

## **La Brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo español**

Núria Sánchez  
Albert Trinidad  
Carolina Recio  
Teresa Torns

Comunicación presentada en:

**XII Congreso Español de Sociología**

*“Grandes transformaciones sociales, nuevos desafíos para la sociología”*

*LABORAL, CIUDAD DE LA CULTURA (Gijón, Asturias)*

*30 de junio, 1 y 2 de julio 2016*

# LA BRECHA SALARIAL Y LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

Núria Sánchez, Albert Trinidad, Carolina Recio, Teresa Torns

## **Abstract:**

La comunicación presenta los resultados obtenidos por los miembros del grupo de investigación QUIT-UAB en el proyecto “La brecha salarial y la brecha de cuidados. Dos factores de desigualdad de género”. El proyecto fue financiado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, con la cofinanciación del Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo (Ref. 128-CNBR025) y liderado por Capitolina Díaz.

En primer lugar, se ha revisado la literatura especializada y los datos existentes en torno a los factores que intervienen en la desigualdad salarial, expresada bajo el indicador de la brecha salarial. Y, posteriormente, se han analizado los discursos de los diferentes agentes sociales e institucionales que tratan de mitigar las desigualdades por razón de género en el mercado laboral. Los resultados obtenidos evidencian el carácter estructural de la desigualdad salarial y remiten a factores que no responden únicamente a la lógica interna del mercado laboral, sino a cuestiones derivadas de la división sexual del trabajo. Entre los principales factores que se destacan para explicar la brecha salarial aparecen el tiempo de trabajo remunerado, la cultura organizacional de las empresas, los sesgos existentes en la remuneración y promoción de la población ocupada, así como la valoración del puesto de trabajo. Factor, este último, que incide directamente en la construcción sexuada de las cualificaciones y en los patrones, no siempre explícitos, de la segregación ocupacional, por razón de género. Finalmente, a partir del análisis de los discursos de los agentes sociales e institucionales, se constata el relativo fracaso de las actuaciones llevadas a cabo para paliar la brecha salarial, en estos últimos años. Un fracaso que, a grandes rasgos, responde a un modelo de relaciones laborales, caracterizado por una cultura masculina, donde la opacidad de los procesos de promoción y remuneración supone uno de los obstáculos difíciles de superar. Y a la ausencia de esta problemática en la Negociación Colectiva, que continúa ofreciendo serias resistencias para luchar contra la desigualdad salarial que afecta a las mujeres.

Palabras Clave: Trabajo, brecha salarial, negociación colectiva, división sexual del trabajo, segregación.

## 1 Introducción

Las especialistas en mercado laboral femenino saben desde hace más de tres décadas que lo que ahora denominamos brecha salarial tiene que ver con las desigualdades de género que atraviesan el mercado de trabajo. Así, la brecha salarial sería un indicador objetivable, dada su relativa facilidad de cálculo, de la denominada discriminación salarial. Y una de las discriminaciones indirectas que, junto al acoso sexual, aumenta a medida que crece la presencia femenina en el mercado laboral, al igual que sucede con la segregación ocupacional tanto horizontal como vertical. La brecha salarial, lejos de desaparecer, persiste y se transforma indicando, a su vez, las enormes dificultades con las que tropiezan las políticas de igualdad de oportunidades a favor de las mujeres ocupadas. Ya que esa brecha salarial, que ha sido definida (Sallé y Molpeceres, 2010) como la distancia en la retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres ocupados permea y alcanza, en palabras de una de nuestras entrevistadas (agente sindical), a todos los sectores, todas las ocupaciones, todas las edades y todas las modalidades de contratación, etc. Cuestión que, sin lugar a dudas, remite al carácter estructural de las desigualdades de género en el mercado de trabajo y es independiente de las características personales de las personas ocupadas.

El concepto de desigualdad salarial entre mujeres y hombres, o incluso el de diferencia salarial, también se utilizan como sinónimos de brecha salarial. Algunas especialistas precisan que sólo cabe nombrar como discriminación salarial la parte de esa diferencia de remuneración que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo. De ahí que la temprana reivindicación que en la década de los 90 reclamaba “a igual trabajo, igual salario” fuese substituida por “a trabajo de igual valor, igual salario”, dados los cálculos que obtenidos mediante unamedición econométrica. Unos cálculos que remiten a explicaciones de tipo causal sobre un indicador que está lejos de ofrecer la comprensión de otros factores tanto de la propia lógica laboral, como por ejemplo la cultura organizacional de las empresas. O de explicar la incidencia de la división sexual del trabajo en esa brecha salarial atribuye a las mujeres unas tareas domésticas y de cuidados, más allá de su voluntad y como de algo natural se tratara. Y las sitúa en posición subordinada, bien porque se emplean en sectores feminizados e infravalorados, bien porque ellas mismas llegan a percibir sus salarios, siempre inferiores a los de sus homólogos masculinos como algo normal.

En cualquier caso, atendiendo exclusivamente a la lógica interna del mercado de trabajo, suele ser necesario aclarar que no es lo mismo desigualdad salarial que discriminación salarial, dado que la desigualdad solo implicaría discriminación en la medida en que ésta fuera producida por un trato excluyente e injusto para las mujeres. Lo que llevaría a la pregunta siguiente: ¿la desigualdad salarial entre hombres y mujeres responde a “hechos objetivables”?, es decir, ¿basándose en la lógica estrictamente de mercado los hombres ganan más porque aportan mayor valor o productividad que las mujeres y viceversa?

Partiendo de una hipótesis afirmativa, cabría recordar que los hombres ocupan puestos de mayor responsabilidad, tienen mayor antigüedad e incluso dedican más tiempo al trabajo remunerado que las mujeres, lo que produciría una aportación de valor o productividad superior. Y, en consecuencia, la desigualdad salarial respondería a una situación objetiva. Pero incluso en este caso, cabría recordar que las razones explicativas de tal situación deberían buscarse en la estructura y organización socioeconómica que segrega a ambos géneros y que conduce a que hombres y mujeres ocupen distintas posiciones, espacios y tiempos. Sobre la base de esta premisa la desigualdad salarial, por tanto, no sería un factor de discriminación en sí mismo, pero sí una consecuencia de las diferencias en el empleo entre mujeres y hombres, que debería apelar a las dificultades en el acceso a los puestos de trabajo y en la promoción en la estructura jerárquica de las empresas. Y, muy especialmente, debería reconocer las diferentes responsabilidades asumidas en las tareas domésticas y de cuidados en su entorno familiar. Cuestiones menos cercanas a la cuantificación, pero sí estudiadas por especialistas sensibles a los análisis realizados desde la perspectiva de género.

