



Brecha salarial por género en Aragón: algunas propuestas para reducirla

Resumen ejecutivo

Inmaculada García Mainar
Victor Montuenga Gómez



CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ARAGÓN
COLECCIÓN ESTUDIOS

El estudio *“Brecha salarial por género en Aragón: algunas propuestas para reducirla”* ha sido desarrollado por el equipo de investigación constituido por:

- Inmaculada García Mainar (Universidad de Zaragoza),
- Víctor Montuenga Gómez (Universidad de Zaragoza)

2019

© Consejo Económico y Social de Aragón.

Esta publicación se edita únicamente en formato digital.

Consejo Económico y Social de Aragón

c/ Joaquín Costa, 18, 1º

50071 Zaragoza (España)

Teléfono: 976 71 38 38 – Fax: 976 71 38 41

cesa@aragon.es

www.aragon.es/cesa

Índice

1.	Introducción.....	5
2.	Modelos/Explicaciones teóricas.....	11
3.	Evolución del empleo.....	13
4.	Estimaciones.....	20
5.	Segregación ocupacional.....	35
6.	Psicología y normas sociales.....	36
7.	Maternidad y paternidad.....	39
8.	Discriminación.....	40
9.	Políticas que influyen sobre las brechas de género.....	41
	Referencias.....	47

La brecha salarial por género es un fenómeno presente en todas las economías. Ha cobrado más importancia cuantitativa a medida que la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo ha sido más generalizada. En los últimos tiempos, se ha tomado conciencia de este problema, conjuntamente con otras diferencias por sexo en el mercado de trabajo como son en el acceso al empleo o en las oportunidades de ascenso, por la desigualdad que supone para la mitad de la población.

La preocupación por la diferencia salarial entre hombres y mujeres ha llevado a la propuesta de múltiples medidas que pretenden reducir dicha desigualdad. Para plantear dichas medidas se tiene en cuenta que existe un conjunto complejo y a menudo interrelacionado de factores que originan las diferencias salariales de hombres y mujeres. Entre estos factores se incluyen los relacionados con las competencias laborales, a los que hay que unir la segregación del mercado de trabajo, con diferente representación de hombres y mujeres en los distintos sectores económicos; las características de la oferta de empleo femenino, condicionada en muchos casos por la conciliación con la vida familiar; la participación en el trabajo a tiempo parcial de las mujeres, fuertemente influida por la dedicación a actividades de cuidado de niños y/o adultos dependientes; y finalmente, los mecanismos establecidos de retribuciones salariales. Consecuentemente, la brecha salarial está condicionada por una serie de factores sociales, legales y económicos, constituyendo un concepto que va más allá de la premisa igual pago por igual trabajo.

En este estudio analizamos las características y los elementos que tienen relación con la brecha salarial en España y Aragón, y hacemos una valoración de las medidas de diferentes políticas que en ella podrían influir, con el fin de evaluar sus efectos. El trabajo comienza con un análisis de datos referidos a la brecha salarial con el objetivo de contextualizar el problema y conocer su dimensión. Lo importante en la caracterización de la brecha salarial no es tanto el detalle sobre la cuantía concreta sino la tendencia a lo largo del tiempo y el horizonte temporal que se prevé necesario para que tienda a desaparecer. Para que la reflexión sobre este fenómeno cuente con todos los elementos de juicio, en las siguientes páginas se aporta información complementaria sobre el problema desde distintos enfoques. Después de la presentación de datos, se resumen las diferentes explicaciones que la teoría económica proporciona, con el fin de identificar los mecanismos que originan la diferencia salarial. Posteriormente, se analiza la evolución del empleo en España y Aragón, atendiendo a las diferencias por género. A continuación se realizan un conjunto de estimaciones salariales que permiten conocer las diferentes retribuciones que dependen de las características personales de los trabajadores y de las de sus empleos. También se analizan los diferentes tramos de la distribución salarial y se realiza una descomposición de la diferencia salarial entre hombres y mujeres para separar la parte de la retribución que es explicada por las características personales y

del empleo y la parte que no queda explicada. Para complementar las explicaciones anteriores, se analizan aspectos como la segregación ocupacional, los factores psicológicos y las normas sociales. El papel de la maternidad y paternidad en el mercado de trabajo es un elemento clave que también contribuye a explicar las diferencias. También se hace énfasis en el concepto de discriminación, ya que es importante conocer las diferentes motivaciones que se han ofrecido para tratar de explicar las conductas discriminatorias con el fin de tomar las medidas oportunas para que desaparezcan. El estudio también dedica una parte importante al conjunto de medidas que se han tomado en nuestro país y en los países de nuestro entorno con influencia significativa sobre la brecha salarial, con el fin de valorar su impacto sobre ella y definir las políticas óptimas que pueden conducir en un periodo de tiempo razonable a la igualdad salarial entre hombres y mujeres. Se concluye con una reflexión sobre dichas políticas, una vez que se han analizado las evaluaciones disponibles de sus efectos.

1. Introducción

La primera cuestión al abordar la brecha salarial es tratar de cuantificarla, para tener una idea de la dimensión del problema. Este paso no es sencillo, debido a que no hay una medida única que se pueda considerar mejor que las demás, pues resumir en una sola cifra un concepto vinculado con tantos elementos conlleva perder gran cantidad de información. Por ello, los diferentes organismos optan por distintas medidas de brecha salarial, cada una de ellas con unas limitaciones. Por ejemplo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) calcula la diferencia entre los ingresos medianos de hombres y mujeres asalariados a tiempo completo respecto a los ingresos medianos de los hombres. La Oficina Europea de Estadística (Eurostat) utiliza otra versión: la brecha de género es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres. Eurostat lo calcula únicamente para los asalariados que trabajan en centros de trabajo de 10 y más trabajadores e incluye los pagos por horas extraordinarias realizadas, pero excluye las gratificaciones extraordinarias.

En España, los datos sobre salarios que proporciona el Instituto Nacional de Estadística (INE), siguiendo las indicaciones de Eurostat, se obtienen de la Encuesta de Estructura Salarial (EES).¹ En los informes que proporciona el INE, se reconoce que el salario bruto anual medio no es la única medida resumen de la ganancia anual que

¹ El INE realiza una Encuesta de Estructura Salarial anual y otra cuatrienal, más amplia y completa. La última cuatrienal disponible se realizó en 2014, EES2014.

plasma las diferencias entre distintos colectivos y actividades, ya que una característica de las funciones de distribución salarial es que figuran muchos más trabajadores en los valores bajos que en los salarios más elevados. Esto da lugar a que el salario medio sea superior tanto al salario mediano como al salario más frecuente (modal). Hay pocos trabajadores con salarios muy altos pero influyen notablemente en el salario medio. Por ello, el INE proporciona complementariamente otras dos medidas de la ganancia anual de los trabajadores: el salario mediano (divide al número de trabajadores en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior) y el salario modal (salario más frecuente). Para comparar el salario femenino y el masculino es necesario considerar situaciones similares respecto a variables laborales como tipo de jornada, ocupación, tipo de contrato, etc., que inciden de forma importante en el salario. Además, para analizar las retribuciones según el tipo de jornada, especialmente en el caso de los trabajadores a tiempo parcial, es necesario considerar el salario por hora.

Con la metodología de la OCDE, la brecha salarial en España se sitúa en el 12%, por debajo de la media de la UE28 (19%), o de EE.UU. (18%). Algunos países presentan brechas más bajas (6% en los nórdicos, 10% en Francia) y otros un poco más altas (14% en Holanda y Australia), con valores muy altos en Japón y Corea del Sur (ver Figura 1.1). Con datos de Eurostat, la brecha en España es del 15,1%, en una posición intermedia, y por debajo de la media europea de los 28 países (ver Figura 1.2).

Figura 1.1
Brecha salarial, porcentaje de diferencia de medianas, OCDE 2017

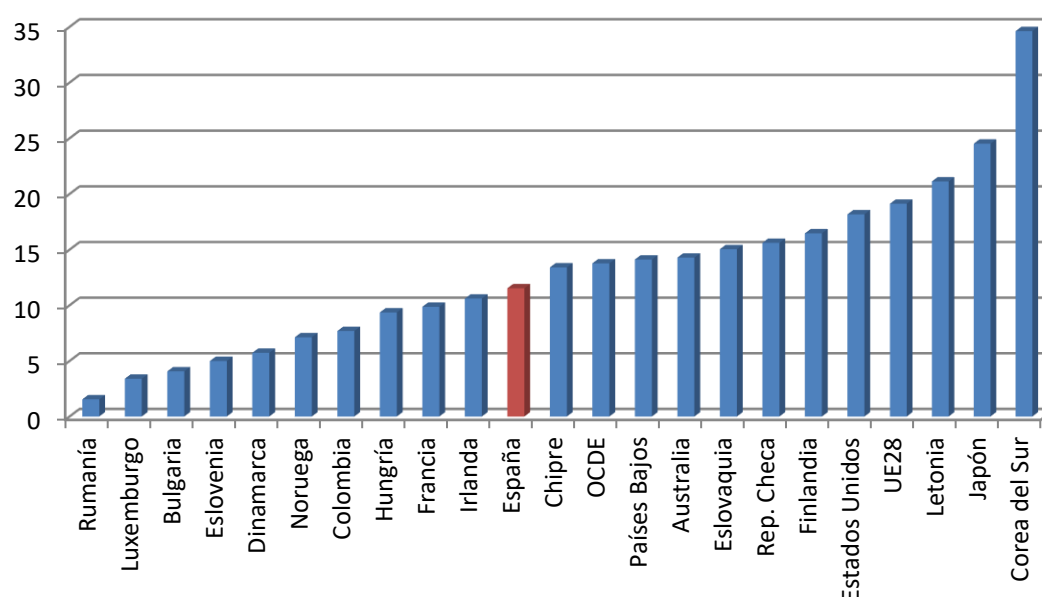
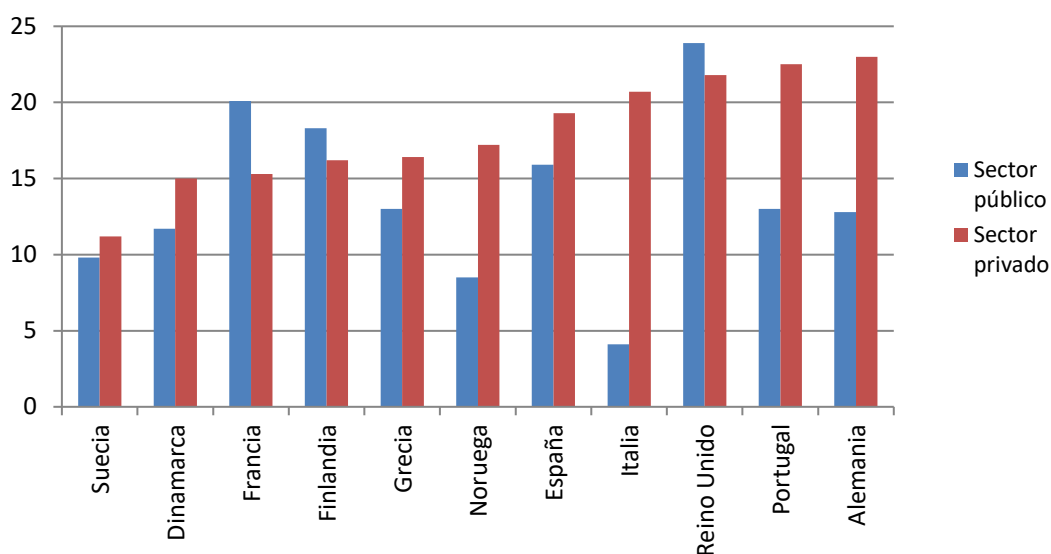


Figura 1.2
Brecha salarial por sector público o privado, EUROSTAT 2017



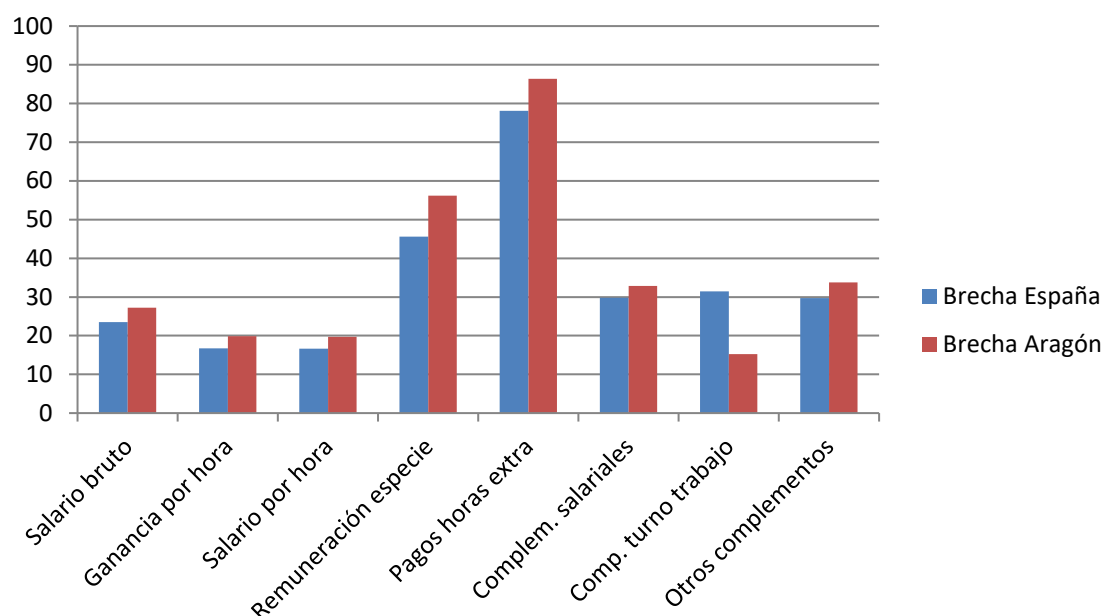
Los datos del INE permiten aislar los salarios de los trabajadores de Aragón y realizar comparaciones entre comunidades autónomas o con la media española. La EES2014 proporciona información de los diferentes componentes del salario: el salario base, el importe de remuneración en especie, los pagos por realización de horas extra y los complementos salariales, dentro de los cuales se distingue los que se deben a turnos de trabajo, fines de semana o nocturnidad. La proporción de trabajadores que percibe remuneraciones adicionales al salario base muestra mayor proporción en hombres que en mujeres en todos los conceptos (ver Cuadro 1.1).

Cuadro 1.1
Porcentaje de trabajadores que percibe remuneraciones adicionales al salario base y valor medio de la remuneración entre paréntesis. EES2014

	Especie	Horas extra	Complementos	C. por turnos	Otros complementos
España					
Hombres	21,82 (818,73)	5,77 (226,01)	82,22 (860,66)	16,66 (239,57)	81,38 (820,52)
Mujeres	19,61 (494,00)	1,66 (153,47)	76,49 (619,50)	11,72 (189,57)	75,64 (597,13)
Aragón					
Hombres	23,38 (477,05)	7,95 (222,52)	86,71 (832,99)	19,04 (224,93)	85,60 (793,79)
Mujeres	16,83 (296,26)	2,41 (164,96)	82,54 (571,72)	14,95 (193,52)	81,54 (543,19)

En cuanto a las cuantías, también se aprecia mayor valor medio por todos los conceptos en los hombres que en las mujeres (ver Figura 1.3).

