



***“PACTAR EL FUTURO.
Debate para un nuevo consenso en torno al bienestar”.***

Sevilla, 16 y 17 de Febrero de 2016

**LA INTERVENCIÓN SOBRE LA BRECHA SALARIAL
ENTRE HOMBRES Y MUJERES. ANÁLISIS DE
BARRERAS INSTITUCIONALES, ORGANIZACIONALES
Y CULTURALES**

Carrasquer Oto, Pilar

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), Institut d'Estudis del
Treball (IET), Universitat Autònoma de Barcelona (UAB)

Pilar.Carrasquer@uab.cat

Sánchez Mira, Núria

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), Institut d'Estudis del
Treball (IET), Universitat Autònoma de Barcelona (UAB)

nuria.sanchez.mira@uab.cat

López Andreu, Martí

University of Huddersfield, Business School

M.LopezAndreu@hud.ac.uk

Trabajo presentado al Grupo de Trabajo 1.1 ‘Género y políticas públicas: retos y desafíos’

Primer borrador

No reproducir de forma total o parcial sin el consentimiento del autor/es

Resumen:

La comunicación trata de poner de relieve y analizar algunos de los principales elementos que dificultan la implementación y eficacia de políticas públicas orientadas a la reducción de la Brecha Salarial entre hombres y mujeres. Se presentan resultados preliminares del proyecto I+D BridgeS¹, que pone el foco en el modo en que distintos contextos y culturas organizativas pueden favorecer o constituir barreras para dichas políticas. Se analizan datos de la Encuesta de Estructura Salarial, para evidenciar la heterogeneidad de patrones que dibuja la Brecha para distintos colectivos dentro del mercado de trabajo. Argumentando la pertinencia de tomar el sector de actividad como espacio privilegiado de análisis y de implementación de políticas, se construye una tipología de sectores representativa de la diversidad de contextos de empleo de las mujeres. Con base en dicha tipología, se presenta la selección de sectores clave para su análisis en profundidad, junto con un primer análisis exploratorio. Se finaliza con algunas reflexiones acerca de las barreras y dificultades para la intervención pública en este ámbito.

Palabras clave: BS de género, políticas públicas, contextos organizativos, culturas organizativas

1. Introducción

La BS (BS, en adelante) entre hombres y mujeres constituye una de las expresiones más notables de las desigualdades de género en las sociedades europeas, así como una de las que parece presentar mayores dificultades de intervención. De hecho, atajar la BS se ha hecho un hueco en la agenda política, ocupando un lugar de privilegio en los discursos europeos entorno a la igualdad de género en el empleo. A pesar de ello, la persistencia de la BS pone en duda no sólo la idoneidad de las posibles políticas llevadas a cabo, sino muy especialmente, la bondad de unos diagnósticos no siempre atentos a las múltiples caras de un fenómeno que aquí entendemos como multidimensional.

En efecto, los análisis sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres han insistido bien en las diferencias en lo que se consideran atributos individuales, como la inversión en formación, bien en los factores productivos que intervienen en la configuración del salario, como la productividad, tal como se plantea desde aproximaciones más economicistas; aunque en algunos casos, esa óptica se completa con aportaciones de carácter más institucional, introduciendo elementos que tienen que

¹ BridgeS es un proyecto de investigación competitiva, liderado por Pilar Carrasquer, adscrito al [Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball \(QUIT\)](#) y financiado por el [Programa Recercaixa](#) en su [Convocatoria 2015](#). El proyecto lleva por título "La Brecha Salarial como fenómeno multidimensional. Análisis de barreras institucionales, organizacionales y culturales. Propuestas para la Intervención". El proyecto BridgeS tiene como propósito analizar la BS de género, entendida como fenómeno multidimensional, con el objetivo último de elaborar propuestas destinadas a minimizarla. Esta clara vocación de intervención se concreta en una estrecha colaboración con agentes sociales e instituciones. Para más información: <http://pagines.uab.cat/brechasalariar/>.

ver con la regulación del salario. La perspectiva de género ha permitido revisar esos planteamientos y explorar mejor no sólo las diferencias salariales, sino la propia BS de género. Así, se presta atención tanto a los condicionantes que se derivan de la división sexual del trabajo y muy en particular, los que inciden en la disponibilidad laboral femenina y masculina, como a los que tienen que ver con la valoración y reconocimiento del trabajo de las mujeres. Todo un conjunto de factores que avalan el carácter multidimensional de la brecha y que contribuyen a explicar los retos que presenta la intervención sobre la misma.

Bajo este prisma, se plantea la necesidad de explorar las distintas expresiones de la BS teniendo en cuenta tanto los elementos relacionados con la estructura socio-productiva, como aquéllos más institucionales, organizativos y culturales que contribuyen a definir la heterogeneidad de la brecha y, de ahí, las posibles fortalezas y debilidades de las intervenciones para atajarla. Con otras palabras, ¿es posible, más allá de los distintos perfiles de hombres y mujeres, identificar contextos productivos y organizacionales más o menos proclives a la brecha?

Para responder a esta pregunta, nuestro análisis pone foco en el sector de actividad. Por un lado, porque permite mantener una aproximación global a la brecha, al mismo tiempo que permite captar los aspectos institucionales de regulación del salario, aquellos vinculados a la valoración del empleo de las mujeres y su relación con la segregación ocupacional, así como características específicas del sector de actividad y de la organización de los procesos productivos. Desde el punto de vista de la intervención, el sector de actividad parece un escenario relevante, particularmente adecuado en el caso español, dado el papel que juega en la negociación colectiva, incluido el posible desarrollo de políticas de igualdad y no discriminación.

Después de una breve síntesis teórica y mediante datos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES), la comunicación presenta los principales rasgos que ilustran la heterogeneidad de la brecha a nivel español; a continuación, los resultados del análisis tipológico de la BS a nivel sectorial en España, permiten profundizar en las similitudes y diferencias inter e intrasectoriales, para concluir con unas reflexiones finales sobre los retos que tal heterogeneidad plantea en términos de políticas para erradicar la BS.

2. La multidimensionalidad de la BS

Tanto a nivel académico como institucional, existe un cierto consenso a la hora de definir la como un fenómeno multidimensional. En esta línea, en el Informe Mundial de los Salarios, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015) distingue entre aquella parte de la desigualdad salarial que se explica por diferencias en el nivel de estudios, el tiempo de trabajo o el tipo de

empleo, de la parte no explicada por esos factores clásicos (Blau y Khan, 1997). Desde una perspectiva de género, la BS se ha explicado principalmente como efecto de una estructura segregada del mercado de trabajo (horizontal y verticalmente), que ubica a las mujeres en aquellos sectores de empleo con peores condiciones retributivas, y ocupan las posiciones más bajas en la jerarquía laboral (Torns et al., 2016). Se trata de un análisis que subraya la persistencia de la división sexual del trabajo y su influencia en la posición de hombres y mujeres en el ámbito laboral (Carrasquer, 2002; Carrasquer y Torns, 2007). Así, la norma social de empleo vigente, basada en una organización sociotemporal construida sobre la centralidad del proyecto laboral y que exige disponibilidad absoluta para el empleo, perjudica a aquellos colectivos que no pueden dedicarse exclusiva o prioritariamente al mismo, como las mujeres que tienen y sienten la obligación moral de combinarlo con las obligaciones reproductivas (Carrasquer y Torns, 2015). Unas constricciones sociotemporales que se ven reforzadas, a nivel de empresa, por la cultura presentista propia de los países del Sur de Europa. De este modo, los menores salarios de las mujeres se ven como normales o naturales porque también se ve como normal y adecuada su mayor presencia en el trabajo a tiempo parcial, o bien su mayor exposición a la temporalidad o el subempleo, dado su supuesto menor compromiso con la actividad laboral (Baudelot y Serre, 2006). Todo lo cual redundará en un impacto a largo plazo en sus trayectorias (y por lo tanto, en sus salarios y pensiones) (Cebrián y Moreno, 2015a y b).

La construcción sexuada de las cualificaciones (Maruani (1993) y Fougeyrollas-Schwebel (1996), entre otras), así como la configuración de las categorías profesionales construidas sobre el modelo de sociedad industrial, reflejando situaciones propias del empleo masculino, acaban definiendo un sistema de categorías profesionales cuyo referente es el empleo industrial y técnico (Daune-Richard, 2000). Esta forma sexuada de dotar de valor al trabajo tendría claros impactos en la configuración de las estructuras salariales y, por lo tanto, en la BS. El trabajo realizado por las mujeres tiende a infravalorarse, como lo muestra la existencia de una relación entre la feminización de sectores productivos y la reducción de los salarios (Grimshaw y Rubery, 2007; Murphy y Oesch, 2015; Leuze y Straub, 2016).

Un aspecto poco estudiado de la construcción y reproducción de la BS tiene que ver con las culturas organizativas de las empresas. Trabajos recientes han puesto de manifiesto que los modelos organizativos permean formas distintas de tejer las relaciones de poder, generándose entornos más o menos propicios para la igualdad de género (Tura y Martínez, 2012; Berbel, 2014). Las evidencias proporcionadas por Tura y Martínez (2012) señalan que las culturas organizativas jerárquicas y aquellas orientadas al control por medio de logro de objetivos, están relacionadas con una mayor percepción de desigualdad de oportunidades de género, mientras que las culturas de “desarrollo”

(orientadas a la flexibilidad y al cambio, con una orientación externa que fomenta la creatividad y la adaptación), son las que más se corresponden con una percepción de equidad y de posibilidades de conciliación en la empresa. En cambio, parece que las culturas organizativas “de grupo” pueden estar negativamente relacionadas con la igualdad en la remuneración y las promociones, en la medida que el trabajo en equipo exige una implicación y compromiso que a menudo es incompatible con la vida (Tura y Martínez, 2012).