Si alguna característica cabe añadir sobre la discriminación salarial, además de lo hasta ahora contado, es que afecta sorprendentemente a las mujeres mejor situadas en el mercado de trabajo. Es decir, presentan mayores diferencias salariales aquellas que tienen un empleo más cualificado. Primero por la ausencia de mujeres en las cúpulas directivas que incluso cuentan con el lema “techo de cristal” para nombrar con gran éxito mediático su situación. Y segundo, porque la brecha salarial se da, también, entre aquellas que su empleo pertenece a sectores más feminizados. Ello se produce, entre diversas razones, porque la segregación ocupacional es capaz de generar subdivisiones de grupos y categorías profesionales que aprovechan tanto la infravaloración de las tareas y contenidos de los diversos puestos de trabajo, como la menor disponibilidad

horaria de las mujeres, o incluso su rechazo a una vida donde la unidimensionalidad del proyecto laboral sea lo único a tener en cuenta. En esta línea, el último Informe OIT (2015) señala que en España el incremento de la brecha salarial, o parte de desigualdad salarial “no explicada”, es mucho más común entre las mujeres mejor remuneradas.

En esta comunicación se identificarán los principales factores que conforman la brecha salarial. Se distinguen los tres ejes principales en los que suelen coincidir la mayoría de los estudios sobre el tema. En primer lugar, se aborda el modo en que las desigualdades en el tiempo de trabajo (incluido el tipo de contrato) entre hombres y mujeres repercuten sobre la brecha salarial. En segundo lugar, se revisan las contribuciones que analizan la minusvaloración del empleo femenino y cómo tal minusvaloración se concreta en la construcción de las categorías profesionales y, por lo tanto, en una desigual remuneración percibida. En tercer lugar, se refieren las dificultades con las que tropiezan las mujeres a la hora de promocionar en el empleo y, en consecuencia, a la hora de acceder a puestos de trabajo mejor retribuidos. Y, en último lugar, se incide en el profundo sesgo de género que atraviesan las prácticas habituales de remuneración de los altos cargos en las empresas, tal y como apuntan los discursos de los agentes sociales.

## **2 La brecha salarial: aproximación teórica y factores explicativos**

### **2.1 El tiempo de trabajo**

La desigualdad que procede del tiempo de trabajo remunerado constituye uno de los principales factores de la brecha salarial entre hombres y mujeres. En efecto, algunos estudios que tratan de calcular con precisión los diferentes componentes de la brecha salarial indican que el tiempo de trabajo (leído en clave de jornada laboral y tipo de contrato) sería el factor que explicaría la mayor parte de esa brecha<sup>1</sup>. De igual modo que las jornadas laborales reducidas de las mujeres y su mayor presencia en el tiempo parcial es una buena manera de ver la incidencia que tiene la división sexual del trabajo en el empleo de ambos géneros. Las ausencias masculinas en el trabajo doméstico y de cuidados explican también la mayor disponibilidad laboral de los hombres. En este

---

<sup>1</sup> Por ejemplo, Meurs y Pontheux (2006), con datos de la *Enquête Emploi* de 2002 para Francia, calculan que del 25,4% que supone la brecha, un 12,1% es debido a las desigualdades en el tiempo de trabajo, un 8,5% a la estructura de empleo y un 6,9% resultaría del componente discriminatorio o no explicado. A su vez, Olsen y Walby (2004) – citadas en Grimshaw y Rubery (2007)–, con datos del *British Household Panel Survey*, mostraron que las diferencias de género en los patrones de empleo-tiempo a lo largo de la vida daban cuenta del 36% de la brecha salarial.

punto, distintas autoras han señalado que la fuerte sobrerrepresentación femenina en el empleo a tiempo parcial constituye la expresión laboral de un contrato social basado en el modelo *male breadwinner* (Fagan, O'Reilly y Rubery, 1998; Torns, 2001). A su vez, la divisoria cuidadora femenina – no cuidador masculino se ve reforzada por unas culturas organizativas basadas en el presentismo y las largas jornadas laborales (Rubery y Grimshaw, 2014). Sucediendo, además, que esa dedicación exclusiva o primordial al trabajo mercantil supone un requisito para lograr la promoción profesional y la mejora de estatus y salario en la empresa. Cuestiones todas ellas que chocan frontalmente con la situación laboral y familiar de muchas mujeres, que hace que no puedan – o que no quieran – asumir los costes que conlleva la lógica de un proyecto de vida centrado únicamente en el empleo (Sallé y Molpeceres, 2010).

Existen también estudios que muestran cómo el empleo a tiempo parcial impide el acceso a salarios altos y tiene un impacto negativo en la remuneración futura. El ya citado estudio de Olsen y Walby (2004) señala que los empleos a tiempo parcial disminuyen un 1% anual el salario/hora. Y que, además, tales empleos no se los empleos a tiempo parcial no se benefician del incremento anual del 3%, que sí obtienen los empleos a tiempo completo. Datos que, en cualquier caso, deben matizarse por estar calculados para el Reino Unido y antes de la irrupción de la crisis que ha echado por la borda este tipo de aumentos. Análisis similares, citados por Grimshaw y Rubery en su informe *Undervaluing women's work* (2007), ponen de manifiesto cómo la experiencia pasada en el empleo a tiempo parcial reduce los salarios, tanto de hombres como de mujeres. Algo que no sucede en sentido contrario, pues la experiencia pasada en empleo a tiempo completo siempre va asociada a un mayor salario, incluso entre las personas empleadas que tuvieron empleo a tiempo parcial. Siendo esa penalización mayor para las mujeres que para los hombres.

## **2.2 La valoración del trabajo**

La segregación horizontal, que relega a las mujeres a sectores de empleo precarios y con bajos salarios, constituye otro de los mecanismos con un impacto en el salario medible o explicado. La mayoría de análisis que tratan de explicarla relación entre la feminización de las ocupaciones y los bajos salarios que las acompañan ponen de relieve cómo el trabajo de las mujeres, fuera y dentro del ámbito laboral, siempre es infravalorado social y económicamente.

La consolidación de un modelo familiar donde el sujeto masculino es el principal proveedor de ingresos o *male breadwinner*, fijó la consideración del salario de las mujeres esposas y madres como complementario (*'component wages'*) o incluso como dinero para gastos extra (*'pin money'*)<sup>2</sup>. Ello ha conformado una minusvaloración del trabajo de las mujeres, incrustada en un patrón de segregación en el empleo y en las jerarquías de remuneraciones entre sectores y ocupaciones (Rubery y Grimshaw, 2014). La constatación de la proximidad entre los empleos ocupados mayoritariamente por mujeres y las tareas y roles desempeñados por éstas en el ámbito doméstico-familiar ha sido analizado por autoras que tratan de explicar la naturaleza sexuada de las cualificaciones (Maruani, 1993; Daune-Richard, 2003).