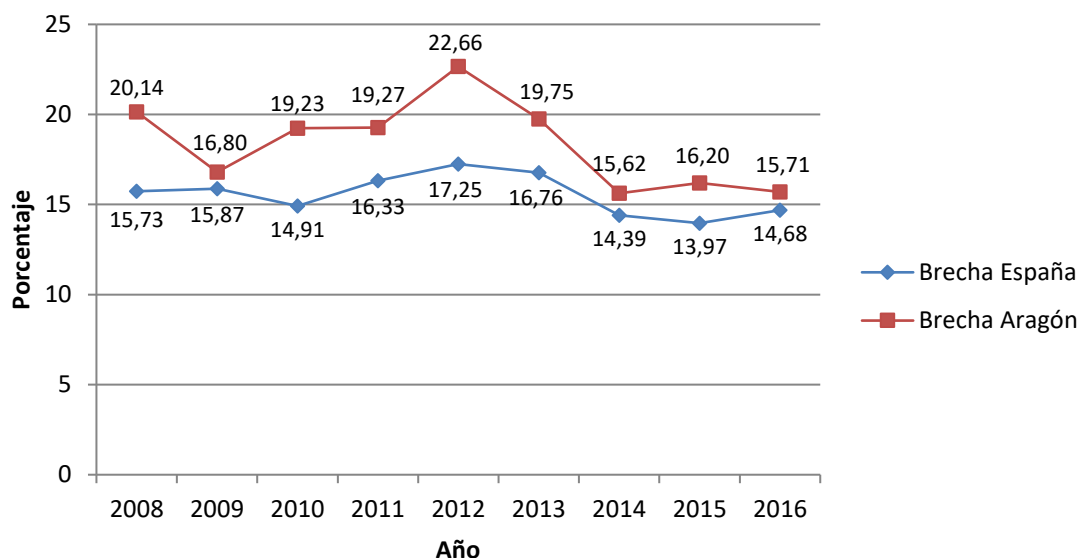
Figura 1.3
Brecha en los diferentes componentes salariales, EES2014



Así, la brecha en los diferentes componentes es el 23% en España en el salario bruto (17% en el salario por hora), mucho mayor en la remuneración en especie (46%), en las horas extra (78%), en los complementos salariales (30%) y en el complemento por turno de trabajo (31%). En Aragón, las brechas son siempre superiores (27% en salario bruto, 20% en salario por hora, remuneración en especie, 56%, horas extra, 86%, complemento salarial, 33%, otros componentes, 34%) salvo en el turno de trabajo (15%). Encontramos, por lo tanto, diferencias salariales a favor de los hombres, debidas tanto a la mayor percepción de las remuneraciones complementarias al salario base como en la mayor cuantía de las mismas.² La comparación de la brecha salarial de Aragón muestra un mayor valor que para el conjunto del país y su posición regional es la cuarta más alta, después de Navarra, Asturias y Cantabria. Además, la evolución en el tiempo es hacia una disminución de la diferencia, si bien el progreso es bastante lento (ver Figura 1.4).

² En los cálculos ofrecidos por la EES, el salario bruto incluye los pagos por horas extra y los complementos salariales, pero no las retribuciones en especie que, sumadas al salario bruto anual, dan la ganancia anual.

Figura 1.4
Brecha salarial de la ganancia por hora normal de trabajo en
España y Aragón, EES



Las medidas de la brecha salarial permiten la comparación entre diferentes grupos de trabajadores, clasificados según sus características o según las de sus empleos.³ Quizás el elemento más destacado es que en los tramos más altos de la distribución salarial es donde se da la mayor diferencia, tanto en salario como en participación femenina, aportando indicios de existencia del llamado “techo de cristal” (ver Figuras 1.5, 1.6 y Cuadro 1.2).

Cuadro 1.2
Brecha salarial en percentiles 95 y 99 y porcentaje de mujeres en percentiles 75 y 90 de la
distribución total, EES2014

Percentil	Salario bruto anual		Salario bruto hora	
	95	99	95	99
España	23,64	33,77	22,61	32,59
Aragón	27,60	32,10	26,11	31,05

% mujeres		
Percentil	75	90
España	31,14	27,34
Aragón	26,10	21,83

³ UGT (2015) desarrolló dos herramientas para facilitar a los negociadores sindicales instrumentos para cuantificar la brecha salarial basadas en estas definiciones genéricas. Son el Indicador General de Igualdad Salarial (IGIS) y el Indicador Ponderado de Igualdad Salarial (IPIS). Más información en <http://www.igualretribucion.es/es-es/herramientas/Paginas/default.aspx>

Figura 1.5
Salario bruto por hora de hombres y mujeres por percentiles en España, EES2014

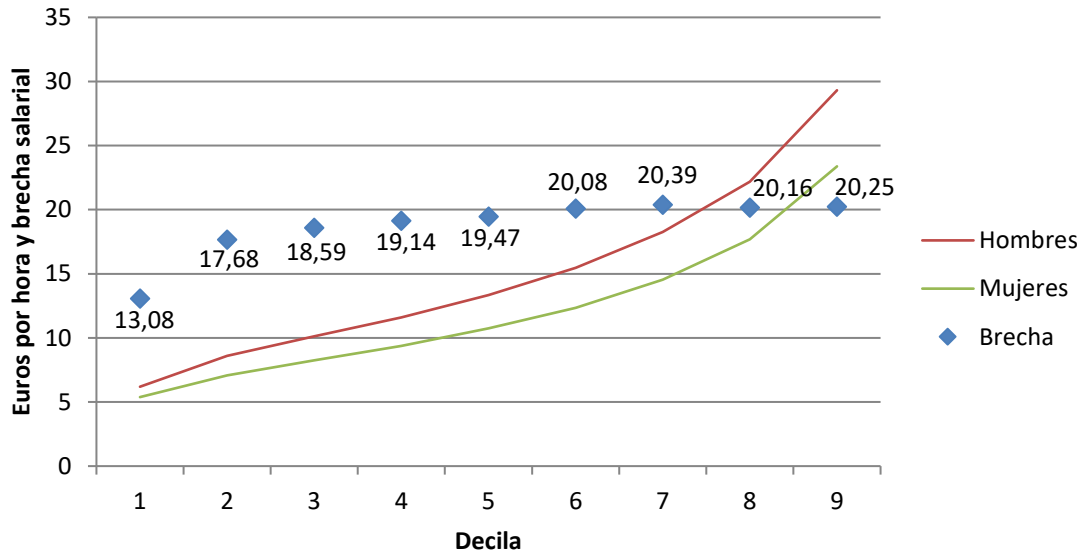


Figura 1.6
Salario bruto por hora de hombres y mujeres por percentiles en Aragón, EES2014



2. Modelos/Explicaciones teóricas

La literatura económica, y de otras disciplinas cercanas como la sociología y la psicología, proporciona explicaciones plausibles a los resultados observados de diferencias en retribución salarial de los trabajadores que poseen algunas características diferentes: podemos aplicar éstas al caso concreto de que la diferencia sea el sexo del trabajador. Las explicaciones pueden ser organizadas en un primer grupo que incluye explicaciones que no conllevan discriminación hacia las personas y otro grupo que sí incluye comportamientos discriminatorios. Entre las primeras explicaciones, las más comúnmente utilizadas en la literatura son las llamadas Teoría del Capital Humano y Teoría de las Diferencias Salariales Compensatorias.

La Teoría del Capital Humano contempla la diferente productividad que un trabajador tiene dependiendo de la inversión en capital humano que haya realizado. El trabajador es más productivo, es decir, su contribución en cada hora trabajada es mayor si su formación (nivel educativo y formación específica para su puesto trabajo) es mayor y también si tiene más experiencia tanto general como en su puesto concreto de trabajo. De acuerdo con esta teoría, los individuos deciden las inversiones en capital humano que van a realizar, que resultan costosas en dinero y esfuerzo, dependiendo de la rentabilidad (aumento en la remuneración debida a dicha inversión) que vayan a obtener. La explicación a la diferencia salarial por razón de sexo, de acuerdo con esta teoría, parte de la diferente rentabilidad que los hombres y mujeres estimen que van a obtener por una misma inversión. Si las mujeres estiman que su vida laboral tendrá más interrupciones debido a la maternidad y posterior cuidado de los hijos, como tendrán menos tiempo para rentabilizar la inversión en educación, ante un menor rendimiento decidirá invertir menos tiempo en educarse. Consecuentemente, se dará una menor remuneración a las mujeres porque su inversión ha sido menor.

La Teoría de las Diferencias Salariales Compensatorias considera que en el mercado de trabajo tanto los trabajadores como los puestos de trabajo son heterogéneos. Algunos puestos tienen características más deseables que otros y algunos trabajadores tienen más predisposición a optar por características menos deseables que otros. La diferencia salarial se genera por compensación de las características negativas de un trabajo, las cuales pueden ser de naturaleza muy diversa, como el riesgo de sufrir un accidente, trabajar horas extraordinarias, que el trabajo sea sucio, por la noche, etc. Si los hombres asumen empleos con más características negativas, se genera diferencia salarial entre hombres y mujeres.

Las explicaciones más habituales que conllevan discriminación en la remuneración de los trabajadores son cuatro: Teoría del Gusto por la Discriminación, la Discriminación Estadística, Teoría del Poder Monopsonista y Teoría de la

Concentración u Overcrowding. La Teoría del Gusto por la Discriminación se basa en la idea de que algunos agentes que intervienen en el mercado prefieren trabajadores que no tengan determinada característica; en el caso que nos ocupa, prefieren que no sean mujeres. La discriminación puede provenir del empleador, que prefiere contratar trabajadores varones y solamente contratará mujeres si les remunera menos, de manera que le compense su no preferencia por contratarlas. La discriminación también puede provenir de los propios trabajadores, que no deseen trabajar con mujeres, o de los perceptores del producto que los trabajadores contribuyen a obtener, que prefieran que sea llevado a cabo por hombres y no por mujeres. El resultado de este gusto por la discriminación es una menor remuneración a las mujeres aunque, en un entorno de empresas que compiten entre sí, las empresas no discriminadoras obtendrán más beneficios y las discriminadoras tenderán a desaparecer, ya que la producción de hombres y mujeres será la misma.

La Discriminación Estadística se da cuando es costoso obtener información sobre la productividad de un trabajador y la empresa evalúa la capacidad productiva de éste por los valores medios del grupo al que pertenece. En la discriminación por razón de sexo, los empleadores consideran al contratar a una mujer que su productividad y características tendrán los valores promedio de las mujeres de su misma edad y nivel de estudios. Si, en promedio, las mujeres de un grupo de edad y estudios se comprometen menos con el trabajo porque tienen más obligaciones familiares y tienen más interrupciones con la consiguiente pérdida de capital humano, el empleador considera que estos valores son aplicables a la mujer que va a contratar y le remunera menos de lo que lo haría a un hombre de las mismas características, cuyos valores promedio de dedicación e interrupciones son mejores para el empleador. El resultado arroja una menor remuneración a las mujeres aunque individualmente no sigan el comportamiento del grupo al que pertenecen.

La Teoría del Poder Monopsonista se da en un entorno en el que la empresa o empleador tiene poder para elegir la cantidad de trabajadores que contrata y el salario, dadas las curvas de oferta de trabajo de hombres y mujeres. Estas curvas de oferta de trabajo indican el número de horas que están dispuestos a trabajar dependiendo del salario que se les ofrece por parte del empleador. La diferencia entre ambos sexos viene dada por la menor respuesta que las mujeres tienen ante cambios en los salarios, de forma que ofrecen las mismas horas de trabajo que los hombres para un salario menor. La causa podría ser el rol secundario que suelen tener las mujeres en cuanto a la contribución laboral en el seno de la familia. El empleador, utilizando el poder monopsonista que tiene, remunera a cada tipo de trabajador de forma diferente, de acuerdo con lo que están dispuestos a percibir para un número de horas determinado. El resultado es una diferencia salarial a favor de los hombres, fruto de esa conducta discriminatoria.

Por último, la Teoría de la Concentración, también llamada overcrowding, se basa en la diferente concentración de hombres y mujeres en las distintas ocupaciones, de manera que aquellas ocupaciones en las que predominan las mujeres tienen una remuneración menor que las mayoritariamente masculinas, siendo equiparables en las demás características que afectan a la productividad. Relacionadas con esta última, la teoría de la devaluación sugiere que el hecho de que las mujeres suelen trabajar en ocupaciones, sectores o puestos en los que se pagan menos salarios, es por una valoración negativa que la sociedad en su conjunto tiene de estos trabajos, por el mero hecho de que básicamente los realizan las mujeres. En esta última línea abundan las teorías feministas que, además, inciden en el hecho del desigual reparto de las tareas domésticas como manera de preservar una división tradicional del trabajo.

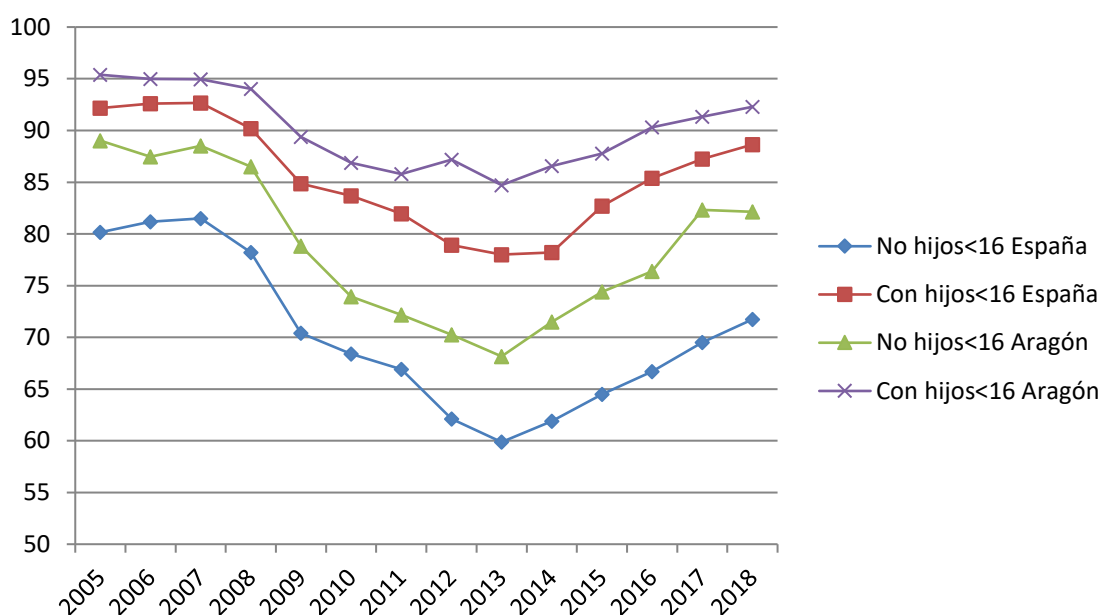
Estas teorías, ya tengan un componente discriminatorio o no, contribuyen a explicar diferencias salariales por razón de sexo, por lo que resulta oportuno considerarlas a la hora de analizar la brecha salarial existente. Hay que tener en cuenta que la brecha entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo tiene diferentes manifestaciones, de los que la brecha salarial es una más, si bien puede estar muy relacionada con otras. Así, existen diferencias en participación, en las horas trabajadas, en las ocupaciones y sectores y en las posibilidades de promoción.

