

# Grado en Administración y Dirección de Empresas

---

**Título:** "La Igualdad Salarial de Género, ¿existe o no?"

**Autoría:** Julia Anglada Lomaeva

**Tutoría:** Elena Rico Gómez

**Departamento:** Econometría, Estadística y Economía Española

**Curso académico:** 2023 - 2024



UNIVERSITAT DE  
BARCELONA

Facultat d'Economia  
i Empresa

## Índice:

<b>1. Resumen.</b>	<b>3</b>
<b>2. Abstract.</b>	<b>4</b>
<b>3. Introducción.</b>	<b>5</b>
3.1. El siglo XXI, pero aún nos faltan más de 100 años hasta la paridad total.	5
3.2. Objetivos.	7
3.3. Justificación del tema elegido.	7
<b>4. Diferentes estudios sobre la brecha salarial de género.</b>	<b>8</b>
<b>5. Diferentes brechas de equidad de género.</b>	<b>9</b>
<b>6. Evolución de la Brecha Salarial de Género</b>	<b>12</b>
<b>6.1. El panorama a Nivel Mundial:</b>	<b>12</b>
6.2. Evolución de la Brecha Salarial de Género en Europa.	14
6.3. Brecha Salarial de Género en España.	16
<b>7. Factores determinantes de la Brecha Salarial de Género.</b>	<b>17</b>
<b>8. Intervenciones y Soluciones en Europa combatiendo la Brecha salarial de género: que ha cambiado en los últimos 50 años.</b>	<b>20</b>
<b>9. Factores personales que influyen en la Brecha Salarial de Género.</b>	<b>23</b>
Encuesta de locus de control.	23
<b>10. Barreras Invisibles en la Trayectoria Profesional de las Mujeres.</b>	<b>26</b>
<b>11. Impacto de la Pandemia COVID-19 en la Brecha Salarial.</b>	<b>29</b>
<b>12. Metodología y base de datos:</b>	<b>30</b>
Análisis Descriptivo.	30
<b>13. Análisis de la brecha salarial.</b>	<b>36</b>
Análisis de Diferencias Salariales.	36
Análisis de la brecha salarial a través de la prueba de hipótesis y aplicación del estadístico adecuado.	37
Análisis de Regresión Simple (Salarial).	39
Análisis de Regresión Múltiple.	40
<b>14. Conclusiones.</b>	<b>43</b>
<b>15. Bibliografía.</b>	<b>45</b>

## 1. Resumen.

El presente trabajo aborda la persistente problemática de la brecha salarial de género y la igualdad salarial por los trabajos equivalentes a nivel mundial, destacando su complejidad y los múltiples factores que contribuyen a esta disparidad. Se exploran diferentes enfoques teóricos, desde la perspectiva del capital humano hasta la discriminación estadística y las dinámicas culturales en entornos laborales.

El análisis se amplía a las diversas brechas de equidad de género, considerando la economía, la salud, la educación y la política. Cada dimensión revela desafíos específicos, desde la segregación ocupacional hasta las desigualdades en la atención médica y la participación política.

Posteriormente, se implementa un análisis descriptivo de los salarios medios, revelando una disparidad del 15,70%, lo que indica que, en promedio, los salarios masculinos superan en un 15,70% a los salarios femeninos. Se profundiza con pruebas de hipótesis y análisis de normalidad, identificando diferencias estadísticas en las distribuciones salariales entre hombres y mujeres.

La prueba de hipótesis confirma de manera concluyente la existencia de significativas disparidades salariales de género. Además, se realiza un análisis de regresión simple y, finalmente, múltiple para examinar la relación entre el salario y el género, evidenciando una brecha salarial negativa, donde las mujeres ganan, en promedio, 9875 unidades monetarias menos que los hombres.

**Palabras Clave:** Brecha Salarial, Género, Análisis Estadístico, Pruebas de Hipótesis, Regresión Salarial, Desigualdad Laboral.

## 2. Abstract.

This paper addresses the persistent issue of the gender pay gap and pay equality for equivalent jobs worldwide, highlighting its complexity and the numerous factors contributing to this disparity. Various theoretical approaches are explored, ranging from the perspective of human capital to statistical discrimination and cultural dynamics in work environments.

The analysis extends to various gender equity gaps, considering economics, health, education, and politics. Each dimension reveals specific challenges, from occupational segregation to disparities in healthcare and political participation.

Subsequently, a descriptive analysis of average salaries is implemented, revealing a disparity of 15.70%, indicating that, on average, male salaries exceed female salaries by 15.70%. This is further explored through hypothesis testing and normality analysis, identifying statistical differences in salary distributions between men and women.

The hypothesis test conclusively confirms the existence of significant gender pay disparities. Additionally, both simple and multiple regression analyses are conducted to examine the relationship between salary and gender, revealing a negative pay gap where women earn, on average, 9875 monetary units less than men.

**Keywords:** Wage/Pay Gap, Gender, Statistical Analysis, Hypothesis Testing, Salary Regression, Workplace Inequality.

### 3. Introducción.

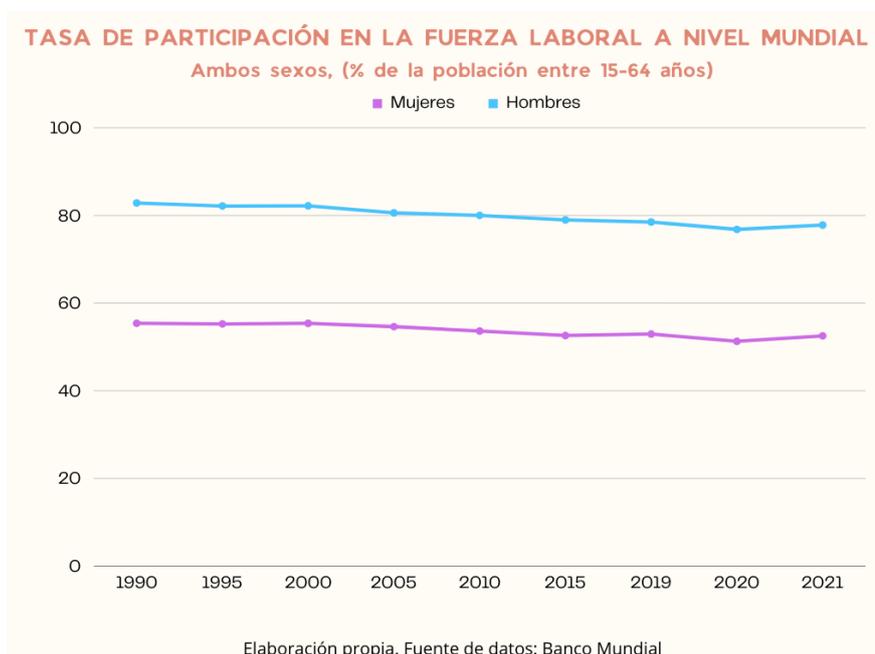
#### 3.1. El siglo XXI, pero aún nos faltan más de 100 años hasta la paridad total.

En pleno siglo XXI, a pesar de los notables avances en el desarrollo global, las cuestiones de género siguen siendo motivo de intenso debate, persistiendo tanto en la desigualdad social como en la disparidad económica. A diario, mujeres experimentan diversas formas de discriminación en ámbitos como la educación, salud, participación laboral, remuneración, toma de decisiones y acceso a la justicia. Aunque las mujeres y las niñas representan la mitad de la población mundial, su potencial sigue sin aprovecharse completamente. La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino también esencial para construir sociedades pacíficas y sostenibles.

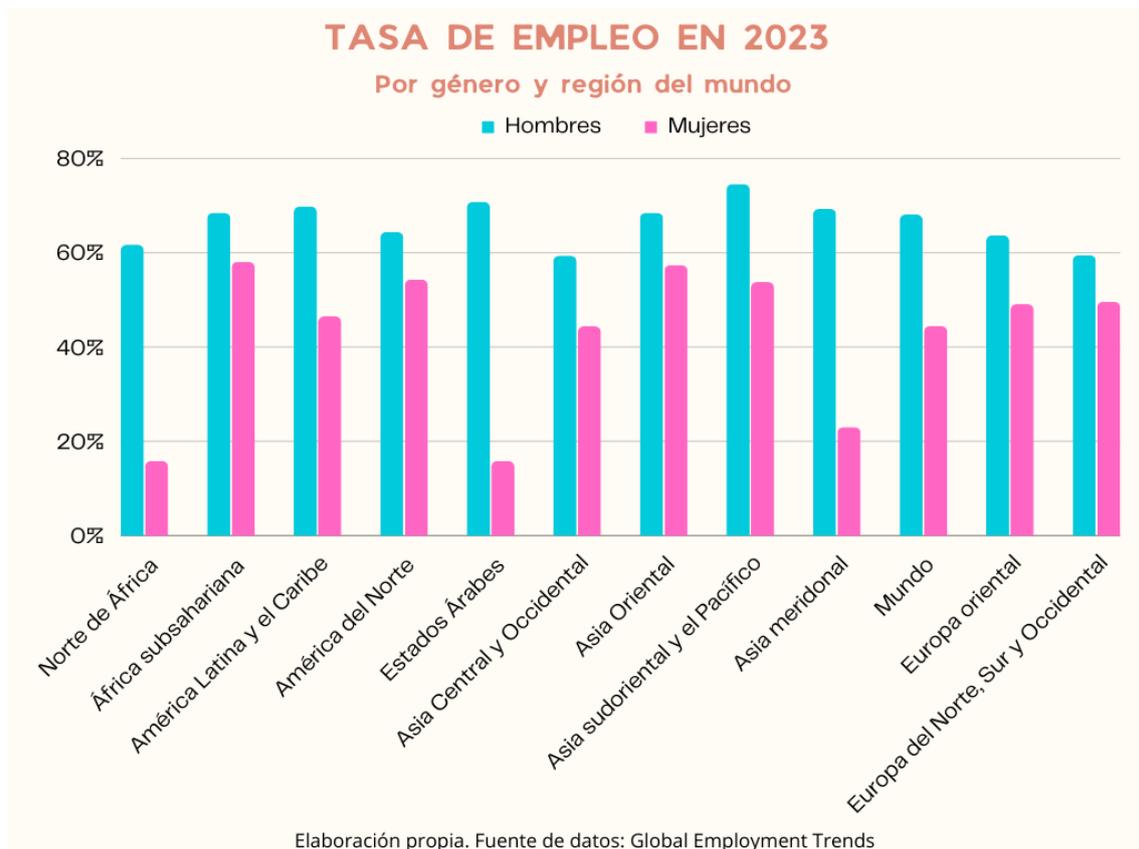
Hasta la actualidad, ningún país del mundo ha cerrado completamente la brecha de género. Y, aunque, el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres se incorporó a la normativa europea en el 1957, hace casi 70 años, aun así, existen evidencias de discriminación salarial de género en casi todos los países europeos, independientemente de su situación económica o de cuánto esté regulado el mercado laboral.

Según la Comisión Europea, la brecha salarial de género se entiende como “la diferencia relativa entre las ganancias brutas promedio por hora de los empleados remunerados masculinos y femeninos”. También explica que esta brecha considera tres tipos de desventajas que enfrentan las mujeres: salarios por hora más bajos, trabajar menos horas en empleos remunerados y tasas de empleo más bajas.

A pesar de la participación bastante activa en la fuerza laboral de las mujeres (se puede observar en el gráfico que, según el Banco Mundial en el año 2021, es de un 52,53% (y se mantiene alrededor de un 50% desde hace más de 30 años) en comparación con el 78% de la participación masculina) y su nivel relativamente alto de educación, persisten las desigualdades entre empleados masculinos y femeninos en términos de brecha salarial de género y elección de carrera).



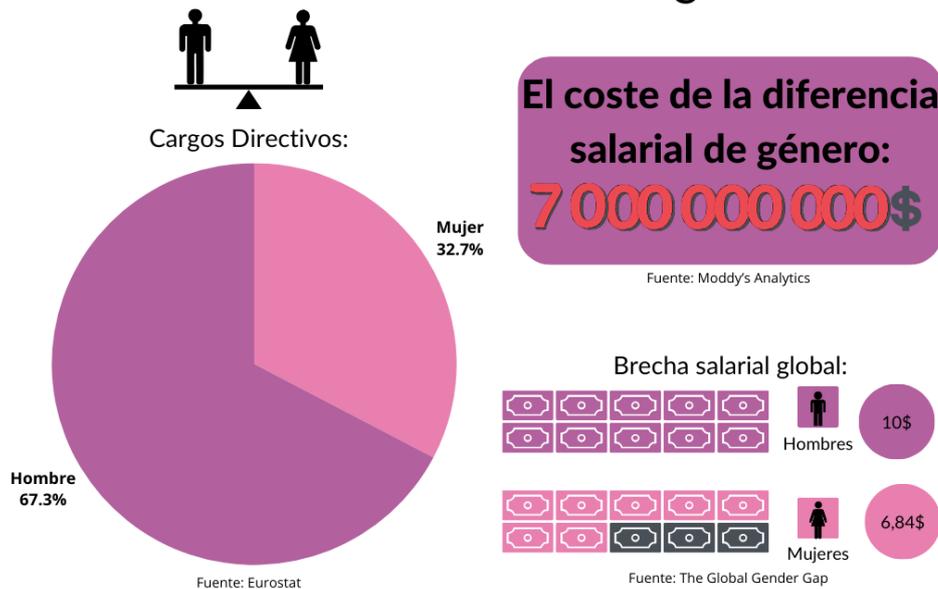
A nivel mundial, las mujeres continúan siendo menos propensas a participar en el mercado laboral que los hombres. La tasa de participación laboral femenina está 24,47 puntos porcentuales por debajo de la participación masculina, por lo tanto, en algunas partes del mundo aún pueden percibir a las mujeres como dependientes económicamente. Y, aunque, las mujeres trabajen, en la mayoría de los países, ganan en promedio solo el 60% - 75% de los salarios de los hombres.



Se calcula que las mujeres podrían aumentar sus ingresos globalmente en hasta un 76% si se cerraran las brechas de participación laboral y salarial.

Además, según un informe de Moody's Analytics, al reducir la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en los países que forman parte de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico podría impulsar en un 7% aproximadamente la economía mundial, o lo que equivale a siete billones de dólares, pero debido a la lenta integración de la mujer en los diversos ámbitos de trabajo, las barreras más importantes en el camino laboral y propuestas por la propia sociedad y la brecha salarial existente, el mundo podría tardar 132 años en cerrar las brechas económicas de género, conforme el mismo informe de Moddy's Analytics.

## Datos de la brecha de género



### 3.2. Objetivos.

En este contexto, el objetivo fundamental del presente Trabajo Final de Grado consiste en realizar un análisis de la brecha salarial de género, explorando su situación a nivel mundial, europeo y español en la coyuntura actual, considerando diversos factores asociados a esta disparidad.

Asimismo, se busca examinar la evolución reciente de la desigualdad de género, evaluando su impacto a raíz de eventos globales significativos, como la pandemia de COVID-19, así como analizar las políticas e iniciativas implementadas recientemente con el fin de reducir la brecha económica de género.

Finalmente, se pretende elaborar un análisis de datos para comprobar la existencia de la brecha salarial en términos cuantitativos.

### 3.3. Justificación del tema elegido.

La elección de este tema se basa en su relevancia y mi propio interés. La brecha salarial de género no solo es un indicador de desigualdades y discriminaciones más amplias, sino que también afecta aspectos científicos y económicos fundamentales, como la eficiencia del mercado laboral, la productividad y el crecimiento económico.

Explorar estas complejidades contribuirá a una comprensión más profunda de la brecha salarial de género y sus implicaciones.

#### 4. Diferentes estudios sobre la brecha salarial de género.

La brecha salarial de género ha sido objeto de numerosos estudios, destacándose los siguientes:

- Becker (1962) propone una perspectiva tradicional basada en la teoría del capital humano para explicar la brecha salarial de género. Su enfoque se centra en la inversión en habilidades y educación como factores determinantes de las disparidades salariales.
- Hensvik (2014), al explorar el liderazgo femenino, sugiere que la gestión de las empresas desempeña un papel crucial en la configuración de los salarios y las oportunidades de ascenso. Destaca que un aumento proporcional de mujeres en cargos directivos puede reducir la brecha salarial de género, especialmente si se superan sesgos y percepciones erróneas sobre la productividad de las mujeres.
- Phelps (1972) y Aigner & Cain (1977) introducen la teoría de la discriminación estadística, argumentando que a medida que las mujeres ascienden en la jerarquía empresarial, las disparidades laborales disminuirán. Se fundamenta en la existencia de información incompleta sobre el rendimiento de las mujeres en roles laborales.
- Lips (2013) y Durán (2017) exploran las discriminaciones en el mercado laboral, respaldando la idea de que la brecha salarial de género no solo se deriva de diferencias en habilidades o roles laborales, sino también de dinámicas discriminatorias en el mercado laboral en sí. Estas dinámicas, aunque no diseñadas específicamente para afectar a las mujeres, están vinculadas a la dedicación, las horas de trabajo y la competencia entre empleo remunerado y trabajo doméstico.
- Rubery & Grisham (2015) destacan que la cultura de género en los entornos laborales influye en normativas formales e informales, procesos de promoción y selección, impactando la distribución de responsabilidades y poder en la empresa. Esto se traduce en una segmentación de ocupaciones gerenciales, con más mujeres en roles de gestión de apoyo y menos en áreas estratégicas y de finanzas.
- Sin embargo, se destaca un estudio adicional de Claudia Goldin, una profesora de la Universidad de Harvard que ha ganado el Nobel de Economía por sus estudios sobre la brecha de género.

En 1990, la actual ganadora del Nobel publicó “Understanding the gender gap – An Economic History of American Women” (Comprendiendo la brecha de género, una historia económica de las mujeres estadounidenses), una obra que ya se considera icónica y donde cuestionó buena parte de las explicaciones dadas hasta entonces sobre la disparidad salarial entre hombres y mujeres. Según ella, el origen de la discriminación radica principalmente en los mecanismos de promoción, con políticas institucionales y empresariales de gestión del personal que han contribuido a perpetuarla con el paso de los años.

