

ESPEJISMO DE LA IGUALDAD: AUSENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE DIRECCION Y BRECHA SALARIAL

ELENA MARTÍNEZ TOLA, IGOR GOÑI Y GALDER GUENAGA

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

elena.martineztola@ehu.es

1. Introducción: el espejismo de la igualdad

A pesar de la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral, su presencia en los puestos directivos es todavía muy limitada y la retribución que obtienen por su trabajo es inferior a la de los hombres. Esta situación nos permite hablar del “espejismo de la igualdad”, ya que todavía queda un largo camino por recorrer en la consecución de una representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisiones y en la igual retribución de trabajos equivalentes. Este trabajo tiene por objetivo presentar algunas claves necesarias para comprender por qué la generación de mujeres mejor preparada de la historia tiene tantas dificultades a la hora de acceder a aquellos puestos de trabajo ocupados tradicionalmente por hombres y que conllevan una elevada responsabilidad y, por ello, un mayor prestigio, capacidad de decisión y nivel de retribución.

Las desigualdades tanto en el acceso a empleos que requieren una elevada cualificación como en la retribución del trabajo productivo siguen estando presentes a día de hoy en nuestra sociedad y no hacen sino reflejar otras desigualdades más profundas. A continuación, se abordan dos tipos de discriminación que las mujeres soportan en el puesto de trabajo: I) discriminación en el acceso a cargos de responsabilidad en el seno de las empresas y, II) la discriminación salarial, que es aquella que se da cuando una mujer cobra un salario inferior por realizar un trabajo equivalente al que desempeña un hombre. Conviene señalar que ambas son discriminaciones que se dan en el puesto de trabajo, es decir, en unas condiciones de partida similares, ya que las personas implicadas han superado las diferencias existentes a la hora de acceder al empleo. Además, ambas serán discriminaciones de tipo indirecto y, por ello, más sutiles, difíciles de identificar y combatir. Una situación de discriminación indirecta por razón de género se produce cuando “un criterio o una práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja con

respecto a personas de otro sexo” (Ley Orgánica de 22 de marzo de 2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

A pesar de las trabas con que se encuentran en su incorporación al mercado laboral y en el desempeño de su carrera profesional, las mujeres han conseguido recorrer un gran camino, aunque las políticas de apoyo hasta fechas recientes han sido muy limitadas. En este contexto, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011) del gobierno español ha reconocido la proliferación de políticas de conciliación basadas en que *“las mujeres se concilien consigo mismas”* para poder seguir asumiendo la responsabilidad del cuidado de familiares menores y mayores, sin cambiar en lo fundamental las bases del reparto del trabajo reproductivo en la sociedad.

Ante este panorama, se hace necesaria la elaboración de indicadores que de manera coherente y contrastable nos ofrezcan datos fiables sobre la realidad, con objeto de poder realizar un seguimiento exhaustivo de los mismos y, así, poder adoptar las medidas que acaben con las bases, en ocasiones difíciles de detectar, de la discriminación.

2. Ausencia de mujeres en puestos de dirección

La presencia de mujeres en los puestos directivos de las empresas es escasa y, para el caso de las principales empresas, es habitual que sus consejos de administración estén formados exclusivamente por hombres. En España, el 40% de las empresas del IBEX-35 no cuentan con ninguna mujer en su consejo de administración y, si se amplía la muestra a 119 empresas cotizadas en bolsa en 2005, sólo el 31,9% de ellas contaban con alguna mujer en su consejo (Fundación Estudios Financieros, 2005).

Los razonamientos que tratan de explicar esta realidad suelen basarse en argumentos relacionados con el hecho de que las mujeres *no saben, no quieren y/o no pueden* ocupar puestos directivos. Este tipo de reflexiones se fundamentan en creencias heredadas sin base empírica difíciles de contrastar en nuestra sociedad. Son los pensamientos estereotipados los que sirven de argumento, en lugar de los hechos, indicadores y cifras.

Hay quien considera que las mujeres *no saben* dirigir porque no tienen la formación adecuada y, además, no cuentan con las habilidades tradicionalmente atribuidas al liderazgo masculino. En la actualidad las mujeres son mayoría en las universidades y en 2001 cerca del 13% de las mujeres en España contaba con estudios universitarios (Fundación BBVA, 2007). Esto nos da una idea de

la gran cantidad de mujeres formadas adecuadamente para ocupar puestos de gestión y dirección. Además, dado el contexto socioeconómico actual, marcado por la inestabilidad y la incertidumbre, se hace preciso un liderazgo flexible y adaptativo, denominado “transformacional”, impregnado de características que han marcado la identidad de las mujeres durante siglos. En ocasiones también se argumenta que las mujeres *no desean* ocupar puestos de toma de decisiones, de elevada responsabilidad y retribución. Esta percepción también está basada en arraigados estereotipos. El alumnado de las escuelas de negocios y los estudios especializados en dirección y administración de empresas está conformado mayoritariamente por mujeres, y no es probable que realicen tal esfuerzo si no están realmente decididas a desarrollar una carrera profesional que incorpore la asunción de cargos de responsabilidad y dirección.

Por último, habrá de reconocerse que un gran número de mujeres que saben y desean ocupar puestos de dirección *no pueden* hacerlo. No pueden porque no existe una igualdad efectiva en el reparto de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres ni una oferta pública de servicios adecuada a las necesidades de la población; y no pueden porque las prácticas de discriminación directa e indirecta en la promoción profesional siguen estando vigentes. Sigue existiendo una discriminación basada en estereotipos sobre las capacidades y la disponibilidad de las mujeres para ocupar este tipo de puestos. Además, a esto se suma una discriminación indirecta cuando, entre otros aspectos, se prima la presencia en el puesto de trabajo frente a la productividad o la obtención de resultados.

2.1 Mujeres en puestos de dirección: dificultades de cuantificación

Los estudios que analizan los puestos de dirección ocupados por mujeres suelen dejar a la vista algunos problemas metodológicos importantes. Por una parte, la definición de puestos de toma de decisión, puestos de gestión o puestos directivos está sujeta a distintas interpretaciones, según la empresa, las fuentes estadísticas, etc. Y, por otra parte, las encuestas sobre población activa no fueron diseñadas para conseguir este tipo de información y, por ello, se considera una agrupación muy amplia de puestos directivos, que incluye también a las personas que tienen un negocio propio (empresarios o empresarias sin personal asalariado). Por estos motivos, se suele recurrir a la elaboración de censos específicos en los que se tiene en cuenta una muestra más o menos amplia de grandes empresas, así como los puestos directivos del más alto nivel, sobre todo los nombramientos dentro del consejo de administración.

A continuación presentaremos los datos más recientes para el caso de España sobre los puestos de toma de decisión ocupados por mujeres, extraídos de distintas fuentes (estadísticas oficiales, estudios censales y trabajos realizados por empresas de consultoría especializadas).

Las fuentes oficiales, como el Instituto Nacional de Estadística (INE), nos permiten realizar una primera aproximación al porcentaje de mujeres que ocupan puestos de toma de decisión, aunque los resultados que arrojan deben ser tomados con cautela. Estas estadísticas tienen en cuenta la población empleada, que se clasifica según la ocupación que desempeña. El primer grupo de ocupaciones es el denominado “Dirección de empresas y de las administraciones públicas” y, dentro del mismo, se hace una subdivisión entre (a) Dirección de las administraciones públicas y de empresas de 10 o más asalariados¹ y (b) Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados, y (c) Gerencia de empresas sin asalariados. De este modo, al utilizarse esta primera aproximación estadística observamos que cerca del 32% de los puestos directivos está ocupado por mujeres². Este elevado porcentaje se debe a que dentro de este primer grupo de ocupaciones de dirección también se contabiliza la dirección y gerencia de empresas sin personal asalariado, que es donde realmente las mujeres cuentan con una presencia mayor, cercana a la de los hombres.