3. Evolución del empleo

La evolución de la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo puede ayudar a comprender la situación actual en toda su complejidad. La base de datos para analizar dicha participación es la Encuesta de Población Activa (EPA). Tradicionalmente, los hombres han sido los mantenedores económicos del hogar, por lo que su situación familiar ha sido favorable a la situación laboral, mientras que las mujeres han reducido su participación a medida que tenían más compromiso familiar. Observando los datos de participación, empleo y paro, se puede comprobar que ese esquema todavía perdura hoy en día. Diferenciando a los trabajadores que son padres de hijos menores de 16 años de los que no lo son, dentro de los trabajadores de 25 a 49 años, que corresponde al periodo en el que es más frecuente la maternidad y paternidad, podemos ver si existe diferente comportamiento en cuanto a la participación entre los individuos con y sin hijos. En cuanto a los hombres, el hecho de tener hijos está asociado a una mayor participación, unos 4 puntos porcentuales en Aragón, y hasta 8 puntos porcentuales, en el conjunto nacional. Esta situación es similar en el caso de las tasas de empleo, si bien aquí las diferencias son incluso mayores, con 11 puntos porcentuales en Aragón, y 15 puntos en el agregado del país (ver Figura 3.1). No se puede conocer si tener un hijo hace que se participe más o si es

el hecho de estar empleado o participar lo que favorece tener hijos, pero sí está claro que existe una relación positiva entre paternidad y participación. Quizás el hecho de que las tasas de paro sean mayores entre los que no tienen hijos pueda apuntar a la segunda de las direcciones, pero se necesitaría un análisis riguroso econométrico de causalidad.

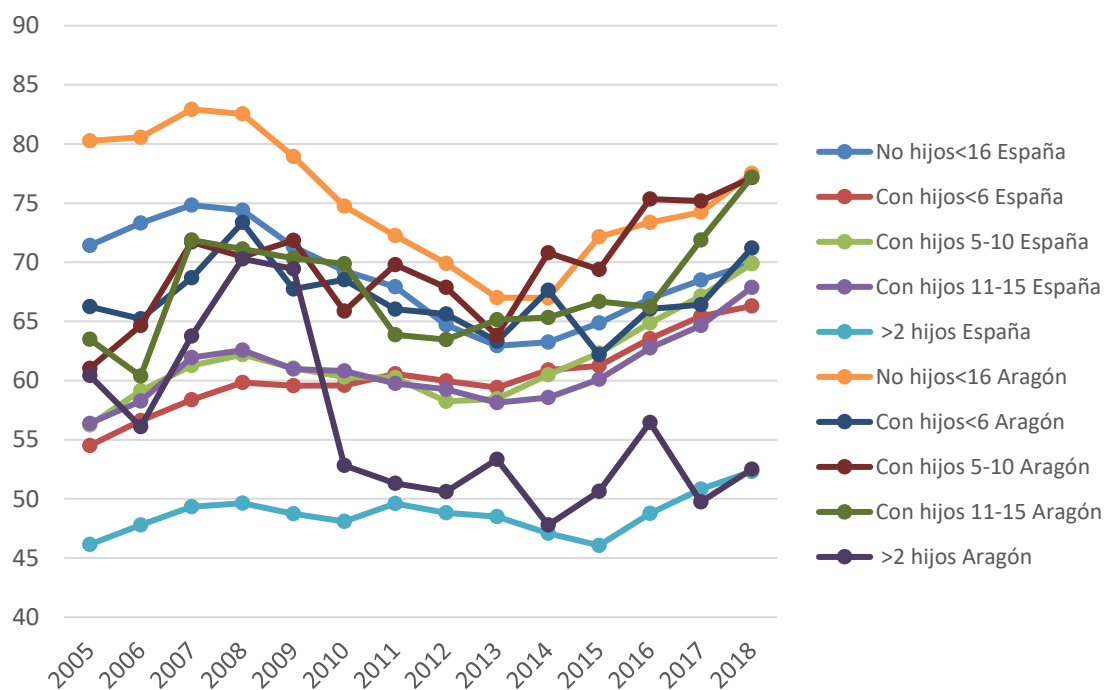
Figura 3.1
Tasa de empleo hombres de 25 a 49 años en España y Aragón, EPA



En cuanto a la participación de las mujeres, hay que señalar varios aspectos. Primero, en Aragón, las tasas son ligeramente superiores. Segundo, y a diferencia del caso de los hombres, una mayor participación se observa entre las mujeres que no tienen hijos. Tercera, y más importante, mientras que las tasas de actividad de aquellos que no tienen hijos apenas se han modificado desde el año 2002 (en Aragón) o han tenido un crecimiento ligero (en el conjunto nacional), las tasas de actividad de las que tienen niños han aumentado espectacularmente, entre 10 y 15 puntos. Un comportamiento similar parece observarse en el caso de las tasas de empleo, si bien la tendencia creciente solo es apreciable entre las mujeres con hijos para el agregado nacional (ver Figura 3.2). En todos los demás casos, incluyendo el caso de las tasas de empleo para mujeres con niños de diversas edades en Aragón, el comportamiento se mueve con el ciclo, con caídas hasta 2013 y fuerte repunte desde entonces. Por lo que se refiere a las tasas de paro, son mayores entre las mujeres con hijos, especialmente las que tienen dos o más. En un análisis realizado por cohortes, Guner et al. (2014), muestran que la generación de mujeres nacidas entre 1970 y 1974 (es decir, con menos de 40 años en 2014) tienen un mayor nivel educativo promedio, mayores tasas

de empleo, una menor reducción de empleo tras la maternidad, menores tasas de fertilidad y una entrada más tardía al mercado de trabajo. En este sentido, parece que las dificultades en el mercado de trabajo, el mayor paro y el aumento de la temporalidad, pueden generar retrasos en la fertilidad y una menor natalidad. En definitiva, los datos muestran que la maternidad sigue siendo desfavorable para la actividad laboral de las mujeres, observándose una menor participación al tener hijos y menor todavía al tener más de dos. No obstante, se aprecia una tendencia de convergencia en el tiempo, ya que aumenta más la participación de las mujeres con hijos en el mercado de trabajo que la correspondiente a las mujeres sin hijos.

Figura 3.2
Tasa de empleo mujeres de 25 a 49 años en España y Aragón, EPA



En el aumento de la tasa de participación femenina tiene una gran relevancia el aumento de los salarios de las mujeres. Por una parte, se han producido numerosos cambios tecnológicos que permiten un mejor desempeño de las habilidades no manuales y no rutinarias, que ha supuesto una subida de salarios relativa con respecto a las habilidades en puestos de trabajos manuales y rutinarios. Por otra parte, la legislación sobre pago igual, el aumento del nivel educativo de las mujeres, la mayor participación continuada en la actividad laboral permite una acumulación mayor de experiencia y da menor pie para la existencia de discriminación estadística. En palabras de Goldin (2006), "las mujeres (o muchas mujeres) anticipan correctamente que permanecerán activas en el mercado de trabajo durante la mayor parte de su vida adulta, y empiezan a incorporar su carrera como un componente importante de su identidad. En paralelo, invierten cada vez más en su formación, y se casan cada vez

más tarde. Cobran mayor importancia las expectativas, puesto que para invertir en capital humano durante muchos años, es necesario estar convencido de que se le va a “sacar provecho” en el futuro. Hasta finales de los años 70, la mayoría de las mujeres sabía o creía que dejaría de trabajar tras casarse y tener hijos. Y esta percepción, cada vez menos acertada, limitaba su acceso a profesiones que requerían de mucha preparación, dando lugar todo ello a una especie de círculo vicioso.”

En las decisiones sobre interrupciones laborales debidas a la maternidad es muy importante el nivel educativo de la mujer y el puesto de trabajo que ocupa antes de ser madre o decidir tener otro hijo más. A este respecto, observamos que, si bien hay menos mujeres trabajando que hombres, la decisión previa de participar en el mercado de trabajo viene asociada al nivel educativo. Hay que hacer notar que desde 2009 hay más mujeres que hombres con estudios superiores, a pesar de que el total de mujeres en el mercado de trabajo es inferior, implicando que el nivel educativo sea, en promedio, superior al de los hombres (ver Figura 3.3). En Aragón, el número se igualó en 2013, permaneciendo similar el número de ocupados varones y mujeres desde ese año (ver Figura 3.4). Mientras que en la ESO el porcentaje de mujeres está ligeramente por debajo del 50%, en el bachillerato está claramente por encima. Aún más, según los datos de las Estadísticas de Enseñanzas no Universitarias del Ministerio de Educación de 2017, en torno al 50% de las mujeres en Aragón y en España con edad entre 30 y 34 años tienen estudios superiores, cuando apenas un 35% (42% para Aragón) los tienen en el caso de los hombres.

Figura 3.3
Ocupados con estudios superiores en España, EPA miles de personas

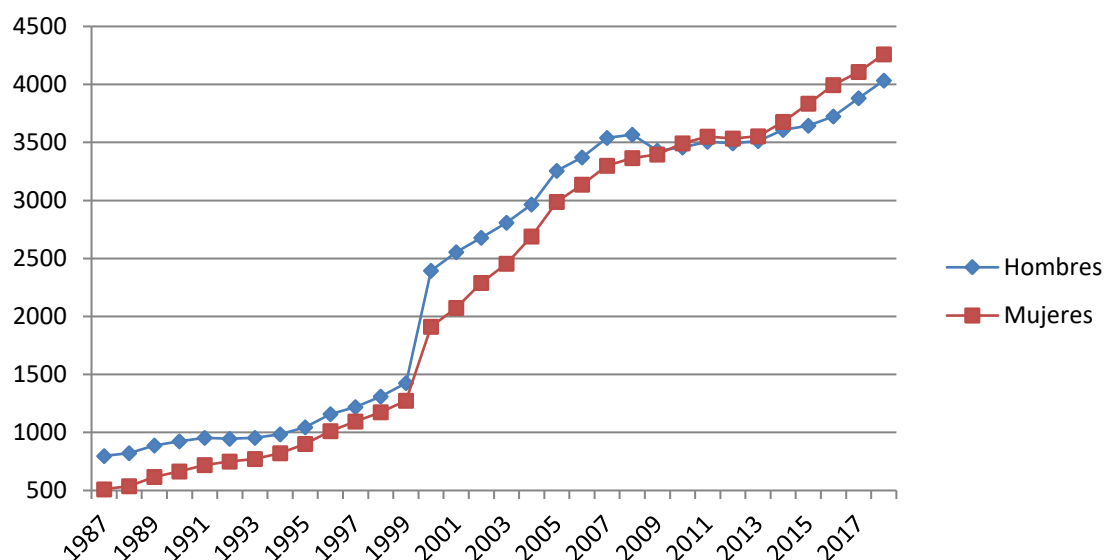
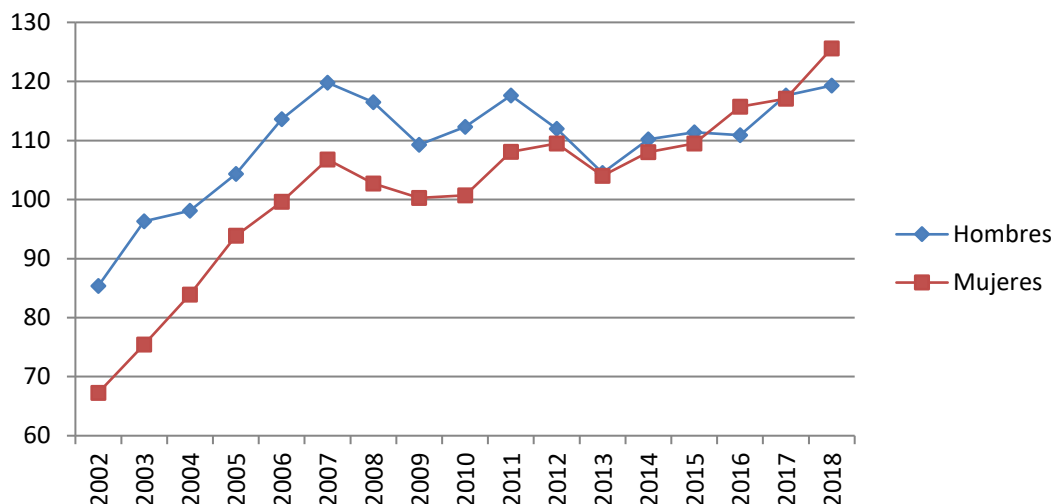


Figura 3.4
Ocupados con estudios superiores en Aragón, EPA miles de personas



Estos datos parecen indicar que las mujeres eligen más educación no solo por su rentabilidad, que es menor que la de los hombres y durante menos tiempo, sino también como una puerta de acceso al mercado de trabajo. Y también, que las mujeres con más nivel educativo participan más que las que tienen menos estudios, lo cual es coherente porque tienen más probabilidades de conseguir un empleo, que éste sea mejor y que sus interrupciones por maternidad u otros motivos sean menores ya que lo que arriesgan es más valioso que si el empleo fuera de menor calidad. Otra fuente de interrupciones laborales tiene que ver con el cuidado de otros dependientes. Al igual que en el caso de los niños, estas tareas de cuidado y atención de discapacitados o de otros adultos ha venido recayendo en las mujeres, y sigue siendo así hoy en día.

Además de haber más mujeres con estudios superiores, las materias de especialización de hombres y mujeres también merecen ser objeto de análisis porque, a pesar de la entrada de hombres y mujeres en disciplinas que tradicionalmente estaban totalmente segregadas a un solo sexo, la composición actual no es tan diferente a la tradicional. Así, el porcentaje de mujeres en el acceso a los grados universitarios supera el 60% en Educación y Salud y Servicios Sociales, siendo inferior al 25% en informática, ingeniería e industria (ver Figura 3.5). Las mujeres, tanto en Aragón como en el conjunto español, tienen mayor participación y empleo en Artes, Humanidades y lenguas, Ciencias Sociales, periodismo y documentación, pero especialmente en Negocios, administración y derecho, Educación, Salud y servicios sociales y Servicios en general. Por su parte, los hombres se concentran en formación general, TICs y sobre todo en Mecánica, electrónica y otra formación técnica, no habiendo excesivas diferencias en Ciencias Naturales, química, física y matemáticas (ver Figura 3.6).

