



**Universitat**  
de les Illes Balears

## **TRABAJO DE FIN DE GRADO**

# **EVOLUCIÓN Y FACTORES QUE EXPLICAN LA BRECHA SALARIAL**

**Guido Marcelo Figueroa Castro**

**Grado de Economía**

**Facultad de Economía**

**Año Académico 2021-22**

# EVOLUCIÓN Y FACTORES QUE EXPLICAN LA BRECHA SALARIAL

**Guido Marcelo Figueroa Castro**

**Trabajo de Fin de Grado**

**Facultad de Economía**

**Universidad de las Illes Balears**

**Año Académico 2021-22**

Palabras clave del trabajo:

Brecha salarial, tasa de empleo, evolución de la brecha salarial.

*Nombre Tutor/Tutora del Trabajo: Guido Marcelo Figueroa Castro*

*Nombre Tutor/Tutora: Ismael Gálvez Iniesta*

Se autoriza la Universidad a incluir este trabajo en el Repositorio Institucional para su consulta en acceso abierto y difusión en línea, con fines exclusivamente académicos y de investigación

Autor		Tutor	
Sí	No	Sí	No
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Resumen

*Este trabajo analiza la evolución de la brecha salarial y la brecha de empleo en España. En primer lugar, se habla sobre el origen, contexto histórico y evolución de la brecha salarial hasta la actualidad. En segundo lugar, se analizan los factores que explican la evolución de la brecha salarial y de empleo. Con respecto a la brecha de empleo hablaremos sobre por qué el hombre tiene una tasa empleo superior a la mujer a pesar de que esta tenga una formación superior, y cuáles son las causas y consecuencias de la brecha salarial. También se hará una comparativa de la tasa de empleo y la brecha salarial entre algunos de los países de Unión Europea con respecto a España. El aspecto que más influye de este trabajo es demostrar el impacto que tiene la decisión de tener un hijo, dando lugar a la precariedad y temporalidad de la mujer ya que por tradición o costumbre es el sexo femenino quien se hace cargo de las responsabilidades del hogar y la crianza de los hijos. Finalmente, hay que destacar que las mujeres trabajan en los sectores con una menor remuneración, provocando que en algunas circunstancias la mujer no pueda depender de sí misma con sus propios ingresos.*

## Summary

*This paper analyses the evolution of the pay gap and the employment gap in Spain. Firstly, it discusses the origin, historical context and evolution of the pay gap up to the present day. Secondly, it analyses the factors that explain the evolution of the pay gap and the employment gap. With regard to the employment gap, we will talk about why men have a higher employment rate than women despite the fact that women have a higher education, and what are the causes and consequences of the wage gap. We will also make a comparison of the employment rate and the wage gap between some of the European Union countries and Spain. The most influential aspect of this work is to demonstrate the impact of the decision to have a child, leading to the precariousness and temporary nature of women, since by tradition or custom it is the female sex who is responsible for the responsibilities of the home and the raising of children. Finally, it should be noted that women work in the lowest paid sectors, which means that in some circumstances women cannot depend on their own income.*

## Índice

"Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua. Ut enim ad minim veniam, quis nostrud exercitation ullamco laboris nisi ut aliquip ex ea commodo consequat.

Duis aute irure dolor in reprehenderit in voluptate velit esse cillum dolore eu fugiat nulla pariatur. Excepteur sint occaecat cupidatat non proident, sunt in culpa qui officia deserunt mollit anim id est laborum."

1. *Introducción*
2. *Contexto*
  - 2.1. *Origen y evolución de la brecha salarial de género*
  - 2.2. *España durante la Pandemia*
3. *Evolución de la brecha de empleo entre hombres y mujeres*
  - 3.1. *Tasa de empleo en España*
  - 3.2. *Comparación de la tasa de empleo de Unión Europea con respecto a España*
4. *Brecha salarial en la Unión Europea y España por CCAA*
  - 4.1. *Unión Europea*
  - 4.2. *Comunidades Autónomas*
5. *Factores que explica la evolución de la brecha de empleo y salarial*
  - 5.1. *Cambios en el nivel de estudios*
  - 5.2. *El efecto de los hijos*
    - 5.2.1. *La precariedad/temporalidad*
  - 5.3. *La composición sectorial/ocupacional*
6. *Propuestas para reducir la brecha salarial.*
7. *Biografía*

## 1.Introducción

La motivación de este trabajo de fin de grado de este trabajo de fin de grado es analizar el por qué sigue existiendo la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en pleno siglo XXI, a pesar de las medidas que existen en la actualidad para combatir esta brecha de género. En mi investigación una de las causas que se detecta para explicar por qué sigue existiendo brecha salarial se debe a que las mujeres en su gran mayoría son trabajadoras a tiempo parcial provocando que a la larga las mujeres se encuentren en una peor circunstancia ya que este hecho significa que sea más difícil de ascender, además cobrar una retribución inferior por haber no haber trabajado a jornada completa implica cobrar una prestación por desempleo o una pensión mínima haciendo que la mujer sea vea obligada a depender del hombre para poder subsistir. Este fenómeno que se acaba de explicar no solo ocurre en España, sino que también sucede en otros países de la Unión Europea. Para poder solucionar esta grave situación que está viviendo las trabajadoras hoy en día se tendría que hacer un análisis y reevaluar si las políticas que se han implantado en el pasado para solventar este problema están dando los efectos esperados o no para poder tomar una mejor decisión política porque las mujeres deberían tener los mismos derechos que un hombre para vivir en una sociedad justa e igualitaria.

Para ello, en primer lugar, se proporciona un análisis de la literatura para comprender el origen de la brecha salarial de género y su evolución. Seguidamente, se ha hecho un análisis global para ver que esta brecha no solo existe en España, sino que persiste hasta en los países más avanzados de la Unión Europea. Se destaca que la brecha se puede reducir o aumentar en función del ciclo económico que se esté viviendo, en caso de encontrarnos en una recesión económica esta brecha salarial aumenta, y viceversa. Seguidamente en el apartado 2 se hace un estudio de la evolución de la brecha de empleo entre hombres y mujeres tanto en España como en la Unión Europea donde se puede ver en los gráficos que predomina la mano de obra masculina a jornada completa. En el apartado 3 se especifica que los hombres ocupan los sectores con mayor remuneración y también se muestra que la gran mayoría de altos cargos son ocupados por el sexo masculino a pesar de que es la mujer que tiene una formación. En la sección 4, se analiza que el desencadenante principal que da origen a la brecha salarial es el hecho de tener hijos. El efecto de tener un hijo repercute severamente sobre la precariedad laboral debido a que la mujer debe de asumir una mayor responsabilidad en las tareas del hogar y del cuidado de los niños y/o personas dependientes. Finalmente, este estudio propone una serie de soluciones para poder hacer frente a esta situación y poder reducir o eliminar la brecha salarial de género. Una de las propuestas sugerida es concienciar a los jóvenes estudiantes sobre las diferentes salidas laborales que pueden tener, y explicarles que los estudios indican que las mujeres suelen elegir profesiones donde la remuneración es inferior como puede ser el sector de la educación y

hotelero. A partir de esta información que se da a estos jóvenes, ellos podrán tener la libertad de tomar la mejor decisión en función de sus gustos y preferencias.

Los resultados más interesantes de este estudio son principalmente tres: primero, el hecho de tener un hijo perjudica a la mujer y beneficia al hombre. La mujer embarazada debe pedir una baja por maternidad haciendo que no pueda trabajar durante una temporada, este hecho implica que las probabilidades de ascender se vean reducidas, además que el nacimiento de un bebe implica una mayor responsabilidad normalmente asumida por la mujer haciendo que ella se vea obligada, como ya se ha dicho anteriormente, a reducir su jornada laboral o tener que prescindir de ese trabajo, mientras que el hombre para poder compensar la falta de ingresos de su pareja se ve obligado a realizar más horas de trabajo. Segundo, a pesar de que la mujer tenga una formación superior al del hombre, esta cobra una remuneración inferior con respecto al sexo masculino, una de las razones de por qué esto sigue pasando hoy en día ya la he explicado en el primer punto de este párrafo. Otra razón, es la psicología y valentía que tiene un hombre frente a una mujer, esto quiere decir que, según los datos disponibles, que se han obtenido a partir de las encuestas como el INE, son los hombres que dan el primer paso para pedir un aumento salarial o una mayor responsabilidad. Finalmente, la mujer tiene estudios enfocados a sectores peor pagados como la educación, administración o servicios sociales que inciden sobre la brecha salarial.

## **2. Contexto**

### **2.1 Origen y evolución de la brecha salarial de género**

El origen de la brecha salarial se dio en la época de la revolución industrial a partir del año 1760. En ese entonces se produjo un cambio en el sistema de producción pasando del hogar a las fábricas. Es allí donde apareció el término de “mano de obra” que hace referencia a las personas que trabajan a cambio de un salario. El avance de la industrialización estableció una diferencia que sigue perdurando a día de hoy porque separó a las mujeres de los hombres, siendo estas asignadas al trabajo no remunerado, y siendo el hombre quien debía sostener a la familia recibiendo un salario por su trabajo (Alba Contreras y Jennifer Rodríguez, 2021).

Analizaremos brevemente cómo han evolucionado los derechos laborales de la mujer en el mundo laboral, para ello haremos referencia a un artículo escrito por Anna Tena (2018).

En 1910 todas las mujeres tenían el derecho de poder trabajar, pero si estas habían contraído matrimonio estaban obligadas a pedir el permiso de su marido para poder trabajar. Más adelante, durante la Segunda Republica española y

gracias a la constitución de 1931 todas las mujeres poseían los mismos derechos que los hombres, esto hizo posible que cualquier mujer pudiera ejercer en un puesto de trabajo como notaria, diputada o en las administraciones públicas... Este gran avance duro muy poco, con la aparición de la dictadura franquista que se instauró al final de la Guerra Civil en 1939, Franco abolió los derechos que se habían establecido en la constitución del 1931 e introdujo ocho Leyes Fundamentales del franquismo, siendo una de ellas “El Fuero del Trabajo” donde considera al hombre como la única mano de obra disponible negando así el derecho a trabajar a toda aquella mujer que contraía matrimonio.

En los años que abarcan los 90 seguía existiendo profesiones donde la mujer no podía trabajar. A principios de los 2000 hasta la actualidad, a pesar de que la ley afecta a por igual a un hombre y una mujer en la práctica queda reflejado a través de los datos, que se verán más adelante con gráficos y respaldados con diferentes autores, que existe una brecha salarial de género. Según el INE<sup>1</sup>, durante el año 2021, la proporción de trabajadoras que ocupan altos cargo en las empresas más importantes de España, es decir, que forman parte del Ibex-35, fue del 30,7%, este porcentaje ha crecido considerablemente desde el 2012 donde en ese año se registró un porcentaje del 11,7% pero aún así queda mucho recorrido para que haya una igualdad entre hombre y mujeres. Por otro lado, en el sector público este porcentaje es superior, siendo el 43,7% el porcentaje de trabajadoras que ocupaban altos cargos de la Administración General del Estado. ¿Por qué nos encontramos con esta realidad? ¿Por qué motivo sigue habiendo esta brecha que empezó en la primera revolución industrial? Todas estas preguntas serán contestadas en los siguientes apartados, pero daremos un pequeño avance. Todo esto es debido por las desventajas que ha padecido la mujer en el mundo laboral que se va arrastrado y corrigiendo muy poco a poco desde hace muchos años y todo ello pone de manifiesto que la mujer debía ocuparse de las tareas del hogar, mientras que el hombre debe trabajar para sostener a la familia. Además de que las leyes han dificultado a las mujeres acceder a puestos de trabajo con renombre. Todas estas circunstancias han tenido y siguen teniendo impacto hoy en día, creando puestos de trabajo considerados femeninos y otros puestos de trabajo más valorados en término de retribución económica etiquetados como un trabajo para hombre, un ejemplo clásico de este hecho son las limpiadoras y conserjes, siendo estos últimos quienes tiene un salario mayor. Finalmente, pero por ello no menos importante, nos encontramos los pluses o complementos por realizar trabajos que en su gran mayoría benefician a los hombres. Esta retribución adicional se debe a pluses

---

1

[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925595694&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888#:~:text=En%20el%20a%C3%B1o%202021%2C%20el%20porcentaje%20de%20mujeres%20en%20el,sin%20duda%2C%20es%20todav%C3%ADa%20insuficiente.](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925595694&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888#:~:text=En%20el%20a%C3%B1o%202021%2C%20el%20porcentaje%20de%20mujeres%20en%20el,sin%20duda%2C%20es%20todav%C3%ADa%20insuficiente.)

como riesgo por utilizar maquinaria pesada, pero no se tiene en cuenta los riesgos que asume una trabajadora a la hora de utilizar productos de limpieza que llevan químicos peligrosos que pueden ser perjudiciales para la salud si uno no es precavido.