Es por ello que, según Maruani (1993), el sistema de clasificación de las categorías profesionales se ha construido en base a credenciales formativas, y determina el valor del trabajo y la fijación de condiciones de empleo y niveles salariales. Así, se constata cómo la construcción de las cualificaciones, lejos de ser un proceso neutro, está sesgado por género. Es decir, a la hora de dar valor a determinados trabajos, se tienen en cuenta ciertos elementos y se prescinde de otros, de forma más o menos consciente. Según Maruani (1993), se sabe de la existencia de un cierto acuerdo entre los sociólogos a la hora de reconocer que la cualificación no recoge una definición técnica de la calidad de un trabajo, sino una relación entre ciertas operaciones técnicas y la estimación de su valor social. La construcción de las cualificaciones y de las categorías profesionales es, por lo tanto, un proceso que dota de valor social y cultural al trabajo.

De este modo, los empresarios aprecian y buscan cualidades propias de la mano de obra femenina (destreza, minuciosidad, paciencia), que no son reconocidas y retribuidas específicamente, contrariamente a lo que sucede, por ejemplo, con la fuerza física de un obrero (Daune-Richard, 2003). Se trata de las llamadas 'cualificaciones tácitas', que no son reconocidas como un "saber hacer" –resultado de un proceso formativo y por lo tanto cualificado–, sino que se asocian a la naturaleza femenina, y por lo tanto son consideradas como aptitudes innatas (Daune-Richard, 2003; Gómez Bueno, 2001).

---

<sup>2</sup> En esta línea, Baudelot y Serre (2006) señalan cómo dentro del hogar determinados tipos de gasto se encuentran claramente sexuados, siendo la mujer la que se encarga de los gastos relacionados con la salud o bien del trabajo doméstico externalizado, en caso de que los ingresos del hogar lo permitan. Resultados similares a los establecidos ya por Jan Pahl (1989) en *Money and Marriage*. London: Macmillan.

### 2.3 Los sistemas de promoción y de remuneración

La segregación vertical constituye otra forma de incidir en las desigualdades salariales. Las mujeres tienden a estar menos presentes en los puestos más elevados de la jerarquía ocupacional. Es decir, tienden a estar menos presentes en puestos de dirección y de organización del trabajo y a estar más representadas en puestos funcionales (administración, comunicación) o de conocimiento especializado (Daune-Richard, 2003). Este tipo de segregación en el empleo afecta en mayor medida a aquellas mujeres más formadas, y ocupadas en sectores más cualificados y masculinizados. Los sectores más feminizados ofrecen escaleras de promoción más reducidas y menos conectadas con empleos mejor situados (Rubery y Grimshaw, 2014). En este tipo de sectores, la movilidad profesional de las trabajadoras es principalmente un tipo de movilidad horizontal, caracterizada por la discontinuidad en las trayectorias (Daune-Richard, 2003).

En el caso de las ocupaciones más cualificadas, los mecanismos del denominado *social closure* han sido superados, en parte, por la entrada de las mujeres a través de la educación superior. No obstante, la entrada de mujeres en estas profesiones ha provocado nuevos procesos de segmentación en esas categorías (Rubery y Grimshaw, 2014). Algunos estudios indican cómo eso sucede en categorías profesionales caracterizadas por una larga tradición de prácticas excluyentes que, al tipificar por género, minusvaloran el empleo de las mujeres (Crompton y Sanderson, 1990).

En el estudio realizado por Sallé y Molpeceres (2010) el requisito de la plena dedicación, basada en unas reglas implacables, queda identificado claramente en los discursos empresariales. Se trata de unas reglas que sitúan el empleo en el centro del proyecto de vida. Reglas a las que los hombres se adaptan mejor y que, además, sirven para fijar el total de las retribuciones. La “menor rentabilidad” de las mujeres en términos laborales, debido a su posición en la vida extralaboral aparece como una constante en el discurso empresarial. A su vez, las autoras señalan cómo la exigencia de una dedicación absoluta al empleo es algo que, paradójicamente, afecta en mayor medida a las mujeres. Pues son ellas quienes han distorsionado el funcionamiento convencional de las empresas, con sus demandas de flexibilización del tiempo de trabajo, jornadas continuas o reducciones de jornadas.

La cultura del presentismo y la plena dedicación va acompañada por otros sesgos de género, quizás menos evidentes, que influyen en las dificultades con las que se encuentran las mujeres a la hora de promocionar en la empresa. En este punto interviene la menor presencia de las mujeres en la formación continua. Y el hecho de que su participación no les reporte tantos beneficios como a los hombres en términos de promoción y salarios (Daune Richard, 2003; Grimshaw y Rubery, 2007). La etiqueta de “menor rentabilidad” asignada a las mujeres tiene, así, una traducción muy concreta en la menor “inversión” realizada por las empresas en la mano de obra femenina.

De hecho, tal como señala Ramos (2005), en España, las mujeres encuentran más dificultades de promoción en el sector privado que en el público. Ya que la carrera profesional en este último sector se encuentra más regulada y el acceso a determinados puestos de responsabilidad se produce a través de pruebas objetivas. En esta línea, distintas autoras apuntan la relevancia de las culturas organizacionales, como elemento que dificulta la movilidad vertical de las mujeres en las empresas (Wacjman, 2003; Daune-Richard, 2003; Ramos, 2005). En esta línea, Ramos (2005) define la cultura organizacional como “el conjunto de valores, creencias, comportamientos, símbolos y experiencias comunes y compartidas que le permiten a las personas que trabajan en una empresa desarrollar una forma unificada de percibir la realidad” (...) que “les induce a reaccionar de manera uniforme y continuada ante los requerimientos que les plantea el entorno y la propia gestión de la organización” (Ramos, 2005: 40).

Existen, sin embargo, una proporción de puestos directivos que son ocupados por mujeres, si bien es cierto que las trayectorias que han desarrollado se asimilan sobremanera a la de sus homólogos masculinos (Castaño, 2009). Estas mujeres, además, consiguen alcanzar dichos puestos directivos bajo peores condiciones y una serie de dificultades muy superiores a las de los hombres (Ramos, 2005). Este hecho les supone renunciar a parte de su tiempo de ocio y, muy probablemente a la atención de cuestiones personales y familiares (Castaño, 2009: 132). Cuestión esta última que a los hombres directivos, no acostumbra a suponerles igual penalización.

Un elemento clave en el estudio de la desigualdad salarial son los sesgos presentes en los sistemas de remuneración de las empresas. Y entre ellos deben tenerse en cuenta los distintos componentes que configuran la remuneración de la población ocupada. Así, según datos de la Fundación Maria Aurèlia Capmany (2015), la brecha vinculada al salario base era de un 16,3% en 2010, pero aumentaba hasta el 22,2% cuando se tenían

en cuenta los complementos salariales. Ello se explica, en primer lugar, porque dichos complementos (vinculados a la peligrosidad o penosidad de las condiciones de trabajo, al uso de maquinaria o fuerza de trabajo, a la antigüedad, a las horas extraordinarias o bien al rendimiento) son habituales en los sectores más masculinizados. Y, en segundo lugar, porque tales componentes se usan de manera discrecional algo que perjudica en mayor medida al colectivo femenino.