Por último, no hay que olvidar la influencia factores institucionales ligados a la regulación del salario, como ilustran J. Vogtman y K. Gallagher Robbins, en su breve reseña para el caso norteamericano², y, más recientemente, al desarrollo de políticas de impulso al empleo femenino y sus posibles efectos paradójicos sobre las diferencias salariales (Grönlung y Magnusson, 2016)

En resumen, existen evidencias que la BS tiene un carácter multidimensional, en el que entran en juego elementos socio-organizativos e institucionales, junto a las cosmovisiones en torno al papel y al valor del trabajo femenino que actúan como productoras y reproductoras de la misma. Asimismo, si bien se han identificado los distintos factores que influyen sobre la BS, quizás sabemos menos del modo en que éstos interactúan entre sí en distintos contextos; un conocimiento que parece imprescindible a la hora de poder definir e implementar mecanismos de intervención. Por todo ello, la intervención sobre la BS plantea importantes dificultades, incluso cuando se dispone de buenas diagnosis y propuestas para la intervención, como por ejemplo las que hacen referencia a la evaluación no sexista de los puestos de trabajo (CCOO, 2015; OIT, 2008).

3. La BS: las distintas caras de una realidad en transformación

Una lectura atenta de la evolución de la BS en Europa y España permite poner de manifiesto su carácter multidimensional, ilustrando así la dificultad para captar y actuar sobre un fenómeno que parece haberse convertido en un “objetivo en continuo movimiento” (Rubery y Grimshaw, 2014).

La heterogeneidad preside el mapa europeo de la BS, en una distribución que, a pesar de algunas regularidades, a menudo no encajan con los perfiles típicos identificados bajo los conceptos de modelos de empleo o de regímenes de género, en Europa. Así, en 2014 y según datos de *Structure of Earnings Survey* (SES) la BS sobre el salario hora en Europa oscila entre valores en torno al 5%, como es el caso de Rumanía (4,5%), Luxemburgo (5,3%), Italia (6,1%) o Bélgica (6,5%) y valores

² J. Vogtman , K. Gallagher Robbins (2014) Higher State Minimum Wages Promote Fair Pay for Women. National Womens Law Center. www.nwlc.org

en torno al 20%, como el Reino Unido (20,8%), Alemania (22,9%) o Austria (22,2%), con Estonia (28,1%), como valor más elevado. España se sitúa en una posición intermedia con un 14,8%, en la línea de Irlanda (13,9%), Francia (15,5%) o Dinamarca (15,9%), por mencionar sólo algunos ejemplos. Una dispersión que el índice sobre la Brecha de género en los ingresos totales, permite afinar aunque no solventar, captando la interacción entre la brecha en relación al salario hora, el tiempo de trabajo y la participación femenina en el mercado laboral (European Commission, 2014:15).

Estos mismos datos muestran unas tendencias diversificadas de evolución (2006-2014) entre países, que muy presumiblemente responda al distinto impacto de la crisis sobre el empleo en general y el masculino, en particular, así como a la propia trayectoria del empleo femenino. La tónica común muestra una tendencia a la disminución de la BS sobre el salario hora en casi todos los países, con algunas excepciones como Portugal y el conjunto de países Bálticos; lo que, de entrada, parecería apuntar hacia un cambio en la configuración de la brecha, donde tomarían mayor peso aspectos ligados a las condiciones de empleo (continuidad, tiempo completo/parcial, sistemas de remuneración), mientras que el control y la regulación sobre la retribución básica, parecerían dar sus frutos. Sin embargo, como ejemplifica el caso español, quizá estén operando otros factores. En efecto, España participa de esa misma tendencia, aunque, en este caso, y no así en el conjunto europeo, dicha tendencia va asociada a una mayor diferencia entre la brecha en el salario hora y la correspondiente al salario bruto mensual y anual, como veremos a continuación. En este sentido, se intuye el posible impacto de la crisis sobre el deterioro del empleo joven y joven-adulto que estaría igualando a la baja las condiciones de empleo de ambos géneros.

3.1. La Brecha Salarial en España. Una evolución dispar

Poner el foco en el caso español permite ahondar en la heterogeneidad de la BS. Como se acaba de apuntar, la distancia entre la brecha calculada sobre la ganancia normal por hora y sobre el salario anual es considerable, alcanzando en 2014 unos valores de 14,39% y 23,25% respectivamente. La figura 1 muestra la evolución del salario hora y el salario anual de hombres y mujeres, a lo largo de la última década, en España, además de la evolución de la BS durante ese periodo, calculada con base en ambas medidas. Los datos relativos al salario hora y a ambas medidas de la BS hacen referencia al eje vertical izquierdo, mientras que los datos relativos al salario medio anual deben leerse en relación con el eje vertical derecho.

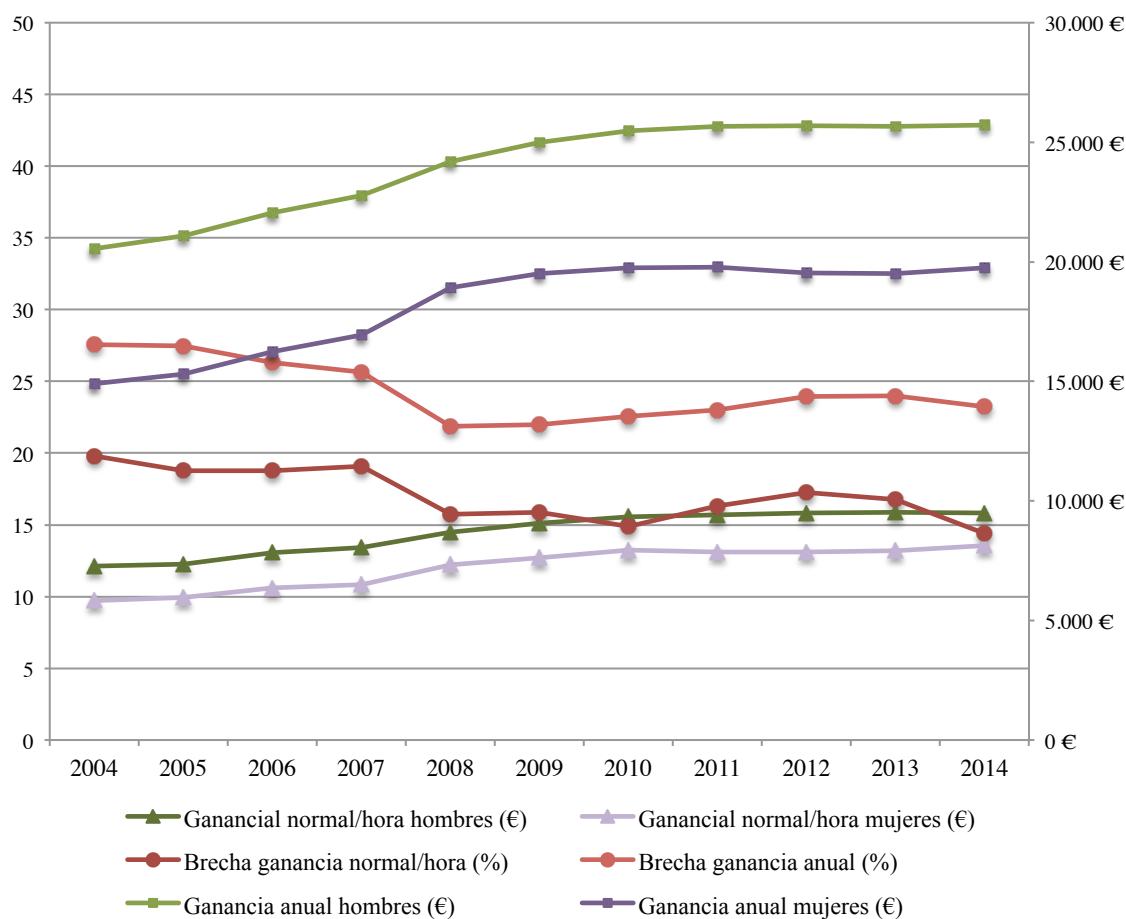


Figura 1. Evolución de la ganancia media anual, de la ganancia normal por hora de trabajo³, y de la BS calculada sobre ambas medidas. España, 2004-2014. Fuente: Encuesta de Estructura Salarial

Los datos revelan que la BS calculada sobre el salario anual se encuentra significativamente por encima de la brecha sobre el salario hora, lo que en buena medida está reflejando las diferencias en el tiempo de trabajo remunerado de hombres y mujeres; además, la distancia entre ambos tipos de medida no parece haber disminuido en los últimos años; al contrario, parece haber aumentado ligeramente (de 7,72 puntos en 2004 a 8,86 en 2014). Muestran, además, la existencia de una tendencia a una ligera disminución de la brecha durante el periodo de expansión económica en ambos tipos de medida, lo que parece debido a que los salarios femeninos crecieron en mayor medida que los masculinos. En cambio, el estancamiento de los salarios de hombres y mujeres a raíz de la crisis (sobre todo a partir de 2010) ha frenado e incluso ha revertido esta tendencia. El hecho de que los salarios continuasen creciendo aparentemente durante 2008 y 2009 es claramente resultado de un efecto de composición. Puesto que en esa etapa se destruyeron en mayor medida puestos de trabajo precarios, y por lo tanto peor remunerados, ello se traduce en el aumento del salario medio observado en el gráfico. A su vez, hay que tener en cuenta que a partir de 2010 se

³ La ganancia normal por hora trabajada se calcula como la ganancia anual dividida entre las horas pactadas del año de referencia.

implementan las políticas de austeridad, lo que puede contribuir a explicar que sean los salarios femeninos los que disminuyen ligeramente, provocando un incremento de la BS. Finalmente, la BS parece disminuir de nuevo entre 2013 y 2014, debido a un repunte de los salarios femeninos.

