TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN ECONOMÍA

CURSO ACADÉMICO: 2018-2019

CONVOCATORIA: JUNIO

TÍTULO:

ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LOS SALARIOS

APELLIDOS/NOMBRE ESTUDIANTE: PATIÑO CASTRO, ROCÍO

DNI: 48114343-E

GRADO/DOBLE GRADO QUE CURSA: ECONOMÍA Y RELACIONES INTERNACIONALES

APELLIDOS/NOMBRE TUTOR:

ARRAZOLA VACAS, MARÍA JESÚS

Fecha: 07/06/2019

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN. 3

1. DATOS ACTUALES SOBRE LA BRECHA SALARIAL POR RAZÓN DE GÉNERO. 4

1.1 Introducción 4

1.2 La brecha salarial sin ajustar. 6

1.3 Diferencias en la brecha salarial de género en España en función de distintas características socioeconómicas. 8

2. EVOLUCIÓN RECIENTE DE LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA. 17

2.1 Introducción y contexto en relación al paro y a la participación laboral por género. 17

2.2 Evolución de la brecha y sus posibles justificaciones en los últimos años en España. 20

3. BRECHA SALARIAL EXPLICADA Y SIN EXPLICAR. FACTORES QUE AFECTAN A LA BRECHA EXPLICADA Y DISCRIMINACIÓN. 22

3.1 Brecha explicada y sin explicar. 22

3.2 Factores que afectan a la brecha explicada y discriminación. 24

3.2.1 Segregación sectorial y ocupacional. 24

3.2.2 Diferencias en el capital humano. 29

3.2.3 Otros aspectos sociales. 33

3.2.4 Discriminación. 38

4. ANÁLISIS EMPÍRICO: DETERMINANTES DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO. .. 42

CONCLUSIONES 45

BIBLIOGRAFÍA 47

ANEXO I. GRÁFICOS ADICIONALES. 51

ANEXO II. TABLAS ADICIONALES 54

ANEXO III. CNAE-2009 55

ANEXO IV. CNO-2011 56

INTRODUCCIÓN.

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), se entiende por igualdad de género la existencia de una igualdad de oportunidades, responsabilidades y derechos entre las mujeres y los hombres, los niños y las niñas, tanto en la esfera pública como en la privada, que garanticen la posibilidad de que puedan desarrollar la vida que desean. La igualdad de género es un derecho humano fundamental y promoverla es esencial para una sociedad sana, constituye una pieza clave para el desarrollo sostenible.

Sin embargo, la realidad muestra que las mujeres y niñas a lo largo del mundo sufren la discriminación y la violencia; el impacto de la desigualdad se hace notar en distintas esferas. La Plataforma de Acción de Beijing de 1995, el plan más progresista hasta ese momento por la promoción de los derechos de la mujer, reconoció 12 áreas de necesaria intervención para garantizar una mayor igualdad y oportunidades para hombres y mujeres, niñas y niños. Éstas son la mujer y la pobreza, la mujer y la educación, la mujer y la salud, la violencia contra la mujer, la mujer en los conflictos armados, la mujer en el ejercicio de poder y toma de decisiones, mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, los derechos humanos de la mujer, la mujer y los medios de difusión, la mujer y el medio ambiente y la mujer y la economía. Este último punto aborda la situación de la mujer en el mercado de trabajo y remarca la desigualdad en el entorno laboral; de acuerdo a Oxfam Intermón, el 58% de las personas en situación de vulnerabilidad laboral son mujeres. Esta vulnerabilidad y desigualdad en el ámbito laboral se manifiesta de distintas maneras, entre otras la escasa presencia de mujeres en puestos directivos (según la misma fuente suponían un 24% en puestos de alta dirección en todo el mundo en 2014), en la mayor temporalidad de sus empleos (según datos del INE un 24,2% de las mujeres ocupadas estaban a tiempo parcial frente a un 7,3% de los varones en 2017), o el hecho de que el número de mujeres con bajos salarios es superior al de hombres (según Oxfam Intermón el 64% de las personas trabajadoras con bajos salarios eran mujeres y de acuerdo al INE el riesgo de pobreza para las mujeres es de un 22,2% frente al 21% de los hombres en el año 2017). A la luz de estos datos y con el objetivo de identificar los factores que influyen en la desigualdad de género en el mercado laboral, en este trabajo se desarrollará una de sus más claras manifestaciones, muy relacionada con los ejemplos mencionados, la brecha salarial. Eurostat la define como la diferencia entre la ganancia por hora de hombres y mujeres asalariados como porcentaje de la ganancia hora de los hombres y la sitúa en España en el 15,1% en el año 2016.

Con este objetivo, en primer lugar se estudiará la situación actual de la brecha salarial por razón de género. Para ello se presentarán los datos más actuales de la brecha sin ajustar en España y se compararán con países de características similares, así como se mostrarán variaciones en dicha brecha en función de distintas variables socioeconómicas en nuestro país. En segundo lugar se hará un estudio de la evolución más reciente de la brecha salarial en España y los factores que pudieron afectar a sus cambios de tendencia. En tercer lugar se analizarán distintos factores que pueden explicar la brecha salarial, como las teorías de la segregación sectorial y ocupacional y de las diferencias en el capital humano, distintos aspectos sociales y la discriminación. En cuarto y último lugar se planteará un modelo econométrico con el objetivo de encontrar distintas variables que puedan explicar la brecha salarial en distintos países.

1. DATOS ACTUALES SOBRE LA BRECHA SALARIAL POR RAZÓN DE GÉNERO.

1.1 Introducción.

La Oficina Europea de Estadística (Eurostat) define el indicador de brecha salarial entre hombres y mujeres como la diferencia entre la ganancia por hora de hombres y mujeres asalariados como porcentaje de la ganancia hora de los hombres. La información relativa a la brecha salarial por razón de género de este capítulo se obtendrá principalmente de las Encuestas de Estructura Salarial (EES) que son elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) basadas en una metodología armonizada para todos los países de la Unión Europea (UE). Se elaboran con periodicidad cuatrienal, hasta el momento se han publicado la de 1995, 2002, 2006, 2010 y 2014 y con cada una han ido creciendo su cobertura e información disponible para su elaboración[1]. Además, los años en los que no se publican se realiza la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) que aporta información desde el 2008 hasta el 2016. Todas estas encuestas proporcionan información detallada sobre salarios y características de los trabajadores, de sus puestos de trabajo y empresas. El concepto de salario que utilizan es el salario bruto por hora, que parece el indicador más factible al corregir factores como la mayor incidencia de la jornada parcial y de la temporalidad sobre las mujeres. Por este motivo será también el indicador utilizado en la mayoría de los casos a lo largo del trabajo.

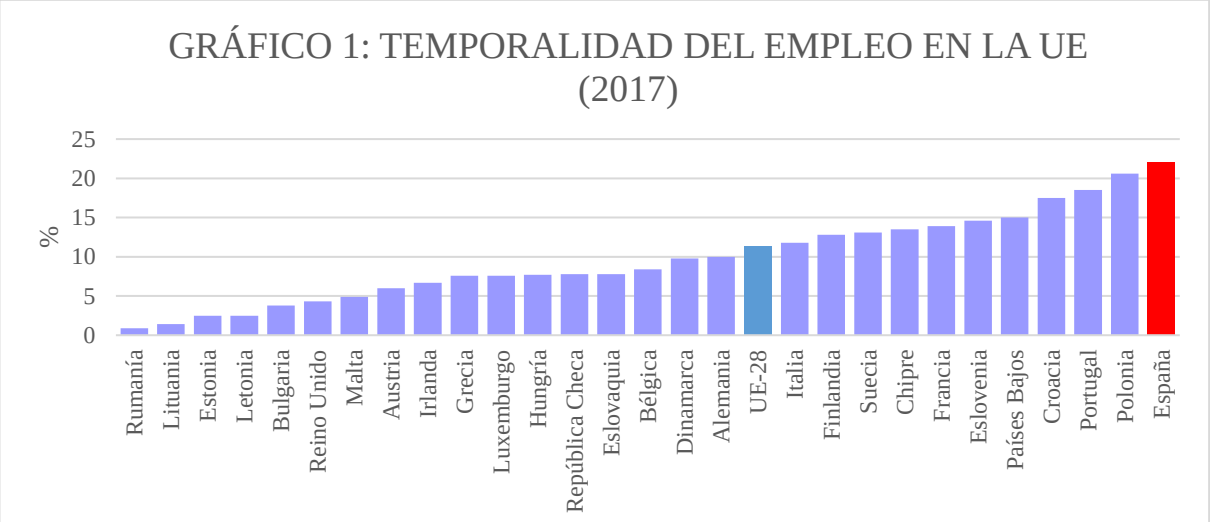
Las comparaciones internacionales que se realicen a lo largo del trabajo se harán con los países de la Unión Europea y de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Primero, la UE se ha escogido por la cercanía geográfica de sus miembros y la fuerte influencia que tiene sobre la toma de decisiones en nuestro país. Segundo se ha considerado comparar a España con el resto de miembros de la OCDE porque esto permite una comparación más internacional con países relativamente homogéneos, así como por su gran magnitud: sus miembros producen el 60% de los bienes y servicios del mundo. Para comparar los países de la Unión Europea se utilizarán principalmente las SES (Structure of Earnings Surveys), que además de mostrar la brecha en salario hora para comparar entre países, usa datos corregidos para tener en cuenta los distintos costes de vida, es decir, los datos de paridad de poder adquisitivo. En cuanto a la OCDE, la información se obtendrá de su base de datos online, que tiene información disponible para sus países miembros. Cabe mencionar que siempre que se hable de la brecha salarial por razón de género según datos de la OCDE esta se calcula en base a los ingresos medios, en lugar del salario hora como utiliza Eurostat, y además los datos sólo hacen referencia a empleados a tiempo completo. Por este motivo los datos podrían variar dependiendo de la fuente. A lo largo del trabajo siempre se hará referencia a la brecha en cuanto al salario por hora salvo que se indique lo contrario o salvo que los datos provengan de la OCDE, en cuyo caso se hará constar[2].

Las diferencias salariales por razón de género se dan en toda Europa y en todos los países de la OCDE. De cara a un análisis futuro más completo, cabe mencionar un par de características del mercado español en el contexto internacional que recogen Conde-Ruiz y Marra de Artíñano (2016a). En primer lugar, en España hay una fuerte incidencia de los contratos temporales, que veremos a través de la tasa de temporalidad. Esta establece sobre el total de todos los empleados aquellos cuyo trabajo tiene una fecha de finalización

[1] En 2002 se incluyeron sectores de servicios y variables relacionadas con la nacionalidad y la realización de tareas de supervisión, en 2006 establecimientos con menos de 10 trabajadores y en 2010 el sector correspondiente a Administración Pública y Defensa y Seguridad Social obligatoria.

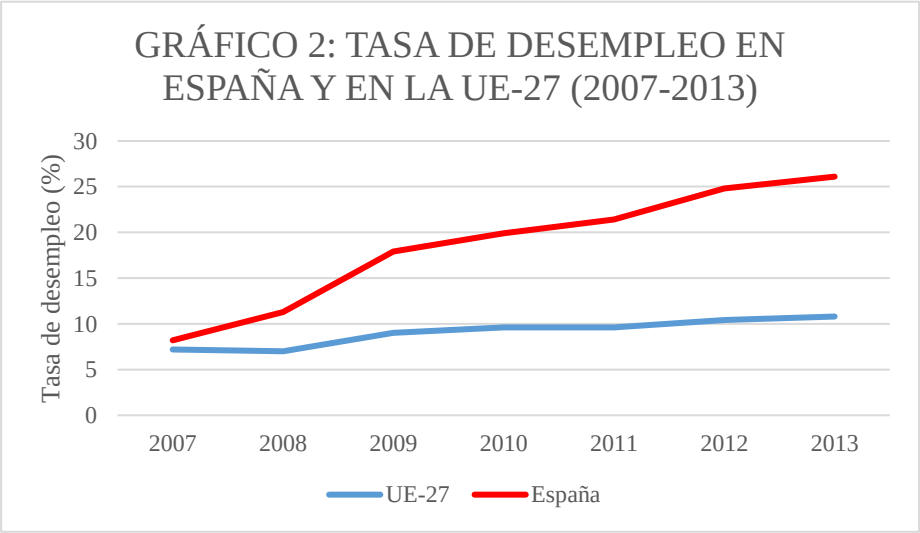
[2] Visto esto sobre la UE y OCDE, si en alguna de las próximas comparaciones no se incluyera un miembro de estas organizaciones internacionales es por falta de datos, pero se considera que la muestra es a pesar de ello lo suficientemente representativa.

predeterminada. En Gráfico 1 se observa que en el año 2017 España es el país con la tasa de temporalidad más alta, que Eurostat sitúa en 22,1% en 2017 frente a una media de la UE de 11,3%. Es además según datos de la OCDE el segundo país con mayor temporalidad después de Chile, como se puede observar en el Gráfico A.1 del Anexo I. Según el INE en el 2017 un 24,2% de las mujeres ocupadas estaban a tiempo parcial frente a un 7,3% de los hombres ocupados.



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat (Temporary employees as percentage of the total number of employees)

En segundo lugar el mercado español se caracteriza por una fuerte volatilidad con periodos de creación y destrucción de empleo de acuerdo con el ciclo económico (CEOE, 2015). El desempleo aumenta más que proporcionalmente en ciclos económicos recesivos y tiene una notable rigidez a la baja en épocas de expansión económica. Esto es así porque en España el ajuste en el mercado se hace vía cantidades en lugar de vía precios, lo que se relaciona con la característica anterior, se usan contratos temporales y de corto plazo como herramientas de ajuste cíclico. Esto se puede observar con bastante claridad en el contexto de la crisis económica gracias al Gráfico 2.



Fuente: elaboración propia con datos de Eurostat (Unemployment by sex and age-annual)

Mientras que durante la recesión el desempleo aumentó de media en la UE un 50%, en España lo hizo en un 218,3%. En consecuencia, la tasa de paro en España ha sido continuamente superior a la europea hasta día de hoy: en enero de 2019 España es el segundo país con más paro de la UE (14,5%) después de Grecia (19,6%), frente al 6,8% de la media. La tasa de paro masculina española es del 12,8%, casi el doble de la europea (6,5%), y la femenina alcanza el 16,4% frente a una media de 7%. Ambas tasas españolas, tanto la masculina como la femenina, están muy alejadas de la media total de la UE. Se analizará con más detalle la evolución del paro diferenciando por género en el punto 2.

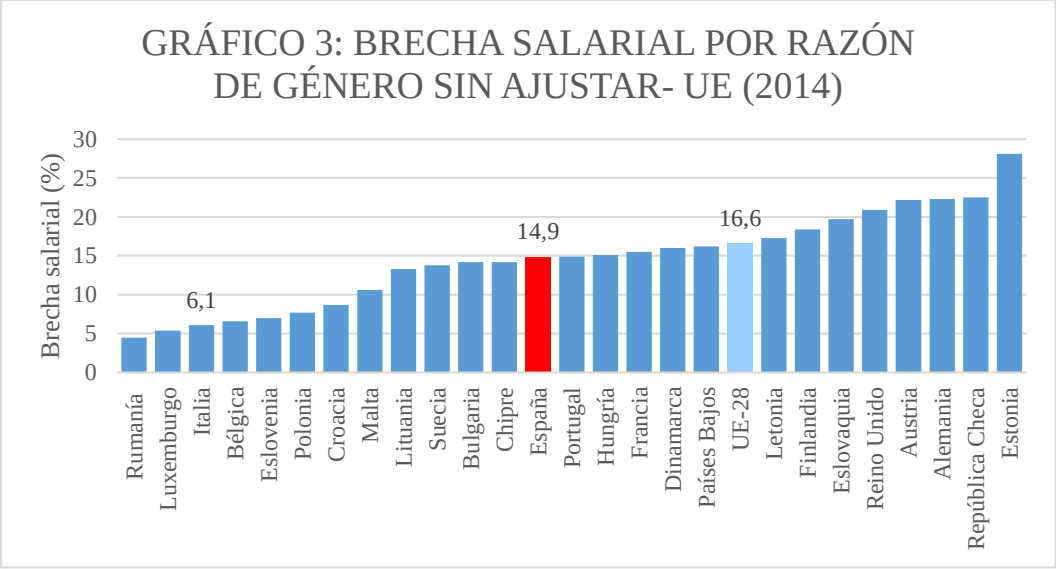
1.2 La brecha salarial sin ajustar.

La brecha salarial sin ajustar es aquella que mide las diferencias salariales entre hombres y mujeres sin tener en cuentas las diferencias socioeconómicas o de trabajo (Anghel, Conde-Ruiz, & Marra de Artíñano, 2018). Según los últimos datos provisionales publicados por Eurostat respecto al año 2017, la brecha salarial por razón de género se situaba en España en el 15,1%. Dado que dichos datos son todavía provisionales, este apartado se desarrollará sobre los últimos definitivos publicados, correspondientes al año 2014, tanto para los obtenidos de Eurostat para analizar la UE, como para los de la OCDE. Eurostat sitúa la brecha salarial en España en 14,9% en el año 2014, y la OCDE en 11,5%. Las diferencias de estimación entre la UE y la OCDE pueden ser debidas a muchas causas, pero fundamentalmente a que utilizan un indicador diferente al calcular la brecha salarial. A continuación se representa la situación de España en cuanto a su brecha salarial en el conjunto de la UE en el Gráfico 3 y de la OCDE en el Gráfico 4 en 2014**.**

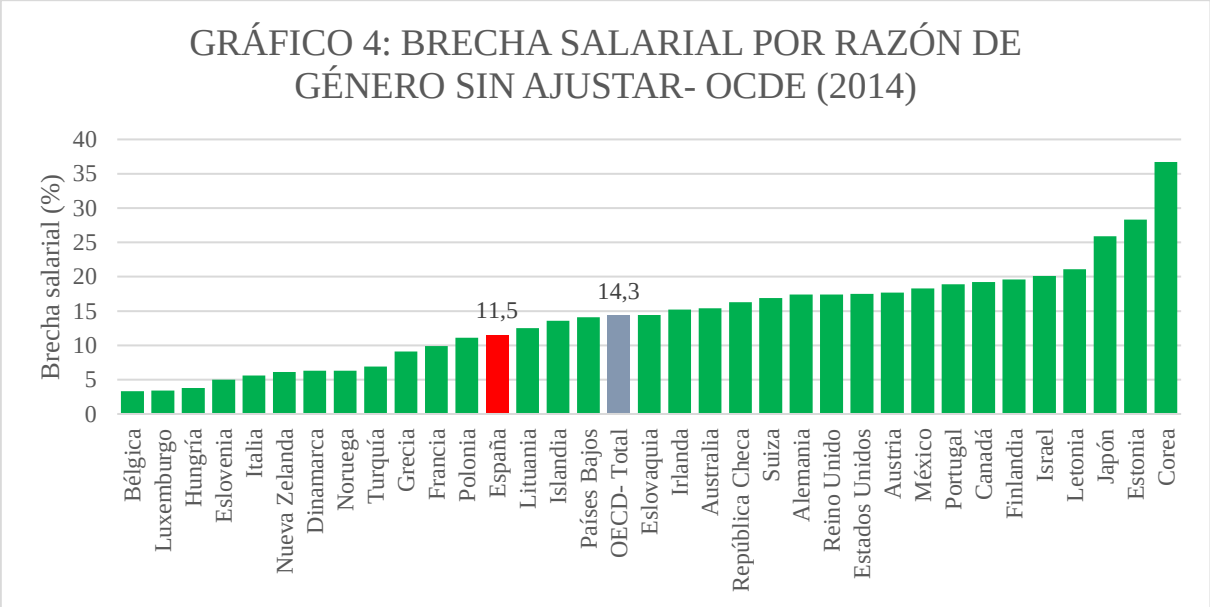
Las diferencias salariales por género se dan en toda Europa, en todos los países de la OCDE y en todo el mundo, aunque como se puede observar hay heterogeneidad dependiendo del país de estudio. Como aparece en los gráficos, los datos van de 4,5% en Rumanía a 28,1% en Estonia en el caso de la UE, y de 3,3% en Bélgica a 36,7% en Corea en la OCDE. Desde una perspectiva geográfica llama la atención que en Europa, la mayoría de países del centro y del este presentan brechas por debajo de la media con la excepción de Estonia, República Checa, Eslovaquia y Letonia. Entre los países del oeste, solo Luxemburgo y Bélgica presentan brechas muy bajas. En el Gráfico 3 España está situada 1,7 puntos porcentuales por debajo de la media de la UE, pero al ser ésta bastante alta, España no destaca por tener de los valores más bajos. Es destacable sin embargo el hecho de que la brecha en España es bastante menor a la de países como Francia (15,5%), Reino Unido (20,9%) o Alemania (22,3%). En cuanto a su posición en la OCDE representada en el Gráfico 4, al igual que sucede con la UE, España presenta una brecha inferior a la media del conjunto, en este caso 2,8 puntos porcentuales. A pesar de ello no llega a formar parte del tercio de la distribución con menor brecha salarial.

Un caso interesante es el de Italia, en el que existe una baja participación femenina (50,3% frente a una media total de la UE-28 de 69,2%) y una baja brecha salarial del 6,1%. Autores como Anghel, Conde-Ruiz, y Marra de Artíñano (2018) u Olivetti y Petrolongo (2008) recogen que al haber una baja participación femenina la probabilidad de que aquellas mujeres con un salario potencial más elevado participen en el mercado laboral es muy superior a la de aquellas con un salario potencial inferior. Se estaría entonces calculando una brecha comparando dos grupos heterogéneos, uno que incluye a la mayoría de hombres y otro más reducido de mujeres con salarios promedio más altos. Esta misma situación parece darse en otros países con una participación femenina inferior a la media de la UE, que poseen una brecha relativamente baja. Ejemplos de ello son España, Croacia o Malta, con una participación

femenina respectiva del 54,8%, 54,2% y 54,3% y situados en la parte inferior de la distribución en cuanto a su brecha salarial con valores 14,9%, 8,7% y 10,6%.



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat (Gender pay gap in unadjusted form- % of average gross hourly earnings of men)



Fuente: Elaboración propia con datos de la OCDE (2019), Gender wage gap (indicator).

Tras presentar estos datos y las diferencias entre los países, cabe mencionar que hay muchos factores que varían entre ellos e influyen en el valor que alcanza la brecha en cada uno. Por ejemplo y como se explicará en mayor profundidad en el apartado 3, según Conde-Ruiz y Marra de Artíñano (2016, p. 2) en España los hombres tienen de media un mayor número de años de experiencia debido a la incorporación tardía de la mujer al mercado de trabajo mientras que las mujeres tienen un mayor nivel educativo medio, y ambos hechos influyen en el valor de la brecha salarial. Las diferencias en la brecha entre países podrían reducirse si se consideraran situaciones similares respecto a variables como la participación femenina, el nivel educativo o la ocupación entre otras. Para ver en qué medida afectan estos factores a las brechas de los países habría que calcular la brecha ajustada, para lo que es necesario estimar un modelo econométrico.

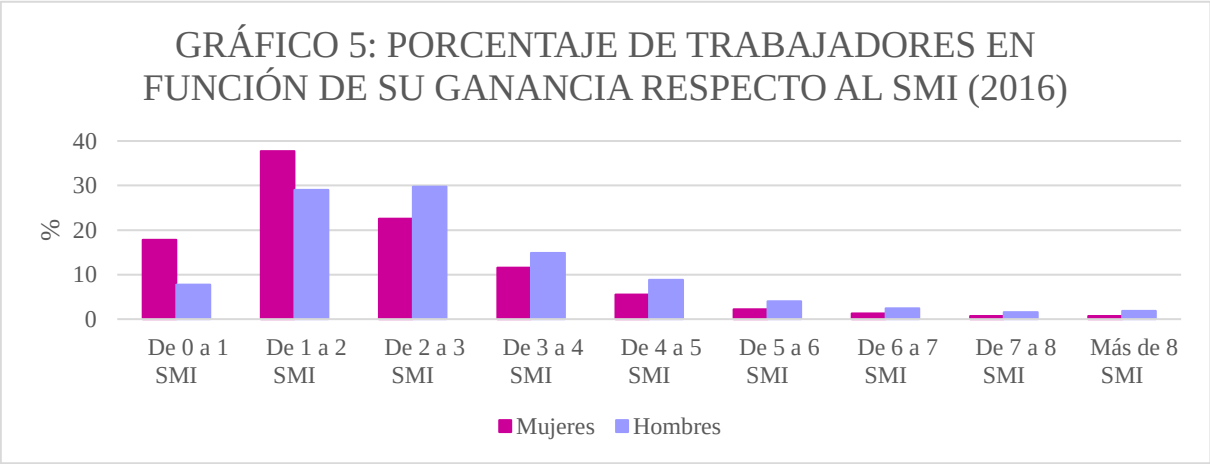
El análisis de la brecha salarial sin ajustar que se ha presentado tiene un contenido de carácter descriptivo, ofrece una imagen general de las desigualdades de género en términos de remuneración independientemente de las diferencias socioeconómicas o de trabajo (Anghel, Conde-Ruiz, & Marra de Artíñano, 2018). Esta brecha está relacionada con el concepto de igualdad, un trato semejante para dos colectivos sin tener en cuenta sus características propias. Si, en cambio, se busca una brecha salarial relacionada con el concepto de equidad, que trata de encontrar un trato proporcional a las circunstancias de ambos colectivos ("mismo pago por el mismo trabajo") parece más adecuada la brecha salarial ajustada (Conde-Ruiz & Marra de Artíñano, Zoom Económico. Brechas Salariales de Género en España, 2016a). La brecha salarial ajustada es aquella que se mide controlando por distintos factores como los mencionados al final del punto anterior, participación femenina, nivel educativo u ocupación entre otros. A pesar de que esta segunda es la que más se acerca al concepto de equidad, se debe tener en cuenta que hasta en aquellas mediciones que atienden a un gran número de variables pueden quedar fuentes de sesgo. Siempre hay riesgo de omitir muchas otras que no se pueden observar de forma directa, lo que implica que siempre quedará una parte de la brecha sin justificar (Fernández Kranz, 2018). Este asunto será profundizado con posterioridad en el apartado 3. A pesar de las posibles infraestimaciones o partes sin explicar, la brecha ajustada es la medida más fiable para ver si hombres y mujeres reciben una remuneración similar por tareas similares. A lo largo del trabajo se especificarán las correcciones que se utilicen para calcular la brecha de género, pero siempre que no aparezca especificada será una brecha salarial no ajustada .