Tal situación afecta muy especialmente a aquellas mujeres mejor situadas en la jerarquía laboral. Se sabe que las mujeres tienden a beneficiarse menos de los aumentos salariales asociados a un ascenso, así como de ulteriores aumentos tras el ascenso. En el mismo sentido, las promociones asociadas a incrementos de responsabilidad tienden a repercutir financieramente en menor medida en las mujeres que en los hombres (Grimshaw y Rubery, 2007). A su vez, las escalas de remuneración basadas en la antigüedad también han tendido a perjudicar a las mujeres. Unas escalas que, según las especialistas, a menudo no están justificadas en términos de productividad (Grimshaw y Rubery, 2007; Rubery y Grimshaw, 2014).

### **3 Evidencias empíricas de la brecha salarial**

Tal como reconocen algunos de los estudios que han tratado de cuantificar y valorar la denominada discriminación salarial (Peinado, 1998; González Calvet, 2000; Izquierdo, 1998; Garcia et alli., 2000) las dificultades de cálculo de la discriminación salarial provienen de diversos factores. Así, junto a la fijación del salario, el más utilizado a la hora de contabilizar la brecha salarial, intervienen un conjunto de factores (incentivos, tipos de sector y ocupación o antigüedad) que dificultan el análisis del alcance y de los porqués de tal discriminación. De igual modo, interviene la innegable presencia de mujeres en el trabajo a tiempo parcial, dato que objetiva el que las mujeres tengan un menor número de horas computables como jornada laboral. Unas dificultades que, en cualquier caso, enturbian las percepciones sobre la desigualdad salarial en el conjunto de la sociedad. Hechas las advertencias, los datos sobre salarios continúan confirmando la norma, las mujeres perciben menos sueldo que los hombres y son protagonistas de los bajos salarios. Y ello a pesar de que la crisis, iniciada en 2007, ha provocado la caída de salarios y el incremento de personas trabajadoras que perciben salarios por debajo de la media.

En España, se observa cómo la ganancia media anual por trabajador fue de 21.883,42 euros en 2008, mientras que la ganancia media anual por trabajadora fue de 18.910,62 euros, suponiendo así una brecha salarial del 21,87%. Dichas ganancias han ido aumentando muy ligeramente, en términos agregados, para ambos sexos. Sin embargo, los hombres han visto aumentadas sus ganancias medias en mayor medida porcentual que las mujeres, con la creciente brecha salarial asociada. De este modo, la brecha salarial<sup>3</sup> no ha parado de crecer en estos últimos años, pasando del 22,55% en el año 2010, hasta situarse en el 23,99% en el año 2013. Dicha evolución queda recogida anualmente en la tabla 1.

Tabla 1. Evolución de la brecha salarial en España. Período 2008-2013.

Año	Brecha salarial entre hombres y mujeres (%)
<b>2008</b>	21,87
<b>2009</b>	22,00
<b>2010</b>	22,55
<b>2011</b>	22,99
<b>2012</b>	23,93
<b>2013</b>	23,99

Fuente: elaboración propia a partir de datos Encuesta Estructura Salarial (2015).

Si tomamos en consideración el tiempo de trabajo y el tipo de contrato asociado, también podemos observar ciertas diferencias entre ambos géneros. En el año 2014, mientras que el 91,29% de los hombres realiza una jornada laboral a tiempo completo, sólo el 72,64% de las mujeres realizan dicha jornadas, tal como se muestra en la tabla 2. Sin embargo, si nos centramos en las jornadas laborales a tiempo parcial, la disposición de contratos indefinidos y temporales se invierte radicalmente. Entre los contratados a tiempo parcial, sólo el 38,8% de los hombres dispone de un contrato indefinido, mientras que esa modalidad supone el 62,2% de las mujeres. Dicho de otro modo, los hombres se caracterizan por disponer de un contrato indefinido con una jornada a tiempo completo, mientras que estas condiciones se difuminan hacia los contratos

<sup>3</sup>El cálculo de la brecha salarial se ha realizado a partir de la variación de las retribuciones masculina y femenina, en términos absolutos, sobre la base de la retribución masculina, para dar cuenta del porcentaje salarial que perciben en menor medida el colectivo femenino respecto al masculino.

temporales y jornadas a tiempo parcial en el colectivo de las mujeres. Situación que se mantiene gracias al modelo familiar *male breadwinner/female caregiver* y que tiene como consecuencia, en este punto, una menor ganancia media anual femenina.

Tabla 2. Distribución de asalariados/as (en miles) según tipo de contrato y tipo de jornada laboral.

España. 2014

	Total asalariados/as	% asalariados/as	Asalariados con contrato indefinido	Asalariados con contrato temporal	Asalariados con contrato indefinido (%)	Asalariados con contrato temporal (%)
<i>Hombres</i>						
Jornada a tiempo completo	6.789,1	91,29	5.438,7	1.350,4	80,1	19,9
Jornada a tiempo parcial	647,9	8,71	251,5	396,3	38,8	61,2
<i>Mujeres</i>						
Jornada a tiempo completo	4.998,3	72,64	4.027,0	971,3	80,6	19,4
Jornada a tiempo parcial	1.882,1	27,36	1.170,5	711,7	62,2	37,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA (INE, 2015).

Por otra parte, si observamos tanto el tipo de contrato como el tipo de jornada, en relación a la brecha salarial entre mujeres y hombres, podemos ver que las desigualdades siguen agudizándose. La brecha salarial entre hombres y mujeres que disponen de contrato indefinido se sitúa en el 33,81%. Es decir, no sólo las mujeres quedan en mayor medida relegadas hacia aquellos contratos de tiempo parcial, sino que aquéllas que presentan un contrato indefinido padecen una de las desigualdades salariales más importantes.

Si centramos el análisis en los sectores de actividad en relación a la distribución de la brecha salarial, se pueden apuntar diversos aspectos relevantes. Son los sectores menos feminizados los que concentran los mejores niveles salariales. Por el contrario, los sectores más feminizados se encuentran por debajo del salario medio de todos los sectores. En concreto, es el caso de la educación, las actividades administrativas y servicios auxiliares, u “otros servicios”. Paralelamente, es preciso mencionar la distancia entre los salarios de mujeres y hombres en uno de los sectores más

feminizados: la sanidad y los servicios sociales. Si bien es un sector que tiene salarios por encima de la media, la realidad muestra que es en los que hay una mayor brecha salarial (cerca al 30%), factor que se explica por la segregación dentro del propio sector. Cabe destacar también que es en las Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas en el que se evidencia una mayor brecha salarial. Un dato que confirma, por ejemplo, la realidad del diagrama de tijeras que caracteriza la presencia de mujeres en actividades académicas y científicas.