Tabla 1: Porcentaje de mujeres en la dirección de empresas, según el tamaño de la empresa. Datos para España en el año 2007

Porcentaje de mujeres sobre el total de la población ocupada	41,41
Porcentaje de mujeres en la dirección de las empresas y de la administración pública	31,80
(a) Dirección de la administración pública y de empresas de 10 o más asalariadas/os	22,65
a.1. Poder ejecutivo y legislativo de la Adm. pública, dirección de organizaciones	45,67
a.2. Dirección de empresas con 10 o más trabajadores	21,30
(b) Gerencia de empresas con menos de 10 trabajadoras/es	27,19
b.1. De comercio	33,29
b.2. De hostelería	30,97
b.3. De otras empresas	21,75
(c) Gerencia de empresas sin asalariadas/os	47,33
c.1. De comercio	53,87
c.2. De hostelería	45,60
c.3. De otras empresas	33,08

Fuente: *Instituto de la Mujer, basado en datos de la Encuesta de Población Activa del INE.*

¹ Dentro del grupo a). Dirección de las administraciones públicas y de empresas de 10 o más asalariados se realiza a su vez una subdivisión que permite diferenciar entre sector público y privado: grupo 10 “Poder ejecutivo y legislativo y dirección de las administraciones públicas; dirección de organizaciones de interés” y grupo 11 Dirección de empresas de 10 ó más asalariados, dentro del que se encuentra la dirección general y presidencia ejecutiva, dirección de departamento de producción, dirección de áreas t departamentos especializados. Fuente: Clasificación Nacional de Ocupaciones CNO-94

² Las estadísticas oficiales ofrecen un dato similar para el conjunto de la Unión Europea y también para la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Como puede observarse en la Tabla 1, en el caso de gerencia de empresas sin personal asalariado, las mujeres representan el 47,33% del colectivo. Sin embargo, a medida que el tamaño de la empresa aumenta, la representación de las mujeres como directivas disminuye acusadamente: para el caso de la gerencia de empresas con 10 o más personas asalariadas, el porcentaje de mujeres no llega al 22% (en este grupo se encuentra la dirección general y presidencia ejecutiva; la dirección de departamento de producción y la dirección de áreas y departamentos especializados).

Los datos sobre mujeres en puestos de dirección basados en las estadísticas oficiales han sido complementados recientemente con información sobre las labores directivas desempeñadas. Así, en el caso de la dirección de empresas, se puede constatar que la proporción de mujeres es del 27% cuando se trata de una empresa pequeña, pero cuando la empresa considerada es grande o mediana, el porcentaje de mujeres se reduce hasta un 18,75%³. Esta información se ve complementada con la aportada en la Tabla 2.

Si se considera el conjunto de la población ocupada, el 9,3% es trabajadora o trabajador independiente, el 68,6% es personal empleado con superiores pero sin personal subordinado y el 7,7% ocupa puestos de dirección. No obstante, los datos desagregados por sexo muestran claras diferencias: el 76,6% de las mujeres ocupadas son empleadas frente al 63,1% de los hombres y el porcentaje hombres ocupados en labores directivas duplica al de mujeres (un 9,6% frente al 4,9%). Las diferencias son mayores conforme aumenta el tamaño de la empresa: para la dirección de empresas pequeñas, el porcentaje de hombres duplica al de mujeres (un 8,1% frente a un 4,4%) y en el caso de las empresas grandes o medianas, el porcentaje de hombres es tres veces mayor que el de las mujeres (un 1,5% de los hombres ocupados se encargan de labores de dirección de empresas medianas o grandes, mientras que sólo el 0,5% de las mujeres empleadas ocupan este tipo de puestos).

³ Datos extraídos de la Encuesta de Población Activa del INE, para el año 2006

Tabla 2: Mujeres y hombres ocupados según tipo de puesto laboral. Datos para España en 2006. Unidades: %

	Total	Hombres	Mujeres
Dirección de empresa grande o media	1,1	1,5	0,5
Dirección de pequeña empresa, departamento o sucursal	6,6	8,1	4,4
<i>Total dirección</i>	<i>7,7</i>	<i>9,6</i>	<i>4,9</i>
Encargado/a, jefe/a de taller o de oficina, capataz o similar	8,6	10,4	5,9
Mando intermedio	5,1	5,8	4,2
Empleado/a (con jefes/as y sin personal subordinado)	68,6	63,1	76,6
Ocupado/a independiente (sin jefes/as ni personal subordinado)	9,3	10,4	7,6
No sabe	0,7	0,7	0,7
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: *Encuesta de Población Activa del INE*

En los últimos años han aparecido numerosos trabajos de carácter censal, que se centran en el estudio de la presencia de mujeres en puestos de toma de decisión en las empresas de mayores dimensiones, ya que esta presencia es especialmente escasa o nula; se trata, además, de un tipo de empresa que puede enviar un mensaje al resto de las empresas y a la sociedad en su conjunto. En el caso de España, las comparaciones a escala internacional y europea evidencian que se encuentra relativamente rezagada en este ámbito y es más que habitual encontrar consejos de administración compuestos exclusivamente por hombres.

En el caso de las empresas del IBEX-35, las mujeres representan un 6% de los puestos de sus consejos de administración y un 40% de estas empresas no cuentan con ninguna mujer en su consejo. Otros estudios que han considerado una muestra más amplia, obtienen resultados igualmente llamativos. Si se tienen en cuenta las 1.085 mayores empresas de España por ingresos de explotación en el año 2003, sólo el 6,61% de los miembros directos de los consejos eran mujeres. Otro dato que revela este estudio es que solamente un 23,5% de estas empresas contaban con alguna mujer en sus consejos. En otras palabras, más de tres cuartas partes de las mayores empresas españolas no cuentan con ninguna mujer en su consejo.

Recientemente se han publicado los resultados de un estudio llevado a cabo por la empresa Axesor, basado en el rastreo de altos cargos de empresas españolas registrados en el Boletín Oficial del Registro Mercantil (BORME). Se muestra que en febrero de 2008, las mujeres ocupan poco más de un millón sobre un total de cinco millones de altos cargos (incluye un total de seis cargos: administradores/as, consejeros/as delegados/as, presidentes/as, vicepresidentes/as, gerentes o directores/as con similar nivel de decisión) registrados en el BORME. Este mismo grupo realizó un ejercicio similar en el año 2007 y refleja, que en el momento de la aprobación de

la Ley de Igualdad, la representación de mujeres en este tipo de cargos era del 19,84% y en febrero de 2008 del 20,3%.

El aumento del porcentaje de mujeres en los puestos de toma de decisión ha sido muy discreto (apenas 0,46 puntos) y, además, debe tenerse en cuenta otra cuestión de especial relevancia: las administradoras de pequeñas y medianas empresas y microempresas suponen dos de cada tres mujeres en altos cargos (el 67,21% del total), por lo que si no se tuviesen en cuenta estas administradoras, la representación de las mujeres en este tipo de cargos sería mucho menor.

Tabla 3: Hombres y mujeres en puestos directivos, 2007

CARGO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Administrador/a	2.534.503	645.750	3.180.253
Consejero/a	352.899	85.811	438.710
Consejero/a delegado/a	76.994	12.792	89.786
Director/a-Gerente	693.562	183.850	877.412
Presidente/a	211.234	33.062	244.296
Vicepresidente/a	27.557	6.726	34.283
Total	3.896.749	967.991	4.864.740

Fuente: *Axesor Grupo Infotel.*

2.2 Beneficios de los equipos de dirección diversos desde la perspectiva de género

En el apartado anterior hemos visto que la presencia de mujeres en los puestos de toma de decisión sigue siendo muy reducida, a pesar de la sensación general de progreso en este sentido. Son varias las aproximaciones que han tratado de explicar la ausencia de mujeres en los puestos de dirección. Algunas se centran en las características de los puestos de dirección y los estereotipos sobre capacidades de mando de las mujeres. Otras teorías se centran en las dificultades que encuentran las organizaciones para escapar de las inercias del pasado.

En la actualidad, además de tratar de comprender los problemas y dificultades que las mujeres encuentran en la promoción de su carrera profesional, una buena parte de estudios se centran en

evidenciar las oportunidades que para las empresas supone la promoción de las mujeres de su plantilla a puestos de gestión y dirección. Esta perspectiva deja al descubierto las numerosas ineficiencias en las que incurren las empresas al discriminar a una parte de su plantilla.

Es posible identificar los distintos medios por los que una mayor diversidad de género en los equipos de dirección y gestión de las empresas se traduce en unos mejores resultados empresariales:

(a) La mejor explotación e identificación de las oportunidades de negocio de la empresa: la diversidad de los equipos directivos contribuye a una mejor comprensión del entorno socioeconómico, del accionariado y de la clientela, mejorándose el proceso de toma de decisiones dentro de la organización. Además, un equipo directivo diverso puede ser percibido positivamente por la clientela, el accionariado potencial, la plantilla actual y futura, etc. A modo de ejemplo, un estudio realizado en el mercado estadounidense muestra que son las mujeres quienes realizan el 52% de las compras de productos electrónicos (con un valor estimado de 65.000 millones de dólares) (Catalyst, 2006).