A continuación se hará un análisis de la brecha de género en España en función de distintos factores relevantes, para conocer en qué medida influyen en el valor de la misma.

1.3 Diferencias en la brecha salarial de género en España en función de distintas características socioeconómicas.

Una vez analizada la brecha en España sin ajustar en el contexto internacional y conocidas las diferencias entre brecha salarial por razón de género ajustada y sin ajustar, parece oportuno de cara al análisis posterior de los factores que condicionan la brecha, conocer cómo afectan ciertas características a la brecha en España. Debe tenerse en cuenta que en este análisis la mayoría de las veces se filtrará por un único factor, y las brechas que se obtengan podrían variar y reducirse si se tuvieran más en cuenta. Dicho esto, primero se hará en esta parte un resumen de la distribución salarial entre hombres y mujeres en la actualidad y posteriormente se analizarán las distintas brechas en España en función de la actividad económica y la ocupación, se analizará la composición del salario, la jornada laboral, el nivel educativo, la edad y la antigüedad.

Trabajos de investigación como Machado y Mata (2005) o Fitzenberger y Kurz (2003) han revelado que las características de los trabajadores pueden tener un impacto distinto dependiendo de la parte de la distribución en la que se sitúan, y por ello cobra gran relevancia el estudio de las brechas a lo largo de la **distribución salarial.** Con este fin se representa en el Gráfico 5**,** el porcentaje de trabajadores y trabajadoras en función de su ganancia respecto al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en el año 2016. Se observa que el porcentaje de mujeres que gana por debajo de dos veces el SMI es mucho mayor que el de varones y además, a partir de esa cifra, el número de mujeres que percibe cada nivel salarial es siempre inferior al de los hombres que tienen ese mismo salario.



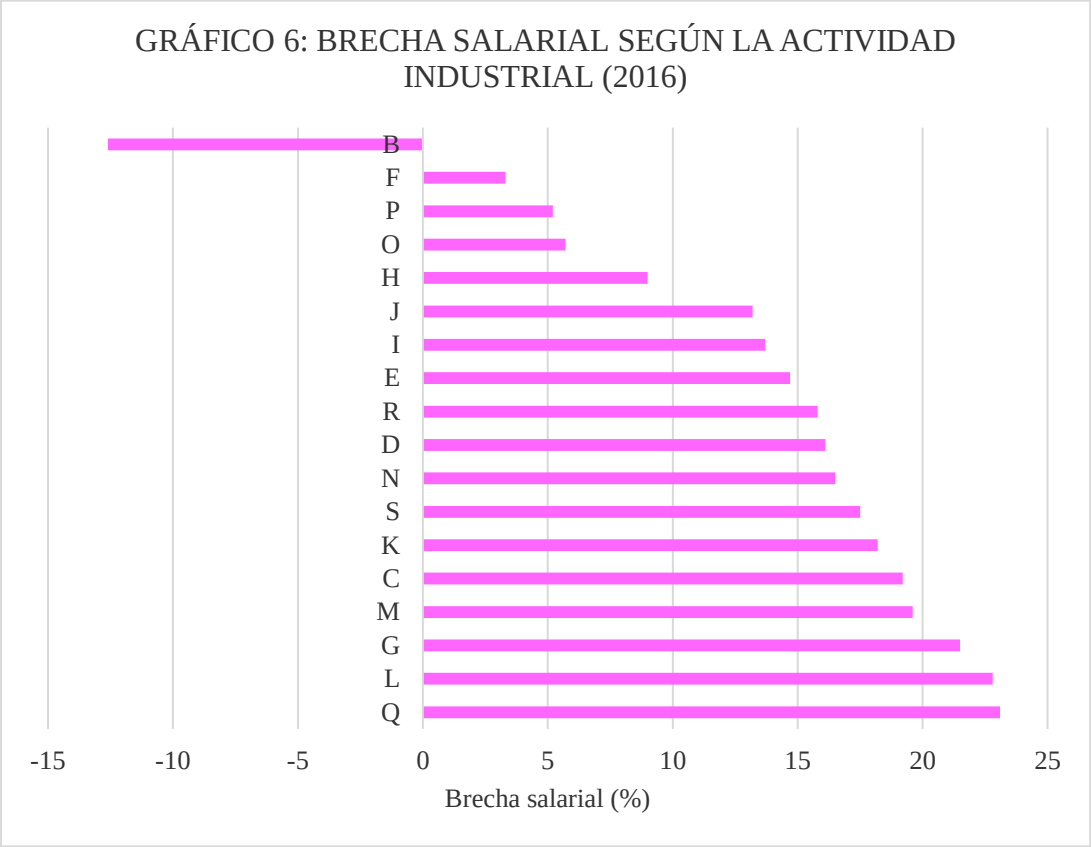
Fuente: Elaboración propia con datos del INE (Encuesta Anual de Estructura Salarial 2016).

A este respecto Cerviño Cuerva (2018) analiza que en los últimos años ha habido una relativa mejora de las diferencias salariales por género, que se refleja en la distribución salarial de cada sexo. Comenta además que no se debe olvidar el hecho de que aunque la brecha haya disminuido a lo largo del tiempo, durante la crisis se observa un aumento del porcentaje de mujeres con salarios más bajos, que como vemos en el gráfico se mantiene hasta la actualidad. Según la EAES 2016, un 16,8% de los asalariados tenía una ganancia hora inferior a los 2/3 de la ganancia mediana por hora. De este total 64,8% eran mujeres.

Por otro lado Anghel, Conde-Ruiz, y Marra de Artíñano (2018) observaron a través de regresiones cuantílicas que los diferenciales salariales entre hombres y mujeres son más altos en la parte superior de la distribución de los salarios que en la parte media e inferior, tanto cuando se considera la brecha sin ajustar como cuando se considera la brecha controlando por características socio-demográficas y del empleo. A esta evidencia llegaron también Guner, Kaya, y Sánchez-Marcos (2012) y sugieren la existencia de un "techo de cristal" en el mercado laboral español. A este asunto se volverá en el apartado 3.

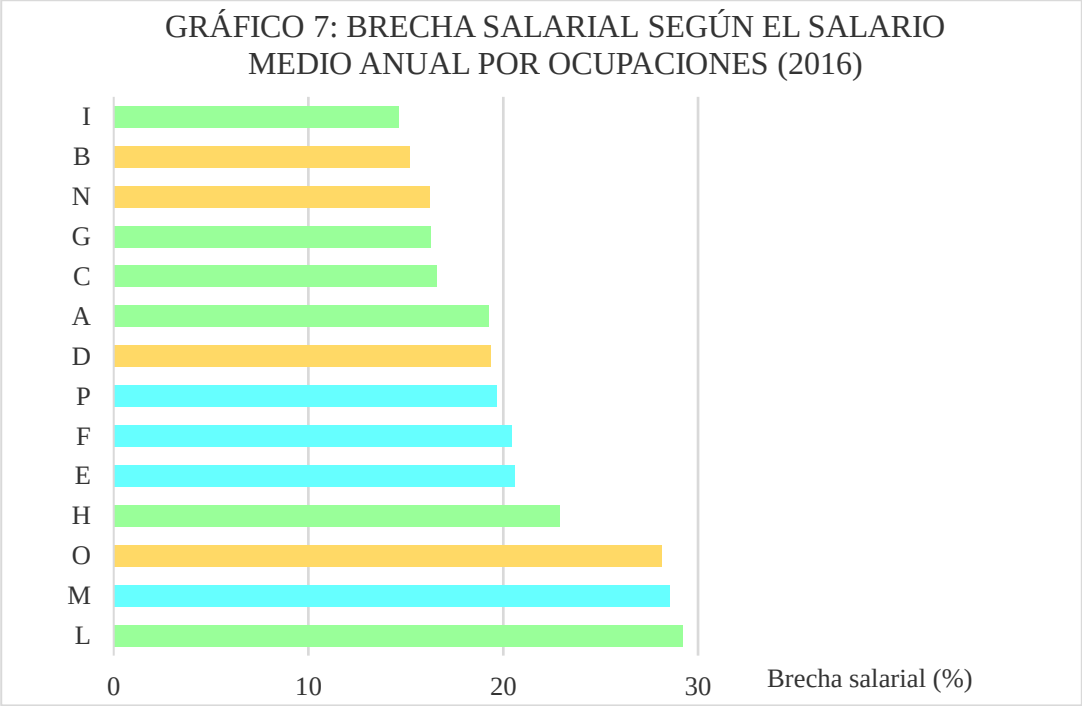
En el Gráfico 6 se presenta la brecha salarial de género según la **actividad económica**[3]**.** Cabe mencionar en primer lugar que para todas las actividades, como se puede ver en el Gráfico A.2 del Anexo I, el salario de los hombres fue superior al de las mujeres salvo en el caso de B (industrias extractivas). A pesar de que en el INE se indica que no se recogieron más de 500 muestras para este sector y D (suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado) y que por ello los resultados no son 100% fiables, se ha decidido incluirlos igualmente en el gráfico para visualizar la única excepción a la regla que es el sector B. En segundo lugar destacar que las actividades más remuneradas fueron D: Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, K: Actividades financieras y de seguros y J: Información y comunicaciones, mientras que las menos remuneradas I: Hostelería, S: Otros servicios y N: Actividades administrativas y servicios auxiliares. Las actividades más y menos remuneradas lo fueron tanto para hombres como para mujeres. Para terminar, destacar que el INE hace hincapié en que las diferencias serían bastante inferiores si se tuvieran otros factores en cuenta como la ocupación, el tipo de contrato o la jornada laboral.

[3] La clasificación utilizada para los sectores de actividad es la Clasificación Nacional De Actividades Económicas CNAE - 2009. Dada la larga extensión del nombre cada actividad, para el gráfico se han utilizado únicamente las letras de la CNAE. El equivalente de cada letra se puede encontrar en el Anexo III.

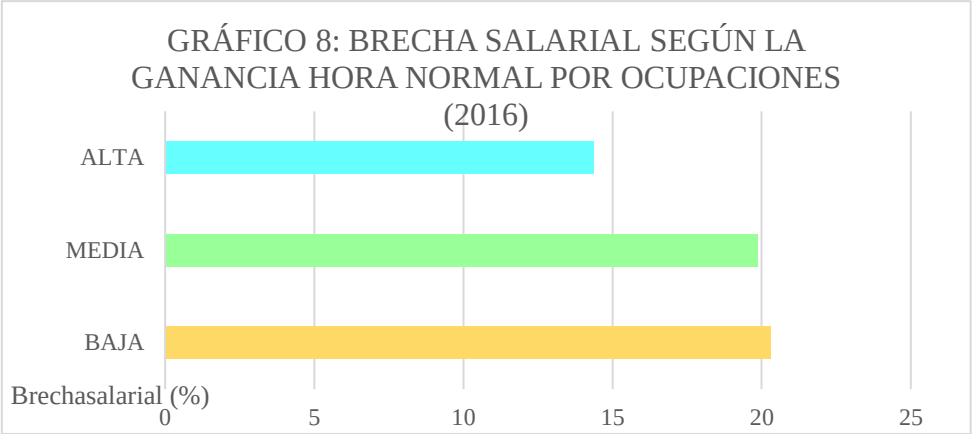


Fuente: Elaboración propia con datos del INE (Estadísticas del mercado laboral. Eurostat)

En cuanto a la **ocupación,** los salarios utilizados se han obtenido de la última EAES de 2016 y las brechas se han calculado para el salario medio anual (Gráfico 7) y para la ganancia por hora normal de trabajo (Gráfico 8).



Fuente: Elaboración propia con datos del INE (Encuesta Anual de Estructura Salarial 2016)



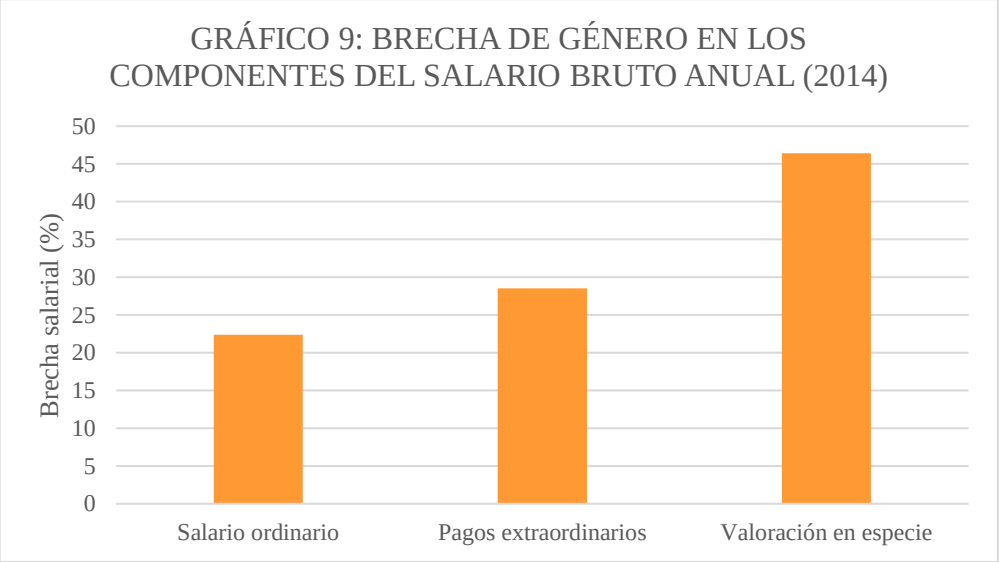
Fuente: Elaboración propia con datos del INE (Encuesta Anual de Estructura Salarial 2016)

En el Gráfico 7 correspondiente al salario medio anual se ha seguido la clasificación del INE que divide las ocupaciones en 17 grupos, aunque no se han incluido tres en la representación, J, K y Q por falta de datos o de veracidad de los mismos[4]. Por otro lado en el Gráfico 8 se encuentra la brecha según la ganancia hora normal, pero por falta de observaciones las ocupaciones aparecen más agrupadas. En este gráfico el grupo "Alta" incluiría las ocupaciones A, B, C y D de la distinción anterior, la clasificación "Media" E, F, G, H, I, J, K, L y Q, y el grupo "Baja" incluye las ocupaciones M, N, O y P.

Lo primero que llama la atención al observar los salarios de las ocupaciones, recogidas en el Gráfico A.3 del Anexo I, es que para todas ellas el salario medio anual de las mujeres es inferior al de los hombres. En segundo lugar mencionar que las ocupaciones con mayor remuneración eran A. Directores y gerentes, C. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales y B. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza, mientras que los menos remunerados O. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes), G. Trabajadores de los servicios de restauración y comercio y P. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes. Las ocupaciones con mayor y menor remuneración lo eran tanto para hombres como para mujeres. En tercer lugar cabe destacar que todas las ocupaciones de mayor remuneración presentaron brechas relativamente bajas, como se puede observar con claridad en el Gráfico 7. En cuarto lugar cabe destacar que, utilizando las agrupaciones de brecha según la ganancia por hora, esta parece aumentar a medida que disminuye el salario medio. La agrupación "Alta", que incluye una media de salarios anuales de 36.705,01€, tiene una brecha del 14,36%, y a medida que disminuye la media de salarios, 20.071,22€ en media y 18.063,41€ en baja, las brechas van aumentando a 19,88% y 20,31% respectivamente. A pesar de esta observación no se debe olvidar que cada grupo recoge muchas ocupaciones y esto podría llevar a error. Además y a pesar de la veracidad de lo recién mencionado, también es cierto que hay mucha heterogeneidad cuando se observa la distribución de los salarios medios de las ocupaciones según sus brechas. En el Gráfico 7 cada color indica de qué ocupación con mayor grado de agregación forman parte forman parte (alta, media o baja) y se observa con facilidad que están muy dispersos. Por este motivo no parece que la brecha esté muy relacionada solo con el nivel salarial, sino con otros factores como la composición de cada grupo en cuanto a género, jornada laboral, nivel educativo o tipo de contrato.

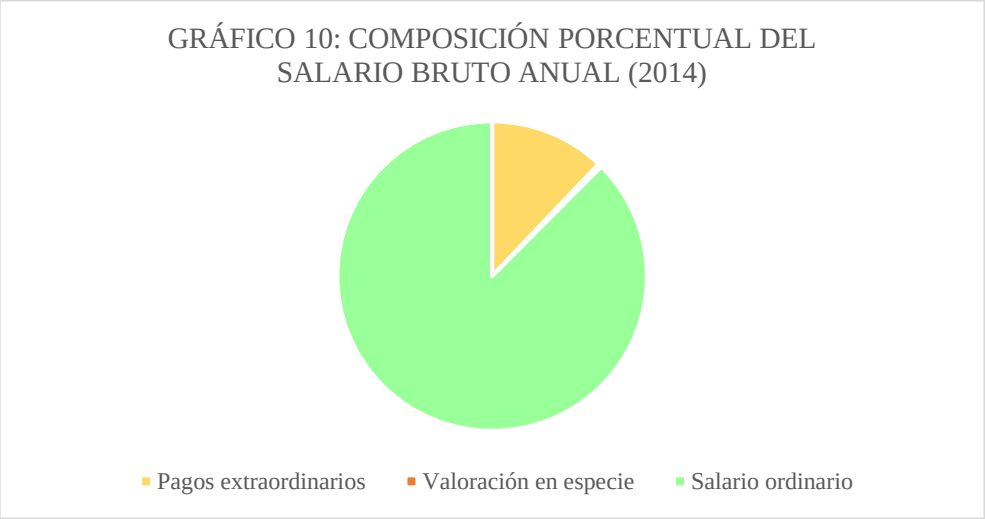
[4] La clasificación seguida para las ocupaciones por el INE es la Clasificación de Ocupaciones 2011 CON-2011. Dada la gran extensión del nombre de cada actividad, para el gráfico se han utilizado únicamente las letras da la CON. El equivalente de cada letra se puede encontrar en el Anexo IV.

En cuanto a la **composición del salario** primero se van a presentar las diferencias entre hombres y mujeres en los distintos componentes del salario bruto que considera el INE en su base de datos. Divide el salario bruto anual, correspondiente al año 2014, en salario ordinario, pagos extraordinarios y valor en especie. Se pueden observar las diferencias de género en cada uno de los tres en el Gráfico 9.



Fuente: elaboración propia con datos del INE (Encuesta de Estructura Salarial 2014)

Según estos datos del INE, la mayor brecha entre hombres y mujeres en cuanto a los componentes del salario se da en las valoraciones en especie. Sin embargo, cabe mencionar que la valoración en especie únicamente constituye únicamente un 0,37% del salario. Como se puede confirmar con el Gráfico 10**,** supone una parte prácticamente imperceptible, por lo que realmente, teniendo en cuenta su importancia en la composición del salario, la mayor brecha por género recae sobre los pagos extraordinarios.



Fuente: elaboración propia con datos del INE (Encuesta de Estructura Salarial 2014)

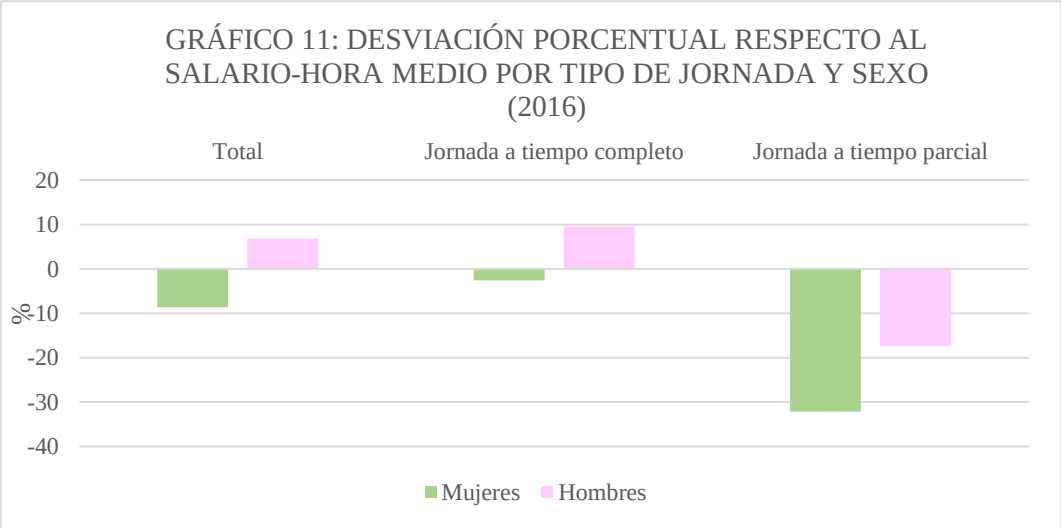
El documento de Principales Resultados de la EAES del año 2016 establece que el salario mensual se divide en salario base, que refleja la categoría ocupacional del trabajador y es el componente principal del salario total, los complementos salariales, que reflejan pagos por

antigüedad, peligrosidad, turnos y/o bonos, pagos por horas extraordinarias y pagos extraordinarios. Los pagos por horas extraordinarias y pagos extraordinarios no se van a considerar porque tienen una importancia menor, concretamente en la última EES de 2014 suponían un 2% del total del salario. La composición del salario varía generalmente con el nivel salarial, a mayor salario suele haber mayor peso de los complementos salariales.

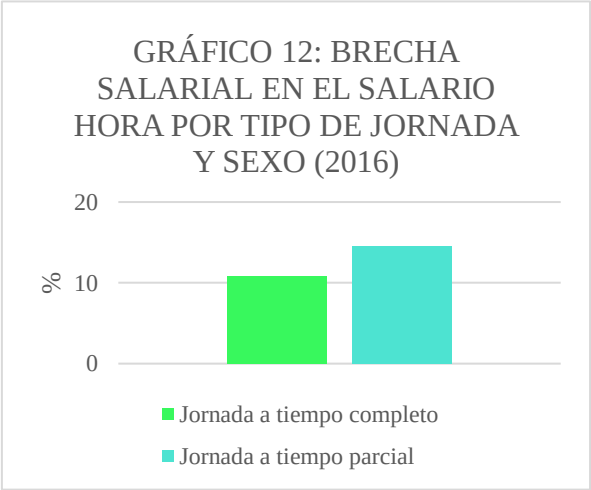
En un estudio a este respecto, teniendo en cuenta únicamente a los trabajadores con estudios superiores, de la Rica (2017) plantea un modelo por el que concluye que para todas las edades las mujeres reciben menor salario base y menos complementos que los hombres, y a pesar de que ambas diferencias crecen con la edad, relativamente lo hacen más las diferencias de los complementos salariales. Analiza a su vez, por separado, la brecha de género en el salario base y en los complementos. En primer lugar, destaca respecto a la brecha de género en el salario base que incluso cuando hombres y mujeres coinciden en antigüedad, tipo de contrato, sector y ocupación, las diferencias, si bien al inicio de la vida laboral son inexistentes, para la edad de 30 años han alcanzado un 7%, momento a partir del cual se mantiene constante. En segundo lugar y, ajustando por los mismos factores, estima que las diferencias en los complementos salariales, alcanzan un 35% entre hombres y mujeres y estas se mantienen más o menos constantes a lo largo de la vida laboral.

