explicaciones o variables que afectan a las diferencias salariales. Debemos tener en cuenta que cualquier discriminación de género en el ámbito del trabajo está íntimamente relacionada o vinculada con la discriminación salarial, por ello, durante el trascurso del trabajo veremos que se hace referencia en cierta manera a estas variables, ya que las mismas son necesarias para explicar las características de la mujer, en qué situación se encuentra y cuáles son los problemas que deben afrontar.

Como comprobaremos a lo largo del trabajo es posible que el fenómeno de la discriminación salarial no solo suponga un problema en cuanto a un salario inferior por parte del colectivo femenino, si no que este elemento pueda afectar al conjunto de la sociedad, afectando tanto a la natalidad como a las formas de convivencia entre hombres y mujeres, creando un contexto social en el que la calidad de vida tanto para la situación familiar como profesional se vea tremendamente afectada de manera negativa poniendo a la mujer en una situación peliaguda, ya que se encontrará con una realidad en el que la misma deberá elegir entre un desarrollo profesional satisfactorio o una vida familiar, en el que en todo caso una de esas dos variables se verá afectada, debido al paradigma que existe hoy en día en nuestra sociedad respecto a este tema.

Sin lugar a dudas, son muchos los organismos que se han preocupado por lo que está ocurriendo en la actualidad respecto a la mujer y aunque las consecuencias son difíciles de definir, con este trabajo se pretende aportar en cierta manera un punto de vista singular, relacionando la discriminación salarial con la pirámide poblacional y tratándole de dar una explicación lógica.

Antes de comenzar, debemos dar respuesta a qué entendemos por discriminación.

2. DEFINICIÓN DE DISCRIMINACIÓN

Según la RAE se entiende por discriminación *‘dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, género, etc.’*

Para la Comisión de Igualdad de Oportunidades (2013) en el empleo establece los siguientes tipos de discriminación:

- Discriminación por Edad
- Discriminación por Discapacidad
- Discriminación en la Compensación o Igualdad Salarial
- Discriminación por Información Genética
- Discriminación por Origen Nacional
- Discriminación por Embarazo
- Discriminación por Raza
- Discriminación por Religión
- Represalia
- Discriminación Basada en el Sexo
- Hostigamiento Sexual

Según el Convenio número 111 de la OIT en su artículo 1, define el término discriminación como *‘cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de trato en el empleo o la ocupación’*.

Nuestro primer referente legislativo que hace mención al concepto de discriminación es en la Constitución Española, (CE en adelante) que, en su artículo 14, indica textualmente que *‘todos 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’*.

Como expone Rey (2004), la discriminación tiene dos significados *“uno equivalente a toda la infracción de igualdad, y uno estricto, relativo a la violación de la igualdad cuando concurren algunos de los criterios de diferenciación prohibidos por el art. 14 de la Constitución española (raza, sexo, etc.)”* (p 5).

Según De Cabo y Garzón (2007) y acercándose más al concepto objeto del trabajo, la discriminación salarial *“no sólo existe cuando hombre y mujer perciben remuneraciones distintas por desempeñar igual trabajo, sino cuando cobran salarios diferentes por realizar un trabajo de igual valor o un trabajo equivalente”*. (p 27).

Por lo tanto, teniendo como base el concepto de dicha palabra, nos centraremos en la “Discriminación por género en el ámbito salarial”. Desde éste punto de vista, podemos entender la discriminación salarial como las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres por desempeñar un mismo puesto de trabajo en idénticas condiciones.

A continuación y en este mismo sentido, veamos cuales son las teorías que explican la discriminación salarial por sexos para un mayor entendimiento del concepto.

3. TEORIAS EXPLICATIVAS DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR SEXOS

Para Lago (2002), las diferencias en los salarios por género son un encuentro de dos materias: la economía y la sociología.

Las teorías explicativas se suelen dividir en dos modelos: el primero por el lado de la oferta y el segundo por el lado de la demanda.

A continuación pasemos a explicar estos dos modelos:

1- Las explicaciones por el lado de la oferta

Este modelo se centra en las características y decisiones de los trabajadores individuales, los principales impulsores de este modelo en el siglo XX son Mincer, Polachek y, sobre todo, Becker.

En la literatura económica, este modelo se desarrolla por la teoría del capital humano. Partiendo de esta base podemos decir que los individuos invierten en capital humano para aumentar su productividad en un futuro y con ello su salario.

La teoría del capital humano explica el comportamiento de los hombres y las mujeres en términos relativos a la eficiencia.

Este modelo trata de explicarnos que la inversión inicial en capital humano es distinta para los hombres y para las mujeres, y que la situación en el mercado de trabajo es distinta, ya que las mujeres tienen una menor experiencia laboral que los hombres, aunque esta distancia es cada vez menor (Lago, 2002).

Según Lago (2002) *“Las diferencias en los salarios de los trabajadores se producen por la diferente inversión inicial y continua en su productividad”* (p 175).

Teniendo en cuenta todo lo anterior, podemos decir que el capital humano no solo se incrementa a través de la educación formal, sino también, a través de la experiencia en el trabajo, por lo tanto, esa menor experiencia de las mujeres en el

mercado de trabajo podría ser una de las explicaciones del porqué perciben salarios inferiores.

2- Explicaciones **por el lado de la demanda**

Este modelo se centra en la discriminación del mercado de trabajo y en la estructura del mercado laboral. La discriminación en el mercado de trabajo por género aparece cuando dos individuos con la misma cualificación, son tratados de distinta manera solamente por su sexo.

La discriminación salarial puede producirse de varias formas. En primer lugar la “discriminación de colocación”. Esto quiere decir que las mujeres pueden estar desempeñando un puesto de trabajo que difiere de los sueldos que se pagan. En segundo lugar nos encontramos con “la discriminación salarial dentro del trabajo” esto significa, que las mujeres pueden recibir un salario inferior en un trabajo u ocupación dada en un mismo negocio. Y en tercer y último lugar aparece “la discriminación valorativa” la entenderemos como, las ocupaciones en las que predominan las mujeres reciben salarios menores que aquellas que realizan los hombres (Lago, 2002).

Por otro lado tenemos el *modelo del gusto por la discriminación* que según Lago (2002), afecta a la contratación del colectivo de la mujer que no se ajusta al papel entre sexos en el conjunto de la sociedad.

En esta misma línea, explica la *discriminación estadística* en la que se presupone que existen diferencias de productividad por sexos, dado que la información con la que se cuenta es imperfecta.

Lago (2002), habla del modelo *monopolístico de discriminación*, que establece que los hombres como maridos, empresarios, legisladores establecen un pacto entre caballeros, más o menos explícito para mantener a las mujeres fuera de los trabajos.

El *modelo Overcrowding*, en este caso se presenta como la existencia de dos fuerzas laborales, una masculina y otra femenina.

La segregación puede ser horizontal o vertical, la horizontal alude cuando las mujeres y los hombres trabajan en ocupaciones diferentes y la vertical hace referencia cuando los hombres tienen una situación dominante en ocupaciones mejor remuneradas o de mayor relevancia.

Por último este autor hace referencia a los *modelos institucionales*, en el que explican las diferencias de salario entre hombres y mujeres debido a la rigidez del mercado de trabajo. Rigideces que pueden derivar de poderes monopolísticos o sindicatos en el mercado de trabajo

Pero... ¿cómo ha sido la evolución del fenómeno de la discriminación laboral en España?

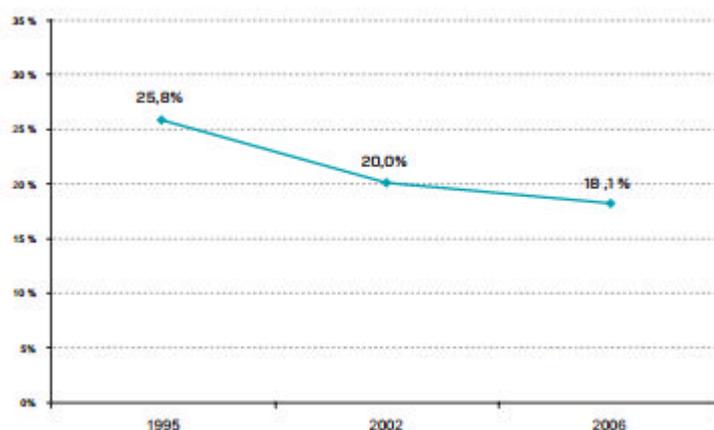
4. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA DISCRIMINACIÓN FEMENINA LABORAL EN ESPAÑA.

La situación laboral en España del colectivo en cuestión, ha experimentado cambios significativos a lo largo de los años, esto se debe a diversos factores relacionados con el mercado de trabajo, la pirámide poblacional y la evolución de las características propias de la mujer.

En los últimos 25 años la población activa y ocupada femenina se ha incrementado de forma continuada en España. Sin embargo no toda esa incorporación se ha traducido en empleo, convirtiéndose el desempleo femenino en uno de los más importantes de la Unión Europea (Hidalgo, 2007).

Aunque las diferencias salariales se han ido reduciendo a lo largo de los años, la existencia de las mismas nos indican determinados comportamientos sexistas en la política de muchas empresas.

Gráfico 1. Evolución de la brecha salarial en España.



Fuente: Ongíl y otros (2010).

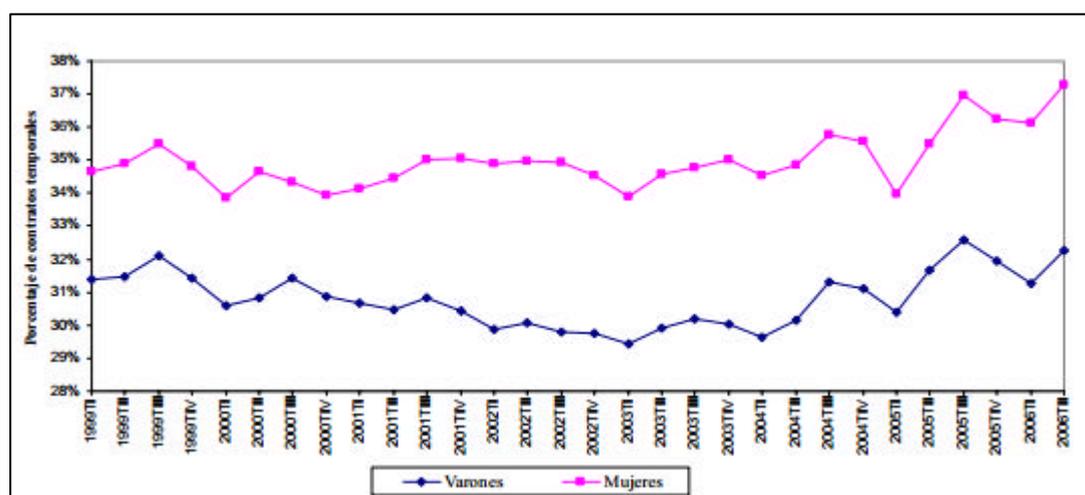
La mejora del empleo femenino a lo largo de los años se apoya en la ruptura de los patrones familiares tradicionales, los cambios de los comportamientos sociales de la población femenina que podemos destacar son los siguientes:

- La aparición de nuevas formas de convivencia.
- Los cambios legales en instituciones sociales como el matrimonio.
- El cambio de actitud respecto al número de hijos/as por familia y de la edad con la que se tienen.

Estos acontecimientos han afectado tanto a la tasa de actividad, a la de empleo, como a los diferentes niveles de cualificación de la población femenina, aumentando este último de forma considerable, llegando a superar en la actualidad a los hombres en lo que se refiere a la educación universitaria (Hidalgo, 2007).

En cuanto al tipo de contrato, podemos observar como la mujer cuenta con un tipo de trabajo más precario. La evolución de los contratos temporales de la mujer es mayor en proporción que de los hombres. Si comparamos los años 1999 y 2006 nos encontramos que el porcentaje de ocupados varones con contrato temporal es de 31.48% en 1999 y de un 32.25% en 2006, mientras que las mujeres nos encontramos con que el porcentaje de ocupadas con contrato temporal es de 34.90% en el año 1999 y de 37.28% en el año 2006, por lo que el aumento de contratos temporales se inclina claramente hacia la población femenina.

Gráfico 2. Evolución de los contratos temporales por sexos.



Fuente: Hidalgo (2007).