El análisis de estas cifras agregadas resulta, no obstante, poco informativo porque, como se ha apuntado, la BS responde a una diversidad de factores, que operan en distintos niveles de análisis. Algunos elementos clave que pueden estar afectando a estas cifras son los cambios en la estructura productiva y de la composición de la mano de obra. Así, puede darse el caso de que un aumento de los salarios medios de una determinada economía sea en realidad fruto de la destrucción del empleo peor remunerado. A su vez, el aumento de la BS puede ser tanto fruto del aumento de los salarios masculinos como de la reducción de los de las mujeres. De hecho, puede darse el caso de que ambos estén disminuyendo y a pesar de ello la BS aumente, o viceversa. Por ello, utilizar exclusivamente datos relativos al salario medio para analizar la cuestión de la BS puede ofrecernos una imagen parcial y engañosa de la realidad, pues los valores extremos —y, en este caso concreto, los salarios más elevados—, distorsionan la media del salario a la alza. Siguiendo estas reflexiones, a continuación se analizan los datos de evolución de la BS a lo largo del periodo 2008-2014, teniendo en cuenta su incidencia en distintos niveles de la distribución salarial.

3.2. Brecha Salarial y distribución salarial

Tal y como indica el propio INE, resulta adecuado utilizar medidas complementarias relativas a la distribución del salario, como son la mediana, los cuartiles o los deciles. La figura 2 muestra la evolución, entre 2008 y 2014, de algunas de estas medidas, relativas a la ganancia anual, por sexo. En concreto, la mediana, el percentil 10 y 90, y los cuartiles inferior y superior. La figura 3 recoge la evolución de las diferencias entre hombres y mujeres en cada una de estas medidas en el mismo periodo, tanto en términos absolutos (eje vertical derecho) como relativos (eje vertical izquierdo).

Como primera constatación, destaca la tendencia al aumento de los salarios más altos (percentil 90) a lo largo de todo el periodo, que se ha dado de forma paralela a una disminución de aquellos más bajos (percentil 10) (figura 2). Se constata, pues, de un modo muy claro, la tendencia al aumento de las desigualdades sociales, tanto entre los hombres como entre las mujeres.

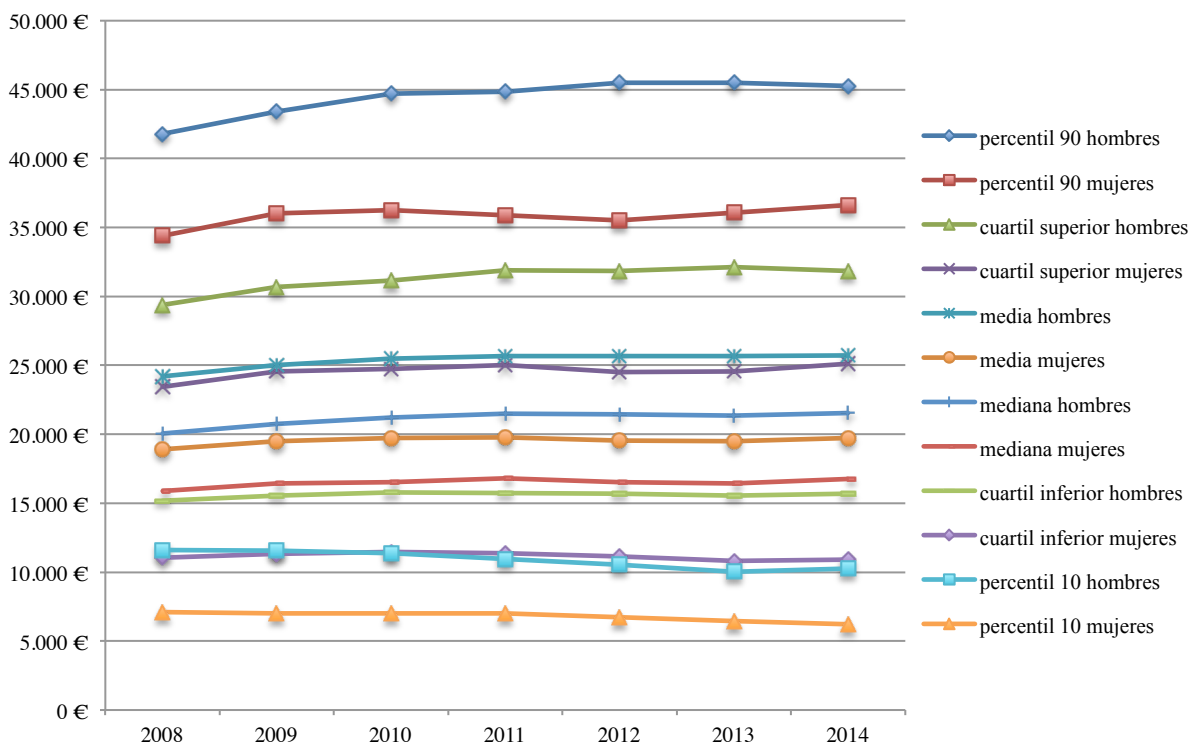


Figura 2. Evolución de la media, mediana, percentiles 10 y 90, cuartiles inferior y superior de la ganancia anual, por sexo. España, 2008-2014. Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial.

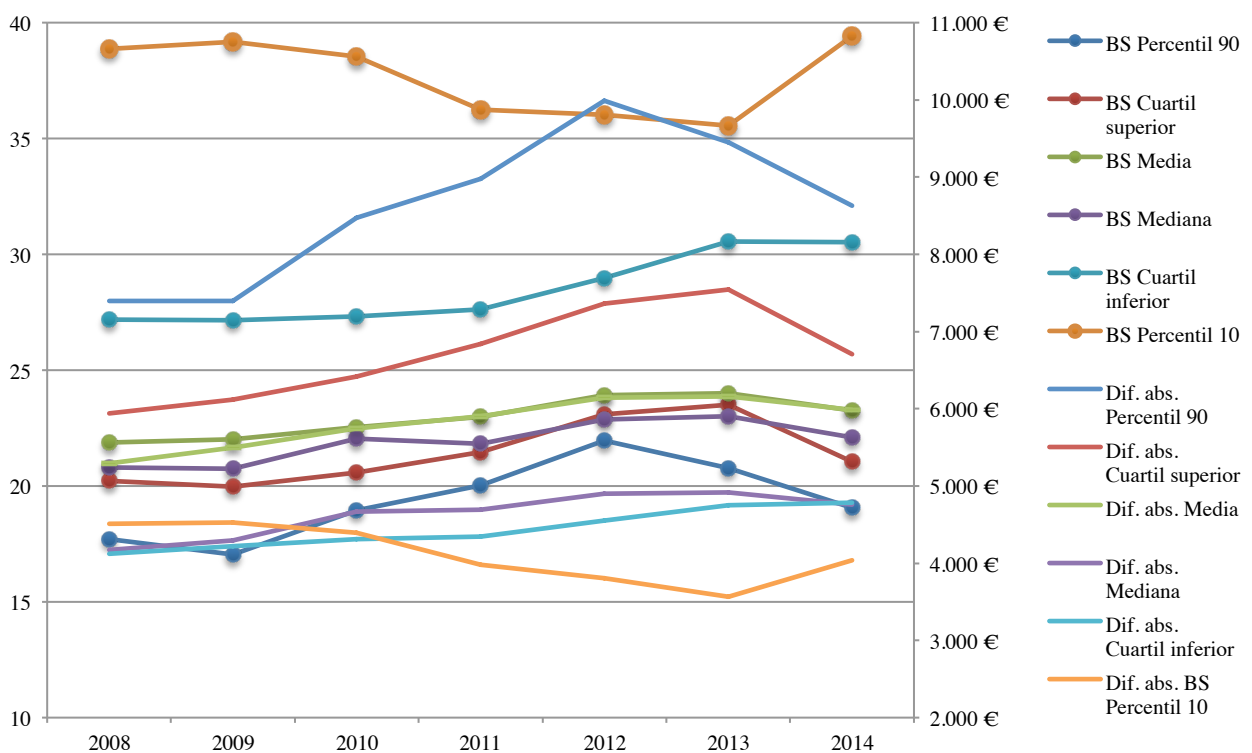


Figura 3. Evolución de las diferencias absolutas y relativas (brecha) en la media, mediana, cuartiles inferior y superior, y percentiles 10 y 90, por sexo. España, 2008-2014. Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial.

Como era de esperar, el mismo gráfico muestra que, en todas estas medidas analizadas, el salario masculino es superior al femenino. Sin embargo, la magnitud de dichas diferencias así como la

evolución de las mismas varía de modo considerable según el tipo de medida del que estemos hablando (ver figura 3). Quizás el dato más destacable sean las profundas diferencias observadas en los extremos de la distribución. De este modo, la diferencia absoluta entre lo que cobraban los hombres y las mujeres en el percentil 90 de la distribución tiende a agrandarse, siendo de 8.632,29€ en 2014, debido fundamentalmente a que los salarios masculinos en este extremo de la distribución aumentaban más que los femeninos. En cambio, la diferencia entre los y las que se encontraban en el percentil 10 de la distribución era de 4.036,73€ en el mismo año y habría seguido la tendencia inversa (reducción hasta 2013 y posterior aumento). En este caso, la BS disminuye sobre todo por una reducción de los salarios masculinos en este extremo de la distribución, lo que no constituye un avance en ningún sentido. Estas cifras subrayan la necesidad de poner en relación la medida relativa que representa la BS con indicadores del salario en términos absolutos.