El tipo de **jornada** es una de las variables que más influye en el nivel salarial. La jornada puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial. Al analizar los datos de la ganancia media anual de los trabajadores para cada una de las jornadas para el año 2016, que se pueden encontrar en la Tabla A.1 del Anexo II, se visualiza la gran diferencia salarial entre ambos tipos. El salario medio anual en el caso de la jornada a tiempo parcial es inferior en más del 50% al salario medio total, tanto para hombres como para mujeres, pero especialmente para las mujeres, donde la diferencia alcanza el 56,71%. Lo mismo ocurre al comparar el salario medio anual a tiempo parcial con el salario medio a tiempo completo, pero esta es inferior en más del 60%, alcanzando en el caso de las mujeres el 62,7%. Aunque esta comparación de los salarios medios anuales es válida desde el punto de vista de los ingresos de los trabajadores resulta engañosa si se comparan salarios como "precio de mano de obra", puesto que los salarios a tiempo completo corresponden a más horas de trabajo que a tiempo parcial. Por esta razón la ganancia por hora se convierte en la variable relevante. Los datos correspondientes a la ganancia por hora diferenciando según la jornada y el sexo se encuentran recogidos en la Tabla A.2 del Anexo II. Llama la atención, igual que para el salario medio anual, que el salario por hora en jornada a tiempo parcial es inferior al salario hora total, pero especialmente en el caso de las mujeres donde la diferencia es del 32,12% frente a la diferencia masculina de 17,34%. Se puede ver con claridad que la diferencia salarial entre hombres y mujeres disminuye en gran medida al comparar la ganancia-hora. Por otro lado, mientras que la ganancia hora de los hombres a tiempo completo estuvo un 9,54% por encima de la ganancia-hora media total, la de las mujeres fue un 3,7% inferior. Estas desviaciones respecto a la ganancia hora media total para cada tipo de jornada se pueden visualizar en el Gráfico 11.

Al observar las desviaciones en el salario hora para cada uno de los sexos y tipos de jornada respecto al salario-hora medio total, llaman la atención dos factores. En primer lugar que el salario-hora de las mujeres siempre toma valores inferiores al de los hombres y en segundo lugar que la desviación respecto al salario hora medio total de las mujeres es siempre negativa. En cambio, en el caso de los hombres, su salario hora a tiempo completo y su salario hora total superan en más del 5% al salario medio total. Esto deja constancia de la existencia de brecha salarial por razón de género tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, y su representación en cuanto al salario hora se puede encontrar en el Gráfico 12. Se observa que la brecha a tiempo parcial supera a la existente a tiempo completo en 3,7 puntos porcentuales.

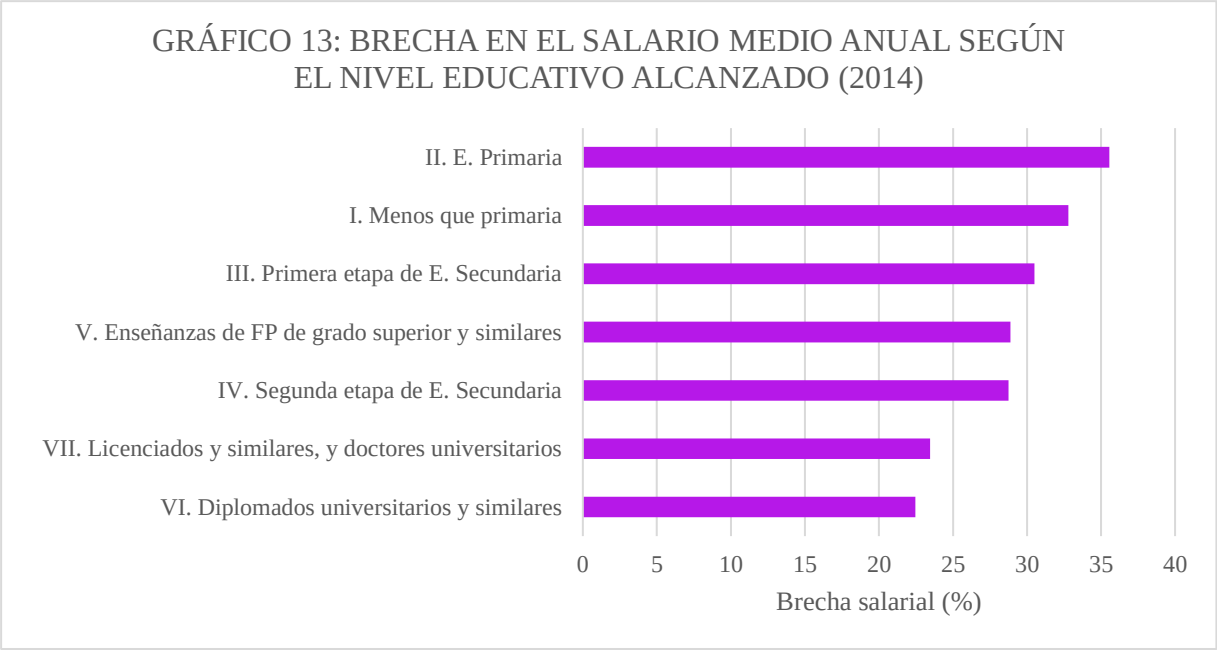


Fuente: elaboración propia con datos del INE (Encuesta Anual de Estructura Salarial 2016)



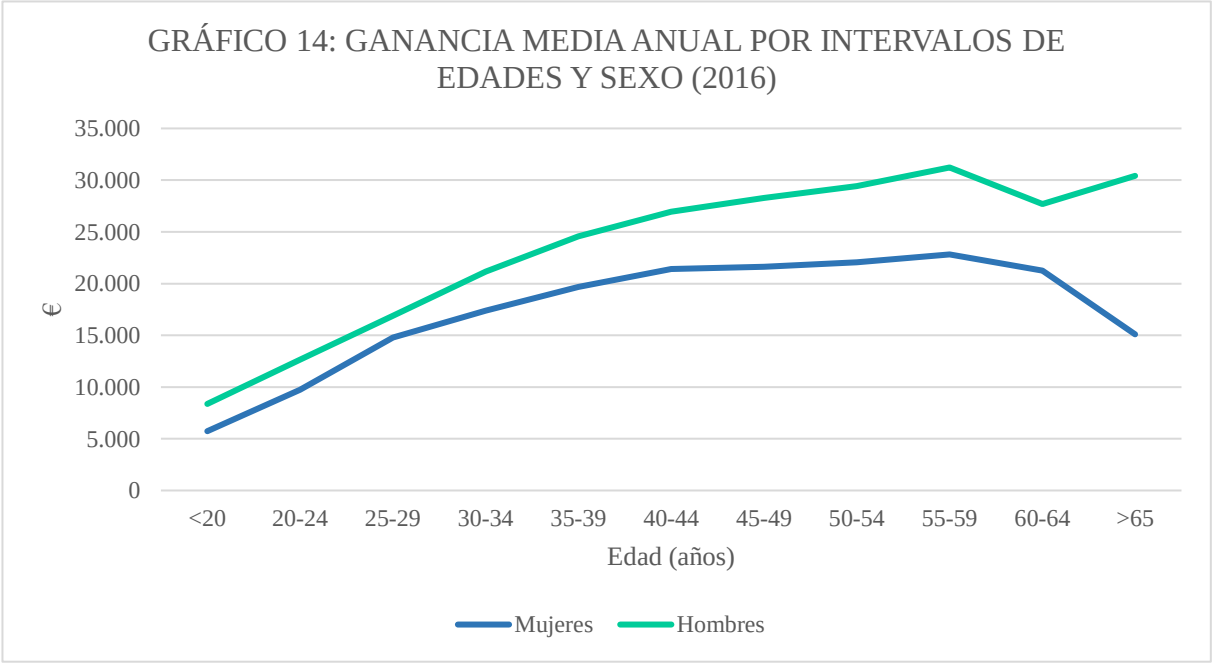
Fuente: elaboración propia con datos del INE (Encuesta Anual de Estructura Salarial 2016)

En cuanto a las **titulaciones y el nivel educativo**, cabe mencionar que la educación es una de las características más relevantes a la hora de estudiar las ganancias de un trabajador. Para analizar las diferencias salariales por sexo y titulación oficial se tendrán en cuenta los salarios medios anuales del año 2014 por nivel educativo alcanzado y sexo. Por escoger este indicador en lugar del salario-hora, cuyos datos no se encuentran en el INE, las brechas son bastante elevadas. Cabe mencionar que las diferencias salariales entre titulaciones, recogidas en la Tabla A.3 del Anexo II son notables, y el salario anual crece al aumentar el nivel. Llama la atención que al comparar trabajadores homogéneos en una titulación se aprecia que el salario medio de las mujeres es más de un 20% inferior al de los hombres en cada nivel de estudio, lo que se puede ver reflejado en el Gráfico 13**.** Al estudiar la brecha salarial de género para distintos niveles educativos se puede observar que esta diferencia es mayor cuanto más bajo es el nivel educativo. Este hecho concuerda con lo observado en la brecha por ocupación, donde parece que los puestos que requieren menor formación presentan también la brecha más alta.



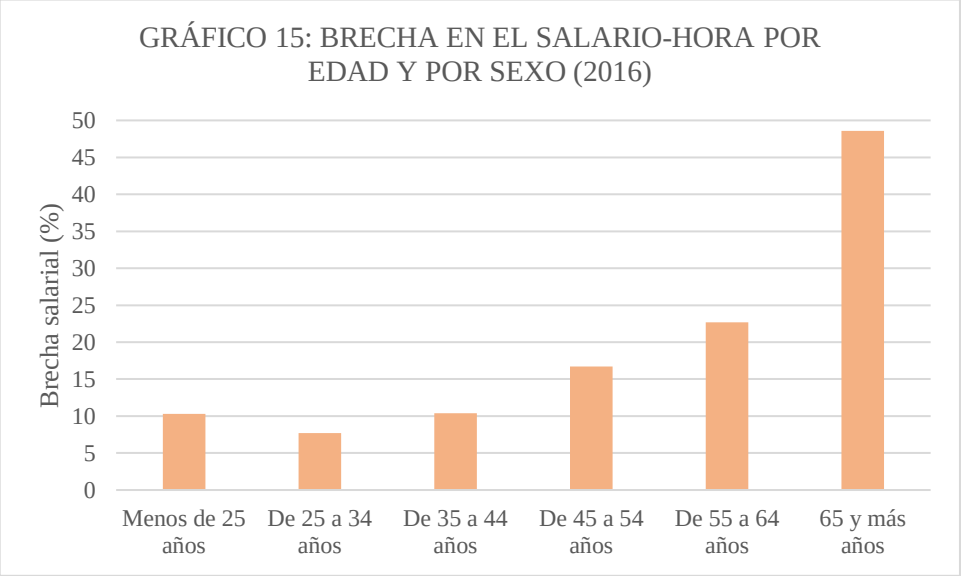
Fuente: elaboración propia con datos del INE (Encuesta de Estructura Salarial 2014)

Respecto a la brecha y al comportamiento de los salarios según la edad del individuo, parece que existe una relación positiva entre la **edad** de los trabajadores y el nivel salarial, que refleja que los trabajadores con más edad serán en general los que tengan mayor antigüedad y mayor experiencia en el puesto de trabajo. Cabe destacar que también las diferencias salariales por sexo son mayores según la edad de los trabajadores, en el Gráfico 14 se puede observar cómo la diferencia en la ganancia media anual entre hombres y mujeres es con el paso del tiempo cada vez más grande.



Fuente: elaboración propia con datos del INE (Encuesta de Estructura Salarial 2016)

En el Gráfico 15 se presentan datos de la brecha salarial en cuanto a la ganancia hora según la edad. Se puede observar, ahora en cuanto al salario-hora, cómo se mantiene la característica de que las diferencias salariales entre hombres y mujeres crecen con la edad:



Fuente: elaboración propia con datos del INE (Estadísticas de mercado laboral. Eurostat)

Anghel, Conde-Ruiz, y Marra de Artíñano (2018) a través de su estudio concluyen que el aumento de la brecha salarial con la edad se observa también al analizar la brecha ajustada de hombres y mujeres con las mismas características sociodemográficas y del trabajo que sólo difieren en cuanto al grupo de edad. Según sus estimaciones en el grupo de trabajadores de menos de 30 años, un hombre con las mismas características observables que una mujer gana casi un 5% más, mientras que en el grupo de trabajadores de entre 50 y 59 años esta brecha se sitúa en cambio en el 15%.

Para completar este análisis, relacionado especialmente con las dos últimas variables, de la Rica (2017), usando salarios-hora y en cuanto a personas que trabajan a tiempo completo en empresas con más de diez trabajadores, analizó la brecha salarial ajustando por edad y distinguiendo entre todos los trabajadores y aquellos con estudios universitarios. Estimó para el grupo de todos los trabajadores que la brecha entre los 25 y 29 es del 17%, luego aumenta al 25% entre los 37-42 años y se mantiene. En cambio, para el grupo con estudios universitarios la brecha entre los 23 y 27 asciende al 20%, crece hasta el 27% entre los 37 y los 42 y sigue creciendo hasta el 35% entre los 41 y los 46 años. Concluye con su trabajo que la brecha salarial de género para los trabajadores con estudios superiores es superior en todas las edades al grupo de todos los trabajadores, lo que difiere de las brechas calculadas con el salario medio anual en cuanto al nivel educativo en este apartado. La autora opina que esto puede estar influenciado porque la participación femenina con estudios más altos es mayor a las que tienen menor nivel y en consecuencia las de menor nivel educativo que deciden trabajar son posiblemente aquellas cuyos salarios son más elevados.

Vistas todas estas brechas en España, a continuación se procederá a un análisis de la evolución más reciente de la brecha salarial en nuestro país, haciendo hincapié en cómo afectó la Gran Recesión.

2. EVOLUCIÓN RECIENTE DE LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA.

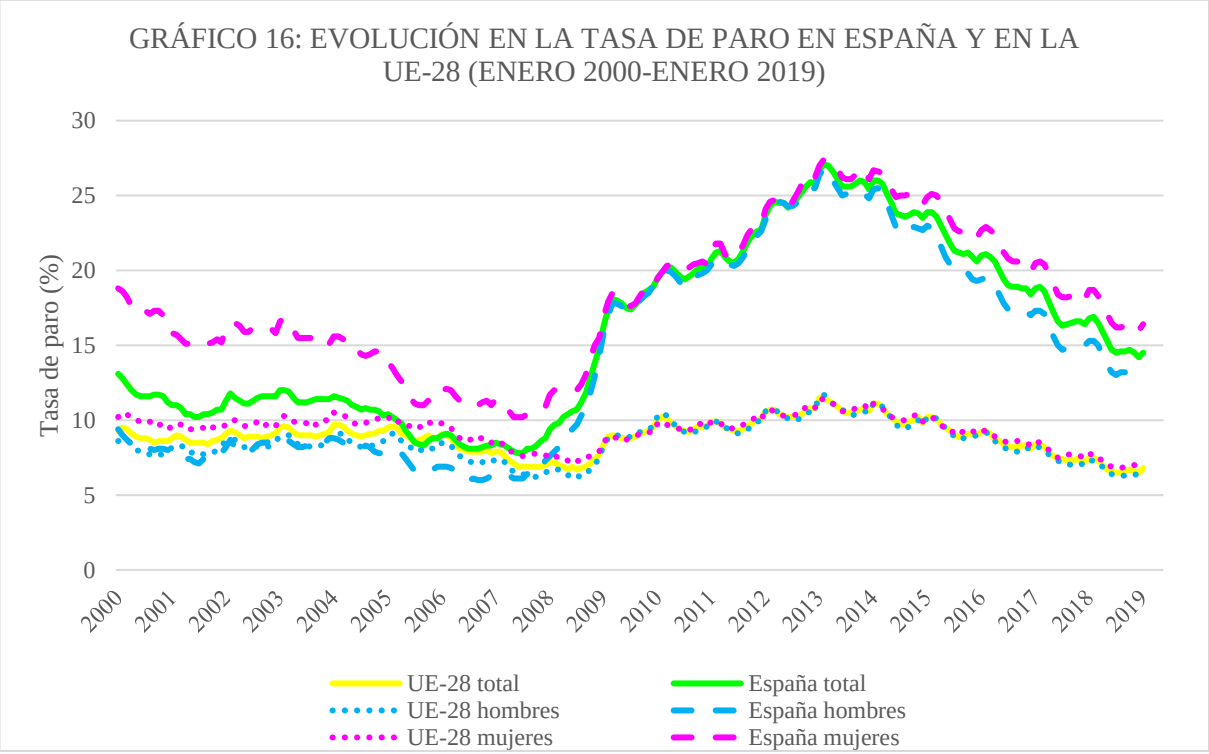
En este apartado se analizará la evolución más reciente de la brecha salarial en España y los diversos factores que pudieron afectar a sus cambios de tendencia. Esto cobra especial relevancia en nuestro país, dados los importantes efectos que la Gran Recesión tuvo sobre el mercado laboral.

2.1 Introducción y contexto en relación al paro y a la participación laboral por género.

El estudio de las características de los empleos que ocupan hombres y mujeres tales como la tasa de desempleo, el empleo a tiempo parcial y a corto plazo o la segregación ocupacional puede dar mucha información sobre las desigualdades de género. Para tener una visión más completa de la situación de la mujer en el mercado laboral a lo largo de los últimos años, es importante comprender cómo han evolucionado algunas de estas características (Conde-Ruiz & Marra de Artíñano, 2016b).

Como recoge Murillo Huertas y Simón (2014), las consecuencias de la Gran Recesión originaron un notable empeoramiento en los mercados de trabajo en el ámbito internacional. Los estudios existentes sobre el ciclo económico destacan que, dadas las diferencias entre hombres y mujeres en sus características productivas y comportamiento en el mercado, la respuesta de ambos colectivos ante cambios en la situación económica fue diferente tanto en términos de empleo como en salarios reales. Estas divergencias fueron distintas también en función del país y periodo temporal considerado. En el caso de Europa han existido diferencias por género en distintos niveles que se han dado con especial intensidad en España, como en paro o participación.

Se hablará en primer lugar del **paro.** Según datos de Eurostat, el paro en España siempre ha sido superior a la media del resto de países europeos, como se puede observar en las líneas continuas del Gráfico 16.

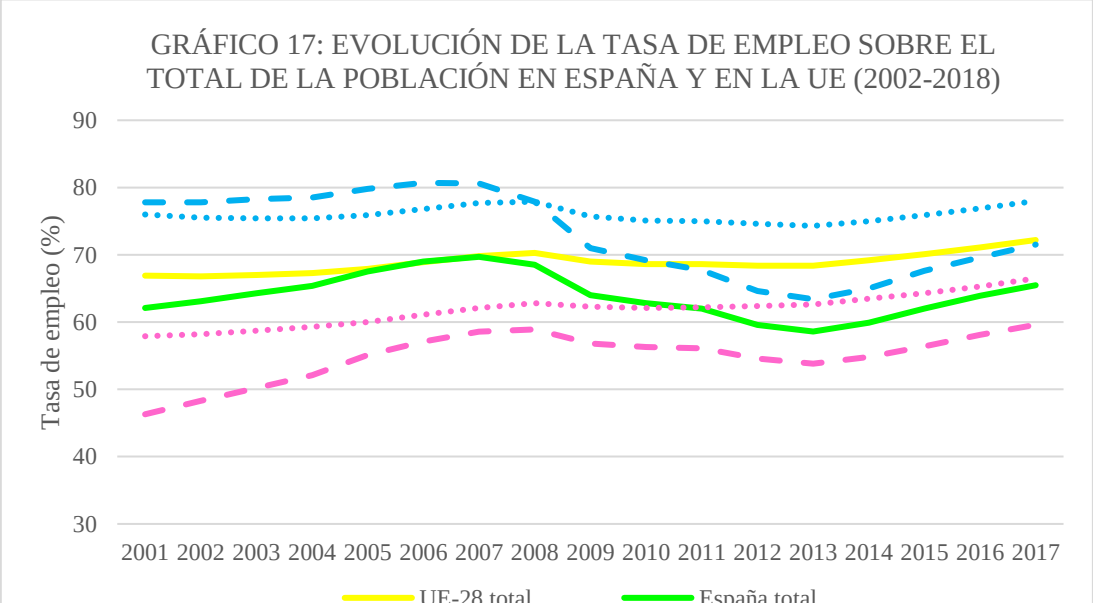


Fuente: elaboración propia con datos de Eurostat (Unemployment by sex and age - monthly average)

En diciembre del 2000, la tasa de paro masculina en España era del 8% (frente al 7,9% de media de la UE) y la femenina de 16% (frente a un 9,4% de media de la UE). Se aprecia un alto diferencial por género en cuanto al paro, entendido como la diferencia de las tasas de paro de hombres y mujeres, en España, del 8%. Los primeros años desde entonces, el paro en España fue evolucionando con una tendencia similar a la de la Unión Europea. Hasta finales de 2007, las tasas se redujeron y se acercaron entre sí: tanto la española a la europea como la masculina a la femenina. En España, el diferencial entre hombres y mujeres se redujo hasta el 4.6% en diciembre de 2005 y las diferencias entre las tasas de la Unión Europea y España masculina y femenina eran, respectivamente, 1,2 y 3,8%. Como se puede observar en el Gráfico 16**,** en España, entre 2007 y 2010 la brecha en el desempleo por género casi se cerró. Conde-Ruiz y Marra de Artíñano (2016b) razonan que esto fue debido esencialmente al fuerte impacto que tuvo la crisis en industrias y ocupaciones principalmente compuestas por hombres como la construcción, donde constituían el 90% de los empleados. Esta destrucción masiva de empleo principalmente masculino supuso dejar a muchas familias sin su principal fuente de ingresos. Stephens (2002) y Murillo Huertas y Simón (2014) coinciden, de forma independiente, en que esto originó el conocido como efecto del "trabajador añadido". Este se da al incorporarse al mercado laboral mujeres que han estado previamente inactivas para compensar la caída de ingresos familiares.

Desde el estallido de la crisis las tasas de desempleo empezaron a aumentar en Europa, pero especialmente en España, alcanzando en enero de 2013 el 26,7% frente a una tasa de 11,5% de media de la UE-28. Murillo Huertas y Simón (2014) escribe que aunque inicialmente la crisis afectó con más intensidad al colectivo de hombres, posteriormente se extendió a sectores con elevada representación femenina y por esto las discrepancias observadas entre ambos colectivos en términos de pérdida de empleo no hayan sido en general muy elevadas. Esto justifica que, aunque desde el final de la segunda recesión España dejó de converger con la media de la UE, sí se ha mantenido la reducción en la brecha de la tasa de desempleo entre hombres y mujeres. En Europa se redujo del 1,5% en el 2000 al 0,5% en enero de 2019 y la española del 8% al 3,7% en el mismo periodo. Como ya se ha mencionado en el punto anterior, a día de hoy España es el segundo país con más paro de la UE después de Grecia.

En cuanto a la **participación**, ocurre algo similar a la tasa de paro pero a la inversa, se puede observar su evolución en los últimos años en el Gráfico 17.



Fuente: elaboración propia con datos de Eurostat (Employment and activity by sex and age - annual data)

En 2001, la tasa de participación femenina era del 46,3% frente al 77,8% de los hombres y se situaba 11,6 puntos porcentuales por debajo de la media femenina de la UE. Hasta finales de 2007, aumentaron las tasas masculina y femenina tanto en España como en el total europeo y se acercaron entre sí, tanto la española a la europea como por género en España. La participación masculina estaba 2,9 puntos porcentuales por encima de la media de la UE y la tasa femenina se había acercado a la europea hasta situarse 3,5 puntos porcentuales por debajo. La brecha por género se redujo desde el 2000 en 9,5 puntos porcentuales. Es a partir de la crisis, como en el caso del paro, cuando España se separa de la media europea. Comienza a disminuir especialmente sus tasas de participación, situándose en 2013 en 63,4% la masculina y 53,8% la femenina, frente a unas medias europeas de 74,3% y 62,6% respectivamente. Desde entonces y hasta la actualidad las tasas han tenido una tendencia ascendente, tanto en España como en el resto de Europa. Además, también desde la crisis, se ha estrechado el diferencial por género en participación en España, situándose muy por debajo de su valor a principios de siglo. La brecha por género en participación en España era en 2017 de 11,9% frente a los 31,5% del año 2000, y la participación femenina española se acercó en todo el periodo estudiado 4,7 puntos porcentuales a la media de la UE.