“Si bien el libro se centra en el análisis de Estados Unidos, sus hallazgos son aplicables a otros países”, afirmó Claudia Goldin al recibir el reconocimiento Fronteras del Conocimiento. “Los factores cruciales que han disminuido las diferencias de género tienen que ver con lo que sucede en el entorno de los individuos, más que con los propios individuos. Principalmente, se deben a cambios educativos que brindan a las mujeres el empoderamiento necesario para desarrollar sus carreras profesionales”.

## 5. Diferentes brechas de equidad de género.

La brecha de género, el propio significado ya revela que mide este término, que abarca una multitud de diferencias entre mujeres y hombres en prácticamente todos los aspectos de la vida: desde el acceso a recursos hasta las oportunidades y el nivel de participación en diversos ámbitos.

Esta complejidad se manifiesta en cuatro dimensiones principales, cada una enfocada en un ámbito fundamental de la experiencia humana: economía, salud, educación y política. No se trata simplemente de medir la capacidad de acceder a recursos, sino también de evaluar el poder, la representación en la toma de decisiones y el nivel de independencia, entre otros elementos esenciales.

Una breve descripción de estos cuatro ámbitos que explican las principales brechas de equidad de género:

- **La brecha económica de género:**

Economía – las diferencias de género en este sector corresponden a las brechas de género en el ámbito laboral, ya que miden las diferencias entre mujeres y hombres para acceder al mercado laboral, las diferencias salariales, el acceso a los puestos de alta dirección y liderazgo, etc. Este tema se desarrollará más a continuación.

- **La desigualdad de género en el ámbito sanitario:**

Salud – en este ámbito la brecha de desigualdad de género analiza aspectos como la esperanza de vida, la visión androcéntrica (centrada en los hombres) de la mayoría de los estudios médicos y biomédicos, los servicios de salud sexual y reproductiva, etc.

Las brechas de salud, que abarcan desde la prevalencia de enfermedades hasta el acceso a la atención médica, se manifiestan en diversos grupos, ya sea por diferencias étnicas o socioeconómicas. En muchos países, a pesar de que los hombres ocupan posiciones más privilegiadas y disfrutan de mayores beneficios y riqueza que las mujeres, estas ventajas no siempre se traducen en una mejor salud, como evidencian diversos resultados tanto en el ámbito físico como en el mental.

Por ejemplo, según un estudio sobre hombres y mujeres que acudieron a la sala de emergencias con dolor abdominal reveló que las mujeres esperaron, en promedio, 65 minutos para ser atendidas por un médico, mientras que los hombres solo esperaron 49 minutos y, además, las mujeres tuvieron menos probabilidades de recibir analgésicos.

De igual modo, la tendencia de las mujeres a tener mejores memorias verbales que los hombres afecta su desempeño en pruebas de memoria, lo que podría influir en una detección tardía del Alzheimer y, por lo tanto, en un deterioro más rápido de la enfermedad.

Otra razón para la brecha de salud en las mujeres radica en que sus preocupaciones médicas no se toman tan en serio. Las investigaciones de la Universidad de Oxford indican que las mujeres tienen un 13% menos de probabilidades que los hombres de recibir medicamentos salvavidas, como estatinas, después de un ataque cardíaco, lo que podría contribuir a que las

mujeres tengan el doble de probabilidades de morir en los 30 días posteriores a un ataque cardíaco en comparación con los hombres.

Finalmente, los cuerpos y las condiciones que afectan a las mujeres son menos estudiados médicamente, evidenciando un sesgo, donde los médicos varones tienden a estudiar más a los hombres y se utilizan ratas macho de laboratorio en lugar de hembras. Esta actitud persiste, como se observa en estudios actuales, como el de 2015 sobre un "Viagra femenino" que incluyó a 25 participantes, siendo 23 de ellos hombres.

Así como hay países donde la salud de los hombres es inferior a la de las mujeres, también existen lugares donde ocurre lo contrario. Esta disparidad en la salud masculina parece surgir de presiones sociales que afectan a los hombres globalmente, donde la toxicidad de la masculinidad tradicional se hace evidente. Por otro lado, las brechas en la salud femenina revelan que el patriarcado otorga a los hombres un acceso privilegiado a la atención médica, reflejándose en una menor investigación, diagnósticos erróneos y menor seriedad hacia las mujeres por parte del sistema de salud.

Es esencial que hombres y mujeres colaboren para abordar estas desigualdades en la salud, con la participación de todos los niveles de la sociedad, desde ciudadanos comunes hasta profesionales de la salud y legisladores. Este es solo un aspecto de la lucha más amplia contra la desigualdad de género a nivel mundial, donde una sociedad más equitativa beneficia la salud de todos sus miembros.

- **La brecha de género en el área educativa:**

Educación – por su parte, la brecha de equidad de género mide el acceso a los niveles básicos y a los niveles superiores de educación que tienen las mujeres.

Una de las peculiaridades notables de la enseñanza es su histórica asociación con mujeres como profesionales. Según las estadísticas más recientes del Ministerio de Educación (curso 2019-2020), las mujeres representan un 72% en las enseñanzas de Régimen General no universitario, cifra que disminuye al 42% en los estudios universitarios. Se destaca un cambio positivo en el porcentaje de mujeres ocupando cargos directivos en los centros educativos, con un aumento de 15 puntos en la última década, alcanzando ahora el 66%.

A pesar de que las jóvenes constituyen la mayoría en el sistema universitario, representando el 55,6% del total, persiste una notable brecha de género en la elección de distintos grados universitarios y en la Formación Profesional. Si bien las mujeres lideran en áreas como Educación (78%) o Salud y Servicios Sociales (72%), su presencia disminuye significativamente en campos como Informática, Matemáticas o Ingenierías. No solo eso, sino que los datos revelan un aumento continuo de esta brecha en las últimas dos décadas.

El mayor estudio sobre la brecha de género informa que a principios de los años 2000, el porcentaje de mujeres en carreras de Informática era del 27%; hoy en día, ese número se ha reducido al 10%. Similarmente, en la carrera de Matemáticas, donde las mujeres constituían más de la mitad del porcentaje de estudiantes a principios del siglo, ahora ocupan tan solo un 36%. La presencia femenina en estudios universitarios también ha disminuido en carreras como Física, Estadística o Telecomunicaciones.

○ La brecha política de género:

Política – la disparidad de género en el ámbito político examina la diferencia en la que mujeres y hombres están representados en las organizaciones que toman decisiones para toda la sociedad.

La representación de las mujeres en la política ha experimentado un notorio incremento en las últimas décadas en España, en línea con la tendencia observada en Europa. Por ejemplo, según datos del Instituto Europeo de Género e Igualdad (European Institute for Gender Equality, EIGE), en 2017, el porcentaje de mujeres en los parlamentos autonómicos de España alcanzaba el 46%. Este porcentaje es menor tanto en el parlamento nacional (39%) como en los ayuntamientos (35%). Aunque estas cifras aún distan de la paridad, se evidencia una progresión clara.

No obstante, diversos estudios indican que, en las democracias occidentales, las mujeres muestran menos interés por la política que los hombres. Como resultado, también dedican menos tiempo tanto a informarse como a discutir sobre política en comparación con sus contrapartes masculinas. Asimismo, existen pruebas, tanto en Europa como en Latinoamérica, que indican que las mujeres tienen un conocimiento menor sobre política que los hombres, al menos en lo que respecta a la política partidista.

Otro hallazgo significativo es que los hombres participan de manera más activa que las mujeres en la política institucional y partidista, mientras que las diferencias de género no parecen ser tan relevantes en la participación electoral y otras formas de participación menos institucionalizadas, como las protestas en diversas formas (Marien, Hooge y Quintelier, 2010; Fraile, Ferrer y Martín, 2007).

Esta evidencia construye un perfil relativamente pasivo para las mujeres, quienes perciben la política como un ámbito distante en el que rara vez se involucran, un espacio que fue diseñado por y para hombres.

→ En el presente trabajo, nos sumergiremos más a fondo en el ámbito de la brecha económica de género, centrándonos específicamente en la brecha salarial de género.

Este ámbito no solo aborda las disparidades económicas entre mujeres y hombres, sino que también examina las complejidades asociadas con la remuneración y las oportunidades en el ámbito laboral.

Al explorar este tema de manera más detallada, se busca comprender mejor las dinámicas que contribuyen a la desigualdad salarial y, además, entender las soluciones encaminadas a cerrar esta brecha persistente.

## 6. Evolución de la Brecha Salarial de Género

### 6.1 El panorama a Nivel Mundial.

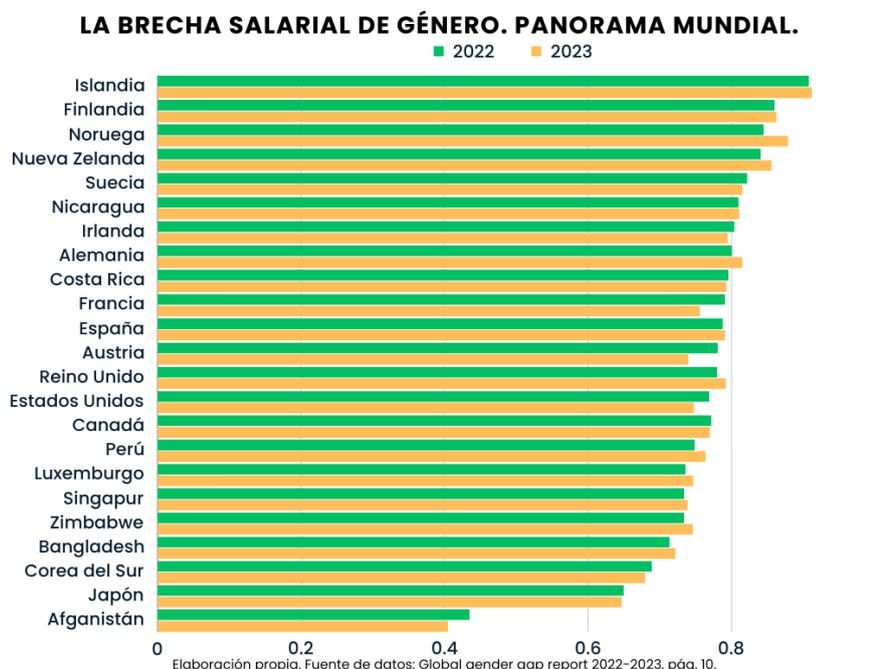
La brecha salarial de género es un fenómeno bastante antiguo en las estructuras laborales y sociales a nivel mundial, manifestándose como una pronunciada diferencia en las remuneraciones entre hombres y mujeres.

La disparidad salarial de género trasciende fronteras y se manifiesta en diversas formas en todo el mundo. En el sentido amplio, se refiere a la diferencia en las ganancias medias entre hombres y mujeres, evidenciando desequilibrios que van más allá de las meras discrepancias salariales. Abarca factores interrelacionados como la segregación ocupacional, la discriminación salarial y las barreras sistémicas que limitan el acceso de las mujeres a roles de liderazgo y a sectores económicamente prominentes, como se ha comentado anteriormente. A pesar de los avances en la igualdad de género y los movimientos que buscan abordar las disparidades salariales, la brecha sigue persistiendo.

Los informes y estudios a nivel mundial revelan que, en promedio, las mujeres ganan significativamente menos que los hombres en prácticamente todas las regiones del mundo. Este fenómeno persistente plantea preguntas fundamentales sobre las raíces profundas de la discriminación de género y la necesidad de medidas concretas para abordarla.

Actualmente, varias tendencias marcan el panorama de la brecha salarial de género a nivel global. La segregación ocupacional, donde las mujeres tienden a concentrarse en industrias y roles de menor remuneración, sigue siendo un desafío importante. Además, la falta de representación femenina en posiciones de liderazgo contribuye a la persistencia de la disparidad salarial. La maternidad, en muchos casos, se asocia con penalizaciones salariales y obstáculos para la progresión profesional, agravando aún más la desigualdad.

Las desigualdades salariales de género varían considerablemente entre regiones y países. En algunos lugares, se han implementado políticas y prácticas que han reducido la brecha de manera significativa, mientras que en otros persisten desafíos significativos. Los países nórdicos, por ejemplo, han logrado avances notables en la igualdad de salarios, mientras que regiones de América Latina, Asia y, especialmente, África aún enfrentan desafíos significativos, como se puede observar en el siguiente gráfico:



## Resultados globales y tiempo hacia la equidad de género.

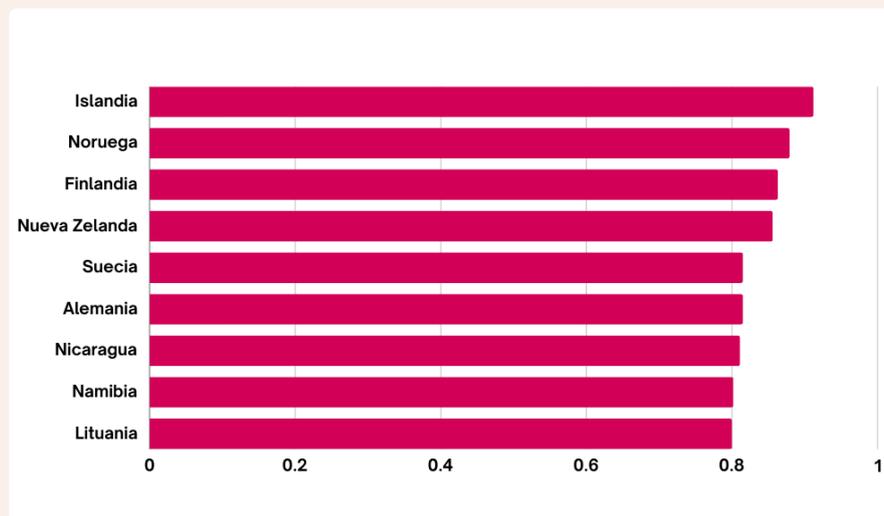
Según el Índice Global de la Brecha de Género, el porcentaje global de la desigualdad de género en 2023 para los 146 países incluidos en esta edición es del 68,4%. Si consideramos la muestra de 145 países cubiertos en las ediciones de 2022 y 2023, el porcentaje general pasó de un 68,1% a un 68,4%, una mejora de 0,3 puntos porcentuales en comparación con la edición del año pasado.

Al analizar los 102 países incluidos de manera continua desde 2006 hasta 2023, la brecha sigue persistiendo y se sitúa en un 68,6% en el 2023, recuperándose al nivel informado en la edición de 2020 y avanzando modestamente en 4,1 puntos porcentuales desde la primera edición del informe en 2006. **A la tasa actual de progreso, se necesitarán 131 años para alcanzar la plena paridad.** Aunque el porcentaje global de paridad se ha recuperado a los niveles previos a la pandemia, la tasa general de cambio ha disminuido significativamente. Incluso retroceder al horizonte temporal de 100 años para la paridad proyectado en la edición de 2020 requeriría una aceleración significativa del progreso.

Además, el Índice Global de la Brecha de Género 2023 menciona que **ningún país ha logrado aún la plena paridad de género**, aunque los nueve países principales (Islandia, Noruega, Finlandia, Nueva Zelanda, Suecia, Alemania, Nicaragua, Namibia y Lituania) han cerrado al menos el 80% de su brecha. Islandia (91.2%) ocupa el primer lugar por decimocuarta vez consecutiva, siendo el único país que ha cerrado más del 90% de su brecha de género.

*“Islandia – el líder en la cancelación de la brecha de género.”*

### Países que han cerrado al menos 80% de la brecha



Elaboración propia. Fuente de datos: Global Gender Gap Report 2023

El top cinco global se completa con tres países nórdicos: Noruega (87.9%, 2º), Finlandia (86.3%, 3º) y Suecia (81.5%, 5º), junto con un país de Asia Oriental y el Pacífico: Nueva Zelanda (85.6%, 4º). Además, de Europa, Alemania (81.5%) asciende al 6º lugar (desde el 10º), Lituania (80.0%) vuelve a las diez principales economías, ocupando el 9º lugar, y Bélgica (79.6%) se une por primera vez al top 10 en el 10º lugar. Un país de América Latina (Nicaragua, 81.1%) y uno de África al sur del Sahara (Namibia, 80.2%) completan el top 10 de este año, ocupando el 7º y 8º

lugar, respectivamente. Los dos países que salen del top 10 en 2023 son Irlanda (79.5%, 11º, descendiendo desde el 9º en 2022) y Ruanda (79.4%, 12º, descendiendo desde el 6º).

Para los 146 países cubiertos en el índice del año 2023, la brecha de género en la Salud y Supervivencia se ha cerrado en un 96%, la brecha en el Logro Educativo en un 95.2%, la brecha en la Participación y Oportunidades Económicas en un 60.1%, y la brecha en el Empoderamiento Político en un 22.1%.

Basándonos en la muestra constante de 102 países cubiertos en todas las ediciones desde 2006, hay un avance del 95.3% al 96.1% en Logro Educativo entre 2022 y 2023, superando los niveles pre-pandémicos, y una mejora del 95.7% al 95.9% para la dimensión de Salud y Supervivencia. La puntuación de Empoderamiento Político sube de 22.4% a 22.5%, y la Participación y Oportunidades Económicas retrocede de 60.0% en 2022 a 59.8% en 2023.

→ A la tasa actual de progreso durante el período de 2006 a 2023, se necesitarán 162 años para cerrar la brecha de género en Empoderamiento Político, 169 años para la brecha de género en Participación y Oportunidades Económicas, y 16 años para la brecha de género en Logro Educativo. El tiempo para cerrar la brecha de género en Salud y Supervivencia permanece indefinido.

### 6.1. Evolución de la Brecha Salarial de Género en Europa.

La brecha salarial de género en Europa ha sido objeto de un examen constante en los últimos años, reflejando tanto avances notables como desafíos persistentes en la búsqueda de la igualdad de género en el ámbito laboral.