En la tabla 3 podemos observar la distribución de la brecha salarial según los sectores de actividad en el año 2013, así como el índice de feminización que presenta cada sector. Exceptuando los sectores de la hostelería y educación, podemos ver que existe una correspondencia entre una mayor brecha salarial y una mayor presencia femenina, y viceversa. Si miramos los datos de los tres sectores con una menor brecha salarial, esto es, las industrias extractivas (7,03%), transporte y almacenamiento (9,07%) y construcción (10,54%), podemos ver que son sectores con un menor índice de feminización. Por otro lado, los sectores que presentan una brecha salarial más elevada, como son “otros servicios” (35,19%), actividades administrativas y servicios auxiliares (33,07%) y actividades profesionales (30,73%), científicas y técnicas, se caracterizan por ser sectores con un elevado índice de feminización.

Tabla 3. Ganancia media anual por trabajador/a, diferencia de ganancia media anual Mujer/Hombre e índice de feminización según el sector de actividad. España. 2013.

Sectores de actividad	Ambos sexos	Mujeres	Varones	Brecha salarial (%)	Índice feminización (presencia femenina - %)
Todos los sectores	22697,86	19514,58	25675,17	23,99	45,61
Industrias extractivas	31389,5	29485,44	31714,85	7,03	11,07
Industria manufacturera	26042,43	21464,92	27657,92	22,39	24,65
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	52827,56	44341,93	55348,54	19,89	22,84
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	25291,38	21693,70	26208,70	17,23	16,02
Construcción	22720,53	20636,21	23067,15	10,54	8,20
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas	19069,16	16297,15	22043,76	26,07	48,96
Transporte y almacenamiento	23525,42	21844,42	24022,66	9,07	17,61
Hostelería	13851,08	12536,29	15552,49	19,39	52,86
Información y comunicaciones	33137,17	28651,29	35756,26	19,87	33,69
Actividades financieras y de seguros	39607,49	33941,56	45963,58	26,16	48,30
Actividades inmobiliarias	19156,00	16700,49	22821,10	26,82	59,30
Actividades profesionales, científicas y técnicas	25472,07	21226,6	30643,51	30,73	47,41
Actividades administrativas y servicios auxiliares	15809,74	13028,72	19466,10	33,07	56,28
Administración Pública y Defensa, Seguridad Social obligatoria	27707,13	25583,73	29827,25	14,23	41,44
Educación	21946,95	20974,85	23890,76	12,21	67,83
Actividades sanitarias y servicios sociales	24804,42	22691,89	32175,94	29,48	77,81
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	18101,83	15960,79	19938,50	19,95	43,57
Otros servicios	16734,95	14190,29	21893,63	35,19	66,72

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA y Encuesta de Estructura Salarial (INE, 2015).

Si atendemos a la presencia en los puestos de poder y toma de decisiones, las mujeres continúan estando infrarepresentadas. Tras la implementación de políticas orientadas hacia la igualdad de género, la presencia de mujeres aumentó ligeramente, pero en España nunca se ha superado el 20% de puestos directivos (Ramos, 2005). Según datos de la EPA, desde el año 2008, las mujeres han visto reducida su presencia en estos puestos de trabajo y, en términos generales, su representación se limita al 8,5%. En la tabla 4 podemos observar la distribución de la ganancia media anual por trabajador/a en el año 2013, según las diferentes categorías profesionales, así como la brecha salarial correspondiente.

A tenor de los datos presentados en la tabla 4, se pueden apuntar dos aspectos interesantes, que reflejan tanto dinámicas vinculadas a la segregación horizontal como a la segregación vertical. De este modo, no observamos una relación lineal entre la feminización de las categorías y la brecha salarial. Por ejemplo, es en una de las categorías más masculinizadas, como los “Trabajadores cualificados de la construcción y de las industrias manufactureras” (7,55% de mujeres), donde la brecha salarial es mayor (30,89%), lo que remitiría a la posición de subordinación femenina en este tipo de empleos. En cambio, ocupaciones muy feminizadas, como es el caso de los “Técnicos y profesionales científicos de la salud y la enseñanza”, presentan una de las brechas más reducidas, muy por debajo de la media, lo que estaría relacionado con la importante presencia de este tipo de empleos en el sector público, donde los criterios que rigen la remuneración, al menos en los niveles intermedios y bajos de la escala salarial, son más transparentes. Lo que sí parece claro es que existe una interrelación entre la fuerte feminización de las ocupaciones y su precariedad, y por lo tanto, su baja remuneración. De este modo, observamos que aquellas ocupaciones con salarios más bajos (“Trabajadores de los servicios de restauración y comercio”, “Trabajadores de los servicios de salud y del cuidado de las personas” y “Trabajadores no cualificados en servicios”), se encuentran entre las más feminizadas. En el otro extremo, es preciso destacar los datos de la categoría “Directores y Gerentes”, categoría con los salarios más altos, y que, a pesar de tener una brecha por debajo de la media, continúa siendo territorio básicamente masculino, con un nivel de feminización de apenas el 30%.

Tabla 4. Ganancia media anual por trabajador/a, según categoría profesional y sexo de la persona trabajadora. España. 2013.

Categoría profesional	Ambos sexos	Mujeres	Varones	Brecha salarial (%)	Índice feminización (%)
Todas las ocupaciones	22.697,86	19.514,58	25.675,17	23,99	45,15
Directores y gerentes	51.594,26	45.033,41	55.090,00	18,25	29,57
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	29.807,74	28.335,41	33.251,72	14,79	55,07
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	35.885,97	31.560,46	39.308,59	19,71	
Técnicos, profesionales de apoyo	28.501,99	24.960,14	31.027,41	19,55	37,40
Empleados de oficina que no atienden al público	20.983,35	19.251,10	23.844,41	19,26	63,90
Empleados de oficina que atienden al público	17.864,17	16.620,05	21.069,99	21,12	
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	14.642,94	13.397,52	16.761,03	20,07	59,09
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	15.240,88	14.444,14	18.346,00	21,27	
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	25.711,40	21.039,88	26.483,76	20,56	
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	18.217,14	-	18.220,65	-	18,70
Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	19.463,18	18.504,22	19.504,40	5,13	7,55
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	21.789,75	15.675,68	22.682,48	30,89	
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	22.464,69	17.367,02	24.289,43	28,50	12,35
Conductores y operadores de maquinaria móvil	19.934,16	16.785,93	20.125,03	16,59	62,28
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	12.601,53	11.315,44	16.173,09	30,04	
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	15.888,96	13.245,80	16.862,51	21,45	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA y Encuesta de Estructura Salarial (INE, 2015).