## 2.2 España durante la Pandemia

Como hemos dicho antes las trabajadoras son penalizadas en el mundo laboral por el simple hecho de asumir unas mayores horas en las tareas del hogar y el cuidado de los menores de edad (López, 2019). Debido a la pandemia estas cargas familiares se incrementan ya que ahora los padres, pero sobre todo las madres se ven en una situación donde tienen que hacer frente simultáneamente a las responsabilidades laborales, en algunos casos a través del teletrabajo, y el cuidado familiar. Recordemos que a causa de la pandemia del COVID19 el gobierno obligó a través del estado de alarma el confinamiento domiciliario y el cierre de muchas actividades, entre ellas, guarderías, colegios...Esto quiere decir, que la madre no puede llevar a sus hijos a las guarderías, no puede contratar a una niñera, o peor aún no puede llevar a sus hijos a los centros de educación especial para niños discapacitados y no olvidemos que también están suspendidas las actividades extraescolares (Altés, 2020).

En marzo del 2020, el gobierno para intentar paliar esta situación establece una serie de medidas para intentar encontrar un punto intermedio donde un trabajador pueda realizar sus labores y al mismo tiempo hacerse cargo de la familia. Una de las medidas más destacadas fue el “Plan Me Cuida”. Tascón López, R. (2021)

## 3. Evolución de la brecha de empleo entre hombres y mujeres

### 3.1 Tasa de empleo en España

Comenzamos recordando la definición de tasa de empleo. Podemos definir la tasa de empleo utilizando la siguiente fórmula:

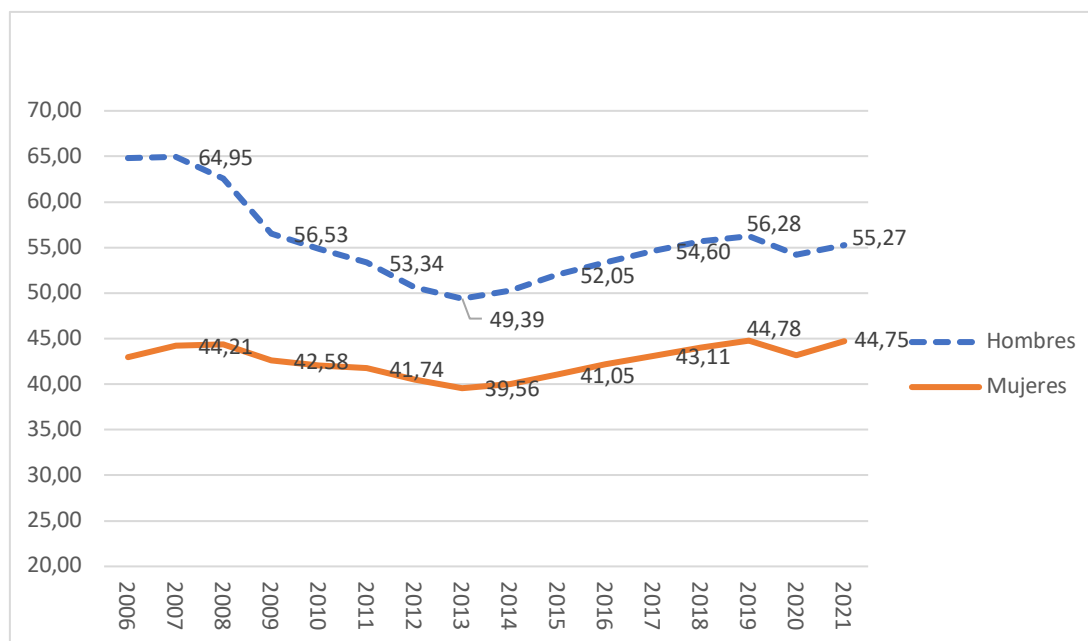
$$\textit{Tasa de empleo} = \frac{\textit{Número de ocupados}}{\textit{Población mayor o igual de 16 años}}$$

Donde el número de ocupados hace referencia a las personas que están trabajando y tienen un rango de edad que comprende desde los 16 años hasta



los 64 años, y se divide por la población en edad de trabajar, es decir, desde los 16 años hasta la edad de jubilación.

Figura 1: Tasa de empleo por sexo



Fuente: [Encuesta de Población Activa, INE](#)

En la figura 1 podemos ver la evolución de la tasa de empleo por sexo. Se puede destacar que se ha alcanzado un máximo de mujeres trabajadoras en el 2019 con una tasa de empleo de 44,78 y 56,28 para la mujer y el hombre, respectivamente. Estos datos nos indica que a lo largo del tiempo los hombres han ido perdiendo empleo, eso queda reflejado tal y como se puede ver por el descenso de la tasa de empleo del año 2007 al 2019 que pasa de 64,95 a 56,28. Este descenso se debe principalmente a la crisis del boom inmobiliario que se inició en el año 2008, cuyo sector estaba dominado principalmente por mano de obra masculina. Este hecho supuso que la mujer se viera obligada a buscar trabajo para poder sustentar a la familia, pero aun así queda patente que son los hombres quienes predominan a la hora de ejercer en el mundo laboral.

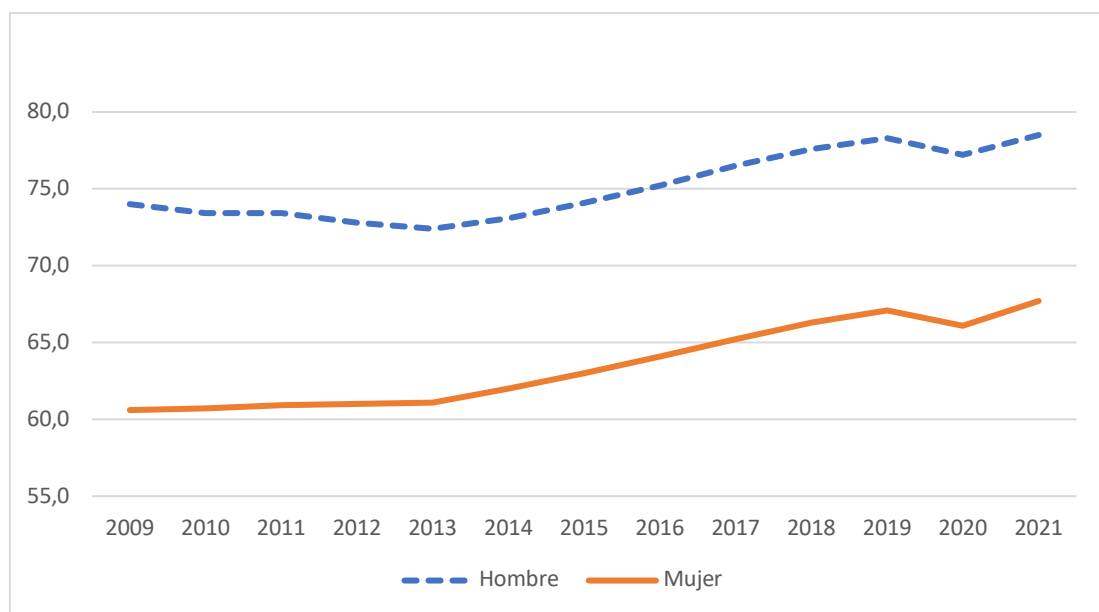
### 3.2 Comparación de la tasa de empleo de Unión Europea con respecto de España

Del siguiente documento de la CCOO (2021) cuentas claras para romper la brecha salarial hemos extraído la siguiente idea: “Las mujeres continúan

realizando la mayor parte del trabajo de cuidado no remunerado”. La mujer se debe encargar de las tareas del hogar y el cuidado de los niños y de otras personas mayores que necesitan una mayor atención.

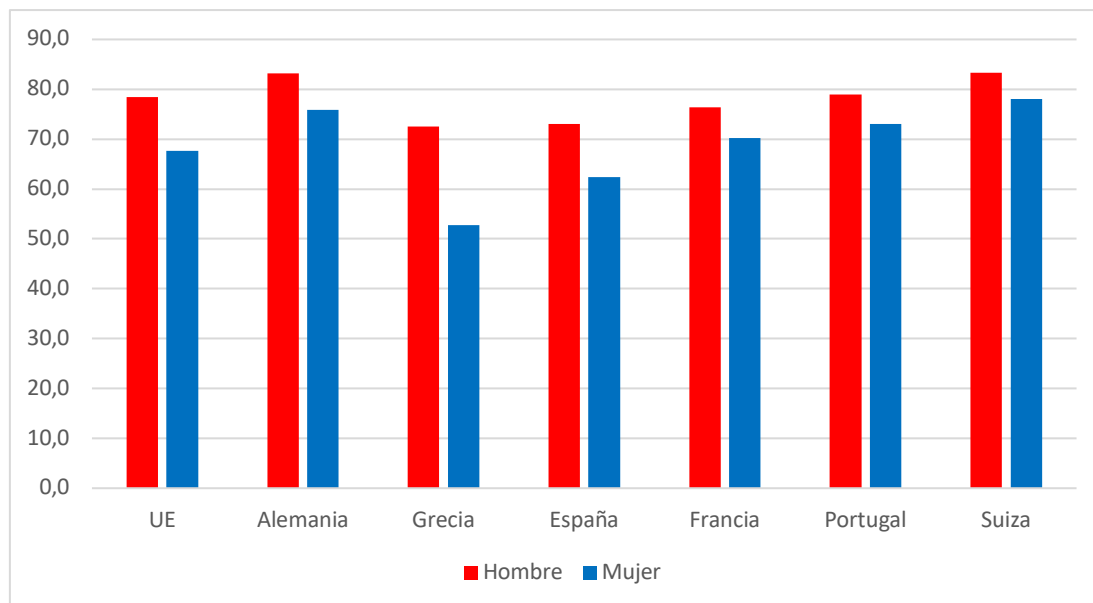
Podemos ver en el gráfico que la tasa de empleo en los últimos años está aumentando, pero se puede ver claramente que hay una diferencia entre la tasa de empleo de la mujer con respecto a la tasa de empleo del hombre. Esto pone de manifiesto que hay algunos aspectos (que desarrollaremos más adelante) que perjudican a la mujer haciendo que las mujeres tengan menos oportunidades profesionales, reciban un salario inferior al hombre y dificultad para conciliar la vida laboral con la familiar.