En cuanto a la ocupación femenina, se ha establecido una tendencia clara en los últimos años. Las mujeres han aumentado ocupaciones que requieren una mayor cualificación reduciéndose en número de ocupadas en puestos menos cualificados, no obstante, aunque la mayoría de los puestos directivos en el sector privado o de una mayor responsabilidad están ocupados en líneas generales por hombres, la mujer poco a poco está ocupando ese tipo de puestos de trabajo, en mi opinión, no solo por las legislaciones que se han ido estableciendo a lo largo de los años, que intentan igualar estas diferencias, sino que, también es debido a la mayor cualificación de la mujer que se ha experimentado en los últimos años, no solo por mayores niveles educativos alcanzado por este colectivo, sino que su mayor participación en el mercado laboral aumenta la antigüedad y por lo tanto la experiencia de las mujeres en el panorama laboral (Martínez y otros, 2011).

Aunque se han producido avances, los datos relativos al empleo en el mercado de trabajo español reflejan que la situación de desigualdad de las mujeres continúa siendo una realidad. La desigualdad salarial, el paro, la temporalidad, la precariedad, y las dificultades para conciliar la vida familiar, personal y laboral, siguen configurando en la actualidad el trabajo de las mujeres.

Las mayores dificultades para acceder al empleo, para promocionarse y ocupar altos cargos, siguen siendo hoy día, las características que definen el empleo de las mujeres que marcan la diferencia con los hombres. En este sentido, las dificultades de conciliación de la vida personal, familiar siguen incurriendo mayoritariamente sobre las mujeres, disminuyendo de esta manera sus oportunidades en la participación igualitaria en el trabajo y en la sociedad, siendo este un escalón importante para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres (UGT, 2007).

5. “COMPARATIVA. UNION EUROPEA Y ESPAÑA”

Comenzaremos con una evolución entre la Unión europea (a partir de ahora UE 27) [debemos hacer referencia que cogemos UE 27 y no analizamos la UE 28 por que la incorporación de Croacia ha sido muy reciente y no hay datos actualizados sobre este país] y España sobre la brecha salarial, que afecta a las mujeres todavía en la actualidad, según Montero (2012), la brecha salarial la podemos definir como “las diferencias de **RETRIBUCIÓN** existente entre hombres y mujeres en el mercado laboral”.

La evolución de la brecha salarial ha tenido una tendencia a reducirse tanto en la UE 27 como en España durante los últimos años. Podemos decir que existe una relación directa. En mi opinión, esta “relación directa” se debe a la evolución de la legislación a nivel europeo que ha incidido en reducir estas diferencias, (más tarde veremos esa normativa en concreto) y los cambios que se producen en la cultura y características de la mujer, salvo a excepción de un año en particular, el 2009, que como observaremos se aprecia un repunte en alza.

Veamos a continuación un gráfico que expresa esa reducción en la brecha salarial entre hombres y mujeres tanto en España como a nivel europeo.

Tabla 1. Brecha salarial UE27 y España 2002-2010

	UE 27	España
2002		20,2
2006	17,7	17,9
2007		18,1
2008	17,3	16,1
2009	16,6	16,7
2010	16,2	16,2

Unidades: Porcentaje.

Fuente: UGT (2007).

En el gráfico anterior podemos ver como la UE 27 ha tenido una evolución descendente continua, cosa que no ocurre con España, como hemos dicho anteriormente se produce un incremento de la brecha salarial en el año 2009, podemos resaltar que España tenía tasas de brecha salarial superiores a las de la unión europea y ha evolucionado de forma más favorable que la UE 27, llegando a situarse por debajo en el año 2008 aunque más tarde se iguale con la UE 27 en el año 2010.

Según Murillo (2011), las subidas de la brecha salarial en España coinciden con el periodo de crisis, por lo que podemos entender, que ese es el motivo de dicho repunte. Esta autora expone que la crisis ha afectado más a las mujeres situadas en la parte superior de distribución de ingresos, dando lugar al famoso “techo de cristal”.

En el año 2012, la brecha salarial por países de la UE 27 según Eurostat nos ofrece datos bastante curiosos que reafirman la opinión de la autora citada anteriormente (Murillo, 2011). Tanto en la media de la UE 27 como en España aumentan la brecha salarial, por lo que entendemos que la crisis afecta más al colectivo femenino en el tema en cuestión.

Podemos resaltar que España se pone por encima de nuevo que la media de la UE 27, por lo que claramente hemos sufrido un retroceso en mi opinión, en cuanto igualdad entre hombres y mujeres.

En cuanto a los países con mayores diferencias en la retribución entre hombres y mujeres encontramos a Estonia, Austria y República Checa, en orden descendente, por lo que **Estonia** se situaría a la cabeza de la UE 27 en desigualdad salarial con un **30%**.

En cuanto a los países donde menos diferencia existe podemos resaltar, Eslovenia, Malta y Polonia, en orden de menor diferencia a mayor.

Por lo que **Eslovenia** con un **2.5%** es el referente para seguir reduciendo esta brecha salarial, aunque como podemos comprobar, siguen existiendo diferencias en el mejor de los casos.

Tabla 2. Brecha salarial por países de la unión europea 2012

	2012
Bélgica	10,0
Bulgaria	14,7
Republica checa	22,0
Dinamarca	14,9
Alemania (until 1990 former territory of the FRG)	22,4
Estonia	30,0
Irlanda	14,4
España	17,8
Francia	14,8
Italia	6,7
Chipre	16,2
Letonia	13,8
Lituania	12,6
Luxemburgo	8,6
Hungría	20,1
Malta	6,1
Holanda	16,9
Austria	23,4
Polonia	6,4
Portugal	15,7
Rumania	9,7
Eslovenia	2,5
Eslovaquia	21,5
Finlandia	19,4
Suecia	15,9
Reino unido	19,1
Islandia	18,7
Noruega	15,1
UE 27	16.4

Unidades: Porcentaje.

Fuente: Eurostat (2014). Elaboración propia.

Veamos a continuación la tasa de actividad, de ocupación y de paro de los distintos países con el objeto de ver si podemos encontrar similitudes entre ellos con menos brecha salarial o viceversa.

Tabla 2. Tasas de actividad por país, grupos de edad, periodo y sexo.

	2010	
	Hombres	Mujeres
	15 años y más	15 años y más
UE 27	64,9	50,5
Bélgica	60,8	47,7
Bulgaria	57,6	46,9
República Checa	68	49,3
Dinamarca	69,3	59,8
Alemania	66,1	53,2
Estonia	67,1	55,4
Irlanda	68,7	52,9
Grecia	64,2	44,1
España	67,3	51,7
Francia	62,2	51,9
Italia	59,4	38,2
Chipre	72,6	57,3
Letonia	66	54,4
Lituania	63,3	53,8
Luxemburgo	65,8	49,8
Hungría	58,4	44
Malta	67	34,1
Países Bajos	71,5	58,9
Austria	67,9	54,6
Polonia	64,1	48,2
Portugal	67,9	56,3
Rumanía	63,2	46,9
Eslovenia	65,3	53,3

Eslovaquia	67,8	50,8
Finlandia	64,1	56
Suecia	67,8	59,2
Reino Unido	69,1	56

Unidades: Porcentaje.

Fuente: INE (2014). Elaboración propia.

En cuanto a las tasas de actividad, podemos establecer que no existe una relación con la brecha salarial. Entre los países con mayores tasas de actividad encontramos Dinamarca, Suecia y Países Bajos, ordenados de mayor tasa de actividad a menor.

Por otro lado, los países con menos tasas de actividad son Malta, Italia y Hungría, ordenados de menor tasa de actividad a mayor.

Tabla 3. Tasa de ocupación femenina (16 a 64 años) por país. 2010-2012

	2010	2011	2012
EU 27	58,2	58,4	58,6
Alemania	66,1	67,7	68
Austria	66,4	66,5	67,3
Bélgica	56,5	56,7	56,8
Bulgaria	56,4	55,6	56,3
Chipre	63	62,1	59,4
Dinamarca	71,1	70,4	70
Eslovaquia	52,3	52,5	52,7
Eslovenia	62,6	60,9	60,5
España	52,3	52	50,6
Estonia	60,6	62,8	64,7
Finlandia	66,9	67,4	68,2
Francia	59,7	59,7	60
Grecia	48,1	45,1	41,9
Hungría	50,6	50,6	52,1

Irlanda	55,8	55,1	55,1
Italia	46,1	46,5	47,1
Letonia	59,4	60,2	61,7
Lituania	58,5	60,2	61,8
Luxemburgo	57,2	56,9	59
Malta	39,3	40,9	44,2
Países Bajos	69,3	69,9	70,4
Polonia	52,6	52,7	53,1
Portugal	61,1	60,4	58,7
Reino Unido	64,6	64,5	65,1
Republica Checa	56,3	57,2	58,2
Rumanía	52	52	52,6
Suecia	69,6	71,3	71,8

Unidades: Porcentaje.

Fuente: Eustat (2014). Elaboración propia.

Como podemos comprobar, la tasa de ocupación igualmente difiere de la relación con la brecha salarial. No podemos concluir que exista relación entre el número de ocupadas y las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Los países con mayor tasa de ocupación femenina son Suecia, Países Bajos y Dinamarca, ordenados de mayor tasa de ocupación a menor.

En sentido contrario, los países que se encuentran a la cola de la UE 27 en ocupación femenina son Grecia, Malta e Italia, ordenados de menor tasa de ocupación a mayor.

Tabla 4. Tasa de paro femenina (16 a 74 años) por país. 2010 -2013

	2010	2011	2012	2013
EU 27	9,6	9,8	10,5	10,9
Alemania	6,6	5,6	5,2	5,0
Austria	4,2	4,3	4,3	:
Bélgica	8,5	7,2	7,4	8,1
Bulgaria	9,6	10,1	10,8	11,9
Chipre	6,4	7,7	11,1	15,3
Dinamarca	6,5	7,4	7,6	7,3
Eslovaquia	14,7	13,7	14,5	14,6
Eslovenia	7,1	8,2	9,4	11,2
España	20,5	22,2	25,4	27,0
Estonia	14,3	11,8	9,3	:
Finlandia	7,6	7,1	7,1	7,5
Francia	10,1	10,2	10,4	10,9
Grecia	16,2	21,4	28,1	:
Hungría	10,7	10,9	10,6	:
Irlanda	9,9	10,8	11,0	10,6
Italia	9,7	9,6	11,9	:
Letonia	16,3	13,8	14,0	:
Lituania	14,5	12,9	11,6	10,4
Luxemburgo	5,5	6,0	5,8	6,6
Malta	7,1	7,1	7,3	6,4
Países Bajos	4,5	4,4	5,2	6,3
Polonia	10,0	10,4	10,9	11,2
Portugal	12,2	13,2	15,8	16,5
Reino Unido	6,8	7,3	7,4	:
Republica Checa	8,5	7,9	8,2	8,3
Rumanía	6,5	6,8	6,4	6,5
Suecia	8,5	7,7	7,7	7,8

Unidades: Porcentaje.

Fuente: Eurostat (2014). Elaboración propia.

Al analizar el año 2012, a efectos de establecer una comparativa más coherente con las tablas anteriores, podemos concluir que tampoco existe una relación directa entre las cifras de paro y la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, en los países de la UE 27.

Entre los países con mejores tasas de paro de la UE 27 encontramos Austria, Países Bajos y Luxemburgo ordenados de mejores tasas de paro a peores.

En sentido inverso los países con peores tasas de paro de la UE 27 encontramos a Grecia, España y Portugal ordenados de peor tasa de paro a mejor.

¿Puede ser que la brecha salarial tenga algo que ver con los niveles educativos?

Parece ser que no existe relación entre los niveles educativos y la brecha salarial, según la OECD (2013) Finlandia se encontraría con el mejor sistema educativo en el que las mujeres superan en nivel de estudios a los hombres, sin embargo encontramos una brecha salarial superior a la media de la UE 27 y superando también a España.

En sentido contrario nos encontramos con el caso curioso de Eslovenia, que según la OECD (2013) los hombres superan a las mujeres en nivel de formación, por lo que parece que el nivel de formación no parece una variable que determine la existencia de una brecha salarial en mayor o menor medida.

6. CARACTERÍSTICAS DEL SUJETO DISCRIMINADO. ESPAÑA Y COMPARATIVA POR CC.AA.

6.1. España

A continuación vamos a exponer las características de la mujer en España. Para determinar cuál es su situación en la actualidad y establecer si las variables escogidas pueden servir como indicador de la existencia de discriminación en el salario, las variables que vamos a estudiar son 4: tipo de contrato, sector de actividad, edad y nivel formación. Con ello determinaremos si podemos comparar la situación del hombre con la mujer y si existen algunos datos que nos indiquen comportamientos sexistas o discriminatorios hacia el género femenino.