#### 4 Los agentes sociales: de la teoría a las dificultades materiales

A partir del análisis del discurso de los agentes sociales, se constata el relativo fracaso de las actuaciones desarrolladas en el mercado laboral español en torno a la brecha salarial. Fracaso que, a día de hoy, no solo acompaña a la cuestión de la brecha salarial sino que afecta al conjunto de las desigualdades de género en el mercado laboral. Y si bien no es éste el lugar de analizar el porqué de esa situación, sí parece oportuno comenzar por el análisis del discurso de las personas entrevistadas en nuestro estudio, (mujeres en su mayoría) que desde sus responsabilidades institucionales, sindicales y empresariales tratan de enfrentar la difícil tarea que tienen encomendada. Tarea que, en muchos casos, no está específicamente orientada a la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral, sino que comparten con otras cuestiones más o menos relacionadas con esa igualdad. La crisis no es, en este caso, una excusa añadida a las dificultades con las que tropiezan cotidianamente sino una realidad que constata la fragilidad de las políticas y actuaciones a favor de la igualdad. La frase que sigue, a continuación, es una buena síntesis de lo aquí argumentado:

*“Yo creo que es de las desigualdades que quizás menos ha evolucionado. Que se mantiene prácticamente igual hace veinticinco años, a pesar de las políticas de igualdad” (Agente institucional)*

Los análisis de las personas entrevistadas coinciden en destacar aquellos factores que explicarían la persistencia de la desigualdad salarial evidenciada a través de la brecha salarial entre mujeres y hombres. Unos factores que apoyan los elementos que las diversas estudiosas han ido poniendo sobre la mesa a lo largo de las últimas décadas y cuyos análisis se han recogido en los apartados anteriores. En la mayoría de los casos son factores que responden a la lógica interna del mercado de trabajo, aunque para comprenderlos sea necesario realizar una mirada más amplia sobre los modelos de presencia de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, a las culturas organizativas de las empresas y, principalmente, a la división sexual del trabajo. Se debe subrayar que los diversos análisis coinciden en compartir las razones explicativas que explican la desigualdad salarial y en afirmar que tales razones tienen carácter estructural. Los relatos de las personas entrevistadas muestran que, a pesar de ser conscientes de todo ello, la brecha salarial está muy lejos de desaparecer. Y lo que es más preocupante, en términos generales, manifiestan la práctica imposibilidad de revertir dicha situación. Por ejemplo, el carácter estructural de la desigualdad salarial se constata en diversas pruebas

piloto que se realizaron en empresas catalanas en la década del 2000, que tenían como finalidad equiparar la presencia femenina con la masculina en ámbitos de dirección. Así, subyace una casi aceptación de la dificultad de atender a unas desigualdades cuya superación implicaría revisar las bases estructurales de las desigualdades generadas por una sociedad capitalista y patriarcal.

En los distintos relatos aparecen dos constantes: las razones explicativas más conocidas, visibles y analizadas frente a las razones explicativas intangibles, que se sabe que existen pero que permanecen en un lado más oscuro, invisibles, y por tanto aquellas sobre las que se hace más complicado realizar cualquier tipo de intervención. Estas últimas tienen que ver con la división sexual del trabajo, y con las culturas empresariales y organizativas que se han construido sobre un modelo de relación laboral en masculino. Este hecho no sólo implica una posición desigual entre hombres y mujeres, sino también una aceptación más o menos explícita de un parte del colectivo femenino con su situación en el mercado de trabajo. Unas razones explicativas conocidas pero sobre las que las actuaciones en materia de igualdad no han sido capaces de revertir la situación, y que a la luz de los datos presentados está lejos de desaparecer. De hecho, desde diversas instituciones implicadas en la regulación de las condiciones de empleo se afirma que a menudo la brecha salarial ha sido el ámbito de las políticas laborales donde se han realizado, en el mejor de los casos, menos esfuerzos para pensar y aplicar medidas decididas que reviertan la situación.

Las explicaciones que se dan a la persistencia de la brecha remiten siempre a aspectos relacionados con *el tiempo de trabajo* (organización de las jornadas de trabajo, duración y tipo de contratos) y con la *segregación ocupacional vertical y horizontal* del mercado de trabajo femenino. En el caso de sectores y profesiones específicas también se apunta que la valoración de los tipos de trabajo y las cualificaciones ligadas al desempeño de las mismas dan cuenta de una construcción no neutra de las tareas y actividades (Agente sindical).

Así, los agentes sociales inciden en señalar la estructura segregada del mercado de trabajo femenino como una explicación clara y conocida de la desigualdad salarial. La segregación vertical y horizontal que caracteriza ese mercado es asumida y compartida por todos los agentes sociales e institucionales. En algunos casos, apuntan, además, a otros factores que no están tan presentes en la denominada segregación ocupacional vertical. En concreto, se refieren al encasillamiento de las mujeres en ciertas categorías

profesionales que imposibilita su promoción, debido a la ausencia de categorías superiores.

Así, en el sector financiero y bancario, se precisa que este hecho no sólo se produce a través de las categorías profesionales a las que acceden las mujeres, sino también a partir del tipo y categoría de oficina bancaria a la cual acceden. El caso de una entidad bancaria proporciona un ejemplo paradigmático del estado actual de las distintas lógicas de promoción profesional.

*“Tenemos una plantilla de 4.600 personas aproximadamente, 2.370 mujeres y 2.220 hombres, por lo que está muy compensada [...]. Casi un 74% de mujeres se encuentran en un nivel retributivo que les corresponde por escala de antigüedad. Es decir, no promocionadas [...]. En el caso de los hombres, sólo un 23% están en estos niveles, y el 76,8% están en un nivel 6 o superior, niveles a los que se accede si tienes acceso a una función determinada” (Agente sindical).*

Según coinciden las personas entrevistadas, resulta claro que el tiempo de trabajo es una de las principales razones explicativas de la brecha salarial. La mayor contratación femenina a tiempo parcial, el mayor número de mujeres con permisos y reducciones de jornada por motivos familiares, el mayor porcentaje de mujeres con paro de larga duración o acumulación de más periodos en situación de desempleo, etc. repercuten en el menor nivel salarial para las mujeres. Y es un factor que incide en el impacto futuro sobre las pensiones del colectivo femenino.

La división sexual del trabajo ocupa un papel destacado en las explicaciones de todas las personas consultadas. El factor estructural que describe la desigualdad salarial no puede entenderse sin tener en cuenta la persistencia de la división sexual del trabajo, que implica una presencia diferenciada de hombres y mujeres en el mercado laboral y en el espacio doméstico (Agente institucional). Todos los relatos resaltan este aspecto y el impacto que tiene en el mercado de trabajo femenino en general y en las condiciones salariales, en particular. Ello tiene un impacto claro en las estructuras de las empresas y en los sistemas de organización del trabajo en la empresa. Así, desde los agentes sociales se pone de manifiesto la estructura empresarial fuertemente piramidal como patrón organizacional en muchas empresas, hecho que no se puede desvincular de los imaginarios acerca de *“la noción de líder masculino clásico, donde las mujeres ni tan siquiera llegan a formar parte de los puestos de toma de decisiones”* (Agente institucional).

Asimismo, los códigos del “colegueo” entre los hombres que ocupan puestos directivos, las promociones laborales por vías informales, etc. forman parte de una cultura masculina de ser y estar en el empleo. Unas formas de ser y estar que resultan ajenas a las mujeres y que a menudo son difíciles de aprehender por tratarse de un ámbito donde reinan las reglas informales del género masculino. Sin embargo, no se debe olvidar que, en este punto, al hablar de cultura masculina nos referimos a la tenencia de unos privilegios que algunos están muy lejos de querer compartir (Agente sindical). Es habitual que en ámbitos de decisión y responsabilidad a menudo las decisiones se toman en ámbitos informales y fuera de espacios y tiempos laborales. Unos espacios y unos tiempos que a menudo se rigen por normas masculinas donde las mujeres no suelen ser invitadas.