(b) Atracción, retención, motivación y empleo del talento: al no promocionar a mujeres a los cargos directivos, las empresas no hacen un uso eficiente de los recursos a su disposición. Otros costes en los que incurren las empresas que no tienen en cuenta la diversidad de género están relacionados con una mayor rotación de la plantilla, dificultades para retener a las personas más cualificadas, un nivel de absentismo más acusado, etc.

(c) Incorporación de nuevos estilos de liderazgo: como se ha comentado anteriormente, en el contexto económico actual se reconoce que el estilo de liderazgo transformacional, flexible y adaptativo, es más adecuado que el tradicional estilo de liderazgo transaccional.

Las características y cualidades atribuidas al estilo transformacional se asocian con la identidad femenina, como valoración de las relaciones, capacidad interactiva, tendencia negociadora, tendencia a compartir información, versatilidad, etc.

Unido a lo anterior, cabe destacar que los factores que contribuyen al éxito financiero de una empresa son numerosos (ambiente de trabajo inclusivo y motivador, la capacidad innovadora, la eficiencia en la gestión financiera, la lealtad por parte de la clientela, etc.) y la diversidad de género

en los puestos de toma de decisiones es uno de los ingredientes de su fórmula. Asimismo, se sugiere que la diversidad de los equipos directivos, tal y como acabamos de ver, afecta positivamente al ejercicio del gobierno corporativo de manera directa, y a los resultados financieros de la empresa, de manera indirecta. Existe un número creciente de trabajos que encuentran una relación estadística positiva entre una mayor proporción de mujeres en los equipos directivos y mejores resultados financieros de la empresa; es decir, vienen a demostrar que las empresas que cuentan con equipos de dirección más diversos obtienen mejores resultados empresariales. Desafortunadamente, en España son demasiadas las empresas que no cuentan con ninguna mujer en sus órganos directivos, por lo que hacer un estudio estadístico de estas características obtendría resultados poco representativos⁴. En otros países, como por ejemplo Estados Unidos, los informes elaborados a este respecto no muestran una relación causa-efecto, pero sí constatan que las empresas que cuentan con equipos directivos más diversos desde la perspectiva de género obtienen unos resultados financieros mejores.

Así, la evidencia empírica viene demostrando que los equipos directivos diversos son más eficientes, aprovechan mejor los recursos disponibles por parte de la empresa, mejoran en la toma de decisiones al incorporar puntos de vista diversos y complementarios, etc., factores todos ellos que revierten en unos mejores resultados económico-financieros. No obstante, son todavía muy fuertes las reticencias mostradas por parte de las empresas para incorporar mujeres en sus cuadros directivos.

2.3 Avances legislativos y códigos de buena conducta

En los últimos años, se han producido en España importantes avances en el reconocimiento de la valía de los consejos de administración diversos desde la perspectiva de género, lo cual se enmarca dentro de una tendencia observable en otros países europeos.

En primer lugar, el Informe del Grupo Especial de Trabajo sobre Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (conocido como Informe Conthe) de mayo de 2006, resalta, entre otros aspectos, las ventajas de constituir Consejos de Administración más diversos desde la perspectiva de género. En el apartado de recomendaciones sobre el consejo de administración, se aborda de manera específica la diversidad de género y se plantea como un requisito de eficiencia para las sociedades cotizadas a medio plazo. En este sentido "...el Código invita a las sociedades con escasa presencia femenina en sus Consejos a que hagan un esfuerzo deliberado por buscar

⁴ En este sentido, destaca el trabajo realizado por Pilar de Luis et al. (2006).

posibles candidatas...”. Se recomienda que el consejo explique los motivos y las iniciativas adoptadas para corregir las situaciones en las que el número de consejeras sea nulo o escaso. Asimismo, se llama a la Comisión de nombramientos para que vele por unos procedimientos de selección sin sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras y que la compañía busque deliberadamente e incluya entre los potenciales candidatos mujeres que reúnan el perfil profesional buscado. De esta manera, al igual que sucede con el resto de recomendaciones del Código Conthe, la principal obligación ante el incumplimiento es la necesidad de explicarlo.

El primer informe de buen gobierno corporativo siguiendo el Código Conthe ha sido emitido en 2008 y hace referencia al ejercicio del año 2007. En atención a los informes sobre buen gobierno entregados por las empresas del IBEX-35, la sensación generalizada es que las empresas obvian las recomendaciones sobre diversidad de género. Los casos de incumplimiento han sido variados: empresas que no han cumplimentado las casillas referidas a este aspecto; otras mencionan el nombre de su/s consejera/s mujer/es sin explicar las iniciativas para promover la diversidad de género, dando a entender que al incorporar una mujer en su Consejo han cumplido con la recomendación. Seis empresas admiten abiertamente que no cumplen con la recomendación⁵.

Por otro lado, una de las principales herramientas de acción positiva para incrementar la presencia de mujeres en los altos cargos de las organizaciones es el sistema de cuotas, que pretende que las mujeres conformen una masa crítica suficiente dentro de los órganos de decisión. Este tipo de medidas han tenido un mayor predicamento en los países nórdicos pero siguen resultando controvertidas. La posición favorable del gobierno socialista español a la aplicación de medidas de este tipo se materializa en la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Esta Ley establece en su artículo 75 que *“las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de Administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley”*. La aprobación de esta Ley inundó las páginas de los diarios de opiniones a favor y en contra de las cuotas. Uno de los argumentos más utilizados es que se considera que este tipo de medidas son intervencionistas y contrarias a la libertad de empresa, y muchas de estas opiniones en contra dejan entrever el estereotipo de que las mujeres no están aún suficientemente preparadas para acceder a ciertos puestos de responsabilidad.

⁵ Esta información procede de un artículo titulado *“¿Para qué queremos mujeres?”* y publicado en el diario El País, con fecha de 25 de mayo de 2008, sobre el cumplimiento de las empresas del IBEX-35 a la hora de explicar la diversidad de género de sus Consejos de Administración.

El objetivo de los sistemas de cuotas no es sólo facilitar el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisión sino que, además, su proporción en estos ámbitos de poder sea representativa. Después de haber analizado la situación de las empresas españolas, y habiendo visto la gran cantidad de empresas que no cuentan con ninguna mujer en sus cuadros directivos, cabe la posibilidad de que en el futuro algunas empresas decidan incorporar una única mujer en sus directivas, lo cual resulta a todas luces insuficiente. Es necesario que las mujeres constituyan una masa crítica suficiente para que los logros y aportaciones diferenciales sean efectivos y se consiga que los beneficios derivados de una diversidad efectiva de género sean ampliamente aprovechados.

3. Discriminación salarial por razón de género⁶

La desigualdad salarial (brecha salarial o diferencia salarial) entre mujeres y hombres es una de las más acusadas formas de desigualdad que soporta la mujer en el mercado laboral, y constituye, en la actualidad, un tema recurrente en la literatura relacionada con la situación laboral de la mujer. Existen, no obstante, otros tipos de desigualdad, entre los que cabe destacar, como hemos podido comprobar en el apartado anterior, aquéllas que tienen lugar en la promoción en el seno de las empresas y en el acceso a puestos directivos o de responsabilidad.

La desigualdad salarial entre mujeres y hombres puede derivarse bien de la diferente dotación de características de las trabajadoras y de los trabajadores que se toman en consideración (en cuyo caso no suele hablarse de discriminación salarial), o bien de la discriminación salarial por razón de género propiamente dicha⁷. Esta última se refiere a la diferencia salarial entre mujeres y hombres de iguales características en la realización de un trabajo equivalente, es decir, en el desempeño de un puesto de trabajo con las mismas tareas, funciones y responsabilidades, bajo las mismas condiciones laborales (tipo de contrato, jornada,...), y en una empresa de similares características (tamaño, número de trabajadoras y/o trabajadores, titularidad pública/privada,...).

⁶ Este apartado se basa fundamentalmente en el excelente estudio publicado por el Instituto de la Mujer en 2007 bajo el título "Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo".