6.1.1. Tipo de contrato

En cuanto al tipo de contrato, distinguiremos los contratos a tiempo parcial o a tiempo completo y si la duración es determinada o indefinida, en lo que en cada sexo predomina o tiende a tener y comprobaremos si esos contratos son elección propia de cada género o existe algún elemento discriminatorio.

Tabla 5. Ocupados por tipo de jornada, sexo y tipo de sector (privado). Porcentajes respecto del total de cada tipo de sector.

	Jornada a tiempo completo				Jornada a tiempo parcial			
	2010TIV	2011TIV	2012TIV	2013TIV	2010TIV	2011TIV	2012TIV	2013TIV
Hombres								
Empleo privado	94,1	93,5	92,5	91,3	5,9	6,5	7,5	8,7
Mujeres								
Empleo privado	73	72,9	70,3	69,8	27	27,1	29,7	30,2

Unidades: Porcentaje.

Fuente: INE (2014). Elaboración propia.

Este gráfico nos muestra unos datos bastantes interesantes. Como hemos podido observar tanto en los hombres como las mujeres, se reduce la jornada de tiempo completo y aumentan los contratos a tiempo parcial. Su evolución es muy parecida tanto en hombres como en mujeres, por lo que en mi opinión, esta evolución no es una cuestión de género, si no que coincide con unas características específicas del mercado de trabajo español en un periodo de crisis.

Las mujeres, tienen jornadas a tiempo parcial en mayor porcentaje que los hombres, por lo que podemos decir, que el colectivo femenino tiende a tener más este tipo de contrato. En el año 2013, el 30.2% de las mujeres tiene un contrato a tiempo parcial, respecto a un 8.7% de hombres que tiene este tipo de contrato.

Este gráfico parece esclarecer que tipo de contrato predomina más en cada sexo. Por lo que podemos preguntarnos, ¿Es elección propia de cada sexo, o realmente ya existen preferencias según el sexo? Más tarde veremos la respuesta a esta pregunta.

En relación con la tabla anterior, podemos observar cómo ha aumentado la participación de ambos sexos en el contrato a tiempo parcial, en la siguiente tabla podemos ver la evolución de dicha participación del año 2009 al año 2012, en el que los hombres pasan de un 4.9% a un 6.6% respectivamente. En cuanto a las mujeres su evolución es similar a la de los hombres pasando de un 23% de participación en el año 2009 a un 24.5 en el año 2012.

Tabla 6. Participación de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total según periodo

	2009	2010	2011	2012
% hombres a tiempo parcial sobre empleo total de hombres	4,9	5,4	6	6,6
% mujeres a tiempo parcial sobre empleo total de mujeres	23	23,2	23,5	24,5

Unidades: Porcentaje.

Fuente: INE (2014). Elaboración propia.

Siguiendo con la tabla 1, vamos a aclarar si el tipo de contrato es una elección propia o puede existir algún indicador de discriminación hacia el colectivo femenino, como hemos preguntado anteriormente.

Tabla 7. Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad en España. 2012.

	Total			
	De 16 a 64	De 16 a 24	De 25 a 49	De 25 a 64
Hombres				
Seguir cursos de enseñanza o formación	9,6	31,4	15,2	4,5
Enfermedad o incapacidad propia	1,5	0,4	..	1,8
Cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores	1,6	0,2	..	2
Otras obligaciones familiares o personales	1,1	0,6	0,1	1,2
No poder encontrar trabajo de jornada completa	65,9	55,9	74,7	68,3
No querer trabajo de jornada completa	4,2	4	3,9	4,2
Otros motivos	15,8	7,2	6	17,8
Desconoce el motivo	0,3	0,4	..	0,3
Mujeres				
Seguir cursos de enseñanza o formación	4,3	29	18,3	1,7
Enfermedad o incapacidad propia	1	0,2	..	1,1
Cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores	14,8	0,9	4,5	16,3
Otras obligaciones familiares o personales	6,6	0,6	2,6	7,3
No poder encontrar trabajo de jornada completa	56,3	58,5	67,2	56,1
No querer trabajo de jornada completa	7,7	5,6	1,6	7,9
Otros motivos	9	4,9	5,6	9,4
Desconoce el motivo	0,3	0,4	0,1	0,3

Unidades: Porcentaje.

Fuente: INE (2014). Elaboración propia.

Los datos mostrados por el instituto nacional de estadística, nos indican que el **56.3%** de las mujeres con una edad comprendida entre 16 y 64 años, no tiene un contrato a **tiempo completo** porque **no puede encontrarlo**. La segunda razón sí parece algo más opcional, el 14.8% de ellas elige un contrato a tiempo parcial para dedicarse al cuidado de niños, adultos enfermos o personas mayores, pero la pregunta en este caso sería ¿Es elección de ese 14% o son comportamientos propios inculcados con los años por una cultura o tradición?

¿Podríamos hablar de una elección o una presión de la sociedad?

La cultura o tradición es algo difícilmente medible, pero podemos tener un acercamiento como vemos en el grafico, solo el 1.9% de los hombres elige un contrato a tiempo parcial para dedicarse al cuidado de niños, adultos enfermos o personas mayores, más tarde aportaremos más datos sobre esta cuestión cultural.

Con la siguiente tabla vamos a ir un paso más allá, esta recoge el trabajo a tiempo parcial involuntario por parte de las mujeres siguiendo los datos aportados por Eurostat.

Tabla 8. Trabajo a tiempo parcial involuntario de trabajadores de 25 a 49 años en la UE según periodo

Mujeres			
(% sobre el empleo parcial de las mujeres)			
	2010	2011	2012
España	47,3	53,3	59,6

Unidades: Porcentaje.

Fuente: Eurostat (2014). Elaboración propia.

Como podemos ver, el trabajo a tiempo parcial involuntario por parte de la mujer ha evolucionado de manera creciente desde el año 2010 a 2012, llegando a suponer que el 59.6% de las mujeres tiene un trabajo a tiempo parcial de forma involuntaria.

Poco a poco son más los elementos que nos indican rasgos de discriminación hacia la mujer.

Anteriormente, hemos observado que tipo de contratos caracteriza más a cada sexo, pero centrémonos en parte del objeto del trabajo. ¿Existen diferencias salariales según el contrato que tengan? Comprobemos a continuación el salario anual medio según el tipo de contrato.

Tabla 9. Salario anual medio, mediano, modal, a tiempo completo y a tiempo parcial. 2011.

	Mujeres	Hombres	% mujer/hombre
Salario a tiempo completo	23692,8	27595,5	85,9
Salario a tiempo parcial	10077,8	11232,7	89,7

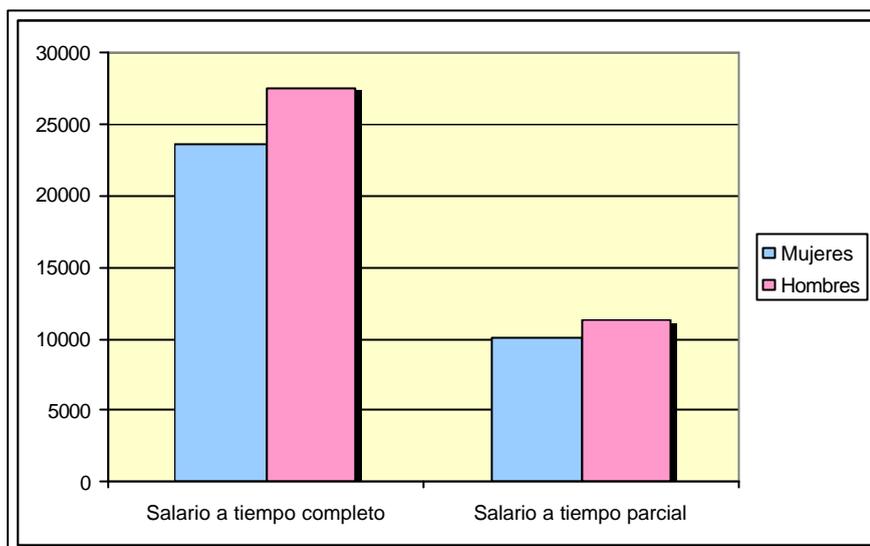
Unidades: Euros.

Fuente: INE (2014). Elaboración propia.

Como observamos en la tabla anterior, existen diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al salario medio anual en ambos tipo de contrato, tanto a tiempo parcial como completo. En lo relativo al contrato a tiempo parcial, las mujeres ganan un 89.7% del salario de los hombres, esto significa que para poder alcanzar el sueldo del hombre en base a su salario, deberían trabajar casi 42 días más sobre 365 días (suponiendo que trabajamos todos los días) que serían un año para poder igualarse al sueldo del hombre.

Observemos esas diferencias en un gráfico para verlo con mayor claridad:

Gráfico 3. Salario anual medio, mediano, modal, a tiempo completo y a tiempo parcial. 2011.



Unidades: Euros.

Fuente: INE (2014). Elaboración propia.

Anteriormente hemos analizado en salario anual, pero ¿Qué ocurre si analizamos esas diferencias salariales por horas?

Tabla 10. Salario por hora según tipo de jornada (euros)

Salario por hora	2011			2010		
	Mujeres	Hombres	% mujer/hombre	Mujeres	Hombres	% mujer/hombre
A tiempo completo	13,8€	15,9€	87,1%	10,7€	11,9€	89,6%
Sin diferenciar jornada	13,1€	15,7€	83,7%	10,2€	11,8€	86,2%
A tiempo parcial	10,1€	12,8€	79,0%	8,2€	10,0€	81,7%

Unidades Euros y Porcentaje.

Fuente: INE (2014). Elaboración propia.

En este gráfico, podemos observar que la brecha ha aumentado en ambos tipo de contrato en el año 2011 respecto al año 2010.

Si nos fijamos en el año 2011, en el contrato a tiempo parcial nos encontramos un dato relevante, la diferencia entre hombres y mujeres es todavía mayor que si analizamos la media anual del salario, por lo que entendemos que la diferencia es mayor las mujeres ganan un 79% del salario del hombre.

Sin embargo, las diferencias en los salarios no solo se quedan en el contrato a tiempo parcial o completo, sino que también existen diferencias respecto a si el contrato tiene carácter temporal o indefinido. Analicemos la siguiente tabla.

Tabla 11. Asalariados por sexo y tipo de contrato o relación laboral. Porcentajes respecto del total de cada sexo

	Hombres				Mujeres			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
Indefinido: Total	76,1%	75,8%	77,7%	77,5%	73,9%	73,4%	74,9%	75,7%
Temporal: Total	23,9%	24,2%	22,3%	22,5%	26,1%	26,6%	25,1%	24,3%

Unidades: Porcentaje

Fuente: INE (2014). Elaboración propia.

En esta tabla se establecen las diferencias entre hombres y mujeres con contratos a tiempo indefinido y temporal. Si analizamos la evolución, vemos que ambos sexos tienen movimientos similares. En ambos contratos aumentan los asalariados en tiempo indefinido y disminuyen en los contratos temporales, por lo que entendemos que no es una opción de un sexo elegir un tipo de contrato u otro si no que lo rige el mercado de trabajo.

Claramente, los contratos temporales predominan en el colectivo femenino. Las mujeres no solo ganan menos dinero, si no que tienen un trabajo más precario y menos solido que los hombres según la información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística.

En cuanto a la duración, también existen diferencias salariales observemos la siguiente tabla.

Tabla 12 Salario medio anual según tipo de contrato. 2011.

	Mujeres	Hombres	%mujer/hombre
Total (salario medio anual)	19768€	25668€	77%
Duración indefinida	20855€	27684€	75,3%
Duración determinada	15488€	17358€	89,2%

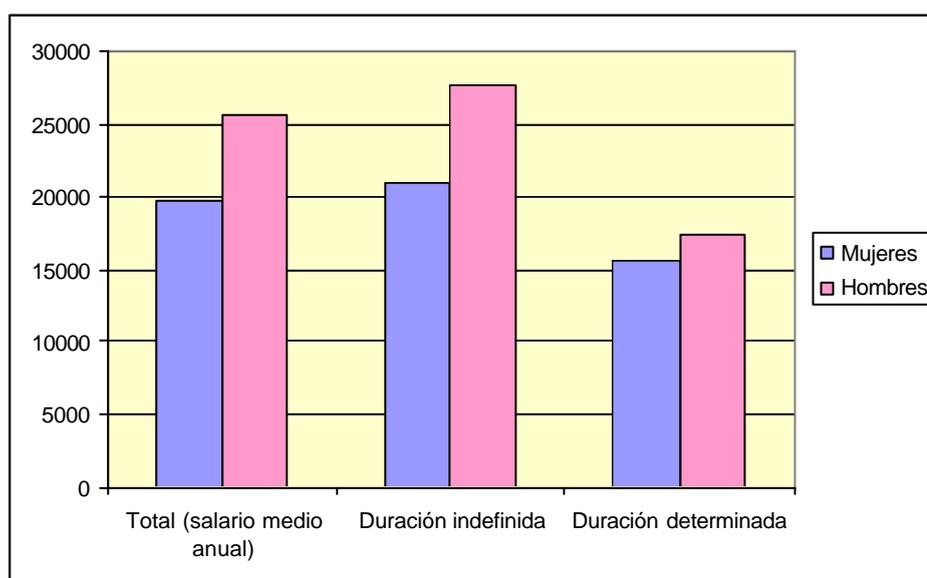
Unidades: euros

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial (INE, 2011). Elaboración propia.