Históricamente, las mujeres en Europa han enfrentado disparidades salariales significativas en comparación con sus compañeros masculinos. A pesar de los esfuerzos por abordar esta inequidad, la brecha salarial persiste en muchos países de la región. En las últimas décadas, se ha producido un aumento en la conciencia pública y la presión para abordar activamente este problema, lo que ha llevado a diversas iniciativas y políticas destinadas a disminuir y, finalmente, cerrar la brecha.

Una de las iniciativas más actuales es que en el año 2015, la Organización de las Naciones Unidas aprobó una iniciativa, llamada “la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible”. Que consiste en que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino con el que mejorar la vida de todas las personas, sin dejar a nadie atrás. La mencionada agenda cuenta con 17 objetivos que suponen transformar nuestro mundo, fomentando el crecimiento económico, abordando las necesidades sociales (como la educación y la sanidad), combatiendo el cambio climático y protegiendo el medio ambiente.

Pero uno de los objetivos es interesante del punto de vista del presente trabajo, ya que el objetivo número 5 se trata de “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

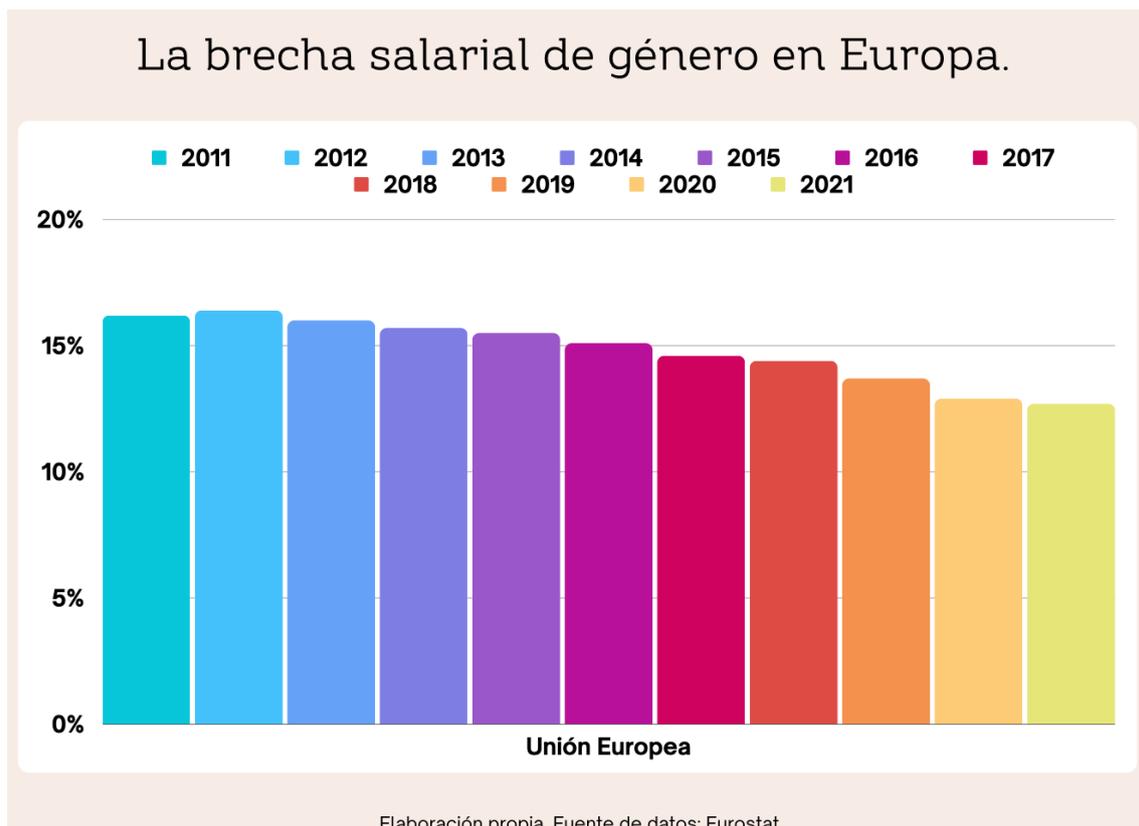
Metas del objetivo N°5, relevantes para el presente trabajo, consisten en:

- a) Poner fin a todas las discriminaciones que sufren las mujeres y las niñas.

- b) Reconocer y valorar el trabajo doméstico no remunerado mediante servicios públicos y políticas de protección social, promoviendo la responsabilidad en el hogar y la familia.
- c) Asegurar la participación de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- d) Aprobar y fortalecer políticas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Las tendencias actuales en la brecha salarial de género en Europa revelan una imagen mixta de progreso y desafíos duraderos. En algunos países, se han implementado medidas efectivas para reducir la disparidad salarial, mientras que, en otros, la brecha sigue siendo significativa. Los informes indican que, en promedio, las mujeres en Europa ganan alrededor del 16% menos que los hombres, destacando la necesidad continua de abordar esta desigualdad.

El siguiente gráfico muestra la evolución de la brecha salarial de género en la Unión Europea en el periodo 2011-2021:



## 6.2. Brecha Salarial de Género en España.

La brecha salarial de género en España ha sido un tema que ha generado muchos debates y acciones en los últimos años.

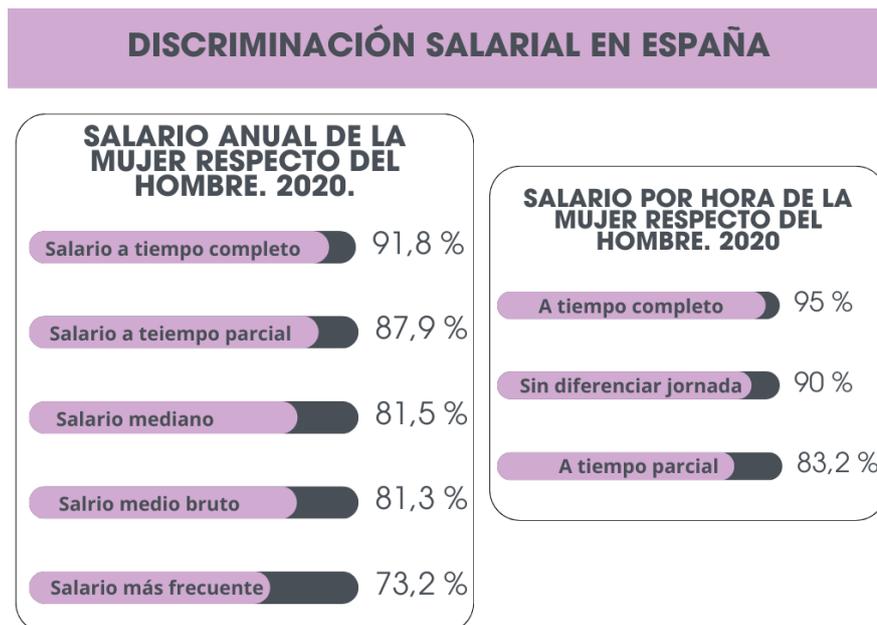
A lo largo de la historia laboral española, las mujeres han enfrentado muchas desigualdades salariales en comparación con los hombres. Aunque se han logrado avances en términos de derechos laborales y equidad, la brecha salarial persiste, presentando unos desafíos que requieren una atención continua.

En la actualidad, la brecha salarial de género en España sigue siendo una realidad preocupante. Según datos recientes, las mujeres ganan, en promedio, alrededor de un 22% menos que los hombres. Estas estadísticas varían según los sectores y niveles jerárquicos, destacando una brecha más amplia en posiciones directivas y áreas de alta especialización.

El marco legal español ha experimentado cambios significativos para abordar la brecha salarial de género. La Ley de Igualdad, promulgada en 2007, estableció el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Sin embargo, la efectividad de estas medidas legislativas a menudo se ve obstaculizada por la falta de aplicación uniforme y la necesidad de un cambio cultural más profundo.

En conclusión, la brecha salarial de género en España sigue siendo una preocupación social y económica. Aunque se han implementado medidas, el camino hacia la igualdad salarial plena requiere una acción sostenida a nivel legislativo, empresarial y social. La conciencia pública y la colaboración activa de todos los sectores son esenciales para transformar la realidad laboral y garantizar una remuneración equitativa e igualitaria para mujeres y hombres en España.

Según los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (INE), las mujeres son más discriminadas en los salarios más frecuentes (modales) y trabajando a tiempo parcial.



Elaboración propia. Fuente de datos: INE.

## 7. Factores determinantes de la Brecha Salarial de Género.

### 1. Segregación ocupacional.

La segregación ocupacional persiste a nivel mundial, manteniendo las desigualdades salariales entre géneros. Según un informe de la OIT en 2021, las mujeres representan el 70% de los trabajadores en los sectores de salud y asistencia social, que suelen recibir salarios inferiores a sectores dominados por hombres. Esta disparidad refleja no solo una cuestión de elección individual sino también la perpetuación de roles de género estereotipados en la sociedad.

A medida que avanzamos hacia una mayor digitalización, surge la preocupación de que las mujeres estén subrepresentadas en sectores tecnológicos en crecimiento. Se estima que solo el 30% de los profesionales de tecnología son mujeres, lo que limita su participación en campos con salarios competitivos. Abordar esta segregación no solo requiere cambios en las percepciones culturales sino también iniciativas para fomentar la inclusión de mujeres en sectores de mayor remuneración.

### 2. Discriminación de género.

La discriminación de género persiste como un obstáculo clave para la igualdad salarial. Estudios del Foro Económico Mundial revelan que solo el 22% de las mujeres en el mundo tienen acceso a oportunidades económicas y participación en el liderazgo en igualdad con los hombres. La persistencia de estereotipos de género limita las oportunidades laborales para las mujeres, afectando su progresión y acceso a roles de liderazgo.

Investigaciones de la Universidad de Harvard indican que las mujeres enfrentan discriminación en las evaluaciones de desempeño, lo que influye directamente en las oportunidades de ascenso y, por lo tanto, en la brecha salarial. Abordar la discriminación implica no solo políticas corporativas inclusivas sino también una concientización social continua sobre la importancia de la igualdad de oportunidades.

### 3. Impacto de maternidad.

La maternidad continúa siendo un factor que afecta la progresión profesional de las mujeres. Las políticas de licencia parental varían significativamente entre los países y las empresas, lo que puede dejar a las mujeres sin el apoyo necesario durante períodos cruciales. La falta de opciones de cuidado infantil accesibles también contribuye a la carga adicional que enfrentan las mujeres.

En un estudio de la Universidad Pompeu Fabra, se destaca que la "penalización por hijo/a" es evidente en la mayoría de los países europeos, donde las mujeres experimentan una disminución de ingresos más pronunciada después de la maternidad en comparación con los hombres. La ausencia de medidas efectivas para abordar esta penalización contribuye significativamente a la persistencia de la brecha salarial.

La reciente investigación del Banco Mundial resalta que la falta de políticas de licencia parental pone a las mujeres en desventaja, especialmente en países con escasas opciones de cuidado infantil. La creación de políticas más equitativas y el fomento de una cultura laboral que respalde la maternidad son esenciales para mitigar este impacto.

#### 4. Educación y elección de carrera.

A pesar de los avances en la educación femenina, la segregación persistente en la elección de carreras sigue siendo un obstáculo para la igualdad salarial. Datos de la UNESCO revelan que, aunque las mujeres representan el 53% de los graduados universitarios, su presencia en campos STEM es notablemente baja.

Iniciativas como "Girls Who Code" buscan abordar este desequilibrio desde la raíz, inspirando a más niñas a estudiar la tecnología y la ingeniería. Sin embargo, también es crucial desafiar los estereotipos de género arraigados que influyen en las elecciones profesionales. La falta de representación femenina en campos bien remunerados contribuye directamente a la brecha salarial y requiere esfuerzos continuos en la educación y en la promoción de modelos a seguir femeninos en estas áreas.

- **Licencia parental.**

La licencia parental en Europa abarca una diversidad de enfoques y plazos, revelando un panorama complejo que presenta desafíos y perspectivas diversas para los padres en distintos países. Aunque existe un consenso general sobre la importancia de respaldar a los padres durante los primeros años de crianza, las políticas y prácticas varían significativamente. En el contexto específico de España, la realidad de la licencia parental también refleja esta complejidad, con desafíos particulares y una brecha entre las expectativas legales y la implementación práctica.

En España, la licencia parental se organiza en dos tramos principales: el de la madre y el del padre. Siendo los plazos específicos:

1. Licencia Materna:
  - La madre tiene derecho a 16 semanas de licencia obligatoria tras el parto.
  - Este período puede extenderse en casos de parto múltiple o en situaciones de discapacidad del hijo.
2. Licencia paterna:
  - El padre cuenta con un período de 6 semanas de licencia, ampliables en caso de parto múltiple.
  - En algunos casos, una parte de la licencia puede transferirse a la madre.
3. Licencia compartida:
  - Existe la posibilidad de compartir parte de la licencia parental entre ambos progenitores, permitiendo una distribución más equitativa.
  - Esta opción busca fomentar la corresponsabilidad en la crianza.

A pesar de estos plazos, persisten retos en la implementación efectiva de la licencia parental en España. Se observa una tendencia en la cual, a pesar de los esfuerzos para promover la licencia paterna, las madres asumen la mayor parte de la licencia. Factores culturales y presiones laborales pueden influir en esta dinámica, contribuyendo a la persistencia de roles tradicionales de género.

La desigualdad de género en el uso de la licencia parental es un aspecto significativo. Aunque se promueve la participación activa de ambos padres en la crianza, persisten estereotipos que influyen en las decisiones sobre el tiempo de licencia. Las expectativas laborales y culturales pueden llevar a una distribución desigual, donde las madres tienden a optar por periodos más extensos.

A nivel económico y laboral, la licencia parental puede tener implicaciones. Aunque se ofrece una compensación financiera durante el período de licencia, algunos padres pueden enfrentar presiones económicas para regresar al trabajo antes de lo deseado. Esto puede contribuir a desafíos relacionados con la igualdad económica y laboral entre los padres.

En resumen, la licencia parental en España presenta plazos definidos, pero también revela la necesidad de abordar cuestiones culturales y laborales para lograr una distribución equitativa y promover una participación activa de ambos padres en la crianza.

## 8. Intervenciones y Soluciones en Europa combatiendo la Brecha salarial de género: que ha cambiado en los últimos 50 años.

Durante las últimas cinco décadas, Europa ha sido testigo de un cambio significativo en la percepción y abordaje de la brecha salarial de género. Las intervenciones y soluciones implementadas buscan crear un entorno laboral más equitativo y justo, fomentando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. A continuación, se destacan algunas políticas y estrategias que han sido clave en este proceso.

### 1) Políticas de Igualdad de Género.

- **Implementación y cumplimiento:** En Europa, se ha trabajado en la implementación y cumplimiento riguroso de políticas que promueven la igualdad de género en el ámbito laboral. Esto incluye la adopción de salarios transparentes, lo que proporciona a las mujeres la visibilidad necesaria sobre la compensación que reciben, facilitando la identificación de posibles disparidades.
- **Discriminación de género:** Las políticas también se han centrado en abordar la discriminación de género. Se han establecido medidas para sensibilizar y capacitar a los empleadores sobre la importancia de garantizar la equidad en las oportunidades laborales, desde el proceso de contratación hasta la progresión profesional.

### 2) Acceso equitativo a las oportunidades educativas.

- **Inclusión y representación:** Se han implementado medidas para garantizar un acceso equitativo a oportunidades educativas para las mujeres. En áreas donde históricamente han estado subrepresentadas, como las disciplinas STEM, se han desarrollado programas para fomentar la inclusión y representación femenina. Esto busca eliminar las barreras que puedan limitar la elección de carreras y contribuir a la segregación ocupacional.

### 3) Promoción de la licencia parental.

- **Equidad en Responsabilidades:** Las políticas de licencia parental han evolucionado para fomentar la igualdad de responsabilidades entre padres y madres. Se han introducido incentivos para que ambos progenitores tomen tiempo fuera del trabajo para cuidar y criar a sus hijos. Esto no solo busca mitigar el impacto de la maternidad en las carreras de las mujeres, sino también cambiar las percepciones culturales sobre los roles parentales.

**Desafíos y Perspectivas Futuras:** Aunque estas intervenciones han marcado avances notables, aún persisten desafíos. La cultura laboral arraigada, los estereotipos de género y las prácticas discriminatorias requieren una atención continua. Se reconoce la necesidad de abordar la brecha salarial desde un enfoque integral, combinando políticas gubernamentales, acciones empresariales y cambios culturales.

A nivel mundial, diversos países han implementado políticas y estrategias para abordar la brecha salarial de género, ya hemos visto a algunos de estos países anteriormente entre los líderes combatiendo la brecha salarial de género a nivel mundial, pero ¿por qué han conseguido tanto en este campo? Aquí se presentan algunos ejemplos y casos concretos:

### 1. Islandia:

- **Legislación Pionera:** Islandia ha sido pionera en la lucha contra la brecha salarial. En 2018, implementaron una legislación que exige a las empresas demostrar la igualdad salarial o enfrentar sanciones. Esto incluye la obligación de certificar que hombres y mujeres reciben el mismo salario por realizar trabajos equivalentes.
- **Transparencia:** La ley islandesa también requiere que las empresas publiquen información sobre la estructura salarial, brindando transparencia y facilitando la identificación de posibles disparidades salariales.

### 2. Noruega:

- **Cuotas de Género en Consejos de Administración:** Noruega ha adoptado medidas para abordar la falta de representación femenina en puestos de liderazgo. Introdujeron cuotas de género que exigen a las empresas cotizadas que reserven un porcentaje mínimo de sus consejos de administración para mujeres.
- **Impacto Positivo:** Esta medida ha tenido un impacto positivo en la participación de las mujeres en roles de toma de decisiones en el ámbito empresarial.

### 3. Canadá:

- **Iniciativa de Transparencia Salarial:** Canadá ha implementado la Ley de Equidad Salarial, que exige que las empresas realicen evaluaciones salariales para garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres. También se requiere que divulguen información salarial de manera transparente.
- **Promoción de la Igualdad:** Esta iniciativa busca abordar la brecha salarial y promover una cultura de igualdad en el entorno laboral.