Figura 2: Evolución de la tasa de empleo de la UE



Fuente: *European Labour Force Survey, Eurostat*

Figura 3: Tasa de empleo por sexo en países de la UE en 2021

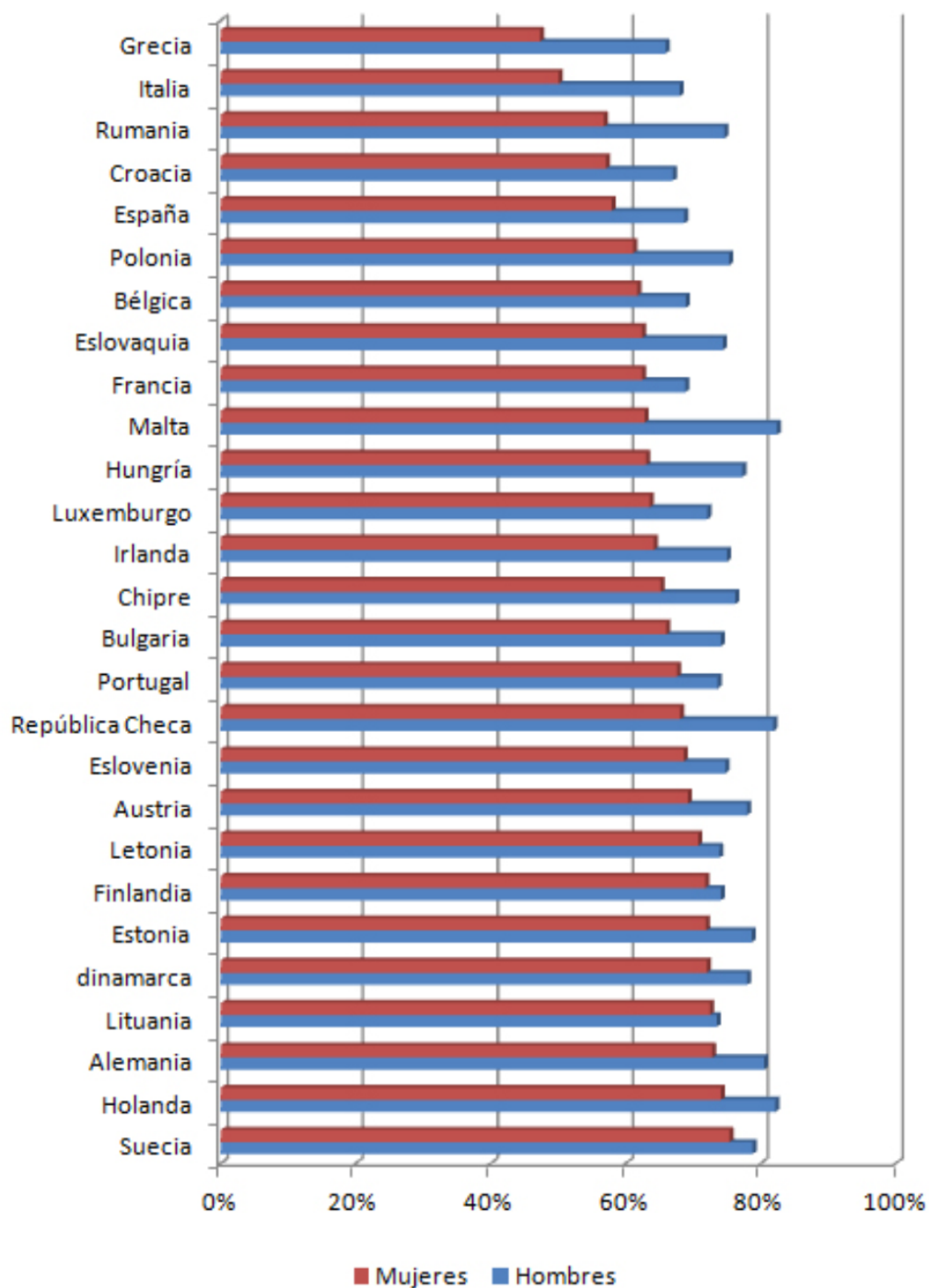


Fuente: [Encuesta de Población Activa, INE](#)

La diferencia entre la tasa de empleo pone de manifiesto que la independencia económica es desigual para las mujeres en todos los Estados miembros.

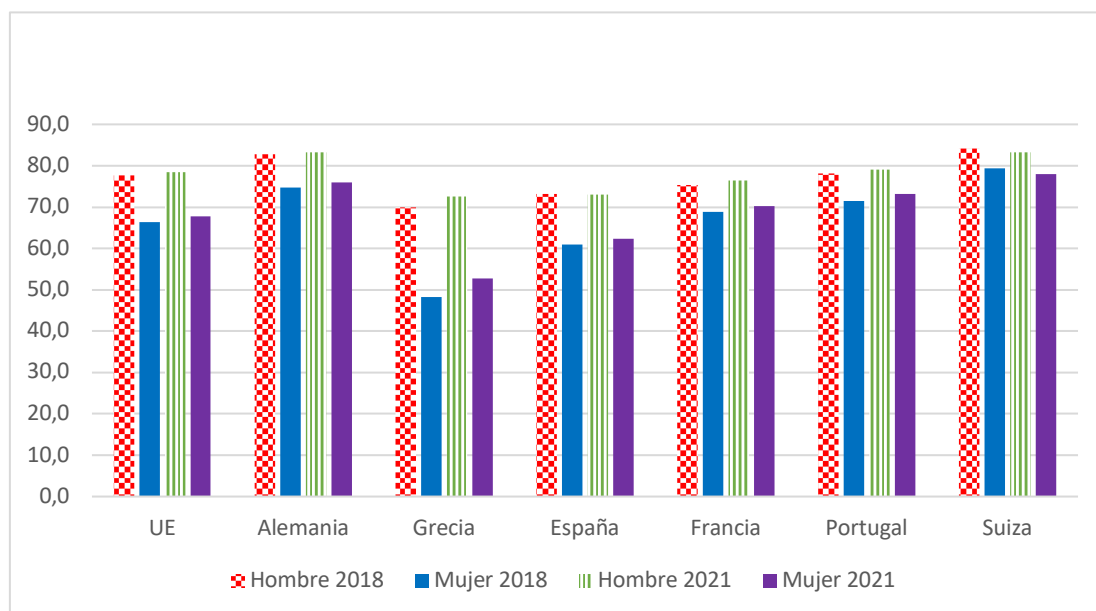
En la figura 3 representa la tasa de empleo por sexo en la Unión Europea, en ella podemos observar que el país que destaca con una mayor tasa de empleo femenino, siendo esta tasa superior al 75 %, se encuentra en Suecia. En ese mismo país la tasa de empleo masculino es aproximadamente mayor al 80 %. En el extremo opuesto encontramos a Grecia, que cuenta con la tasa de empleo femenina más baja de la Unión Europea, en torno al 53%. Esta gran diferencia de la tasa de empleo hace que sea difícil la independencia económica para la mujer en la gran mayoría de países que forman parte de la UE. Esta última afirmación se puede apreciar sobre todo en la figura 4, que veremos a continuación, donde queda reflejado la tasa de empleo por sexo en la UE.

Figura 4: Tasa de empleo por sexo en la UE



Fuente: *European Labour Force Survey, Eurostat*

Figura 5: Comparativa de la tasa de empleo por sexo en países de la UE en los años 2018 y 2021



Fuente: [Encuesta de Población Activa, INE](#)

Finalmente, en la figura 5 vemos que si hacemos una comparativa entre la tasa de empleo del año 2018 y 2021 podemos ver que la tendencia de la tasa de empleo del hombre se mantiene prácticamente igual, mientras que la tasa de la mujer se incrementa ligeramente (a excepción de Suiza), este incremento se puede deber a que la pandemia haya obligado a la mujer a encontrar trabajo para sustentar a la familia.

#### 4. Factores que explican la brecha salarial

Según Camacho, M. (2022) y la Comisión Europea (2014) las causas que determinan que exista más o menos brecha pueden ser muchas, pero aquí destacamos las principales:

1. En algunas empresas un hombre y una mujer pueden realizar la misma tarea, pero el trabajador recibe un salario superior simplemente por el hecho de ser un hombre.
2. Las tareas del hogar se reparten de forma desigual ya que la mujer está más pendiente de las tareas del hogar, el cuidado de los niños y el cuidado de personas dependientes, como pueden ser personas con discapacidades o personas mayores. Este hecho implica que la mujer tenga que reducir su jornada laboral o renunciar a su trabajo, aumentando así la brecha salarial.

3. El salario varía en función del sector donde se esté trabajando: en aquellos sectores donde predominan las trabajadoras, como la actividad sanitaria y servicios sociales donde constituyen el 80% de las mujeres, los salarios son más bajos que en otros ámbitos donde hay más hombres, como por ejemplo el sector financiero o la industria manufacturera.
4. Escasez de altos cargos ocupados por trabajadoras. Como ya se ha comentado anteriormente en la sesión de contexto, las mujeres ocupan menos puestos de trabajo dedicados a la alta dirección o CEO.
5. Sistema de remuneración diferente según el sector donde se esté trabajando: ejemplo, por realizar trabajos con maquinaria pesada se recibe un plus en el salario debido al riesgo asociado a ese trabajo, beneficiando principalmente al hombre. Mientras que, en el sector de la hostelería predominado por mano de obra femenina por echar horas extras la empresa no te las paga, sino que se te acumula las horas que has trabajado de más, y luego cuando la ocupación del hotel desciende, se te devuelve esas horas que has trabajado de más a través de un día libre adicional.
6. Se infravalora el trabajo realizado por una mujer. Esto implica que las mujeres reciben un salario inferior en comparación al de un hombre. “Por ejemplo, cuando las mujeres se concentran en determinadas ocupaciones predominantemente femeninas, como la limpieza, tienden a ganar menos que los hombres que tienen capacidades equivalentes en ocupaciones predominantemente masculinas, como la recogida de basura. Otro ejemplo, una enfermera gana menos que un técnico en medicina, a pesar de que ambos poseen un nivel de cualificación comparable.”
7. Antiguas tradiciones que perduran hasta día de hoy, inculcadas por la sociedad y la familia: Estas costumbres o tradiciones pueden afectar a la elección de los estudios y profesiones que eligen los jóvenes estudiantes. Según los datos del Consejo Nacional de Educación (CNED), los hombres predominan en el área de tecnología y las ciencias. Por otro lado, las mujeres prefieren estudiar carreras de salud, educación y ciencias sociales<sup>2</sup>, tal y como se ha señalado anteriormente.

---

<sup>2</sup> <https://www.comunidadmujer.cl/2016/07/cuales-son-las-carreras-dominadas-por-los-hombres-y-las-mujeres-y-que-sueldos-reciben/#:~:text=De%20acuerdo%20a%20los%20datos,salud%2C%20educaci%C3%B3n%20y%20ciencias%20sociales.>

## **4.1 Brecha Salarial en la Unión Europea y en España por CCAA**

### **4.1.1 Unión Europea**

En la siguiente figura 6 podemos ver la brecha salarial de la Unión Europea del 2020. En esta imagen se puede apreciar que el país con menos brecha salarial es Luxemburgo mientras que el país donde hay más brecha salarial es Letonia.

Para obtener la brecha salarial se ha utilizado la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Ganancia media (bruta) por hora de los hombres} - \text{Ganancia media (bruta) por hora de las mujeres}}{\text{Ganancia media (bruta) por hora de los hombres}}$$

Destacamos que España se encontraría en la octava posición de este ranking, obteniendo una puntuación inferior a la media de la UE, siendo esta de 9,4 y 13, respectivamente para España y UE. Esto supone que España tiene una brecha salarial inferior con respecto la media de los otros países de la UE.