Conde-Ruiz y Marra de Artíñano (2016b) apuntan que en los últimos años España ha experimentado uno de los mayores descensos de la desigualdad de género en participación laboral de todos los países de la OCDE. Para ellos, esta rápida transición podría explicar una parte del hecho de que la diferencia salarial aumente con la edad, pues en países de Europa central donde la transición ha sido más gradual, no muestran un patrón tan claro. De acuerdo a Arrazola Vacas, de Hevia Payá, y Sánchez Larrión (2010) hay dos factores relacionados que influenciaron en gran medida este proceso de convergencia. En primer lugar, la mejora de los niveles educativos de las mujeres en las últimas décadas. Ha habido un aumento de las dotaciones de capital humano, especialmente en las mujeres, que ha llevado incluso a que el nivel educativo de ellas sea superior actualmente al de los hombres. Según datos de la OCDE, el porcentaje de mujeres con estudios terciarios en 1998 era casi dos puntos porcentuales inferior al porcentaje de hombres y tan solo nueve años después superaba al de los hombres, aunque en algo menos de un punto porcentual. Esta tendencia se ha mantenido a lo largo de los años y en 2017 el porcentaje de mujeres con estudios terciarios superaba al de hombres en más de seis puntos porcentuales[5]. En segundo lugar, está la fuerte generación de empleo femenino en comparación al masculino que se ha dado desde comienzos de los 90. Conde-Ruiz y Marra de Artíñano (2016b) puntualiza que la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral ha sido una de las transformaciones más significativas experimentadas en los últimos tiempos por la economía española, que pasó rápidamente de un modelo tradicional donde eran los hombres los que realizaban las tareas remuneradas a un modelo de ingreso dual generalizado. Llama la atención que creciera la participación femenina a la vez que aumentara su nivel educativo, pues realmente la tasa de actividad en edades más tempranas disminuyó como consecuencia de una mayor inversión en educación, ampliando el tiempo dedicado a la misma (Cerviño Cuerva, 2018).

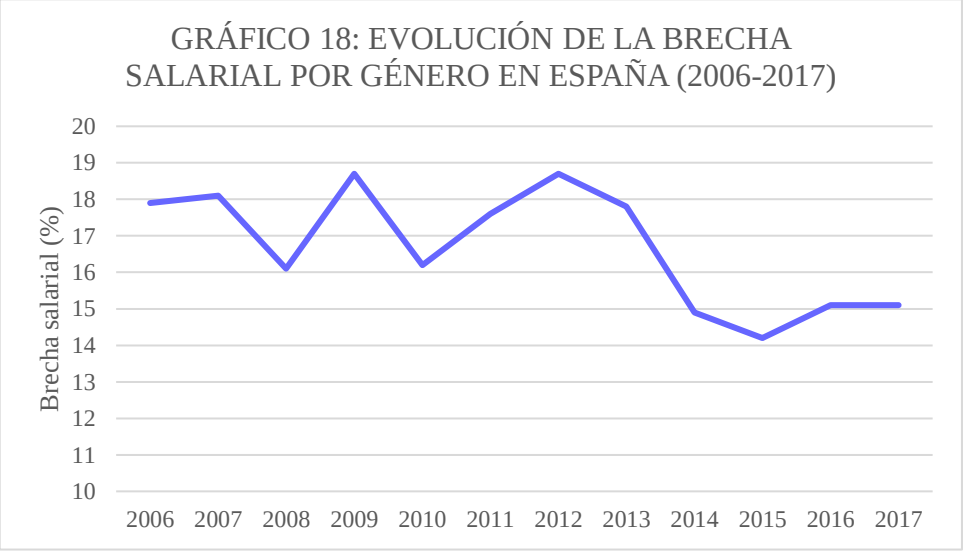
A pesar del crecimiento de la participación laboral femenina en el mercado laboral existen todavía diferencias notables respecto a los hombres, cuyo máximo exponente podría ser la brecha salarial. La relación entre la participación femenina en la fuerza laboral y las diferencias salariales de género es ambigua (Conde-Ruiz & Marra de Artíñano, 2016b). Como se verá a continuación, el aumento de la participación laboral femenina puede implicar tanto que aumente como que disminuya la brecha. Por este motivo se analizará cómo ha evolucionado

[5] Estos datos se pueden observar en el Gráfico A.4 del Anexo I.

la brecha salarial en España a lo largo de los últimos años y los factores que han podido influenciar en su tendencia y cambios en cada momento del tiempo.

2.2 Evolución de la brecha y sus posibles justificaciones en los últimos años en España.

Se constata en los últimos años una tendencia generalizada hacia la reducción de la brecha salarial por género en los países avanzados. Ocurre lo mismo en el caso español, donde además la evolución de la misma cobra especial interés por los efectos de la crisis en el mercado de trabajo (Murillo Huertas & Simón, 2014). Como se puede ver en el Gráfico 18, si se analiza la brecha salarial en España desde principios de siglo, se observa una tendencia contracíclica. Entre 2002 y 2007 la brecha salarial se redujo y comenzó a cambiar de tendencia con la llegada de la crisis. Aunque comenzó a aumentar a partir de 2008, fue en los años de mayor intensidad de la crisis (2010-2012) cuando la brecha volvió a alcanzar los niveles anteriores a la llegada de la recesión. A partir de 2013, con el comienzo de la recuperación económica y del empleo, volvió a reducirse. A continuación, se verá con mayor detalle la evolución de la brecha salarial en España y los posibles factores que influenciaron en los cambios de tendencia.



Fuente: elaboración propia con datos de Eurostat (Gender pay gap in unadjusted form- % of average gross hourly earnings of men)

Entre 2002 y 2007, fase expansiva de la economía, la brecha se redujo en aproximadamente dos puntos porcentuales, pasó de 20,2% a 18,1%. Esta tendencia descendente de la brecha se producía en paralelo a un crecimiento fuerte y sostenido de la participación femenina, que aumentó en más de 12 puntos porcentuales entre 2001 (46,3%) y 2007 (58,6%), como se ve en el Gráfico 17. Esto no implica que la brecha salarial se haya reducido por el aumento de la participación femenina, sino por la composición de la misma, mejoraron las características de las mujeres que se incorporaban al mercado laboral. Murillo Huertas y Simón (2014) y Cerviño Cuerva (2018) coinciden en que la reducción del diferencial salarial por género sucedió principalmente gracias al gran avance educativo de ellas, había un peso creciente de las ocupadas con niveles educativos medios y superiores, lo que se puede constatar en el Gráfico A.4 del Anexo I.

La brecha desde 2008 hasta principios de 2010, cambió su tendencia a ascendente pero no de forma llamativa, pues aunque en 2009 alcanzó el 16,7% descendió hasta el 16,2% en 2010, solo un 0,1% superior a la brecha existente en 2008. Como ya se ha mencionado, esta primera recesión afectó especialmente a los hombres con niveles educativos bajos y menos

cualificados, construcción principalmente. Esto supuso un efecto de selección positiva por el que se dio una mejora relativa de las características productivas de los hombres asalariados, aumentaron los salarios medios masculinos al reducirse la parte baja de la distribución salarial (Conde-Ruiz & Marra de Artíñano, 2016b).

A finales de 2010 la brecha comenzó a aumentar hasta 2012, cuando se situó en el 18,7%, muy próxima a los niveles anteriores a la crisis. De acuerdo a Cerviño Cuerva (2018) este crecimiento fue debido a un descenso de los salarios de las mujeres, según datos del INE recogidos en la Tabla A.4 del Anexo II, un 0,76% entre 2010 y 2012, acompañado de un ligero incremento de los de los hombres, 1,28%, en el mismo periodo. Esta segunda etapa de recesión se caracteriza por una destrucción de empleo más neutral en cuanto a género y ocupación. Un factor que influenció en el crecimiento de la brecha salarial en este momento fue el ya mencionado efecto del trabajador añadido. Al incorporarse al mercado laboral mujeres que han estado previamente inactivas, probablemente tendrán un nivel de formación medio o bajo. Esto podría llevar a la ampliación de las brechas de género y a que el promedio de los salarios de las mujeres creciera a un ritmo menor que el de los hombres. Otro factor explicativo de este ensanchamiento del diferencial salarial es que durante la crisis se dio un tratamiento desfavorable en términos de ingresos salariales a las mujeres situadas en la parte alta de la distribución, en consonancia con el fenómeno del techo de cristal (Cerviño Cuerva, 2018).

Durante los años de la recuperación económica y del empleo se observa de nuevo un cambio de la tendencia de la brecha salarial a descendente, que podría deberse a un mayor crecimiento de los salarios de las mujeres, según el INE 4,55% entre 2013 y 2015, frente a los hombres, 0,63% en el mismo periodo. Existen varias teorías sobre este cambio de tendencia en el contexto de la recuperación, aunque deben aun comprobarse. Cerviño Cuerva (2018) recoge como una de ellas que a partir de 2012 cayó la tasa de actividad de las mujeres extranjeras en todos los grupos de edad por debajo de los 55 años, que solían situarse en la parte baja de la distribución, mientras crecía la tasa de actividad de las mujeres españolas. Esto podría justificar el crecimiento medio de los salarios de las mujeres.

Hasta ahora han sido descritas las tendencias de la evolución de la brecha salarial, indicativas del comportamiento agregado de hombres y mujeres. Es curioso sin embargo que la brecha salarial sufrió variaciones dependiendo de factores como el sector, la ocupación, el tipo de jornada, el contrato, los estudios, el tamaño de la empresa y la edad de la población ocupada. Anghel, Conde-Ruiz, y Marra de Artíñano (2018) analizan la evolución de la brecha salarial en España entre 2002 y 2014 ajustada por distintas variables. Algunas de las conclusiones que alcanzaron y de interés para este trabajo son, en primer lugar y ajustando por nivel educativo, que la brecha salarial disminuyó especialmente en el grupo con nivel educativo de primaria o inferior. Este hecho podría deberse a que la crisis afectó a sectores masculinizados de poca cualificación que estaban bien pagados. En segundo lugar, y en cuanto a la brecha salarial ajustada por ocupaciones, observaron que en todas las ocupaciones el diferencial se ha ido reduciendo, pero especialmente en trabajadores en servicios de restauración, servicios profesionales y similares. En tercer y último lugar, en casi todos los sectores se registra una reducción de la brecha salvo en algunos como Intermediación Financiera o Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua, donde la brecha ha aumentado. Además de estas variaciones en las tendencias de las brechas ajustadas entre 2012 y 2014, también difirieron entre sí en la época de recuperación económica. Por ejemplo la brecha en los sectores de transporte o almacenamiento entre 2012 y 2014 disminuyó de manera pronunciada y lo siguió haciendo durante la recuperación (Cerviño Cuerva, 2018). Se puede concluir que la brecha salarial a nivel desagregado tuvo un comportamiento heterogéneo y aún no se ha podido establecer un criterio que ayude a entender esta variabilidad. Queda por tanto mucho camino por hacer en este ámbito de estudio.

Para terminar el recorrido en la actualidad y como ya se ha mencionado al comienzo del trabajo, Eurostat sitúa provisionalmente en 15,1% la brecha salarial en España en 2017, mismo valor que en 2016. A pesar de que este dato implica una subida de 0,9 puntos porcentuales respecto a 2015, la tendencia de la brecha sigue siendo a reducirse. Entre 2002 y 2017, y a pesar de la crisis, habría disminuido un total de 5,1 puntos porcentuales. Además, España se sitúa cerca a la media de la UE y de la OCDE e incluso con valores de brecha salarial inferiores. A pesar de todo siguen existiendo valores muy altos.

Una vez analizada la situación actual de la brecha en España y su evolución a lo largo de los últimos años se intentará encontrar a continuación qué parte de la misma podría estar justificada por factores observables y qué parte parece no responder a los mismos. Esta parte sin explicar puede deberse a motivos discriminatorios, aunque existen también otros factores que influyen, como las actitudes frente al riesgo, frente a la competición, las preferencias sociales, la actitud en las negociaciones y una amplia variedad de características personales (Bertrand, 2011).

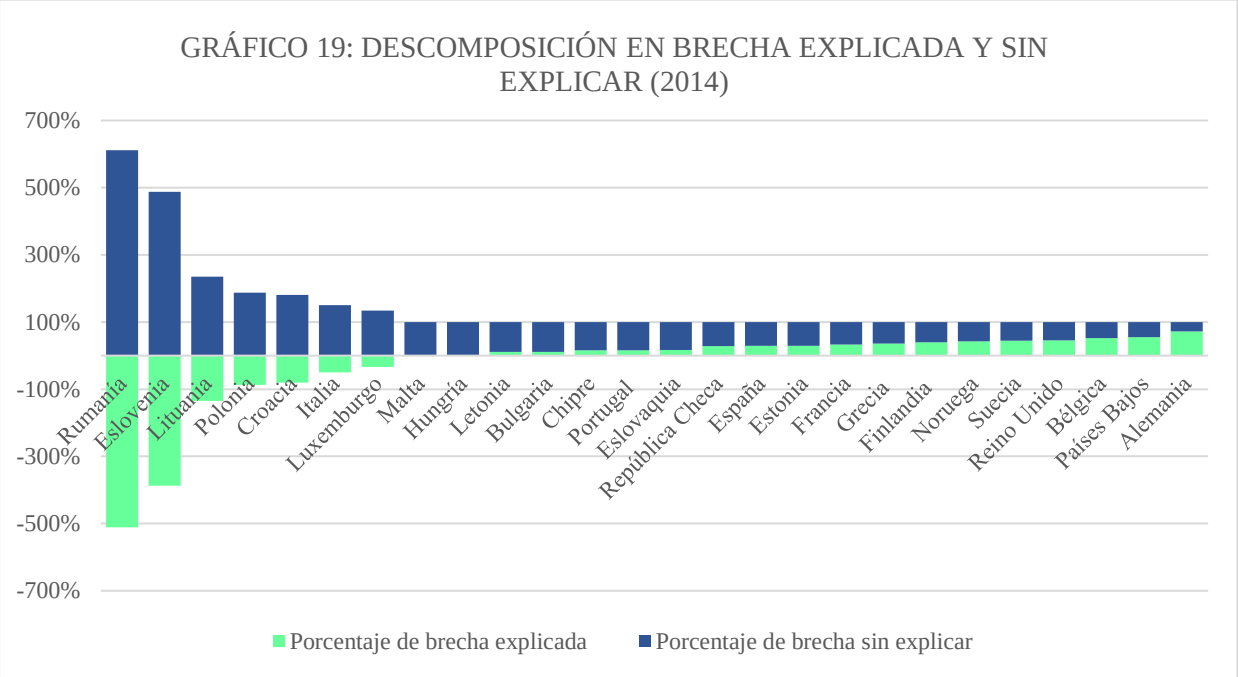
3. BRECHA SALARIAL EXPLICADA Y SIN EXPLICAR. FACTORES QUE AFECTAN A LA BRECHA EXPLICADA Y DISCRIMINACIÓN.

3.1 Brecha explicada y sin explicar.

Lo descrito hasta el momento muestra que las diferencias en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres se están estrechando. A pesar de ello, la situación no es equitativa por género y las diferencias salariales son todavía notables. Dentro del fenómeno global de la brecha salarial entre hombres y mujeres, como ya se había introducido en el apartado 1, cabe diferenciar entre la brecha salarial explicada o ajustada, y la brecha salarial sin explicar. La brecha salarial ajustada o explicada constituye un componente de la brecha que justifica las diferencias salariales debido a una diferente dotación de características de los y las trabajadoras consideradas, como el nivel educativo, la experiencia laboral, el puesto de trabajo o las horas trabajadas. Es lógico que una persona que lleve más años trabajando aporte una mayor productividad y en consecuencia tenga una retribución superior.

El segundo componente es la brecha salarial sin explicar, fruto de todas aquellas variables que no se pueden observar de forma directa. A este respecto cabe mencionar los resultados que alcanzaron Anghel, Conde-Ruiz, y Marra de Artíñano (2018). Estudiaron a través de microdatos de las EES de 2002, 2006, 2010 y 2014 las variaciones en la brecha en salario hora al controlarla por distintos factores. Para ello usaron la ecuación de salarios de Mincer con dos especificaciones: el modelo simple que incluye características sociodemográficas (sexo, edad, nivel educativo, experiencia) y el modelo extendido, que añade a las anteriores características, otras referentes al empleo y la empresa (tamaño de la empresa, tipo de jornada, tipo de contrato, ocupación y sector). Ellos concluyen en su trabajo que, aunque se observan importantes disminuciones en la brecha a mayores factores ajustados, no son suficientes para justificar la diferencia en su plenitud. Además de la evidencia empírica sobre la existencia de una parte explicada y otra sin explicar de la brecha salarial, Boll y Lagemann (2018) van más allá y crean un modelo que descompone la brecha en ambos componentes para cada uno de los 26 países de la SES. Para ello ajustan la brecha según varios términos, y en uno de ellos filtran por los factores observables de los individuos teniendo en cuenta la jornada

laboral, edad, antigüedad en la empresa, nivel educativo y ocupación. El resultado final de la descomposición se puede encontrar en el Gráfico 19.



Fuente: elaboración propia con datos de Boll y Lagemann (2018) basados en la SES 2014

Como se puede observar, los resultados de la descomposición difieren notablemente entre los países. A pesar de ello es común a todos, menos Alemania, que la parte de la brecha que se ajusta por las diferencias de género medibles entre los trabajadores implica una muy pequeña porción de la brecha sin ajustar, menos de un tercio. El Gráfico 19 ordena de menor a mayor todos los países según su porcentaje de renta explicada. Llama la atención el hecho de que la mayoría de países con pequeñas brechas sin ajustar como Rumanía, Luxemburgo, Italia, Eslovenia o Polonia[6], muestren brechas explicadas negativas. Esto significa que según la brecha ajustada de este modelo, en estos países las trabajadoras deberían estar ganando más que los hombres, la trabajadora promedio está dotada de mejores características que su contraparte masculina. La razón por la que en estos países las trabajadoras tienen ingresos medios más bajos que los hombres se encuentra exclusivamente en el residuo inexplicable. Esto sumado al hecho de que la parte sin explicar no tiene valor negativo en ningún país, parece arrojar luz sobre la importancia de la brecha sin explicar, pues parece implicar la mayor parte de los factores que impiden que las mujeres estén en una situación equitativa. Esta parte sin explicar puede ser potencialmente debida a la discriminación, o a otros factores como la competitividad, la actitud frente al riesgo, la capacidad de negociación o las preferencias sociales (Boll & Lagemann, 2018).

Se ha introducido la idea de que la brecha salarial por razón de género se puede descomponer en dos factores: uno debido a diferencias de género en características medibles, y otro compuesto por factores sin explicar. Según este estudio en el caso español la brecha es en un 28,79% explicada y un 71,21% sin explicar. En este apartado se analizarán primero las principales características observables en las que difieren hombres y mujeres que componen la brecha explicada. En el punto 3.2.4 se desarrollará uno de los posibles componentes de la brecha sin explicar, la discriminación.

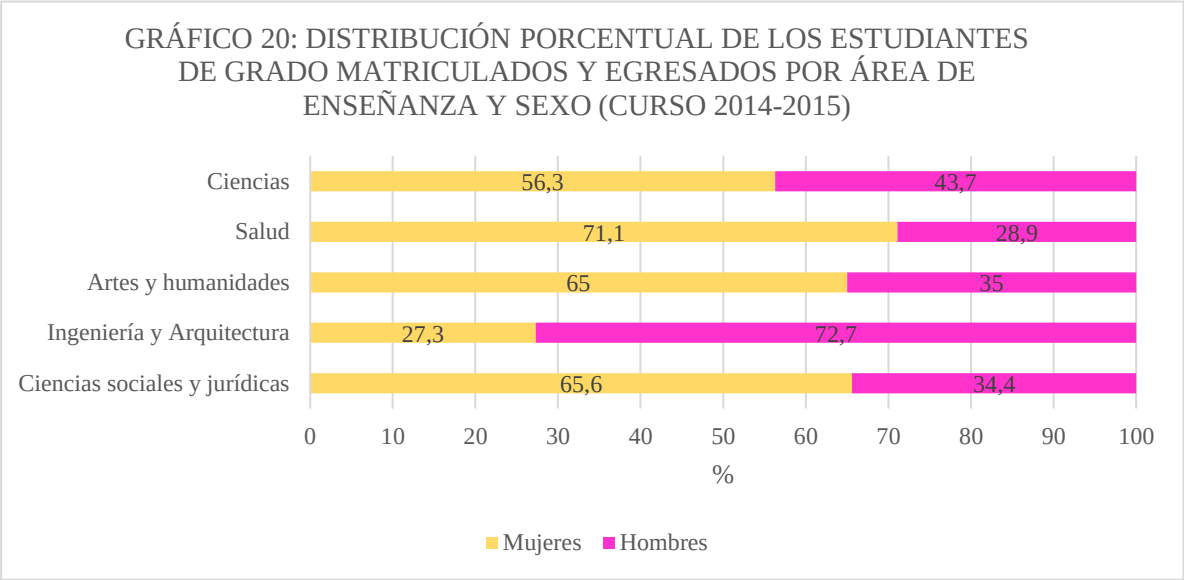
[6] Fueron representadas en el Gráfico 3.

3.2 Factores que afectan a la brecha explicada y discriminación.

3.2.1 Segregación sectorial y ocupacional.

Esta teoría ha sido desarrollada inicialmente por autores como Bergman (1974). Establece que la segregación por género se da en toda la distribución del empleo por sectores y ocupaciones. Al analizar tanto los estudios profesionales como los universitarios se aprecia una concentración por sexo según el campo de formación, que tiene su reflejo en una doble segregación, en las ocupaciones (vertical) y por ramas de actividad (horizontal). Se analizará en este apartado cómo esta doble segregación implica menores salarios para las mujeres y por ello contribuye a la brecha salarial por género.

En el Gráfico 20 se ve la existencia de importantes diferencias de género en cuanto a las áreas de conocimiento escogidas por los estudiantes universitarios. Refleja una contundente mayoría de mujeres en áreas como salud (71,1%), ciencias jurídicas y sociales (65,6%) y artes y humanidades (65%) y son especialmente minoritarias en Ingeniería y Arquitectura (27,3%).



Fuente: elaboración propia con datos del INE (Estadística de estudiantes universitarios. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte).

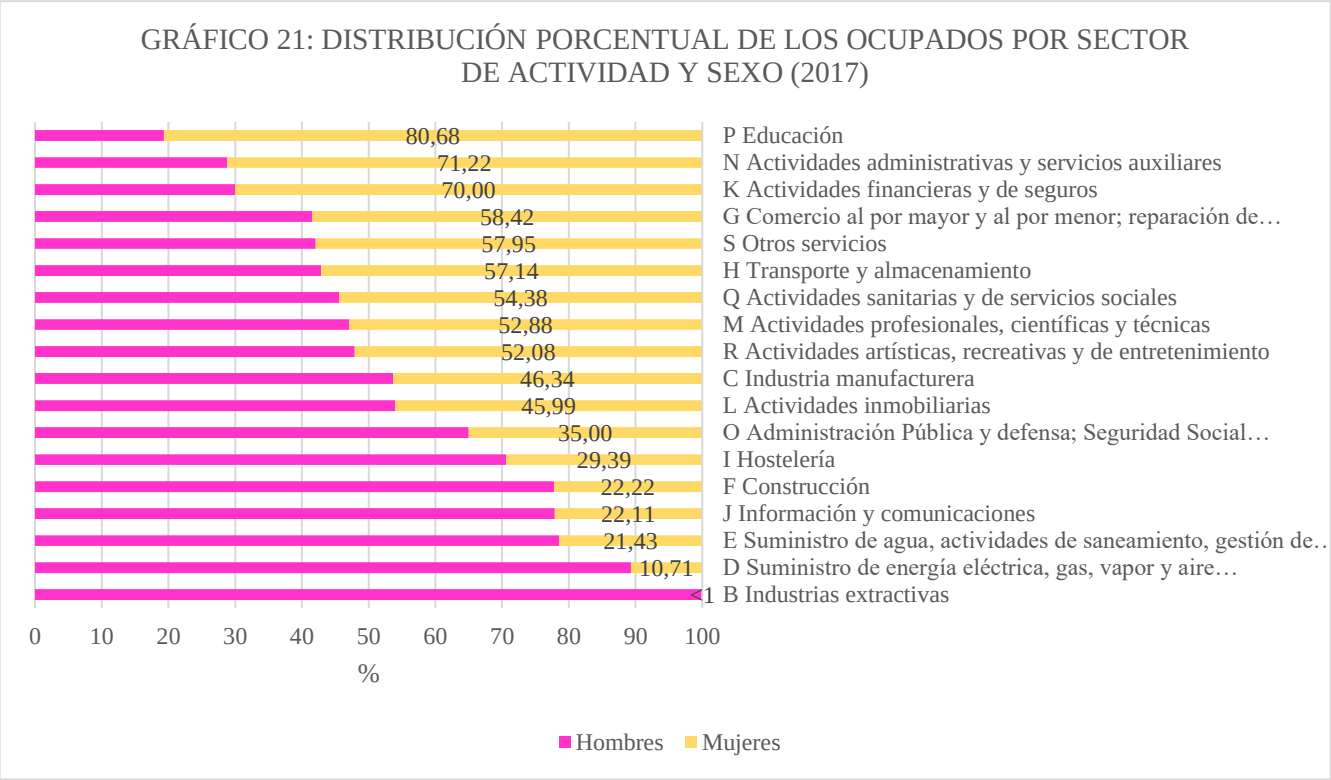
La importancia del área de conocimiento radica en la relación entre la misma y el acceso a distintos sectores y ocupaciones, ya que las habilidades de cada área son de distinta naturaleza[7] (de la Rica, 2012). Dada esta distribución por áreas de enseñanza no sorprende el gran número de sectores de actividad (Gráfico 21[8]) y ocupaciones (Gráfico 23) que presentan una fuerte segregación por género, es decir, sectores en los que el número de hombres o de mujeres está desproporcionado[9].