⁷ En la literatura se habla de discriminación por razón de sexo y por razón de género indistintamente, como sinónimos, si bien algunas investigaciones abogan por la conveniencia de usar la segunda de ellas, porque refleja mejor el tratamiento diferencial que una persona recibe por ser hombre o mujer. El sexo es una característica meramente biológica, mientras que el género supone una concepción más amplia (relacionada con aspectos sociales, culturales y económicos), que engloba un conjunto de comportamientos y de roles que se han convertido en característicos de las personas de un sexo y que se atribuyen a la mujer o al hombre, aunque no sean inherentes al sexo mismo. En tanto en cuanto la discriminación laboral de la mujer no tiene su origen en que físicamente sea mujer, sino en otros múltiples aspectos que se asocian al sexo femenino, la discriminación laboral en contra de la mujer se puede afirmar que es por razón de género (Instituto de la Mujer, 2007).

La desigualdad salarial se ha explicado tradicionalmente de dos formas diferentes, ambas desarrolladas por Gary S. Becker (Instituto de la Mujer, 2007):

- **Teoría del capital humano:** Las mujeres ganan menos porque son menos productivas que los hombres. Ellas invierten menos en capital humano, sobre todo en formación específica para un determinado puesto de trabajo, porque esperan pasar menos tiempo trabajando. Desde este punto de vista, la diferencia salarial es económicamente eficiente y no puede hablarse de discriminación.
- **Teoría del gusto por la discriminación, aplicada al caso de las mujeres:** Ellas no ganan menos por ser menos productivas, sino porque están discriminadas en el mercado de trabajo y en las oportunidades laborales. Desde esta perspectiva, la diferencia salarial por razón de género es económicamente ineficiente.

Ambas visiones se conjugan: parte de la diferencia salarial entre mujeres y hombres está justificada por las diferentes (menores) dotaciones de capital humano que presentan aquéllas, pero otra parte de la misma no puede ser explicada por esas razones. Es decir, existen diferencias de productividad entre mujeres y hombres que explican un mayor salario masculino, pero que no explican la totalidad de la brecha salarial. Es un hecho ampliamente aceptado que existe discriminación salarial de la mujer en el puesto de trabajo.

3.1 Desigualdad salarial en los países desarrollados

La desigualdad salarial entre mujeres y hombres, medida en porcentaje del salario medio femenino sobre el masculino, oscila entre el 70% y el 85% en salario por hora⁸, dependiendo del país (Anker, 1997). Además, esa brecha salarial persiste en el tiempo y no se evidencian grandes avances en la última década (Comisión Europea, 2006). En el Grafico 1 se muestra la brecha salarial por hora en el sector privado en algunos países europeos, y los datos hablan por sí mismos.

Cabe destacar que, en general, en aquellos países en los que la mujer presenta una situación más favorable en las características que determinan su productividad (educación, formación, experiencia,...), las diferencias salariales suelen ser menores. En esa misma línea, en los países

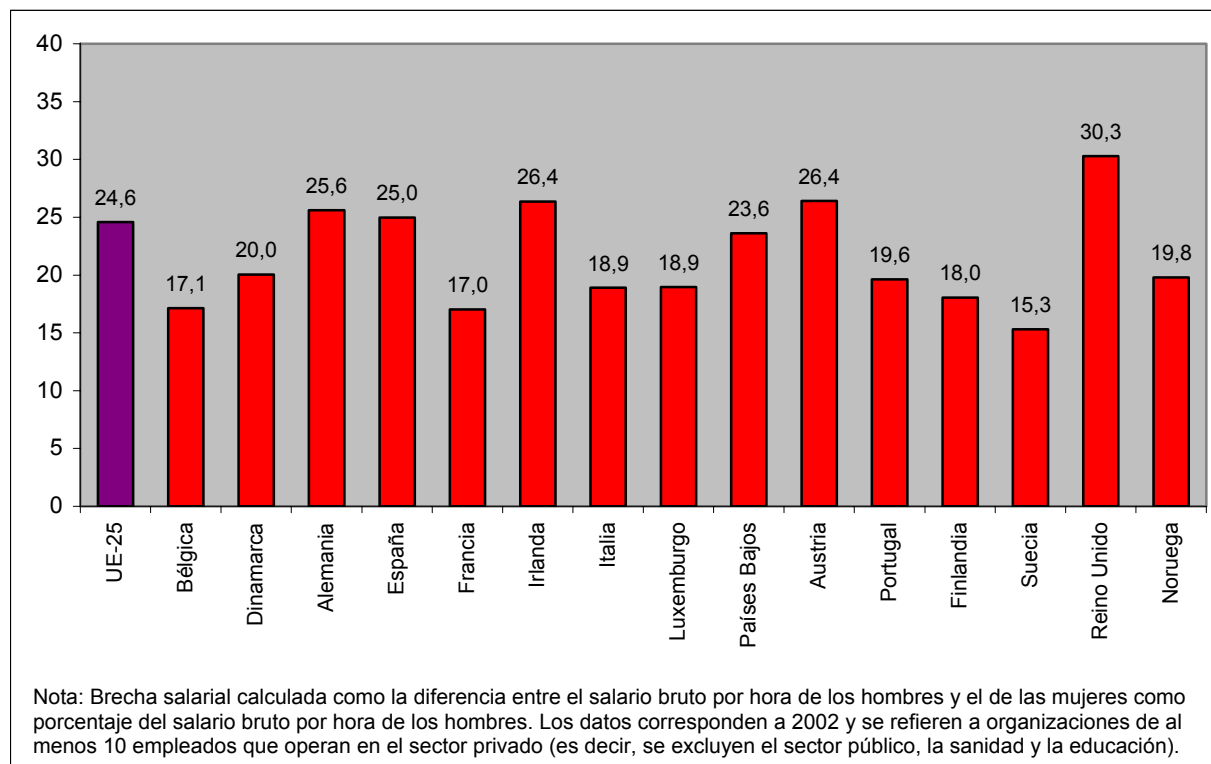
⁸ La literatura coincide en señalar que las estimaciones más representativas de la realidad son las que se extraen a partir del salario por hora (y no las correspondientes al año, mes, semana o día), puesto que tienen en cuenta el efecto del número de horas trabajadas sobre el salario.

en los que la participación laboral de la mujer es reducida, las desigualdades salariales suelen ser más elevadas.

El grado de centralización del sistema también parece influir sobre la desigualdad salarial. El diferencial salarial aumenta en los países con instituciones menos centralizadas, registrándose las mayores diferencias salariales en países como Reino Unido, Suiza y EE.UU. Blau y Kahn (1995) concluyen que la situación de los países depende de la cualificación relativa de las mujeres y del nivel de desigualdad salarial general del país, pero también de las políticas gubernamentales y de las instituciones del mercado de trabajo.

A ese respecto, la Comisión Europea (2007) muestra su preocupación ante la creciente tendencia en el conjunto de países europeos hacia sistemas cada vez más descentralizados e individualizados. Habida cuenta de que los salarios se determinan cada vez en mayor medida en el ámbito local o dentro de la propia empresa, las diferencias entre empresas y entre sectores pueden incrementarse, aumentando también potencialmente la brecha salarial por razón de género.

Gráfico 1: Brecha salarial por hora entre mujeres y hombres en el sector privado en Europa (%)



Fuente: *Comisión Europea (2006)*.

3.2 Desigualdad salarial en España

En España, la información estadística sobre la temática que nos ocupa proviene de la Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística (INE), que aporta una amplia base de datos de trabajadoras y trabajadores con su correspondiente perfil personal y laboral, así como el perfil de las empresas en las que trabajan⁹.

Mostramos a continuación, en la Tabla 4, una visión general de la diferencia salarial por razón de género en España y las características personales, laborales y de empresa de la persona

⁹ Pese a la amplitud de la información que aporta, la Encuesta de Estructura Salarial presenta algunas limitaciones relevantes:

- 1) Sólo se considera a trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena (no se contemplan las personas autónomas) que prestan sus servicios en empresas de 10 o más trabajadoras/es. Esto elimina a los pequeños negocios (microempresas).
- 2) No se incluyen trabajadoras y trabajadores con contrato de aprendizaje.
- 3) La cobertura sectorial de actividades económicas no es completa (excluye, por ejemplo, la administración pública, así como la agricultura, ganadería, selvicultura y pesca).
- 4) No se dispone de variables relacionadas con la posición en la familia (estado civil) y con responsabilidades familiares (número de hijas/os) de las trabajadoras y los trabajadores.

Con todo, la Encuesta de Estructura Salarial representa aproximadamente al 63% de las trabajadoras y al 67% de los trabajadores (para el año 2002).

empleada que podrían influir sobre ella¹⁰. Nos basaremos en la explotación de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial del INE para el año 2002 que realiza el Instituto de la Mujer (2007). En las Tablas A, B, C, D, E y F del Anexo se exponen exhaustivamente todo el conjunto de datos al respecto.