Figura 3.5
% de mujeres en el acceso a los grados universitarios en el curso
2016-17, SIIU

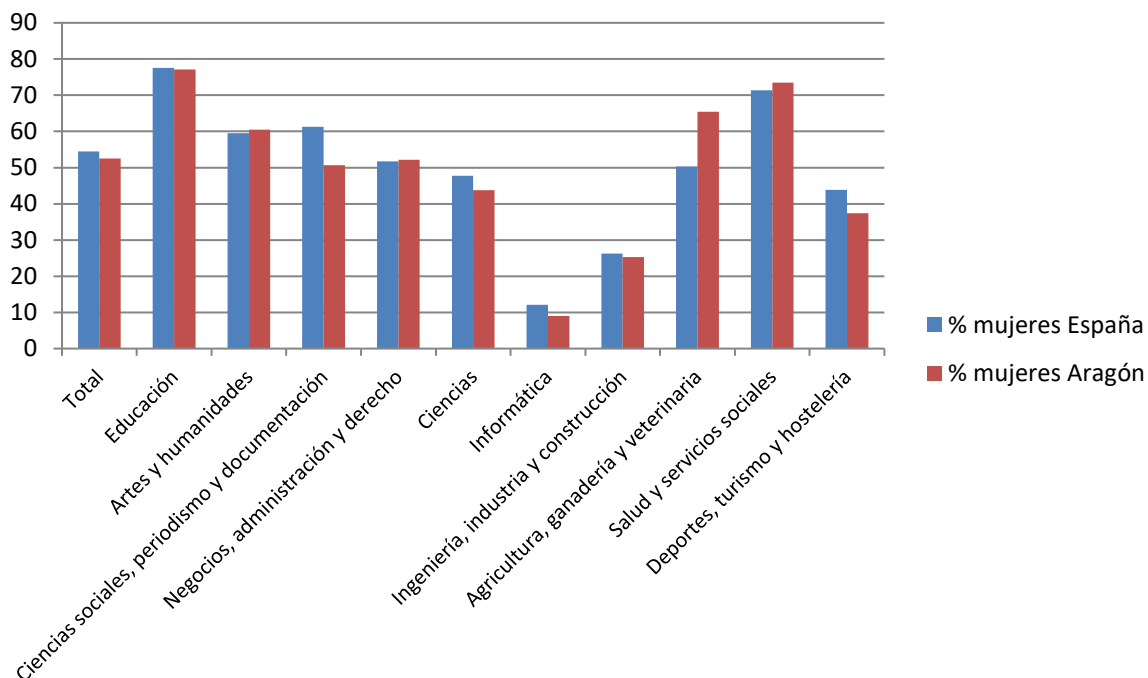
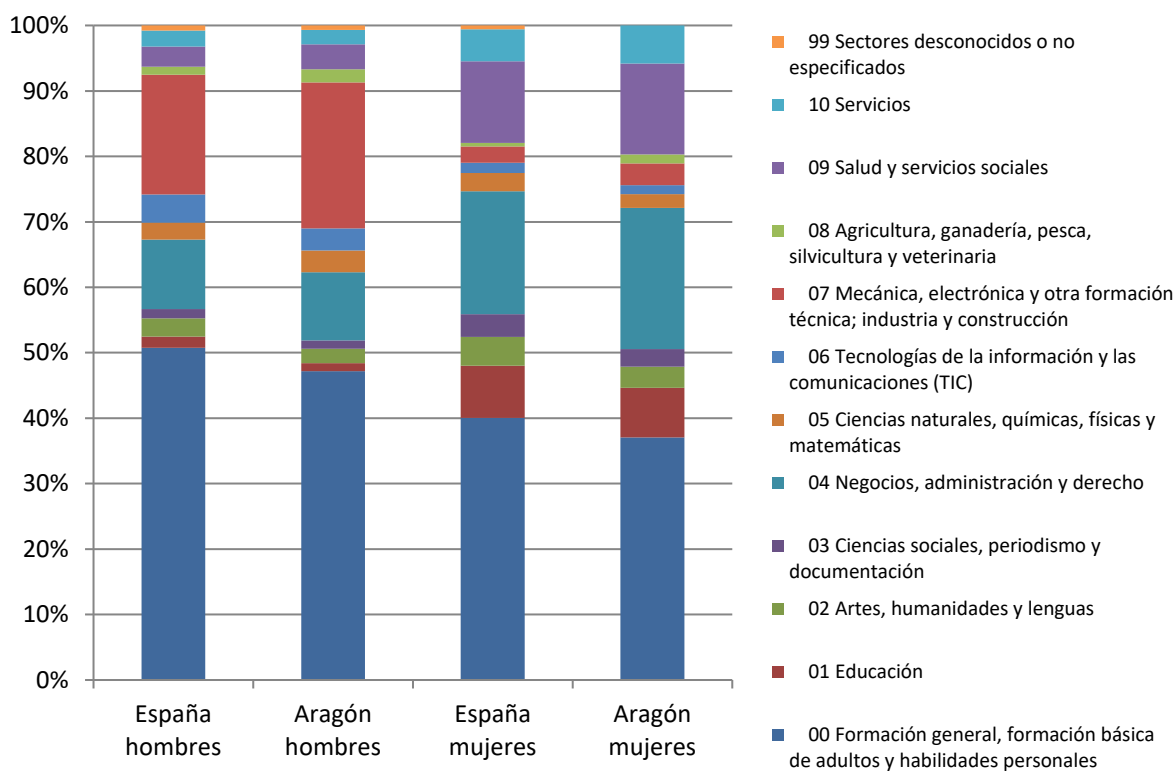


Figura 3.6
Distribución porcentual de ocupados por sector de nivel de educación
en España y Aragón, EPA 2017



Pese a la mejora en educación, todavía existen diferencias a favor de los hombres en experiencia, formación continua e interrupciones en la vida laboral. La división tradicional de las tareas por sexo hace que normalmente las mujeres tengan carreras profesionales más cortas y discontinuas, por lo que suelen participar menos en formación específica (o bien porque no optan o bien porque no les es ofrecida). Así, la menor experiencia acumulada, la menor inversión en formación y la depreciación del capital humano durante las interrupciones explicarían por qué los salarios de las mujeres pueden ser menores. Además, las mismas razones explicarían por qué las mujeres deciden optar por trabajar en ocupaciones donde la inversión/acumulación de capital humano es menos importante, no sea tan necesaria la formación específica y donde la depreciación de las habilidades ante una interrupción laboral es menor. Esta segregación ocupacional lleva a que las mujeres estén en ocupaciones que suelen tener retribuciones menores. Aún más, esto se realimenta porque, aunque no sea completamente verdad para todas las mujeres, en promedio es así y, de acuerdo con la teoría de la discriminación estadística descrita anteriormente, es la percepción que en global se tiene sobre el trabajo de las mujeres, por lo que las empresas suelen tomar esta información grupal como válida para cada uno de los casos individuales esperando, en consecuencia, que en promedio las mujeres tengan más interrupciones y un menor compromiso con el desempeño laboral.

Es difícil tener datos fiables acerca de la experiencia real de los trabajadores, ya que se necesitaría conocer todos los periodos de ausencia de la vida laboral, así como el momento exacto de la incorporación al mercado de laboral y de la separación de éste. La duración media de la vida laboral de los varones en España se viene manteniendo estable en los 37-38 años frente a la tendencia creciente de la de las mujeres, que entre 2008 y 2018 ha pasado de 30 a 33 años. En ambos casos se sitúan entre los más bajos de la UE, superando solo a Italia y Grecia, y con valores similares a los de Francia.

Otro aspecto que es necesario evaluar en la brecha salarial aunque no incida directamente en la medida, es el número de horas dedicadas a trabajar por parte de hombres y mujeres. Mientras la distribución de horas de trabajo de las mujeres tiene proporciones importantes en jornadas inferiores a la de tiempo completo, en el caso de los hombres la gran mayoría es a tiempo completo y la escasa proporción que trabaja a tiempo parcial lo hace mayoritariamente de manera involuntaria, es decir, porque no encuentra un empleo a tiempo completo. La casuística de las mujeres es mucho más amplia pero básicamente se reduce a tres motivos para un empleo de jornada inferior a la completa: la reducción de jornada por tener hijos menores de 12 años, la jornada a tiempo parcial por no encontrar un empleo a tiempo completo y, finalmente, la jornada a tiempo parcial para tener más tiempo para el cuidado de niños, adultos u otras obligaciones familiares o personales. En ambos sexos es reducido el porcentaje de trabajadores que trabaja a tiempo parcial porque no desea

jornada a tiempo completo o porque estudia. Además, el promedio de horas de trabajo de los hombres a tiempo completo supera al de las mujeres de la misma categoría en unas 2,5 horas semanales.

4. Estimaciones

En un estudio sobre la brecha salarial es necesaria la comparación del salario por hora de hombres y mujeres, una vez controladas las diferencias que se explican por el nivel acumulado de capital humano y por las características personales y del empleo; es decir, una vez que se controlan las explicaciones que hemos calificado como no discriminatorias. En la parte de la diferencia salarial que no resulta explicada cabe todo lo que no ha sido posible controlar.

Utilizando datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2014, tanto para la muestra de trabajadores españoles como para los de Aragón, se llevan a cabo diferentes análisis econométricos que tienen como objeto contribuir a entender las diferencias y sus causas. Se utiliza como variable de ingresos el salario (bruto) por hora para aproximar la productividad en el puesto de trabajo. Para obtenerla, se divide el salario bruto anual por el número de las horas correspondientes a la jornada anual pactada. En las estimaciones el salario bruto por hora se introduce en forma logarítmica (la variable dependiente es el logaritmo neperiano del salario por hora), que es la forma estándar de estimar una ecuación salarial, la cual permite a su vez obtener el efecto de cada variable en términos porcentuales a partir del coeficiente estimado.

Las variables explicativas que utilizamos en la estimación son las disponibles en la encuesta. Hemos decidido clasificarlas en cuatro grupos. Todas ellas son variables que pueden contribuir a explicar el salario por hora individual y, por tanto, al menos, parte de las diferencias entre las ganancias de hombres y mujeres. El primer grupo de variables son tres variables personales: la que indica el sexo del trabajador, si es español o extranjero y la comunidad autónoma de residencia. El segundo grupo consta de tres variables que asociamos a la acumulación de capital humano: el nivel educativo del trabajador, la edad (que aproxima la experiencia laboral) y la antigüedad (que indica el tiempo que lleva en la empresa o centro de trabajo actual). Idealmente, se desearía tener la verdadera experiencia laboral de cada trabajador, que tiene en cuenta el momento en que empezó a trabajar, interrupciones durante la vida laboral y su causa (bajas, inactividad o desempleo, etc.) y cualquier otra información relacionada. Lamentablemente, solo se conoce el tiempo trabajado en la empresa actual, a lo que denominamos antigüedad, y se aproxima la edad como experiencia. La

edad y la antigüedad se expresan por tramos, mientras que la formación se aproxima por el nivel educativo más alto alcanzado.

El tercer grupo son seis variables relativas al puesto de trabajo: una primera indica si el trabajador tiene un puesto de responsabilidad o supervisión sobre otros trabajadores; una segunda indica si el contrato es por tiempo indefinido o temporal; una tercera variable refleja si el trabajo es a tiempo completo o tiempo parcial; en cuarto lugar, un conjunto de variables que captan el tamaño de la empresa; en quinto lugar, un conjunto de variables que tratan de aproximar el tipo de negociación colectiva que afecta al trabajador y, finalmente, una variable que indica si el trabajo es en el sector público o privado. El cuarto grupo indica dos características del puesto de trabajo: el sector de actividad en el que se clasifica la actividad de la empresa y la ocupación concreta que desempeña el trabajador, ambos siguiendo las clasificaciones nacionales (CNAE09, 15 subsecciones y CNO11, 17 categorías, respectivamente).

Un análisis descriptivo previo al econométrico nos indica que, comparando las muestras de hombres y mujeres, se observa que hay menos proporción de mujeres extranjeras que de hombres extranjeros (en Aragón, no hay diferencias), más con estudios superiores (y menos con estudios hasta primera etapa de secundaria), y las mujeres que trabajan son más jóvenes que los hombres. Además, tienen menos antigüedad superior a 7 años (aunque más entre 4 y 7 años), son supervisoras en menor proporción, trabajan más en las empresas más grandes (las de más de 200 trabajadores), sobre todo en la muestra española, tienen menos contratos permanentes y más a tiempo parcial. Sobre el tipo de negociación, están más afectadas por una negociación estatal sectorial y en Aragón también más que los hombres por convenio de empresa. Finalmente, tienen más empleos en el sector público, especialmente en Aragón.

En lo que se conoce como la ecuación de regresión salarial que popularizó Mincer (1974), se hace depender el logaritmo del salario por hora de cada individuo de todas las variables disponibles en la encuesta que hemos descrito anteriormente y se estima con la muestra total de hombres y mujeres. El coeficiente de determinación describe la bondad del ajuste de regresión reflejando qué porcentaje de la varianza existente en la variable dependiente es explicada por el conjunto de regresores. Su valor varía entre 0, nula capacidad explicativa y 1, capacidad explicativa total.

La variable relevante en esta estimación es la que indica el sexo del trabajador, que toma valor uno si el individuo es un hombre y cero si es una mujer. Un coeficiente estimado significativo indicaría existencia de diferencias entre hombres y mujeres, una vez controladas el resto de variables (obviando, como hemos señalado, la existencia de variables inobservadas, omitidas o medidas con errores). Si es positivo significa que, dadas unas características similares entre hombres y mujeres, el hombre cobrará más

únicamente por el mero hecho de ser hombre. Las estimaciones se realizan por separado para España y para Aragón, cada una con la muestra correspondiente. La estimación se realiza en cuatro fases, incorporando uno a uno los grupos de variables ya descritos (ver Cuadro 4.1). La primera columna recoge los resultados cuando sólo se introducen las variables personales, la segunda cuando se añaden las variables relacionadas con el capital humano, la tercera cuando también se incluyen las variables que captan características laborales y, finalmente, la cuarta cuando se incluyen también las variables que recogen el sector de actividad y la ocupación del trabajador. En todos los casos, las estimaciones han sido ponderadas con el factor de elevación que acompaña a cada observación para tener en cuenta que los datos provienen de una encuesta y no de la población entera.