Estas dinámicas se manifiestan de forma significativa en el caso del sector bancario y financiero español. Un sector al que las mujeres han accedido desde hace más de veinticinco años, pudiendo decirse que la presencia de hombres y mujeres, en algunas entidades bancarias, ha llegado a equipararse. Pero a pesar de ello, la mayoría de las mujeres empleadas en el sector tienen asociado un nivel salarial de acuerdo con la antigüedad en la empresa. Y sólo una pequeña parte de ellas ha podido acceder a puestos de mayor responsabilidad a través de promociones laborales. Por el contrario, en el caso del colectivo masculino, este hecho se invierte completamente: la mayoría de hombres disponen de unas retribuciones salariales superiores a las que les corresponderían por años de antigüedad, hecho que pone de manifiesto la tendencia a la promoción masculina. Y las enormes dificultades con las que tropieza la brecha salarial. Es por ello que diversas expertas atribuyen a esta lógica de promoción el quedar lejos de “mecanismos absolutamente transparentes y objetivos”.

*“La promoción venía inducida, es decir, “haz la petición para que te hagan directora que te harán directora”. O bien, porque en el momento que se publicitaron vacantes, sí se han podido presentar solicitudes, pero la decisión final sobre qué candidaturas accedían a la plaza ha tenido márgenes de discrecionalidad. Lo que está claro es que, finalmente, la elección y decisión de quién está en cada lugar, al menos atendiendo a los niveles retributivos, está claro que la promoción no se produce en igualdad” (Agente sindical).*

La cultura empresarial aparece como uno de los factores que permiten comprender la desigualdad salarial, si bien algunas lo sitúan como el factor de mayor incidencia en la

brecha salarial (Agente institucional). En ese caso, especifican que se trata de la existencia de relaciones informales, mucho más presentes en la promoción profesional y en los criterios que permiten alcanzar los puestos directivos. Y, por encima de todo, del propio modelo español de relaciones laborales y de su deriva en las últimas décadas, en el que la crisis ha dejado también una profunda huella. El creciente proceso de individualización de las relaciones laborales favorece, asimismo, que las actuaciones en materia de igualdad salarial se tornen más difíciles. A menudo, suele ser cada vez más habitual que no se conozcan las condiciones en las que trabajan distintas personas que realizan tareas similares en un mismo centro de trabajo. Y es en el ámbito salarial donde ese desconocimiento llega a ser más profundo porque, como señala otra entrevistada, experta y responsable de una institución pública, la esfera salarial es una esfera oculta, de la que pocas veces se habla.

En relación a la negociación colectiva, uno de los principales obstáculos que existen para hacer frente a la desigualdad salarial es la ausencia de esta problemática en el proceso de negociación. La perspectiva de género no se toma en consideración por parte de los agentes involucrados en la negociación colectiva, hecho que comporta una minusvaloración de los aspectos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. Y, no obstante, parece fuera de toda duda que la negociación colectiva debe ser y es la herramienta principal para tratar de superar estas diferencias. Un elemento que, sin duda, deberá ocupar el centro de las propuestas de intervención y buenas prácticas para combatir la brecha salarial. No obstante, como nos recuerda una de las entrevistadas, la última reforma laboral se une a las ya realizadas para lograr el menoscabo de la negociación colectiva y favorecer la negociación individual (Agente institucional).

Otro punto relevante que hay que tomar en consideración es la noción que tienen las mujeres de sí mismas en los procesos de negociación colectiva. Cuestión que no se puede desvincular de los imaginarios sociales que sitúan a la mujer en una posición de subordinación y menor prestigio social.

*“En un estudio realizado por el CIS, se demuestra que las mujeres están sistemáticamente más satisfechas que los hombres con sus respectivos salarios. Como las mujeres, en términos agregados, adoptan la concepción de que empiezan desde “más abajo” que los hombres, están más satisfechas con su salario y, en el momento de pedir un aumento, tienen más dificultades al respecto” (Agente institucional).*

Por otra parte, también sucede que, paradójicamente, la igualdad de género ha calado relativamente a nivel formal en los discursos generales de la cultura sindical y, a menudo, no se considera importante desde un punto de vista negociador. Tanto que, incluso, y en forma de anécdota, a veces han dejado de aplicarse medidas de mejora salarial que habían sido ganadas en la negociación tras un conflicto colectivo.

*“En los años noventa, se interpuso un conflicto colectivo contra (entidad de ahorro) por discriminación en la promoción de las mujeres, y en aquel momento, que no había una diferencia tan bestial, se ganó. Y salió la noticia no me acuerdo en qué diario. Fue un “bombazo”. La cuestión era que, al haber una condena y un reconocimiento judicial sobre una discriminación en la promoción de las mujeres, la manera de hacerlo efectivo, de traducirlo, es que alguna mujer pida que se ejecute esta sentencia en su caso, cosa que no ha pasado hasta ahora” (Agente Sindical).*

## **5 A modo de conclusión**

El optimismo, pues, no parece acompañar a tales actuaciones y opiniones. La desazón expresada en el año 2000 por la UE ante el fracaso de las acciones emprendidas ante la discriminación salarial parece persistir, a pesar de la riqueza de evidencias que, en la actualidad, nos brindan los numerosos estudios realizados. Y a pesar, en definitiva, de las buenas prácticas que se han realizado, todas ellas deudoras de varios ejes clave de dicha problemática. Es por ello que, a partir de los análisis realizados en esta investigación, observamos la necesidad de incidir en cuatro aspectos básicos con la finalidad de paliar la desigualdad salarial.

En primer lugar, hay que tratar de mejorar y reforzar la negociación colectiva, avanzando hacia una mayor centralización, algo que en España resulta a día de hoy extremadamente difícil, desde la última reforma laboral perpetrada por el gobierno del Partido Popular, así como por la baja sensibilidad hacia las cuestiones de género de quienes negocian, algo que atañe también a las organizaciones sindicales. Estos esfuerzos, que deben situarse en el centro de la lucha contra la desigualdad salarial, deben ir asimismo de la mano de las acciones de concienciación, sensibilización e información de las personas que intervienen en los procesos negociadores y en las relaciones laborales. Ya que, a menudo, las personas empleadas que en mayor medida se ven afectadas por los bajos salarios quedan al margen de los procesos de negociación colectiva.