Figura 6: Brecha salarial de la Unión Europea del 2020



Haciendo una comparativa entre el resto del mundo y la UE podemos afirmar que esta última está en la vanguardia con respecto a la igualdad de género porque de los 20 países que lideran las mejores puntuaciones de igualdad de género 14 países pertenecen a la UE. Sin embargo, se debe señalar que por ahora no hay ningún territorio donde no exista la desigual de género, y con los datos que tenemos disponibles llegamos a la conclusión de que este proceso será largo. Según el Índice de igualdad de género de la UE que se realizó en 2020 por el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE), se tardará más de seis décadas para lograr esta igualdad de género. Los Estados miembros que



pertenece a la UE alcanzaron una media de 68%, puntuación que año a año va mejorando ya que en el 2010 este resultado fue de 64%.

#### 4.1.2 Comunidades Autónomas

Si ahora nos centramos en la brecha salarial de España, y lo analizamos desde cada CCAA para poder observar en que CCAA hay diferentes brechas salariales tal y como se puede apreciar en la figura 7 y 8. Para ello utilizaremos la siguiente página web “sindicatos de técnicos del ministerio de Hacienda” llamada Gestha de donde se ha estriado las figuras 7 y 8 para poder detectar que las áreas geográficas con mayores desigualdades serían la Comunidad de Madrid y Ceuta, donde cobran 7.700 euros y 6.500 euros menos, respectivamente. En el otro lado de la balanza, las más igualitarias serían Islas Canarias y Extremadura, comunidades en las que las diferencias se reducen hasta los 2.500 euros y los 2.700 euros, respectivamente. En términos porcentuales, los técnicos estiman que las mujeres tendrían que cobrar un 28,6% más para igualar el sueldo de los hombres, tal y como demuestran los últimos datos de la AEAT. En cualquier caso, las mayores diferencias de sueldo se localizan a partir de los 65 años, superándose los 11.400 euros.

Figura 7: Brecha salarial por CCAA

Brecha salarial media de las Mujeres sobre la media de los Hombres de cada tramo de sueldo	Total	Entre 0 y 5.151	Entre 5.151 y 10.303	Entre 10.303 y 15.454	Entre 15.454 y 20.605	Entre 20.605 y 25.757	Entre 25.757 y 30.908	Entre 30.908 y 36.059	Entre 36.059 y 41.210	Entre 41.210 y 46.362	Entre 46.362 y 51.513	Entre 51.513 y 77.270	Entre 77.270 y 103.026	Más de 103.026
<b>Total</b>	<b>-4.915</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>-101</b>	<b>-148</b>	<b>35</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>27</b>	<b>-67</b>	<b>-36</b>	<b>-312</b>	<b>-702</b>	<b>-30.568</b>
Andalucía	-4.053	-44	-12	-206	-154	70	6	54	62	-172	-28	-340	-1.198	-33.120
Aragón	-5.594	-35	109	-54	-277	-66	-65	-40	234	-11	-50	-173	-1.216	-10.562
Asturias, Principado de	-6.234	93	82	-63	-300	-8	1	-36	81	96	31	315	-1.251	-20.098
Baleares	-3.358	-16	62	-66	-154	159	-19	48	-1	-90	-70	-412	-216	-22.113
Islas Canarias	-2.455	21	-35	-145	60	59	-56	98	-90	-49	-61	-572	-1.002	-26.815
Cantabria	-5.667	82	128	-122	-347	-39	37	-21	23	-166	-1	-633	-1.877	-28.777
Castilla - La Mancha	-3.933	32	-4	-175	-128	113	-62	97	69	-208	-179	-98	-1.252	-4.798
Castilla y León	-4.824	40	59	-137	-169	-67	20	-36	26	-183	0	140	-1.198	-21.475
Cataluña	-5.750	6	22	13	-189	7	21	15	-27	-49	-47	-251	-734	-25.618
Extremadura	-2.666	38	-129	-221	192	40	-27	196	39	-55	-88	-236	-1.930	-17.197
Galicia	-4.572	51	37	-137	-208	36	33	-20	171	-130	-41	-22	-592	-13.097
Madrid, Comunidad de	-7.667	20	27	-41	-125	-10	53	-98	-3	13	-24	-576	-429	-43.191
Murcia, Región de	-3.908	-10	-86	-204	-139	128	-17	79	83	-51	-65	170	-1.021	-11.876
Rioja, La	-5.111	83	89	-66	-374	-15	25	-36	80	-4	-24	-135	-168	-19.273
Comunidad Valenciana	-4.431	88	-26	-128	-236	125	39	10	47	-55	-38	-316	-1.234	-33.460
Ceuta	-6.527	206	-78	-176	-168	-23	-53	107	49	-54	170	-1.778	-1.466	-60.965
Melilla	-4.459	80	151	-91	-18	-22	91	-76	-181	-43	179	-1.573	-323	-8.364

Datos en euros

Fuente: [Gestha](#), a partir de las estadísticas de sueldos de la AEAT

Figura 8: Brecha salarial por CCAA y tramo de edades

Brecha salarial	Todas las edades	Menor de 18 años	De 18 a 25 años	De 26 a 35 años	De 36 a 45 años	De 46 a 55 años	De 56 a 65 años	Mayor de 65 años
<b>Total</b>	-4.915	-547	-1.370	-2.567	-4.699	-6.660	-7.142	-11.406
Andalucía	-4.053	-239	-1.203	-2.328	-4.197	-5.431	-5.243	-6.588
Aragón	-5.594	-666	-1.972	-3.384	-5.671	-7.312	-7.026	-8.674
Asturias, Principado de	-6.234	-1.429	-1.943	-4.120	-6.465	-7.608	-6.932	-11.123
Baleares	-3.358	-703	-933	-1.377	-2.738	-5.061	-6.327	-8.021
Islas Canarias	-2.455	-1.131	-806	-1.192	-2.172	-2.819	-3.468	-7.562
Cantabria	-5.667	-514	-1.422	-2.952	-6.013	-7.189	-6.429	-10.782
Castilla - La Mancha	-3.933	-381	-1.511	-2.625	-4.141	-4.874	-4.597	-5.433
Castilla y León	-4.824	-565	-1.831	-3.150	-5.326	-6.149	-5.198	-6.565
Cataluña	-5.750	-588	-1.362	-2.599	-5.039	-8.179	-10.018	-14.217
Extremadura	-2.666	71	-988	-2.071	-3.185	-3.194	-2.637	-5.436
Galicia	-4.572	-808	-1.846	-2.615	-4.647	-5.796	-5.556	-7.301
Madrid, Comunidad de	-7.667	-451	-1.334	-3.300	-6.811	-11.182	-12.658	-20.748
Murcia, Región de	-3.908	-959	-1.677	-2.432	-3.274	-4.735	-5.606	-8.827
Rioja, La	-5.111	-1.085	-1.946	-3.236	-4.945	-6.651	-6.797	-11.589
Comunidad Valenciana	-4.431	-677	-1.738	-2.492	-4.251	-5.863	-5.798	-9.214
Ceuta	-6.527	-4.068	-1.661	-4.048	-5.969	-6.861	-8.495	-12.337
Melilla	-4.459	217	-1.459	-3.370	-3.796	-4.282	-7.141	-9.283

Datos en euros

Fuente: [Gestha, a partir de las estadísticas de sueldos de la AEAT](#)

## 5. Factores que explican la evolución de la brecha de empleo

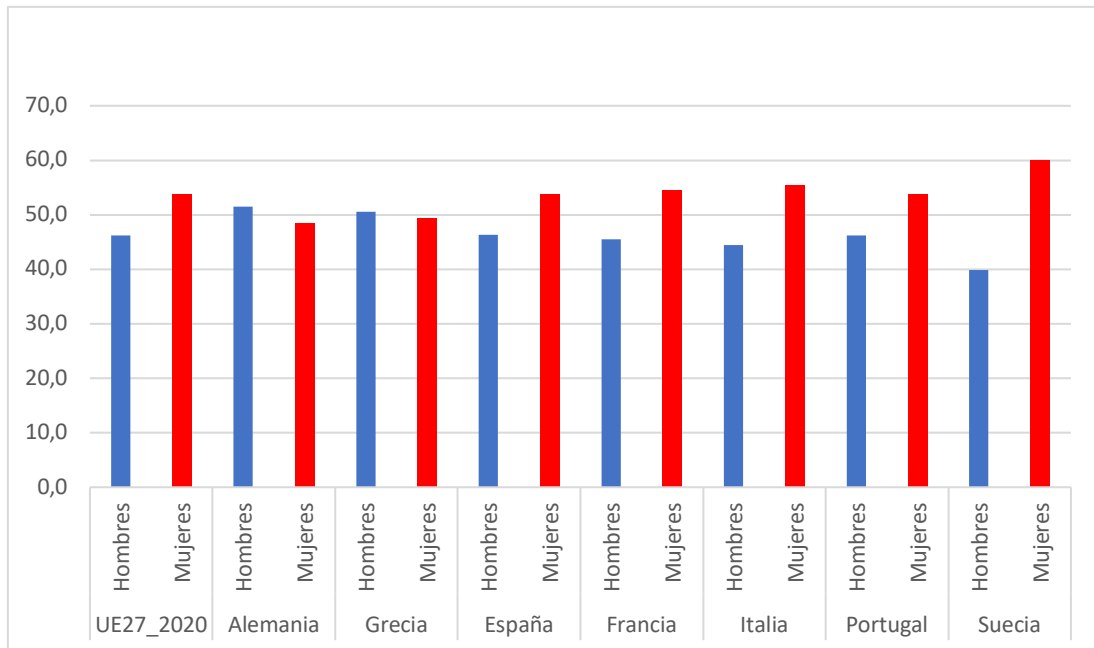
En esta sección se analizan los principales factores que explican el cambio en el nivel de estudio, veremos que la mujer a pesar de tener más formación que el hombre, esta tiene más dificultades a la hora de encontrar un trabajo. En este mismo apartado también veremos como se diferencia el efecto que tiene un hijo sobre un trabajador y trabajadora sobre el empleo y el salario, además el hecho de tener un hijo tiene un impacto directo sobre la precariedad y temporalidad de las trabajadoras ya que las mujeres son las que asumen mayores responsabilidades en la crianza de un hijo. Finalmente, a través de los datos disponibles de la INE, observaremos cuales son los sectores ocupados mayoritariamente por hombres y cuales son los otros sectores ocupados principalmente por mujeres. En resumen, nos centramos en tres factores: el nivel educativo, el efecto de los hijos, la parcialidad y la temporalidad laboral y la composición sectorial por ocupación.

### 5.1 Cambios en el nivel de estudios

Tal y como se puede apreciar en la figura 9: porcentaje de hombres y mujeres graduados en educación superior en la UE se puede destacar que las mujeres están mejor formadas que los hombres, hay algunos países con excepciones, pero tal y como queda reflejado en la media de la UE27\_2020 más del 50% de

las mujeres tienen una educación superior en comparación con los hombres que no llegan al 50%.