[7] Se debe tener en cuenta que aunque las diferencias por género en las ramas de educación universitaria influyen en la distribución por sector y ocupación, no explican la segregación en su totalidad aunque sí ayudan a entenderla. Esto es así porque muchos individuos ocupados no poseen estudios universitarios.

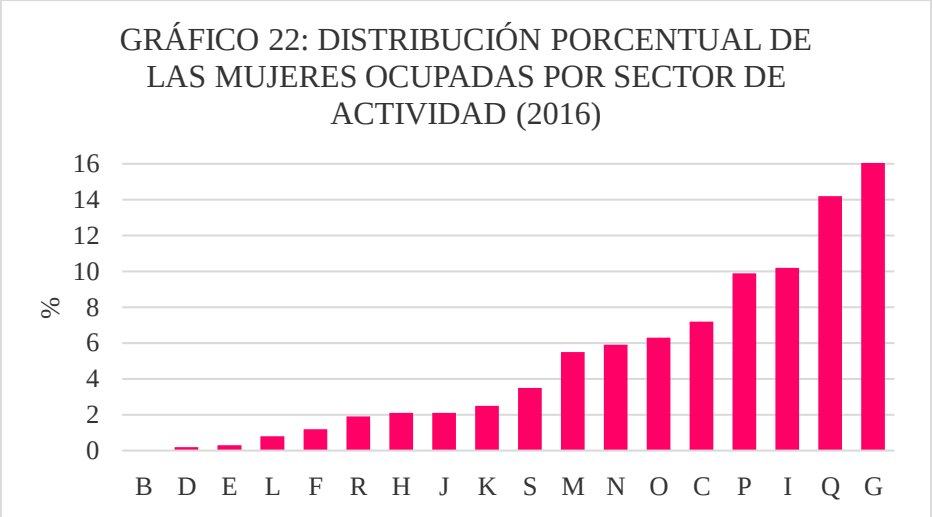
[8] Se han excluido los sectores de actividad T: Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio y A: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca dado que no se disponen de los datos necesarios para analizar los salarios en estos sectores. A pesar de no contar con estos sectores, tanto las mujeres como los hombres ocupados que se clasifican suponen más del 90% del total.

[9] La clasificación por actividad económica es de nuevo la CNAE-2009, descrita en el Anexo III y la clasificación por ocupaciones la CON-2011, en el Anexo IV.

En cuanto al **sector de actividad** se observa una segregación horizontal. Atendiendo al Gráfico 21, las mujeres suponen una importante mayoría respecto a los hombres en educación (80,68%), actividades administrativas y servicios auxiliares (71,22%) y actividades financieras y de seguros (70%), muy vinculadas a las áreas de estudio más feminizadas. Son en cambio minoría en industrias extractivas (menos del 1%) o suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (10,71%). En valores absolutos (Gráfico 22**)** hay más mujeres en comercio al por mayor y por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (17,4%), actividades sanitarias y de servicios sociales (14,2%) y hostelería (10,2%) y se ubican en menor medida en industrias extractivas (0%), suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (0,2%) y suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (0,3%).



Fuente: elaboración propia con datos del INE (Encuesta de Población Activa)



Fuente: elaboración propia con datos del INE (Encuesta de Población Activa)

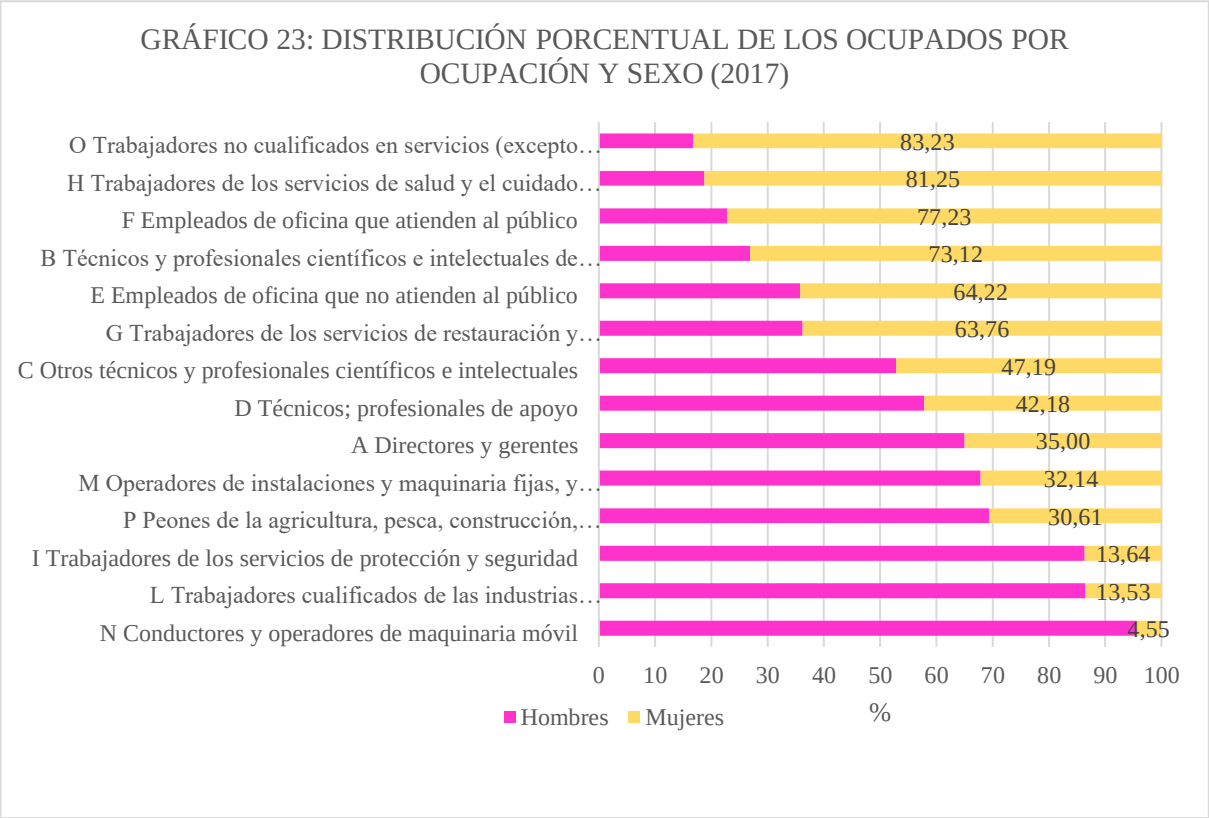
A la luz de estos datos y de los salarios para cada sector de actividad recogidos en el Gráfico A.2 del Anexo I**,** se pueden extraer varias conclusiones acerque de cómo la segregación sectorial afecta negativamente a los salarios de las mujer. El primer y el tercer sector con mayor remuneración anual media (suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, 44.147,20€ medios anuales e industrias extractivas, 35.133,40€ medios anuales) son el primer y el segundo sector donde tanto en comparación con los hombres (10,71% y menos del 1% respectivamente) como en cuanto a su propia distribución (0,3% del total de las ocupadas) hay menos mujeres. Llama la atención que a pesar de esto, como se vio en el apartado 1 del trabajo, industrias extractivas, único sector que tiene una brecha salarial por género negativa, sea el único sector donde de media las mujeres cobran más que los hombres, lo que también se refleja en el Gráfico A.2 del Anexo I. Al hecho de que pocas mujeres se concentren en sectores de alta remuneración se suma por un lado que el sector de actividades administrativas y servicios auxiliares, compuesto por un 71,22% de mujeres, posee el segundo salario medio anual más bajo y que hostelería, donde se encuentran un 10,2% de las ocupadas tiene la menor remuneración media anual. Por otro lado, en el sector de educación, donde comparativamente hay muchas más mujeres que hombres (80,68%), y en el de comercio al por mayor y por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas donde se concentran un 17,4% de las mujeres, el salario medio se encuentra en la mitad inferior de la distribución salarial por sector. Se confirmaría a la luz de estos datos la concentración femenina en sectores de actividad con menor remuneración y la escasa participación en algunos de los sectores con mayor salario medio anual. Esto podría justificar una parte de la brecha salarial por razón de género.

Al analizar la **ocupación,** se puede ver en el Gráfico 23[10] una marcada segregación vertical. De nuevo esta desproporción está vinculada en parte a las áreas de estudio en las que prima cada sexo. Hay cuatro grupos de ocupaciones compuestos en más del 70% por mujeres, y son trabajadores no cualificados en servicios (82,23%), trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de las personas (81,25%), empleados de oficina que atienden al público (77,23%) y técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza (73,12%). En cambio, apenas se encuentran mujeres en relación a los hombres en ocupaciones como conductores y operadores de maquinaria móvil (4,55%), trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas (13,53%) y trabajadores de los servicios de protección y seguridad (13,64%). En valores absolutos y atendiendo al Gráfico 24, las mujeres ocupadas se concentran principalmente en trabajadores de los servicios de restauración y comercio (18,3%), trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes) (13,9%) y técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza (13,6%). En menos medida se ubican en conductores y operarios de maquinaria móvil (0,4%), trabajadores de los servicios de protección y seguridad (0,6%), trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y maquinaria y operadores de instalaciones y maquinarias fijas y montadores (1,8% los dos últimos).

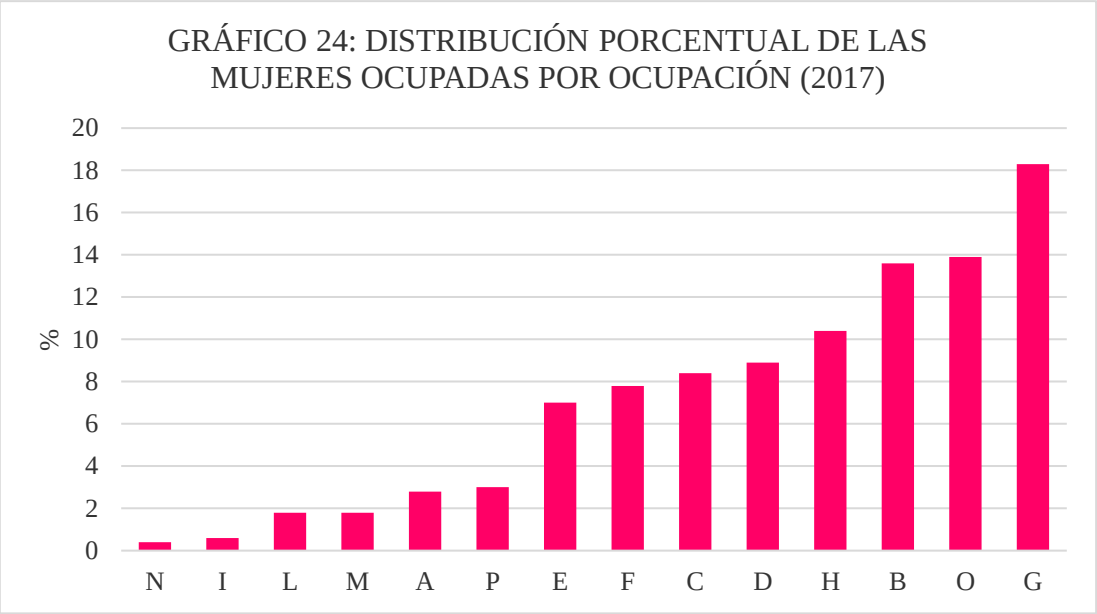
Si se comparan estos datos con los salarios anuales medios por ocupaciones, recogidos en el Gráfico A.3 del Anexo I se ve de nuevo que las mujeres son negativamente afectadas por la segregación ocupacional. Las ocupaciones de trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes), trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas y trabajadores de los servicios de restauración y comercio, que constituyen el 43,6% de las ocupadas y están compuestas en más del 63% por mujeres, los salarios son tres de los cuatro más bajos, respectivamente 11.517,33€, 14.558,05€ y 13.613,26€ medios anuales. A lo anterior

[10] Se han excluido las ocupaciones J: Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero, K: Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas y Q: Ocupaciones militares por falta de datos o de muestras suficientes de los salarios, necesarios para el análisis de este apartado. A pesar de ello el análisis incluye más del 85% de los hombres ocupados y casi el 100% de las mujeres.

se añade que, en las ocupaciones de directores y gerentes y trabajadores de los servicios de protección y seguridad, donde únicamente se ubican un 3,4% de las ocupadas y suponen respecto a los hombres un 35% y un 13,64% respectivamente, los salarios medios anuales son el más alto (43.718,01€) y el quinto más alto (24.404,2€) respectivamente. Esto nos indica, como en el caso de los sectores de actividad, que las mujeres se tienden a ubicar en ocupaciones con menores salarios y un poco menos en las que tienen más remuneración. No obstante cabe mencionar tres excepciones, que son las ocupaciones de técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza, otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales y técnicos; profesionales de apoyo. Estas tres profesiones tienen tres de los cuatro salarios medios más altos, respectivamente 29.084,27€, 33.419,81€ 25.160,98€ y se ubican en ellas un alto porcentaje de mujeres ocupadas, 30,9%. Sin embargo solo en técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza hay proporcionalmente más mujeres que hombres. A pesar de estas excepciones, son mayoritarias las mujeres concentradas en ocupaciones de menor remuneración, lo que sería otro indicio de que estas diferencias salariales están afectando a la brecha salarial. La infrarrepresentación de las mujeres en ciertas ocupaciones se podría deber a una falta de tiempo de permanencia requerido para esos cargos, dada la incorporación rápida y relativamente reciente de las mujeres al mercado laboral español. De esta forma se esperaría un aumento de la representación femenina a medio plazo como resultado de este efecto (Conde-Ruiz & Marra de Artíñano, 2016b).



Fuente: elaboración propia con datos del INE (Encuesta de Población Activa)



Fuente: elaboración propia con datos del INE (Encuesta de Población Activa)

Se ha visto hasta hora que efectivamente, tanto el sector como la ocupación en donde se concentran la mayor parte de las mujeres suelen presentar un salario medio anual inferior. Lo que se desconoce son las causas reales que originan esta segregación. En su artículo de la Rica (2012) estudia si esto se da por diferencias en las capacidades de hombres y mujeres o si es fruto de las preferencias. Primero habría que analizarlo en cuanto a las áreas de estudio en las que se suelen especializar hombres y mujeres, pues a partir de ahí surge parte de la segregación tanto vertical como horizontal. Anelli y Peri (2015) respondieron a este interrogante. Realizaron un estudio con alrededor de 30.000 estudiantes que terminaron su bachiller en 13 escuelas públicas de Milán, Liceo Clásico y Científico, entre 1985 y 2005. Analizaron distintas variables como el colegio, su selectividad, los que optan a la universidad, la nota media final entre muchos otros. En lo que concierne a este punto, vieron primero que las mujeres son mayoritarias tanto en bachilleratos bio-sanitarios y de sociales-humanidades como en las carreras afines, y que son minoritarias en el bachiller tecnológico y en estudios superiores en Ingeniería y Matemáticas, como ya se ha mostrado con anterioridad para el caso español. Concluyeron que las diferencias en la elección de estudios universitarios no se deben a que las mujeres estén dotadas con menos capacidad técnica, pues independientemente del bachillerato cursado, obtienen una media en selectividad superior a los hombres. Además, las mujeres obtienen mejores resultados posteriormente en la universidad, en cuanto a la probabilidad de graduarse, al tiempo que les lleva hacerlo y en cuanto a la nota media final. Estos mejores resultados de ellas se cumplen para todas las áreas de estudio, especialmente Ingeniería y Matemáticas. Ellos concluyen que la elección del área de conocimiento no viene dictada por las habilidades, sino por las preferencias. Otros autores como Pajares y Miller (1997) o Eccles (1984) hacen hincapié en los factores sociales que podrían afectar el proceso de elección de área de estudio, como los estereotipos asociados a algunas carreras técnicas, la falta de referentes femeninos o el estigma social. En cuanto al origen de la segregación por ocupaciones, Dueñas Fernández, Iglesias Fernández, y Llorente Heras (2015) establecen que la elección se hace en función de las preferencias. Escriben que desde la teoría de las preferencias las mujeres preferirían, a diferencia de los hombres, ciertas ocupaciones donde existe una mayor flexibilidad para compatibilizar la vida familiar y laboral[11], lo que suele implicar a su vez menores salarios. Las preferencias parecen reflejar los estereotipos de género (Reskin & Bielby, 2005). De la Rica

[11] Este asunto se profundizará en el punto 3.2.3.

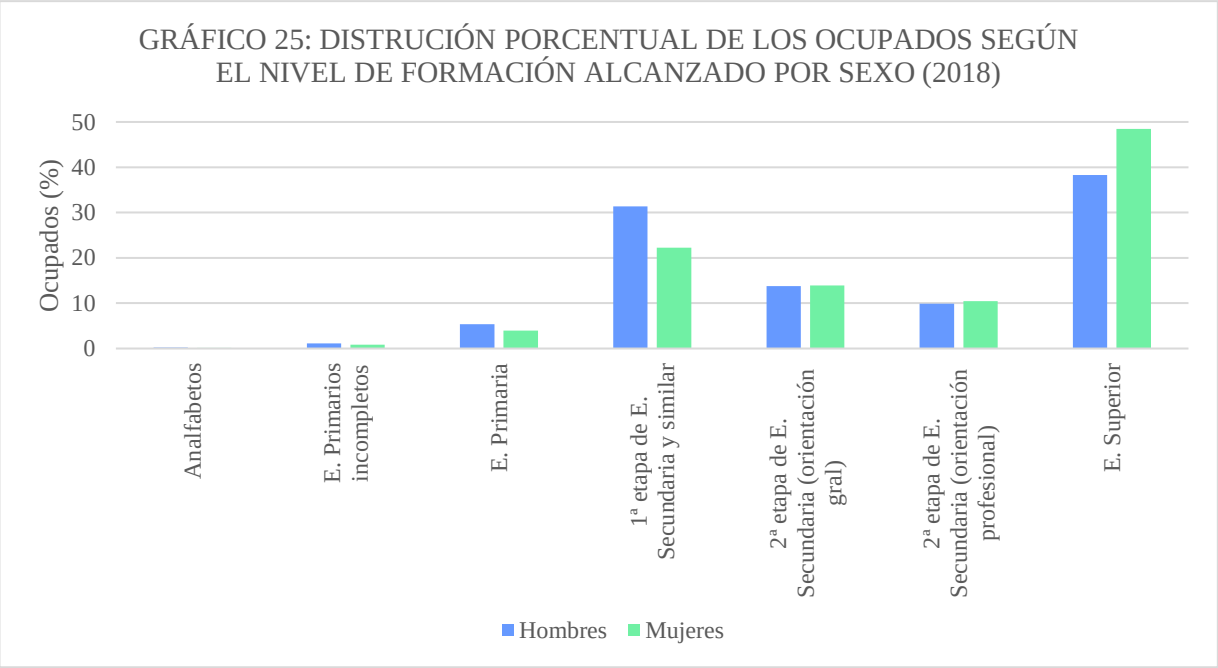
(2017) en base a sus resultados coincide en que la segregación puede ser voluntaria para compatibilizar vida laboral y familiar, como involuntaria. A este respecto escribe que puede suceder que los empresarios no promocionen a las mujeres a mejores ocupaciones por situarse en edades centrales de la maternidad. Otro motivo de segregación involuntario lo recogen Murillo Huertas y Simón (2014), que no descartan que esta segregación se puede dar por decisiones empresariales asociadas a prejuicios culturales sobre la productividad laboral de las mujeres.

En este apartado se ha estudiado la segregación de las mujeres a sectores y ocupaciones con menores retribuciones, por lo que esto estaría afectando a la brecha salarial. Además, no existe consenso sobre los motivos que llevan a esta segregación, pudiendo ser decisión voluntaria según las preferencias, que a su vez podrían estar sujetas a estereotipos de género, o involuntaria, potencialmente relacionado con la discriminación. Aunque es cierto que la segregación explica la brecha salarial, varios autores como de la Rica (2017), Murillo Huertas y Simón (2014) o Amuedo Dorantes y de la Rica (2006) han concluido que a pesar al depurar las diferencias por ocupación la brecha salarial se reduce, se mantiene una importante diferencia salarial por género.

3.2.2 Diferencias en el capital humano.

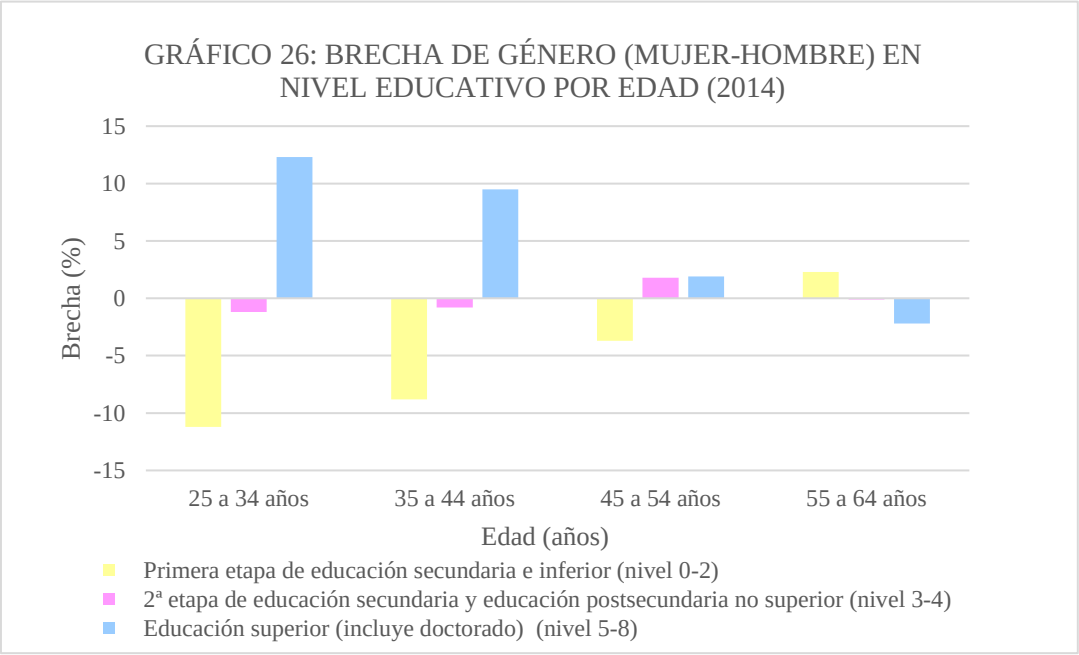
La teoría del capital humano trata de explicar las diferencias salariales de género a partir de la productividad del empleo y ha sido desarrollada por autores como Becker (1964), Mincer (1974) o Schultz (1961). Establece que el menor salario de las mujeres sería reflejo de una peor dotación relativa de capital humano acumulado respecto al de los hombres, es decir, menor formación y experiencia laboral, que en última instancia repercutirían en una menor productividad. Se entiende para el análisis de este trabajo que a mayor nivel educativo se tiene una mayor formación y a más edad y jornada a tiempo completo, se tendrá más experiencia.

Para analizar las diferencias en formación se estudiará el nivel educativo de los ocupados distinguiendo entre hombres y mujeres, para ver de esta manera si las diferencias salariales pudieran deberse a una mayor capacitación de los hombres en este sentido. La distribución porcentual de los ocupados en España en 2018 en cuanto al nivel educativo se puede encontrar en el Gráfico 25. Hay muchos hombres (38,08%) y mujeres (27,20%) que no han terminado la segunda etapa de enseñanza obligatoria y por otro lado hay una elevada proporción de personas que han acabado los estudios universitarios, 42,92%. Conde-Ruiz y Marra de Artíñano (2016a) señalan que la distribución en cuanto al nivel educativo de los ocupados se caracteriza por una forma de reloj de arena, pues hay muchos individuos que no terminaron la segunda etapa de educación secundaria y muchos otros que tienen educación superior, mientras que hay pocas personas con estudios medios. Esto resultaría en un doble problema, de infracualificación y desempleo para aquellos con pocos estudios y altas tasas de sobrecualificación entre personas universitarias. Se observa también que las mujeres poseen un nivel educativo medio más alto, un 10,14% más de mujeres que de hombres ha completado estudios superiores.