### 4. Australia:

- **Equal Pay Day:** En Australia, se observa el "Equal Pay Day" para concientizar sobre la brecha salarial. Este día representa la cantidad de días adicionales que las mujeres deben trabajar para alcanzar los ingresos anuales de los hombres del año anterior.
- **Campañas de Sensibilización:** Se llevan a cabo campañas de sensibilización para destacar la importancia de abordar la discriminación salarial de género.

### 5. Suecia:

- **Enfoque en la Corresponsabilidad:** Suecia ha implementado políticas que fomentan la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. Esto incluye licencias parentales equitativas entre padres y madres.
- **Cultura Empresarial Inclusiva:** Se promueve una cultura empresarial inclusiva que valora y respeta la igualdad de oportunidades.

### *Las políticas implementadas en España.*

En España, se han implementado diversas políticas y medidas para abordar la brecha salarial de género y promover la igualdad en el ámbito laboral. A continuación, se destacan algunas de las acciones y enfoques adoptados en el país:

#### 1. Plan de Igualdad:

- **Empresas Obligadas:** En España, las empresas con más de 50 empleados están obligadas a desarrollar y aplicar un Plan de Igualdad. Estos planes buscan identificar y corregir posibles desigualdades salariales y de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la organización.
- **Medidas Concretas:** Los Planes de Igualdad incluyen medidas concretas para garantizar la equidad en aspectos salariales, promoción profesional y condiciones laborales. Además, se fomenta la participación de representantes de los trabajadores en la elaboración y seguimiento de estos planes.

#### 2. Auditorías Salariales:

- **Evaluación Obligatoria:** Se ha establecido la obligación de realizar auditorías salariales en las empresas para evaluar posibles desigualdades retributivas entre hombres y mujeres que desempeñan funciones similares. Esto permite identificar y corregir disparidades salariales injustificadas.
- **Transparencia y Corrección:** La transparencia en la información salarial y la corrección de las diferencias salariales son objetivos clave de estas auditorías. La información resultante ayuda a las empresas a implementar políticas que promuevan la igualdad salarial.

#### 3. Licencia Parental y Corresponsabilidad:

- **Ampliación de la Licencia Paterna:** Se han introducido medidas para fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. La ampliación de la licencia paterna busca que ambos progenitores compartan las responsabilidades familiares, reduciendo así el impacto de la maternidad en la progresión profesional de las mujeres.
- **Incentivos para la Corresponsabilidad:** Se han establecido incentivos económicos para promover la participación equitativa de hombres y mujeres en las responsabilidades familiares. Esto incluye el acceso a permisos parentales compartidos, permitiendo una distribución más equitativa de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos.

#### 4. Sensibilización y Formación:

- **Programas de Sensibilización:** Se han implementado programas de sensibilización y formación en las empresas para abordar estereotipos de género y promover un entorno laboral inclusivo. Estas iniciativas buscan eliminar barreras culturales y sociales que contribuyen a la brecha salarial.

## 9. Factores personales que influyen en la Brecha Salarial de Género.

- Locus de control:

La relación entre el locus de control y la brecha salarial de género es un área compleja que involucra factores psicológicos y estructurales en el ámbito laboral. El locus de control se refiere a la percepción que una persona tiene sobre la influencia que tiene sobre su vida. Este análisis explorará cómo las diferencias en el locus de control pueden estar vinculadas a la brecha salarial de género, con un enfoque en la literatura académica existente.

La teoría del locus de control, propuesta por Julian B. Rotter en la década de 1950, sugiere que las personas pueden percibir su capacidad para influir en eventos de manera interna (internamente controlado) o externa (externamente controlado). Las personas internamente controladas (principalmente los hombres) tienden a atribuir sus logros o fracasos a sus propias acciones y habilidades, mientras que las externamente controladas (principalmente las mujeres) atribuyen estos eventos a factores externos o a la suerte.

La elección de carrera puede estar influida por el locus de control. Individuos con un locus de control interno pueden sentirse más capacitados para buscar y perseguir carreras que desafíen las normas de género tradicionales, como aquellas en campos STEM. Por otro lado, aquellos con un locus de control externo pueden ser más propensos a seguir carreras tradicionales asociadas con su género.

La literatura sugiere que el locus de control también puede afectar la negociación salarial y la búsqueda de oportunidades de desarrollo profesional. Las personas con un locus de control interno pueden ser más proactivas al negociar salarios y buscar ascensos, lo que podría contribuir a cerrar la brecha salarial.

Si bien el locus de control puede influir en la elección de carreras y la negociación salarial, su relación directa con la brecha salarial de género requiere más investigación. La intersección de factores psicológicos y estructurales en el ámbito laboral presenta un terreno fértil para futuros estudios que puedan proporcionar una comprensión más completa de esta dinámica.

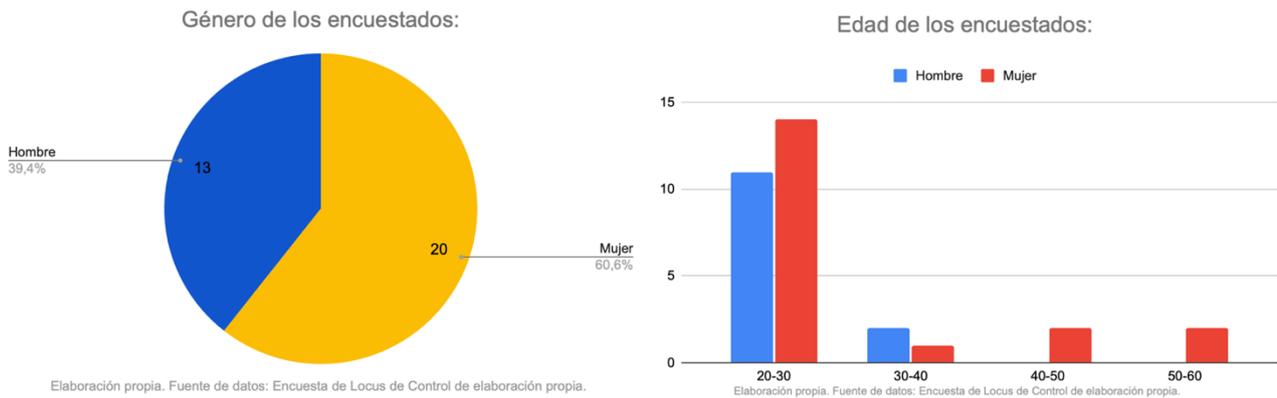
- Encuesta de locus de control.

Para profundizar en el concepto de locus de control, mencionado anteriormente, se diseñó y distribuyó una encuesta entre estudiantes y recién graduados del Grado de Administración y Dirección de Empresas de la Universidad de Barcelona. El propósito era evaluar la percepción del control sobre sus vidas en la población joven y profesional.

**Resultados:** La muestra constó de 33 observaciones, donde el 60,61% eran mujeres y el 39,39% hombres.

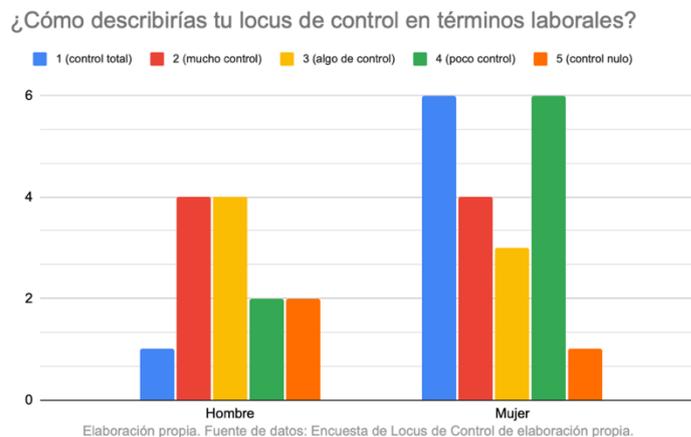
La edad media de los encuestados fue de 27,97 años. Según la teoría del locus de control, la edad también influye en la percepción del control, siendo que las personas más jóvenes tienden a tener un locus de control externo.

## La Igualdad Salarial de Género, ¿existe o no?



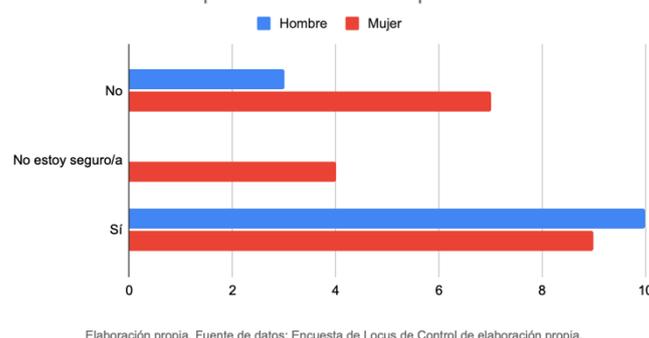
Los resultados respecto a cómo los participantes describirían el control sobre sus vidas en términos laborales revelaron sorprendentes patrones de género. El 85,71% de las mujeres afirmaron tener control total (locus de control interno), frente al 14,29% de los hombres. Por otro lado, un 66,67% de los hombres se sintieron sin control alguno, comparado con el 33,33% de las mujeres en la misma categoría.

Las 2 categorías más escogidas por las mujeres han sido la de “control total” y la de “poco control”, mientras que las de los hombres han sido la de “mucho control” y la de “algo de control”.



En términos de oportunidades profesionales equitativas, el 21,21% de las mujeres y el 9,09% de los hombres no perciben igualdad de oportunidades para el crecimiento profesional. Un 27,27% de las mujeres y un 30,30% de los hombres afirmaron tener oportunidades completamente iguales.

**¿Sientes que tienes oportunidades equitativas de crecimiento profesional en tu campo?**

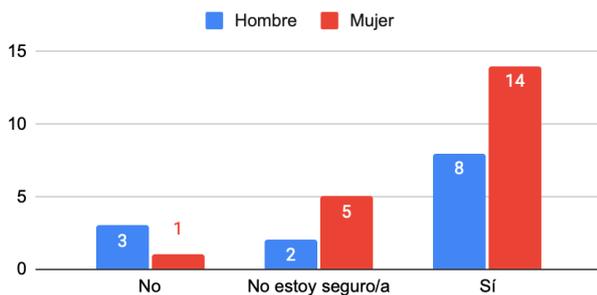


## La Igualdad Salarial de Género, ¿existe o no?

En cuanto a la elección de carreras en sectores masculinizados, el 42,42% de las mujeres afirmaron poder elegir este ámbito, mientras que un 15,15% no estaban seguras y un 3,03% lo negaron. En cambio, el 24,24% de los hombres podrían elegir carreras en sectores feminizados, con un 15,15% no seguro y un 9,09% negando esta opción.

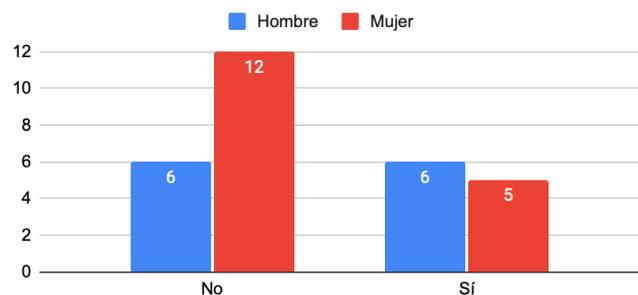
En la elección de carreras STEM, el 36,36% de las mujeres la descartaron completamente, mientras que el 15,15% afirmó que podrían haber elegido una carrera con poca representación femenina. Para los hombres, el 18,18% descartó carreras en este ámbito, y otro 18,18% no lo descartó.

¿Has elegido/estás considerando/serías capaz de elegir una carrera que tradicionalmente NO está ocupada por personas de tu sexo?



Elaboración propia. Fuente de datos: Encuesta de Locus de Control de elaboración propia.

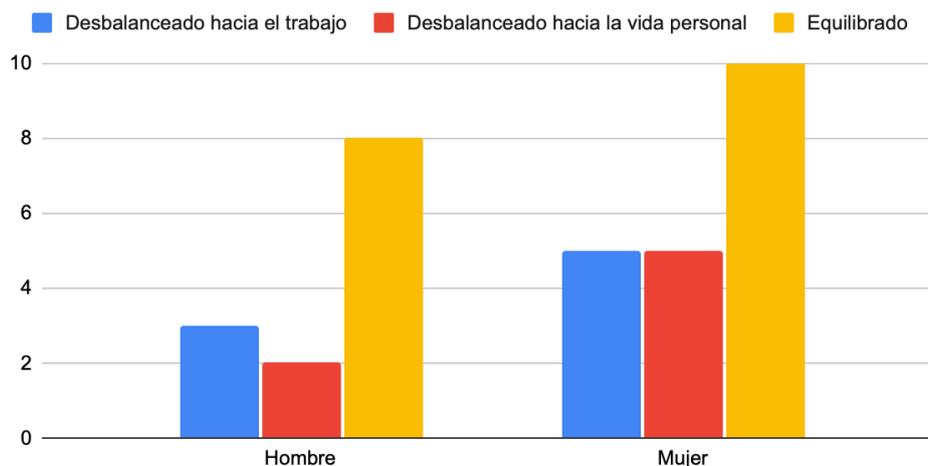
¿Has elegido/estás considerando/serías capaz de elegir una carrera del ámbito STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics)?



Elaboración propia. Fuente de datos: Encuesta de Locus de Control de elaboración propia.

Finalmente, en el equilibrio entre vida personal y laboral, el 15,15% de las mujeres sintieron desbalance hacia el trabajo, comparado con el 9,09% de los hombres. El 15,15% de las mujeres sintieron desbalance hacia la vida personal, mientras que solo el 6,06% de los hombres compartió esa percepción. Un 30,30% de las mujeres y un 24,24% de los hombres sintieron que había un equilibrio perfecto entre sus vidas personales y profesionales.

¿Cómo percibes el equilibrio entre tu carrera y tu vida personal?



Elaboración propia. Fuente de datos: Encuesta de Locus de Control de elaboración propia.

## 10. Barreras Invisibles en la Trayectoria Profesional de las Mujeres.

Más allá del locus de control, existen obstáculos no visibles en la vida profesional de las mujeres. A pesar de su papel vital en la fuerza laboral actual, muchas mujeres encuentran discriminación y son pasadas por alto en roles de liderazgo debido a las conocidas "barreras invisibles", destacando el techo de cristal y el techo de cemento.

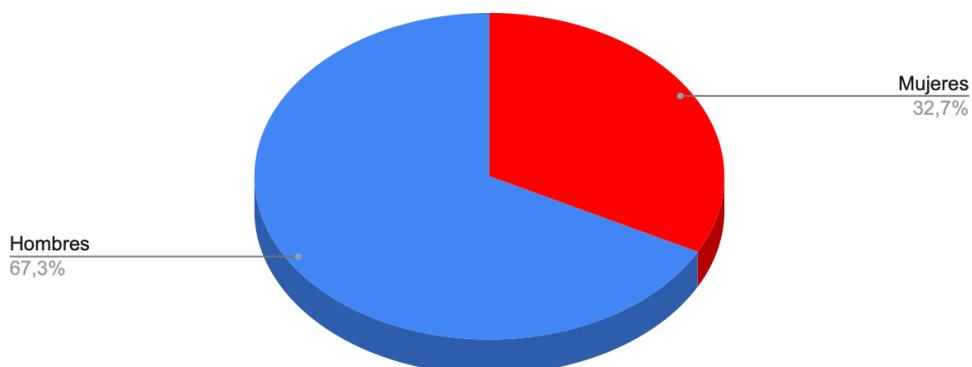
### 1. El Techo de Cristal.

El término "techo de cristal" ilustra las barreras que enfrentan las mujeres y las personas de color al ascender en el ámbito laboral. No se trata simplemente de un fenómeno menor, es una observación de que, aunque las mujeres ingresan fácilmente a organizaciones en niveles inferiores, su presencia disminuye significativamente a medida que avanzan hacia posiciones de liderazgo.

La profesora Rosalind M. Chow de la Universidad Carnegie Mellon explica que el techo de cristal refleja la limitación que impide a las mujeres acceder a roles directivos. A pesar de que las mujeres superan a los hombres en la obtención de títulos avanzados y desempeñan funciones cruciales en el mercado laboral, su presencia en roles ejecutivos de alto nivel o en juntas directivas es escasa.

Datos de Eurostat revelan que solo alrededor de un tercio de los directivos en la Unión Europea son mujeres. A pesar de representar el 32,67% de los directivos en 2022, las mujeres siguen subrepresentadas en niveles ejecutivos. Este fenómeno destaca la persistencia del techo de cristal, donde las mujeres enfrentan obstáculos en su ascenso hacia posiciones de liderazgo a pesar de sus logros académicos y contribuciones laborales.

Distribución de Cargos Directivos (La UE 2022)



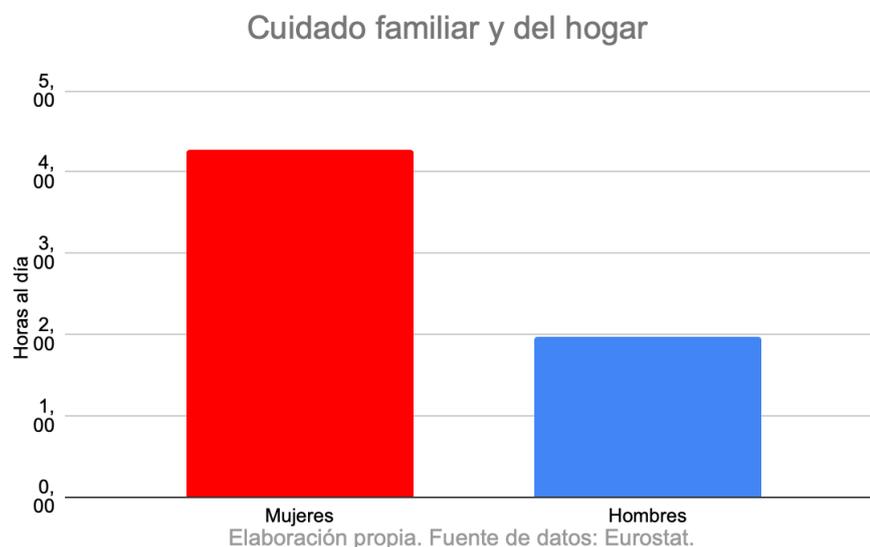
Elaboración propia. Fuente de datos: Eurostat.