Cuadro 4.1
Estimaciones de la ecuación salarial de Mincer en España y Aragón

	España				Aragón			
	Coefficiente (error estándar)	Coefficiente (error estándar)	Coefficiente (error estándar)	Coefficiente (error estándar)	Coefficiente (error estándar)	Coefficiente (error estándar)	Coefficiente (error estándar)	Coefficiente (error estándar)
Constante	1,867*** (0,007)	1,185*** (0,006)	1,166*** (0,006)	1,976*** (0,012)	1,934*** (0,026)	1,259*** (0,025)	1,215*** (0,027)	1,886** (0,056)
Sexo (1=hombre)	0,174*** (0,003)	0,204*** (0,002)	0,171*** (0,002)	0,140*** (0,002)	0,216*** (0,013)	0,227*** (0,010)	0,190*** (0,010)	0,159*** (0,011)
Espanol	0,365*** (0,006)	0,053*** (0,004)	0,016*** (0,004)	0,010*** (0,004)	0,386*** (0,026)	0,037* (0,020)	0,018 (0,019)	0,015 (0,018)
CCAA	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí
Educ (1ª etapa sec. o inferior)								
2ª sec. y ed. Possecundaria		0,143*** (0,003)	0,103*** (0,003)	0,072*** (0,003)		0,145*** (0,013)	0,097*** (0,012)	0,070*** (0,012)
Educación superior		0,500*** (0,002)	0,391*** (0,002)	0,161*** (0,003)		0,452*** (0,012)	0,355*** (0,011)	0,146*** (0,014)
Edad < 30 años								
30 a 39 años		0,118*** (0,004)	0,097*** (0,003)	0,081*** (0,003)		0,119*** (0,017)	0,079*** (0,015)	0,072*** (0,015)
40 a 49 años		0,197*** (0,004)	0,165*** (0,003)	0,149*** (0,003)		0,170*** (0,017)	0,127*** (0,016)	0,126*** (0,015)
50 a 59 años		0,265*** (0,004)	0,211*** (0,004)	0,194*** (0,004)		0,242*** (0,018)	0,177*** (0,017)	0,169*** (0,016)
➤ 59 años		0,277*** (0,006)	0,259*** (0,005)	0,231*** (0,005)		0,294*** (0,026)	0,255*** (0,024)	0,218*** (0,023)
Antig < 1 año								
1 a 3 años		0,588*** (0,004)	0,516*** (0,003)	0,508*** (0,003)		0,618*** (0,017)	0,567*** (0,017)	0,558*** (0,016)

	España				Aragón			
	Coficiente (error estándar)	Coficiente (error estándar)	Coficiente (error estándar)	Coficiente (error estándar)	Coficiente (error estándar)	Coficiente (error estándar)	Coficiente (error estándar)	Coficiente (error estándar)
4 a 7 años		0,702*** (0,004)	0,559*** (0,004)	0,555*** (0,004)		0,693*** (0,017)	0,583*** (0,018)	0,578*** (0,017)
➤ 7 años		0,867*** (0,003)	0,666*** (0,004)	0,650*** (0,003)		0,852*** (0,016)	0,703*** (0,017)	0,689*** (0,016)
Supervisa			0,240*** (0,003)	0,140*** (0,003)			0,193*** (0,014)	0,110*** (0,015)
Empresa 1 a 9 trabaj. 10 a 49 trabajadores			0,088*** (0,003)	0,093*** (0,003)			0,135*** (0,012)	0,125*** (0,012)
50 a 199 trabajadores			0,161*** (0,003)	0,170*** (0,003)			0,145*** (0,015)	0,139*** (0,015)
200 y más			0,239*** (0,003)	0,241*** (0,003)			0,269*** (0,016)	0,259*** (0,016)
Contrato permanente			0,147*** (0,003)	0,144*** (0,003)			0,093*** (0,014)	0,083*** (0,013)
Contrato a tiempo parcial			-0,114*** (0,003)	-0,073*** (0,003)			-0,081*** (0,012)	-0,064*** (0,012)
Convenio estatal sectorial Sectorial (resto)			0,008*** (0,002)	0,036*** (0,002)			0,019* (0,011)	0,043*** (0,012)
De empresa o grupo			0,072*** (0,003)	0,085*** (0,003)			0,156*** (0,016)	0,179*** (0,017)
Sector público			0,084*** (0,003)	0,120*** (0,005)			-0,001 (0,017)	-0,073*** (0,028)
CNO11				sí				sí
CNAE09				sí				sí
R ² ajustado	0,07	0,49	0,56	0,61	0,06	0,49	0,56	0,62
Observaciones		180.527				7.225		

Comenzando por las variables personales, hay una pequeña prima salarial para los nativos, que desaparece en el caso de Aragón. Más detalladamente, sólo en la primera especificación esta variable es estimada con un coeficiente elevado. En el resto de los casos, el valor estimado es reducido, y disminuye conforme se van incluyendo más variables y, en Aragón, no es significativo estadísticamente. En consecuencia, cabe interpretar que cuestiones que en la primera especificación son captadas por la variable de nacionalidad, cuando se incluyen otras variables son mejor representadas por éstas.

Las variables asociadas a la acumulación del capital humano son todas significativas y con coeficientes positivos, confirmando la validez de esta teoría en la determinación salarial. Así, un mayor nivel educativo está vinculado a mayores salarios, aunque los coeficientes se reducen conforme se van incluyendo más variables. La interpretación es análoga al caso anterior, circunstancias que afectan positivamente a los salarios y que, en las especificaciones iniciales, no son consideradas, cuando sí lo son hace que parte de la capacidad explicativa de las variables de educación recaiga en la verdadera causa de mayores salarios, como pueden ser algunas características laborales. Algo parecido ocurre con las variables de experiencia/edad y antigüedad: mayor edad y antigüedad se traduce en mayores salarios, aunque los coeficientes estimados reducen su valor cuanto más completa es la especificación. Expresándolo con otras palabras, la ocupación y el sector en la que está el trabajador están muy correlacionados (y de forma directa) con el nivel educativo, la experiencia y la antigüedad. La inclusión de las variables de capital humano incrementa la capacidad explicativa del modelo de apenas un 7% de la varianza existente ($R^2=0,07$, en la especificación más sencilla) a prácticamente el 50% ($R^2=0,49$, en la segunda especificación). En Aragón, el incremento es de la misma intensidad.

Cuando incluimos variables laborales, la capacidad explicativa sigue aumentando, con $R^2=0,56$ (tanto en España como en el caso aragonés), y los resultados son conformes con lo que la teoría económica predice. Así, el salario/hora aumenta con el tamaño de la empresa. Es bien conocido que en las empresas más grandes los salarios son más altos. Las razones que se han argumentado en la literatura económica para explicar este resultado son numerosas, destacando tres entre ellas. La primera es que en una empresa más grande es posible organizar el trabajo de manera que un mismo trabajador puede ser más productivo. La segunda, relacionada con la teoría de las diferencias salariales compensatorias, indica que en una empresa más grande el entorno de trabajo es más complicado e inhóspito para el trabajador, y debe ser compensado con un salario más alto. Una tercera posibilidad es el hecho de que, en las empresas más grandes, es más fácil la organización de los trabajadores en sindicatos o que existan convenios de empresas.

Tener un cargo de responsabilidad también genera una prima salarial, aunque el coeficiente estimado se reduce cuanto introducimos las variables de sector y ocupación, por lo que parte de su efecto es capturado por estos dos conjuntos de variables. Tener un contrato permanente y a jornada completa permite obtener mayores salarios. Este efecto ya tiene descontado el correspondiente a la antigüedad y la experiencia laboral. Es un resultado habitual que deja claro un elemento característico del mercado de trabajo español: la dualidad entre trabajadores permanentes y temporales, con escasa conexión entre ambos mercados. El tiempo parcial, a diferencia de otros países, tiene un gran componente involuntario y son empleos de baja calidad, con escasa inversión en formación y con pocas perspectivas laborales. Si nos fijamos en las variables que recogen el tipo de convenio, vemos que tener un convenio sectorial no nacional y, sobre todo, estar cubierto por convenio de empresa, implica mayores salarios, mucho más acusado en el caso de Aragón. Por último, trabajar en el sector público proporciona mayores salarios en el conjunto nacional, pero no en Aragón. La inclusión de sectores y ocupaciones eleva todavía más la capacidad explicativa hasta un $R^2=0,60$. Como hemos señalado, estos conjuntos de variables pueden captar el influjo de otras variables no incluidas directamente, como las condiciones del puesto de trabajo o las preferencias de los trabajadores.

Centrándonos ahora en la variable de género, que es la relevante para explicar la brecha salarial, el coeficiente va reduciéndose conforme la especificación estimada incluye más variables (salvo cuando pasamos de la más sencilla a aquella que incluye las variables de capital humano). En todos los casos, la brecha salarial es mayor en Aragón. Si consideramos la especificación más completa, la brecha salarial es de un 14% en el conjunto nacional y de casi el 16% en Aragón. Está dentro de los márgenes de otras estimaciones que se han llevado a cabo para el conjunto nacional con los datos provenientes de la misma muestra (Anghel et al., 2018; CEOE, 2019; Toha, 2017). Estudios previos con olas anteriores de la EES han encontrado normalmente valores mayores que el observado en nuestro estudio, reflejándose por tanto, una tendencia decreciente (ver CEOE, 2019). Con datos de la OCDE la brecha en España se ha reducido 7 puntos porcentuales entre 2002 y la actualidad.

Después de la estimación de la ecuación salarial, un análisis complementario es el estudio de la descomposición de la diferencia salarial entre los dos grupos de trabajadores, hombres y mujeres, por el procedimiento propuesto simultáneamente por Oaxaca (1973) y Blinder (1973). Este método permite discernir dos partes en la diferencia salarial. Una de ellas, llamada explicada, mide la diferencia que se debe a las diferentes características personales, de capital humano o del puesto de trabajo incluidas en la estimación. La otra, llamada inexplicada, es la parte restante, que atribuye diferente remuneración a las mismas características, lo cual se suele interpretar como que o bien existe discriminación o bien ausencia de variables que

contribuirían a explicar más la diferencia (o ambas simultáneamente). En otras palabras, este método diferencia qué parte de la diferencia salarial puede atribuirse a diferentes características de hombres y mujeres (nivel educativo, sector, tipo de convenio colectivo, tamaño de la empresa, experiencia, etc.), y qué parte se debe a que, aun si tuvieran unas mismas características promedio, hombres y mujeres son retribuidos de forma diferente. Esto es, se divide la diferencia en dos partes según se deba a distintas características o distintos rendimientos.

Técnicamente, la descomposición es sencilla. Se parte de dos ecuaciones salariales de Mincer, una para hombres y otra para mujeres:

$$Y_h = X_h \beta_h + \varepsilon_h$$

$$Y_m = X_m \beta_m + \varepsilon_m$$

donde Y es el logaritmo del salario por hora, X es un vector de variables explicativas, siguiendo los cuatro grupos que hemos descrito anteriormente, y β son los coeficientes a estimar correspondientes a las variables explicativas. Finalmente, ε es el término de error.

Una vez estimadas ambas ecuaciones, la diferencia en la media de ambas será:

$$\bar{Y}_h - \bar{Y}_m = \bar{X}_h \hat{\beta}_h - \bar{X}_m \hat{\beta}_m = \bar{X}_h \hat{\beta}_h - \bar{X}_m \hat{\beta}_m + \bar{X}_m \hat{\beta}_h - \bar{X}_m \hat{\beta}_m = (\bar{X}_h - \bar{X}_m) \hat{\beta}_h + \bar{X}_m (\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_m)$$

La anterior ecuación corresponde a la descomposición desde el punto de vista de la estructura de ingresos del grupo de los hombres, considerando, por tanto, que el grupo que sufre discriminación es el de las mujeres. En esta ecuación, el primer sumando del lado derecho corresponde al componente de la brecha salarial que es explicado por las diferencias entre hombres y mujeres en las características observadas. El segundo sumando del lado derecho de la ecuación es el componente que no puede ser explicado por las características observadas.

En la formulación aquí presentada se supone que si no hubiera discriminación hacia las mujeres, éstas tendrían salarios similares a los de los hombres. El término del componente explicado se interpretaría como lo que las mujeres ganarían si tuvieran las mismas características, en promedio, que los hombres. Por su parte, el segundo término de la ecuación, el componente no explicado por las características observadas, puede ser interpretado como lo que las mujeres, dadas sus características observadas, ganarían si fueran remuneradas como los hombres.

Como ya hemos señalado, en las estimaciones se han incorporado secuencialmente más variables para tener una mejor caracterización del poder explicativo de cada una de ellas, igual que en la estimación anterior. En cada fase se incluyen las mismas variables que en las estimaciones anteriores, salvo la variable sexo, debido a que se estima una ecuación para hombres y otra para mujeres. Los resultados muestran la diferencia 0,164 en el conjunto nacional y 0,216 en Aragón (se trata de la diferencia

porcentual sobre la media de ambos sexos), pero lo que es explicado varía con cada especificación (ver Cuadro 4.2).

Cuadro 4.2

Descomposición salarial Oaxaca en España y Aragón

	España				Aragón			
Lnsalario hombres	2,481				2,509			
Lnsalario mujeres	2,317				2,293			
Diferencia	0,164				0,216			
Descomposición								
Explicada								
Personales	-0,009	-0,004	-0,002	-0,002	0,000	0,000	0,000	0,000
Capital humano		-0,036	-0,029	-0,013		-0,011	-0,007	0,011
Empleo			0,024	0,008			0,034	0,033
Ocupación y actividad				0,031				0,012
Total	-0,009	-0,040	-0,007	0,024	0,000	-0,011	0,026	0,056
No explicada								
Personales		0,054	0,043	0,035		-0,025	-0,039	-0,029
Capital humano		0,100	0,092	0,082		0,114	0,078	0,008
Empleo			0,033	0,043			0,013	0,002
Ocupación y actividad				-0,011				-0,065
Constante		0,050	0,004	-0,009		0,138	0,138	0,243
Total	0,174	0,204	0,171	0,140	0,216	0,227	0,190	0,159

Al incorporar los conjuntos de variables observamos que la parte explicada aumenta, si bien la parte final explicada no es grande. Al incluir los cuatro conjuntos de variables, en España queda explicada una pequeña parte (0,024 puntos logarítmicos, lo que representa apenas un 15%) y no explicada el resto (0,14). Es decir, del total de la brecha salarial observada las variables consideradas no pueden explicar casi el 85% del total. En Aragón se explica 0,056 del total de 0,216 (el 26%) y queda por explicar los 0,159 puntos logarítmicos restantes (casi las tres cuartas partes de la brecha salarial observada se debe a circunstancias distintas de las consideradas en nuestros modelos). Entre España y Aragón se aprecia una diferencia importante. La parte de diferencia salarial explicada en España se debe sobre todo a las variables de ocupación y actividad, mientras que en Aragón se debe sobre todo a las características del empleo. Estas diferentes características justifican 0,033 puntos logarítmicos de diferencia en Aragón, mientras que en España no llega al 0,01. La parte no explicada es la que se calcula debida a la diferente remuneración a hombres y mujeres por las mismas características. Esta parte corresponde a la posible discriminación y a las variables omitidas (observables o no), es decir, a todo aquello que no se ha podido controlar en la estimación porque no se dispone de la información necesaria para ello.

Observamos que el coeficiente de la variable sexo al pasar de la primera especificación a la segunda, aumenta. Ello indica que las variables de capital humano no contribuyen a reducir la diferencia salarial, sino a aumentarla, indicando que al controlar las variables de capital humano la diferencia salarial por sexo aún sería mayor, es decir, que la igual retribución a estas variables incrementaría la diferencia salarial por sexo no explicada. Esto es, dado el capital humano de las mujeres, ellas deberían ganar un poco más que los hombres. Lo que nos está diciendo la descomposición salarial es que, en el caso español, los 0,164 puntos logarítmicos de la diferencia salarial, se convierten en 0,204, al añadir los 0,036 correspondientes a las mejores características que tienen las mujeres con relación a los hombres (en Aragón sería 0,216 más 0,011 hasta 0,227). En la tercera estimación, al incluir las variables del empleo, la diferencia se reduce a 0,171 en España (0,190 en Aragón) y aún más en la cuarta (0,140 en España y 0,159 en Aragón), ya que las variables que indican la ocupación y la actividad contribuyen también a explicar la diferencia salarial. La conclusión a la que llegamos con el análisis econométrico es que, si bien el poder explicativo del modelo de regresión nos indica claramente qué factores contribuyen a una mayor o menor remuneración, la explicación a la diferencia salarial por sexo es escasa.