Las mujeres con contratos indefinidos ganan el 75.3% del salario del hombre. En cuanto a los contratos de duración determinada la brecha salarial se reduce y pasa a un 89.2% del salario del hombre.

Veamos estas diferencias salariales en una representación gráfica para su mayor claridad.

Gráfico 4.Salario medio anual según tipo de contrato.2011.



Unidades: Euros.

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial. INE (2011). Elaboración propia.

A continuación analizaremos si estas diferencias salariales se reducen o aumentan según el tipo de sector de actividad.

6.1.2. Sector de actividad

Tabla 13 Salario medio anual según sectores de actividad económica. 2011.

	Hombres	Mujeres	% mujer/hombre
Construcción	22784€	21029,7€	92,3%
Transporte y almacenamiento	23821€	21664€	90,9%
Hostelería	16217€	12646€	78%
Industria manufacturera	26923€	20683€	76,8%

Unidades: Miles de euros y porcentaje.

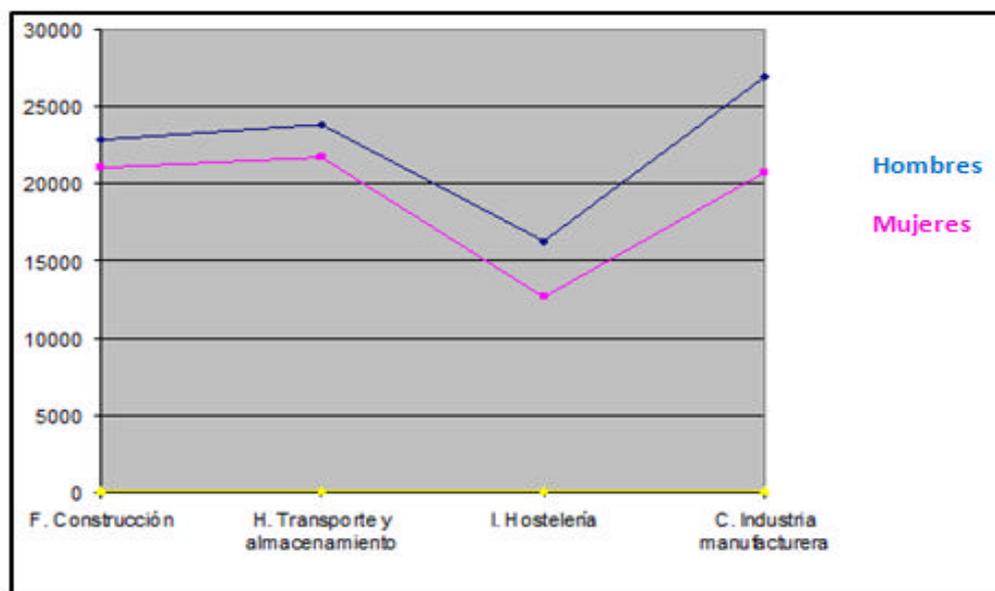
Fuente: INE (2014). Elaboración propia.

En la tabla anterior hemos analizado el salario medio anual por sectores de actividad en los que hemos seleccionado 4 sectores en concreto, según la encuesta de estructura salarial del INE.

Como podemos observar, las diferencias salariales más grandes las encontramos en los sectores de hostelería e industria manufacturera con un 78% y 76.8% respectivamente, sobre el salario del hombre.

Veamos estas diferencias gráficamente.

Gráfico 5. Salario medio anual según sectores de actividad económica 2011.



Unidades: Miles de euros.

Fuente: INE (2014). Elaboración propia.

Pero ¿Qué porcentaje de mujeres están ocupadas en cada uno de estos sectores?, ¿Existe alguna relación entre el número de ocupadas con la brecha salarial?

La única relación que podemos encontrar a priori, analizando el año 2011 para hacer la comparativa sobre los mismos años, es que en los sectores de hostelería e industria manufacturera existe un mayor número de ocupadas que en los otros dos sectores, por lo que parece que los sectores más feminizados es donde existe mayor brecha salarial. Por otro lado, debemos tener en cuenta que los datos son demasiado agregados como para poder concluir ese elemento de relación entre a mayor número de mujeres que ocupan un determinado sector mayor es la brecha salarial entre ambos sexos.

Según Palacio e Hipólito (2006) “se constata que la feminización relativa de la mano de obra en una estructura laboral es una característica que, conforme a lo sugerido por la literatura, deprime sus salarios relativos y que su efecto no se debe a la influencia de otras características de las estructuras laborales correlacionadas con los salarios”.(p 515).

Veamos estos datos recogidos en la siguiente tabla con la información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística.

Tabla 14 Ocupados por tipo de jornada, sexo y rama de actividad. Valores absolutos respecto del total de cada rama.

	Total			
	2010	2011	2012	2013
Hombres				
Industria manufacturera	1766,2	1731,4	1611,7	1541,2
Construcción	1513,5	1290,4	1051,7	931,9
Transporte y almacenamiento	742,9	717,3	672,9	664,6
Hostelería	625,1	636,6	629,5	626,6
Mujeres				
Industria manufacturera	603,9	573,5	563,8	520
Construcción	137,3	102,5	95,9	84,3
Transporte y almacenamiento	166,5	165,7	156	143,3
Hostelería	745,2	755,4	692,6	693,5

Unidades: Miles de personas.

Fuente: INE (2014). Elaboración propia.

La siguiente variable a analizar sería la edad. Intentaremos establecer las distintas relaciones si existen, aparte de describir las características propias del colectivo de la mujer en el mercado de trabajo en relación a las diferencias salariales.

6.1.3. Edad

En esta variable analizaremos la tasa de actividad, la tasa de ocupación, de paro y las brechas salariales en las diferentes edades.

Tabla 15 Tasas de actividad por sexo y grupo de edad.

	Hombres	Mujeres
	2013TIV	2013TIV
De 16 a 19 años	17,17%	13,84%
De 20 a 24 años	61,01%	56,24%
De 25 a 29 años	88,93%	84,88%
De 30 a 34 años	95,04%	87,47%
De 35 a 39 años	94,98%	85,90%
De 40 a 44 años	93,96%	83,61%
De 45 a 49 años	91,73%	78,32%
De 50 a 54 años	88,87%	72,16%
De 55 a 59 años	79,21%	58,62%
De 60 a 64 años	44,96%	31,70%

Unidades: Tasas.

Fuente: INE (2014). Elaboración propia.

En cuanto a la tasa de actividad por sexos y edad, podemos encontrar que la tasa más alta de actividad de las mujeres se encuentra entre la población de edad comprendida entre 30 y 34 años, la tasa de actividad más baja en el colectivo de la mujer la encontramos en el periodo de edad de 16 a 19 años.

Si establecemos una comparativa respecto a los hombres encontramos que los hombres tienen mayores tasas de actividad que las mujeres.

Tabla 16 Ocupados por sexo y grupo de edad. Porcentajes respecto del total de cada sexo .

	Hombres	Mujeres
	2013	2013
De 16 a 19 años	0,5	0,4
De 20 a 24 años	3,8	4,2
De 25 a 29 años	8,8	10,2
De 30 a 34 años	13,4	14,3
De 35 a 39 años	16,4	16,1

De 40 a 44 años	15,5	15,1
De 45 a 49 años	14,1	14
De 50 a 54 años	12,4	12
De 55 a 59 años	9,5	8,7

Unidades: Porcentaje.

Fuente: INE (2014). Elaboración propia.

En cuanto a los ocupados por sexo y edad, el periodo de edad donde la mujer representa un porcentaje mayor sería en la edad comprendida entre los 35 y 39 años.

De nuevo en la edad comprendida entre 16 y 19 años aparecen menos tasas de ocupación, coincidiendo con la tasa de actividad.

¿Estas tasas de actividad y ocupación pueden estar relacionadas con el nivel de estudios alcanzado en media por las mujeres? Más tarde analizaremos si existe esa relación.

Tabla 17 Tasas de paro por sexo y grupo de edad.

	Hombres	Mujeres
	2013TIV	2013TIV
De 16 a 19 años	74,81	75,61
De 20 a 24 años	51,6	50,52
De 25 a 29 años	34,87	31,62
De 30 a 34 años	26,27	27,97
De 35 a 39 años	20,8	25,28
De 40 a 44 años	20,42	23,96
De 45 a 49 años	21,29	23,17
De 50 a 54 años	21,5	22,82
De 55 a 59 años	21	20,28
Total	25,31	26,87

Unidades: Porcentaje.

Fuente: INE (2014). Elaboración propia.

En lo relativo a la tasa de paro por sexo y edad, nos encontramos con que la mujer tiene tasas de paro mayores que los hombres.

La tasa más baja de paro de la mujer, se encuentra curiosamente entre la población de la edad comprendida entre 55 y 59 años, en cambio, para el hombre se encuentra en la edad de 40 a 44 años.

Observando los datos anteriores, pasemos a ver si puede existir alguna relación con la brecha salarial en cada grupo de distintas edades.

Tabla 18 Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora según edad. España.

	2007	2008	2009	2010	2011
Menos de 25	6,5%	7,9%	5,5%	4,8%	4,8 %
De 25 a 34	11,6%	10,3%	10,0%	8,7%	8,7 %
De 35 a 44	16,7%	15,8%	15,8%	13,1%	13,1 %
De 45 a 54	18,8%	17,6%	18,8%	18,8%	18,8 %
De 55 a 64	21,7%	21,5%	22,8%	23,7%	23,7 %
De 65 y más	45,1%	45,1 %

Unidades: Porcentaje.

Fuente: Eurostat (2014). Elaboración propia.

En la tabla anterior vemos que la evolución de la brecha salarial sigue un patrón común en líneas generales.

La brecha salarial se reduce a lo largo de los años entre 2007 y 2011, salvo para un grupo de edad, que es el comprendido entre 55 y 64 años.

La posible explicación, es que las mujeres de esa edad tienen menores niveles de formación que los hombres y ocupan puestos de peor calidad (ver tabla 1 anexo).

Observamos también, que las brechas salariales son más grandes conforme la edad aumenta. Es un indicativo de que las brechas salariales se irán reduciendo para las generaciones futuras si sigue esta tendencia.

Analicemos la última variable escogida para determinar las posibles conexiones entre el nivel de formación y la brecha salarial.

6.1.4. Nivel de formación

En la siguiente tabla comprobaremos los niveles de formación alcanzados por cada sexo en concreto.

Tabla 19 Población de 16 y más años por nivel de formación alcanzado, sexo y grupo de edad.

	Total
	2013TIV
Hombres	
Analfabetos	224,6
Educación primaria	4243,2
Primera etapa de educación secundaria	5359,7
Segunda etapa de educación secundaria	3750,3
Enseñanza universitaria de primer y segundo ciclo	2780,7
Enseñanza universitaria de tercer ciclo (Doctorado)	106,9
Mujeres	
Analfabetos	499,4
Educación primaria	5254
Primera etapa de educación secundaria	4716
Segunda etapa de educación secundaria	3905
Enseñanza universitaria de primer y segundo ciclo	3432
Enseñanza universitaria de tercer ciclo (Doctorado)	77,8

Unidades: Miles de personas.

Fuente: INE (2014). Elaboración propia.

Como hemos podido observar, el número de mujeres que alcanza el nivel de educación secundaria y enseñanza universitaria es mayor que el del hombre, sobre todo en la enseñanza universitaria, donde la diferencia entre mujeres y hombres se amplía más todavía respecto a la educación secundaria.

Por otro lado, podemos resaltar que también hay más mujeres con un nivel alcanzado de educación primaria o analfabetas que hombres.

Por lo que nos encontramos en el caso curioso en el que las mujeres superan en número a los hombres por la zona baja de los niveles educativos y por la zona alta. Por lo tanto, estamos ante una situación en el que hay un grupo de mujeres muy formadas y otro en el que carecen de dicha formación, parece ser que el término medio escasea en el colectivo de mujeres.