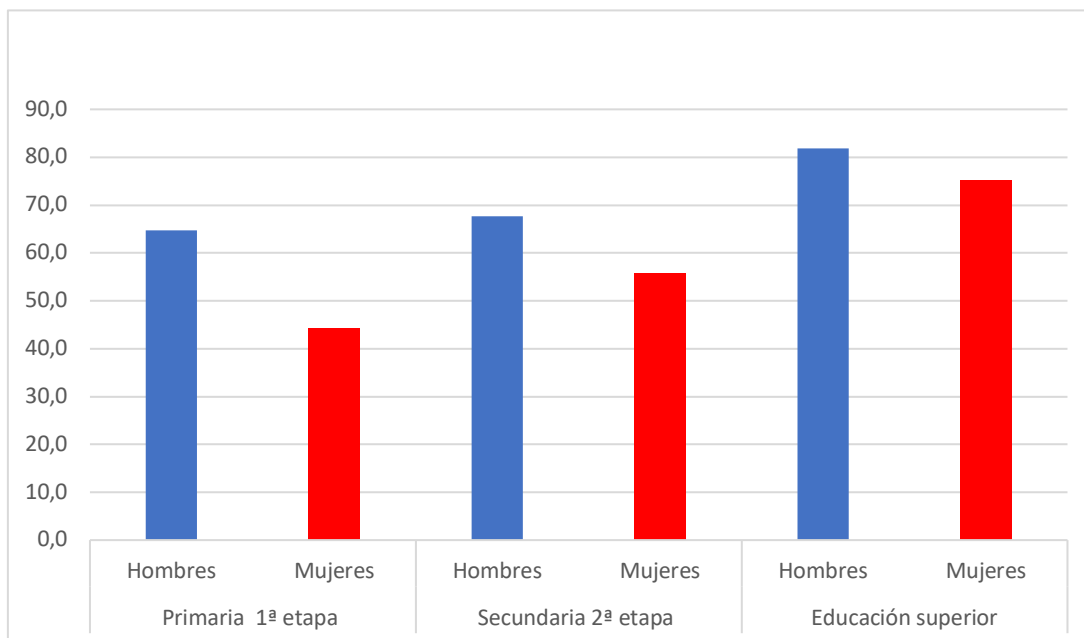
Figura 9: Porcentaje de hombres y mujeres en educación superior en la UE



Fuente: [Análisis sociales, INE](#)

Desafortunadamente, a pesar de que las mujeres tengan una mayor preparación que los hombres, son estos últimos quienes tienen más facilidades para encontrar un trabajo, independientemente del nivel educativo que posea tal y como se puede contemplar en la figura 10 que se ve a continuación.

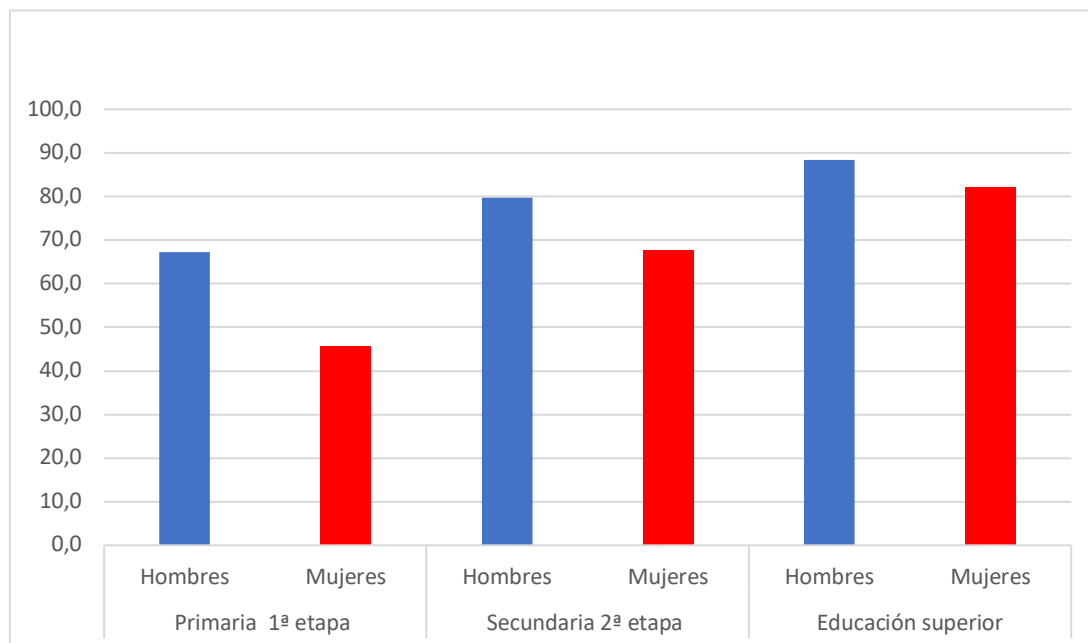
Figura 10: Tasa de empleo según niveles de educación en España en 2020



Fuente: [Análisis sociales, INE](#)

En la figura 11 se destaca que este aspecto que hemos comentado anteriormente no solo afecta a España, sino que afecta a toda la Unión Europea. La brecha salarial aún sigue patente en pleno siglo XXI. En definitiva, aunque la mujer tenga una mejor formación que el hombre, esta tiene una tasa de empleo inferior.

Figura 11: Tasa de empleo según niveles de educación en UE-28 en 2019



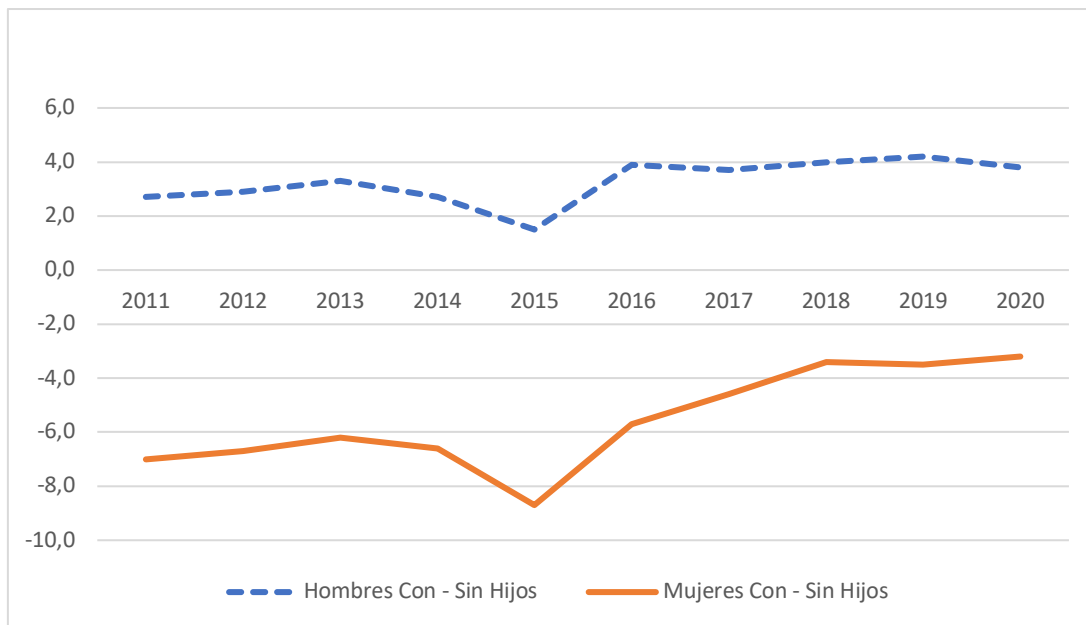
Fuente: [Análisis sociales, INE](#)

## 5.2 El efecto de los hijos

A continuación, se verá el punto primordial de mi trabajo donde demuestro que el factor principal que causa la brecha salarial de género y la diferencia entre la tasa de empleo entre hombres y mujeres es decidir tener hijos.

La figura 12 representa la diferencia entre la tasa de empleo de hombres y mujeres de 25 a 54 años con hijos y sin hijos de 6 a 14 años según periodo. Podemos observar en la gráfica una gran diferencia entre la tasa de empleo de hombre o mujeres. A los hombres por tener un hijo supone aumentar la tasa de empleo y las mujeres si toman la misma decisión ven drásticamente caída la tasa de empleo. En el año 2015 las mujeres con hijos con respecto a las mujeres sin hijos tienen una diferencia de un -8%, es decir, el hecho de tener un hijo ha reducido la tasa de empleo un -8% mientras que, en ese mismo año, la diferencia para un hombre trabajador con hijos ha aumentado la tasa de empleo en casi un 2%.

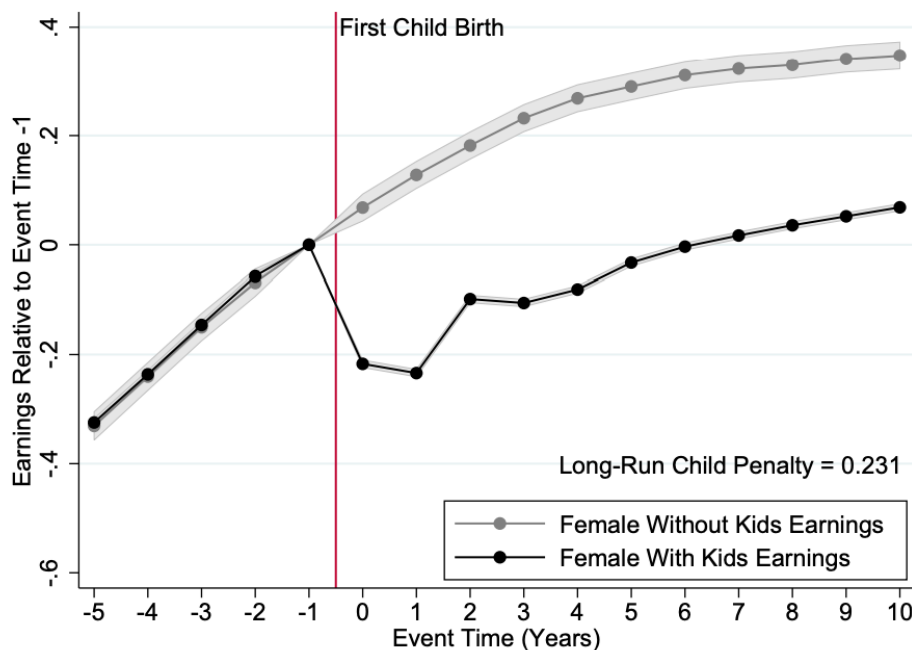
Figura 12: Diferencia entre la tasa de empleo de Hombres y Mujeres de 25 a 54 años sin hijos/con hijos de 6 a 14 años según periodo



Fuente: [Análisis sociales, INE](#)

Figura 13: Diferencia Salarial entre Mujeres con hijos VS Mujeres sin hijos

### A: Women Who Have Children vs Women Who Don't Earnings Impact



Fuente: Kleven, H. (2018)

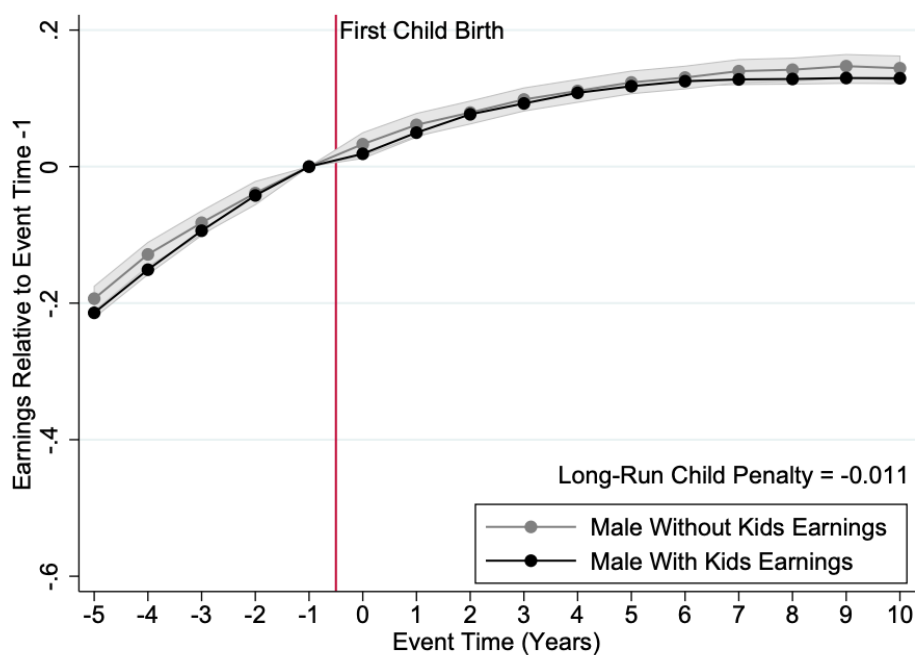
Un estudio que se llevó a cabo en Dinamarca realizado por Kleven, H. en 2018, demuestra a través de su estudio que la brecha salarial entre hombres y debido se hace más grande debido a la maternidad, en el estudio este hecho se le llama “Penalización por los hijos”. En la figura 13 se puede observar que una mujer trabajadora con hijos ve una reducción del 20% de su salario en comparación con otra misma trabajadora sin hijos. Es interesante ver en el gráfico que esta brecha que se produce no se vuelve a igualar o cerrar.