Aún más reveladora resulta la comparación de las diferencias relativas de lo que cobran hombres y mujeres en ambos extremos de la distribución, lo que sería una medida equiparable a la BS. Así, si en el percentil 90, las mujeres cobraban un 19,07% menos, esta cifra alcanzaba el 39,41% en el percentil 10. De hecho, la BS aumenta a medida que bajamos en la distribución salarial: 21,05% en el cuartil superior, 22,10% en la mediana y 30,52 en el cuartil inferior, siempre para 2014. Lo que ello nos está indicando es la fuerte concentración de las mujeres en los niveles más bajos de la distribución salarial. De este modo, mientras los salarios de las mujeres y (sobre todo) de los hombres del percentil 90 y del cuartil superior, tienden a aumentar, la mediana de la distribución y el cuartil inferior masculino se mantiene prácticamente estable, y son los salarios femeninos del cuartil inferior, junto con los de hombres y mujeres del percentil 10 los que disminuyen claramente. Con otras palabras, la degradación de los salarios femeninos en el cuartil inferior provoca un ensanchamiento de la BS ante la estabilidad de los salarios masculinos; en cambio, lo que ocurre en el extremo inferior de la distribución (percentil 10), es una reducción de la BS por igualación a la baja de los salarios masculinos.

Todo ello indica que la aparente estabilidad e incluso aumento de los salarios medios que mostraban los datos de la figura 2 es un efecto de composición, que se desvanece cuando nos fijamos en la distribución del salario. Así, el aumento de los salarios más altos empuja el salario medio a la alza, lo que, como hemos visto, no significa de ningún modo que ello sea el caso para la mayoría de la población.

3.3. Tipo de contrato y jornada

Las cifras de la BS según tipo de jornada y el tipo de contrato son otras de las evidencias clave que reflejan cómo la brecha incide de modo distinto en colectivos que ocupan distintas posiciones en un mercado de trabajo segmentado.

En efecto, entre las personas ocupadas a tiempo parcial, se observa una fuerte tendencia a la disminución de la BS, pasando de un 15,19% en 2008 hasta un 3,37% en 2014 (calculada sobre la ganancia anual). Ello se explica por la disminución de los salarios de los hombres ocupados a tiempo parcial, que vienen a situarse casi en los niveles de los de las mujeres, que presentan una notable estabilidad a lo largo del periodo analizado (2008-2014) (véase figura 4). Esta tendencia parece encontrarse claramente relacionada con la extensión, entre los hombres de generaciones jóvenes en particular, de un tiempo parcial que, como es sabido, en España se caracteriza por ser especialmente precario y mal remunerado. En este sentido, la evolución de los salarios y la BS entre las personas ocupadas a tiempo parcial evidencian, de nuevo, que una reducción de la BS no tiene por qué constituir, en sí misma, una buena noticia. El hecho que la brecha se cierre mediante una igualación a la baja no entraña ninguna mejora para las precarias condiciones laborales y salariales de las mujeres ocupadas a tiempo parcial.

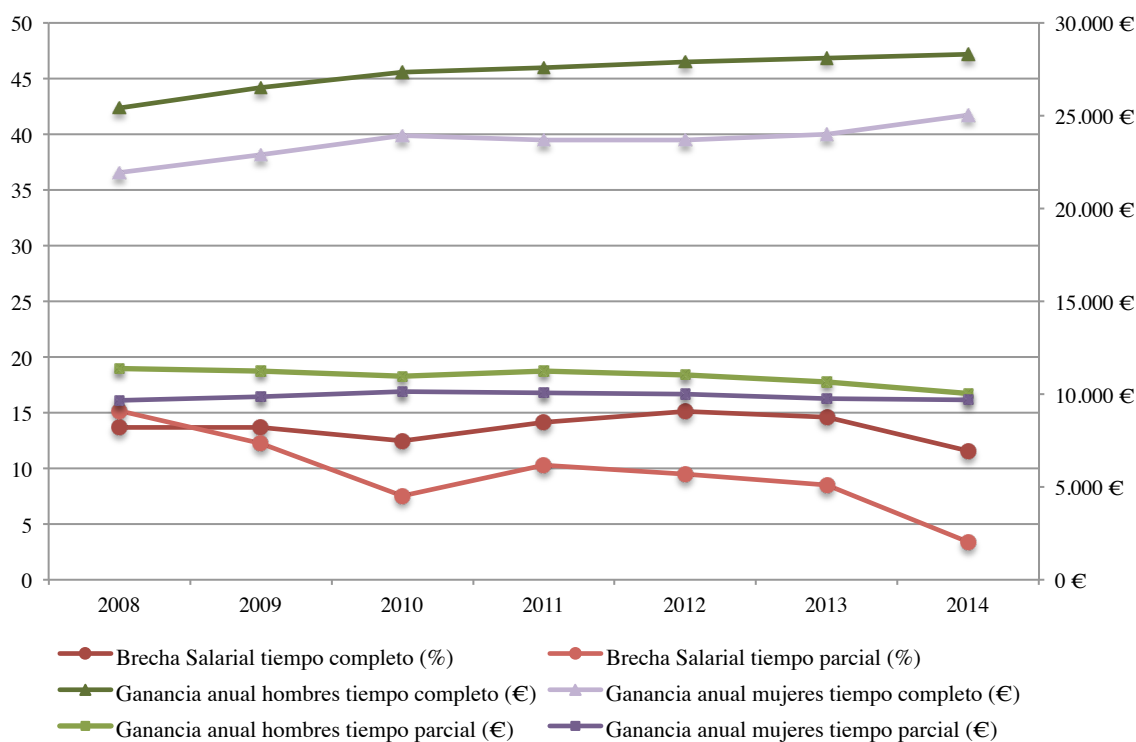


Figura 4. Evolución de la ganancia media anual y de la BS sobre la ganancia media anual según el tipo de jornada. España, 2008-2014. Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial.

Los datos relativos al tipo de contrato muestran claramente que la BS es mayor entre los hombres y mujeres con un contrato indefinido (24,47%) que entre los que tienen un contrato temporal (12,16%), en 2014, sobre la base de una BS calculada sobre la ganancia anual (figura 5). Ello no sorprende pues es sabido por otros estudios que las diferencias salariales entre hombres y mujeres se ensanchan a medida que las trayectorias laborales y vitales avanzan. Cabe pensar, en este sentido, en los mecanismos de segregación vertical y las desiguales remuneraciones vinculadas a la antigüedad en los puestos de trabajo que pueden estar operando entre esta población. En cambio, si nos fijamos en los datos relativos a la BS sobre el salario hora, ésta era virtualmente igual a cero, en 2014, para el colectivo con contrato temporal, mientras que era del 14,77% para aquellos/as con contrato indefinido. Así, que la BS calculada sobre el salario hora sea prácticamente nula entre los/as contratados/as temporales, nos está indicando que la BS sobre el salario anual identificada en este colectivo (12,16%) se debe fundamentalmente a las diferencias en el tiempo de trabajo remunerado y no remunerado de hombres y mujeres, así como muy presumiblemente, a la consideración de la mano de obra femenina como secundaria por las políticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo. A su vez, el hecho de que la BS sobre el salario hora sea nula entre los/las contratados temporales refuerza, de nuevo, la idea de una igualación en precario para crecientes grupos de trabajadoras y trabajadores.

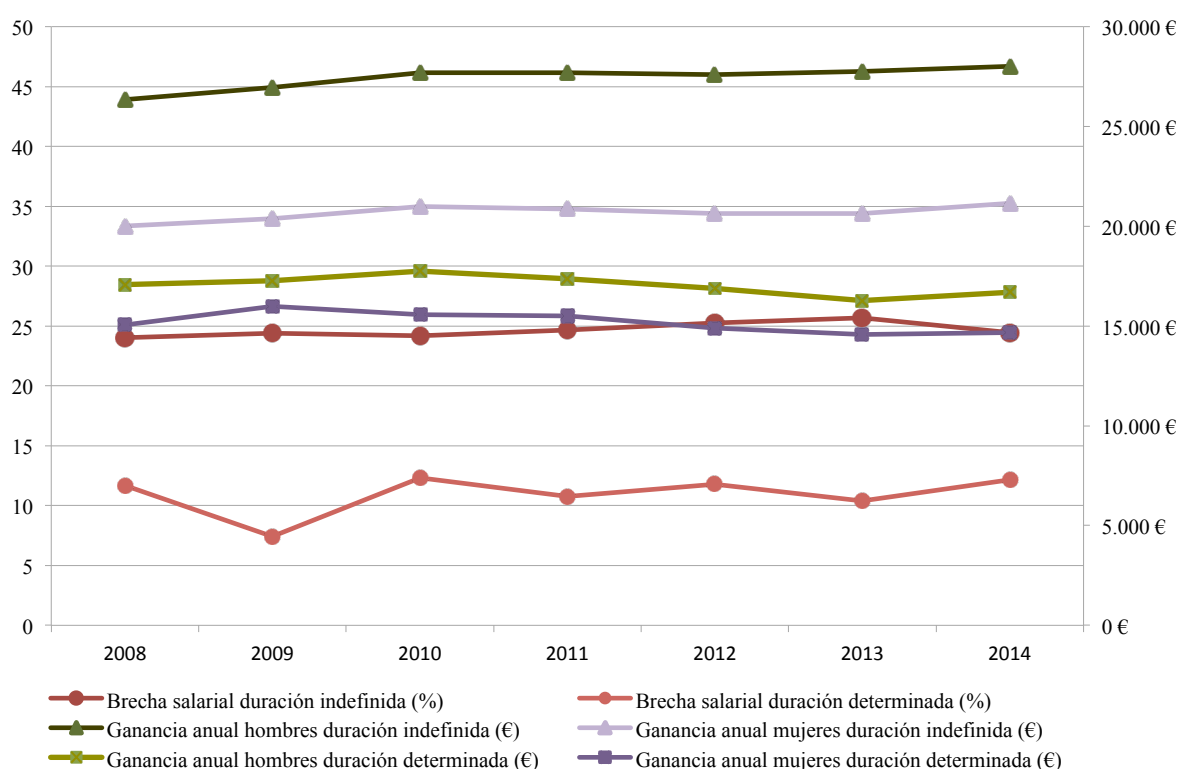


Figura 5. Evolución de la ganancia media anual y de la brecha salarial sobre la ganancia media anual según el tipo de contrato. España, 2008-2014. Fuente: Encuesta de Estructura Salarial.