## 2. El Techo de Cemento.

El concepto del "Techo de Cemento" describe una barrera autoimpuesta por las mujeres que deciden abstenerse de buscar ascensos debido al alto coste personal y familiar asociado con el nuevo puesto.

Ya sea de manera consciente o no, las mujeres se ven a sí mismas como las principales responsables del cuidado familiar y del hogar. La maternidad, en muchos casos, coincide con un momento crucial en el desarrollo profesional que facilitaría el acceso a roles superiores. La falta de políticas efectivas de conciliación entre la vida laboral y personal complica la toma de decisiones, ya que se tiene en cuenta que la jornada laboral se prolongará con reuniones hasta altas horas de la tarde.

Datos de Eurostat del 2010 reflejan que las mujeres en España dedicaban en promedio 4 horas 17 minutos al día a las tareas del hogar y cuidado de los niños, mientras que los hombres dedicaban solo 1 hora 58 minutos. Esta discrepancia evidencia la carga desigual de responsabilidades domésticas, lo que refuerza la percepción de las mujeres de que asumir roles de liderazgo podría resultar en una sobrecarga insostenible de responsabilidades, contribuyendo así al fenómeno del techo de cemento. La falta de equilibrio en las responsabilidades familiares y laborales sigue siendo un obstáculo significativo para las mujeres en el ámbito profesional.



## 3. The Glass Escalator o Escaleras Mecánicas de Cristal:

El concepto de "Glass Escalator" se refiere a la ventaja estructural que los hombres experimentan en sectores tradicionalmente feminizados, como turismo, educación y trabajo social, lo cual impulsa sus carreras de manera notable.

A diferencia del techo de cristal, donde las mujeres encuentran obstáculos para ascender en roles dominados por hombres, los hombres que ingresan a ocupaciones dominadas por

mujeres tienden a ascender más rápidamente hacia niveles superiores de liderazgo. Christine L. Williams, una socióloga especializada en género y desigualdad laboral, destaca este fenómeno como las "escaleras de cristal", una presión invisible que facilita el ascenso de los hombres en estos sectores.

Un ejemplo ilustrativo es la empresa Mattel, Inc., conocida por producir la muñeca Barbie, orientada principalmente al mercado femenino. Aunque su segmento de mercado está dirigido a niñas de 4 a 12 años, la junta directiva de la empresa, compuesta por 11 personas, cuenta solo con cuatro mujeres, aproximadamente un 36,36%. Es interesante notar que las mujeres suelen liderar departamentos considerados "feminizados", como comunicaciones y recursos humanos, lo que refleja la dinámica del Techo de Cristal en acción.

**Lo anterior, es nada más que otra evidencia de la escasa representación de mujeres en niveles directivos superiores es que, cuando logran ascender, suelen ocupar roles en áreas no estratégicas ni financieras.** Este patrón revela una persistente disparidad de género en la distribución de responsabilidades y poder dentro de las organizaciones, incluso en niveles ejecutivos. Es esencial abordar esta tendencia para fomentar la participación equitativa de las mujeres en áreas estratégicas y financieras, promoviendo la diversidad de perspectivas en la toma de decisiones empresariales.

## 11. Impacto de la Pandemia COVID-19 en la Brecha Salarial.

La pandemia de COVID-19 ha dejado una huella significativa en la brecha salarial de género a nivel global, con efectos tanto positivos como negativos.

- *Efectos Positivos:*

La transición al trabajo remoto ha brindado a hombres y mujeres la oportunidad de equilibrar mejor la vida laboral y personal. Además, la digitalización ha permitido una mayor participación en proyectos globales, ampliando las oportunidades laborales para las mujeres.

- *Efectos Negativos:*

Sin embargo, las mujeres han enfrentado pérdidas de empleo más significativas y han asumido una carga desproporcionada de trabajo no remunerado debido al cierre de escuelas y servicios de cuidado infantil. Además, la concentración de las mujeres en sectores más afectados, como el turismo y la hostelería, ha contribuido a tasas de desempleo femenino más altas. A pesar de una mayor presencia femenina en roles de liderazgo durante la pandemia, la representación sigue siendo desigual, subrayando la necesidad de medidas para impulsar la igualdad en la toma de decisiones.

- ⇒ En España, la innovación tecnológica ha facilitado el trabajo remoto para ambos géneros, y la conciencia sobre la brecha salarial ha aumentado, generando discusiones y movimientos hacia una mayor igualdad en el ámbito laboral. Las empresas están implementando iniciativas para fomentar la igualdad de género, desde la revisión de políticas salariales hasta la promoción de mujeres en roles de liderazgo. Sin embargo, la brecha salarial se amplía, situando la paridad completa en 2058, y representa un coste de oportunidad significativo para la economía española.

## 12. Metodología y base de datos:

En el presente trabajo se pretende a estudiar las diferencias salariales entre las mujeres y los hombres.

Para el análisis, se ha utilizado una encuesta de la elaboración propia de la cual se ha obtenido una muestra de 71 observaciones. Se acepta el supuesto de que los encuestados pudieron no contestar con toda la sinceridad y la precisión posibles.

En la encuesta se han cuestionado las siguientes variables de interés para el análisis de datos: el género, la edad, el salario bruto anual, el nivel de estudios alcanzado, los años de experiencia, el sector de trabajo, el nivel de cargo ocupado, entre otras.

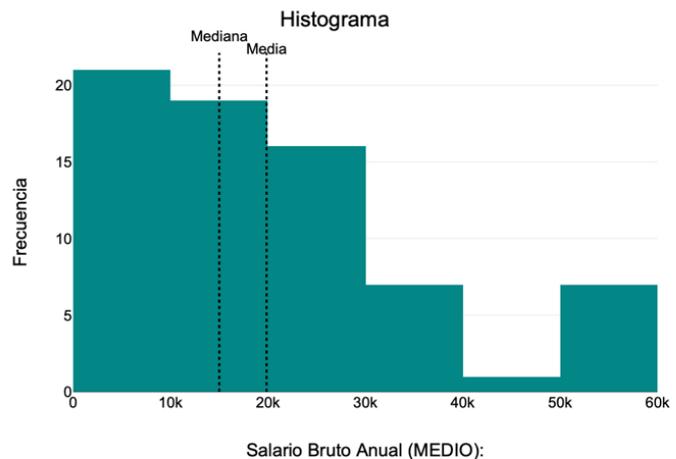
A partir de los datos obtenidos, se ha creado un archivo Excel, donde ha tenido lugar la preparación de los datos para el análisis (la limpieza de datos, eliminación de los duplicados, etc.) para el análisis posterior que se ha llevado a cabo principalmente en 3 programas diferentes: en el Excel, en el programa "SPSS" y en el "Python".

Inicialmente, se ha hecho un análisis descriptivo de algunas de las variables principales. El análisis descriptivo se centra en entender la distribución y características principales de las variables clave relacionadas con la brecha salarial de género en la muestra de 71 observaciones, obteniendo los siguientes resultados:

### Análisis Descriptivo.

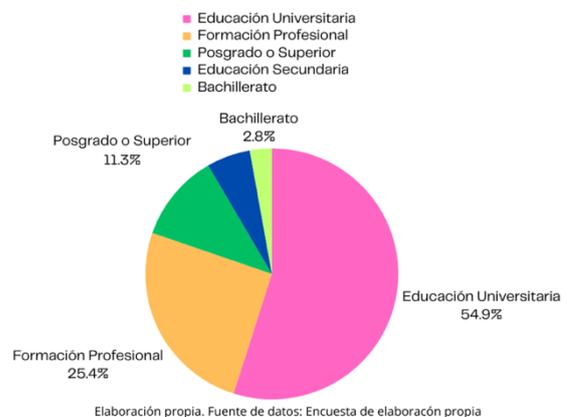
#### ⇒ Salario Bruto Anual:

Media: 19.859,15€  
 Mediana (50º percentil): 15.000,00€  
 Moda: 15.000,00€  
 Desviación Estándar: 16.168,13

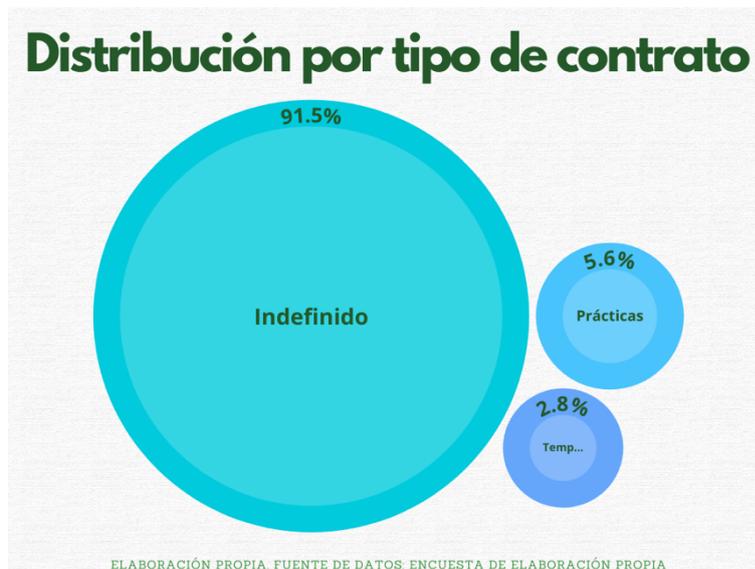


### DISTRIBUIÓN POR NIVEL DE ESTUDIOS:

#### ⇒ Nivel de estudios:



⇒ **Tipo del Contrato en el Trabajo Actual:**



- La gran mayoría de los trabajadores (91,5%) tienen contratos indefinidos, lo que sugiere estabilidad laboral en la muestra.
- Prácticas representan un porcentaje bajo (5,6%), indicando que la mayoría de los encuestados ya están en roles más establecidos.
- Contratos temporales son menos comunes (2,8%).

**Jornada Laboral en el Trabajo Actual:**

- Jornada Completa: 77,5% de las observaciones
- Media Jornada: 15,5% de las observaciones
- Otra: 5,6% de las observaciones
  - La mayoría trabaja a jornada completa (77.5%), mientras que una proporción significativa trabaja a media jornada (15.5%).
  - Un pequeño porcentaje tiene otras modalidades de jornada laboral (5.6%).

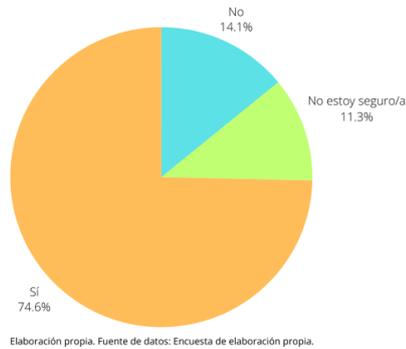
**Experiencia (en años) en el Sector:**

- Media: 6,1 años
- Mediana (50º percentil): 7,5 años
- Desviación Estándar: 5,3 años
  - La experiencia media en el sector es de 6.1 años, con una mediana de 7.5 años.
  - La desviación estándar de 5.3 años indica cierta variabilidad en la experiencia, aunque la mediana sugiere una concentración alrededor de 7.5 años.

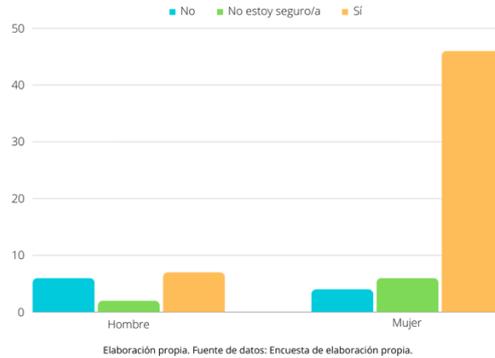
Los resultados descriptivos de la encuesta.

○ ¿Crees que existe la desigualdad de género hoy en día?

¿Crees que existe la desigualdad de género hoy en día?



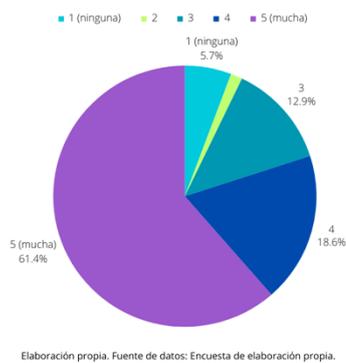
¿Crees que existe la desigualdad de género hoy en día?



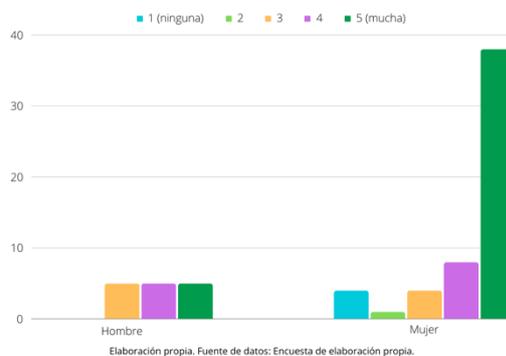
- La mayoría de los participantes (74,65%) reconoce la existencia de desigualdad de género, indicando una conciencia generalizada sobre este problema.
- Entre los hombres, aunque un porcentaje bastante pequeño (20,59%) reconoce la desigualdad, una proporción mayor de mujeres (86,79%) comparte esta percepción.
- Los hombres tienden a ser menos propensos a reconocer la desigualdad de género en comparación con las mujeres.

○ ¿Qué importancia tiene para ti personalmente la igualdad de género?

¿Qué importancia tiene para ti personalmente, si es que la tiene, la igualdad de género?



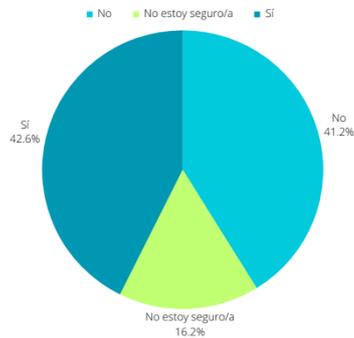
¿Qué importancia tiene para ti personalmente, si es que la tiene, la igualdad de género?



- La mayoría de los participantes (43) consideran que la igualdad de género es de gran importancia, otorgando un puntaje de 5 en la escala. Por otro lado, 4 participantes indicaron que la igualdad de género no tiene ninguna importancia para ellos.
  - Hombres: Ninguno de los participantes masculinos indicó que la igualdad de género no tiene importancia. La distribución de puntajes se centra mayormente en las categorías intermedias, con algunos participantes asignando puntajes altos (4 y 5).
  - Mujeres: Las participantes femeninas mostraron una mayor tendencia hacia la importancia de la igualdad de género, con la gran mayoría asignando un puntaje de 5. Solo un pequeño número asignó puntajes más bajos, indicando una diversidad de opiniones.

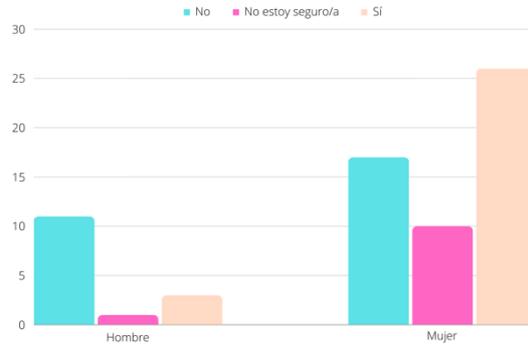
○ ¿Crees que existe la brecha salarial de género en tu lugar de trabajo o en tu industria?

¿Crees que existe una brecha salarial de género en tu lugar de trabajo o en tu industria?



Elaboración propia. Fuente de datos: Encuesta de elaboración propia.

¿Crees que existe una brecha salarial de género en tu lugar de trabajo o en tu industria?

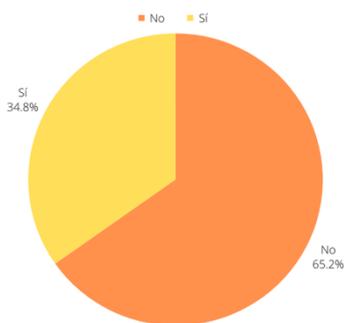


Elaboración propia. Fuente de datos: Encuesta de elaboración propia.

1. **Brecha salarial percibida:** La mayoría de las mujeres (26) y una proporción significativa de hombres (11) perciben que hay una brecha salarial de género en su lugar de trabajo o industria.
2. **Incertidumbre:** Algunas personas, tanto hombres como mujeres, expresan incertidumbre sobre la existencia de la brecha salarial (No estoy seguro/a), pero este grupo es más significativo entre las mujeres (10).
3. **Sensibilización:** Es esencial notar que la percepción de la brecha salarial varía entre los géneros, con más mujeres identificando esta disparidad en comparación con los hombres.

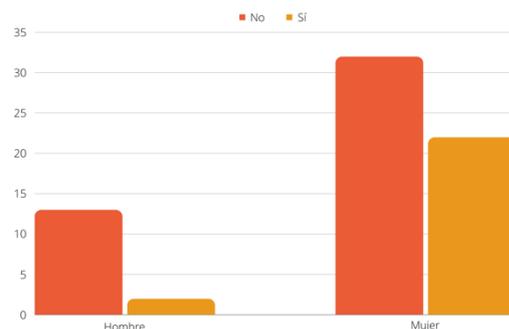
○ ¿Has experimentado personalmente la brecha salarial de género?

¿Has experimentado personalmente la brecha salarial de género en tu carrera?



Elaboración propia. Fuente de datos: Encuesta de elaboración propia.

¿Has experimentado personalmente la brecha salarial de género en tu carrera?



Elaboración propia. Fuente de datos: Encuesta de elaboración propia.

1. **Experiencia personal:** La mayoría de las mujeres (32) y una proporción significativa de hombres (13) indican que han experimentado personalmente la brecha salarial de género en sus carreras.
2. **Conciencia de la disparidad:** La diferencia entre los géneros en cuanto a la experiencia personal de la brecha salarial es evidente, destacando una disparidad persistente en la compensación entre hombres y mujeres.