La menor experiencia y antigüedad de las mujeres trabajadoras, su menor presencia en puestos de responsabilidad, su alta incorporación en el sector servicios y en pequeñas empresas, el desempeño de puestos de trabajo menos cualificados, su mayor proporción de empleo a tiempo parcial, etc., las sitúa en peor posición que el hombre, respecto a la retribución salarial absoluta. Y además, si tenemos en cuenta las diferencias salariales entre hombres y mujeres, las brechas más acusadas se suelen concentrar precisamente en aquellas características en las que la presencia de la mujer es relativamente mayor: en las edades jóvenes, entre los/as universitarios/as, en los puestos de baja y alta cualificación, en niveles bajos de experiencia y antigüedad, en los empleos a tiempo parcial, en los sectores feminizados y de bajos salarios, etc.

Un ejemplo representativo es el caso de las mujeres y hombres directivos. Unas y otros ganan más en esos puestos que en otras ocupaciones de inferior categoría. Pero, por una parte, ellas acceden en una menor proporción a estos puestos de alta remuneración y, además, las pocas que llegan a alcanzarlos soportan una brecha salarial mayor que las mujeres que ocupan puestos de menor jerarquía.

¹⁰ Las características personales aluden a la edad y a la titulación; las características laborales se refieren a la antigüedad, ocupación, tipo de jornada, tipo de contrato y responsabilidad en organización y/o supervisión de trabajadoras/es; y las características de empresa contemplan el tamaño según plantilla, la propiedad pública o privada, el mercado de destino de la producción y la actividad económica.

Tabla 4: Brecha salarial por hora entre mujeres y hombres en España, 2002

Las mujeres españolas cobran, en general, un **20% menos** que los hombres. Además, el salario femenino es inferior al masculino en **todos los casos**, independientemente de las características personales, laborales y de empresa que se consideren.

Sin embargo, la brecha salarial, siempre negativa para las mujeres, varía en función de algunas características personales, laborales y de la empresa, dado que esa **brecha se acentúa**:

- i) en las edades más altas (9% en las personas entre 16 y 24 años y 29% en las personas de 50 o más años),
- ii) en los niveles educativos más elevados (25% en las personas sin estudios o con estudios primarios y 26% en las personas con estudios superiores),
- iii) en las personas con más años de antigüedad en la empresa (14% en trabajadoras y trabajadores con menos de 1 año de antigüedad y 20% en las y los que llevan trabajando en su actual empresa más de 10 años),
- iv) en las jornadas a tiempo parcial (17% en las jornadas a tiempo completo y 33% en las jornadas a tiempo parcial),
- v) en los contratos de duración indefinida (22% en las personas con contrato indefinido y 11% en las personas con contrato temporal),
- vi) en las personas que asumen responsabilidades de organización y/o supervisión (22% en las personas que las tienen y 14% en las que no las tienen),
- vii) en determinadas ocupaciones, no siempre las más cualificadas. A este respecto, las ocupaciones con mayor brecha salarial entre mujeres y hombres son:
 - Empleados y empleadas de tipo administrativo (27%).
 - Operadores/as de instalaciones y maquinaria y montadores (27%).
 - Técnicos/as y profesionales de apoyo (25%).
 - Dirección de empresas y Administraciones Públicas (25%).
 - Artesanos y trabajadores cualificados en la industria manufacturera, la construcción y la minería (23%).
- viii) en las empresas más grandes (25% en las empresas con 50 o más trabajadoras/es y 13% en las empresas con menos de 20 empleadas/os),
- ix) en la empresa privada (23% en la empresa privada y 17% en el sector público),
- x) en las empresas que dirigen su producción a un mercado geográfico más amplio (29% en las empresas con mercado internacional y 9% en las empresas con mercado local o regional),
- xi) en las ramas de servicios y en ciertas ramas industriales (textil y alimentaria).

En general, la desigualdad salarial se concentra en las características laborales mejor pagadas.

Fuente: *Elaboración propia del Instituto de la Mujer (2007) a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002.*

Ratificando la segregación laboral de las mujeres, se observan importantes desigualdades entre la presencia femenina y masculina tanto en ocupaciones y profesiones como en actividades económicas:

(a) Las ocupaciones más feminizadas se centran en tareas de tipo administrativo, de hostelería y comercio, en tanto que las ocupaciones con presencia femenina y masculina más equilibrada son las relacionadas con puestos técnicos y no cualificados.

(b) Las ramas de actividad con mayor presencia femenina se encuentran en los servicios relacionados con el cuidado de personas, la educación y el cuidado de los hogares, siendo los servicios de hostelería, inmobiliarios y empresariales y comerciales las ramas con mayor equilibrio entre trabajadoras y trabajadores.

Uno de los principales motivos que se esgrimen para explicar la discriminación salarial femenina es que, tradicionalmente, el cuidado de la familia y las tareas del hogar han recaído sobre las mujeres, y que realizar esas tareas limita su desempeño laboral. Visto de esta manera, las razones, oportunidades y decisiones que llevan a las mujeres hasta un puesto de trabajo no están determinadas, ni desde el punto de vista de las trabajadoras ni de sus empleadores/as, sólo por factores observables de forma objetiva (formación, experiencia laboral, edad, etc.), sino que las más de las veces están impregnadas de estereotipos y actitudes preconcebidas sobre comportamientos que se atribuyen a las mujeres. En este sentido, la discriminación salarial de las mujeres no tiene su origen en su sexo como característica biológica, sino en la interacción de un conjunto de elementos, asociados a roles femeninos, aunque no inherente al sexo mismo, que se ha dado en denominar género.

Ante la pregunta “por qué se discrimina a las mujeres en el mercado laboral?” cabe citar las siguientes respuestas (Instituto de la Mujer, 2007):

- La discriminación salarial tiene su origen en la asignación de roles tradicionales a mujeres y hombres, en los que, principalmente, unas han venido siendo madres y cuidadoras y otros sostén económico de familia y hogar.
- A lo anterior se añaden factores más “invisibles”, como peor negociación del salario de entrada por parte de las mujeres, estereotipos sobre la dedicación al trabajo de las mujeres con responsabilidades familiares, y relaciones de poder, que hacen presumir que las mujeres “se conforman con menos”.

- Naturalmente, la realidad se impone y cada vez más mujeres comparten el papel de sostén económico de la familia, pero no en la misma medida que los hombres comparten la labor de cuidadores.
- Además, la organización de muchas actividades productivas todavía arrastra la concepción tradicional de jornadas laborales “interminables”, jornadas partidas por comidas “de negocios”, horarios rígidos, etc., es decir, la disponibilidad total para el trabajo (atribuible esencialmente a los hombres).
- Y también es frecuente encontrar procesos de selección, criterios para la promoción profesional, etc., que se basan en factores arbitrarios o en los que la ventaja suele estar del lado de los hombres: flexibilidad horaria, disponibilidad para viajar, capacidad para despertar respeto y autoridad, etc.

Por supuesto, esa discriminación entraña unos costes:

- El mal aprovechamiento del capital humano de las mujeres en el mercado laboral: en términos de ocupaciones, actividades productivas, puestos de responsabilidad, etc.
- Las repercusiones sobre la maternidad: se retrasa la edad de la maternidad, se tiene menor número de hijas/os, etc.
- La conciliación de la vida laboral y personal: todavía es manifiesta la escasez de servicios formales y la necesidad de redes informales de atención a las personas dependientes y al hogar.
- La menor contribución al desarrollo económico y social de las mujeres que la que realmente podrían aportar: todavía son muchos los obstáculos con los que se encuentran las mujeres en el acceso a un puesto de trabajo, en la promoción profesional, en el desempeño de un trabajo en igualdad de condiciones.

Y en la actualidad son las mujeres quienes realmente asumen esos costes, de diversas maneras: renunciando a trabajar, trabajando menos horas (son mayoría en las jornadas a tiempo parcial), cobrando un menor salario (con la consiguiente menor capacidad de gasto y de autonomía en la toma de decisiones, y menores prestaciones sociales: pensiones, subsidios de desempleo, etc.), estancándose laboralmente y/o renunciando a puestos de responsabilidad, que en muchos casos se les impide alcanzar (“techo de cristal”).