En relación con la tabla anterior analicemos la tasa de actividad por nivel de formación.

Tabla 20 Tasas de actividad por nivel de formación alcanzado, sexo y grupo de edad.

	Total			
	2010TIV	2011TIV	2012TIV	2013TIV
Hombres				
Analfabetos	21,79	22,06	19,07	21,66
Educación primaria	39,94	37,62	35,31	34,27
Primera etapa de educación secundaria	77,44	76,67	74,67	73,93
Segunda etapa de educación secundaria	75,76	74,54	74,2	72,59
Enseñanza universitaria de primer y segundo ciclo	79,98	80,86	81,09	79,27
Enseñanza universitaria de tercer ciclo (Doctorado)	81,53	82,96	81,78	77,81
Mujeres				

Analfabetos	6,92	9,21	5,64	7,96
Educación primaria	21,36	19,78	19,7	19,16
Primera etapa de educación secundaria	57,5	57,79	57,48	56,57
Segunda etapa de educación secundaria	65,44	65,34	65,05	64,05
Enseñanza universitaria de primer y segundo ciclo	80,69	80,19	81,7	80,59
Enseñanza universitaria de tercer ciclo (Doctorado)	88,55	83,76	85,08	87,29

Unidades: Porcentaje.

Fuente: INE (2014). Elaboración propia.

Cogiendo como referencia el año 2013, las tasas de actividad tanto en hombres como en mujeres son más altas en los niveles educativos superiores, es decir primera etapa de educación secundaria en adelante.

De esta tabla podemos deducir que la tasa de actividad en hombres en los niveles educativos superiores es mayor que el de las mujeres salvo en la enseñanza universitaria y doctorado.

Si lo relacionamos con el gráfico anterior, las mujeres parece que priorizan alcanzar un nivel de enseñanza universitaria, antes que la búsqueda de empleo, por ello, una vez alcanzado este nivel educativo, la tasa de actividad aumenta en un 16.03% en la educación universitaria respecto a la segunda etapa de educación secundaria.

¿Pero estas tasas de actividad y nivel educativo alcanzado se traducen en un mayor número de ocupadas? Veámoslo a continuación.

Tabla 21 Ocupados por nivel de formación alcanzado y sexo.

	Total			
	2010TIV	2011TIV	2012TIV	2013TIV
Hombres				
Analfabetos	37,1	34,3	27,7	20,3
Educación primaria	1338,6	1130,9	957	893
Primera etapa de educación secundaria	3013,7	2899,2	2700,4	2695,8
Segunda etapa de educación secundaria	2381,9	2288,9	2116,4	2072,4
Enseñanza universitaria de primer y segundo ciclo	2037,2	2007,4	1984	1913,1
Enseñanza universitaria de tercer ciclo (Doctorado)	92,9	93,3	89,9	80,5
Mujeres				
Analfabetos	20,7	24	10,4	19,7
Educación primaria	892	738,8	661,7	611,6
Primera etapa de educación secundaria	1861,8	1850,3	1732,5	1730,9
Segunda etapa de educación secundaria	1970,7	1937,4	1875	1799,3
Enseñanza universitaria de primer y segundo ciclo	2433,1	2399,9	2370,2	2334,2
Enseñanza universitaria de tercer ciclo (Doctorado)	55,3	61,3	64,8	64,2

Unidades: Miles.

Fuente: INE (2014). Elaboración propia.

Refiriéndonos de nuevo al año 2013, nos encontramos que existen un mayor número de mujeres ocupadas que hombres con un nivel educativo universitario. Si enlazamos esta tabla con las anteriores, es lógico que exista un mayor número de mujeres ocupadas, pues el número de mujeres con este nivel de enseñanza alcanzado es mayor que el de hombres, al igual que su tasa de actividad para este nivel.

En el sentido contrario, vemos como hay un menor número de mujeres ocupadas analfabetas a pesar de ser más del doble de hombres que han alcanzado este nivel.

Sin embargo, no podríamos determinar eso como un elemento discriminatorio, ya que si observamos la tabla de tasas de actividad, los hombres analfabetos son más activos que las mujeres, por lo que esta pequeña diferencia de ocupados para este nivel puede deberse a esta cuestión.

Por otro lado, ¿Seguirá esta tendencia con la tasa de paro?

Tabla 22 Tasas de paro por nivel de formación alcanzado, sexo y grupo de edad

	2010TIV	2011TIV	2012TIV	2013TIV
Hombres				
Analfabetos	39,48	44,04	41,82	58,21
Educación primaria	30,8	35,03	39,21	38,59
Educación secundaria primera etapa y formación e inserción laboral correspondiente	24,32	28	31,77	31,95
Educación secundaria segunda etapa y formación e inserción laboral correspondiente	18,62	20,87	24,61	24,15
Educación superior, excepto doctorado	10,84	12,16	14,77	14,46
Doctorado	1,34	4,05	4,01	3,25
Mujeres				
Analfabetos	48,37	56,16	65,16	50,46
Educación primaria	28,73	33,11	38,76	39,26
Educación secundaria primera etapa y formación e inserción laboral correspondiente	27,77	30,02	34,8	35,12
Educación secundaria segunda etapa y formación e inserción laboral correspondiente	22,14	24,72	26,86	28,2
Educación superior, excepto doctorado	12,63	15,07	17,77	17,82
Doctorado	3	4,04	8,25	5,39

Unidades: Porcentaje.

Fuente: INE (2014). Elaboración propia.

Para seguir con una comparativa coherente seguiremos analizando el año 2013. De esta tabla hay que resaltar varios aspectos que resultan interesantes.

Si observamos con atención, existen mayores tasas de desempleo en las mujeres en los niveles educativos de educación secundaria segunda etapa y enseñanza universitaria en torno al 4% más de desempleo en ambos casos.

Aunque este es un dato interesante, podemos descartar también que sea un elemento discriminador, por la sencilla razón de que al haber un mayor número de mujeres con ese nivel de educación es lógico pensar que su paro será mayor debido a esa proporción. Lo que si descartamos totalmente, es que sea una elección de la propia mujer, ya que la tasa de actividad para el nivel universitario nos indica lo contrario.

En sentido inverso nos encontramos que la tasa de paro en mujeres analfabetas es menor que la tasa de paro de los hombres.

En este caso si pueden saltar las alarmas de que exista un comportamiento sexista, ya que es posible que se prefiera contratar mujeres con este nivel educativo que hombres por el hecho de que ellas acepten salarios inferiores a los hombres y al no necesitar cualificación para desempeñar su trabajo contraten antes a una mujer, para reducir así los costes variables que suponen cada uno de ellos.

Tabla 23 Nivel de formación alcanzado por sexos

	Total	Mujeres	Hombres	Diferencia M/H
TODOS LOS NIVELES DE ESTUDIOS	22.790,20	19.735,22	25.479,74	22,55
I. Sin estudios	15.479,21	11.745,91	18.110,06	35,15
II. Educación primaria	17.064,08	13.196,75	19.293,66	31,61
III. Educación secundaria I	17.727,22	14.164,75	20.367,58	30,46
IV. Educación secundaria II	22.691,68	18.942,82	26.272,38	27,90
V. Formación profesional de grado medio	20.385,50	17.013,92	24.172,58	29,62
VI. Formación profesional de grado superior	23.676,49	19.001,54	27.366,93	30,57
VII. Diplomados universitarios o equivalente	29.104,17	25.917,31	34.122,12	24,05
VIII. Licenciados, ingenieros superiores y doctores	35.864,81	31.555,71	40.496,47	22,08

Unidades: Miles.

Fuente: UGT (2013).

Según los datos aportados por el Instituto Nacional de Estadística, la mayor diferencia salarial entre hombres y mujeres existe en la población sin estudios con un (35.15%).

Por los datos mostrados, nos encontramos que a mayor nivel de formación menor brecha salarial, por lo que parece ser que la inversión en capital humano ayuda a reducir esas diferencias pero no es determinante como para llegar a eliminarla, ya que lógicamente y como estamos desarrollando a lo largo del trabajo existen más factores que influyen en la misma.

6.2. Comunidad Autónoma

Antes de analizar las diferencias salariales por Comunidades Autónomas, se expondrá la población de cada Comunidad Autónoma, ya que el número de personas es distinto en cada una de ellas por lo tanto influye en las estadísticas.

Tabla 24 Población por grupo de edad, sexo y Comunidad Autónoma.
Valores absolutos.

	2013TIV		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Andalucía	8231,7	4064,6	4167
Aragón	1286,6	636,7	649,9
Asturias	1023,5	487,3	536,1
Balears, Illes	1118,2	558,8	559,4
Canarias	2127,9	1056,6	1071,3
Cantabria	569,6	277,7	291,8
Castilla y León	2396,7	1183	1213,7
Castilla - La Mancha	2001,8	1005,6	996,2
Cataluña	7207,4	3513,3	3694,1
Comunitat Valenciana	4966,9	2455,6	2511,4
Extremadura	1060,4	525,9	534,4
Galicia	2670,3	1284,3	1386
Madrid	6329,9	3043,8	3286,1

Murcia	1442,4	726	716,5
Navarra	609,3	301,2	308
País Vasco	2080,9	1003,4	1077,5
Rioja, La	305,7	150,5	155,3
Ceuta	76,2	36,6	39,6
Melilla	76	38,7	37,3

Unidades: Miles de personas.

Fuente: INE (2014). Elaboración propia.

Tabla 25 Salario bruto anual por sexo y Comunidades Autónoma.

	Total	Mujeres	Hombres	Diferencia M/H
TOTAL NACIONAL	22.790,20	19.735,22	25.479,74	22,55
Andalucía	20.913,38	17.870,90	23.421,28	23,70
Aragón	22.316,69	18.843,25	25.263,29	25,41
Asturias	22.241,39	18.786,13	25.170,79	25,37
Balears	21.613,60	19.812,19	23.213,04	14,66
Canarias	19.315,56	17.601,79	20.986,94	16,13
Cantabria	21.156,79	17.887,59	23.924,51	25,23
Castilla y León	20.960,87	17.683,88	23.640,67	25,20
Castilla-La Mancha	20.363,01	17.913,00	22.292,84	19,65
Cataluña	24.449,19	21.042,14	27.601,02	23,76
Comunidad Valenciana	20.707,24	17.776,59	23.331,71	23,81
Extremadura	19.480,55	17.876,85	20.787,03	14,00
Galicia	20.241,99	17.691,11	22.626,21	21,82
Madrid	25.988,95	22.721,17	29.016,28	21,70
Murcia	20.863,37	17.838,28	23.482,48	24,04
Navarra	23.824,88	19.927,15	26.982,49	26,15
País Vasco	26.593,70	22.706,10	29.708,66	23,85
La Rioja	21.035,86	18.131,05	23.641,44	23,31
Ceuta y Melilla	24.010,60	21.331,43	25.791,37	17,29

Unidades: Miles.

Fuente: UGT (2013).

Como podemos observar para el año 2010, en todas las Comunidades Autónomas existen diferencias salariales entre hombres y mujeres, las comunidades donde se registran las diferencias salariales más importantes son: Navarra (26.15%), Aragón (25.41%) y Asturias (25.37%).

En sentido opuesto, las Comunidades Autónomas donde menos brecha salarial entre hombres y mujeres existe, son en las Comunidades Autónomas de Extremadura (14%), Baleares (14.66%) y Canarias (16.13%).

Haciendo referencia a Andalucía, nos encontramos que tiene una brecha salarial de (23.70%), situándose por encima de la media nacional.

Tabla 26 Salario bruto anual sexo y comunidades autónomas.

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual
TOTAL	22.726,44	-0,8	19.537,33	-1,2	25.682,05	0,1
Andalucía	20.891,63	-2,2	17.828,44	-3,0	23.592,08	-0,9
Aragón	22.103,79	-1,0	18.042,28	-4,2	25.766,27	2,0
Asturias, Principado de	21.750,66	-2,4	18.026,01	-3,7	25.048,82	-1,2
Baleares, Illes	20.960,53	-1,8	19.022,24	-1,8	22.859,04	-1,4
Canarias	19.277,62	-1,2	17.498,71	-1,8	21.089,85	0,0
Cantabria	20.191,51	-3,5	16.771,99	-4,7	23.309,90	-2,0
Castilla y León	20.569,14	-2,2	17.552,07	-3,5	23.473,82	0,0
Castilla-La Mancha	20.536,42	-0,6	17.527,30	-2,6	22.810,39	0,2
Cataluña	24.436,39	-0,3	20.931,07	0,6	27.836,40	-0,7
Comunitat Valenciana	21.223,72	-0,4	17.870,88	-1,0	24.289,23	0,5
Extremadura	19.721,35	-0,8	17.401,90	-3,6	21.585,30	1,3
Galicia	19.389,20	-2,9	16.727,15	-3,3	22.059,69	-1,4
Madrid, Comunidad de	26.044,39	0,8	22.841,15	1,1	29.116,20	0,8
Murcia, Región de	20.682,01	-1,9	17.457,52	-3,3	23.487,03	0,1
Navarra, Comunidad Foral de	23.784,38	-2,5	19.462,13	-2,6	27.632,80	-0,7
País Vasco	26.535,61	0,6	22.313,41	-0,6	30.084,89	2,0
Rioja, La	20.346,24	-3,1	17.486,66	-4,6	23.097,08	-1,8

Unidades: Miles de euros.