En segundo lugar, es necesaria una revisión de las categorías profesionales, de manera que no solo eviten el ser ciegas a género, bajo la excusa de una pretendida neutralidad sino que, de manera obligada, tiendan a minusvalorar las categorías profesionales masculinas y a revalorizar las categorías profesionales femeninas. Como ya se ha visto, las categorías profesionales son fruto de una jerarquización de los saberes asociados a determinadas tareas. Por ello evaluar cómo se encuadran las categorías profesionales y qué salario llevan asociado, desde una perspectiva de género, ayudará a conocer cómo se ha construido esa jerarquía. Y, en última instancia, permitirá revisar los salarios asociados a dichas categorías. Como es sabido, la valoración del puesto de trabajo significa determinar el valor de ese puesto en relación a los otros puestos de trabajo de la empresa. Esto supone ponderar su importancia y determinar su nivel salarial. Sin embargo, estos procesos no son neutros y a menudo los puestos de trabajo considerados “femeninos” obtienen una menor consideración y por tanto su ponderación en relación a otros puestos de trabajo conlleva la fijación de un menor salario.

En tercer lugar, se debe reclamar la transparencia en los criterios que rigen la promoción en las empresas y en la retribución discrecional de los puestos directivos. Ya que los bonos, pluses y complementos son instrumentos siempre a la contra de las mujeres, dado el predominio de la cultura masculina de las empresas en general, y de las cúpulas directivas en particular.

Y en cuarto lugar, debe obstaculizarse la cultura presentista y las largas jornadas laborales, particularmente notorias en los puestos directivos, donde, a día de hoy, impera el uso y abuso de las TIC. Una situación que el teletrabajo obligado no suele mejorar, dado que la coincidencia de espacios laborales y domésticos no siempre favorece a las mujeres. Y que, lejos de favorecerla, acaba configurando una vida cotidiana donde la conexión con el empleo arrolla con todo el resto del tiempo y de la vida a los que viven en masculino y expulsa a las mujeres que tratan de poder con ello. Por último, cabe reclamar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de modo que cualquier persona ocupada y cualquier empresa la considere, organice y viva como una exigencia a lo largo de toda su trayectoria laboral.

Para concluir, debe recordarse que han transcurrido casi cuatro décadas de estudios sobre las desigualdades de género que afectan a las mujeres en el mercado de trabajo. Y de los muchos datos y conocimientos sobre la discriminación salarial, de los cálculos

cada vez más precisos sobre la brecha salarial, incluidos el éxito mediático que acompaña a ese indicador. Bueno será, pues, recordar que las voluntades políticas y las complicidades de todos los agentes sociales e institucionales resultan imprescindibles. Así como el esfuerzo de aquellas mujeres que, desde la diversidad del feminismo, suelen persistir en su empeño por lograr una mayor equidad democrática de nuestra sociedad.

## 6 Bibliografía

- BAUDELLOT, Christian; SERRE, Delphine (2006): Les paradoxes d'une satisfaction. Ou comment les femmes jugent leur salaire. *Travail, Genre et sociétés*, nº 15, pp. 121-138.
- CASTAÑO, Cecilia *et alli* (2009): "La participación de la mujer en la toma de decisiones de las empresas en España. ¿Cómo son las mujeres directivas y empresarias?: El perfil de las mujeres empresarias". En (2009): *Mujeres y poder empresarial en España*. Madrid: Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad), Estudios 108, pp. 59-122.
- CROMPTON, Rosemary; SANDERSON, Kay (1990): *Gendered Jobs and Social Change*, London, Unwin Hyman.
- DAUNE-RICHARD, Anne-Marie (2003): "La qualification dans la sociologie française: en quête des femmes" en LAUFER, J.; MARRY, C.; MARUANI, M. (eds). *Le travail du Genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*. La découverte, pp. 138-150.
- FAGAN, Colette; O'REILLY, Jacqueline; RUBERY, Jill (1998): "Le temps partiel aux Pays-Bas, en Allemagne et au Royaume-Uni: un nouveau contrat social entre les sexes?" en MARUANI, M. (1998). *Les Nouvelles Frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, París: La Découverte-Mage, CNRS-IRESO, coll. «Recherches», pp. 263-76.
- FUNDACIÓN MARIA AURÈLIA CAPMANY (2015): *Un futuro sin brecha*. Informe con motivo del Día Europeo por la igualdad salarial. Barcelona: UGT (febrero 2015).

- GARCÍA, Jaume; HERÁNDEZ, Pedro J., LÓPEZ, Ángel y MARCO, M. L. (2000): “La discriminación salarial de la mujer en España: evidencia estadística y econométrica” en RODRÍGUEZ, Paula; ROMÁN, Carlos (eds.). *La mujer en el mercado de trabajo*, Málaga: Instituto de Desarrollo Regional-Junta de Andalucía-FSE.
- GÓMEZ BUENO, Carmen (2001): “Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis”. Bellaterra: *Papers. Revista de Sociologia*, 63/64, pp.123-140.
- GONZÁLEZ CALVET, Josep; GIL, Ángel y MIR, Pere (2002): *La desigualtat salarial a Catalunya (1995-2000)*. Barcelona: Mediterrània.
- GRIMSHAW, Damian; RUBERY, Jill (2007): "Undervaluing women's work". Universidad de Manchester: *European Work and Employment Research Centre. Working Paper Series*, No. 53.
- IZQUIERDO, M<sup>a</sup> Jesús (dir.)(1998): *Aguantando el tipo. Desigualdad social y discriminación salarial*. Barcelona: Diputació de Barcelona, 1998.
- MARUANI, Margaret (1993): “La cualificación, una construcción social sexuada”. *Revista de economía y sociología del trabajo*, 21-22, pp.41-49.
- MEURS, Dominique; PONTHEUX, Sophie (2006): “Quand la variable “femme” ne será plus significative dans les equations de gains...” *Travail, genre et sociétés*, n°15, pp.51-67.
- OIT (2015): *Informe Mundial sobre salarios 2015*. Ginebra: OIT.
- OLSEN, Wendy; WALBY, Sylvia (2004): *Modelling Gender Pay Gaps*. Manchester: Equal Opportunities Commission. Working Paper Series, No. 17.
- PAHL, Jan (1989): *Money and Marriage*. London: Macmillan.
- PEINADO, Amalia (1988): *La discriminación salarial de la mujer en el mercado de trabajo español*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- RAMOS, M. Amparo (2005): *Mujeres y liderazgo. Una nueva forma de dirigir*. València: Publicacions Universitat de València (PUV).
- RUBERY, Jill; GRIMSHAW, Damian (2014): “The 40-year pursuit of equal pay. A case of constantly moving goalposts”. *Cambridge Journal of Economics*, pp. 1-25.

SALLÉ, M.Ángeles; MOLPECERES, Laura (coord.) (2010): *La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. España 2009*. Madrid: Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo e Inmigración, Colección EME.

TORNS, Teresa (2001): “Entre l'atur i el temps parcial: noves maneres per a una vella desigualtat”. *Revista Catalana de Sociologia*, 15, pp. 27-40.

WAJCMAN, Judy (2003): “Le genre au travail” en LAUFER, J.; MARRY, C.; MARUANI, M. (eds.) *Le travail du Genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*. La découverte, pp.150-162.