4. Contradicciones de las políticas de conciliación actuales

Muchas de las acciones actuales diseñadas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en ocasiones, ofrecen resultados contradictorios con los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato perseguidos. La brecha salarial entre mujeres y hombres y las dificultades que ellas encuentran en su promoción profesional inciden sin duda en el éxito o fracaso del conjunto de políticas encaminadas a favorecer la conciliación.

Fernández Cordón y Tobío (2005), distinguen tres tipos de instrumentos al alcance de los gobiernos en favor de la conciliación de la vida familiar y laboral:

(a) Los permisos parentales. Son permisos laborales para que las personas afectadas puedan encargarse del cuidado de menores. Los más conocidos son los permisos de maternidad, que existen en todos los países europeos. Además, existen otro tipo de permisos asociados al cuidado en el hogar de las hijas e hijos pequeños por parte de las madres o de los padres y la reducción o flexibilización de la jornada también está adquiriendo una gran importancia como medida para poder hacer frente a las responsabilidades en el cuidado de las hijas y/o hijos.

(b) Los servicios de cuidados a menores. En general, la oferta pública de este tipo de servicios en la mayor parte de los países es bastante deficiente y no ha crecido en consonancia con la evolución de la tasa de actividad de las mujeres. España es uno de los países de la OCDE que menor gasto realiza en la creación de establecimientos que ofrezcan servicios de cuidado para niños y niñas, como guarderías o centros de preescolar.

(c) Las ayudas monetarias para el cuidado de los hijos. Las transferencias monetarias, como apoyo para afrontar los gastos generados por el cuidado de los hijos e hijas, han sido otra de las medidas que muchos países europeos han utilizado en sus políticas sociales para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Este tipo de medidas responden a una concepción más liberal de la sociedad, según la cual se pretende que sean los propios progenitores, y no el Estado, quienes se responsabilicen y, por tanto, decidan, cuál debe ser la mejor modalidad de cuidado para sus hijos.

Muchas de estas medidas, a pesar de que en un principio tienen como objetivo una mayor y mejor presencia de la mujer en el mercado laboral, obtienen un resultado completamente opuesto al pretendido, ya que consiguen que muchas de ellas vuelvan a ocupar los roles tradicionalmente asignados a las mujeres. Así, en lo que hace referencia a los permisos parentales, a pesar de que

según la ley están dirigidos a hombres y mujeres indistintamente, en la práctica la mayoría son disfrutados únicamente por mujeres. Algo similar ocurre con las reducciones de jornada, asociadas también a este tipo de permisos, en las que también son las mujeres las mayores beneficiarias.

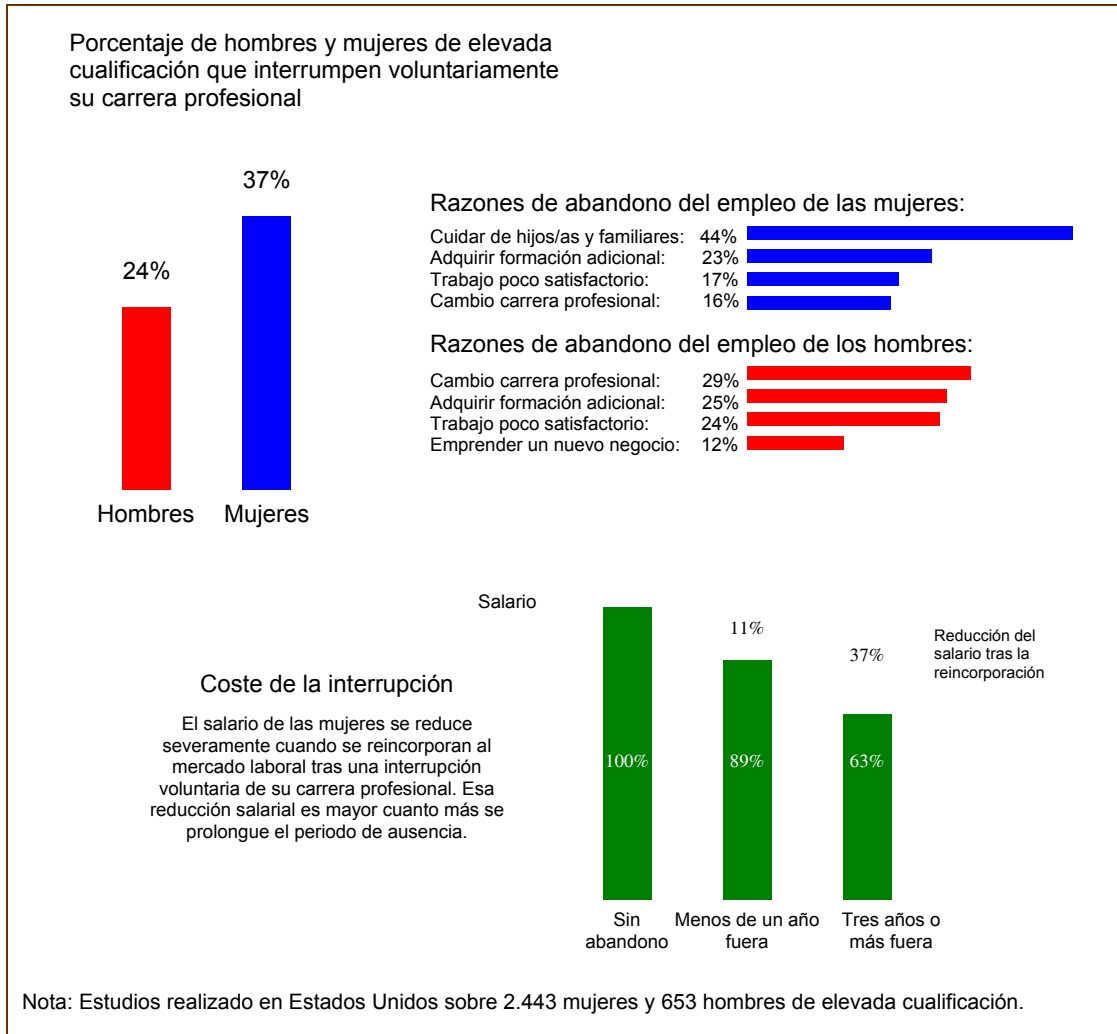
Esta situación es consecuencia de la confluencia de varios factores: que la legislación obligue a que sea uno u otro de los progenitores quien se acoja al permiso; el nivel de remuneración percibido durante el permiso, su duración y, finalmente, el peso de los roles tradicionales que hace en gran parte de los casos sea la mujer quien se acoja a estas medidas.

Además de estos factores mencionados, es necesario tener en cuenta que las dificultades que encuentran las mujeres en su promoción y la discriminación salarial que soportan son causa y efecto de que las mujeres sean quienes se acojan mayoritariamente a estos permisos. Cuando ha de tomarse la decisión de solicitar un permiso o una reducción de jornada por cuidado de menores es el miembro de la pareja con menor salario quien se acoge a la medida, es decir, la mujer. Cuando ocupan un puesto de responsabilidad, la mayoría de las mujeres se enfrentan a un serio dilema, pues en la empresa privada se suele considerar que el desarrollo de una carrera profesional en los cargos directivos exige dedicación a tiempo completo durante largas jornadas de trabajo, primándose la presencia en el puesto de trabajo frente a otros criterios de productividad o cumplimiento de objetivos.

Ante las posibilidades que ofrecen las medidas de conciliación en vigor en la mayor parte de los países europeos, casi siempre es la mujer quien, debido a su menor salario, a la menor cualificación de su puesto de trabajo o a las menores posibilidades de promoción, renuncia generalmente a su carrera profesional para dedicarse a atender las responsabilidades familiares.

En Gráfico 2 se refleja el porcentaje de hombres y mujeres altamente cualificados que deciden interrumpir voluntariamente su carrera profesional. La proporción de mujeres es muy superior a la de hombres, las razones del abandono están marcadas por las labores de cuidado para las mujeres y promoción profesional para los hombres y el coste para las mujeres se muestra claramente en la reducción en el salario percibido después de su reincorporación.

Gráfico 2: Porcentaje, razones y coste de la interrupción voluntaria de la carrera profesional de hombres y mujeres altamente cualificadas



5. Conclusiones

En este trabajo se han presentado datos que muestran que las mujeres aún están muy alejadas de los puestos de toma de decisiones y que la brecha salarial existente es profunda y viene determinada por numerosos factores, por lo que las actuaciones para su erradicación deberán ser decididas e incorporar un conjunto de políticas diversas.