Fuente: elaboración propia con datos del INE (Encuesta de Población Activa)

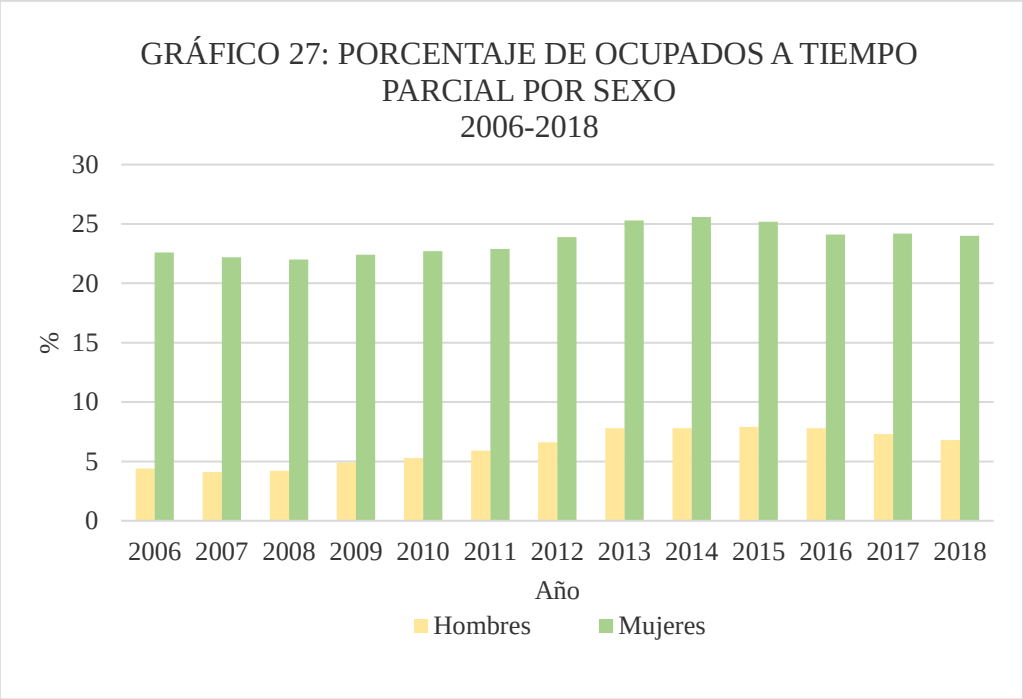
Las diferencias de género en educación en España se ven con más claridad cuando se segmentan por edad, lo que se puede observar en el Gráfico 26. Destaca el hecho de que en los grupos de individuos de entre 25 y 34 años y entre 35 y 44 años la proporción de mujeres que ha completado estudios universitarios está muy por encima de los hombres con dicho nivel educativo, respectivamente para cada intervalo un 25,20% y un 19,51%. En ambos intervalos de edad se visualiza de nuevo la dualidad del sistema educativo, las diferencias en las personas que no completan la educación secundaria se trasladan a las diferencias en la proporción de personas que completan estudios universitarios. Concretamente en este caso un 39,72% entre 25 y 34 años y un 31,10% de entre 34 y 44 años, más de hombres que de mujeres no completaron la primera etapa de educación secundaria.



Fuente: elaboración propia con datos del INE (Estadísticas de Educación y Formación. Eurostat)

A estos datos se suma, como se refleja en el informe de la Fundación Conocimiento y Desarrollo respecto al curso 2017/2018, que las mujeres registraron un mejor desempeño académico en la universidad, tanto en grado como en máster, atendiendo a varios factores: obtuvieron mejor tasa de rendimiento, mayor número medio de créditos matriculados, menor porcentaje de créditos matriculados en segundas y sucesivas matrículas y suponen una tasa menor de abandono del estudio el primer curso. Tras este análisis del tipo de formación en España para cada uno de los sexos, se puede concluir que la brecha no se puede justificar en cuanto al nivel de formación dentro de esta teoría porque las mujeres poseen un mayor nivel educativo de media.

En cuanto a la experiencia, se va a analizar como principal indicador la influencia de la jornada parcial en ambos sexos. Este es un factor importante ya que es la variable que determina principalmente el nivel salarial. Constituye una importante diferencia entre hombres y mujeres por la propensión de las segundas a tener contratos a tiempo parcial, como se puede observar en el Gráfico 27:

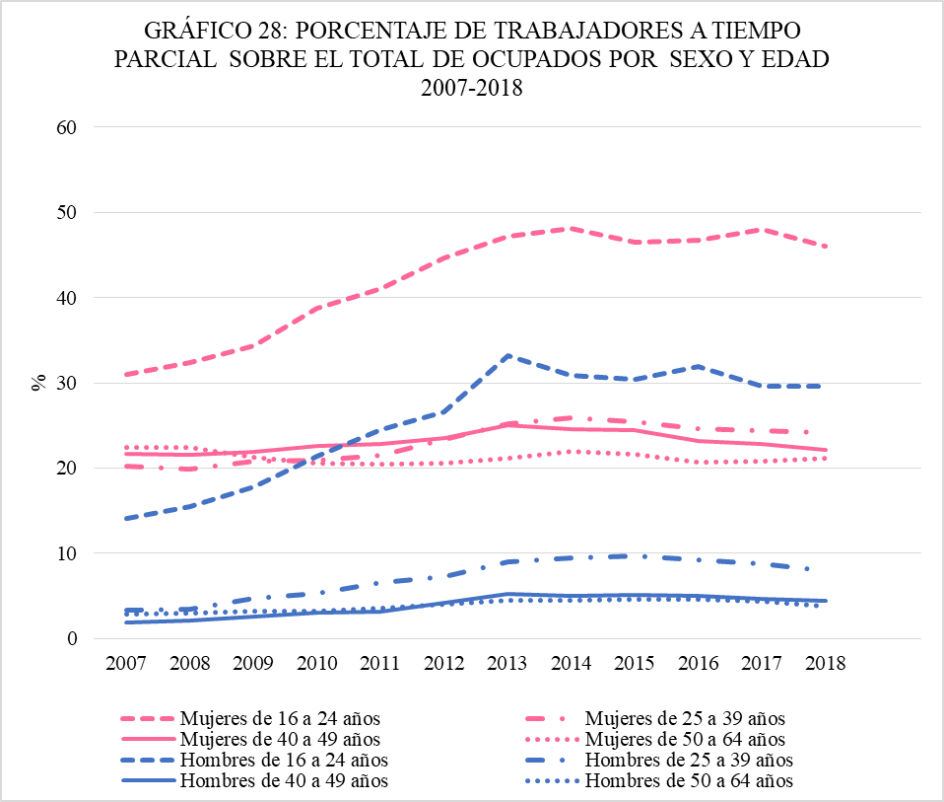


Fuente: elaboración propia con datos del INE (Encuesta de Población Activa)

Para todos los años estudiados, el porcentaje de mujeres con trabajo a tiempo parcial es muy superior al de los hombres. De media, entre 2006 y 2018 un 17.41% más de mujeres que de hombres ha trabajado a tiempo parcial. Para completar esta información interesa saber si estas diferencias en la temporalidad se dan para todas las edades, lo que se representa en el Gráfico 28.

Llama la atención el hecho de que para todos los rangos de edad e independientemente del año de estudio, las mujeres siempre presentan más parcialidad que los hombres. Las que tienen entre 25 y 39 y entre 40 y 49 años presentan la tasa de parcialidad más alta después de los hombres y mujeres entre 16 y 24 años, cuya parcialidad estaría justificada principalmente por el hecho de que se incorporan por primera vez al mercado laboral en forma de prácticas o primeros empleos. A pesar de ello, dentro de los grupos más jóvenes casi la mitad de todos los puestos de trabajo existentes ocupados por mujeres entre 16 y 24 años de edad, especialmente en 2014 y 2017, eran a tiempo parcial. Por el contrario, apenas uno de cada tres hombres del

mismo grupo de edad trabajaba a tiempo parcial. Los grupos de edad con menor parcialidad son los dos masculinos, entre 40 y 49 años y entre 50 y 64. El grupo de edad en el que existe mayor diferencial en la tasa de parcialidad por sexo es entre 40 y 49 años, donde de media un 19,1 % de mujeres más que de hombres tienen jornada a tiempo parcial en los años estudiados. Es notable que en el momento en el que más mujeres trabajan a tiempo parcial, los hombres equivalentes en edad trabajan más en tiempo completo. En el año 2018, según datos del INE, 1.596.400 mujeres entre 40 y 49 años trabajaban a tiempo completo frente a 451.900 (22,2%) que lo hacían a tiempo parcial, mientras que, en el mismo rango de edad, 2.897.400 hombres trabajaban a tiempo completo y únicamente 66.100 (4,4%) tenían jornada a tiempo parcial. Gracias a este análisis de la incidencia del tiempo parcial se puede observar como sí es un fenómeno que se da en mayor medida a las mujeres. Esto sumado al hecho mencionado en el punto 1 de que la remuneración en la jornada a tiempo parcial es inferior a la media y a la de tiempo completo (especialmente en las mujeres), sí podría justificar, aunque sea parcialmente, una parte de la brecha salarial por género. Esto lo confirman Anghel, Conde-Ruiz, y Marra de Artíñano (2018) con su modelo. Observan que al ajustar características del trabajo en la brecha ésta disminuye para todos los años estudiados (2002-2014), llegándose a reducir en 2014 de 17,1% a 12,7%. Al controlar por tipo de contrato y jornada, como las mujeres tienen más dificultades para acceder a un contrato indefinido y suelen mostrar más preferencia por la jornada parcial, se observa que en esa igualdad de condiciones aunque la brecha persiste, disminuye.



Fuente: elaboración propia con datos del INE (Encuesta de Población Activa)

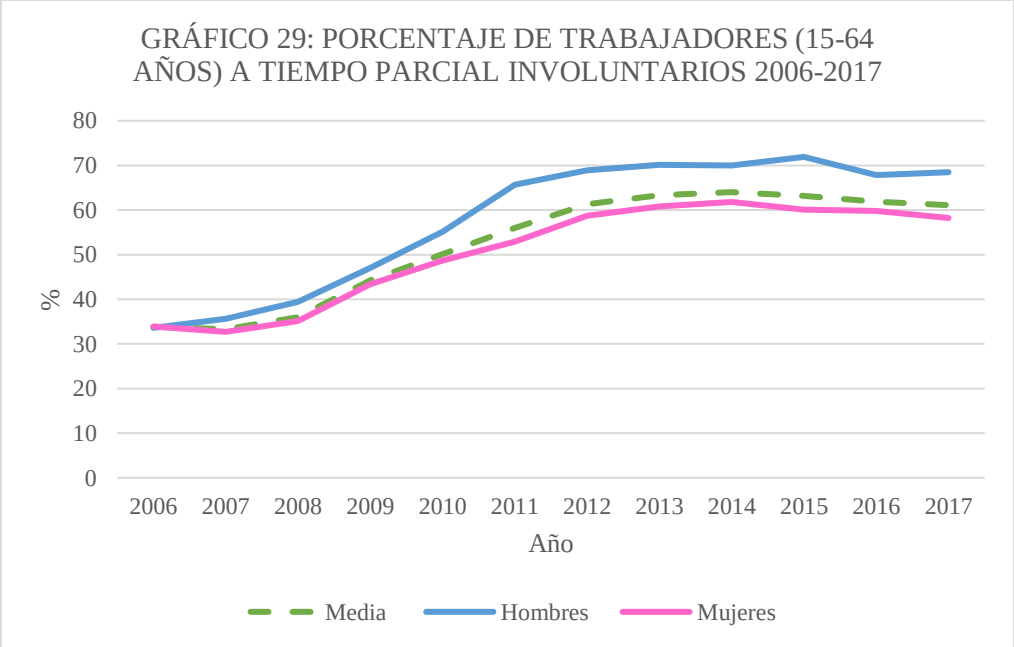
En este punto se ha analizado la validez de la teoría del capital humano para justificar la brecha salarial por razón de género, en cuanto a formación y en cuanto a la jornada. Se ha visto que en relación a los estudios, si se atiende al nivel alcanzado esta teoría no parece tener validez dado que las mujeres tienen mayor formación que los hombres. Si se atiende al tipo de estudio, ya que es diferente capital humano, sí podría influenciar a la brecha salarial. Además esta teoría si podría justificar, por la mayor presencia de mujeres que de hombres a tiempo

parcial (24% frente a un 6,8% en 2018), que ellas tuvieran menor capital humano al trabajar menos horas. Esto justificaría una diferencia salarial por género de acuerdo a esta teoría. A pesar de esto, estudios como el mencionado concluyen que en situaciones de igualdad productiva las mujeres siguen obteniendo menor retribución, y es por este motivo que persiste la necesidad de buscar más variables explicativas para entender la brecha de género.

3.2.3 Otros aspectos sociales.

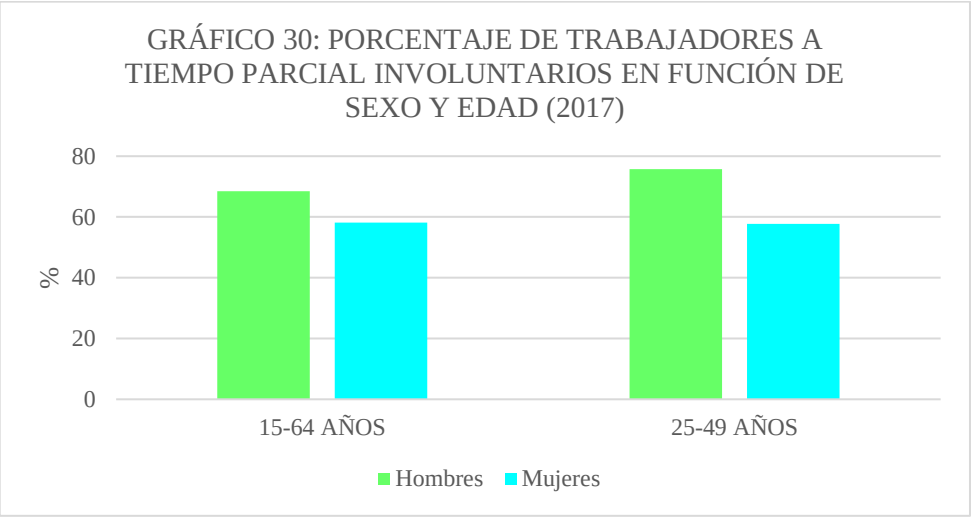
Tanto la magnitud como la tendencia de la brecha salarial en España no son sólo el reflejo de aspectos estructurales del mercado laboral sino también del entorno social. Como ya se ha mencionado, la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha sido una transformación de gran importancia en la economía española que supuso el paso de un modelo de familia con segregación de las tareas remuneradas y no remuneradas por género a otro con un ingreso dual generalizado (Conde-Ruiz & Marra de Artíñano, 2016b). Conde-Ruiz y Marra de Artíñano (2016a) denuncian el hecho de que en ese transcurso de tiempo otros factores sociales y culturales que impiden el avance de las mujeres en el mundo del trabajo, como el reparto de las tareas del hogar, está cambiando con mucha más lentitud. Como se verá a continuación, la atribución del trabajo doméstico y cuidados siguen recayendo mayoritariamente en las mujeres y esto como se verá, podría estar detrás tanto de la segregación ocupacional como de la menor acumulación de capital humano de las mujeres.

Como se ha visto en el punto anterior, son muchas más las mujeres que trabajan a tiempo parcial que los hombres. Se han descrito las implicaciones en cuanto a la acumulación de capital humano, y ahora se relacionará con los aspectos sociales que rodean dicha situación. Las diferencias por género en las tasas de parcialidad están muy relacionadas con los motivos que llevan a los individuos a tener dicha jornada y se distingue entre individuos a tiempo parcial voluntarios e involuntarios. Los **involuntarios** son aquellos que teniendo contrato a tiempo parcial reconocen que preferirían uno a tiempo completo (Conde-Ruiz & Marra de Artíñano, 2016b). En el Gráfico 29 se puede observar que hay un porcentaje bastante alto de trabajadores a tiempo parcial que preferirían trabajar más horas, tanto hombres como mujeres. Las tasas de empleo a tiempo parcial no deseadas han aumentado en los años de estudio (2006-2017) en aproximadamente el 80% para ambos sexos.



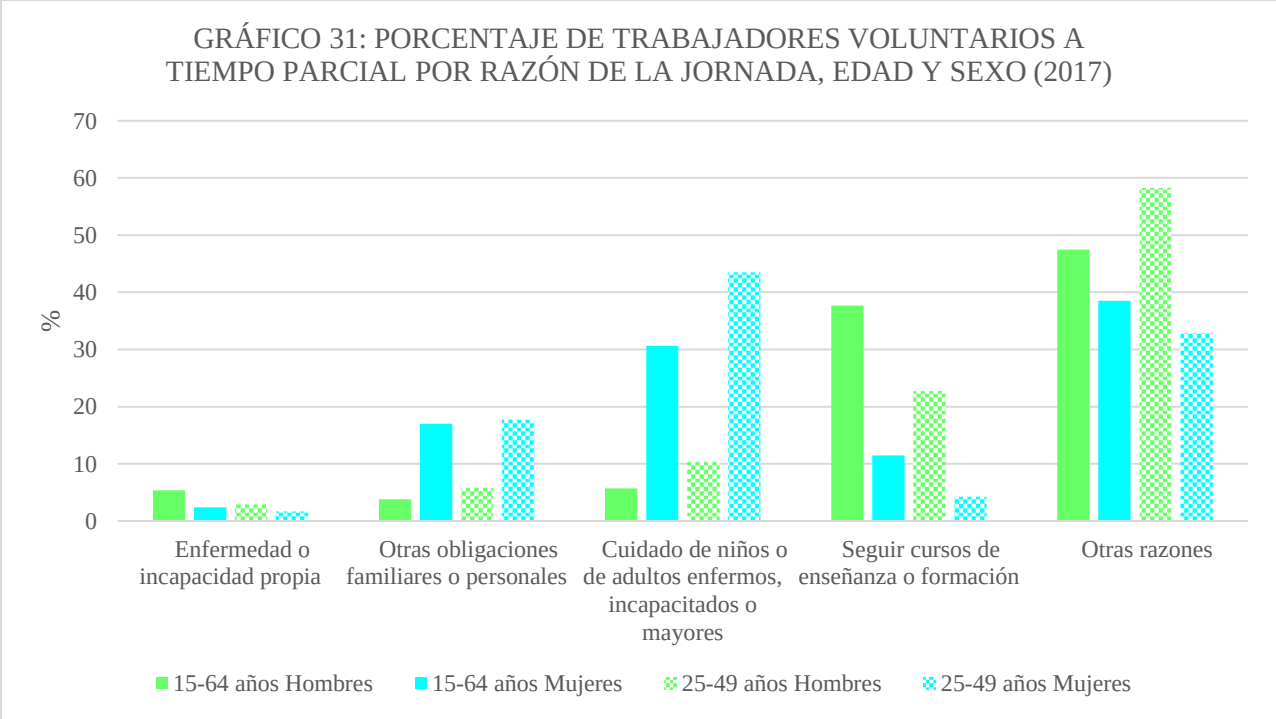
Fuente: elaboración propia con datos de Eurostat (Involuntary part-time employment as percentage of the total part-time employment, by sex and age)

La tendencia general en el aumento del tiempo parcial no deseado es preocupante. En 2017 un 58,2% de las mujeres y un 68,5% de los hombres entre 15 y 64 años que trabajan a tiempo parcial lo hacían de forma involuntaria. Llama la atención que, si únicamente se analiza la proporción de trabajadores entre los 25 y 49 años a tiempo parcial involuntario, mientras que el porcentaje de hombres asciende a 75,7% el de mujeres desciende a 57,7%, como se puede ver en el Gráfico 30. Esta situación de altas las tasas de paro involuntario parece apuntar hacia la falta de empleos de calidad a tiempo parcial en España, posiblemente debido a la baja flexibilidad del mercado laboral (Conde-Ruiz & Marra de Artíñano, 2016b).



Fuente: elaboración propia con datos del INE (Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat)

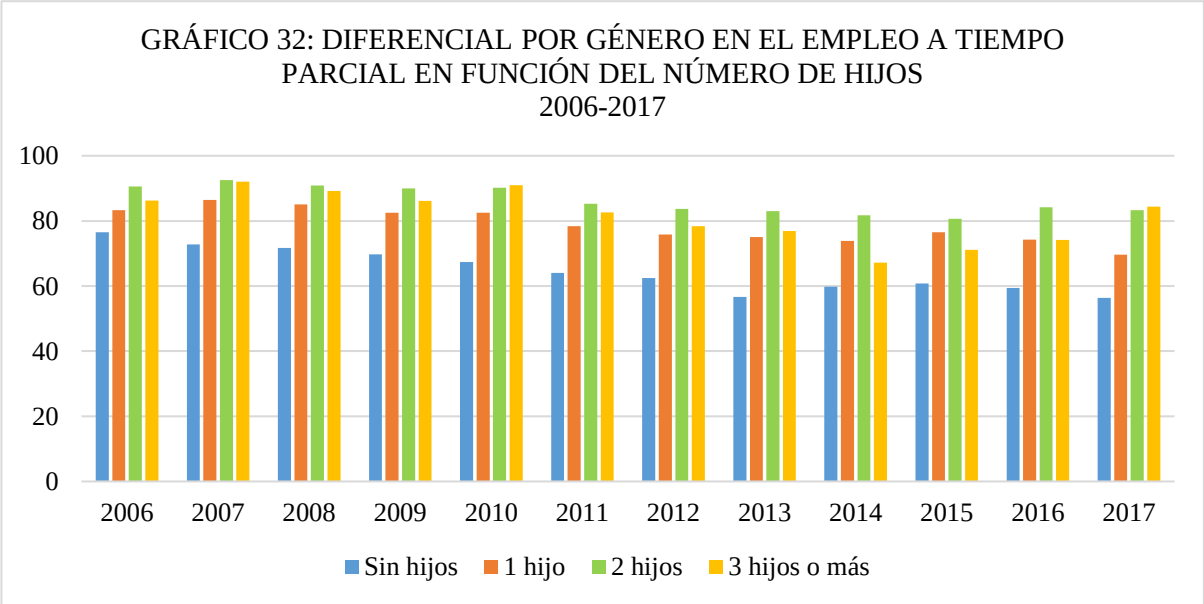
Para visualizar de forma conjunta las razones del tiempo parcial **voluntario** en los grupos de edad de 15 a 64 años y de 25 a 49 años de trabajadores por sexo se presenta el Gráfico 31.



Fuente: elaboración propia con datos del INE (Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat.)

Como se puede observar en el grupo de 15 a 64 años, tanto para hombres (47,47%) como para mujeres (38,52%) el principal motivo de la jornada voluntaria a tiempo parcial lo constituye la sección de "otras razones". Lo mismo ocurre con los hombres entre 25 y 49 años (58,26%). Para los hombres, independientemente del grupo de edad, el segundo motivo son los cursos de enseñanza o formación (37,66% para entre 15 y 64 años y 22,73% para entre 25 y 49 años) y las otras tres razones suponen cada una menos del 6% del total. La única excepción es para el grupo de entre 25 y 49 años, que se alcanza un 10,33% en cuanto al cuidado de niños y personas dependientes. En cambio, para las mujeres de entre 15 y 64 años el segundo motivo lo es el cuidado de niños y otras personas dependientes (30,62%) seguido de otras obligaciones familiares y personales (16,99%). Para las mujeres entre 25 y 49 años el principal motivo de la jornada voluntaria a tiempo parcial es el cuidado de niños y personas dependientes (43,50%), seguido de otras razones (32,86%) y otras obligaciones familiares y personales (17,73%).Estos datos parecen mostrar que las tareas de cuidados recaen mayoritariamente sobre las mujeres, pues no sólo predominan en el trabajo a tiempo parcial, sino que una proporción importante del total lo hace por tareas de cuidado y otras responsabilidades.

Llama la atención que el principal motivo de las trabajadoras a tiempo parcial entre 25 y 49 años, sea el cuidado de niños y personas dependientes (43,50%), mientras que para los hombres homólogos sólo supone un 10,33% de los motivos del trabajo a tiempo parcial. El rango escogido de entre 25 y 49 años es porque precisamente coincide en los años centrales de tener hijos pequeños, según el INE en 2017 la edad media para tener el primer hijo era aproximadamente los 30 años. Este rango de edad coincide además con la disminución del número de mujeres que trabajan a jornada parcial de forma involuntaria como se mencionó respecto al Gráfico 30, lo que indica que muchas mujeres pasan a considerar la jornada a tiempo parcial como voluntaria para dedicarse a los cuidados de los niños. Estos datos implican que, en los primeros años de maternidad, más de 4 de cada 10 mujeres trabajan menos horas por asuntos de cuidados mientras que sólo 1 de cada 10 hombres lo hace por dicho motivo. Estos datos parecen mostrar una relación para las mujeres entre maternidad y empleo a tiempo parcial, lo que corrobora el Gráfico 32. La brecha de género mujeres-hombres en el empleo a tiempo parcial para las personas con hijos es significativamente más amplia que para las personas sin hijos. Esto demuestra la incidencia de la maternidad en la parcialidad de las mujeres.