Un tercer análisis de regresión puede aportar más información. En los dos análisis anteriores la estimación se ha realizado sobre la media de la variable dependiente. La regresión lineal por mínimos cuadrados, u otras variaciones de ella, se emplean como método para estimar la media de una variable dependiente condicionada a un conjunto de regresores. En determinadas situaciones, puede ocurrir que la media no sea el parámetro más informativo y que, en su lugar, se desee conocer el efecto en un determinado punto de la distribución o cuantil, por ejemplo, los cuantiles, 0,25, 0,5 (la mediana), y 0,75. También pueden ser por decilas, 0,1, 0,2, etc... Es aquí donde la regresión de cuantiles interviene. Si bien la matemática es diferente a la empleada en regresión por mínimos cuadrados ordinarios, la interpretación final es muy similar. Se obtienen coeficientes de regresión que estiman el efecto que tiene cada predictor sobre un cuantil específico de la variable respuesta.

El poder realizar la regresión sobre cualquier parte de la distribución permite conocer la influencia de los regresores desde el mínimo al máximo rango de la variable dependiente. Esto es especialmente útil en modelos de regresión en los que no se cumple la condición de varianza constante, ya que esto significa que no hay una única ratio de cambio (pendiente) que represente bien a toda la variable dependiente a la vez. En los coeficientes de la variable sexo destacan dos resultados (ver Cuadro 4.3). En primer lugar, los coeficientes en Aragón son de mayor tamaño que los correspondientes a la muestra total de España. En segundo lugar, los coeficientes son más grandes en los percentiles más altos, 75 y 90. El primer resultado indica que la

diferencia salarial debida únicamente al sexo del trabajador, una vez controlados un conjunto de variables personales y del empleo, es mayor en Aragón que en España. El segundo resultado muestra que esta diferencia es más grande en los salarios altos que en los bajos. Este resultado es un indicio del llamado “techo de cristal”, que conlleva menor porcentaje de mujeres en grupos salariales altos y mayor diferencia salarial debida al sexo del trabajador, como ya intuíamos observando la información descriptiva de participación y salarios medios en la parte más alta de la distribución salarial.

Cuadro 4.3

Estimaciones cuantílicas de la ecuación salarial de Mincer en España y Aragón

	España					Aragón				
	0,1	0,25	0,50	0,75	0,90	0,1	0,25	0,50	0,75	0,90
	Coeficiente (error estándar)	Coeficiente (error estándar)	Coeficiente (error estándar)	Coeficiente (error estándar)	Coeficiente (error estándar)	Coeficiente (error estándar)	Coeficiente (error estándar)	Coeficiente (error estándar)	Coeficiente (error estándar)	Coeficiente (error estándar)
Constante	1,031*** (0,018)	1,458*** (0,013)	2,025*** (0,012)	2,540*** (0,013)	2,995*** (0,018)	1,128*** (0,072)	1,449*** (0,053)	2,038*** (0,053)	2,712*** (0,057)	3,101*** (0,079)
Sexo (1=hombre)	0,166*** (0,004)	0,158*** (0,003)	0,162*** (0,003)	0,171*** (0,003)	0,186*** (0,004)	0,174*** (0,016)	0,162*** (0,012)	0,178*** (0,012)	0,212*** (0,013)	0,243*** (0,018)
Espanol	0,027*** (0,007)	0,028*** (0,006)	0,017*** (0,005)	-0,005 (0,005)	-0,029*** (0,008)	-0,048 (0,030)	0,024 (0,022)	0,021 (0,022)	0,011 (0,024)	-0,005 (0,033)
CCAA	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí
Educ (1ª etapa sec. o inferior)										
2ª sec. y ed. Possecundaria	0,087*** (0,005)	0,087*** (0,003)	0,089*** (0,003)	0,092*** (0,003)	0,107*** (0,005)	0,072*** (0,019)	0,085*** (0,014)	0,080*** (0,014)	0,084*** (0,015)	0,087*** (0,020)
Educación superior	0,179*** (0,005)	0,182*** (0,004)	0,184*** (0,003)	0,184*** (0,004)	0,198*** (0,005)	0,157*** (0,021)	0,144*** (0,015)	0,157*** (0,015)	0,159*** (0,017)	0,177*** (0,023)
Edad < 30 años										
30 a 39 años	0,073*** (0,006)	0,078*** (0,004)	0,074*** (0,004)	0,082*** (0,004)	0,082*** (0,006)	0,101*** (0,024)	0,084*** (0,017)	0,064*** (0,017)	0,066*** (0,019)	0,069*** (0,026)
40 a 49 años	0,146*** (0,006)	0,147*** (0,004)	0,149*** (0,004)	0,166*** (0,004)	0,175*** (0,006)	0,164*** (0,025)	0,154*** (0,018)	0,140*** (0,018)	0,135*** (0,019)	0,146*** (0,027)
50 a 59 años	0,186*** (0,007)	0,190*** (0,005)	0,204*** (0,004)	0,236*** (0,005)	0,254*** (0,007)	0,231*** (0,027)	0,197*** (0,020)	0,180*** (0,020)	0,207*** (0,021)	0,243*** (0,029)
➤ 59 años	0,165*** (0,009)	0,205*** (0,007)	0,249*** (0,006)	0,306*** (0,007)	0,346*** (0,010)	0,223*** (0,039)	0,228*** (0,029)	0,240*** (0,028)	0,256*** (0,031)	0,301*** (0,042)
Antig < 1 año										
1 a 3 años	0,806*** (0,006)	0,686*** (0,005)	0,472*** (0,004)	0,315*** (0,004)	0,243*** (0,006)	0,912*** (0,027)	0,816*** (0,020)	0,533*** (0,019)	0,319*** (0,021)	0,236*** (0,029)

	España					Aragón				
	0,1	0,25	0,50	0,75	0,90	0,1	0,25	0,50	0,75	0,90
	Coeficiente (error estándar)	Coeficiente (error estándar)	Coeficiente (error estándar)	Coeficiente (error estándar)	Coeficiente (error estándar)	Coeficiente (error estándar)	Coeficiente (error estándar)	Coeficiente (error estándar)	Coeficiente (error estándar)	Coeficiente (error estándar)
4 a 7 años	0,897*** (0,006)	0,749*** (0,005)	0,523*** (0,004)	0,357*** (0,005)	0,286*** (0,007)	0,951*** (0,028)	0,857*** (0,021)	0,564*** (0,021)	0,375*** (0,022)	0,288*** (0,031)
➤ 7 años	0,986*** (0,006)	0,840*** (0,005)	0,616*** (0,004)	0,452*** (0,005)	0,378*** (0,006)	1,051*** (0,027)	0,954*** (0,020)	0,677*** (0,020)	0,470*** (0,022)	0,391*** (0,030)
Supervisa	0,123*** (0,005)	0,137*** (0,004)	0,157*** (0,003)	0,183*** (0,004)	0,221*** (0,005)	0,109*** (0,022)	0,130*** (0,016)	0,129*** (0,016)	0,141*** (0,017)	0,157*** (0,024)
Empresa 1 a 9 trabaj.										
10 a 49 trabajadores	0,099*** (0,006)	0,095*** (0,004)	0,090*** (0,004)	0,086*** (0,004)	0,075*** (0,006)	0,106*** (0,022)	0,070*** (0,016)	0,074*** (0,016)	0,057*** (0,017)	0,025 (0,024)
50 a 199 trabajadores	0,211*** (0,006)	0,201*** (0,004)	0,194*** (0,004)	0,180*** (0,004)	0,171*** (0,006)	0,210*** (0,022)	0,151*** (0,016)	0,150*** (0,016)	0,134*** (0,018)	0,082*** (0,024)
200 y más	0,289*** (0,006)	0,280*** (0,004)	0,271*** (0,004)	0,255*** (0,004)	0,240*** (0,006)	0,330*** (0,026)	0,271*** (0,019)	0,237*** (0,019)	0,220*** (0,020)	0,153*** (0,028)
Contrato permanente	0,187*** (0,005)	0,148*** (0,004)	0,110*** (0,003)	0,098*** (0,004)	0,083*** (0,005)	0,108*** (0,022)	0,083*** (0,016)	0,049*** (0,016)	0,023 (0,017)	0,021 (0,024)
Contrato a tiempo parcial	-0,156*** (0,005)	-0,122*** (0,004)	-0,094*** (0,003)	-0,071*** (0,003)	-0,033*** (0,005)	-0,133*** (0,021)	-0,106*** (0,015)	-0,088*** (0,015)	-0,065*** (0,017)	-0,025 (0,023)
Convenio estatal sectorial										
Sectorial (resto)	0,038*** (0,004)	0,039*** (0,003)	0,040*** (0,003)	0,030*** (0,003)	0,016*** (0,004)	0,046*** (0,019)	0,037*** (0,014)	0,037*** (0,014)	0,029** (0,015)	0,015 (0,020)
De empresa o grupo	0,047*** (0,005)	0,085*** (0,003)	0,121*** (0,003)	0,143*** (0,003)	0,147*** (0,005)	0,084*** (0,020)	0,129*** (0,015)	0,190*** (0,015)	0,193*** (0,016)	0,190*** (0,022)
Sector público	0,189*** (0,008)	0,139*** (0,006)	0,068*** (0,005)	0,014** (0,006)	-0,016** (0,008)	0,136*** (0,047)	0,057* (0,034)	-0,018 (0,034)	-0,016 (0,037)	0,079 (0,051)
CNO11	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí
CNAE09	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí
Observaciones			180,527					7,225		
Pseudo R2	0,42	0,39	0,39	0,39	0,39	0,450	0,40	0,38	0,39	0,40

En conjunto, las estimaciones cuantílicas nos han permitido caracterizar la importancia de las diferentes características personales y del empleo en los niveles de renta, tanto en España como en Aragón, constatando que en la parte más alta de la distribución salarial se acentúan las diferencias por razón de sexo, una vez que hemos controlado un conjunto de características. Como hemos visto, los resultados arrojan una diferencia salarial por razón de sexo mayor en los percentiles más altos lo que, unido al menor acceso de mujeres a la parte más alta de la distribución salarial, evidencia una agudización del problema de presencia y remuneración igualitaria de las mujeres en los puestos mejor retribuidos.

Analizado en su conjunto, los resultados obtenidos indican que buena parte de la diferencia salarial (85% en España, 75% en Aragón) no es explicada por las características personales y del empleo que conocemos y hemos incluido en las estimaciones. Algunos interpretan que aquello que no se puede explicar puede ser debido a discriminación e identifican ambos conceptos, lo cual es una simplificación que puede llevar a error. Aunque no es descartable que algún tipo de discriminación pueda ser la causa de buena parte de esa brecha salarial, hay que tener en cuenta que la estimación puede ser incompleta por varios motivos, fundamentalmente porque los datos utilizados tienen algunas carencias que es conveniente tener en cuenta. En primer lugar, pueden existir errores de medida en muchas de las variables. Así, respecto al nivel educativo, hemos considerado el mayor nivel de estudios alcanzado, pero no se dispone información en cuanto a los años estudiados, las notas alcanzadas, las competencias adquiridas o el campo de especialización de los estudios. Por lo que se refiere a la experiencia laboral, hemos aproximado ésta por la edad del trabajador. Tampoco se dispone de información sobre la formación específica o general, ya sea en el puesto de trabajo o fuera de él: la hemos intentado aproximar con la antigüedad en la empresa, pero es a todas luces incompleta. Si, de acuerdo con la teoría del capital humano, estas cuestiones son relevantes en cuanto a determinar la productividad del individuo, la carencia de esta información debilita el verdadero efecto de estas variables. Si existieran diferencias por sexo en lo referente a estas variables, y el análisis descriptivo nos ha dicho que así es, alguna parte de la brecha salarial podría ser explicada por estas cuestiones que no son medidas con las variables de que disponemos.

Por otra parte, existe un amplio conjunto de variables de las que carecemos cualquier información. Por ejemplo, los aspectos relacionados con la familia: estado civil, número de hijos, edad de los hijos, existencia o no de dependientes, grado de dependencia, número de personas en el hogar, rentas familiares, etc. Hemos visto que la situación familiar tiene incidencia en las ganancias. Igualmente, en lo que se refiere las características y condiciones del puesto de trabajo: si es trabajo a turnos, el tipo de turnos, si se trabaja en fin de semana, si se trabaja por la noche, el reparto de las horas

anuales, el grado de riesgo o peligrosidad en el puesto, características como la monotonía, las condiciones ambientales, etc. De acuerdo con la teoría de las diferencias compensatorias, estar en puestos menos deseables puede conllevar mayores salarios, y podrían existir diferencias por sexo en la deseabilidad de determinados puestos.

Existe otro conjunto de condicionantes que, no solo es que no se tenga información, es que es muy difícil que exista una exacta representación de éstas. Por ejemplo, habilidades cognitivas (competencias matemáticas, de lectura, de idiomas, etc.), otras no cognitivas (las llamadas *soft skills*, como capacidad de liderazgo, trabajo en equipo, empatía etc.), y otras más introspectivas como aversión al riesgo, preferencia por la competitividad o altruismo. Es difícil tener medidas de estas características y todas ellas pueden incidir en las ganancias y, si hay diferencias por sexo, en la brecha salarial. Por último, algunas variables miden aspectos relacionados con el puesto de trabajo, pero solo de forma parcial como el tipo de contrato, la jornada, si es tiempo parcial o si es del sector público. Igualmente, hemos tratado de introducir variables que recogen el sector u ocupación en la que se ubica el trabajador, pero la desagregación empleada no es muy elevada (hemos considerado 15 sectores y 17 ocupaciones). Respecto a esta última, la desagregación podría ser mayor, pero eso reduciría la muestra disponible, lo que tendría gran efecto en el caso de la estimación para Aragón.

La disponibilidad de mayor información con respecto a todos estos condicionantes probablemente aumentaría la capacidad explicativa del modelo empleado, reduciendo aquella parte inexplicada de la brecha salarial, pero eso no descartaría por completo la existencia de discriminación. No obstante, la medición directa de la discriminación también es dificultosa. La idea de igual salario por igual trabajo requiere especificar claramente lo que significa igual trabajo. De hecho, la mayoría de las legislaciones, incluida la española, exigen el cumplimiento de este precepto, por lo que las aproximaciones al fenómeno de la discriminación también pueden desarrollarse por otros cauces. En las siguientes líneas vamos a ahondar, basándonos en estudios previos, nacionales e internacionales, acerca de cuáles podrían ser las aportaciones de algunas de estas cuestiones señaladas a la cuantificación de la parte inexplicada de la brecha salarial.

5. Segregación ocupacional

El hecho de que la distribución de hombres y mujeres por ocupaciones y sectores sea muy diferente, puede ayudar a entender parte de la brecha salarial. Este aspecto podría ser captado con una mayor desagregación de las variables que indican la ocupación y la actividad que permitiría una menor heterogeneidad entre los valores observados. En estudios para otros países, se ha encontrado que entre un medio y un tercio de la diferencia salarial puede atribuirse a una ubicación diferenciada de hombres y mujeres entre sectores y ocupaciones (Blau y Kahn, 2018; Goldin, 2014). En el caso español, la capacidad explicativa es más reducida (Simón, 2012).

La razón que hay detrás de estas diferencias es que es posible que las mujeres se concentren, por diferentes motivos, en sectores, ocupaciones o incluso empresas en las que se paga menos. Es un resultado comúnmente observado que la proporción de mujeres en una ocupación, industria o empresa, está negativamente correlacionada con la remuneración de esa ocupación o empresa, incluso después de controlar las características individuales y ocupacionales (ver, p. ej., England et al., 2007). Las mujeres se emplean en gran medida en ocupaciones dominadas por mujeres (servicios asociados con la crianza y el cuidado), caracterizados por un alto nivel de trabajo a tiempo parcial, menores oportunidades de promoción y salarios más bajos.