3.4. Sectores de actividad

Por último, la figura 6 muestra la evolución, entre 2008 y 2014, de la BS calculada sobre la ganancia media anual según el sector de actividad. A efectos de síntesis y claridad, sólo se representan los sectores que aglutinan un mayor porcentaje de empleo femenino, con el objetivo de poner de manifiesto algunos contrastes relevantes.

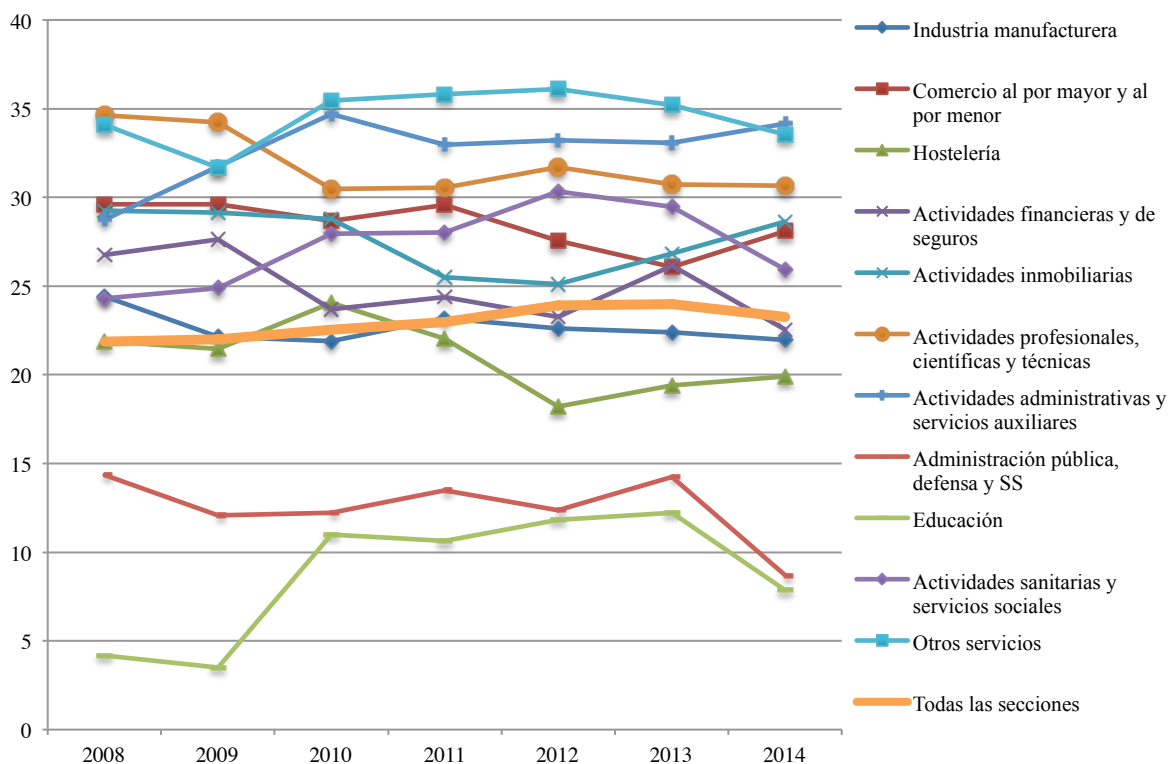


Figura 6. Evolución de la brecha salarial sobre la ganancia media anual según el sector de actividad. España, 2008-2014⁴. Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial.

Destacan, de entrada, las importantes diferencias existentes entre los sectores, tanto en los niveles que alcanza la BS, como en la notable variabilidad de tendencias. Asimismo, destaca la volatilidad de las tendencias sectoriales observadas, en relación a los datos globales, donde se observa una ligera tendencia al aumento de la BS, en particular a partir de 2010.

De este modo, en un extremo, con las brechas más altas encontramos las actividades administrativas y servicios auxiliares (34,15% en 2014) o “otros servicios” (33,53%), sectores que se encuentran entre aquellos con unos salarios (femeninos) más bajos, junto con la hostelería y el comercio. Parece claro que la extendida idea de que es entre las mujeres mejor situadas, en sectores

⁴ Se excluyen los siguientes sectores: B-Industrias extractivas, D-Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación, F-Construcción, H-Transporte y Almacenamiento, J-Información y comunicaciones, R-Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento.

masculinizados y con elevados salarios, donde la BS es mayor, no se corresponde con del todo con la realidad. La BS se da también de forma muy pronunciada en los sectores más feminizados y precarios.

Ello no obsta que se pueda detectar una BS elevada en sectores con las características anteriormente mencionadas, como sería el caso de las actividades financieras y de seguros, que, en efecto, presenta la BS más elevada en términos absolutos (10.431,43€ en 2014), seguida por las actividades profesionales, científicas y técnicas (9.708,78€). Ambos sectores presentaban una BS por encima de la media del resto de sectores, con unos valores de 22,55% y 30,65%, respectivamente, en 2014.

Destacan por tener una BS notablemente más reducida los sectores de la Administración pública y la Educación, donde sin duda la regulación pública del salario tiene un papel en la contención de esta expresión de la desigualdad de género. Ello no parece darse del mismo, modo, sin embargo, en el caso de las Actividades Sanitarias, que exhibía una BS por encima de la media y que triplicaba la de los dos anteriores sectores. En este caso, cabe pensar en los mecanismos de segregación en el empleo como explicativos de estas profundas diferencias.

En cuanto a la evolución de la BS a lo largo del periodo analizado, también aquí se aprecia la confluencia de distintos elementos. Así, por ejemplo, cabe mencionar el caso de la hostelería, donde la ligera disminución de la BS parece debida a una reducción de los salarios masculinos. La idea de igualación a la baja emerge de nuevo. En cambio, el aumento de la BS en el caso de la educación se debe a un estancamiento de los salarios femeninos frente a un ligero aumento de los masculinos, lo que cabe vincular a las políticas de austeridad en el sector público. Es preciso tener en cuenta a su vez que en este sector, entre 2010 y 2014 se destruyó más empleo masculino que femenino, por lo que el aumento de los salarios masculinos puede ser también debido a un efecto de composición (se destruyeron los empleos con salarios bajos). En este sentido, el aumento de la BS en este ámbito no tiene por qué ser tampoco una buena noticia para los hombres.

Una idea similar puede aventurarse para el caso de la administración pública, defensa y seguridad social obligatoria. Si aquí la BS parece reducirse debido a una ligera disminución de los salarios masculinos y a un aumento algo mayor de los femeninos, hay que tener en cuenta que entre 2010 y 2014 se produce en este ámbito una importante destrucción de empleo femenino (aunque también masculino), por lo que podemos estar, de nuevo, ante efectos de composición.

Finalmente, en el caso de la industria manufacturera, la fuerte destrucción de empleo, mucho mayor entre los hombres en términos absolutos, pero también muy importante entre las mujeres (que en términos relativos supera a la de los hombres), puede también contribuir explicar el aparente auge

de los salarios observado entre ambos colectivos en este sector, aunque mayor en el caso de los hombres que de las mujeres, lo que explica que la BS aumente de modo significativo a lo largo de todo el periodo.

4. Una propuesta de tipificación de la BS

Los datos anteriores revelan las distintas realidades que se esconden en la cifra sintética de BS. A través de la tipificación de los sectores productivos hemos querido captar posibles similitudes y diferencias en los elementos que contribuyen a la BS. Posteriormente, esta aproximación va a permitir analizar el modo en que distintos entornos y culturas organizativas favorecen o constituyen barreras a la igualdad salarial; así como el papel de las percepciones o imaginarios colectivos de las propias personas empleadas (de las mujeres en particular) en la valorización y remuneración del empleo femenino, a través de un estudio de caso.

Los datos utilizados en la construcción de la tipología proceden de la EES de 2010⁵. Mediante una petición específica al INE, se han obtenido los microdatos con una desagregación de las 82 divisiones de la CNAE de 2009. Ello nos permite partir de un gran nivel de detalle de la información a la hora de contextualizar los sectores y de construir la tipología, evitando enmascarar situaciones muy diversas dentro de un mismo grupo, lo que sin duda ocurre cuando se trabaja con un elevado nivel de agregación en las clasificaciones.

La construcción de la tipología se realiza en dos pasos, combinando dos técnicas de análisis distintas. En el análisis se combina información de seis variables distintas, que aluden a las características de la BS en los distintos sectores (BS sobre el salario base mensual y BS sobre los complementos salariales mensuales); a la estructura del salario (peso del salario base sobre el salario total y peso de los complementos sobre el salario total –media de los trabajadores/as del sector—); y a las características de la ocupación en el sector (porcentaje de mujeres y salario medio del sector).