Fuente: Estructura salarial. INE (2010).

Si nos fijamos en el año 2012, las diferencias salariales se mantienen en todas las Comunidades Autónomas, sin ningún cambio aparente, por lo que no ha intervenido ningún elemento que produzca un cambio sustancial.

Es difícil establecer una comparación entre Comunidades Autónomas y el sector de actividad, ya que en cada una de ellas predomina un sector de actividad en particular.

Por lo que intentaremos determinar si esas diferencias salariales tienen alguna relación con el nivel de formación alcanzado entre las mujeres de cada Comunidad Autónoma y esta pueda ser una de las causas o no.

Tabla 27 Población de 16 y más años por nivel de formación alcanzado, sexo y Comunidad Autónoma. Porcentajes respecto del total de cada comunidad.

	Analfabetos	Educación primaria	Educación secundaria primera etapa	Educación secundaria segunda etapa	Educación superior, excepto doctorado	Doctorado
	2013TIV	2013TIV	2013TIV	2013TIV	2013TIV	2013TIV
Mujeres						
Andalucía	4,6	27	27,5	19,1	21,4	0,4
Aragón	0,9	31,1	19,7	21,8	26	0,4
Asturias	0,8	33,1	19,4	19	27,4	0,3
Balears, Illes	2,5	23,4	28	22	23,8	0,2
Canarias	3,2	24,5	26,9	22	23	0,4
Cantabria	0,1	24	22,3	23,7	29,5	0,4
Castilla y León	1,3	30,3	23	19,2	25,7	0,4
Castilla - La Mancha	3,6	29,6	26,9	18,1	21,6	0,1
Cataluña	2	29,6	20,6	20	27,6	0,3
Comunitat Valenciana	2,6	25,3	26,3	21,9	23,6	0,3
Extremadura	4,8	28	32,3	14,9	19,7	0,1
Galicia	2,1	30,5	26,8	15,8	24,6	0,3
Madrid	1,5	20,4	20,6	22,3	34,4	0,7
Murcia	5,1	26,6	27	19,5	21,4	0,4
Navarra	0,8	24,5	22,5	21,4	30,1	0,8
País Vasco	0,7	26,6	18,6	19,3	34,3	0,4
La Rioja	0,8	27	22,4	22,7	27	0,1

Ceuta	8,9	27,2	32,1	14,3	16,8	0,7
Melilla	3,5	34,7	22,1	22,3	16,7	0,3

Unidades: Porcentaje.

Fuente: INE (2014). Elaboración propia.

Teniendo en cuenta que a mayor nivel de formación menor brecha salarial (ver tabla 22).

Nos encontramos, las comunidades con mayor porcentaje de doctoradas son Navarra, Madrid y Ceuta, ordenadas de mayor a menor.

Las Comunidades Autónomas con mayor número de mujeres con educación superior son Madrid, País vasco y Navarra, ordenadas de mayor a menor.

En este sentido, las comunidades con mayor número de mujeres con un nivel de educación secundaria alcanzado son Cantabria, La Rioja y Melilla, mismo orden que el anterior.

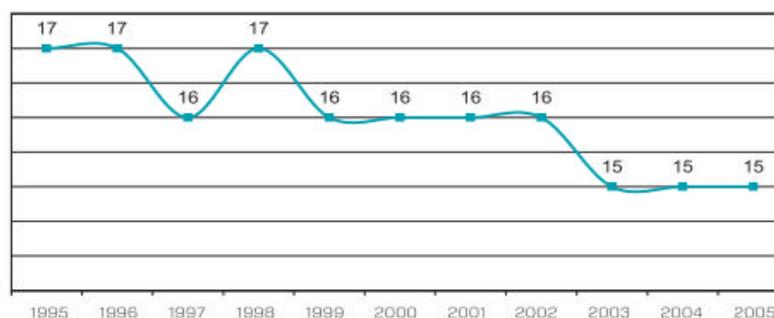
Por lo tanto, si establecemos un análisis entre la tabla 22 y la tabla 26, parece que el nivel de estudios no tiene una relación directa con la brecha salarial de cada Comunidad Autónoma, ya que las Comunidades Autónomas con mayor porcentaje de mujeres con niveles superiores alcanzados no tienen una menor brecha salarial como así lo expone la tabla 22 de nuestro trabajo.

Como hemos visto a lo largo del trabajo, es evidente que existen diferencias salariales entre hombres y mujeres tanto a nivel europeo como en España y en sus respectivas Comunidades Autónomas. Las causas de estas diferencias no son claras debido a la multitud de factores objetivos y subjetivos que existen alrededor de esta variable.

Según Ongil y otros (2010), no existe un análisis concluyente que determine esta diferencia de salarios entre hombres y mujeres, pero que sí parece existir una relación con el nivel de educación, edad y experiencia.

Por otro lado hemos comprobado como la brecha salarial ha tenido un crecimiento negativo a lo largo de los años tanto en la Unión Europea como en España (ver tabla 1).

Gráfico 6. Evolución brecha salarial UE 27 (1995-2005)



Fuente: Ongil y otros (2010).

Según Lago (2002), la inversión en capital humano es un factor importante por el lado de la oferta. Recordemos que esta inversión se consigue tanto a nivel formativo como con la experiencia.

Partiendo de esa base hemos visto cómo los niveles educativos tanto como la incorporación al mundo laboral de la mujer, han aumentado a lo largo de los años (experiencia de la mujer). Ver tabla 2 y 3 anexo.

Siguiendo este análisis, ¿es posible que el nuevo rol de la mujer afecte a la demografía de un país?

¿Es posible que la mujer tenga que sacrificar su vida familiar para poder conseguir una situación de igualdad respecto al hombre en el ámbito profesional orientado lógicamente a la igualdad salarial?

¿Puede ser que este factor haya ayudado entre otros a reducir la brecha salarial?

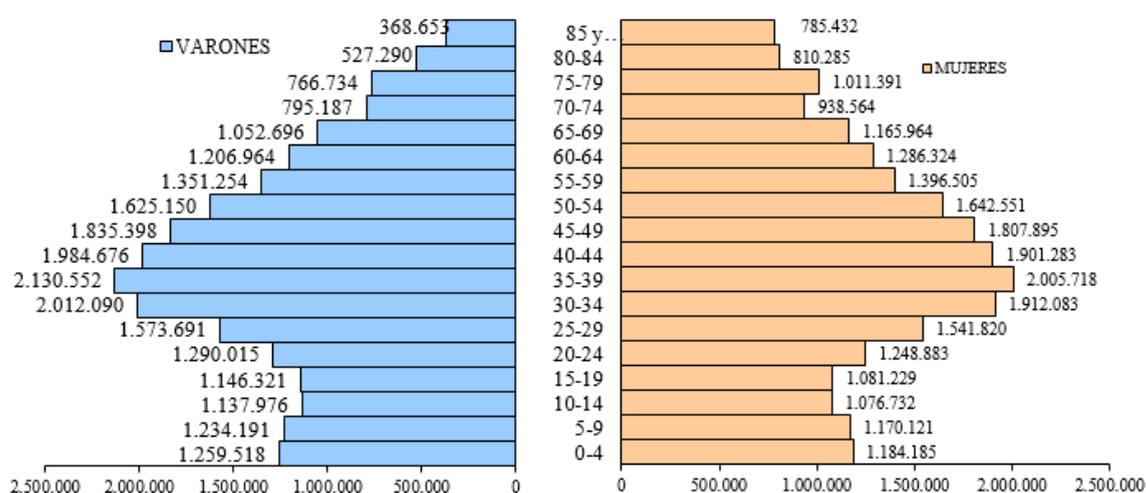
Veamos a continuación la posible relación.

7. RELACIÓN BRECHA SALARIAL Y POSIBLE IMPACTO EN LA DEMOGRAFÍA.

El objetivo de este apartado es determinar si la discriminación salarial recibida por las mujeres les obliga a sacrificar aspectos de su vida familiar para intentar igualarse al hombre en el ámbito profesional del trabajo.

Vamos a comenzar viendo la evolución de la pirámide poblacional en España.

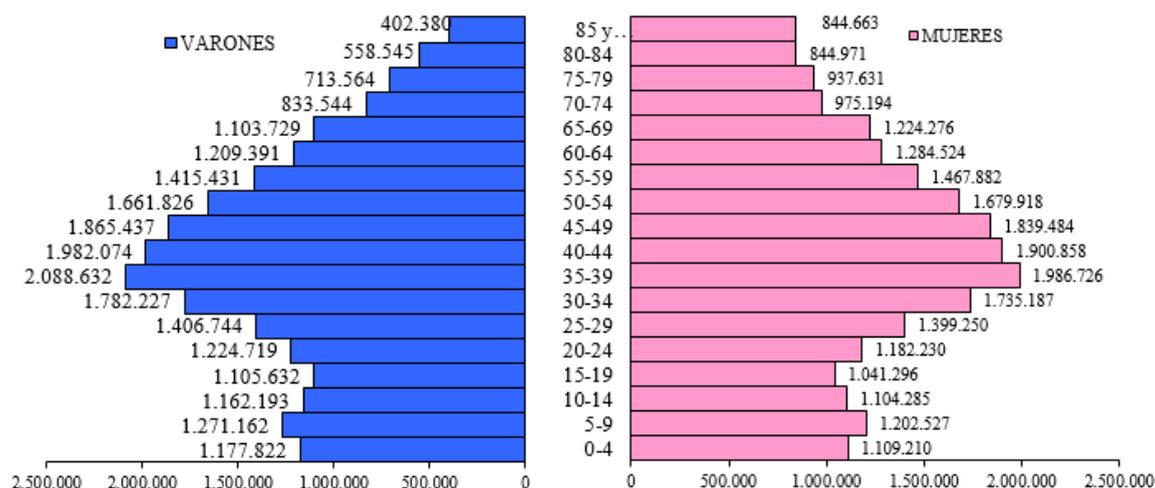
Gráfico 7. Pirámide poblacional 2009.



Unidades: Miles.

Fuente: INE (2009). Elaboración propia.

Gráfico 8. Pirámide poblacional 2014



Unidades: Miles.

Fuente: INE (2014). Elaboración propia.

Observemos con atención los dos gráficos anteriores en el que se produce un cambio de tendencia espectacular. Si nos fijamos en la población de 0-4 años en el año 2009, podemos ver cómo el número tanto de niños como de niñas de esa edad era mayor que el número en ambos sexos en la población comprendida entre 5-19 años.

Esto es un dato bueno, ya que apunta un alza a una base de la población joven en una economía desarrollada.

En cambio si observamos la pirámide poblacional de 2014, es cuando se produce ese cambio importante. Si nos fijamos de nuevo en la población de 0-4 años, tanto en varones como mujeres, se reduce de una manera considerable que no puede pasar desapercibida, pues como ya sabemos, la población joven para un país desarrollado es muy importante para su progreso en el futuro.

Tabla 28 Descenso poblacional 2009-2014.

Descenso 2009-2014:	Abs.	%
Edad 0-4 años:	-156.671	-6,4%
Total edades:	-540.157	-1,1%

Unidades: Porcentaje.

Fuente: INE (2014). Elaboración propia.

Aunque a priori el número de población del total de las edades se ha reducido mucho más que la población de 0-4 años, como podemos ver en la tabla anterior, sólo ha supuesto una pérdida de población del 1.1%; en cambio la población de **0-4 años** se ha reducido en un **6.4%**, es decir, seis veces más.

Por lo que la discriminación salarial puede ser otro factor más para que se produzca esta reducción tan fuerte en tan poco tiempo.

Según Ibáñez (2008), el tiempo de cuidado de los hijos o labores del hogar sigue siendo responsabilidad de la madre a pesar del discurso igualitario “políticamente correcto” que se ofrece a la sociedad.