La cuestión relevante es por qué hombres y mujeres se sitúan en diferentes ocupaciones, sectores y empresas. Puede responder a criterios observables o bien a actitudes discriminatorias. Respecto de los primeros, la teoría del capital humano sugiere que las mujeres prefieren ubicarse en aquellas ocupaciones en la que los rendimientos de la experiencia o la necesidad de formación específica son menores ya que van a tener ciertos periodos de interrupción laboral, o bien ocupaciones que exijan menor esfuerzo porque al ser ellas las que asumen la mayor parte de las tareas domésticas, no pueden dedicar las mismas horas que los hombres al trabajo remunerado. En consecuencia, esas ocupaciones suelen estar peor retribuidas. De forma similar, la teoría de las diferencias compensatorias señala que las mujeres pueden querer estar en puestos u ocupaciones con condiciones deseables ("amenities"): puestos menos arriesgados, que doten de más flexibilidad, o sean menos competitivos, los cuales suelen llevar aparejados menos salarios. Una combinación de ambos aspectos se recoge en Goldin (2014), quien señala que son las condiciones de flexibilidad y conciliación de la vida laboral con la vida familiar que tienen ciertas ocupaciones lo que les lleva a elegir las mujeres esas ocupaciones. Así, las mujeres demandan más flexibilidad en el horario laboral, y tienen menos tolerancia a jornadas largas y horarios prefijados, seguramente por razones relacionadas con sus responsabilidades familiares. De estas argumentaciones parece desprenderse que la

elección de la ocupación, sector o empresa tiene que ver con las preferencias de los trabajadores.

No obstante, la existencia de segregación ocupacional podría deberse a cierto comportamiento discriminatorio por parte de diversos agentes del mercado de trabajo. Cierta literatura propugna una teoría de la devaluación en la que se considera que el trabajo de las mujeres está minusvalorado cultural y socialmente y, en consecuencia, peor remunerado, todo ello únicamente porque lo realizan las mujeres. Algunos estudios han tratado de contrastar esta teoría frente a alguna de las anteriores proporcionando resultados que no son concluyentes. Otro resultado comúnmente observado que parece apuntar a la posible existencia de cierta discriminación es la llamada segregación vertical, por la cual, dentro de una misma ocupación hay unos puestos mejor remunerados que otros, los cuales son habitualmente ocupados por hombres. La dificultad de acceder a datos lo suficientemente desagregados impide obtener conclusiones definitivas, más allá de la evidencia contrastada de la menor participación de mujeres en puestos altamente remunerados.

6. Psicología y normas sociales

El enfoque tradicional en economía laboral para entender las diferencias de género en los resultados del mercado de trabajo se ha fundamentado, por el lado de la oferta, en la acumulación del capital humano y las restricciones familiares. Más recientemente, se han buscado explicaciones alternativas, también desde el lado de la oferta, que están relacionadas con atributos psicológicos y preferencias. Esta tendencia fue en parte motivada por la necesidad de encontrar explicaciones alternativas para la brecha de género no explicada, y, en parte, impulsada por la creciente influencia del estudio del comportamiento y la literatura psicológica en la economía. Existe una gran cantidad de factores que determinan los resultados del mercado laboral. Si las preferencias individuales en los ámbitos de la motivación, la ambición y la competitividad, por mencionar algunos, están correlacionadas sistemáticamente con el género, pueden contribuir a la brecha observada en los resultados.

En particular, estas explicaciones adicionales pueden ayudar a entender la concentración de mujeres en particulares ocupaciones que, como acabamos de ver, también puede incidir en recibir menores pagos. Y es que pueden ser determinantes en última instancia de las preferencias de los individuos, como ponen de manifiesto los avances más recientes en el campo de la economía conductual o del comportamiento. Como la medición de las preferencias con datos observados es a menudo difícil, si no

imposible, los experimentos ofrecen una metodología útil que permite estudiar el comportamiento y la interacción estratégica en un entorno controlado.

Los resultados obtenidos muestran que los hombres tienden a valorar más el dinero, se considera que tienen mayor autoestima, son menos contrarios al riesgo, más competitivos, tienen más confianza en sí mismos, y son menos altruistas. Las mujeres son más concienzudas y tienen ventajas en las relaciones interpersonales (habilidades sociales), pero en cambio parecen tener menos deseos de asumir retos (mayor aversión al riesgo, menor ambición). Cuando se estudian casos reales, los estudios son pocos y los resultados obtenidos no son concluyentes. En líneas generales, se puede decir que las conclusiones de los casos de estudio son menos tajantes que lo que dicen los experimentos. No queda muy claro que las mujeres prefieran pagos fijos que variables, aunque sí que parece que las mujeres se comportan peor en situaciones de competitividad, les cuesta más iniciar negociaciones salariales y prefieren estar en ocupaciones que permitan “ayudar a otros” o “ser útiles a la sociedad”, una característica que suele estar menos remunerada.

En cuanto al origen de esas diferencias en habilidades no cognitivas o de personalidad que pueden ser el origen de las diferencias en preferencias, la pregunta es si con ellas se nace (nature) o se hace (nurture). Es importante distinguir la una de la otra por las diferentes implicaciones de política. En particular, conviene investigar el papel de los factores ambientales para explicar por qué las mujeres son, por ejemplo, más contrarias al riesgo que los hombres (y, por lo tanto, poco representadas en los empleos con mayor riesgo e ingresos más altos) y así proponer reformas educativas bien diseñadas que pudieran ser efectivas en deshacer, al menos, parte de la brecha de género. En contraste, las políticas de discriminación positiva para aumentar la representación de las mujeres en sectores competitivos, o un impulso para una mayor asistencia médica y avances farmacéuticos, podrían ser las únicas herramientas políticas eficaces si las diferencias entre los géneros son biológicas en lugar de ambientales. Por supuesto, también es posible que tanto la naturaleza como la crianza actúen simultáneamente de modo que las dos explicaciones se complementen en lugar de competir una con la otra.

Comenzando por las diferencias de origen natural, está claro que los hombres tienen una ventaja biológica en cuanto a la fuerza física, y el no tener problemas asociados con la menstruación ni los relacionados con el parto. Sin embargo, muchos de estos posibles problemas se han visto atemperados con los avances médicos en la anticoncepción, la crianza de los hijos o la salud materna, así como los avances tecnológicos, los cuales están sesgados hacia el desarrollo de puestos de trabajo que requieren tareas mentales predominando sobre aquellas que utilizaban la fuerza muscular. Por otra parte, existen unas diferencias más sutiles, unas relacionadas con la

estructura del cerebro, y otras con las diferencias en la exposición a hormonas sexuales. Estos factores pueden tener un impacto en la forma en que los hombres y las mujeres se integran en el mercado laboral. En referencia a esta última, se considera que un mayor índice de testosterona, ya sea en el influjo prenatal o en los valores que recogen en su vida actual, puede llevar a una mayor competitividad y dominancia, menos temor y más tendencia a realizar actividades más arriesgadas (así, se ha observado, por ejemplo, una mayor tendencia de los hombres a asumir riesgos financieros).

A pesar del creciente interés por investigar hasta qué punto la brecha salarial observada puede ser debida a factores psicológicos, los escasos estudios que cuentan con información suficiente encuentran que los factores psicológicos no representan una gran parte de la brecha salarial inexplicada, menos del 20% (unos 4,5 puntos logarítmicos sobre un total de 25 puntos logarítmicos, en el estudio de Blau y Kahn, 2018, para los Estados Unidos).

Una segunda fuente para las diferencias en preferencias, en rasgos psicológicos y, en última instancia, en ganancias, tiene que ver con el entorno de socialización (el hecho de que padres, profesores y compañeros traten de manera distinta a chicos o chicas). Así, hay que tener en cuenta que las preferencias pueden tener raíces en el sistema educativo, la familia (padres o esposos) o la sociedad en su conjunto. En estudios realizados en colegios, se observa que las chicas en colegios segregados tienen preferencias por el riesgo, o por la competitividad, similares a los chicos, mientras que las chicas en colegios mixtos son más contrarias al riesgo. Además, estar con profesores del mismo sexo favorece el desarrollo de los alumnos.

En los últimos años, ha cobrado especial relevancia la teoría de la identidad de género como posible explicación para justificar existencia de diferencias de comportamiento. Aunque la identidad se podría considerar que tiene su origen en la socialización que ha tenido el individuo, no está deslindada de un origen biológico y viene fuertemente influido por el contexto cultural donde el individuo se ha desarrollado. De acuerdo con esta teoría, propuesta por Akerlof y Kranton (2000), cada individuo tiene un sentimiento de pertenecer a una (o varias) categorías sociales que, de acuerdo con la psicología social, indica al individuo cómo debería comportarse. En este marco, desviarse del comportamiento esperado por pertenecer a esa categoría social tiene un doble efecto: por un lado, disminuye la satisfacción del individuo por alejarse de lo esperado; por otro lado, suscita un comportamiento de desaprobación de sus iguales en la categoría. Esta teoría de la identidad se puede manifestar en varias ideas. Por ejemplo, que los hombres trabajen fuera y las mujeres en casa, lo que ha costado que aumentara la tasa de actividad femenina. La identidad también puede llevar a una asignación en ocupaciones diferentes entre hombres y mujeres, que

tienden a permanecer en el tiempo. Es difícil cambiar la consideración de una ocupación como masculina o como femenina, a la vez que persiste la reticencia en los individuos a cambiar de ocupación y a aceptar la entrada de miembros de otro sexo en ciertas ocupaciones.

Diversos estudios han tratado de encontrar la influencia de la identidad de género en las decisiones de las mujeres en el mercado de trabajo. Aparte de estudios más específicos, una valoración más general de la aplicación de la Teoría de la Identidad se puede extraer a partir de los datos de la Word Survey en la que se trata de relacionar algunos criterios recogidos en esa encuesta con la participación femenina. Bajo los supuestos de este modelo sólo será posible que cambie el comportamiento de las mujeres cuando haya cambios en la sociedad (incluyendo entre éstos, cambios en las convicciones de los hombres). ¿Cómo ha sido la evolución de acuerdo con la identidad de género? La aparición de los métodos anticonceptivos ha permitido que las mujeres adultas estén menos apegadas a las normas de género tradicionales y ha favorecido más un desarrollo profesional. Por otro lado, los métodos de socialización en los que la identidad se gesta en la infancia (transmisión intergeneracional de normas, cultura, país), el hecho de que las mujeres hayan empezado a participar más en el mercado de trabajo ha facilitado el cambio cultural porque los hombres se crían en familias con madres trabajadoras, reduciendo la percepción de la imagen del hombre como único cabeza de familia (es lo que Fernández et al., 2004 denomina como ciclo virtuoso).

7. Maternidad y paternidad

Existe evidencia empírica en todos los países (y también en España, aunque los datos utilizados para ella son algo indirectos), de que la maternidad genera una brecha en ganancias entre las mujeres madres y las no madres que se perpetúa en el tiempo. Los estudios para los padres no muestran este efecto, por lo que la maternidad es un elemento muy importante en el estudio de la brecha salarial. La caída en las ganancias experimentada por las madres procede de varias fuentes. La interrupción laboral debida a las semanas de baja por maternidad es una de ellas, sobre todo porque es más larga que la de los hombres que acaban de ser padres. Una interrupción más duradera, mayor si se acompaña de una excedencia para cuidar al hijo, produce que haya pérdidas de habilidad en el mercado de trabajo (porque las tareas laborales van cambiando y porque se pierden oportunidades de formación laboral) y dificultades para la promoción (que resulta más difícil cuando se vuelve al trabajo después de un periodo de ausencia). Todo ello también se da cuando no hay interrupción pero sí reducción de jornada o un empleo a tiempo parcial. Además, las madres que, suelen asumir mayor peso en el cuidado de los hijos y de otros dependientes, así como en las

tareas domésticas, añaden este cansancio al de la actividad laboral, redundando en una doble carga y, por tanto, una menor disposición a asumir mayores esfuerzos. Unido a ello está la elección del puesto de trabajo, que con frecuencia está condicionado a tener la flexibilidad suficiente para hacer compatibles las tareas domésticas y familiares con la jornada laboral. A la luz de los resultados de esta evidencia, se han propuesto diversas medidas de política con el fin de atenuar los impactos que el hecho de la maternidad ha venido teniendo tradicionalmente en la situación laboral y en la remuneración de las mujeres.

8. Discriminación

Una explicación adicional a la existencia de la brecha salarial por género corresponde al fenómeno de la discriminación. En general, ésta se define como la situación en la que, siendo dos personas igualmente productivas, una de ellas es recompensada de manera inferior únicamente por el hecho de tener una característica observable que la diferencia de la otra. En el caso de la brecha salarial por género, la diferencia estriba en el sexo: las mujeres reciben un menor salario por el mero hecho de serlo.

La discriminación se aborda en los estudios empíricos de diferentes maneras. La medición directa, que implicaría remunerar de manera distinta a dos trabajadores igualmente productivos por ser de diferente sexo, no se aprecia apenas, por su carácter ilegal y también porque la discriminación se ejerce de maneras mucho más sutiles, en muchos casos incluso sin intencionalidad por estar plenamente instaurada en la sociedad. La medición mediante el tradicional método de Oaxaca-Blinder arroja un valor de discriminación que incluye, como ya hemos descrito, otros elementos no discriminatorios, como los errores de medida de las variables y la información que se desconoce. Los experimentos y casos de estudio muestran la existencia de discriminación, pero en una dimensión menor a la obtenida por el método de descomposición citado.

Si bien los estudios no son concluyentes, buena parte de la literatura apunta a la posible presencia de discriminación en la contratación, en la promoción o en la retribución, existiendo cierto consenso de que una mayor transparencia en los mecanismos por medio de los cuales se canalizan ayudaría a reducir la presencia de discriminación.