En el primer paso se utiliza el análisis factorial de componentes principales, técnica orientada a la identificación de relaciones latentes entre variables, con el objetivo de reducirlas a factores que sintetizan la información y por lo tanto ganen en significatividad. La identificación de dichas relaciones entre las seis variables utilizadas resulta en la construcción de tres factores o componentes⁶, que se caracterizan como sigue:

⁵ Se está trabajando en la replicación del análisis con datos de la Encuesta Cuatrienal de 2014, publicada recientemente.

⁶ Éstos representan respectivamente el 40.46%, 34.02% y el 25.52% de la varianza explicada por los componentes.

- **Componente 1: Composición del salario.** Sitúa en el extremo de valores positivos el peso de los complementos salariales sobre el salario total y en el negativo el peso del salario base- sobre el salario total, de modo que lo que está reflejando es la estructura del salario en el sector.
- **Componente 2: Estructura de la brecha.** Se ha decidido dar esta denominación al componente puesto que éste refleja valores elevados correspondientes a la BS tanto del salario base como de los complementos.
- **Componente 3: Feminización y valoración del empleo.** En el extremo positivo encontramos el salario medio del sector y en el negativo el porcentaje de mujeres en el sector, por lo que el componente refleja la relación entre la feminización de un sector y la retribución media (es decir la valoración del empleo) en el mismo.

Sobre la base de estos tres componentes, se ha procedido a continuación a la construcción de tipología de sectores, mediante un análisis de clasificación jerárquica. Se trata de una técnica que construye grupos de casos (en este caso, sectores), de modo que éstos sean lo máximo de homogéneos internamente y lo máximo de heterogéneos entre sí. Ello ha dado como resultado una tipología formada por 9 grupos, que se describen en el siguiente apartado. De este modo, la reducción desde las 82 ramas de actividad de las que partíamos a 9 grupos constituye un importante ejercicio de síntesis, aunque el hecho de que el número de grupos resultante sea elevado no es más que un indicador de la notable diversidad de contextos productivos y organizativos que dan forma a la BS.

4.1. La tipología resultante. Similitudes y diferencias intra e intersectoriales

Los nueve grupos que conforman la tipología de sectores resultante del análisis se describen de modo esquemático a continuación (para mayor detalle, véase el anexo). En síntesis, los grupos resultantes reflejan contextos socio-productivos similares internamente, pero diversos entre sí. Pero, trabajar con un importante nivel de desagregación de los datos nos permite, además, mostrar la importante diversidad intrasectorial existente dentro de las grandes clasificaciones de actividades económicas con las que habitualmente se trabaja. Por ejemplo, sectores que se corresponden con la etiqueta general de “Actividades Sanitarias y de los Servicios Sociales”, quedan clasificadas según la tipología en grupos tan diversos como el 7 (Actividades de servicios sociales sin alojamiento, Asistencia en establecimientos residenciales) o el 8 (Actividades Sanitarias).

- **Grupo 1:** Brecha limitada por la escasa presencia de mujeres, en contextos principalmente industriales.
- **Grupo 2:** Brecha superior a la media, en contextos feminizados, con los salarios más bajos tras el grupo 7. Actividades diversas, tanto industriales como de los servicios, como paradigmáticos el comercio y hostelería.

- **Grupo 3:** Brecha inferior a la media (particularmente sobre el salario base) en los contextos más masculinizados tras el grupo 1. Sectores cualificados, con salarios relativamente altos, principalmente industriales.
- **Grupo 4:** La Brecha más elevada, en contextos notablemente feminizados, con salarios por debajo de la media. Actividades de los servicios, principalmente de los servicios a las empresas.
- **Grupo 5:** Brecha cercana a la media, donde opera básicamente la BS sobre el salario base, en contextos relativamente masculinizados y con salarios superiores a la media. Sectores diversos, destacan los vinculados a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (producción audiovisual, programación).
- **Grupo 6:** Brecha elevada en contextos masculinizados, cualificados, con los salarios más elevados. Sectores diversos, con los servicios financieros como paradigmáticos.
- **Grupo 7:** Brecha elevada a pesar de lo bajo de los salarios. Son los contextos contexto más feminizados y con las más bajas remuneraciones, incluyendo las actividades administrativas y de los servicios a las personas.
- **Grupo 8:** Brecha elevada, a pesar de la regulación pública del salario, vinculada a la segregación, en contextos feminizados pero con el salario medio más elevado, tras el grupo 6. Destaca la Sanidad.
- **Grupo 9:** La Brecha más reducida, atribuible a la regulación pública del salario. Administración Pública y Educación.

Los resultados de la tipología ponen de relieve cómo diversos factores que inciden en la definición de la brecha (estructura del salario, nivel de feminización, niveles salariales) interaccionan en contextos diversos, dando forma a distintas expresiones de la brecha salarial. Observamos, por ejemplo, brechas elevadas en sectores fuertemente feminizados (7, 4), pero también en sectores masculinizados (6). A su vez, masculinización tampoco es sinónimo de una alta brecha (1, 3). Tampoco se constata que la BS sea mayor en aquellos sectores más cualificados o con salarios más elevados, mientras que ésta es considerable en algunos de los sectores con más bajos salarios (7, 2). Todo ello avala, en definitiva, la idea de multidimensionalidad.

Al mismo tiempo, el hecho de que tengamos contextos relativamente similares (como por ejemplo, los grupos 3 y 6, masculinizados, cualificados, con salarios altos) pero con brechas muy distintas, indica la necesidad de analizar la incidencia de otros factores, más difíciles de abordar mediante el análisis de datos cuantitativos, y por lo tanto la pertinencia de realizar estudios de caso mediante metodologías cualitativas.

4.2. Los contextos institucionales y organizacionales: hacia un estudio casos

En efecto, la tipología permite la identificación de pautas latentes en la configuración de la BS, pero no aporta evidencias fuertes acerca del papel de otros factores, de orden más institucional. Por un lado, sí parece constatar la existencia de una relación entre mayor protección empleo y mayor transparencia en las condiciones de acceso y de permanencia, como es el caso del impacto positivo

del carácter de empleo público, y una menor BS. En cambio, la estructura de la negociación colectiva predominante en el sector no parece tener un papel determinante a la hora de configurar la BS, en buena medida quizá, por la propia dinámica y características de la negociación colectiva en España. En cualquier caso, el peso de los factores más ligados a la estructura de la brecha, difumina el posible impacto de otros cuya posible aportación exige una aproximación más intensiva. Otros factores a explorar mediante los estudios de caso son el carácter sexuado de las categorías profesionales, así como las culturas organizacionales, aspectos ambos para los que una aproximación cualitativa se hace imprescindible.

La lógica general que sigue la estrategia de selección de los casos es la de comparar sectores con características comunes en algún aspecto pero diferencias en alguno de los factores de interés, con objeto de poner de relieve el papel que juegan en dicho contexto concreto. De este modo, partiendo de criterios de carácter teórico, y sobre la base de la tipología presentada en el anterior subapartado, junto con información de carácter cualitativo, se plantea la selección de los siguientes sectores, con las consiguientes líneas de hipótesis a trabajar:

- **2 sectores industriales tradicionales, fuertemente masculinizados, pertenecientes al grupo 3**

Se plantea comparar la **industria química** (26,1% de mujeres, brecha del 14% de 2010) con la **fabricación de productos de plástico y caucho** (27,2% de mujeres, brecha del 25%). Se trata de sectores industriales tradicionales, y que comparten una cierta homogeneidad en lo que se refiere al nivel de masculinización y también en el nivel de segregación ocupacional interna, así como unos salarios por encima de la media. Asimismo, la estructura de la negociación colectiva es aparentemente similar, incluso desde hace algunos años la industria de fabricación de plásticos ha venido a subsumirse dentro del convenio de la industria química. En cambio, la brecha del sector de los plásticos se encuentra unos 10 puntos por encima de la de la química, lo que habría de permitirnos explorar el papel de la configuración y distribución de los puestos de trabajo, así como de la propia negociación colectiva, incluida la posibilidad de una incorporación de contenidos ligados a la igualdad y no discriminación de género. En concreto, analizar cómo distintas tradiciones de negociación, o la relevancia de determinados actores, puede hacer que estructuras equivalentes se traduzcan en capacidades y contenidos de negociación distintos. O, incluso, que culturas organizacionales diversas permitan o impidan trasladar dichos acuerdos de modo distinto al nivel de la empresa.

- **2 sectores de los servicios no cualificados, fuertemente feminizados**

Se plantea comparar la **asistencia en establecimientos residenciales** (86,3% de mujeres, 22,4% de brecha) con las **actividades de los Servicios sociales sin alojamiento** (85,6% de mujeres, brecha del 28,5%). Se trata de dos sectores igualmente feminizados y de bajos salarios, con unos tipos de puestos de trabajo muy similares, pero no obstante una brecha considerablemente distinta. Parece relevante comparar en particular la construcción de las categorías profesionales en dos contextos tan similares, pero donde sin embargo se observan diferencias relevantes. En concreto, interesa analizar el hecho de que las categorías que concentran la mayor parte del empleo femenino en ambos sectores sean distintas, y, adicionalmente, que en aquellos sectores donde éstas son más utilizadas presenten salarios más bajos. La diferente posición relativa de determinadas categorías en cada uno de los sectores pone de relieve la importancia de la construcción de las categorías profesionales. También puede ser pertinente analizar el distinto papel de la negociación colectiva en cada ámbito.