En un artículo escrito en México titulado “Es mamá, por eso gana menos”, escrito por Regina, hace hincapié a varios aspectos que hemos comentado anteriormente, siendo el primero que el 50% de la población mexicana es hombre, y por ende, el otro 50% es mujer, pero que solo el 39% de las mujeres trabajan por el simple motivo de que la mujer se debe encargar de las tareas del hogar y el cuidado de los niños y de otras personas mayores que necesitan una mayor atención. Esto refleja que el motivo de ser madre no solo reduce la

posibilidad de trabajar a la mujer en España o en la UE, sino que afecta a otros países que no pertenecen a Europa.

Figura 14: Diferencia Salarial entre Hombres con hijos VS Hombres sin hijos

## B: Men Who Have Children vs Men Who Don't Earnings Impact



Fuente: Kleven, H. (2018)

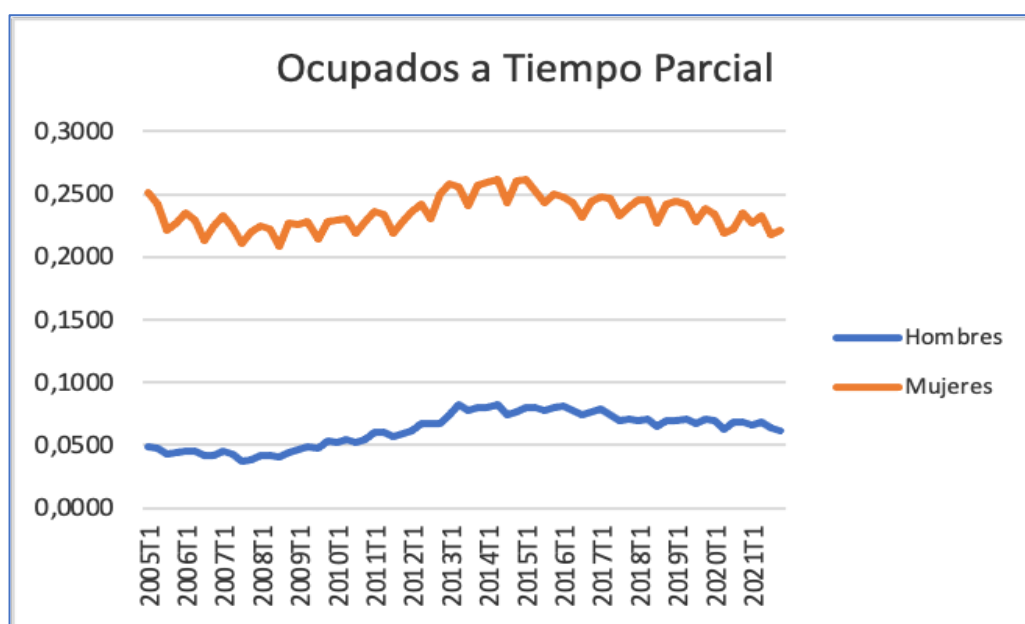
De ese mismo estudio de Kleven, H. (2018) sorprendentemente vemos en la figura 14 que es casi inexistente el impacto que tiene el primer hijo sobre un hombre. Otros autores como por ejemplo Alicia de Quinto, Laura Hospido, Carlos Sanz en su trabajo publicado en 2020 y titulado "The Child Penalty in Spain" corroboran este hecho que acabo de exponer.



Si una trabajadora decide tener un hijo, esta decisión implica una mayor precariedad y temporalidad para las trabajadoras ya que según los datos disponibles de la CCOO (2021) “Cuentas claras para romper la brecha salarial y de la EPA”, la mayoría de la población asalariada a tiempo parcial en España lo hace involuntariamente, no querrían trabajar a tiempo parcial, pero por diversas circunstancias se ve obligada a ello.

En la figura 15 se puede apreciar que la mayoría de la población asalariada a tiempo parcial lo hace por “no haber podido encontrar un trabajo a tiempo completo”: un 60% de los hombres y un 53% de las mujeres dan esta respuesta, seguir cursos de enseñanza o formación es el motivo para trabajar a tiempo parcial de un 14% de los hombres y un 7% de las mujeres. Dentro del resto de motivos de trabajar a tiempo parcial, el cuidado de personas y otras obligaciones familiares o personales tienen gran relevancia entre las mujeres (21%) y recientemente está adquiriendo peso entre los hombres (7%)<sup>3</sup>.

Figura 15: Ocupados a tiempo parcial

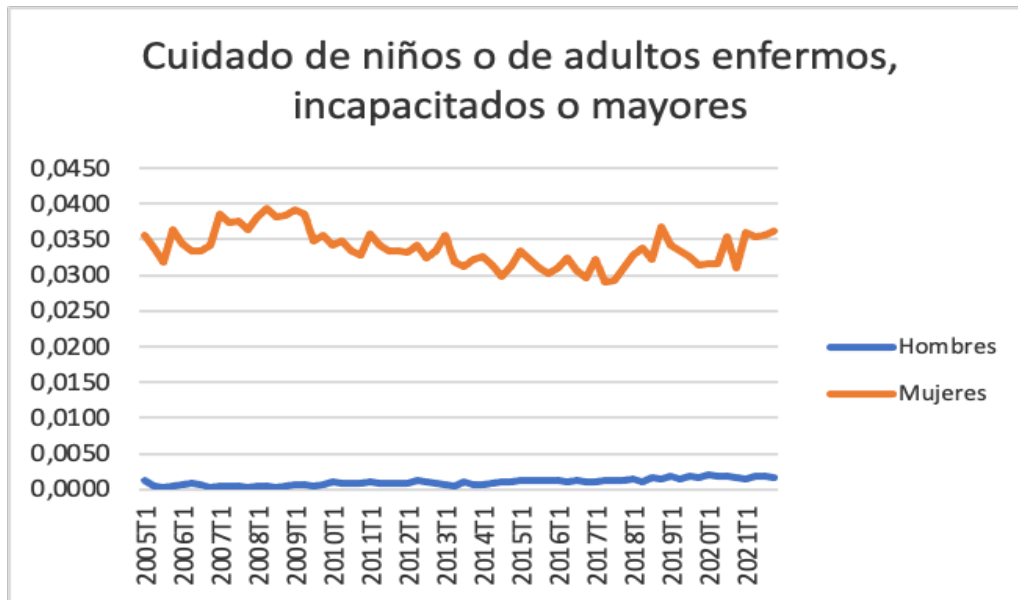


Fuente: Encuesta de Población Activa, INE

En la figura 15 podemos ver que las mujeres son las que mayoritariamente ocupan mayor puesto de trabajo a tiempo parcial debido a los motivos que anteriormente se han comentado en este trabajo.

<sup>3</sup> En años anteriores el cuidado de personas, y otras obligaciones familiares representaba el 2% para los hombres

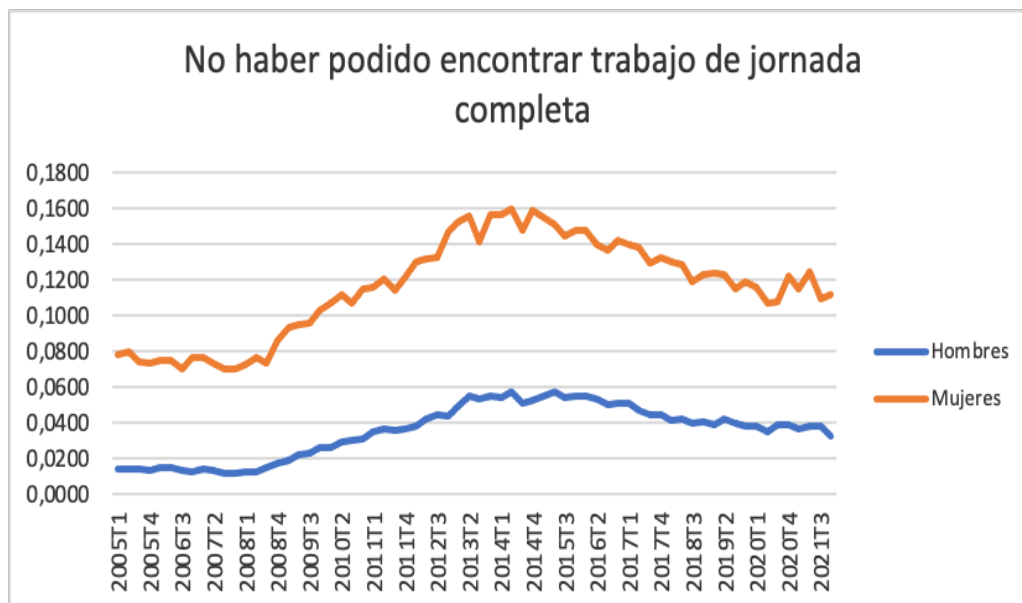
Figura 16: Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE

En la figura 16 es interesante ver que la mujer debido al cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o con dependencia de otra persona deben renunciar a sus trabajos o reducir su jornada laboral para poder compaginar este cuidado. Se puede ver que la evolución del hombre con respecto a los cuidados que realiza la mujer es casi nula, este hecho implica que la brecha salarial de genero se incremente.

Figura 17: No haber podido encontrar trabajo de jornada completa



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE

En definitiva, se puede apreciar en la figura 17 junto con los otros gráficos mencionados anteriormente que todo apunta a una peor condición hacia la mujer trabajadora, haciendo que una mujer tenga que depender de su marido para poder subsistir cuando esta no puede encontrar un trabajo de jornada completa por las razones que previamente se han comentado. Es aquí donde se podría hacer hincapié, diciendo que el transcurso de la historia de la mujer ha tenido efectos muy negativos sobre cómo tiene que compaginar su vida laboral con su vida privada haciendo que ellas no puedan gozar de la misma libertad que disfruta los trabajadores hoy en día.

### 5.2.1 La parcialidad y temporalidad durante el Covi-19

Como se ha explicado anteriormente con más profundidad las trabajadoras con hijos han sido las más perjudicadas por la precariedad y temporalidad de los trabajos. En esta sección nos centraremos en esos 2 aspectos inmersos en una situación inédita y que no tiene precedentes. Es por ello por lo que relacionaremos esos aspectos con la situación vivida durante el Covid-19.

En marzo del 2020, el gobierno para intentar paliar esa situación que se vivió durante la pandemia estableció una serie de medidas para intentar encontrar un punto intermedio donde un trabajador pueda realizar sus labores y al mismo tiempo hacerse cargo de la familia. Una de las medidas más destacadas fue el “Plan Me Cuida”. Tascón López, R. (2021)

¿Qué es el Plan Me Cuida? y la pregunta más importante, ¿este plan beneficia por igual a los hombres y mujeres?