Adicionalmente, analizando las respuestas de los encuestados sobre el nivel educativo de los padres, el sexo y el nivel educativo alcanzado, se han identificado algunos patrones interesantes:

1. **Correlación entre nivel educativo de los padres e hijos:** En varias instancias, se observa que cuando al menos uno de los padres tiene educación universitaria, la tendencia es que los hijos también alcancen ese nivel educativo. Por otro lado, la falta de educación de los padres a menudo coincide con un nivel educativo inferior de los hijos.
2. **Género y elecciones educativas:** Hay casos donde las mujeres optan por la formación profesional, mientras que los hombres tienden a elegir la educación universitaria. Sin embargo, también hay instancias donde las mujeres siguen carreras universitarias.
3. **Influencia de la formación profesional:** La formación profesional aparece como una elección común, tanto para mujeres como para hombres, independientemente del nivel educativo de los padres.

Finalmente, se presentan algunos comentarios de los participantes de la encuesta y sus opiniones de la brecha salarial de género:

**Que piensa la gente sobre la brecha salarial**  
COMENTARIOS ADICIONALES DE LOS ENCUESTADOS  
(conservando la ortografía original)

Trabajo en una escuela infantil (0-3 años) la gran mayoría de profesionales en este ámbito son mujeres por lo que no he notado ningún tipo de discriminación en comparación con otras compañeras. Tal vez al contrario, que se considere que es un ámbito de mujeres y que los hombres no deberían estar en él. (Me he encontrado comentarios así de algunas profesionales, y familias)

Al ser salario según convenio, nunca experimenté brecha salarial en ninguno de mis trabajos.

Si decides ser madre y el precio a pagar es normal poder desarrollarte en lo personal y profesional

Creo que muchas empresas hacen ver que son igualitarias pero, a la hora de la verdad, cuando miras el género de los jefes, son todo hombres.

En mi opinión no te pagan mas por ser hombre o menos por ser mujer, porque si ese fuera el caso los empleadores contratarían solo mujeres, hay otros factores que influye en que se pague mas o menos a una persona, digase antigüedad en su lugar de trabajar trabajo, conocimientos adquiridos y la importancia que pueda tener esta persona para la empresa, tampoco creo que se le nieguen oportunidades educativas a las mujeres, ya que todos tenemos las mismas oportunidades de acceder a la educación profesional, ya que los entes evaluadores no se fijan en los generos sino en notas obtenidas.

Considero que la brecha salarial se da porque las carreras que normalmente eligen los hombres estan mas retribuidas (trvnologia, mates, etc) en comparacion a las que eligen mas las mujeres (educacion, servicios...)

En un pais donde el pratiarcado lo maneja todo, será impisible que la mujer tenga las musmas oportunidades y privilegios que los hombres. Yo no fui ascendida a jefa de departamento, porque querian un hombre, asi lo dijeron.

Hasta que no cambie la educación, no se conseguirá la igualdad en general

Menor salario y la mujer,a pesar que se le suele dar más responsabilidad y carga superior de trabajo.

Posteriormente, se ha procedido al Análisis descriptivo de las variables de interés para analizar la brecha salarial de género, obteniendo los siguientes resultados:

- **Salario Bruto Anual**

La ganancia media anual por trabajador es de 19.859,15 euros. Una de las características de las funciones de distribución salarial es que figuran muchos trabajadores en los valores bajos que, en los sueldos más elevados, como resultado el salario medio es superior tanto al salario mediano, como al modal.

El salario mediano (el que divide al número de trabajadores en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior y, por lo tanto, es igual al 50º percentil), en su lugar presenta un valor de 15.000,00 euros.

El salario más frecuente (o el salario modal) es aproximadamente de 15.000,00 euros.

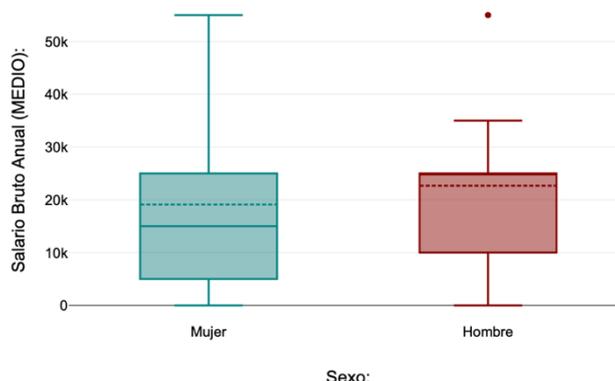
<i>Salario Bruto Anual (Mujeres):</i>		<i>Salario Bruto Anual (Hombres):</i>	
Media	19107,14286	Media	22666,66667
Error típico	2155,132589	Error típico	4278,035449
Mediana	15000	Mediana	25000
Moda	15000	Moda	25000
Desviación estándar	16127,53554	Desviación estándar	16568,76005
Varianza de la muestra	260097402,6	Varianza de la muestra	274523809,5
Curtosis	0,05379132	Curtosis	0,273224649
Coefficiente de asimetría	0,827560394	Coefficiente de asimetría	0,733282172
Rango	55000	Rango	55000
Mínimo	0	Mínimo	0
Máximo	55000	Máximo	55000
Suma	1070000	Suma	340000
Cuenta	56	Cuenta	15
Nivel de confianza (95,0%)	4318,982222	Nivel de confianza (95,0%)	9175,473481

Por sexo, el salario medio anual es de 19.107,14 euros para las mujeres y de 22.666,67 euros para los hombres. La ganancia media anual femenina supone el 84,30% de la ganancia media anual masculina.

**Mujeres:**

Salario Mínimo = 0€  
 Q1 = 5.000€  
 Salario Mediano = 15.000€  
 Salario Medio = 19.107,14€  
 Q3 = 25.000€  
 Salario Máximo = 55.000€

Comparación visual de la distribución salarial entre hombres y mujeres



**Hombres:**

Salario Mínimo = 0€  
 Q1 = 10.000€  
 Salario Medio = 22.666,67€  
 Salario Mediano = 25.000€  
 Q3 = 25.000€  
 Salario Máximo = 55.000€

Interpretación de los resultados:

- La media del salario bruto anual es más baja para las mujeres (€19.107,14) en comparación con los hombres (€22.666,67).
- La desviación estándar y la varianza son más altas para ambos grupos, indicando una dispersión considerable en los salarios.
- La mediana y la moda son menores para las mujeres en comparación con los hombres, lo que sugiere una concentración de salarios más baja.
- El rango es el mismo para ambos grupos, pero la curtosis y el coeficiente de asimetría indican diferentes formas de distribución.

Adicionalmente, siendo el Salario Mínimo Interprofesional en España en el año 2023 de 1.080 euros distribuido en 14 pagas (15.120 euros anuales), el 28,17% de las mujeres ha tenido un salario anual menor o igual que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), frente al 7,04% de los hombres.

Si se consideran los salarios más elevados, los resultados, en este caso, el 7,04% de las mujeres presentaron salarios tres veces o más superiores al Salario Mínimo Interprofesional, frente al 2,82% de los hombres, todos asalariados y trabajando a tiempo completo.

<b>Porcentaje de tranajadores en función de su ganancia con respecto al SMI*</b>			
	<b>Ambos sexos</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
	100,00%	78,87%	21,13%
<b>Del 0 a 1 SMI</b>	35,21%	28,17%	7,04%
<b>Del 1 a 2 SMI</b>	45,07%	35,21%	9,86%
<b>Del 2 a 3 SMI</b>	9,86%	8,45%	1,41%
<b>Del 3 a 4 SMI</b>	7,04%	5,63%	1,41%
<b>Del 4 a 5 SMI</b>	1,41%	1,41%	0,00%
<b>&gt; 5 SMI</b>	1,41%	0,00%	1,41%

\*SMI en el 2023 es de 15.120 euros

Elaboración propia. Fuente de datos: encuesta de elaboración propia.

### 13. Análisis de la brecha salarial.

- **Análisis de Diferencias Salariales.**

La Diferencia Salarial se calcula utilizando la fórmula:

$$\text{Diferencia Salarial} = \frac{\text{Salario Medio Hombres} - \text{Salario Medio Mujeres}}{\text{Salario Medio Hombres}}$$

Aplicamos la fórmula a los datos obtenidos previamente:

- Salario Medio Hombres = 22.666,67€

- Salario Medio Mujeres = 19.107,14€

$$\text{Diferencia Salarial} = \frac{(22.666,67 - 19.107,14)}{22.666,67} = 0,1570 = 15,70\%$$

Interpretación: La brecha salarial simple es aproximadamente el 15,70%. Esto indica que, en promedio, los salarios de los hombres son un 15,70% más altos que los salarios de las mujeres.

También, se puede utilizar la siguiente fórmula para obtener la brecha en términos absolutos:

$$\text{Diferencia Salarial} = \text{Media Salarios Hombres} - \text{Media Salarios Mujeres}$$

Aplicando la formula a los datos obtenidos anteriormente:

$$\text{Diferencia Salarial} = 22.666,67 - 19.107,14 = 3.559,52€$$

Interpretación: La diferencia salarial es aproximadamente 3.559,52 euros. Esto indica que, en promedio, los salarios de los hombres son 3.559,52 euros más altos que los salarios de las mujeres.

- **Análisis de la brecha salarial a través de la prueba de hipótesis y aplicación del estadístico adecuado.**

Para comprobar la hipótesis de la media de dos muestras independientes:

Ho: SALARIO MEDIO MUJERES = SALARIO MEDIO HOMBRES

H1: SALARIO MEDIO MUJERES ≠ SALARIO MEDIO HOMBRES

El primer paso en el análisis de la prueba de hipótesis sería comprobar si los datos siguen una distribución normal, por lo tanto, se plantea la siguiente prueba:

Ho: Los datos siguen una distribución normal

H1: Los datos no siguen una distribución normal

Ya que la muestra es superior a 55 ( $n > 55$ ), se aplica el test de normalidad de Kolmogorov – Smirnov para la muestra de mujeres y el test de Shapiro – Wilk para la muestra de hombres ( $n < 55$ ), obteniendo los siguientes resultados:

(Como las muestras son de tamaños distintos, aquí la prueba de normalidad considera los casos perdidos).

Case Processing Summary						
	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
SAL_MUJERES	15	26.8%	41	73.2%	56	100.0%
SAL_HOMBRES	15	26.8%	41	73.2%	56	100.0%

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
SAL_MUJERES	.260	15	.007	.858	15	.023
SAL_HOMBRES	.244	15	.017	.885	15	.057

a. Lilliefors Significance Correction

Se procede a la prueba de normalidad por separado, para ver cómo se comportan por separado y sin considerar los casos perdidos:

Case Processing Summary						
	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
SAL_MUJERES	56	100.0%	0	0.0%	56	100.0%

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
SAL_MUJERES	.208	56	<.001	.884	56	<.001

a. Lilliefors Significance Correction

Case Processing Summary						
	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
SAL_HOMBRES	15	26.8%	41	73.2%	56	100.0%

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
SAL_HOMBRES	.244	15	.017	.885	15	.057

a. Lilliefors Significance Correction

Como se puede observar en el caso de las mujeres consideramos de analizar la normalidad por Kolmogorov – Smirnov y obtenemos un p-valor<0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, los datos NO siguen una distribución normal. Asumimos lo mismo para la muestra de los hombres (aunque en su caso, se puede observar la normalidad de los datos).

Una vez asumido que los datos no se distribuyen normalmente y, por ende, no se podrá usar las pruebas paramétricas y se analizarán las medianas (en vez de las medias), pasamos a la prueba de hipótesis principal:

Ho: SALARIO MEDIANO MUJERES = SALARIO MEDIANO HOMBRES  
 H1: SALARIO MEDIANO MUJERES ≠ SALARIO MEDIANO HOMBRES

Que responde a la pregunta: ¿Hay diferencia en el salario de los individuos según sea hombre o mujer?

Para el análisis se utiliza la prueba U de Mann – Whitney, obteniendo los siguientes resultados:

**Mann-Whitney U Test**

Hipótesis Nula (H0): SALARIO MEDIANO MUJERES = SALARIO MEDIANO HOMBRES.  
 Hipótesis Alternativa (H1): H1: SALARIO MEDIANO MUJERES ≠ SALARIO MEDIANO HOMBRES.

Estadística U	Valor Observado
Mujeres vs. Hombres	471
Hombres vs. Mujeres	683

Nivel de Significación (α): 0.05

**Interpretación:**

- Para Mujeres vs. Hombres, U = 471, p < 0.05 (Rechazamos H0).
- Para Hombres vs. Mujeres, U = 683, p < 0.05 (Rechazamos H0).

**Conclusión:**

- Hay evidencia significativa para afirmar que las distribuciones de salarios son diferentes entre mujeres y hombres en la muestra proporcionada.
- Esto sugiere que existe una brecha salarial significativa entre los dos grupos en la población representada por la muestra.

⇒ En términos simples, la prueba U de Mann-Whitney indica que hay diferencias estadísticamente significativas en las distribuciones de salarios entre mujeres y hombres en la muestra analizada.

- **Análisis de Regresión Simple (Salarial).**

Fórmula General:

$$\text{Salario} = \beta_0 + \beta_1 \times \text{Sexo} + \epsilon$$

Donde:

- $\beta_1$  representa la estimación del efecto del sexo en el salario.

(Estimación por el MCO):

OLS Regression Results						
Dep. Variable:	Salario Bruto Anual		R-squared:			0.092
Model:	OLS		Adj. R-squared:			0.080
Method:	Least Squares		F-statistic:			7.648
Date:	Wen, 10 Jan 2024		Prob (F-statistic):			0.00734
Time:	15:45:44		Log-Likelihood:			-681.72
No. Observations:	71		AIC:			1367.
Df Residuals:	69		BIC:			1372.
Df Model:	1					
Covariance Type:	nonrobust					
	coef	std err	t	P> t	[0.025	0.975]
const	2.757e+04	2032.765	13.555	0.000	2.35e+04	3.16e+04
Sexo(Muj)	-9875.0000	3566.414	-2.766	0.007	-1.7e+04	-2776.211
Omnibus:		23.348	Durbin-Watson:			1.957
Prob(Omnibus):		0.000	Jarque-Bera (JB):			40.576
Skew:		1.246	Prob(JB):			1.61e-09
Kurtosis:		6.010	Cond. No.			3.47

**Resultados de la Regresión Lineal:**

La regresión lineal se ha realizado para ver la relación entre la variable dependiente (Salario) y la variable independiente (Sexo).

1) Coeficientes:

- const: El coeficiente constante (intercepto) es de aproximadamente  $2.757 \times 10^4$
- Sexo (Muj): El coeficiente de la variable Sexo es de  $-9875$

2) Estadísticas del Modelo:

- $R^2=0,092$ : El 9,2% de la variabilidad en el salario se explica por la variable Sexo.
- $F\text{-statistic} = 7,648$ : Indica si el modelo en su conjunto es significativo. En este caso, el p-valor asociado es de 0,00734, sugiriendo que el modelo es significativo.

3) Coeficientes Individuales:

- El coeficiente de Sexo es significativamente diferente de cero ( $t=-2.766$ ,  $p\text{-valor}=0.007$ ), lo que indica que hay una relación estadísticamente significativa entre el género y el salario.

4) Efecto en la Brecha Salarial:

- El coeficiente de Sexo (- 9875) representa el cambio promedio en el salario asociado con un cambio en la variable Sexo.  
En este caso, al ser negativo, sugiere que, en promedio, las mujeres ganan 9875 unidades menos que los hombres.

5) Ecuación de Regresión:

- La ecuación de regresión resultante sería:

$$\text{Salario} = 2.757 \times 10^4 - 9875 \times \text{Sexo}$$

### **Residuos y Supuestos:**

- ⇒ El valor p del estadístico de Durbin-Watson sugiere que no hay evidencia de autocorrelación serial en los residuos.
- ⇒ El estadístico Jarque-Bera indica que los residuos no siguen una distribución normal, pero en modelos con un tamaño de muestra pequeño, esto puede no ser concluyente.

### **Conclusión:**

La regresión sugiere que hay una relación significativa entre el género y el salario y, el coeficiente negativo en la variable Sexo indica una brecha salarial, donde las mujeres tienden a ganar menos que los hombres en el modelo. Sin embargo, la capacidad explicativa del modelo es limitada ( $R^2 = 0,092$ ), esto puede ser que se debe a falta de otras variables explicativas, por lo tanto, se procede al análisis de una regresión múltiple.

- **Análisis de Regresión Múltiple.**

En este apartado, se pretende estudiar como un conjunto de las variables influyen en la variable dependiente que es el salario bruto. Para ello, se utilizará la ecuación de Mincer.