- **2 sectores de los servicios (semi)cualificados, ligeramente feminizados**

Se plantea comparar el sector de las **Actividades Auxiliares a los Servicios Financieros y a los Seguros** (62,1% de mujeres, 41,89% de brecha salarial) con las **Actividades Inmobiliarias** (56,7% de mujeres, 28,78 de brecha salarial). Se trata de sectores de los Servicios relativamente feminizados, con fuerte presencia del trabajo administrativo y una importante concentración femenina en estos empleos, pero sin embargo con BS muy distintas, ambas elevadas. La BS es especialmente elevada en las Actividades Auxiliares a los Servicios Financieros, y parece ser debida tanto a que las mujeres están concentradas en determinados empleos, pero, adicionalmente, a que la BS se da de forma importante (16-20%) en la mayoría de ocupaciones que concentran el empleo de este sector. En cambio, la BS es menor en el caso de las Actividades inmobiliarias, y parece ser debida en mayor medida a la segregación ocupacional, y no a la BS interna de las ocupaciones. El objetivo de la comparación es analizar por qué en sectores con un nivel y tipo de trabajo administrativo similar, la BS en estas ocupaciones es muy diferente. Ello podría permitir poner de relieve el papel de las culturas organizativas, previsiblemente más “masculinizada” en el ámbito de los servicios financieros, o bien el papel de la negociación colectiva.

5. Reflexiones finales: las barreras y dificultades de la intervención

Tal como decíamos al inicio, las políticas orientadas a su reducción parecen haber tenido poco éxito (EIGE, 2016; Rubery y Grimshaw, 2014; AAVV, 2009; Plantegna y Remery, 2006) en el logro de un hito que aparece como un “objetivo en continuo movimiento” (Rubery y Grimshaw, 2014). Una metáfora que alude a la relativa centralidad, profundidad y continuidad de las políticas llevadas a

cabo en relación a la BS, a pesar de la presencia de esta temática en la agenda pública. Pero que también evoca la dificultad para aprehender y actuar sobre un fenómeno que se define como multidimensional, a partir de una diversidad de factores que operan a nivel macro, meso y micro, y que afectan a ámbitos sociales que van más allá de lo comúnmente entendido como laboral. A través de nuestro análisis hemos querido aproximarnos a esa complejidad, poniendo de manifiesto esas distintas caras de la BS y los retos y contradicciones en términos de intervención que la heterogeneidad resultante provoca.

A pesar de que la BS parece resistirse a las actuaciones llevadas a cabo tanto en el ámbito de las relaciones laborales como de las políticas públicas en pro de la igualdad de oportunidades, existen también evidencias que señalan que en aquellos países que desarrollan políticas efectivas de igualdad, así como en los que existe un modelo de negociación colectiva más centralizada, donde el nivel de cobertura es mayor y las empresas están obligadas a cumplir con los convenios colectivos, la BS es menor (CES 2014; Plantenga y Remery, 2006). Una pauta útil para orientar las políticas que, sin embargo, cabe ubicar en el contexto de la crisis y su impacto en los distintos países. En el caso español, los datos sobre la evolución de la BS analizados apuntan hacia los cambios que estarían provocando una igualación a la baja en las condiciones de empleo de ambos géneros, así como una tendencia hacia una mayor desigualdad salarial tanto entre hombres como entre mujeres, aunque con expresiones intra e intersectoriales distintas que la tipología construida nos ha permitido explorar.

A su vez, la reducida presencia de mujeres (y de perspectiva de género) en los ámbitos de decisión sindical habría contribuido a una escasa visibilización de la problemática, lo que se pone de manifiesto en la limitada presencia de cláusulas de igualdad en los convenios colectivos (ETUC, 2007; CES, 2014). En este sentido, el balance sobre el programa de actuación para promover la igualdad de oportunidades suscrito por los agentes sociales a escala europea, reconocía los limitados logros en materia de igualdad salarial y las dificultades para actuar a nivel de empresa (AAVV, 2009). De hecho, la última recomendación de la Comisión Europea [C(2014) 1405Final] sobre la necesidad de reforzar la igualdad salarial entre hombres y mujeres, incide en la idea de una mayor transparencia por parte de las empresas, no sólo en términos de dar cuenta de las remuneraciones, sino también insistiendo en la clarificación de la definición de los puestos de trabajo y de las categorías profesionales, como elementos clave en y para atajar la BS. Estudios recientes liderados por las principales organizaciones sindicales españolas, abundan en el diagnóstico de la BS bajo este prisma, incidiendo bien en las dinámicas de negociación sectoriales (CCOO, 2015), bien en la identificación de propuestas de intervención (CCOO, 2015; Fundació Maria Aurèlia Capmany, 2015; UGT, 2015), en línea con las reflexiones de las confederaciones

sindicales europeas (CES, 2014). Queda abierto el interrogante sobre el posible impacto de las culturas organizativas y de las políticas de gestión de la mano de obra (Castilla, 2010).

El sector de actividad puede ser un escenario relevante para la intervención, particularmente adecuado en el caso español, dado el papel que juega en la negociación colectiva así como en la posible negociación y difusión de políticas de igualdad. Ello no implica que haya que desestimar otros ámbitos de actuación, obviando o substituyendo otras políticas, muy necesarias en un mayor nivel de generalidad, como el aumento del Salario Mínimo, o políticas que fomenten la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado, y que combatan la cultura del presencialismo o las penalizaciones en las empresas a las ausencias por dedicación al cuidado, tanto para hombres ni para mujeres; como tampoco ha de obstar la implementación de medidas más específicas, vinculadas a las características singulares de cada empresa.

6. Bibliografía

AAVV (2009): Framework of Actions on Gender Equality. Final evaluation report. UNICE/UEAPME, CEEP, ETUC. ec.europa.eu/social/

Baudelot, C., Serre, D. (2006). Les paradoxes d'une satisfaction. *Travail, genre et sociétés*, (1), 121-138.

Berbel, S. (2014). Liderazgo y género: Análisis de las divergencias conceptuales y sus efectos en la teoría y práctica feminista. *Quaderns de Psicologia*, 16(1), 73-84.

Blau, FD; Khan, LM (1997) "Swimming upstream: Trends in the gender differential in the 1980s". *Journal of Labor Economics*, 1-42.

Carrasquer, P. (2002) “¿En los límites de la modernidad? Trabajo y empleo femenino precario en España”. *Revista Sistema*, 167, pp. 73-99.

Carrasquer, P.; Torns, T. (2007) “Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones: una aproximación desde la perspectiva de género”. *Revista Sociedad y Utopía*, nº 29.

Carrasquer, P.; Torns, T. ; Grau, A. (2015) “El trabajo de cuidados entre el trabajo profesional y el tiempo libre de libre disposición personal”, en C. Prieto (coord.) *Trabajo, cuidados, tiempo libre y relaciones de género en la sociedad española*, Madrid: Ediciones Cinca, pp. 109-136.

Castilla, E. (2010) “Mérito y discriminación dentro de las organizaciones: diferencias en la evaluación y retribución de empleados/as según género y origen étnico”, *REIS*, nº 129, pp. 61-105.

Cebrián, I.; Moreno, G. (2015a) “The Effects of Gender Differences in Career Interruptions on the Gender Wage Gap in Spain”. *Feminist Review*, vol. 21, nº 4, pp. 1-27.

Cebrián, I.; Moreno, G. (2015b) “Tiempo cotizado, ingresos salariales y sus consecuencias para las pensiones: diferencias por género al final de la vida laboral”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. vol. 33, nº 2, pp. 311-328.

CES (2014). *Negociando la igualdad. Cómo contribuye la negociación colectiva a eliminar la discriminación salarial entre hombres y mujeres que desempeñan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor*. Bruselas: Confederación Europea de Sindicatos.

CCOO (2015). *Informe sobre la BS de género: impacto, negociación colectiva y actuación sindical*. Madrid: Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Daune-Richard, A. (2000). Cualificación y representación social, en M. Maruani, C. Rogerat, T. Torns. (Eds.), *Las nuevas fronteras de la desigualdad*, Barcelona: Icaria, pp. 71-81.

EIGE (2016) *Índice de Igualdad de Género 2015. Medición de la igualdad de género en la Unión Europea 2005-2012. Conclusiones principales*. Luxemburgo: Instituto Europeo para la Igualdad de Género.

European Commission (s/f). *Report on equality between women and men 2014*. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/150304_annual_report_2014_web_en.pdf

Fougeyrollas-Schwebel, D. (1996). “Le travail domestique: économie des servitudes et du partage », en H. Hirata, D. Senotier (Eds.), *Femmes et partage du travail*, París: Syros, pp. 87-101.

Fundació Maria Aurèlia Capmany (2015). *El/la un futuro sin brecha. Informe del día Europeo por la Igualdad Salarial*. Barcelona: Fundació Maria Aurèlia Campmany- UGT.

Grimshaw, D., Rubery, J. (2007). *Undervaluing women's work*. Manchester: European Work and Employment Research Centre.

Gronlund, A.; Magnusson, Ch (2016) “Family-friendly policies and women's wages – is there a trade-off? Skill investments, occupational segregation and the gender pay gap in Germany, Sweden and the UK”, *European Societies*, vol. 18, nº1, pp. 91-113.

Leuze, K y Straub, S. (2016) “Why do occupations dominated by women pay less? How ‘female-typical’ work tasks and workingtime arrangements affect the gender wage gap among higher education graduates”. *Work, employment and society*, vol. 30, nº 5, pp.802–820.

Maruani, M. (1993). “La cualificación, una construcción social sexuada”, *Revista de economía y sociología del trabajo*, nº 21-22, pp. 41-50.