El objetivo del Plan Me Cuida es tener la opción de reducir la jornada laboral (puedes incluso reducir tu jornada laboral hasta un 100% y seguir manteniendo el contrato laboral sin que se te despidan del trabajo) o adaptarla, es decir, puedes decir que horario te conviene trabajar para poder compaginar el cuidado familiar con las obligaciones del trabajo<sup>4</sup>.

A pesar de estas nuevas medidas que pretenden ayudar a conciliar el trabajo con la carga familiar, una vez más, las mujeres son las más perjudicadas “Según los datos del INE para el segundo trimestre de 2021, el 94,4% de las reducciones de jornada para el cuidado de hijos, mayores o dependientes fueron solicitadas por mujeres... Las estadísticas nacionales también revelan que, en el segundo trimestre, las mujeres ocupaban el 74,2% del empleo a tiempo parcial.”<sup>5</sup>

El COVID19 ha vuelto a incrementar la brecha salarial entre los hombres y mujeres, siendo las mujeres las más damnificadas por los siguientes 2 motivos: el primero, la pandemia afectó principalmente a los sectores en los que predominan la mano de obra femenina, como puedes ser la hostelería, comercio al por menor y la educación. El segundo motivo es lo que ya hemos comentado anteriormente, la carga familiar se ha incrementado, y como siempre, recae sobre la mujer, y es por este motivo que ellas se han visto obligadas a reducir su jornada de trabajo o incluso a pedir una reducción de la jornada hasta el 100%.<sup>6</sup>

### 5.3 La composición sectorial/ocupacional

La segregación sectorial de género puede explicar parte de la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres, ya que las mujeres tienden a concentrarse en los sectores económicos peor pagados. Por ejemplo, las mujeres tienden a trabajar en los ámbitos de la educación y la sanidad, mientras que los hombres tienden a trabajar en los sectores de las finanzas y la informática. Para ver esta

---

<sup>4</sup> <https://www.eleconomista.es/nacional/noticias/10782615/09/20/El-Gobierno-preve-prorrogar-hoy-el-plan-MeCuida-que-permite-flexibilizar-la-jornada-laboral.html>

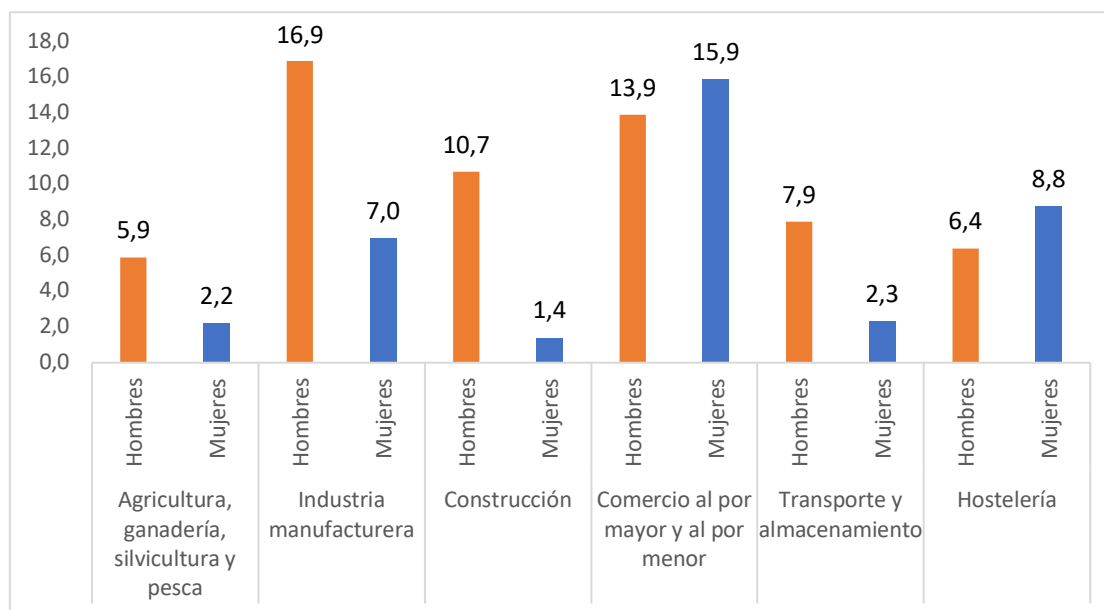
<sup>5</sup> <https://www.uso.es/nueva-prorroga-del-plan-me-cuida-hasta-el-28-de-febrero-de-2022/>

<sup>6</sup> <https://www.ine.es/asociaciones-profesionales/2021/07/20/afecto-pandemia-covid-19-brecha-55234729.html>

diferencia de la composición sectorial que hay entre el sexo masculino y femenino se han utilizado los datos del año 2021 del INE tal y como se puede ver en la figura 18 y 19.

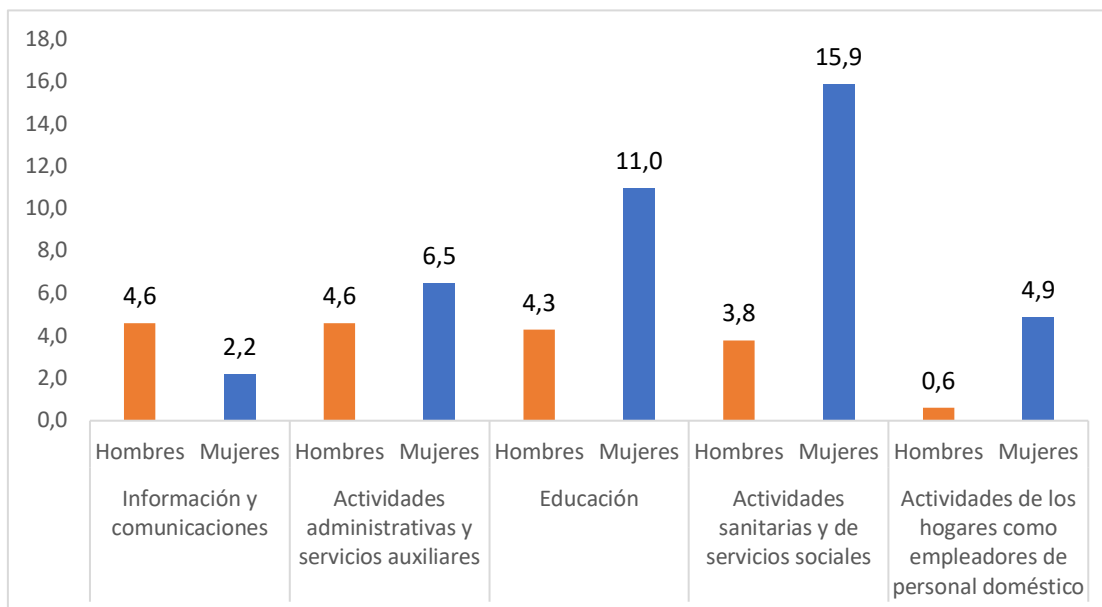
Seguidamente haremos una comparación entre los salarios que se reciben según la ocupación que se ejerce. En la figura 18 y 19 se puede observar que el hombre predomina en los siguientes sectores: agricultura 5,9%, industria manufacturera 16,9%, construcción 10,7%, transporte y almacenamiento 7,9%, información y comunicaciones 4,6%, mientras que las mujeres predominan en los siguientes sectores: comercio al por mayor y al por menor 15,9%, hostelería 8,8%, actividades administrativas 6,5%, educación 11%, actividades sanitarias 15,9% y servicio limpieza del hogar 4,9%. Tal y como se verá más adelante en la tabla 1 podremos hacer una comparativa de los sectores donde hay mayor remuneración y quedara patente lo que se ha mencionado previamente, una de las causas de la brecha salarial de género es la ocupación que ejerce cada individuo, siendo los sectores donde se recibe una menor remuneración aquellas que son ocupadas por mano de obra femenina.

Figura 18: Ocupados por rama de actividad



Fuente: [Encuesta de Población Activa, INE](#)

Figura 19: Ocupados por rama de actividad



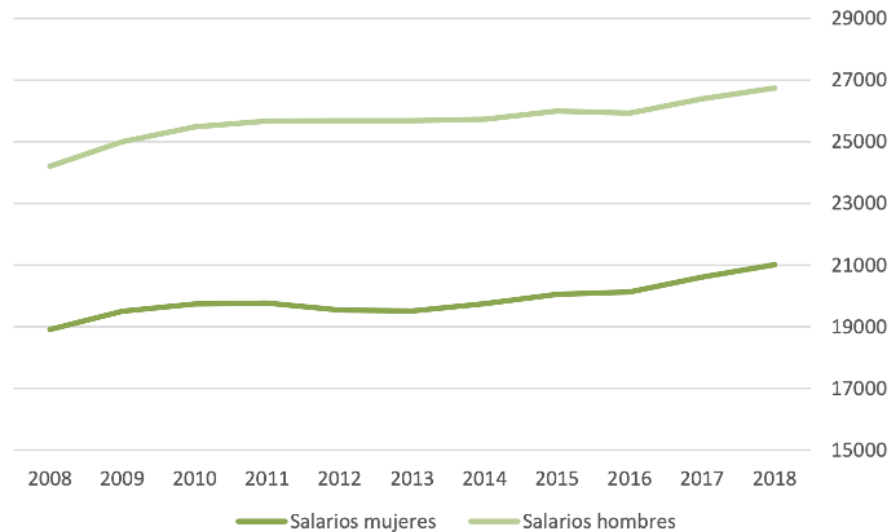
Fuente: [Encuesta de Población Activa, INE](#)

En la figura 20 y en la tabla 1, ambos elaborados por Reyes de Blas Gómez y Bruno Estrada López (2021) podemos ver dos cosas importantes. La primera, vemos una clara brecha salarial, recalamos que el origen de porqué las mujeres tienen un salario más bajo que los hombres, este hecho se debe a que un gran porcentaje de mujeres trabajan en sectores con una remuneración más baja ya que se consideran profesiones menos valoradas y que necesitan una menor cualificación para ejercer ese puesto de trabajo como por ejemplo el sector de la hostelería, comercio al por menor, sector de la limpieza profesional, servicios domésticos tal y como indica este artículo del país titulado “¿Dónde trabajan las mujeres?”.

El segundo aspecto por destacar es que esta brecha salarial de género se debe en gran medida a la ocupación que se esté ejerciendo, no es lo mismo trabajar siendo un director/a de un banco que un trabajador/a de limpieza. Pero, aun así, dentro de la misma categoría, se puede ver reflejado una brecha salarial de género. En la siguiente tabla 1 se puede ver en la ocupación de directores y gerentes hay una brecha de 5.726€, es decir, ocupando el mismo cargo que un hombre, la mujer por el siempre hecho de ser mujer tiene una retribución inferior. En este trabajo, concretamente, en el apartado 4.3 factores que explican la brecha salarial se explica detalladamente algunos motivos o razones por la que se produce este fenómeno. Finalmente destacar que en la figura 20, se puede apreciar que hay una clara brecha salarial entre un trabajador y una trabajadora

y lo más relevante de este gráfico es que no hay indicios de que esta brecha se esté reduciendo.

Figura 20: Evolución del salario medio de mujeres y hombres en España (2008-2018)



Fuente: Reyes de Blas Gómez y Bruno Estrada López (2021), datos extraídos del INE

En la siguiente tabla 1 se puede observar los diferentes grupos de ocupaciones y el salario (en miles) según si el puesto está siendo ejercido por una mujer o por un hombre. Lo más interesante de esta tabla es que se puede ver claramente que existe una brecha salarial en todos los grupos de ocupaciones donde se tienen todos los datos disponibles, siendo la brecha más alta en “trabajadores no cualificados servicios” de un 40,6%, representado por un 79,8% por mujeres en esa ocupación. Además, remarcar que en general con los grupos de ocupaciones que aparecen en esta tabla podemos decir que en media hay una brecha de 27,3%.