La ecuación tradicional de Mincer, estima por mínimos cuadrados ordinarios (MCO) un modelo semilogarítmico, usando como variable dependiente el logaritmo de los ingresos y como variables independientes los años de educación, la experiencia laboral y el cuadrado de esta.

$$\ln(Y) = \beta_0 + \beta_1 * S + \beta_2 * \text{Exp} + \beta_3 * \text{Exp}^2 + \epsilon$$

Donde:

- Y son los ingresos brutos por hora del individuo en logaritmo neperiano
- S es el número de años de educación formal completada
- Exp son los años de experiencia laboral
- $\epsilon$  es el término de perturbación aleatoria que se distribuye según una Normal (0,  $\sigma^2$ )

Variables independientes adicionales añadidas al modelo:

- Edad son los años del individuo
- Sexo es el género del individuo

Se estima el modelo de regresión múltiple (sin incluir la variable sexo) asumiendo que cumple y se obtiene el siguiente resultado:

Estadísticas de la regresión	
Coefficiente de correlación múltiple	0,476097927
Coefficiente de determinación R <sup>2</sup>	0,226669236
R <sup>2</sup> ajustado	0,167182254
Error típico	0,434031297
Observaciones	71

ANÁLISIS DE VARIANZA					
	Grados de libertad	Suma de cuadrados	Promedio de los cuadrados	F	Valor crítico de F
Regresión	5	3,589076742	0,717815348	3,81040068	0,004346721
Residuos	65	12,24490586	0,188383167		
Total	70	15,8339826			

	Coefficientes	Error típico	Estadístico t	Probabilidad	Inferior 95%	Superior 95%	Inferior 95,0%	Superior 95,0%
Intercepción	2,308112852	0,709527633	3,253027427	0,00181285	0,891088318	3,725137386	0,891088318	3,725137386
S	0,046753008	0,028073568	1,665374621	0,10065116	-0,009313779	0,102819796	-0,009313779	0,102819796
Exp	0,111283358	0,032426359	3,431879506	0,001047	0,046523447	0,176043269	0,046523447	0,176043269
Exp2	-0,003689661	0,001432536	-2,57561536	0,01228913	-0,006550632	-0,00082869	-0,006550632	-0,00082869
Edad	-0,106134167	0,040366709	-2,629249916	0,01066931	-0,186752052	-0,025516282	-0,186752052	-0,025516282
Edad2	0,001264888	0,000485978	2,602769678	0,01144307	0,000294324	0,002235453	0,000294324	0,002235453

Interpretación de los resultados:

1. Estadísticas Generales:

- El coeficiente de determinación R<sup>2</sup> ajustado sugiere que el modelo explica aproximadamente el 16.72% de la variabilidad en la variable dependiente.
- El valor p del análisis de varianza (F) es significativo (0.0043), indicando que al menos una de las variables independientes tiene un efecto significativo en la variable dependiente.

2. Coeficientes Individuales:

- El coeficiente de "Exp" tiene un valor significativo (p = 0.001) y positivo, sugiriendo que el aumento en "Exp" está asociado con un aumento en la variable dependiente, pero siendo una regresión semilogarítmica, los aumentos se interpretan de la siguiente manera: "Un aumento de una unidad en la variable independiente está asociado con un cambio porcentual de β2% en la variable dependiente".

3. Variables Significativas:

- Las variables "Intercepción", "Exp", "Exp2", "Edad" y "Edad2" tienen p-valor significativo, lo que indica que tienen un impacto estadísticamente significativo en la variable dependiente.

A continuación, se estima otro modelo de regresión múltiple, incluyendo la variable independiente (Sexo):

Estadísticas de la regresión	
Coefficiente de correlación múltiple	0,481957996
Coefficiente de determinación R <sup>2</sup>	0,23228351
R <sup>2</sup> ajustado	0,160310089
Error típico	0,435818367
Observaciones	71

ANÁLISIS DE VARIANZA					
	Grados de libertad	Suma de cuadrados	Promedio de los cuadrados	F	Valor crítico de F
Regresión	6	3,677973057	0,612995509	3,22735125	0,007829046
Residuos	64	12,15600955	0,189937649		
Total	70	15,8339826			

	Coefficientes	Error típico	Estadístico t	Probabilidad	Inferior 95%	Superior 95%	Inferior 95,0%	Superior 95,0%
Intercepción	2,167804859	0,741381027	2,924009085	0,00477379	0,686725996	3,648883722	0,686725996	3,648883722
S	0,048099574	0,028257792	1,702170283	0,09357659	-0,008351855	0,104551004	-0,008351855	0,104551004
Exp	0,109149495	0,032708929	3,336993909	0,001414	0,043805899	0,174493092	0,043805899	0,174493092
Exp2	-0,003630522	0,001441029	-2,519395724	0,01426336	-0,006509309	-0,000751736	-0,006509309	-0,000751736
Edad	-0,09506984	0,043640357	-2,178484495	0,03306005	-0,182251475	-0,007888206	-0,182251475	-0,007888206
Edad2	0,001138825	0,000521766	2,182059995	0,03278315	9,61773E-05	0,002180873	9,61773E-05	0,002180873
Sexo:	-0,095646101	0,139807645	-0,684126398	0,49636516	-0,37494398	0,183651778	-0,37494398	0,183651778

Comparación e Interpretación de los dos modelos de regresión múltiple:

- Ambas regresiones muestran resultados similares en términos de variables significativas y coeficientes.
- El coeficiente de determinación  $R^2$  ajustado es relativamente bajo en ambas regresiones, indicando que las variables independientes explican una pequeña proporción de la variabilidad en la variable dependiente.
- La inclusión de la variable "Sexo" no parece ser estadísticamente significativa en la segunda regresión, ya que el p-valor asociado es alto (más de 0,05).
- El F-statistic en ambas regresiones es significativo, indicando que al menos una de las variables independientes tiene un efecto significativo en la variable dependiente.

Interpretación de Coeficientes:

- El coeficiente de "Exp" sugiere que un aumento en la experiencia está asociado con un aumento en la variable dependiente, manteniendo las otras variables constantes.
- El coeficiente de Sexo (- 0,0956) representa el cambio promedio en el salario asociado con un cambio en la variable Sexo.

En este caso, al ser negativo, sugiere que, en promedio, las mujeres ganan 0,0956 unidades monetarias menos que los hombres.

En resumen, ambas regresiones muestran resultados similares y sugieren que las variables incluidas tienen un impacto estadísticamente significativo en la variable dependiente, aunque el  $R^2$  es relativamente bajo. La variable "Sexo" no parece ser significativa, pero se incluye para ver cómo influye en la variable dependiente.

- **Sobre el bajo  $R^2$  en Ciencias Sociales:**

En estudios de Ciencias Sociales, es común tener  $R^2$  relativamente bajos debido a la complejidad de los fenómenos estudiados. Muchos factores influyen en el comportamiento humano y capturar toda la variabilidad puede ser difícil.

Además, en situaciones donde hay factores incontrolables o no medidos, el  $R^2$  puede ser más bajo ya que no se está teniendo en cuenta toda la variabilidad.

---

**Nota:** para validar todas las regresiones se han comprobado los supuestos correspondientes, entre cuales: linealidad, homocedasticidad, independencia y normalidad de los residuos y no colinealidad.

## 14. Conclusiones.

Los resultados sugieren que, a pesar de que hay conciencia generalizada de la desigualdad de género, aún hay variabilidad en las percepciones, especialmente entre los géneros. Y, contestando la pregunta del título del presente trabajo, se puede concluir que actualmente aún no existe la igualdad salarial de género.

**Los 3 factores clave descubiertos a lo largo del trabajo de la razón porque aún no hemos llegado a la igualdad salarial de género consiste en:**

1. **Diferencias en las Elecciones de Estudios:** Las diferencias en las elecciones académicas de hombres y mujeres contribuyen a la brecha salarial. Abordar esta desigualdad desde las etapas formativas es esencial para crear una base equitativa.
2. **Impacto del Mercado Laboral en la Maternidad:** La penalización laboral asociada con la maternidad destaca la necesidad de políticas y prácticas que respalden a las mujeres en el ámbito laboral durante las diversas etapas de la vida, fomentando así la igualdad de oportunidades.
3. **Expectativas Sociales y Roles de Género:** El cambio cultural y mentalidad son esenciales para superar las expectativas tradicionales de la sociedad sobre los roles de mujeres y hombres. La igualdad de género no solo requiere cambios estructurales, sino también una transformación en las percepciones arraigadas.

En última instancia, estos factores apuntan a la necesidad de un enfoque sostenido para abordar la brecha salarial de género. La concienciación, la educación, el cambio de la mentalidad y/o costumbres sociales y la implementación de políticas inclusivas son herramientas cruciales para avanzar hacia una sociedad más equitativa.

Además, para finalizar el presente trabajo final de grado y para ilustrar de manera más visual estas conclusiones, se presenta una infografía que visualiza cómo una mujer podría haber invertido los ingresos adicionales no obtenidos debido a la brecha salarial. Esta representación gráfica refuerza la importancia de superar las percepciones arraigadas y trabajar hacia una sociedad donde el principio de "igualdad salarial por igual trabajo" sea una realidad tangible.

Y como se dice que a veces "una representación visual vale más que mil palabras":

# ¿QUE PODRÍA HACER UNA MUJER ESPAÑOLA CON 142.380,95€ EXTRA DE GANANCIAS?\*

## COMPRAR 2 PISOS

Por ej.:En Costa Brava o Palma de Mallorca



Fuente: Idealista



## COMPRAR 5 COCHES NUEVOS DE GAMA MEDIA



Fuente: CocheRenting.com



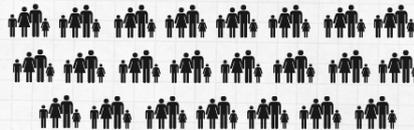
## COMPLETAR 28 TITULACIONES UNIVERSITARIAS DE GRADO O MASTER EN LA UB



Fuente: Universitat de Barcelona



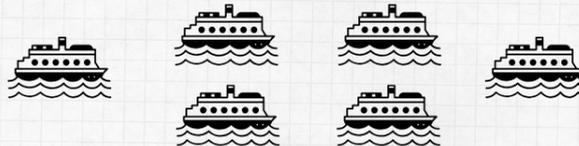
## ALIMENTAR A UNA FAMILIA DE 4 PERSONAS DURANTE 23 AÑOS



Fuente: Consejo del Hierro



## DAR 6 VUELTAS AL MUNDO EN UN CRUCERO



Fuente: MSC Magnifica

\*Se considera la ganancia de mujer no recibida por la brecha salarial de género en España. Considerando la ganancia no recibida de 3.559,52 euros anuales obtenida en el análisis de la diferencia salarial del presente trabajo y 40 años de participación activa en el mercado laboral por la mujer (25 - 65 años).

Precios vigentes para el año 2024.

Coste medio piso = 70.000€

Coste medio coche = 25.000€

Coste medio obtención grado/master completo = 5000€

Coste medio alimentación familia de 4 personas (nivel medio) = 6.000€ anuales

Precio medio del crucero MSC Magnifica = 23.655€ pp

## 15. Bibliografía.

1. Naciones Unidas (s.f.). Página sobre igualdad de género.
2. OIT - Women and Men in the Informal Economy.
3. Foro Económico Mundial (2022). Informe Global de Brecha de Género 2022.
4. Banco Mundial (2021). Informe sobre Mujeres, Negocios y la Ley 2021.
5. UNESCO (s.f.). "Cracking the code: Girls' and women's education in STEM".
6. Hampson, S. E. (Journal of Personality and Social Psychology). "Locus of Control and Gender: A Review of Empirical Studies".
7. Clinkinbeard, S. M., Williams, C. L. (Sociological Spectrum). "The Gender Pay Gap: Can a Locus of Control Orientation Make a Difference?".
8. Goldin, C., Polachek, S. (1987). "Residual Differences by Sex: Perspectives on the Gender Gap in Earnings". American Economic Review, 77, pp. 143-151.
9. Quintanilla Navarro, B. (1996). "Discriminación retributiva: diferencias salariales por razón de sexo."

### Webgrafía:

10. El Observatorio Social - Fundación "la Caixa". Brecha entre mujeres y hombres.
11. Unión Europea. Informe sobre igualdad de mujeres y hombres en la UE.
12. ProtecciónDatos-LOPD. Brecha de género.
13. ProtecciónDatos-LOPD. Trabajos en los que las mujeres cobran menos que los hombres.
14. Becker, G. (1985). "Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor". Journal of Labor Economics, 3, pp. S33-S58.
15. [DatosMacro - Expansion. Índice de Brecha de Género Global.](#)
16. Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadísticas de brecha salarial de género en España.
17. Eurostat. Brecha salarial de género en la Unión Europea.
18. Antonio Maqueda (2019). "El presentismo del hombre ha empeorado la brecha salarial con la mujer". El País.
19. Parlamento Europeo (s.f.). La igualdad entre hombres y mujeres.
20. Analytics (s.f.). Close the Gender Gap to Unlock Productivity Gains.

21. El País (s.f.). "Claudia Goldin gana el Nobel de Economía por sus estudios pioneros sobre la brecha de género". Enlace.
22. [Men's Health Gap \(s.f.\). Men's health gap.](#)
23. El Economista (s.f.). "La educación como llave para reducir la brecha de género". Enlace.
24. Fraile (s.f.). Brechas de género.
25. [PwC España \(s.f.\). Índice Closingap 2022.](#)
26. [Wikipedia. Glass Escalator.](#)
27. Factor Humà. Escales mecàniques de vidre.
28. [NinjaExcel - Fórmulas y funciones de Excel: Regresión lineal.](#)

**Referencias adicionales:**

- [Economics of Education - "Human Capital and Earnings - The Impact of Educational Attainment on Earnings."](#)
- [Gestolasa - Cálculo brecha salarial.](#)
- [INE - Encuesta de Estructura Salarial 2021 \(PDF\).](#)
- [PwC - Pandemia intensifica la brecha de género en España.](#)

**Noticias:**

- The Guardian - Iceland becomes first country to legislate equal pay.
- BBC - Norway's boardroom gender diversity law.
- Government of Canada - Pay Equity Act.
- WGEA - Gender Pay Gap Statistics.
- The Local Sweden - Sweden's parental leave: What you need to know.
- [World Economic Forum - Global Gender Gap Report 2021.](#)

Anexos:

**Encuesta sobre Locus de Control y Elección de Carreras**

Gracias por participar en esta encuesta. El objetivo es entender cómo el locus de control, que se refiere a la creencia de una persona sobre la medida en que tiene control sobre los eventos de su vida. A continuación, se le proporcionará información adicional sobre el locus de control antes de comenzar con las preguntas. Por favor, responda con sinceridad.

\*Indica que la pregunta es obligatoria

1. **Edad:**
  - Menos de 20
  - 20-30
  - 30-40
  - 40-50
  - 50-60
  - Más de 60
2. **Sexo:**
  - Mujer
  - Hombre
3. **Nivel educativo alcanzado:**
  - Educación Secundaria
  - Bachillerato
  - Formación Profesional
  - Educación Universitaria
  - Posgrado o superior
  - Otro
4. **Nivel educativo de los padres:** Marca solo un óvalo por fila.
  - Madre: [Opciones]
  - Padre: [Opciones]
5. **Rama de tus estudios:**
  - Ciencias y Tecnología
  - Ingeniería
  - Humanidades y Arte
  - Ciencias Sociales y/o Jurídicas
  - Otra
6. **Situación laboral:**
  - Autónomo/a
  - Asalariado/a
  - En paro
  - Desempleado/a
  - Jubilado/a
  - Estudiante en prácticas
  - Estudiante
  - Otra
7. **Sector al que pertenece la empresa en la que trabaja:**
  - Público
  - Privado
8. **Área a la que pertenece la empresa en la que trabaja:**
  - Tecnología/IT
  - Salud
  - Educación
  - Manufactura

- Estudiante
  - No trabajo
  - Otra
9. **¿Cómo describirías tu locus de control en términos laborales? (En la vida profesional eres capaz de tomar la iniciativa y participar activamente, pedir la promoción, pedir el aumento del salario, defender tus derechos,...)**
- 1 (Internamente controlado: tú controlas totalmente tu vida profesional)
  - 2
  - 3
  - 4
  - 5 (Externamente controlado: dejas que las otras personas/circunstancias decidan por ti)
10. **¿Has elegido/estás considerando/serías capaz de elegir una carrera que tradicionalmente NO está ocupada por personas de tu sexo?**
- Sí
  - No
  - No estoy seguro/a
11. **¿Has elegido/estás considerando/serías capaz de elegir una carrera del ámbito STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics)?**
- Sí
  - No
  - No estoy seguro/a
12. **Si has respondido afirmativamente la pregunta anterior, ¿cuál fue tu motivación principal para elegir esta carrera?**
- Interés personal
  - Habilidad y aptitud
  - Influencia familiar
13. **¿Cómo percibes el equilibrio entre tu carrera y tu vida personal?**
- Equilibrado
  - Desbalanceado hacia el trabajo
  - Desbalanceado hacia la vida personal
14. **¿Sientes que tienes oportunidades equitativas (considerando como el factor principal la igualdad de género) de crecimiento profesional en tu campo?**
- Sí
  - No
  - No estoy seguro/a
15. **¿Sientes que cuentas con un buen nivel de apoyo de tu familia en la elección de tu carrera?**
- Sí
  - No
  - No estoy seguro/a

**Encuesta sobre Desigualdad de Género**

1. **Elige el idioma/Selecciona idioma:**
  - Español (Ir a la pregunta 2)
  - Inglés (Ir a la pregunta 31)

**Encuesta sobre Desigualdad de Género** En esta encuesta, tu privacidad es altamente valorada; por lo tanto, todas tus respuestas son anónimas.