Tabla 29 Duración media diaria dedicada a actividades de hogar y familia según situación laboral (ocupados, parados), por las personas que realizan dicha actividad. 2009-2010.

	Hombres	Mujeres
Activos	2:36	4:10
Ocupados	2:21	3:46
Empleadores o empresarios sin asalariados	2:05	3:55
Asalariados	2:25	3:45
Parados	3:23	5:35
Inactivos	2:25	4:49
Estudiantes	1:10	1:33

Jubilados o pensionistas	2:56	4:38
Labores del hogar	(u) 5:01	6:16

Unidades: Horas y minutos.

Fuente: INE (2014). Elaboración propia.

Como podemos comprobar, según los datos aportados por el Instituto Nacional de Estadística, corroboran la afirmación de Ibáñez (2008), en el que las mujeres tanto activas como inactivas, le dedican más tiempo que los hombres a las actividades del hogar y la familia.

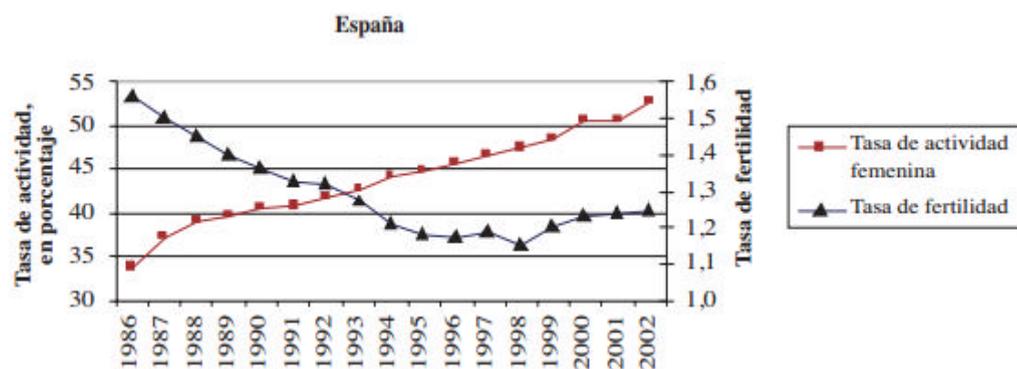
Según Ibáñez (2008), las mujeres desean tener más hijos de los que realmente tienen o piensan que pueden tener. La razón fundamental es la falta de ingresos y la dificultad para tener hijos y poderlo compaginar con el trabajo.

Por lo que según mi opinión, nos encontramos en un punto de confrontación. Por un lado el nuevo rol de la mujer por incorporarse al trabajo y desarrollarse profesionalmente y por otro lado una cultura arraigada que parece incompatible en cierta manera con ese rol.

Llegado a este punto es hora de hacer un inciso y explicar qué tipo de cultura predomina en España. Según Ibáñez (2008), España es un país de “cultura familista” lo que es lo mismo una división del trabajo por sexos de corte tradicional.

Por lo que la mujer se encuentra en la tesitura de sacrificar uno de esos aspectos. La tendencia que se viene dando es optar por una vida laboral más satisfactoria que seguir anclados en la figura de la mujer dedicada a las tareas del hogar y cuidado de su familia.

Gráfico 9. Tasa de actividad y tasa de fertilidad.



Fuente: Martí y Gómez (2004).

Esta decisión se hace más difícil, ya que como hemos visto, los salarios de las mujeres son inferiores a los salarios de los hombres, en el que sin duda existe un elemento discriminador por el hecho de la maternidad.

Según Sanz (2009), “*Los recortes retributivos injustificados disuaden a los trabajadores que deseen formar una familia, castigándoles por su decisión*”. (p 729).

Tabla 30 Salario medio en función de la existencia de hijos a cargo de la persona trabajadora diferencia por sexo (2008).

	SIN HIJOS/AS				CON HIJOS/AS			
	MUJERES	VARONES	DIFERENCIA	DIFERENCIA (%)	MUJERES	VARONES	DIFERENCIA	DIFERENCIA (%)
Total muestra	39.517,16	53.315,10	13.797,94	25,88	48.017,37	73.852,36	25.834,99	34,98
Entre 35 y 44 años	44.565,78	53.420,76	8.854,98	16,58	46.404,92	68.961,20	22.556,28	32,71

Unidades: Euros.

Fuente: Martínez y otros (2011).

Cómo podemos ver en esta tabla, la diferencias salariales se incrementan en las mujeres con hijos, muy posiblemente sea debido a los periodos de interrupción del trabajo, debido a la maternidad o cuidado de los hijos.

Por lo que claramente observamos que los hijos suponen para las mujeres una dificultad añadida para alcanzar sus metas profesionales, por lo que no es de extrañar que algunas mujeres decidan optar por una vida profesional satisfactoria y prefieran adoptar un papel distinto o por lo menos retrasar en la medida de lo posible el nacimiento de hijos para que el detrimento de la vida profesional sea lo más ínfimo posible. Como podemos ver en el gráfico siguiente, la edad de maternidad se está retrasando cada vez más.

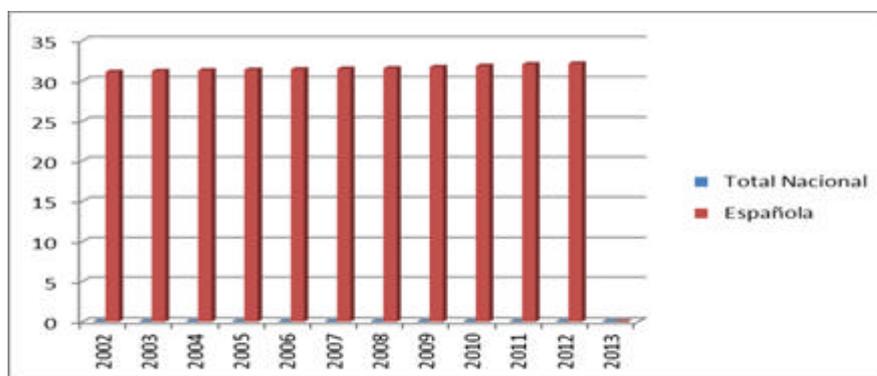
Tabla 31 Edad media de la maternidad 2002-2012.

		Total Nacional											
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
ESPAÑOLA		31,11	31,22	31,3	31,38	31,43	31,49	31,54	31,71	31,85	32,05	32,15	..

Unidades: Edad.

Fuente: INE (2014). Elaboración propia.

Gráfico 10 Edad media de la maternidad.



Unidades: Edad.

Fuente: INE (2014). Elaboración propia.

La edad para tener hijos se está retrasando año a año progresivamente, pasando de una edad de **31.11** en el año **2002** a **32.15** en el año **2012**. En una década se ha retrasado en un año la edad para tener hijos en España por parte de las mujeres nacionales.

8. ASPECTO NORMATIVO QUE AFECTA A LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GENERO.

A continuación haremos referencia por orden cronológico del orden normativo y recomendaciones a nivel internacional, europeo y nacional en materia de desigualdad salarial.

1957.- El Tratado de Roma	Establece la igualdad salarial entre hombres y mujeres por el mismo trabajo.
1975.- La Directiva Europea de igualdad de retribución	Establece la igualdad salarial entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor.
1978.- La Constitución Española (art 14 y 35.1)	Prohíbe la discriminación por sexo y derecho de una remuneración suficiente sin que pueda existir discriminación.
1980. - Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores	El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario sin discriminación por sexo.
2002.- Se modifica el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores	Establece la obligación del empresario de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor.
2005.- En el marco de diálogo social europeo de nivel bipartito	Se centra en la igualdad de un trato retributivo.
2007. Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres	Recoge en su art 46 medidas para la igualdad en materia salarial.
2007. - La Comisión Europea, publicó una Comunicación titulada, “Combatir la diferencia salarial entre mujeres y hombres”	Su objetivo es esclarecer cuales son las causas de las diferencias salariales y establecer propuestas para reducir las.
2008.- II Plan Estratégico 2008-2011 de igualdad de oportunidades	Recomienda realizar auditorías a las empresas y aplicar sanciones si no se respeta la igualdad salarial.
2009.- Fondos del Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo 2009 – 2014	Estos fondos están orientados a reducir la brecha salarial.
2010.- La Disposición Adicional 16ª de la Ley 35 /2010	Incluye un plan específico en materia de discriminación salarial por sexos.
2010. - La Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y	Recoge el principio de un salario igual para un trabajo de igual valor.

hombres 2010-2015	
2011. - El Consejo de la Unión Europea aprueba el Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020	Incluye entre otros aspectos, reducir la desigualdad salarial.
2012. - El Parlamento Europeo aprobó la Resolución sobre la situación de los derechos fundamentales en la Unión Europea	Promueve a los estados miembros a reducir la brecha salarial
2014 plan estratégico de igualdad de oportunidades	Trata de prevenir la discriminación y combatir la brecha salarial entre otros.

Fuente: UGT (2013) y Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014).

Como podemos ver, a lo largo de la historia no ha sido poca la normativa y recomendaciones que se han ido elaborando respecto a la problemática de la discriminación salarial que sigue a pesar de todo, persistiendo en la actualidad, creando una situación de desigualdad para determinados colectivos.

9. CONCLUSIÓN

A lo largo del trabajo hemos analizado las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Con la información obtenida podemos concluir que las diferencias salariales por sexos existen y suponen un problema para el conjunto de la población. No obstante, es imposible medir el porqué de esas diferencias, ya que las características entre hombres y mujeres son distintas. No es posible compararlos ya que en líneas generales la experiencia o los niveles de formación de hombres y mujeres son diferentes.

Y si hacemos un recorrido histórico, podemos comprobar que tanto los niveles de formación, como la incorporación de la mujer al mundo del trabajo se producen en un momento posterior al de los hombres, aunque en cierta medida eso se está equiparando poco a poco.

Por lo que saber cuáles son las causas reales de esas diferencias salariales es muy difícil de determinar, sin embargo, podemos hacernos una idea aproximada pero no exacta del porqué de esta situación.

Sin duda la experiencia y el nivel formativo alcanzado de las mujeres en la última década, ha reducido la brecha salarial y son elementos que realmente pueden influir en la existencia de esas diferencias. También incluiremos la edad, que en función de ella, la brecha salarial se verá afectada de una manera u otra. Pero a pesar de que la mujer poco a poco va superando en muchos aspectos en lo que se refiere a capital humano respecto al hombre, parece que nunca llega a alcanzar, o por lo menos llega a posicionarse en una situación de igualdad. Sin duda entramos en aspectos sociológicos que afectan, en mi opinión, a dos partes del juego. Por un lado la clase empresarial y por otro la mujer.

Comenzando en sentido lógico por la clase empresarial, parece que sigue existiendo ese rechazo, aunque cada vez menor a la incorporación de la mujer en el trabajo y retribuirle con un salario igual por un mismo trabajo. Esto puede ser debido al tipo de cultura que hemos arrastrado durante los años, ya que las personas somos

por lo general resistentes a los cambios y seguimos patrones aprendidos a través de la experiencia.

Para la clase empresarial sigue siendo una barrera a superar el “coste” que le puede llegar a causar la mujer en lo relativo a que esta se quede embarazada o el “coste” de que la misma abandone o acorte su vida laboral para el cuidado de su familia y aunque esta tendencia parece que en cierta medida está cambiando, es una realidad que sigue existiendo hoy en día.

En cuanto a la otra parte del juego, la mujer parece estar ahora mismo entre dos aguas. Por un lado observamos que la mujer quiere incorporarse al mundo laboral, ser independiente o desarrollarse como persona profesionalmente hablando. Y por otro lado parece que quiere seguir un poco el patrón tradicional adoptando el papel de cuidadora de los hijos o la familia.

Por lo que la mujer se encuentra en una encrucijada. Aunque se esté adoptando el nuevo rol de mujer independiente en el mundo laboral, parece ser que no termina de desligarse del antiguo y obsoleto papel, sea ya por varios motivos como pueden ser la costumbre o cultura o incluso la presión de una parte importante de la sociedad que sigue existiendo y que prefiere seguir con los métodos tradicionales.

Por lo que el paradigma en el que nos encontramos nos está poniendo en una situación ardua, en el que la discriminación salarial puede ser un factor importante que afecte a la natalidad de un país, vamos a explicar el porqué de esta afirmación.

Teniendo en cuenta lo dicho anteriormente, podemos añadir que las principales causas de la mujer para no tener hijos son incompatibilidades con el trabajo o no tener una *solventia económica estable*. Esta última causa sobretodo ya parece chocar con lo hablado precedentemente en lo relativo al nuevo rol o papel de la mujer.