Tabla 1: Brecha salarial por ocupaciones 2018

Grupo de ocupación	Salarios mujeres (miles)	Salarios hombres (miles)	Brecha salarial (€)	Brecha (%)	Mujeres (%)	Mujeres ocupadas (miles)
<b>Total</b>	21.012	26.738	5.726	27,3%	45,5%	8.722,7
1. A. Directores y gerentes	46.657	58.850	12.193	26,1%	35,4%	277,8
2. B. Técnicos y prof. de salud y enseñanza	30.724	33.434	2.710	8,8%	68,3%	1.245
2. C. Técnicos y prof. científ. E intelectuales	34.101	41.408	7.307	21,4%	44,7%	815
3. D. Técnicos; profesionales de apoyo	25.619	31.980	6.361	24,8%	38,0%	811
4. E. Empleados de ofic. NO atienden al público	22.314	27.420	5.106	23%	61,8%	686
4. F. Empleados de ofic. que atienden al público	18.138	22.150	4.012	22%	73,2%	695
5. G. Trabajadores serv. rest. y vendedores	14.239	17.963	3.724	26,2%	58,1%	1.453
5. H. Trabajadores serv. de salud y cuidados	14.443	20.198	5.755	39,9%	77,6%	911
5. I. Trabajadores de los servicios de protección.	24.941	29.087	4.146	16,6%	14,5%	69
6. J. Trabajadores cualif. sector primario	n.d.	19.899	n.d.	n.d.	18,4%	77
7. K. Artesanos y trabj. Cualif. construcción	n.d.	20.929	n.d.	n.d.	1,5%	13
7. L. Artesanos y trabj. cualificados industria	17.510	24.565	7.055	40,3%	12%	154
8. M. Operadores de instal. y maqu. fija.	20.223	27.490	7.267	36%	29,12%	157
8. N. Conductores y oper. maqu. movil	n.d.	21.487	n.d.	n.d.	3,52%	32
9. O. Trabajadores no cualificados servicios	11.717	16.479	4.762	40,6%	79,8%	1.087
9. P. Peones resto sectores	15.3450	19.077	3.727	24,3%	24,7%	227

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA y la Encuesta de Estructura Salarial del INE.

Fuente: Reyes de Blas Gómez y Bruno Estrada López (2021)

Finalmente, quiero destacar algunos artículos que aparecen en la constitución española de 1978 recogidos en la agencia estatal boletín oficial del Estado:

### [Artículo 9.2](#) - Libertad e igualdad real y efectiva



“Corresponde a **los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas**; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”

**Artículo 14: Igualdad y prohibición de discriminación**

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”

**Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.**

“El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”.

**Artículo 4. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.**

“La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.”

Aún queda mucho recorrido para poder reducir esta brecha salarial y poder establecer el derecho de igualdad que pone de manifiesto la ley española. Es por ello que en la última sección de mi trabajo expongo mis ideas para intentar reducir esta brecha salarial con otro cambio de perspectiva que actualmente no se aplican.

## 6. Propuestas para reducir e intentar eliminar la brecha salarial

Estas propuestas que indico a continuación son simples, pero pueden tener un gran impacto para reducir la brecha salarial que existe hoy en día. Mis propuestas para reducir la brecha salarial son las siguientes:

1. Concienciar a los jóvenes estudiantes sobre las diferencias salariales según el estudio o profesión que se elija. Explicar las oportunidades o salidas laborales que tiene cada sector. De no haber hecho este estudio en profundidad no hubiera sabido esta información, y estoy seguro de que muchos jóvenes desconocen estos datos. La información es poder solo cuando la sabes utilizar, de esta forma se podría tomar una mejor elección a la hora de elegir una rama de estudio.
2. Una de las políticas que se podría introducir para reducir el efecto de decidir tener o no un hijo es el coste que supone tener, cuidar y alimentar a ese bebe. Muchas de las mujeres renuncian a su trabajo porque el hecho de contratar a una niñera supone una pérdida de dinero, o el horario de guardería no se ajusta a su horario de trabajo. Para ello propongo que se dé una ayuda para poder contratar a una niñera, de esta forma se estaría generando más empleo, o que la guardería sea gratuita y tenga unos horarios más flexibles.
3. Una de las políticas de empleo que podría ayudar a reducir esta brecha salarial es poner facilidades a las mujeres para que se puedan reincorporar al mercado laboral después de haber tenido una larga interrupción debido al cuidado de niños o personas dependientes.
4. Hacer un análisis para ver si está justificado la brecha salarial de género que hay en la misma categoría de trabajo.
5. Una de las tareas del hogar que más quita tiempo es el de cocinar y lavar la ropa. Se podría proponer alguna medida donde la empresa, trabajador y gobierno se pongan de acuerdo para que una empresa externa realice estas tareas. Tal vez este problema no exista en la clase alta porque ellos tienen los recursos suficientes para poder contratar a una persona para que realicen estas y otras tareas, pero claramente este hecho perjudica a muchas trabajadoras ya que son ellas las que deben renunciar a su puesto de trabajo para poder hacer estas labores.

## 7. Bibliografía

Agencia estatal boletín oficial del Estado. Recuperado de:

[https://www.boe.es/legislacion/derechos\\_fundamentales.php?id\\_articulo=9.2](https://www.boe.es/legislacion/derechos_fundamentales.php?id_articulo=9.2)

ALTÉS TARREGA, J.A. (2020), “La regulación de empleo debida al Covid-19: aspectos laborales y de Seguridad Social”, Diario La Ley, núm. 9615, 2020.

Arcos J. (2021) “Casi un 40% de mujeres trabaja en los sectores con mayor caída de salarios por la pandemia”. Recuperado de

<https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11253822/06/21/Casi-un-40-de-mujeres-trabaja-en-los-sectores-con-mayor-caida-de-salarios.html>

Comprender la brecha salarial de género: definición y causas | Noticias | Parlamento

Boniol, M., Mclsaac, M., Xu, L., Wuliji, T., Diallo, K. y Campbell, J. (2019). Gender equity in the health workforce: analysis of 104 countries. World Health Organization.

Camacho, M. (2022) “Todo lo que quieres saber sobre la brecha salarial de género en España” Recuperado de:

<https://factorialhr.es/blog/brecha-salarial-genero/#:~:text=Entendemos%20como%20brecha%20salarial%20de,hora%20de%20todos%20los%20trabajadores.>

CASAS BAAMONDE, M.E., (2019) “Soberanía sobre el tiempo de trabajo e igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres”, Derecho de las Relaciones Laborales, núm. 3, 2019.

CCOO (2021) “Cuentas claras para romper la brecha salarial” Recuperado de:

<https://www.ccoo.es/d6358833d528a8efd7ef9ec0c12e8fc3000001.pdf>

CES (2016). *La participación laboral de las mujeres en España*. Informe 5/2016.

Comisión Europea (2014) “Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea” Recuperado de:

<https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf>

Conde Ruiz, J. I. y Marra de Artíñano, I. (2016a). Brechas salariales de género en España (Zoom Económico 2016/ no 9). Fundación Alternativas.

Contreras, A. y Rodríguez, J. (2021). La brecha salarial. Recuperado de: <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/24817>

De la Rica, Sara. (2017). *Las brechas de género en el mercado laboral español y su evolución a lo largo del ciclo de vida*. Fundación Areces.

De Quinto, A., Hospido, L., y Sanz, S. (2020). The child penalty in Spain. Recuperado de

<https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/10459/1/do2017e.pdf>

Drummond, C.(2018). El origen de la brecha salarial, explicado en una gráfica <https://www.businessinsider.es/origen-brecha-salarial-explicado-grafica-194314>

Europarl.europa.eu. 2022. *Comprender la brecha salarial de género: definición y causas | Noticias | Parlamento Europeo*. [online] Available at: <<https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20200109STO69925/comprender-la-brecha-salarial-de-genero-definicion-y-causas>> [Accessed 16 February 2022].

Fana, M., Tolan, S., Torrejon Perez, S., Urzi Brancati, M.C. y Fernandez Macias, E. (2020). The COVID confinement measures and EU labour markets (EUR 30190 EN 30190 I). Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

Gestha Sindicato de técnicos del ministerio de hacienda (2020) “La brecha salarial continúa ensanchándose y las mujeres cobran 4.915 euros menos que los hombres” Recuperado de:

<https://www.gestha.es/index.php?seccion=actualidad&num=661>

Gicheva, D. (2013). “Working Long Hours and Early Career Outcomes in the High-End Labor Market”. *Journal of Labor Economics*, 31 (4).

Goldin, C. (2014). “A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter”. *American Economic Review*, 104 (4).

Kleven, H. (2018). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. Recuperado de:

[https://www.henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/kleven-landais-sogaard\\_nber-w24219\\_jan2018.pdf](https://www.henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/kleven-landais-sogaard_nber-w24219_jan2018.pdf)

“La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2021”. (2021)

Recuperado de:

[https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/analisis\\_mercado\\_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2021.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2021.pdf)

León Borja, M. (coord.) (2016). Empleo y maternidad: obstáculos y desafíos a la conciliación de la vida laboral y familiar. FUNCAS.

Leythienne D. y Pérez-Julián M. (2021). "Gender pay gaps in the European Union" Recuperado de:  
<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/13484385/KS-TC-21-004-EN-N.pdf/69965821-22ed-7c56-c859-cd7b10e011c5?t=1633341826751>

LÓPEZ BALAGUER, M., "Principio de igualdad en el acceso al empleo y en materia retributiva", en AA.VV. (BALLESTER PASTOR, M.A., Coord.): La transposición del principio antidiscriminatorio contrario al ordenamiento jurídico laboral español, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.

Manning, A. y J. Swaffield (2008). "The Gender Gap in Early-Career Wage Growth". CEP Discussion Paper No 700 (Julio 2008).  
Ministerio de trabajo y economía social (2019) "Y la situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2019". Recuperado de:  
[https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/analisis\\_mercado\\_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2019.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2019.pdf)

Pazos Morán, M. (2011). "Roles de género y políticas públicas". Sociología del trabajo no 73. Siglo XXI de España Editores.

Reyes de Blas G. y Bruno Estrada L. (2021) *Género y desigualdad laboral la brecha salarial como indicador agregado*. Recuperado de: <https://0-dialnet-unirioja-es.llull.uib.es/servlet/articulo?codigo=7955851>

Reyes-Heróles, R. (2018) Es mamá, por eso gana menos.  
<https://www.pressreader.com/mexico/milenio/20180308/281608125944504>

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2020), "Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar ante la emergencia sanitaria por Covid-19", Derecho de las Relaciones Laborales, núm. 4, 2020. Recuperado de:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7561097>

Roselló, V. (2002) ¿Dónde trabajan las mujeres?  
[https://cincodias.elpais.com/cincodias/2002/03/07/economia/1015617350\\_850215.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2002/03/07/economia/1015617350_850215.html)

Tascón López, R. (2021). Necesidades de cuidados generadas por la COVID 2019: la triple jornada. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 11(2), 543–569. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5960>

Tena A., (2019). ¿Cómo han evolucionado los derechos de la mujer en el mundo laboral? EPOS. Recuperado de: <https://www.epos-ett.com/index.php/historia-laboral-de-la-mujer/>

Vázquez, R. (2015). Tasa de ocupación o empleo. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/tasa-ocupacion-empleo.html>