Fuente: elaboración propia con datos del INE (Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat.)

Hay suficiente evidencia sobre la relación existente entre las tareas de cuidado y la maternidad con la parcialidad de las mujeres y parece haber también una segregación de dichas tareas por género. En el Gráfico A.5 del Anexo I se observa cómo los cuidados de niños y adultos dependientes y las responsabilidades familiares no sólo afectan a la parcialidad de las mujeres, sino también a su inactividad, pues tanto para el grupo de entre 15 y 64 años como para el de entre 25 y 49, constituyen el principal motivo para estar inactivas.

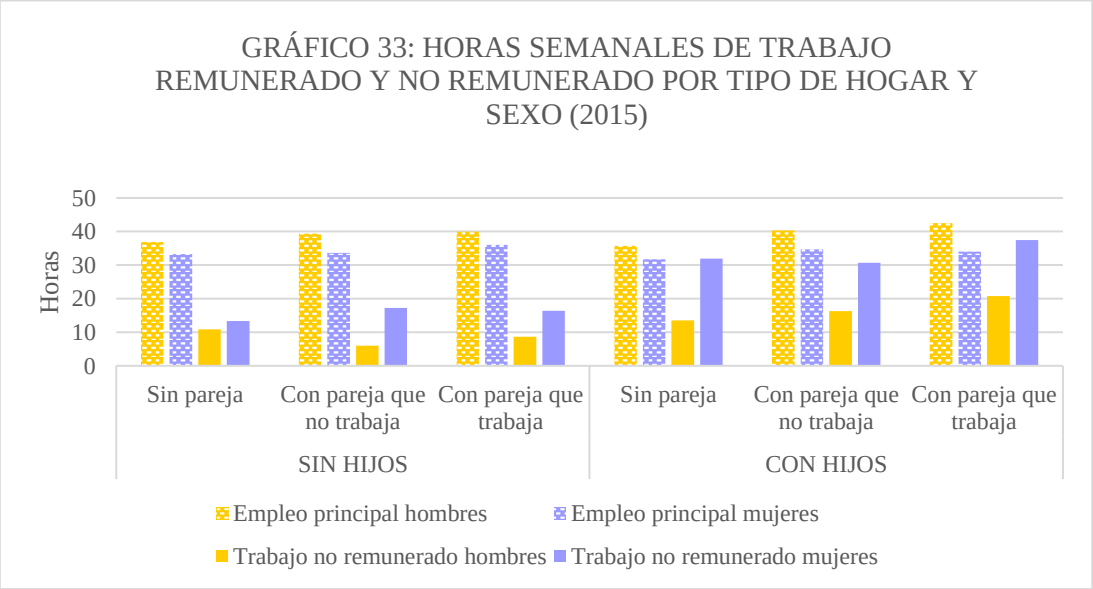
Vista la influencia de la maternidad y los cuidados en la jornada a tiempo parcial, a continuación, se presenta la diferencia que existe por razones de género en el empleo del tiempo en el trabajo familiar, tanto para el cuidado como para las tareas domésticas. En la Tabla 1 se presentan las horas semanales dedicadas al trabajo doméstico y a tareas de cuidado para cada sexo, y se observa que para todas las tareas las mujeres dedican más horas que los hombres. La diferencia más marcada se observa en cocinar y tareas domésticas, donde las mujeres dedican un 45% más de tiempo que ellos. A esta diferencia le sigue el cuidado y educación de hijos, que es la tarea no remunerada a la que más tiempo se dedica, y ellas dedican un 40% más de tiempo que ellos.

TABLA 1: HORAS SEMANALES DEDICADAS A ACTIVIDADES DE CUIDADOS Y TAREAS DEL HOGAR EN ESPAÑA (2016)

	Hombres	Mujeres
Cuidado o educación de hijos	23	38
Cocinar o hacer labores domésticas	11	20
Cuidado de familiares, vecinos o amigos enfermos o con discapacidad menores de 75 años	14	20
Cuidado de familiares, vecinos o amigos enfermos o con discapacidad mayores de 75 años	14	18

Fuente: elaboración propia con datos del INE (Encuesta de Calidad de Vida 2016. Eurofond)

Cabe mencionar que estas diferencias tienen en cuenta únicamente los individuos mayores de 18 años, sin considerar su jornada laboral. Para completar la información se presenta en el Gráfico 33 la distribución del tiempo en el empleo remunerado y el no remunerado, entendido como el que se desarrolla en el hogar, con labores domésticas y de cuidados, de hombres y mujeres en función del tipo de hogar[12].



Fuente: elaboración propia con datos del INE (Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 6ª EWCS. 2015. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo)

[12] Sólo se tienen en cuenta parejas heterosexuales.

Se observa que, para todos los casos, independientemente de si hay o no hijos y del tipo de hogar, la mujer realiza más horas de trabajo no remunerado y el hombre más horas de trabajo remunerado. En primer lugar, llama la atención que en el caso de hombres y mujeres con hijos donde la pareja trabaja, los hombres dedican más horas que en el resto de situaciones tanto al empleo remunerado (42,5 horas) como al no remunerado (20,8). En cambio, las mujeres dedican más horas al no remunerado (37,5 horas), su máximo, que al remunerado (34 horas). Esto puede indicar que las mujeres renuncian a horas de trabajo remunerado para encargarse de las responsabilidades familiares y del hogar, trabajando un total de 71,1 horas semanales, algo más de 8 horas que los hombres. En segundo lugar, es curioso que cuando no hay hijos, el hombre dedica más horas al trabajo no remunerado cuando no tiene pareja (10,9 horas) mientras que la mujer realiza más horas de trabajo remunerado cuando tiene pareja, trabaje la pareja (17,2 horas) o no lo haga (16,4 horas). El peso de las tareas del hogar parece recaer principalmente sobre la mujer, ella hace más horas en pareja que sola y él menos, trabaje su pareja o no. En tercer lugar, se ve que el número de horas de trabajo no remunerado, tanto de hombres como de mujeres, aumenta cuando tienen hijos respecto a cuando no los tienen. Llama la atención que el aumento de horas de trabajo no remunerado de los hombres en los dos casos que tienen pareja crece más del doble. Esto parece corroborar lo que aparece indicado en la Tabla 1, que los hombres, aunque siguen dedicando menos tiempo que las mujeres al trabajo no remunerado, dedican relativamente más tiempo al cuidado y atención de los hijos que a las tareas del hogar.

Este último punto lo confirman Gracia y Bellani (2010) que a través de su modelo econométrico concluyeron que las variables demográficas como serían el número de hijos o tener un niño menor de seis años, no tienen efectos significativos sobre el tiempo dedicado a las tareas domésticas, seguirían en este caso contribuyendo un número de horas similar a cuando no tenían hijos. Esto lleva a pensar entonces que el aumento del tiempo de los hombres en el trabajo no remunerado es especialmente para el cuidado de los niños. Esto parece apoyar en gran medida la tesis de la construcción de género, la organización de las preferencias hace que los hombres hagan actividades "más divertidas", como jugar con los niños, antes que otras que no son apetecibles como planchar, limpiar o fregar. A pesar de ello, el mismo estudio puntualiza también que, aunque relativamente ellos dediquen más horas al cuidado de los niños que a las tareas del hogar, en suma tanto respecto a tareas domésticas como de cuidados ellas invierten más horas. Por último, ven que en aquellos hogares donde el hombre realiza más tareas en el hogar, ella tiende a contribuir menos, lo que indica que la variable que reduce de manera más significativa su trabajo doméstico es su salario relativo.

Domínguez Folgueras (2012) propone otro modelo en el que analiza la incidencia de la jornada y de la educación en el reparto de las tareas. En cuanto a la incidencia del tiempo de trabajo ve, para ambos sexos, que los trabajadores a tiempo completo dedicarían menos tiempo a las tareas domésticas, y que en cambio el tiempo dedicado a las mismas aumenta cuando se trabaja a tiempo parcial o no se trabaja. En cuanto al nivel educativo puntualiza primero que cuanto mayor es, más se asocia a un mayor potencial en el mercado de trabajo a la vez que se vincula con valores de género más igualitarios. Los hombres con una pareja mujer con nivel educativo alto aumentan su participación en las tareas del hogar, y cuando es el hombre el que presenta alto nivel educativo, la mujer reduce su participación. Es decir, a mayor jornada disminuye la contribución en el hogar independientemente del género, pero a mayor educación el hombre la aumenta y la mujer la reduce.

Muchas de las diferencias en el empleo por género serían el resultado de una asimetría en el cambio social en los últimos años, en tanto que cuidados y tareas del hogar siguen recayendo especialmente en las mujeres a pesar de su incorporación al trabajo remunerado. A modo de recapitulación, se ha visto que las mujeres dedican más horas semanales tanto al

cuidado de hijos y otras personas dependientes como a las tareas del hogar que los hombres. El caso de los cuidados afecta con especial intensidad al hecho de haya un 17,3% más de mujeres que de hombres en jornada a tiempo parcial. Como se ha indicado, los cuidados constituyen el segundo motivo de parcialidad de las mujeres. Aunque se ha planteado como un motivo voluntario de esa jornada, cabría preguntarse hasta qué punto es una decisión voluntaria el reducir las horas de trabajo por dedicarse a estas funciones, especialmente cuando no ocurre lo mismo en el caso de los hombres. El hecho de que estas tareas recaigan principalmente sobre las mujeres puede justificar de distintas maneras las diferencias salariales que existen por razón de género. En primer lugar, está la llamada segmentación vertical, por la que ellas acumulan menor experiencia y menor productividad, dado el alto número de mujeres con jornada a tiempo parcial y por el hecho de que su trayectoria laboral se ve con frecuencia interrumpida por maternidad o cuidados de larga duración. Esta menor experiencia implica menor acumulación de capital humano, que por un lado supone menores salarios, pero a la vez implica más restricciones para que ellas puedan acceder a puestos de mayor responsabilidad y mayores salarios. A esto se añade que los complementos salariales suelen establecerse en función de criterios que benefician en mayor medida a los hombres dado el desigual reparto de tareas, como la antigüedad, la disponibilidad horaria o la prolongación de la jornada. En segundo lugar está la segmentación horizontal, que se da hacia empleos peor remunerados pero más flexibles al tratar las mujeres de conciliar vida laboral y familiar, la segregación sectorial ya vista. Un tercer y último motivo que relaciona la tradicional distribución de las tareas con la brecha salarial, es que a mayor número de horas que las mujeres dedican a las tareas del hogar es más posible que disminuya su productividad en el mercado laboral en comparación con los hombres, lo que afectaría de forma negativa en sus salarios (Conde-Ruiz & Marra de Artíñano, 2016a).

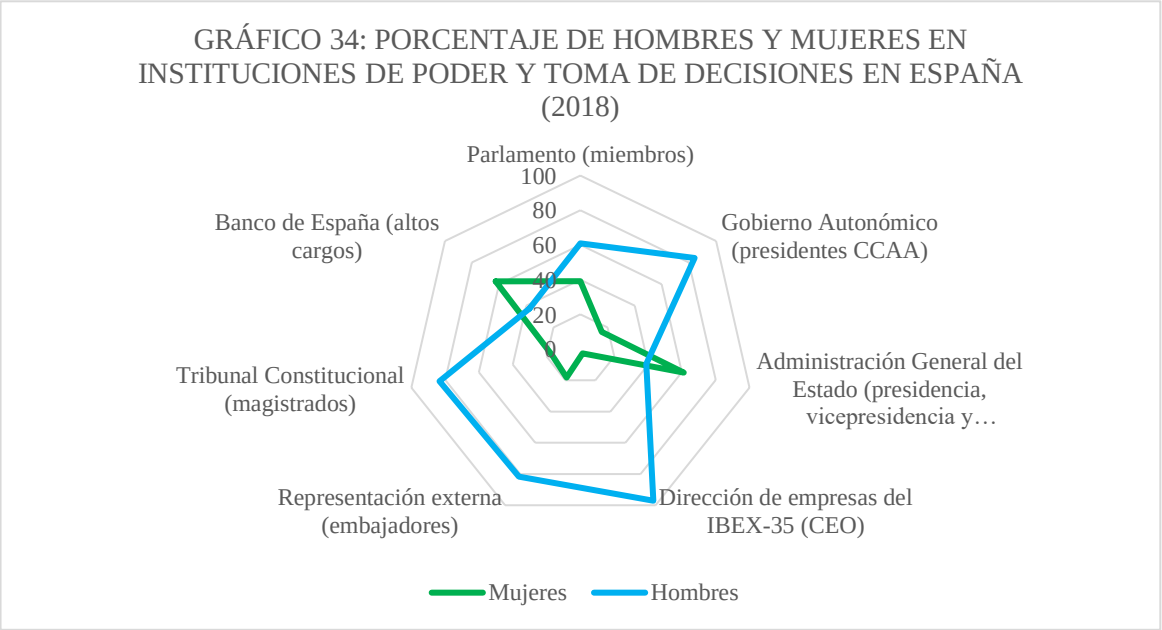
En conclusión, parece que los roles de género afectan más de lo que se podría pensar en las diferencias salariales, al realizar las mujeres más trabajo en el hogar que el que les correspondería en términos de racionalidad. Esto parece estar detrás de muchos factores observables que afectan a la brecha salarial por razón de género, mismo de la segregación ocupacional y de la menor acumulación de capital humano, pero de nuevo, sigue sin ser suficiente para justificarla en su plenitud.

3.2.4 Discriminación.

Con el análisis realizado de la brecha salarial se pretende determinar si ésta obedece a razones de carácter objetivo para así tratar de establecer en qué medida es consecuencia de la discriminación. Como se ha desprendido a lo largo de este apartado, la discriminación parece estar detrás de muchas diferencias en las características observables de hombres y mujeres que justifican en cierta medida la brecha salarial. Además, es uno de los posibles factores que afectan a la parte de la brecha salarial por género que queda sin explicar. A continuación, se analizará el factor discriminatorio que pudiera estar detrás de las desigualdades salariales por género en el mercado laboral.

La discriminación va asociada a la desigualdad en términos de desarrollo profesional. Las mujeres tienden a estar infrarrepresentadas en posiciones de poder, y por lo tanto alejadas de mayores salarios en distintos sectores y ocupaciones del mercado laboral. El caso más preocupante en cuanto a discriminación sería en el que individuos que a priori tienen las mismas características productivas dentro de un grupo, tengan menos probabilidades de ganar tanto como el resto y/o ocupar los mismos puestos de autoridad (Becker, 1964). Cabe introducir el concepto de techo de cristal, que es la existencia de prácticas discriminatorias contra un colectivo, en este caso mujeres, que aumentan a medida que ascienden en su posición, así como a lo largo de la carrera de sus carreras (Conde-Ruiz & Marra de Artíñano, 2016b). Para abordar

este asunto entró en vigor en marzo de 2007 la Ley de Igualdad para garantizar la representación de las mujeres en las instituciones. La cuota en nuestro país se compromete con la democracia paritaria, con una representación equilibrada de hombres y mujeres, traducida en un porcentaje para cualquiera de los dos sexos del 40%. A pesar de ello, si se analiza el porcentaje que cada uno de los sexos supone en las principales instituciones de poder y toma de decisiones en nuestro país, se observa que la paridad sigue sin alcanzarse.



Fuente: elaboración propia con datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (Estadísticas)

Se puede ver gracias al Gráfico 34 que la paridad no se da en la composición de ninguna de las instituciones analizadas, y únicamente en dos casos (Banco de España y Administración General del Estado) el número de mujeres supera al de hombres, y en un porcentaje muy inferior que en la mayoría de los casos el porcentaje de hombres supera a las mujeres (22,2% y 25% respectivamente). A pesar de que en estos dos organismos el número de mujeres es superior, la presidencia de ambas la ostentan hombres y nunca en la historia de las instituciones ha gobernado una mujer. En el caso del Banco de España el puesto de subgobernadora es la primera vez que lo ostenta una mujer y la vicepresidenta de la Administración General del Estado, es la cuarta mujer en ese puesto. Además, dentro de la Administración General del Estado la paridad no se cumple, aunque está a menos del 1% para alcanzar el 40% de mujeres, en las Subsecretarías y Secretarías Generales y en Direcciones Generales y Secretarías Generales Técnicas. En el caso del Parlamento, se estaría únicamente a un 0,9% de alcanzar la paridad y a pesar de ello habría minoría de mujeres. En cuanto a Gobiernos Autonómicos, la dirección de empresas del IBEX-35, la representación externa y el Tribunal Constitucional, los hombres suponen más del 63% de la composición de cada uno. Destaca que la mayor diferencia se da en las empresas del IBEX-35, única muestra del sector privado estudiado. Se analiza la cúpula directiva de estas empresas pues el índice lo conforman las 35 empresas que mejor cumplen los parámetros de capitalización, liquidez y volumen negociado y tienen gran influencia en el país pues son las empresas más negociadas entre aquellas que cotizan en el Sistema de Interconexión Bursátil Electrónico en las cuatro bolsas españolas (Banco Santander). En el Gráfico 34 se ve que sólo un 2,9% de los CEO (*chief executive officer* las personas con el rango más alto de una empresa o institución) son mujeres. Además, dentro de los órganos de dirección son minoría también en los puestos no ejecutivos (26,8%) y en los ejecutivos (14,3%).

Mencionar por último que en el caso del Tribunal Constitucional en la actualidad la presidencia la ostenta un hombre, y en su historia solo ha habido una mujer presidenta. La vicepresidenta actual es la segunda mujer desde que se creó el organismo.

A pesar de estos bajos porcentajes, las mujeres han aumentado su representación en la cúpula de las posiciones ejecutivas en la última década (Conde-Ruiz & Marra de Artíñano, 2016b). De la Rica (2017) ve en su modelo, al ajustar por varios factores, que al inicio de la vida laboral no hay brecha salarial en el salario base, sobre los 30 años alcanza hasta el 7% y después se mantiene constante. Dado que el salario base refleja la categoría ocupacional, esto indicaría que en los primeros 8-10 años de vida laboral las mujeres promocionan en menor medida que sus homólogos varones hacia ocupaciones mejor pagadas.

Además de este techo salarial a la hora de acceder a posiciones directivas, numerosos autores como de la Rica, Dolado, y Vegas Sánchez (2010), Arulampalam, Booth, y Bryan (2004) o Christofides, Polycarpou, y Vrachimis (2013) han escrito sobre la existencia de este fenómeno a lo largo de la distribución salarial. Han observado que el diferencial salarial por género aumenta a medida que crecen los salarios. Esto se relaciona con que la brecha aumente con la edad o que sea superior a mayor nivel educativo[13], pues ambas situaciones suponen mayor acumulación de capital humano y en consecuencia mayores salarios (de la Rica, 2017). Una posible justificación a este hecho es la existencia de una discriminación salarial directa (Murillo Huertas & Simón, 2014), que se daría en el momento en el que un hombre y una mujer con la misma productividad dadas sus capacidades no reciben el mismo salario por motivo, en este caso, de su sexo. Para confirmar este origen habría que comparar los salarios por hora de hombres y mujeres con la misma productividad, pero al no ser esta una variable que se pueda medir no se pueden comparar y documentar la existencia de discriminación salarial (de la Rica, 2018).

Estos techos de cristal, tanto en la infrarrepresentación femenina en posiciones de autoridad y poder, como en las mayores brechas salariales de género en la parte alta de la distribución parecen ser tener un componente discriminatorio aunque ya se ha mencionado que es difícil saber si realmente existen por este u otros rasgos inobservables. De cualquier modo, es un hecho que se aleja a las mujeres de los puestos de autoridad, se relegan a roles menos prestigios, puestos con menos responsabilidades políticas reales y áreas de menor impacto, lo que además de contribuir a la brecha salarial puede plantear problemas sustanciales difíciles de cuantificar (Conde-Ruiz & Marra de Artíñano, 2016b).

En cuanto a los motivos que propician la existencia de los techos de cristal, en primer lugar, parece tener gran influencia la maternidad y la conciliación de la vida familiar y laboral. Como se ha descrito en el punto 3.2.3, debido a la carga que soportan las mujeres en cuanto a tareas del hogar y de cuidados tienden a tener de media menos experiencia y a eso se suma, de acuerdo con Bygren y Gähler (2012) que en posiciones de autoridad las altas tasas de rotación son especialmente costosas. En cuanto a la maternidad y de acuerdo con autores como de la Rica (2017) la brecha salarial parece ensancharse en los años de tener hijos. Las largas interrupciones de la vida laboral de las mujeres y la fuerte incidencia que tiene la maternidad en que muchas de ellas trabajen a tiempo parcial, afectan a sus niveles relativos de experiencia y en consecuencia a sus salarios, y contribuyen a la formación del techo de cristal. Esto podría relacionarse con otro de los factores subjetivos que podrían afectar a la brecha salarial, que es que las mujeres se muestran más aversas al riesgo que los hombres (Croson & Gneezy, 2009). Esto les llevaría a competir por empleos más estables pero peor remunerados, lo que se relaciona de nuevo con la segregación vertical y horizontal[14]. En cuanto a las tareas del hogar

[13] Para más información volver al punto 1.2.
[14] Para más información volver al punto 3.2.1.

y otros cuidados, se han analizado también muchas de las repercusiones negativas que esta desigualdad acaba suponiendo en los salarios de las mujeres. Tanto el hecho de las interrupciones por maternidad en el caso de las mujeres como el desigual reparto de dichas tareas contribuyen a la formación de techos de cristal (tanto para alcanzar puestos de poder como altos salarios) y de la brecha salarial, y ambas parecen tener raíces discriminatorias por género. Con el análisis realizado se muestra suficiente evidencia de que mejoras en estos ámbitos, como políticas favorables a la conciliación de la vida laboral y familiar, trabajos a tiempo parcial de calidad, medidas para la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad o un reparto más equitativo del tiempo en el cuidado de los hijos y las tareas del hogar, no sólo contribuirían a alcanzar una sociedad más igualitaria sino que en base a la evidencia de este trabajo propiciarían una reducción de la brecha salarial por razón de género.

En segundo lugar, podría influenciar la dificultad tanto de acceder a un trabajo como de ascender en un puesto que afrontan las mujeres. Las mujeres y los hombres podrían seguir en muchos casos procesos diferentes a la hora de conseguir un puesto de trabajo que acabarían favoreciendo a los hombres, como documentan Anzia y Berry (2010). Además, Arulampalam, Booth, y Bryan (2004) apuntan a la existencia de criterios de promoción distintos en diferentes puntos de la distribución, de manera que en los puestos de mayores salarios parece haber preferencia por ascender a los hombres. La opinión pública española parece estar de acuerdo con estas dos circunstancias. Según el informe del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) que estudia la percepción de la desigualdad en España de septiembre de 2013 en base a muestras de cerca de 2.000 individuos mayores de edad, un 36% de los encuestados contestaron que ser hombre favorecía el ser seleccionado para un puesto frente a un 4,3% que contestó que favorecía ser mujer. Del otro lado un 35,6% (1,4%) opinaba que ser mujer (hombre) perjudicaba a la hora de ser seleccionado para un puesto de trabajo. En esta misma encuesta un 55,6% respondió que ser hombre favorece a una persona a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad y sólo un 2,5% que ser mujer lo hiciera. Del otro lado un 52,2% (0,5%) de los encuestados opinaba que ser mujer (hombre) perjudicaba para acceder a un puesto de responsabilidad.

En tercer lugar, parece influir en los techos de cristal la existencia de redes que tienden a preferir contratar a individuos semejantes a ellos mismos. Esto se centra en el principio de la "homofilia", donde en las relaciones interpersonales las personas tienden a asociarse con otras personas similares a ellas. Es probable que estas redes sean homogéneas en cuanto a ciertas características demográficas como el género (Arulampalam, Booth, & Bryan, 2004). Como documentan Athey, Avery, y Zemsky (2000), este fenómeno parece darse especialmente en las distintas cúpulas directivas. Sostiene que en algunas organizaciones las redes de directivos se desarrollan en torno a individuos homogéneos, lo que provoca un techo de cristal en el que las minorías son cada vez menos representadas a medida que se asciende en la escala.