Ya bastante tiene que sobrellevar la mujer con unos contratos más precarios respecto al colectivo masculino, sino que encima dentro de esos contratos hay unas diferencias salariales inferiores y aunque esto puede parecer una opinión subjetiva en

principio, ya que se puede llegar a pensar que es una opción de la mujer tener contratos temporales o parciales. Por ejemplo, no cabe duda que los datos son objetivos y como ya se ha expuesto en el desarrollo del trabajo, la mujer quiere o desea otras condiciones laborales más estables.

Por lo tanto, si nos encontramos con este panorama laboral por parte de la mujer y si le sumamos su apetito por seguir progresando en el mundo del trabajo, nos topamos con una increíble reducción de la tasa de natalidad en los últimos años, que no solo ha disminuido de forma espectacular (años 2009-2014), sino que parece que la tendencia continuara así, ya que la mujer parece seguir retrasando su edad de tener hijos para que su carrera profesional se vea lo menos perjudicada posible.

Debemos tener en cuenta y no debemos dejar pasar por alto que esta situación, no solo afecta en el presente a la mujeres, sino que también se verán perjudicadas en un futuro debido a que sus pensiones serán muy inferiores de lo que deberían ser.

En cuanto a la legislación orientada a mejorar esta situación, parece que a priori ha tenido una influencia positiva que sin duda ha ayudado a reducir estas diferencias, aunque a la vista está que no han conseguido erradicarla del todo. Por otro lado, se puede observar que la legislación en una época de crisis económica como la que padecemos en la actualidad, tiene aún menos efectos que en una época de “abundancia” económica, ya que la brecha salarial entre hombres y mujeres ha aumentado en época de crisis. Hay que tener en cuenta que esta brecha salarial puede verse afectada en función de los despidos que se hayan producido por parte de un colectivo u otro, pero también parece existir un elemento sexista, que en mi opinión, aprovechando la coyuntura económica se trata de aumentar ingresos con una mujer obligada a aceptar un salario por debajo del correspondiente.

Todo esto puede acarrear graves problemas económicos en un futuro, ya que si partimos de la base que la mujer se encuentra en una situación laboral inestable y con mucha incertidumbre, la natalidad seguirá descendiendo como lo está haciendo hasta ahora y llegara el día en el que nos encontremos con una población muy envejecida y con un colectivo muy afectado económicamente hablando, que por cierto es un

colectivo más grande hablando en términos poblacionales que el colectivo del hombre.

Por lo tanto, si se quiere seguir progresando como país se necesita un cambio urgente con un cambio estructural real, para ello se requieren varios elementos. El primero, que se está produciendo lentamente es un cambio cultural, que en mi opinión, debería darse por parte del conjunto de la población, aunque esto requiere tiempo y el proceso será costoso sin duda alguna. Este cambio cultural se puede impulsar a través de ayudar a formarse a una clase empresarial en todos los ámbitos y empezar a crear cultura de igualdad entre nuestra población más joven para que las generaciones venideras tengan un punto de vista completamente distinto, en el que no le causen costes psicológicos de ningún tipo por contratar y *pagar* un salario igual a una mujer por un trabajo de igual valor.

El otro elemento sería una legislación sólida que se presente con cambios en este tema más “radicales” o contundentes, para que se pueda promover lo máximo posible la reducción de estas desigualdades.

Otro elemento necesario es que el hombre trate también de despegarse un poco de ese papel cuya tendencia es única, es decir, intentar avanzar lo máximo posible dentro de sus capacidades para ser el sustento y el “motor” principal, tanto del tiempo dedicado al trabajo como intentando ser la base principal de la economía en una familia. Aquí estaríamos ante otro cambio cultural en el que el hombre también debe intentar compartir el trabajo familiar, más aun de lo que parece que a avanzando, pensando así en un desarrollo más favorable para el conjunto de la población.

Por lo que la *conciliación* entre la vida personal y laboral por parte de *ambos colectivos*, es un elemento clave para conseguir estos cambios y aunque en la teoría parece ser que está muy de moda, la realidad practica parece ser como viene siendo habitual muy distinta, ya que la situación económica por la que estamos atravesando impide o se intenta evitar llevar a cabo esa conciliación necesaria y vital para solucionar este conflicto.

En mi opinión, si esta tendencia no cambia nos encontraremos con un futuro difícil, con una mujer en una situación extrema tanto profesionalmente como en su vida familiar. Por lo que debemos tener en cuenta la discriminación salarial como un factor más, ya que es evidente que existen otros, que contribuye de manera negativa a la pirámide poblacional de nuestro país, con las consecuencias económicas que puede acarrear y la importancia de tener una población joven para un futuro próspero, ya que parte de nuestra sistema, como por ejemplo las pensiones, se verían claramente afectadas de manera nociva debido al sistema por el que se rigen.

Para concluir, entiendo que la brecha salarial se llegara a reducir con los años llegándose a igualar, sobre todo si se produce ese cambio cultural. Lo que no se puede saber en qué condiciones se producirá.

10. BIBLIOGRAFIA

- Comisión de Igualdad de Oportunidades (2013). Disponible en Internet: <http://www.eeoc.gov/spanish/types/>
- Constitución Española (1978). Artículo 14.
- De Cabo, G. y Garzón, M.J. (2007). Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo. Disponible en Internet: <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/diferenciaYDiscriminacion.pdf>
- Gómez, S., Martí, C. (2004). La incorporación de la mujer al mundo laboral. Disponible en Internet: <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0557.pdf>
- Hidalgo, A. (Dir). (2007). *Discriminación laboral de la mujer: una década a examen*, Secretaría General de Políticas de Igualdad – Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad. Disponible en Internet: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/A04A9545-E338-4BD3-9970-EFF76D737307/192683/discriminacionlaboralmujer.pdf>
- Ibáñez, M. (2008). Fecundidad, participación femenina en el empleo y políticas de conciliación en España. Disponible en Internet: <http://www.unioviado.es/mibanez/2.1.Documento%20de%20trabajo%20Fecundidad%20Espana.pdf>
- INE – Instituto Nacional de Estadística (2010). Estructura salarial 2010. Disponible en Internet: <http://www.ine.es/daco/daco42/salarial/prinre10.pdf>
- INE - Instituto Nacional de Estadística (2011) Estructura Salarial 2011. Disponible en Internet: <http://www.ine.es/prensa/np790.pdf>
- INE – Instituto Nacional de Estadística (2014). Base de datos de la EPA. Disponible en Internet: <http://www.ine.es/>
- Lago, I. (2002). Un análisis empírico del sector privado en España. *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*, 98, 171-196.
- Martínez, M.I., Guilló, N., Santero, R., Castro, R.B. (2011). Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación. Disponible en Internet: http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/Trayectorias_laborales_de_las_mujeres_que_ocupan_puestos_de_alta_cualificacion.pdf

- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013). Disponible en Internet: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/Pdf/SituacionMujeresMTrabajo2012.pdf
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2015*. Disponible en Internet: <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>
- Montero, A. (2012). Investigación, documentación y denuncia de los impactos de las multinacionales españolas en América latina. Disponible en Internet: <http://omal.info/spip.php?article4835>
- Murillo, I. (2011). La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España. Disponible en Internet: http://www.uam.es/otros/jaet13/comunicaciones/16_SalariosIII/Murillo_Simon.pdf
- OECD (2013). Base de datos sobre educación. Disponible en Internet: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/slovenia-es/>
- Organización Internacional del Trabajo (2014). Disponible en Internet: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- Ongil, M., De Cabo, G., Calvo, M., y Rodríguez, A. (2010). La brecha salarial en España: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. España 2009. Disponible en Internet: http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/la_brecha_salarial_realidades_y_desafios.pdf
- Palacio, J.I. e Hipólito. J.S. (2006). Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España. *Estadística española*, 163, 493-524.
- Real Academia Española (2014). Disponible en internet <http://lema.rae.es/drae/?val=Discriminar>
- Rey, S. A. (2004). Derecho de igualdad, las acciones positivas y el género. Disponible en Internet: <http://www.circulodoxa.org/documentos/El%20derecho%20a%20la%20igualdad,%20las%20acciones%20positivas%20y%20el%20g%C3%A9nero.pdf>
- Sanz, S. (2009). De la exigencia de igualdad salarial a la política social comunitaria de atención a la maternidad y la conciliación laboral y familiar:

cuarenta años de promoción de la igualdad laboral por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. *Estudios de economía aplicada*. Vol. 27-3. 721-742.

- Unión General de Trabajadores (2007). Evolución de la situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo. Disponible en Internet: <http://www.ugt.es/Mujer/informe8marzo2007.pdf>
- Unión general de trabajadores (2013). Disponible en internet: <http://www.ugt.es/actualidad/2013/febrero/18%20informe%20sobre%20desigualdad%20salarial%202013.pdf>
- Eurostat (2014). Disponible en internet <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>
- Eustat (2014). Disponible en internet: : www.eustat.es

11. ANEXO

Tabla 1. Población de 16 y más años por nivel de formación alcanzado, sexo y grupo de edad

	De 16 a 19 años		De 20 a 24 años		De 25 a 29 años		De 30 a 34 años		De 35 a 39 años		De 40 a 44 años		De 45 a 49 años		De 50 a 54 años		De 55 a 59 años		De 60 a 64 años	
	2011TIV		2011TIV		2011TIV		2011TIV		2011TIV		2011TIV		2011TIV		2011TIV		2011TIV		2011TIV	
	Hombres	Mujeres																		
Analfabetos	1,6	1,9	5,4	2,6	13,5	10,7	13,9	17,5	14,1	20	13	18,8	19,7	24,8	15,5	19,4	20,1	20,7	15	34
Educación primaria	175,1	127,6	161,1	99,8	164,6	99,4	140,6	96,9	171	119	189,9	146,9	213,3	195,6	316,4	352,3	394,8	501,5	517,9	648,4
Primera etapa de educación secundaria	510,3	474,7	389,6	258	501,3	353,9	613,2	431,5	645,1	467,5	633,2	560,2	594,5	562,7	479,8	480,6	340,2	362,5	236,9	270,4
Segunda etapa de educación secundaria	203,7	247	482,3	484,4	363,3	393,4	473	491,4	491,1	453,4	441,5	434,7	404,4	442,1	336,7	351,5	257,1	245,3	153,8	146,4
Enseñanza universitaria de primer y segundo ciclo	2,8	-	102,7	247,4	294,8	444,4	372	537,5	432,8	584,1	359	454,8	302,3	362,3	249,5	281,5	190,2	192,1	166,2	131,8
Enseñanza universitaria de tercer ciclo (Doctorado)	-	-	-	-	2	1,5	10,4	10,3	9	13,8	20,7	11,6	14,3	11,5	13,2	8,5	13	3,8	10,7	5,8

Unidades: Miles de personas.

Fuente: INE (2011).

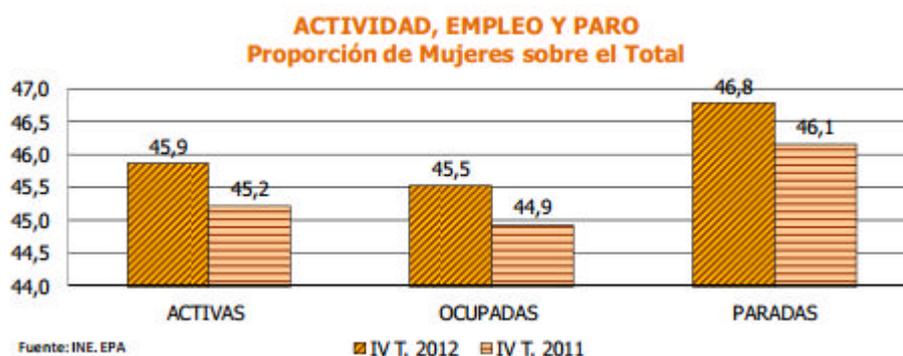
Tabla 2. Población de 16 y más años por sexo, nivel de formación alcanzado y grupos de edad (años).

	Total 2000TIV	Total 2013TIV
Mujeres		
Analfabetos	766,3	499,4
Educación Primaria	7001	5254
Primera etapa de Educación Secundaria	3677	4716
Segunda etapa de Educación Secundaria	2828,4	3905
Enseñanza universitaria de primer y segundo ciclo	2176,2	3432
Enseñanza universitaria de tercer ciclo (doctorado)	25,5	77,8

Unidades: Miles de personas.

Fuente: INE (2013).

Tabla 3. Actividad, empleo y paro. Proporción de mujeres sobre el total



Unidades: Porcentaje.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013).