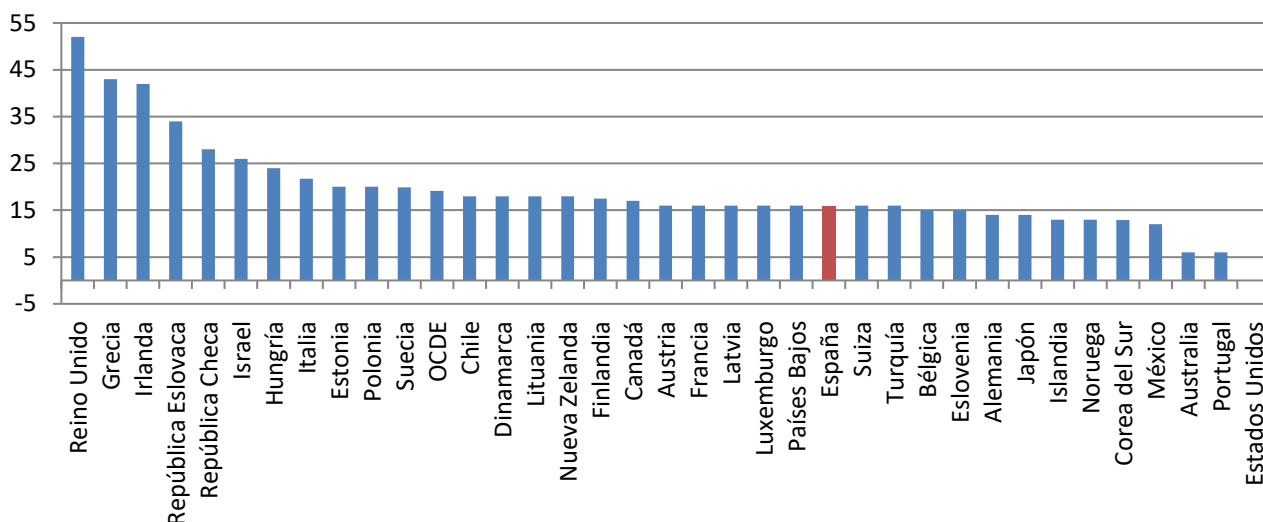
9. Políticas que influyen sobre las brechas de género

Como hemos apreciado, la brecha salarial entre hombres y mujeres es un fenómeno complejo que tiene muchos elementos a considerar y sobre los que se ha de incidir para que dicha brecha pueda ir desapareciendo. Las normas o políticas que afectan al mercado de trabajo tienen un impacto sobre la brecha salarial que es necesario conocer para orientar las medidas conducentes hacia su reducción. Numerosos estudios se centran en la evaluación de las consecuencias de las políticas aplicadas, que tienen componentes similares en los diferentes países, y es útil aglutinar los resultados para tener una visión global. Clasificamos en tres grupos las políticas o normas que afectan a la brecha salarial: aquéllas que protegen a los trabajadores cuando tienen hijos, las que se centran en la educación y formación y, finalmente, las que persiguen una mayor transparencia en la toma de decisiones en los centros de trabajo.

Las medidas que facilitan a los trabajadores formar una familia son la baja maternal, la baja paternal, la posibilidad de tomar una excedencia, reducir la jornada hasta que el hijo tenga una determinada edad, así como otras que favorecen la crianza de los hijos como las deducciones fiscales por gastos de guardería o las guarderías públicas (gratuitas o subvencionadas), etc.⁴ Las bajas maternales tienen distinta duración según los países, así como también la remuneración obtenida en el periodo de baja y el responsable de pagar dicha remuneración (ver Figura 9.1). Los estudios que analizan el impacto de la baja maternal apuntan como factores favorables para la participación laboral de la madre que ésta tiene asegurado el puesto de trabajo a su vuelta, lo que facilita que no haya desvinculación con el empleo. Cuanto más larga es la baja, más afecta a la vuelta (más abandono del mercado, más cambio a tiempo parcial o reducción de jornada) y a la brecha salarial (más caída en el salario). Estos efectos son mayores para las mujeres más cualificadas. Si este periodo de baja es corto, prácticamente no afecta a los salarios.

⁴ Algunas medidas destinadas a facilitar el cuidado de los hijos también están dirigidas al cuidado de enfermos o mayores, con el fin de favorecer la posibilidad de compatibilizar las tareas familiares con las laborales.

Figura 9.1
Duración de la baja por maternidad en semanas, 2016 OCDE



La baja paternal tiene un efecto positivo a la hora de repartir la carga de cuidados del hijo entre el padre y la madre y hacer este reparto más visible, lo cual reduce la discriminación estadística. Dados los pocos estudios sobre los efectos de esta baja, no se puede decir mucho más, si bien es necesario que, para que tenga efecto positivo, sea de la misma duración que la de la madre, que no se pueda transferir de uno a otro y que efectivamente los padres tomen el tiempo de baja al que tienen derecho. La opción de acogerse a una excedencia por nacimiento es tomada casi exclusivamente por las mujeres, lo cual afecta negativamente a su carrera laboral, ya que puede reducir tanto la probabilidad de seguir en el mercado de trabajo como las oportunidades de formación y de ascenso, lo que finalmente puede redundar en los salarios. Sobre las guarderías para el cuidado de los niños o la escolarización temprana, la reducción de los costes de sus cuidados favorece la participación de los padres, reduce la brecha salarial, aumenta la fertilidad y mejora la atención de los niños de familias de baja renta.

En conjunto, todas las medidas que facilitan la maternidad favorecen la igualdad si son utilizadas por ambos sexos y la perjudican si solo son usadas por las mujeres. Existe cierta evidencia de que es más efectivo para reducir la brecha salarial mejorar el acceso a guarderías que ampliar el permiso de paternidad, aunque ambas medidas sean deseables. Además, cuando más tiempo se está alejado del mercado, más cuesta recuperar el estatus que se tenía antes de la interrupción y avanzar en la carrera laboral.

Las mujeres han superado en nivel educativo a los hombres, por lo que para tratar de reducir la brecha salarial se debería incidir a otras causas como la menor

experiencia, consecuencia de las interrupciones o de una menor participación, o la elección de campos de estudio y ocupaciones donde la remuneración sea mayor. Desde hace un tiempo se llevan a cabo iniciativas para promocionar los estudios científicos y otros STEM (técnicos, matemáticos y de ingeniería) entre las chicas, con el fin de que su presencia en estas áreas no sea tan minoritaria como actualmente. Dichas iniciativas son necesarias, ya que una intervención temprana tratando de modificar los estereotipos sobre materias de estudio masculinas o femeninas es importante para fomentar la igualdad en general y la salarial en particular. Esta intervención cobra más importancia todavía cuando se tiene en cuenta que la evolución de los puestos del mercado de trabajo se encamina hacia más presencia de la tecnología, por lo que una mayor formación digital y en las Técnicas de la Información y de la Comunicación es necesaria para todos los trabajadores del futuro, y solo en la medida en la que las mujeres participen en este tipo de conocimientos no perderán oportunidades futuras. En esta misión de cambio de estereotipos son muy importantes los medios de comunicación, que tienen una alta responsabilidad en la imagen de género que se traslada a la sociedad. También se muestra necesario actuar sobre un mejor ajuste entre la formación adquirida por los trabajadores y los conocimientos requeridos en el mercado de trabajo, en la que se trate de reducir la sobreeducación y mejorar la flexibilidad de los trabajadores para la formación continua.

En un ámbito más general, la legislación ha reaccionado, estimulada por la sociedad, en aras de promover una mayor igualdad, tanto desde instancias europeas como nacionales. La reducción de la brecha en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres forma parte de los objetivos de la Estrategia Europa 2020, aunque la igualdad ya fue consagrada desde el Tratado de Roma de 1957. En particular, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, ha sido seguida por otras posteriores sobre permiso parental y actividades autónomas (en el 2010) y contra la trata y la violencia de género (en 2011). En 2014, la Comisión aprobó una Recomendación acerca de la transparencia salarial, como continuación del proyecto “La Igualdad vale la pena”. Al hilo de esta normativa supranacional, cada país ha ido desarrollando diversas actuaciones como: estrategias en pro de la igualdad de género y la igualdad salarial; informes sobre igualdad de género; planes de igualdad de género en las empresas y auditorías; instaurar días de la igualdad salarial, así como distintivos o sellos en favor de la igualdad; legislaciones específicas y acuerdos colectivos; y herramientas para

umentar la transparencia de los sistemas salariales e identificar la brecha salarial.⁵ Básicamente el objetivo de dichas actuaciones es visibilizar el problema de las diferencias y concienciar a la sociedad de la importancia de tal problema. Así, la UE se ha preocupado por establecer orientaciones para comprender y aplicar el principio de igualdad salarial, así como de sugerir métodos de evaluación o clasificación de empleos libres de preferencias de género.

La legislación española no ha sido ajena a esta mayor involucración en la lucha contra la desigualdad y, además de leyes más generales sobre anticonceptivos, aborto, tributación individual en el IRPF, educación y medidas de conciliación, en 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres con medidas en pos del derecho a la conciliación familiar y laboral, desarrollo de un plan estratégico de igualdad de oportunidades y otras relacionadas con la igualdad en el sector público. Con respecto a la intervención en el sector privado, quizás la medida más ambiciosa fue la obligatoriedad de elaborar Planes de Igualdad en las empresas con más de 250 trabajadores. Recientemente, se ha aprobado el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el que se abunda en esta última medida de forma que se reduce el número de trabajadores en las empresas para la obligatoriedad de elaborar y aplicar un plan de igualdad, cuyo incumplimiento “supondrá una infracción grave”. Además, “las empresas están obligadas a inscribir dicho plan en el registro de planes de igualdad de las empresas” de forma que “las personas trabajadoras podrán acceder a este registro, a través de su representación sindical o del delegado de personal”, a la vez que los representantes de los trabajadores tienen derecho a recibir anualmente información sobre “los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales”.⁶

Aparte de visibilizar y concienciar de la necesidad de actuar frente a las diferencias, se pretenden establecer medidas que consigan una reducción en tales diferencias. La racionalidad de este objetivo reside en la creencia de que en los centros de trabajo existen muchos elementos que se pueden mejorar para conseguir una mayor igualdad. Así, es de esperar que mejore el trato igualitario cuanto mayor sea la transparencia, tanto en la selección, como en la promoción, como en la determinación salarial. Es en este marco donde habría que incluir las recomendaciones y propuestas de los agentes

⁵ UGT (2015) desarrolló el IGIS y el IPIS para facilitar a los negociadores sindicales instrumentos para cuantificar la brecha, y así poder elaborar propuestas en la negociación colectiva y en los planes de igualdad para prevenir, reducir y en su caso, eliminar la brecha salarial.

⁶ Aparte de la citada, la medida más comentada ha sido la de la equiparación de la baja de paternidad a la de maternidad en diversas fases temporales. Adicionalmente, se han considerado aspectos puntuales sobre la ley de 2007 en lo relativo a la conciliación de la vida familiar y laboral, periodo de prueba, contratos en formación y cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia.

sociales. En este sentido, el IV Acuerdo Estatal para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC, 2018-20), firmado por CEOE, CEPyMe, CCOO y UGT muestra un compromiso por la Igualdad que se manifiesta en dos grandes líneas.

Primera, “Un estudio cualitativo del sistema de pluses y complementos salariales, midiendo su impacto de género y que informe adecuadamente a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, para la adaptación de los mismos a criterios que no conlleven un impacto de género”. En su estudio de 2015, Propuesta de Herramientas convencionales para combatir la brecha salarial por razón de sexo, la UGT lleva a cabo un estudio relacional sobre cómo los diversos pluses y complementos pueden incidir en la brecha salarial, sugiriendo una simplificación de éstos. Hay que tener en cuenta que muchas de ellas afectan a la brecha vía el hecho de que inciden en las jornadas a tiempo parcial, que son mayoritariamente utilizadas por las mujeres, por lo que se corre el riesgo de que aunque las actuaciones sean en principio neutrales por género, acaben repercutiendo en las diferencias salariales, impidiendo una reducción en la brecha salarial. En esta línea, cabe incluir también actuaciones sobre la formación de delegados sindicales en materia de igualdad, un mayor equilibrio en los representantes sindicales y una formación en materia de igualdad para que esta esté presente en todos los elementos negociados (UGT, 2015; CC.OO., 2018; OIT/ILO, 2019).

Como se ha desarrollado en el texto, las actividades relacionadas con el cuidado de dependientes pueden afectar de manera considerable a la brecha salarial, así la segunda línea de actuación tiene una doble vertiente: a) “Un desarrollo del sistema de atención a la dependencia y la infancia que dé la cobertura necesaria para que la actividad profesional retribuida de las mujeres en las empresas no se vea tan afectada como en la actualidad por estas contingencias.”; b) “Una equiparación en las condiciones de disfrute de los permisos de paternidad/maternidad o de las reducciones de jornada, de manera que se incentive desde el poder público que hombres y mujeres se acojan al ejercicio del derecho de forma equitativa, igualitaria e intransferible.” Todo ello dentro de un marco general consistente en revisar todas las políticas en el ámbito social en cuanto a su impacto sobre la igualdad de oportunidades. De hecho, algunos abogan por establecer un Decreto de “garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación”. Para ello, las instituciones y poderes públicos deben impulsar más medidas y actuaciones en este sentido, y deben ser abordadas por la negociación colectiva. Otras que conviene tener en cuenta están relacionadas con el reconocimiento y valoración social y económica de las ocupaciones, trabajos y tareas desarrolladas por mujeres y así poder combatir la segregación vertical y horizontal. Hay que recordar la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos más elevados de las empresas como directivos, gerentes o CEOs. Para ello se requiere de políticas

adecuadas que permitan un mayor equilibrio en la representación en los puestos de alta dirección. El establecimiento de cuotas para conseguir una misma presencia de mujeres que de hombres en puestos directivos o de alta jerarquía es una opción, aunque no están claros sus efectos, ya que la evidencia existente no es concluyente. Estas cuotas, que necesariamente tienen que ser medidas temporales, pueden no tener los efectos deseados si se da un efecto bloqueo y tampoco queda claro el efecto sobre los resultados empresariales. Es conveniente señalar que la implantación de estas medidas no deberían afectar a las estructuras de costes de las empresas, por lo que un diseño adecuado desde las instituciones públicas es necesario, que ha de venir siempre acompañado de una evaluación de su efectividad. De esta manera, se habrían de alcanzar los objetivos perseguidos sin atacar la eficiencia del sistema.

Referencias

- Akerlof, G. and R. Kranton (2000): "Economics and identity", *Quarterly Journal of Economics*, 115, 715–752.
- Anghel, B., Conde-Ruiz, J. e I. Marra de Artíñano (2018). Brechas Salariales de Género en España. *Estudios sobre la Economía Española – FEDEA*. 2018/06.
- Blau, F. y L. Khan (2018). The gender-wage gap: Extent, trends, and explanations," forthcoming *Journal of Economic Literature*. 55(3): 789–865.
- Blinder, A. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal Human Resources*, 8(4), 436{455.
- CEOE (2019). La brecha salarial por género. Comisión de Igualdad y Diversidad de CEOE Ed. PricewaterhouseCoopers Asesores de Negocios, S.L.
- England P, Allison P and Wu X (2007) Does bad pay cause occupations to feminize, does feminization reduce pay, and how can we tell with longitudinal data? *Social Science Research* 36: 1237–1256.
- Fernández, R., Fogli, A. y C. Olivetti (2004) Mothers and sons: preference formation and female labor force dynamics. *Quarterly Journal of Economics*, 119(4), 1249-1299.
- Goldin, C. (2006). The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family. *American Economic Review* 96 (2): 1–21.
- Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter: Dataset." *American Economic Review*, 104(4), 1091{1119.
- Guner, N., Kaya, E. y Sánchez-Marcos, V. (2014), "Gender Gaps in Spain: Policies and Outcomes over the Last Three Decades", *SERIEs* 5:61-103.
- Mincer, J. y S. Polachek (1974): "Family investment in human capital: earnings of women", *Journal of Political Economy*, vol. 82, pp. 76-108.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709.
- Simón, H. (2012) The gender gap in earnings: an international comparison with European matched employer-employee data, *Applied Economics*, 44, 1985-1999.
- Toha, M. (2017) The Gender Wage Gap in 2014-Analysis through Quantile Regression Methods and Blinder Oaxaca Decomposition
- UGT (2015). Propuesta de herramientas convencionales para combatir la brecha salarial por razón de sexo. Ed. Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, Madrid.