Murphy, E.; Oesch, D. (2015) “The Feminization of Occupations and Change in Wages: A Panel Analysis of Britain, Germany, and Switzerland”. *Social Forces*, vol. 94, nº 3, pp. 1221-1255.

OIT (2015) *Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015*. Ginebra: OIT.

OIT (2008). *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos*. Guía detallada.

Plantenga, J.; Remery, Ch. (2006) *The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries*. The co-ordinators’ synthesis report prepared for the Equality Unit, European Commission.

Rubery, J.; Grimshaw, D. (2014) “The 40-year pursuit of equal pay. A case of constantly moving goalposts”. *Cambridge Journal of Economics*, nº 39/2, pp. 319-343.

Torns, T.; Recio, C.; Sánchez, N.; Trinidad, A. (2016). “La BS: un indicador de las desigualdades de género en el mercado de trabajo”, en C. Díaz y C. Simó-Noguera (Eds.), *BS y Brecha de Cuidados*, Valencia: Tirant Lo Blanch, pp. 89-108.

Tura, M., Martínez, C. (2012). La cultura organizativa y la percepción de igualdad de oportunidades de género. 6th International Conference on Industrial Engineering and Industrial management, 1145-1152.

UGT (2015). Igualdad retributiva y negociación colectiva. Estudio de convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal.

7. Anexo

Descripción de los grupos que conforman la tipología de sectores, resultante del análisis de clasificación jerárquico

- **Grupo 1:** Se caracteriza por tener la **segunda menor brecha salarial sobre el salario base y los complementos salariales** y es el **grupo con menor presencia de mujeres**. Por otro lado, el peso del salario base y de los complementos salariales se sitúan cerca de la media total y un salario medio por debajo de la media.
 - o En este grupo dominan las empresas de menos de 200 trabajadores, el convenio sectorial de ámbito inferior al estatal y el sector privado.
 - o Incluye los sectores de: 'Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales', 'Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos', 'Actividades de seguridad e investigación', 'Construcción de edificios, ingeniería civil y actividades de construcción especializada', 'Industria del tabaco, madera y corcho, fabricación de muebles y otras industrias manufactureras', 'Industrias extractivas', 'Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones. Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria', 'Recogida y tratamiento de aguas residuales', 'Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico', 'Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas'. Estos sectores representan un 18% del total del empleo y un 6,81% del empleo femenino.
- **Grupo 2:** Es el **segundo grupo con mayor peso del salario base sobre el salario total** (y el segundo con menor peso de los complementos salariales). Tiene una **brecha sobre el salario base y sobre los complementos superior a la media**, una presencia de mujeres por encima de la media y el segundo salario medio más bajo.
 - o En este grupo dominan o las muy pequeñas empresas (de 1 a 4 trabajadores) o grandes empresas, especialmente de 200 a 499 trabajadores, el convenio sectorial estatal o de ámbito inferior y el sector privado.
 - o Incluye los sectores de 'Actividades asociativas', 'Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas', 'Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto vehículos de motor y motocicletas', 'Comercio al por menor excepto vehículos de motor y motocicletas', 'Industria de la alimentación', 'Industria textil, cuero y calzado', 'Investigación y desarrollo', 'Otras actividades profesionales, científicas y técnicas', 'Servicios de alojamiento', 'Servicios de información'. Estos sectores representan un 16,22% del total del empleo y un 21,13% del empleo femenino.
- **Grupo 3:** En este grupo la **brecha sobre el salario base es menor a la media** pero la **brecha sobre los complementos es levemente superior a la media**. Es el **segundo grupo con menor presencia de mujeres** y un salario medio por encima de la media. Por otro lado, el peso del salario base y los complementos salariales sobre el salario total son próximos a la media.
 - o En este grupo domina la mediana y gran empresa de 50 a 499 trabajadores, el convenio de empresa o grupo de empresas y el sector privado.

- Incluye los sectores de: 'Fabricación de bebidas', 'Fabricación de productos informáticos, electrónicos, ópticos y equipo eléctrico', 'Fabricación de vehículos de motor y de otro material de transporte', 'Fabricación de productos de caucho y plásticos. Fabricación de otros productos minerales no metálicos', 'Industria química', 'Reparación e instalación de maquinaria y equipo', 'Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería, ensayos y análisis técnicos', 'Suministro de energía, captación, depuración y distribución de agua', 'Transporte terrestre y por tubería'. Estos sectores representan un 16,9% del total del empleo y un 8,57% del empleo femenino.
- **Grupo 4:** Este grupo se caracteriza por tener **la brecha más elevada sobre el salario base y sobre los complementos** y ser el **segundo grupo con mayor presencia de mujeres**. El peso del salario base sobre el salario total se sitúa por encima de la media y el salario medio está por debajo de la media.
 - En este grupo domina especialmente la pequeña empresa si bien se observa presencia de empresas de hasta 100 trabajadores, el convenio dominante es el sectorial (estatal y de ámbito inferior) y domina el sector privado.
 - Incluye los sectores de: 'Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros', 'Actividades de juegos de azar y apuestas y Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento', 'Actividades de las sedes centrales, actividades de consultoría jurídica de gestión empresarial', 'Actividades inmobiliarias', 'Actividades jurídicas y de contabilidad', 'Confección prendas de vestir', 'Publicidad y estudios de mercado', 'Servicios a edificios y actividades de jardinería'. Estos sectores representan un 9,78% del total del empleo y un 14,45% del empleo femenino.
- **Grupo 5:** En este grupo **la brecha sobre salario base es cercana a la media pero la de los complementos salariales es significativamente inferior a la media**. Por otro lado, el peso de los complementos salariales sobre el salario total es significativamente superior a la media, el porcentaje de mujeres en el sector se sitúa por debajo de la media y el salario medio es levemente superior a la media.
 - En este grupo dominan las pequeñas empresas y medianas y grandes de hasta 200 trabajadores, el convenio estatal sectorial y el convenio de empresa, grupo de empresas o centro de trabajo y domina el sector privado, a pesar de que el 12% trabajan en empresas de titularidad pública.
 - Incluye los sectores de: 'Actividades cinematográficas, de video y televisión, sonido y edición musical y de radio y televisión', 'Actividades de alquiler', 'Actividades de creación, artísticas y espectáculos', 'Almacenamiento y actividades anexas al transporte', 'Artes gráficas y reproducción de soportes grabados', 'Edición', 'Industria del papel', 'Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática'. Estos sectores representan un 8,6% del total del empleo y un 6,83% del empleo femenino.
- **Grupo 6:** Este grupo se caracteriza por tener el **salario medio más elevado** y una presencia de mujeres por debajo de la media. La **brecha** tanto sobre el **salario base como sobre los complementos se sitúa por encima de la media** y el peso del salario base sobre el salario total es igual a la media mientras que el peso de los complementos salariales es inferior (peso de otros elementos en el salario total).

- En este grupo domina la gran empresa de más de 200 trabajadores, el convenio estatal sectorial y el convenio de empresa, grupo de empresas o centro de trabajo y domina el sector privado.
 - Incluye los sectores de: 'Coquerías y refinerías de petróleo', 'Fabricación de productos farmacéuticos', 'Seguros, reaseguros y fondos de pensiones', 'Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones', 'Telecomunicaciones', 'Transporte marítimo y por vías navegables interiores'. Estos sectores representan un 6,01% del total del empleo y un 5,84% del empleo femenino.
- **Grupo 7:** Se trata del **grupo con mayor presencia de mujeres y el salario medio más bajo. La BS del salario base se sitúa por encima de la media y la brecha en los complementos es la más elevada** y es el grupo con mayor peso del salario base en el salario total y con menor peso de los complementos salariales.
- En este grupo domina la muy pequeña empresa (1 a 4 trabajadores) o las empresas de más de 100 trabajadores, el convenio estatal sectorial y existe cierto peso de “otras formas de regulación” y predomina el sector privado.
 - Incluye los sectores de: 'Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas', 'Actividades de servicios sociales sin alojamiento', 'Actividades relacionadas con el empleo', 'Actividades veterinarias', 'Asistencia en establecimientos residenciales', 'Otros servicios personales', 'Servicios de comidas y bebidas'. Estos sectores representan un 9,55% del total del empleo y un 15,13% del empleo femenino.
- **Grupo 8:** Se trata del grupo con **la segunda brecha más elevada en el salario base** y una brecha en los complementos por encima de la media. Se trata del grupo con el **mayor peso de los complementos salariales en el salario total y el menor del salario base**. Es el grupo con el segundo salario más elevado y muestra una presencia de mujeres por encima de la media.
- En este grupo domina la gran empresa de más de 500 trabajadores, el 67.2% de los trabajadores trabajan en empresas públicas y casi el 50% se encuentran afectados por “otra forma de regulación”. Se observa cierto peso del convenio sectorial de ámbito inferior al estatal.
 - Incluye los sectores de: ‘Actividades sanitarias’, ‘Transporte aéreo’. Estos sectores representan un 5,98% del total del empleo y un 9,74% del empleo femenino.
- **Grupo 9:** Es el **grupo con menor brecha tanto en el salario base como en los complementos**, a la vez que es el segundo grupo con mayor peso de los complementos y el segundo con menor peso del salario base en el salario total. Este grupo muestra una presencia de mujeres por encima de la media y un salario base por debajo de la media.
- En este grupo domina igualmente la gran empresa de más de 500 trabajadores, el 83% trabajan en empresas públicas y el 30% se encuentra afectado por “otra forma de regulación”, si bien la forma de regulación dominante es el convenio de empresa, grupo de empresas o centro de trabajo.
 - Incluye los sectores de: 'Actividades postales y de correos', 'Administración Pública', 'Educación'. Estos sectores representan un 8,97% del total del empleo y un 11,51% del empleo femenino.