Así mismo, las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal todavía son muy limitadas y, en demasiadas ocasiones, no hacen sino reforzar la tendencia preexistente de que sea la mujer quien se acoja a estas medidas para seguir atendiendo las responsabilidades familiares.

El reto de las nuevas políticas de igualdad es conseguir que sea compatible tener familia, tener trabajo y el desarrollo de la carrera profesional para los dos miembros de la pareja. Este logro precisa la implicación de mujeres y hombres, las empresas y, también, el Estado¹¹. En este sentido, la Comisión Europea, en su informe sobre la Igualdad de Mujeres y Hombres (2007), ofrece algunas recomendaciones tanto para eliminar las diferencias existentes en el mercado laboral, como para favorecer un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares y laborales.

En lo referente a la primera de las cuestiones señala, entre otros aspectos, la necesidad de combatir la elección estereotipada de los estudios y la orientación profesional pues es ésta una de las causas originarias la segregación del mercado laboral. Indica también que es preciso intensificar los esfuerzos para eliminar las trabas que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisión y de gestión, además de continuar reforzando las políticas destinadas a reducir la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres, especialmente en aquellas profesiones y sectores donde ellas son predominantes.

En lo referente al reparto equilibrado de responsabilidades familiares y laborales, se incide en la gran cantidad de obstáculos existentes para la conciliación de la vida profesional y la vida privada (falta de servicios de guardería, aspectos financieros, repercusiones sobre la carrera profesional, riesgo de pérdida de competencias, dificultades para regresar al empleo, la presión de los estereotipos etc.) y la necesidad de implantar medidas que favorezcan un mejor reparto de las responsabilidades. Así, se apunta la conveniencia de establecer permisos parentales tanto para

¹¹ En este sentido se pronuncia el Plan Estratégico de Igualdad 2008-2011 del gobierno español

hombres como para mujeres, que sean intransferibles, atractivos económicamente, fraccionables y que su duración no genere inconvenientes para volver al trabajo.

Se recomienda, asimismo, promover expresamente los permisos de paternidad para que los padres se impliquen en las responsabilidades domésticas y familiares desde el momento del nacimiento de la hija o hijo. También se hace referencia a la posibilidad de crear “permisos filiales” para que los hijos puedan hacerse cargo de sus progenitores dependientes así como el importante papel que las empresas deben jugar en la implantación y éxito de las políticas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Así, los avances para conseguir una verdadera conciliación para todos y todas deben basarse en distintos compromisos. El de los hombres con la corresponsabilidad; la obligación del Estado de proveer servicios públicos de calidad para el cuidado de menores y mayores, así como el diseño de políticas de conciliación que no refuercen la tendencia a que sean las mujeres sus principales beneficiarias; y, además, las empresas deberán asumir su compromiso con la igualdad de muchas maneras: asegurando las posibilidades de promoción de las mujeres y la igual retribución por trabajos equivalentes, haciendo posible la adopción de horarios compatibles con las necesidades de cuidados de la sociedad y, sobre todo, el abandono definitivo de las creencias estereotipadas vigentes hasta épocas recientes como criterio básico para la toma de decisiones empresariales.

BIBLIOGRAFÍA

Anker (1997): “La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías”, Revista Internacional del Trabajo, vol. 116, nº 3.

Blau y Kahn (1995): “Wage Structure and Gender Earnings Differentials: An International Comparison”, *Economica*, vol.63, Supplement: Economic Policy and Income Distribution (1996), S29-S62.

CATALYST (2006a): Women in High Tech. Quick takes. Catalyst, Nueva York (www.catalyst.org)

Comisión Europea (2006): The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries, Luxemburgo.

Comisión Europea (2007): Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la Igualdad de Hombres y Mujeres, Bruselas.

DE LUIS, Pilar, MARTÍNEZ, Ángel, PÉREZ, Manuela y VELA, María José (2006): “¿Puede la presencia de mujeres en los cuadros directivos generar diferencias en los resultados de las empresas?”, X Jornadas de Economía Crítica, Barcelona.

Fernández Cordón, J.A. y Tobío Soler, C. (2005), *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*, Documento de trabajo, Fundación Alternativas. (pp. 56-65.)

Fundación de Estudios Financieros (2005): Diversidad de género en los consejos de administración de las sociedades cotizadas y cajas de ahorros españolas. Papeles de la Fundación nº 12. Madrid

Fundación BBVA e IVIE (2007): Actividad y Territorio. Un siglo de cambios. Bilbao.

Hewlett, S. A. y Luce, C. B. (2005): “Off-Ramps and On-Ramps: Keeping Talented Women on the Road to Success”, *Harvard Business Review*, marzo 2005, pp. 43-54.

Instituto de la Mujer (2007): Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

ANEXO

Tabla A: Características personales de trabajadoras y trabajadores en España, 2002

	TOTAL		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%
EDAD						
Total de trabajadores/as	6.869.938	100%	4.314.373	100%	2.555.565	100%
De 16 a 24 años	717.852	10%	426.353	10%	291.499	11%
De 25 a 29 años	1.192.829	17%	679.497	16%	513.333	20%
De 30 a 39 años	2.171.693	32%	1.344.860	31%	826.832	32%
De 40 a 49 años	1.619.514	24%	1.023.226	24%	596.288	23%
De 50 o más años	1.168.049	17%	840.437	19%	327.613	13%
TITULACIÓN						
Total de trabajadores/as	6.869.938	100%	4.314.373	100%	2.555.565	100%
Sin estudios y Educación Primaria	1.777.610	26%	1.245.929	29%	531.681	21%
Educación Secundaria de primer ciclo	1.905.310	28%	1.281.569	30%	623.742	24%
Educación Secundaria de segundo ciclo	1.212.040	18%	670.015	16%	542.025	21%
Formación Profesional	594.761	9%	386.982	9%	207.779	8%
Estudios superiores	1.380.217	20%	729.878	17%	650.339	25%

Fuente: *Elaboración propia del Instituto de la Mujer (2007) a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002.*

Tabla B: Salario por hora y diferencia salarial entre mujeres y hombres en España, según características personales, 2002

	Ganancia por hora			Diferencia salarial	
	TOTAL	Hombres	Mujeres	Euros	%
EDAD					
Total de trabajadores/as	8,85	9,56	7,65	1,91	20%
De 16 a 24 años	5,73	5,95	5,41	0,54	9%
De 25 a 29 años	7,09	7,43	6,63	0,79	11%
De 30 a 39 años	8,75	9,18	8,04	1,15	13%
De 40 a 49 años	10,11	10,98	8,62	2,35	21%
De 50 o más años	11,02	12,01	8,48	3,53	29%
TITULACIÓN					
Total de trabajadores/as	8,85	9,56	7,65	1,91	20%
Sin estudios y Educación Primaria	7,07	7,65	5,71	1,93	25%
Educación Secundaria de primer ciclo	7,09	7,67	5,89	1,78	23%
Educación Secundaria de segundo ciclo	8,86	10,15	7,28	2,87	28%
Formación Profesional	9,11	10,02	7,40	2,62	26%
Estudios superiores	13,46	15,38	11,31	4,08	26%

Fuente: *Elaboración propia del Instituto de la Mujer (2007) a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002.*

Tabla C: Características laborales de trabajadoras y trabajadores en España, 2002

	TOTAL		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%
ANTIGUEDAD						
Total de trabajadores/as	6.869.938	100%	4.314.373	100%	2.555.565	100%
Menos de 1 año	1.587.779	23%	955.528	22%	632.251	25%
De 1 a 2 años	1.594.389	23%	974.118	23%	620.271	24%
De 3 a 5 años	1.068.584	16%	655.601	15%	412.983	16%
De 6 a 10 años	790.088	12%	481.217	11%	308.871	12%
Más de 10 años	1.829.098	27%	1.247.909	29%	581.189	23%
OCUPACIÓN						
Total de trabajadores/as	6.869.938	100%	4.314.373	100%	2.555.565	100%
Dirección de empresas y AAPP	140.091	2%	114.908	3%	25.184	1%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	810.656	12%	428.898	10%	381.758	15%
Técnicos y profesionales de apoyo	1.046.485	15%	644.949	15%	401.536	16%
Empleados de tipo administrativo	853.143	12%	353.203	8%	499.940	20%
Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercios			929.161	14%	392.350	9%
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	10.777	0%	9.922	0%	855	0%
Artesanos y trabajadores cualificados de ind. manufactureras, construcción y minería	1.114.937	16%	1.046.585	24%	68.35	1 3%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1.011.969	15%	838.300	19%	173.670	7%
Trabajadores no cualificados	952.718	14%	485.257	11%	467.460	18%
TIPO DE JORNADA						
Total de trabajadores/as	6.869.938	100%	4.314.373	100%	2.555.565	100%
Tiempo completo	6.105.353	89%	4.114.464	95%	1.990.889	78%
Tiempo parcial	764.585	11%	199.909	5%	564.675	22%
TIPO DE CONTRATO						
Total de trabajadores/as	6.869.938	100%	4.314.373	100%	2.555.565	100%
De duración indefinida	5.039.467	73%	3.154.345	73%	1.885.122	74%
De duración determinada	1.830.470	27%	1.160.028	27%	670.443	26%
RESPONSABILIDAD EN ORGANIZACIÓN Y/O SUPERVISIÓN DE TRABAJADORES/AS						
Total de trabajadores/as	6.869.938	100%	4.314.373	100%	2.555.565	100%
S	1.723.380	25%	1.224.904	28%	498.476	20%
No	5.146.558	75%	3.089.469	72%	2.057.088	80%