2. **Edad:**
  - 0-20
  - 20-30
  - 30-40
  - 40-50
  - 50-60
  - 60+
3. **Género:**
  - Mujer
  - Hombre
4. **País de origen:**
5. **País de residencia:**
6. **Nivel educativo alcanzado:**
  - Ninguno
  - Educación secundaria
  - Bachillerato
  - Formación Profesional
  - Educación Universitaria
  - Posgrado o superior
  - Prefiero no contestar
7. **Nivel educativo de los padres:**
  - Madre: [Opciones]
  - Padre: [Opciones]
8. **Rama de estudios:**
  - Ciencias y Tecnología
  - Ingeniería
  - Humanidades y Artes
  - Ciencias Sociales y/o Jurídicas
  - Otra
  - Prefiero no contestar
9. **Situación laboral:**
  - Autónomo/a
  - Asalariado/a
  - En paro
  - Jubilado/a
  - Estudiante en prácticas
  - Estudiante (sólo estudiando)
  - No trabajo
  - Otra
  - Prefiero no contestar
10. **Sector del trabajo:**
  - Público
  - Privado
11. **Sector del trabajo (Específico):**
  - Tecnología/IT

- Salud
  - Finanzas
  - Educación
  - Manufactura
  - Estudiante
  - Otro
12. **Tipo de contrato en el trabajo actual:**
- Indefinido
  - Temporal
  - Prácticas
13. **Jornada laboral en el trabajo actual:**
- Jornada Completa
  - Media Jornada
  - Otra
14. **Años de experiencia en el sector:**
- 0-5
  - 5-15
  - Más de 15
15. **Nivel del cargo ocupado:**
- Becario/aprendiz
  - Junior
  - Senior
  - Team manager
  - Cargo Directivo
16. **Salario Bruto Anual:**
- 0€
  - €1 - €9.999
  - €10.000 - €19.999
  - €20.000 - €29.999
  - €30.000 - €39.999
  - €40.000 - €49.999
  - Más de €50.000
  - Prefiero no contestar
17. **¿Crees que existe la desigualdad de género hoy en día?:**
- Sí
  - No
  - No estoy seguro/a
  - Prefiero no contestar
18. **¿Qué importancia tiene para ti personalmente, si es que la tiene, la igualdad de género?:**
- Nada de importante
  - 1
  - 2
  - 3
  - 4
  - 5 (Muy importante)
19. **¿Conocías alguna de las siguientes brechas de equidad de género?:**
- Brecha económica de equidad de género
  - Brecha de salud de equidad de género
  - Brecha de educación de equidad de género
  - Brecha política de equidad de género

- Prefiero no contestar
20. **¿Cuál de las brechas mencionadas anteriormente te preocupa más?:**
- La brecha económica
  - La brecha de salud
  - La brecha de educación
  - La brecha política
  - Prefiero no contestar
21. **¿Crees que existe una brecha salarial de género en tu lugar de trabajo o en tu industria?:**
- Sí
  - No
  - No estoy seguro/a
22. **¿Has experimentado personalmente la brecha salarial de género en tu carrera?:**
- Sí
  - No
23. **¿Crees que la elección de estudios afecta la brecha salarial?:**
- Sí
  - No
  - Prefiero no contestar
24. **¿Crees que la rama de trabajo afecta la brecha salarial?:**
- Sí
  - No
  - Prefiero no contestar
25. **¿Cuáles crees que son los principales factores que contribuyen a esta brecha salarial?:**
- Discriminación de género
  - Diferencias en la negociación salarial
  - Falta de transparencia salarial
  - Falta de oportunidades de ascenso
26. **Responde si has experimentado las siguientes situaciones considerando como el factor principal tu género (con el que te has identificado al principio de esta encuesta), si el hecho de ser una mujer/un hombre, te ha puesto en alguna/ninguna/todas de las mencionadas experiencias:**
- Prefiero no contestar
  - 1 (Nunca)
  - 2 (Rara vez)
  - 3 (A veces)
  - 4 (A menudo)
  - 5 (Siempre)
  - **¿Alguna vez has percibido menos salario realizando absolutamente el mismo trabajo?:**
  - **¿Alguna vez te han tratado como incompetente?:**
  - **¿Alguna vez has recibido menos apoyo por parte de los cargos superiores?:**
  - **¿Alguna vez NO te han asignado las tareas más importantes?:**
  - **¿Alguna vez te has sentido aislado/a) en tu trabajo?:**
  - **¿Alguna vez te han denegado una promoción, (si la hayas pedido)?:**
27. **Influencia del Locus de Control:**
- Prefiero no contestar
  - Lo he intentado, pero no se me ha concedido
  - No
  - Sí

- **¿Alguna vez has pedido/crees que serías capaz de pedir un incremento de salario?:**
  - **¿Alguna vez has pedido/serías capaz de pedir un ascenso?:**
28. **¿Crees que las iniciativas y políticas gubernamentales son efectivas para abordar la brecha salarial de género en tu país?:**
- Sí
  - No
  - No estoy seguro/a
29. **¿Cuál crees que es la principal causa de la desigualdad de género?:**
- Diferentes expectativas de la sociedad hacia los hombres y las mujeres
  - El acoso sexual
  - No hay suficientes mujeres en puestos de poder (cargos directivos)
  - La maternidad
  - Las responsabilidades familiares
  - Las diferencias en las habilidades físicas
  - Las mujeres no trabajan tan duro como los hombres
  - Prefiero no contestar
30. **¿Hay algo más que te gustaría compartir sobre tu experiencia con la brecha salarial de género?:**

# La Igualdad Salarial de Género, ¿existe o no?

Datos obtenidos de la encuesta y utilizados para el análisis.

Edad (MEDIA)	Sexo:	País del origen:	País de residencia:	Nivel Educativo alcanzado:	Nivel educativo de los padres: [Madre]	Nivel educativo de los padres: [Padre]	Rama de estudios:	Situación laboral:	Sector del trabajo:	Sector del trabajo:	Tipo del contrato en el trabajo actual:	Jornada laboral en el trabajo actual:	Años (MEDIOS) de experiencia en el sector:	Nivel del cargo ocupado:	Salario Bruto Anual (MEDIO):
45	Mujer	Argentina	España	Educación Univ	Ninguno		Ciencias Sociales y/o Jurídicas	Privado	Otro		Indefinido	Jornada Completa	7,5	Cargo Directivo	15000
35	Hombre	España	España	Formación Prof	Bachillerato	Educación Univ	Otra	Asalariado/a	Privado	Otro	Indefinido	Jornada Completa	2,5	Junior	15000
45	Mujer	España	España	Educación Univ	Ninguno		Ciencias Sociales	Autónomo/a	Privado	Otro	Indefinido	Jornada Completa	7,5		25000
25	Mujer	España	España	Educación Univ	Formación Profesional		Ciencias Sociales	Estudiante en prácticas		Estudiante			0		15000
25	Hombre	España	España	Educación Univ	Ninguno		Ingeniería	Otra	Público	Otro	Indefinido	Jornada Completa	2,5	Becario/aprendiz	5000
25	Mujer	España	España	Educación Univ	Educación Secu	Educación Secu	Ciencias Sociales	Asalariado/a	Privado	Manufactura	Indefinido	Media Jornada	2,5	Junior	15000
25	Mujer	España	España	Formación Prof	Bachillerato	Educación Secu	Otra	Asalariado/a	Privado	Otro	Indefinido	Media Jornada	2,5	Junior	15000
35	Mujer	España	España	Educación Univ	Educación Univ	Educación Univ	Humanidades y Artes			Estudiante			0		0
25	Mujer	España	España	Educación Univ	Educación Univ	Educación Univ	Ciencias Sociales	Estudiante en p	Privado	Tecnología/IT	Prácticas	Media Jornada	2,5	Becario/aprendiz	5000
25	Hombre	España	España	Formación Prof	Educación Secu	Formación Prof	Humanidades y	Asalariado/a	Público	Finanzas	Indefinido	Jornada Completa	2,5	Junior	5000
25	Mujer	Mexico	Reino Unido	Educación Univ	Educación Univ	Educación Univ	Otra	Estudiante (sólo estudiando)					0		0
25	Mujer	España	España	Educación Univ	Formación Prof	Bachillerato	Ciencias Sociales	Asalariado/a	Privado	Salud	Indefinido	Jornada Completa	2,5	Junior	15000
25	Hombre	España	España	Posgrado o supé	Formación Prof	Bachillerato	Ciencias y Tecn	Autónomo/a	Privado	Educación	Indefinido	Jornada Completa	7,5	Cargo Directivo	25000
25	Hombre	España	España	Formación Prof	Educación Secu	Formación Prof	Humanidades y	Asalariado/a	Privado	Finanzas	Indefinido	Jornada Completa	2,5	Junior	25000
25	Mujer	España	España	Formación Prof	Formación Prof	Ninguno	Ciencias y Tecn	Asalariado/a	Privado	Otro	Indefinido	Jornada Completa	7,5	Senior	25000
55	Mujer	España	España	Educación secu	Ninguno	Ninguno	Prefiero no com	Prefiero no contestar					0		0
55	Mujer	España	España	Educación secu	Ninguno	Ninguno	Prefiero no com	Asalariado/a	Privado	Otro	Indefinido	Jornada Completa	17,5	Senior	35000
35	Mujer	Argentina	España	Educación Univ	Educación Univ	Posgrado o supé	Ciencias Sociales	Asalariado/a	Privado	Tecnología/IT	Indefinido	Jornada Completa	7,5	Senior	55000
35	Mujer	Colombia	Colombia	Formación Prof	Bachillerato	Educación Secu	Otra	Asalariado/a	Privado	Salud	Indefinido	Jornada Completa	2,5	Team manager	5000
25	Mujer	España	España	Formación Prof	Formación Prof	Formación Prof	Ciencias Sociales	Asalariado/a	Público	Educación	Temporat	Otra	2,5		15000
25	Mujer	España	España	Educación secu	Educación Secu	Formación Prof	Prefiero no com	Asalariado/a	Público	Otro	Indefinido	Jornada Completa	7,5	Team manager	15000
25	Hombre	España	España	Formación Prof	Educación Secu	Educación Secu	Ciencias Sociales	Estudiante (sólo)	Público	Estudiante	Indefinido	Media Jornada	2,5	Junior	5000
35	Hombre	España	España	Educación Univ	Educación Secu	Educación Secu	Ingeniería	Asalariado/a	Privado	Otro	Indefinido	Jornada Completa	2,5	Junior	25000
25	Mujer	España	España	Educación Univ	Posgrado o supé	Formación Prof	Ciencias Sociales	Asalariado/a	Privado	Tecnología/IT	Indefinido	Jornada Completa	2,5	Junior	25000
35	Mujer	Colombia	Colombia	Educación Univ	Educación Secu	Educación Secu	Otra	Asalariado/a	Privado	Tecnología/IT	Indefinido	Jornada Completa	7,5	Senior	0
25	Hombre	España	España	Formación Prof	Formación Prof	Formación Prof	Otra	Asalariado/a	Privado	Otro	Indefinido	Jornada Completa	2,5	Junior	25000
55	Mujer	España	España	Posgrado o supé	Ninguno	Ninguno	Otra	Asalariado/a	Público	Otro	Indefinido	Jornada Completa	17,5	Team manager	55000
55	Mujer	Ecuador	España	Bachillerato	Educación Secu	Educación Secu	Otra	Asalariado/a	Privado	Salud	Indefinido	Jornada Completa	7,5	Senior	15000
25	Mujer	Filipinas	España	Educación Univ	Educación Secu	Educación Secu	Ciencias Sociales	Estudiante en p		Tecnología/IT	Prácticas	Media Jornada	2,5	Becario/aprendiz	5000
45	Mujer	Ucrania	España	Educación Univ	Educación Univ	Formación Prof	Ingeniería	No trabajo	Privado	Otro	Prácticas	Otra	2,5	Cargo Directivo	15000
35	Mujer	Rusia	España	Educación Univ	Formación Prof	Formación Prof	Prefiero no com	Asalariado/a	Privado	Tecnología/IT	Indefinido	Jornada Completa	17,5	Team manager	0
35	Mujer	Ucrania	España	Posgrado o supé	Educación Univ	Educación Univ	Otra	Asalariado/a	Privado	Otro	Indefinido	Jornada Completa	2,5	Senior	25000
45	Hombre	España	España	Educación Univ	Educación Secu	Educación Secu	Otra	Asalariado/a	Público	Educación	Indefinido	Jornada Completa	17,5	Team manager	0
55	Mujer	Ucrania	Espanol	Educación Univ	Bachillerato	Bachillerato	Ciencias Sociales	No trabajo		Salud			0		5000
45	Mujer	Kazajistan	España	Posgrado o supé	Bachillerato	Bachillerato	Otra	No trabajo	Privado	Finanzas	Prácticas	Otra	7,5	Becario/aprendiz	5000
45	Mujer	Ucrania	España	Formación Prof	Formación Prof	Formación Prof	Humanidades y	Autónomo/a	Privado	Salud	Indefinido	Otra	17,5	Cargo Directivo	25000
45	Mujer	España	España	Formación Prof	Educación Secu	Educación Secu	Otra	Asalariado/a	Privado	Otro	Indefinido	Jornada Completa	17,5		25000
65	Mujer	España	España	Educación secu	Ninguno	Ninguno	Otra	Autónomo/a	Público	Otro	Indefinido	Jornada Completa	7,5	Cargo Directivo	15000
45	Hombre	España	España	Formación Prof	Educación Secu	Educación Secu	Otra	Asalariado/a	Privado	Otro	Indefinido	Jornada Completa	7,5	Team manager	25000
45	Hombre	España	España	Bachillerato	Ninguno	Ninguno	Otra	Asalariado/a	Privado	Manufactura	Indefinido	Jornada Completa	7,5	Senior	55000
25	Hombre	España	España	Educación secu	Ninguno	Educación Univ	Prefiero no com	Asalariado/a	Público	Salud	Temporat	Jornada Completa	2,5	Junior	25000
45	Mujer	Chile	España	Formación Prof	Educación Secu	Educación Secu	Humanidades y	Asalariado/a	Privado	Otro	Temporat	Jornada Completa	2,5	Junior	15000
25	Mujer	España	España	Formación Prof	Educación Secu	Ninguno	Otra	Asalariado/a	Privado	Otro	Indefinido	Jornada Completa	7,5	Senior	25000
35	Mujer	Mexico	España	Educación Univ	Educación Univ	Educación Univ	Otra	Asalariado/a	Privado	Otro	Indefinido	Jornada Completa	7,5	Team manager	45000
25	Mujer	Mexico	España	Posgrado o supé	Formación Prof	Posgrado o supé	Ingeniería	Asalariado/a	Privado	Tecnología/IT	Indefinido	Jornada Completa	2,5	Junior	35000
65	Hombre	España	España	Formación Prof	Educación Secu	Educación Secu	Ingeniería	Jubilado/a					0		35000
25	Hombre	España	España	Formación Prof	Formación Prof	Educación Secu	Otra	Asalariado/a	Público	Otro	Temporat	Media Jornada	2,5	Junior	5000
45	Mujer	España	España	Formación Prof	Ninguno	Ninguno	Otra	En paro					17,5		0
55	Mujer	España	España	Formación Prof	Ninguno	Ninguno	Otra	Asalariado/a	Privado	Otro	Indefinido	Jornada Completa	2,5	Senior	0
45	Mujer	España	España	Bachillerato	Educación Secu	Educación Secu	Otra	Asalariado/a	Privado	Otro	Indefinido	Jornada Completa	17,5	Junior	15000
45	Mujer		España	Bachillerato	Educación Universitaria		Prefiero no com	Asalariado/a	Privado	Otro	Indefinido	Jornada Completa	17,5		15000
55	Mujer	España	España	Educación Univ	Ninguno	Ninguno	Humanidades y	Asalariado/a	Privado	Educación	Indefinido	Jornada Completa	17,5	Senior	35000
25	Mujer	España	Barcelona	Posgrado o supé	Educación Univ	Educación Univ	Humanidades y	Otra	Privado	Educación	Temporat	Media Jornada	2,5		25000
45	Mujer	Espanya	Espanya	Formación Prof	Bachillerato	Ninguno	Otra	Asalariado/a	Privado	Otro	Indefinido	Jornada Completa	17,5	Senior	35000
35	Mujer	Argentina	Argentina	Posgrado o supé	Educación Univ	Educación Univ	Ciencias Sociales	Asalariado/a	Público	Otro	Indefinido	Jornada Completa	17,5	Senior	15000
65	Mujer		España	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Otra	En paro	Público	Otro			0		0
45	Mujer	España	España	Formación Prof	Educación Univ	Educación Secu	Otra	Asalariado/a	Privado	Otro	Indefinido	Jornada Completa	17,5	Senior	15000
55	Mujer	España	España	Bachillerato	Ninguno	Ninguno	Otra	Asalariado/a	Privado	Salud	Indefinido	Jornada Completa	17,5	Team manager	35000
25	Mujer	España	España	Educación Univ	Formación Profesional		Ciencias Sociales	Estudiante en prácticas		Tecnología/IT	Prácticas	Media Jornada	2,5	Becario/aprendiz	15000
35	Mujer	Rusia	Rusia	Formación Prof	Educación Secu	Educación Secu	Humanidades y	Asalariado/a	Privado	Otro	Indefinido	Jornada Completa	2,5	Senior	5000
35	Mujer	Rusia	Rusia	Formación Prof	Educación Univ	Educación Univ	Humanidades y	Estudiante (sólo)	Público	Estudiante			0		0
35	Mujer	Ucrania	Ucrania	Posgrado o supé	Educación Univ	Formación Prof	Ciencias y Tecn	Asalariado/a	Privado	Tecnología/IT	Indefinido	Jornada Completa	7,5	Junior	25000
25	Mujer	Kazajistan	Kazajistan	Educación Univ	Bachillerato	Educación Univ	Ciencias y Tecn	Asalariado/a	Privado	Tecnología/IT	Temporat	Jornada Completa	17,5	Senior	15000
35	Mujer	Azerbaiján	España	Posgrado o supé	Educación Univ	Educación Univ	Otra	Autónomo/a	Privado	Tecnología/IT	Indefinido	Jornada Completa	7,5	Junior	25000
25	Mujer	Belarus	Belarus	Educación Univ	Bachillerato	Bachillerato	Ciencias Sociales	Autónomo/a	Público	Otro	Temporat	Jornada Completa	7,5	Junior	0
45	Mujer	Belarus	Estados Unidos	Posgrado o supé	Posgrado o supé	Posgrado o supé	Ingeniería	Asalariado/a	Privado	Tecnología/IT	Indefinido	Jornada Completa	2,5	Junior	55000
45	Mujer	Rusia	Alemania	Posgrado o supé	Formación Prof	Formación Prof	Otra	Asalariado/a	Privado	Manufactura	Temporat	Jornada Completa	7,5	Senior	35000
45	Mujer	Polonia	España	Prefiero no com	Bachillerato	Bachillerato	Otra	Asalariado/a	Privado	Tecnología/IT	Indefinido	Jornada Completa	7,5	Senior	55000
25	Mujer	Republica Chec	España	Educación Univ	Bachillerato	Bachillerato	Humanidades y	Estudiante (sólo estudiando)		Estudiante	Temporat	Media Jornada	2,5	Junior	5000
55	Hombre	UK	Spain	Posgrado o s	Posgrado o s	Posgrado o s	Ciencias y Te	Asalariado/a	Privado	Otro	Indefinido	Jornada Com	17,5	Executive pos	55000
25	Mujer	Surinam	Spain	Posgrado o s	Posgrado o s	Posgrado o s	Ciencias y Te	Asalariado/a	Privado	Tecnología/IT	Indefinido	Jornada Com	7,5	Team managi	55000