Fuente: *Elaboración propia del Instituto de la Mujer (2007) a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002.*

Tabla D: Salario por hora y diferencia salarial entre mujeres y hombres en España, según características laborales, 2002

	Ganancia por hora			Diferencia salarial	
	TOTAL	Hombres	Mujeres	Euros	%
ANTIGUEDAD					
Total de trabajadores/as	8,85	9,56	7,65	1,91	20%
Menos de 1 año	6,40	6,77	5,85	0,92	14%
De 1 a 2 años	7,45	7,95	6,67	1,27	16%
De 3 a 5 años	8,58	9,25	7,52	1,72	19%
De 6 a 10 años	9,53	10,26	8,38	1,88	18%
Más de 10 años	12,07	12,87	10,35	2,52	20%
OCUPACIÓN					
Total de trabajadores/as	8,85	9,56	7,65	1,91	20%
Dirección de empresas y AAPP	22,41	23,47	17,60	5,86	25%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	14,31	15,82	12,62	3,21	20%
Técnicos y profesionales de apoyo	11,10	12,28	9,21	3,07	25%
Empleados de tipo administrativo	7,66	9,10	6,65	2,45	27%
Trabajadores de serv.restauración, personales, protección y vendedores de comercios	6,89	7,58	6,39	1,19	16%
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	6,36	6,47	5,11	1,37	21%
Artesanos y trabajadores cualificados de ind. manufactureras, construcción y minería	7,54	7,65	5,86	1,80	23%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	7,66	8,04	5,84	2,20	27%
Trabajadores no cualificados	5,54	5,88	5,17	0,71	12%
TIPO DE JORNADA					
Total de trabajadores/as	8,85	9,56	7,65	1,91	20%
Tiempo completo	9,02	9,55	7,93	1,62	17%
Tiempo parcial	7,52	9,95	6,66	3,29	33%
TIPO DE CONTRATO					
Total de trabajadores/as	8,85	9,56	7,65	1,91	20%
De duración indefinida	9,70	10,58	8,22	2,36	22%
De duración determinada	6,51	6,79	6,04	0,75	11%
RESPONSABILIDAD EN ORGANIZACIÓN Y SUPERVISIÓN DE TRABAJADORES/AS					
Total de trabajadores/as	8,85	9,56	7,65	1,91	20%
Sí	12,16	13,00	10,12	2,88	22%
No	7,74	8,20	7,05	1,15	14%

Fuente: *Elaboración propia del Instituto de la Mujer (2007) a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002.*

Tabla E: Características de la empresa de trabajadoras y trabajadores en España, 2002

	TOTAL		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%
ESTRATO DE TRABAJADORES/AS						
Total de trabajadores/as	6.869.938	100%	4.314.373	100%	2.555.565	100%
De 10 a 19 trabajadores	1.196.477	17%	806.197	19%	390.280	15%
De 20 a 49 trabajadores	1.560.313	23%	1.057.196	25%	503.117	20%
De 50 y más trabajadores	4.113.147	60%	2.450.980	57%	1.662.168	65%
PROPIEDAD						
Total de trabajadores/as	6.869.938	100%	4.314.373	100%	2.555.565	100%
Pública o mayoritariamente pública	627.081	9%	285.308	7%	341.773	13%
Privada u otra	6.242.857	91%	4.029.065	93%	2.213.791	87%
MERCADO DE DESTINO DE LA PRODUCCIÓN						
Total de trabajadores/as	6.869.938	100%	4.314.373	100%	2.555.565	100%
Local o regional	3.261.637	47%	1.965.249	46%	1.296.388	51%
Nacional	2.786.267	41%	1.771.614	41%	1.014.654	40%
Internacional	822.034	12%	577.511	13%	244.523	10%
ACTIVIDAD ECONÓMICA						
Total de trabajadores/as	6.869.938	100%	4.314.373	100%	2.555.565	100%
Ind. alimentación, bebidas y tabaco	235.200	3%	152.885	4%	82.315	3%
Ind. textil, confección, cuero y calzado	163.290	2%	71.380	2%	91.909	4%
Ind. papel, artes gráficas, edición y reproducción, química, y material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	347.179	5%	247.390	6%	99.788	4%
Resto de ramas industriales	952.807	14%	814.194	19%	138.612	5%
Construcción	861.917	13%	804.253	19%	57.664	2%
Comercio, reparación de vehículos, y artículos personales y de uso doméstico	1.157.331	17%	655.834	15%	501.496	20%
Hostelería	361.090	5%	174.140	4%	186.950	7%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	409.562	6%	310.234	7%	99.328	4%
Intermediación financiera	285.939	4%	182.344	4%	103.595	4%
Act. inmobiliarias y de alquiler, y serv.empresariales	962.481	14%	460.242	11%	502.239	20%
Educación, act.sanitarias y veterinarias, serv.sociales, otras act.sociales y serv.comunidad, y serv.personales	1.133.143	16%	441.476	10%	691.667	27%

Fuente: *Elaboración propia del Instituto de la Mujer (2007) a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002.*

Tabla F: Salario por hora y diferencia salarial entre mujeres y hombres en España, según características de la empresa, 2002

	Ganancia por hora			Diferencia salarial	
	TOTAL	Hombres	Mujeres	Euros	%
ESTRATO DE TRABAJADORES					
Total de trabajadores/as	8,85	9,56	7,65	1,91	20%
De 10 a 19 trabajadores	7,00	7,32	6,34	0,98	13%
De 20 a 49 trabajadores	7,67	8,06	6,86	1,20	15%
De 50 y más trabajadores	9,84	10,95	8,19	2,75	25%
PROPIEDAD					
Total de trabajadores/as	8,85	9,56	7,65	1,91	20%
Pública o mayoritariamente pública	11,66	12,85	10,66	2,19	17%
Privada u otra	8,57	9,33	7,18	2,15	23%
MERCADO DE DESTINO DE LA PRODUCCIÓN					
Total de trabajadores/as	8,85	9,56	7,65	1,91	20%
Local o regional	7,84	8,12	7,42	0,70	9%
Nacional	9,60	10,60	7,85	2,75	26%
Internacional	10,32	11,30	8,02	3,27	29%
ACTIVIDAD ECONÓMICA					
Total de trabajadores/as	8,85	9,56	7,65	1,91	20%
Ind. alimentación, bebidas y tabaco	8,15	9,18	6,24	2,94	32%
Ind. textil, confección, cuero y calzado	6,12	7,44	5,09	2,35	32%
Ind. papel, artes gráficas, edición y reproducción, química, y material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	10,69	11,34	9,08	2,26	20%
Resto de ramas industriales	9,30	9,61	7,48	2,14	22%
Construcción	7,36	7,41	6,73	0,67	9%
Comercio, reparación de vehículos, y artículos personales y de uso doméstico	8,15	9,15	6,83	2,32	25%
Hostelería	6,42	7,09	5,79	1,30	18%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	9,91	10,26	8,80	1,47	14%
Intermediación financiera	15,17	17,03	11,90	5,13	30%
Act. inmobiliarias y de alquiler, y serv. empresariales	7,62	9,04	6,33	2,71	30%
Educación, act. sanitarias y veterinarias, serv. sociales, otras act. sociales y serv. comunidad, y serv. personales	10,15	11,45	9,31	2,13	19%

Fuente: *Elaboración propia del Instituto de la Mujer (2007) a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002.*