Se han visto en este punto las razones por discriminación que podrían estar detrás de la brecha salarial por razón de género, centrado en el fenómeno del techo de cristal. A pesar de ello, no existen maneras de conocer si realmente este fenómeno se debe en su totalidad a motivos de discriminación. Entre el resto de factores que podrían influenciar cabe mencionar, las actitudes frente al riesgo, frente a la competición, la capacidad de negociación o rasgos propios de la personalidad (Bertrand, 2011). Algunos autores han llevado a cabo estudios donde han encontrado evidencia de discriminación para casos concretos, como Goldin y Rouse (2000) que estudiaron la discriminación por género en las audiciones para acceder a orquestas en Estados Unidos o González o Cortina, y Rodríguez (2019) que a través de mandar currículums ficticios a ofertas de trabajo reales, concluyeron que a igualdad de condiciones las mujeres tienen en promedio un 30% menos de probabilidades de ser citadas a una entrevista de trabajo que los hombres.

4. ANÁLISIS EMPÍRICO: DETERMINANTES DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO.

Analizada la brecha salarial en España y su evolución, así como las distintas teorías que la podrían justificar, en este apartado se estudiará qué variables podrían explicarla. Con este fin se plantea un modelo econométrico que se estimará empleando datos de panel de 35 países y tres años. El modelo empleado será:

$$Brecha\ salarial_{it} = \beta_0 + \beta_1 Mdotrabajo_{it} + \beta_2 Instituciones_{it} + \beta_3 Educación_{it} + \mu_i + \mu_t + \varepsilon_{it}$$

donde i hace referencia a los distintos países, que en este caso son los 35 que componen la OCDE, *t* se refiere a los años, que en este caso son 2014, 2015 y 2016, μ_i y μ_t se corresponden a los efectos fijos de país y temporal respectivamente y la ε_{it} recoge el error aleatorio de la estimación. Para el modelo de este trabajo la variable explicada o dependiente será la brecha salarial por razón de género y las explicativas o independientes, basándome en la literatura y evidencia empírica revisadas en este trabajo, se presentan en tres grupos que son mercado de trabajo, instituciones y educación. Todos los datos han sido obtenidos de la base de datos de la OCDE.

Las variables incluidas en el grupo de mercado de trabajo son:

- El porcentaje de mujeres activas sobre el total de mujeres en edad de trabajar.
- La brecha porcentual de mujeres y hombres que trabajan en el sector servicios.
- La brecha porcentual de hombres y mujeres que trabajan a jornada completa.
- La brecha porcentual de hombres y mujeres que son managers en su trabajo.
- La brecha porcentual de mujeres y hombres desempleados.

Las variables consideradas para el grupo de instituciones son:

- El porcentaje de mujeres en el Parlamento.
- Las semanas de baja por maternidad.

En cuanto a la educación se tendrán en cuenta:

- El porcentaje de mujeres entre 25 y 64 años con estudios terciarios.
- El porcentaje de mujeres que estudiaron ciencias, ingeniería o matemáticas.

A continuación se presenta en la Tabla 2 el modelo estimado a través de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO). En la columna (I) se han utilizado únicamente variables del mercado de trabajo, en la (II) de mercado de trabajo junto con educación, en la (III) se han utilizado variables institucionales y educativas y en la (IV) se han considerado variables de los tres grupos. Se debe tener en cuenta que el panel utilizado es incompleto ya que no se disponen de todas las variables para todos los años y todos los países.

TABLA 2: ESTIMACIÓN DE LOS DETERMINANTES DE LA BRECHA SALARIAL

		Variable dependiente: brecha salarial			
		(I)	(II)	(III)	(IV)
Mercado de trabajo	% mujeres activas		−0,0886375 (0,110482)		
	Brecha mujer-hombre empleados en sector servicios	0.311667** (0,124002)	0,536899*** (0,136996)		
	Brecha hombre-mujer trabajan a jornada completa	0,203750** (0,0837008)	0,312876*** (0,0922796)		0,319642*** (0,112808)
	Brecha hombre-mujer managers (1)	0,185058*** (0,0563270)	0,188772*** (0,0537213)	0,164626*** (0,0567397)	0,111943** (0,0534224)
	Brecha mujer-hombre desempleados	-0,134637** (0,055886)			
Factores institucionales	% mujeres parlamentarias			−0,236096** (0,101281)	
	Baja por maternidad			−0,00152705 (0,0188696)	0,0337876* (0.0190986)
Educación	% mujeres con educación terciaria		0,392675*** (0,105022)	0,227025** (0,102188)	0,247802*** (0,0886119)
	% mujeres estudiaron ciencia/ingeniería/matemáticas		0,815731*** (0,265547)	0,912649** (0,338538)	
R^2		0,225658	0,458449	0,422729	0,206841
Tamaño de la muestra		68	54	42	64

Debajo de los coeficientes estimados, entre paréntesis, se presentan los errores estándar.
(1) Puede estudiarse también como factor institucional
*** indica que la variable es significativa al 1%
** indica que la variable es significativa al 5%
* indica que la variable es significativa al 10%

En cuanto a los resultados de la columna (I) referentes al mercado de trabajo, se observa que todas las variables utilizadas son significativas al 5 o al 1%. En primer lugar, la brecha salarial aumentaría a medida que hay más mujeres que hombres en el sector servicios. Dado que este sector abarca muchos tipos de ocupaciones, lo que esto puede indicar es que las mujeres en este sector se encuentran ubicadas en puestos de menor remuneración. En segundo lugar, que la brecha de hombres y mujeres trabajando a jornada completa se ensanche implica también un aumento de la brecha salarial. Esto tiene sentido de acuerdo a lo estudiado ya que la ganancia media anual a tiempo parcial en el caso de las mujeres es un 62,7% inferior a la ganancia media anual a jornada completa. Esto se podría enmarcar además dentro de la teoría del capital humano estudiada con anterioridad, por la que al trabajar una elevada proporción de mujeres un menor número de horas tendrían menor acumulación de capital humano y en consecuencia menor retribución. En tercer lugar, la brecha salarial aumenta influenciada por el crecimiento de la diferencia entre el número de hombres y mujeres que son managers. Esto tiene sentido en el marco de la teoría de la segregación ocupacional. Como se puede observar en el Gráfico A.3 del Anexo I**,** los directores y gerentes constituyen la ocupación con mayor salario medio anual, por lo que cuantas menos mujeres lo sean respecto a los hombres, tiene sentido que sea mayor la brecha salarial. Por último, existe una relación negativa entre la brecha de mujeres y hombres

desempleados y la brecha salarial. Esto podría justificarse por el hecho de que las mujeres que acceden al mercado laboral lo hacen a cambio de una remuneración mínima. Puede ser que muchas prefieran estar desempleadas a entrar en el mercado cobrando una retribución baja, lo que reduce la brecha salarial.

En cuanto a los resultados la columna (II), que añaden a las variables del mercado de trabajo las educativas, todas las variables incluidas son significativas al 1% salvo el porcentaje de mujeres activas, que no lo es. En cuanto a las variables del mercado de trabajo, se cumple la misma relación explicada para la columna anterior respecto a la brecha salarial, pero con mayor significación. En cuanto al porcentaje de mujeres con educación terciaria, se observa que a medida que crece aumenta la brecha salarial. Esto puede indicar que en los trabajos de mayor nivel educativo existe una mayor brecha salarial, lo que concuerda con la evidencia empírica propuesta por distintos autores mencionados a lo largo de este trabajo. En cuando al porcentaje de mujeres que terminó estudios de ciencias, ingeniería o matemáticas, se relaciona también de forma positiva con la brecha salarial. Se ha visto que tanto estos estudios como los sectores asociados a los mismos suelen estar compuestos por hombres en su mayoría, lo que podría indicar que en los trabajos más masculinizados podría haber mayor brecha salarial.

En tercer lugar, la columna (III) muestra los resultados al tener en cuenta variables institucionales y educativas. En cuanto a las variables educativas se reiteran las características descritas en la columna (II) y ambas vuelven a ser significativas, aunque en este caso al 5%. Dentro de las variables institucionales, la duración de la baja por maternidad no es significativa, pero sí lo son al 5% el porcentaje de mujeres parlamentarias y al 1% la brecha entre hombres y mujeres que son managers, variable que ya se ha detallado al estudiar la columna (I) y cumple las mismas características. En cuanto al porcentaje de mujeres parlamentarias se observa una relación negativa entre el mismo y la brecha salarial; a mayor número de mujeres en el Parlamento, menor es la brecha. Esto puede entenderse de forma que a mayor número de mujeres en el gobierno es más probable que se impulsen políticas de igualdad, en los salarios en este caso. También podría entenderse que un Estado en el que las mujeres constituyen un peso importante en la toma de decisiones será más igualitario en todos los sentidos, como en invertir esfuerzos en reducir o erradicar la brecha salarial.

Para la columna (IV) se han cogido cuatro variables de los tres grupos de variables y todas son significativas. Al 10% es significativa la duración de la baja de maternidad y tiene signo positivo por lo que, a medida que aumenta, crece la brecha salarial. Esto, en vistas a lo analizado a lo largo del trabajo, puede darse por el hecho de que, a mayor número de semanas por maternidad, más reticentes serán las empresas a la hora de contratar a mujeres en edades centrales de tener hijos. Otra justificación podría ser que al detener durante un mayor periodo de tiempo su vida laboral, las mujeres podrían ver penalizados sus salarios o posibilidades de ascenso, y por lo tanto mayores salarios, al acumular menos capital humano que sus homólogos varones. Por otro lado, es significativa al 5% la brecha entre hombres y mujeres managers, como en todos los casos anteriores, y son significativas al 1% el porcentaje de mujeres con educación terciaria y la brecha entre hombres y mujeres que trabajan en jornada a tiempo completo.

Para concluir, cabe mencionar que las estimaciones realizadas se basan en muestras pequeñas, dado que es difícil disponer de todas las variables para un conjunto amplio de países y durante varios años, y podrían esperarse pequeñas variaciones si se utilizaran más datos. A pesar de ello, en base a este modelo se puede concluir que existen variables, tanto del mercado laboral, como educativas o referentes a las distintas instituciones de los países que afectan a la brecha salarial por razón de género. Esto remarca la importancia de un enfoque multidisciplinar a la hora de abordar dicho problema.

CONCLUSIONES

De este trabajo se han extraído dos ideas principales. Primero, que la brecha salarial no es sólo una importante manifestación de la desigualdad de género en el mercado laboral, como se planteaba al principio de este trabajo, sino que en ella se manifiestan todas las desigualdades del mercado laboral. Segundo, que la brecha salarial es un fenómeno complejo que se ve influenciado por numerosas variables, y mientras unas pueden ser fáciles de identificar, otras no lo son tanto.

Eurostat sitúa la brecha salarial sin ajustar en España en el 15,1% en el año 2017. Esta cifra, aunque inferior a la media de la UE y de la OCDE, es elevada. Disminuye a medida que se ajustan variables laborales, educativas, sociales o institucionales, ya que de esta forma se van justificando las diferencias salariales. Con el objetivo de identificar los distintos factores que podrían explicar la brecha salarial, en este trabajo primeramente se estudió la brecha sin ajustar en España en función de distintas variables sociales y económicas y en segundo lugar se analizaron los factores que pudieron influenciar en los cambios de tendencia de la brecha antes, durante y tras la Gran Recesión. En tercer lugar, y teniendo en cuenta los resultados anteriores, se desarrollaron las principales teorías, la de la segregación sectorial y ocupacional y la del capital humano, y se estudiaron distintos factores sociales que pueden afectar a la brecha salarial. A pesar de que ciertas variables pueden explicar la brecha, siempre queda una parte sin explicar, dado que no todas se pueden observar de forma directa. Aunque se observan importantes disminuciones en la brecha a mayores factores ajustados, no han sido suficientes para ningún autor para conseguir justificar la diferencia en su plenitud. En este trabajo se presenta en cuarto lugar uno de los factores que pueden afectar a esta parte sin explicar, la discriminación. Por último, en la parte final de trabajo, se identificaron a través de estimaciones y en relación con los apartados anteriores algunas variables tanto educativas, como laborales como institucionales que influyen en la brecha salarial. Las conclusiones que se presentaron en cada uno de los apartados pueden relacionarse para presentar de forma conexa todas las diferencias, tanto laborales, como educativas, como sociales, como institucionales y alguna no observable que parecen explicar la brecha salarial.

En primer lugar se ha demostrado que existe segregación por género, el número de hombres o mujeres está desproporcionado en diversas actividades económicas y ocupaciones. Además, esta segregación podría justificar parte de la brecha salarial dado que las mujeres suelen concentrarse en actividades y ocupaciones de menor salario y apenas trabajan en aquellas con salario superior. En segundo lugar y en cuanto a la teoría del capital humano; si se analiza la formación, el nivel educativo no justificaría la brecha dado que las mujeres tienen de media mayor nivel educativo que los hombres y por lo tanto mayor capital humano. Si en cambio se analiza desde la experiencia en base al tipo de jornada, las mujeres sí presentarían menor acumulación de capital humano al incidir sobre ellas en mayor medida la jornada parcial. En tercer lugar se analizaron los factores sociales, concretamente la maternidad, las razones que llevan a las personas ocupadas a trabajar a tiempo parcial y el reparto del trabajo del hogar entre hombres y mujeres. En cuanto a las razones del tiempo parcial, llama la atención el hecho de que los cuidados de hijos o personas dependientes, sea la segunda para las mujeres empleadas a tiempo parcial, es decir, un gran porcentaje de ellas trabajan a jornada parcial para poder dedicarse a tareas de cuidados. En cuanto al reparto de las tareas del hogar se ha verificado una fuerte desigualdad, ya que éstas recaen principalmente sobre las mujeres. Estos factores y desigualdades sociales guardan una estrecha relación con los puntos anteriores. La mayor parcialidad de las mujeres, en la que influyen la maternidad y que recaiga sobre ellas el cuidado de hijos y personas dependientes, supone una menor acumulación de capital humano. Esto no solo implica menos salario, sino que puede suponer más restricciones para acceder a puestos de mayor responsabilidad y mayores salarios. Esto justificaría no sólo la brecha salarial sino

también la segregación vertical. Por otro lado, tratando de conciliar la vida familiar y laboral muchas mujeres acabarían en puestos flexibles pero no bien remunerados, generándose de esta forma la segregación horizontal.

Este conjunto de factores y situaciones que afectan negativamente a los salarios de las mujeres se reflejan en la existencia de dos techos de cristal muy relacionados entre sí: en la distribución salarial y en las posiciones directivas. Cabe preguntarse si estos techos se crean por razones discriminatorias de género o si bien los justifican factores observables como los descritos. A pesar de ello, en el caso de los factores observables se debería plantear igualmente si éstos están libres de condicionantes como los roles de género impuestos por la sociedad, prejuicios o motivos discriminatorios. No parece tan descabellado cuestionar la voluntariedad de esas situaciones, como que las mujeres se encuentren segregadas en ocupaciones de menor remuneración, que se dediquen a tareas de cuidados de hijos y adultos dependientes a costa de trabajar a jornada parcial o que dediquen más tiempo a las labores domésticas.

A pesar de las numerosas y muy diversas propuestas que plantean los estudiosos de este asunto para abordar el problema de la brecha salarial, a modo de cierre se mencionará el planteamiento de la profesora Claudia Goldin, dado que acaba de ser premiada por la Fundación BBVA Fronteras del Conocimiento, en categoría de Economía, Finanzas y Gestión de Empresas por su análisis de la brecha de género. Para ella, el comienzo de la solución de la brecha salarial y por tanto de otras muchas desigualdades de género en el mercado de trabajo, es una cuestión de horarios laborales y de que los hombres se involucren más en el cuidado de los hijos. Para ella, en una entrevista concedida a XL Semanal: "… lo determinante, lo que obligaría de verdad a las empresas a funcionar de otra manera, es que los hombres se planten y digan: "Quiero pasar más tiempo con mis hijos". Si los hombres demandan eso, las cosas cambiarán. Si sólo lo hacen las mujeres, las cosas no cambiarán".

BIBLIOGRAFÍA

Amuedo Dorantes, C., y de la Rica, S. (2006). The Role of Segregation and Pay Structure on the Gender Wage Gap: Evidence from Matched Employer-Employee Data for Spain. *Contributions in Economic Analysis y Policy, 5*(1), 1498-1498.

Anelli, M., y Peri, G. (2015). Gender Gap in Italy: The Role of College Majors. En T. Boeri, E. Patacchini, y G. Peri, *Unexplored Dimensions of Discrimination.*

Anghel, B., Conde-Ruiz, J., y Marra de Artíñano, I. (2018). *Estudios sobre la Economía Española- 2018/06. Brechas Salariales de Género en España.* FEDEA.

Anzia, S., y Berry, C. (2010). The Jackie (and Jill) Robinson Effect: Why Do Congresswomen Outperform Congressmen?, *American Journal of Political Science*, vol. 55 (3), 478-493.

Arrazola Vacas, M., de Hevia Payá, J., y Sánchez Larrión, R. (2010). Las diferencias por género en el mercado de trabajo en España: La importancia de los factores institucionales, *Papeles de Economía Española, nº 124,* 69-81. FUNCAS.

Arulampalam, W., Booth, A., y Bryan, M. (2004). *Is there a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wages Distribution.* Discussion Paper Nº 1373, IZA.

Athey, S., Avery, C., y Zemsky, P. (2000). Mentoring and Diversity. *American Economic Review, 90*, 765-786.

Banco de España. (s.f.). *Gobernadores del Banco de España*. Obtenido de Banco de España: https://www.bde.es/bde/es/secciones/sobreelbanco/historiabanco/Gobernadores_del/Gobernadores_de_e12a888967b2d21.html

Banco Santander. (s.f.). *Ibex 35- Diccionario financiero*. Recuperado el 24 de Abril de 2019, de Banco Santander: https://www.bancosantander.es/es/diccionario-financiero/ibex-35

Becker, G. (1964). *Human Capital.* Nueva York: Columbia University Press for NBER.

Bergman, B. R. (1974). Occupational Segregation, Wages and Profits when Employers Discriminate by Race or Sex. *Eastern Economic Journal*, vol. 1 (2), 103-110.

Bertrand, M. (2011). New Perspectives on Gender. *Handbook of Labor Economics. Vol. 4, part B.*, 1543-1590.

Boll, C., y Lagemann, A. (2018). *Gender pay gap in EU countries based on SES (2014).* Comisión Europea y Fundación Giacomo Brodolini.

Bygren, M., y Gähler, M. (Marzo de 2012). Family Formation and Men´s and Women´d Attainment of Workplace Authority. *Social Forces. Vol. 90, Issue 3.*, 795-816.

Cerviño Cuerva, E. (2018). La desigualdad salarial de género en España en el contexto de la crisis económica y la recuperación. *Panorama Social*, nº 27, 65-87.

Christofides, L., Polycarpou, A., y Vrachimis, K. (2013). Gender wage gaps, "sticky floors" and "glass ceilings" in Europe. *Labour Economics*, vol. 21, 86-102.

CIS. (20 de Septiembre de 2013). Estudio nº 3000 de Percepción de la Discriminación en España.

Conde-Ruiz, J., y Marra de Artíñano, I. (2016a). *Zoom Económico. Brechas Salariales de Género en España.* Laboratorio de Alternativas.

Conde-Ruiz, J., y Marra de Artíñano, I. (2016b). *Gender Gaps in the Spanish Labor Market.* Estudios sobre la Economía Española- 2016/32, FEDEA..

Croson, R., y Gneezy, U. (2009). Gender Differences in Preferences. *Journal of Economic Literature 47:2*, 1-27.

de la Rica, S. (19 de Septiembre de 2012). ¿Por qué hay tan pocas mujeres en carreras técnicas? ¿Diferencias en capacidad o en preferencia? Obtenido de http://nadaesgratis.es/sara-de-la-rica/por-que-hay-tan-pocas-mujeres-en-carreras-tecnicas-diferencias-en-capacidad-o-en-preferencias

de la Rica, S. (2017). *Las brechas de género en el mercado laboral español y su evolución a lo largo del ciclo de vida*, iseak. Obtenido de: https://iseak.eu/wp-content/uploads/2018/07/delaRica_2017.pdf.

de la Rica, S. (julio de 2018). *La brecha salarial de género en España*. Obtenido de https://www.letraslibres.com/espana-mexico/revista/la-brecha-salarial-genero-en-espana

de la Rica, S., Dolado, J., y Vegas Sánchez, R. (2010). *Performance pay and the gender wage gap: evidence from Spain.* Discussion Paper No. 7936, Centre for Economic Policy Research.

Departamento de Relaciones Laborales de CEOE. (Julio de 2015). *CEOE.Confederación Española de Organizaciones Empresariales.* Obtenido de https://www.ceoe.es/es/informes/laboral-social-Informes/singularidades-socioeconomicas-del-mercado-laboral-espanol

Domínguez Folgueras, M. (2012). La división del trabajo doméstico en las parejas españolas. Un análisis del uso del tiempo. *Revista Internacional de Sociología, 70*(1), 153-179.

Dueñas Fernández, D., Iglesias Fernández, C., y Llorente Heras, R. (2015). Abordando la desigualdad de género. Empleo en tecnologías de la información y la comunicación y diferencias salariales por género en España. *Ensayos sobre Política Económica 33*, 207-219.

Eccles, J. (1984). Sex differences in achievement patterns. *Nebraska Symposium on Motivation 32*, 97-132.

Eurostat. (2019). Gender pay gap in unadjusted form- % of average gross hourly earnings of men.

Eurostat. (2019). Involuntary part-time employment as percentage of the total part-time employment, by sex and age.

Eurostat. (2019). Temporary employees as percentage of the total number of employees.

Eurostat. (2019). Unemployment by sex and age- annual.

Eurostat. (2019). Unemployment by sex and age- monthly average.

Fernández Kranz, D. (2018). La brecha de género en España y el contrato de reducción de jornada por cuidado de menores. *Cuadernos de Información Económica*, nº 264, 45-60.

Fitzenberger, B., y Kurz, C. (2003). New insights on earnings trends across skill groups and industries in West Germany. *Empirical Economics*, vol. 28 (3), 479-514.

Fundación Conocimiento y Desarrollo. (2017). Sistema universitario español: rasgos básicos. *Informe CYD 2017*, 30-89.

Goldin, C., y Rouse, C. (2000). Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians, *American Economic Review*, vol. 90 (4).

González, M., Cortina, C., y Rodríguez, J. (2019). *¿Tienen las mujeres menos oportunidades de ser contratadas?* Observatorio Social de "la Caixa".

Gracia, P., y Bellani, D. (2010). *Las políticas de conciliación en España y sus efectos: un análisis de las desigualdades de género en el trabajo del hogar y el empleo.* Fundación Alternativas.

Guner, N., Kaya, E., y Sánchez-Marcos, V. (2012). *Gender Gaps in Spain: Policies and Outcomes over the Last Three Decades.* Discussion Paper nº6812, IZA.

INE. (3 de diciembre de 2012). Encuesta de Estructura Salarial 2010. Resultados definitivos. *Notas de prensa*.

INE. (2015). Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. *(6ª EWCS).* Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

INE. (2016). Encuesta de Calidad de Vida. Eurofond.

INE. (octubre de 2016). Encuesta de Estructura Salarial 2014. Resultados definitivos. *Notas de prensa*.

INE. (2018). Encuesta Anual de Estructura Salarial 2016.

INE. (2018). Encuesta de Estructura Salarial 2014.

INE. (2019). Encuesta de Población Activa.

INE. (2019). Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat.

INE. (2019). Estadísticas de Educación y Formación. Eurostat.

INE. (2019). Estadísticas de estudiantes universitarios. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

INE. (2019). Estadísticas de Mercado Laboral. Eurostat.

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2019). Estadísticas.

Jefatura del Estado. (22 de marzo de 2007). Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *BOE*(71).

Machado, J., y Mata, J. (2005). Counterfactual decomposition of changes in wage distribution using quantile regression. *Journal of Applied Econometrics 20(4)*, 445-465.

Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings.* New York: University Press for National Bureau of Economics Research.

Murillo Huertas, I., y Simón, H. (2014). La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España. *Hacienda Pública Española, 208*(1), 39-76.

OCDE. (2019). Adult education level.

OCDE. (2019). Gender wage gap .

Olivetti, C., y Petrolongo, B. (2008). Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross-Country Analysis of Gender Gaps. *Journal of Labor Economics, 26*(4), 621-654.

ONU Mujeres. (2015). *12 esferas de especial preocupación*. Obtenido de ONU Mujeres: http://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw59/feature-stories#health

Oxfam Intermón. (2017). *¿Realidad o ficción? La recuperación económica, en manos de una minoría.*

Pajares, F., y Miller, D. (1997). Mathematics Self-Efficacy and Mathematical Problem Solving: Implications of Using Different Forms of Assessment. *Journal of Experimental Education, 65*(3), 213-228.

Reskin, B., y Bielby, D. (2005). A Sociological Perspective on Gender and Career Outcomes. *Journal of Economic Perspectives. Vol 19, number 1.*, 71-86.

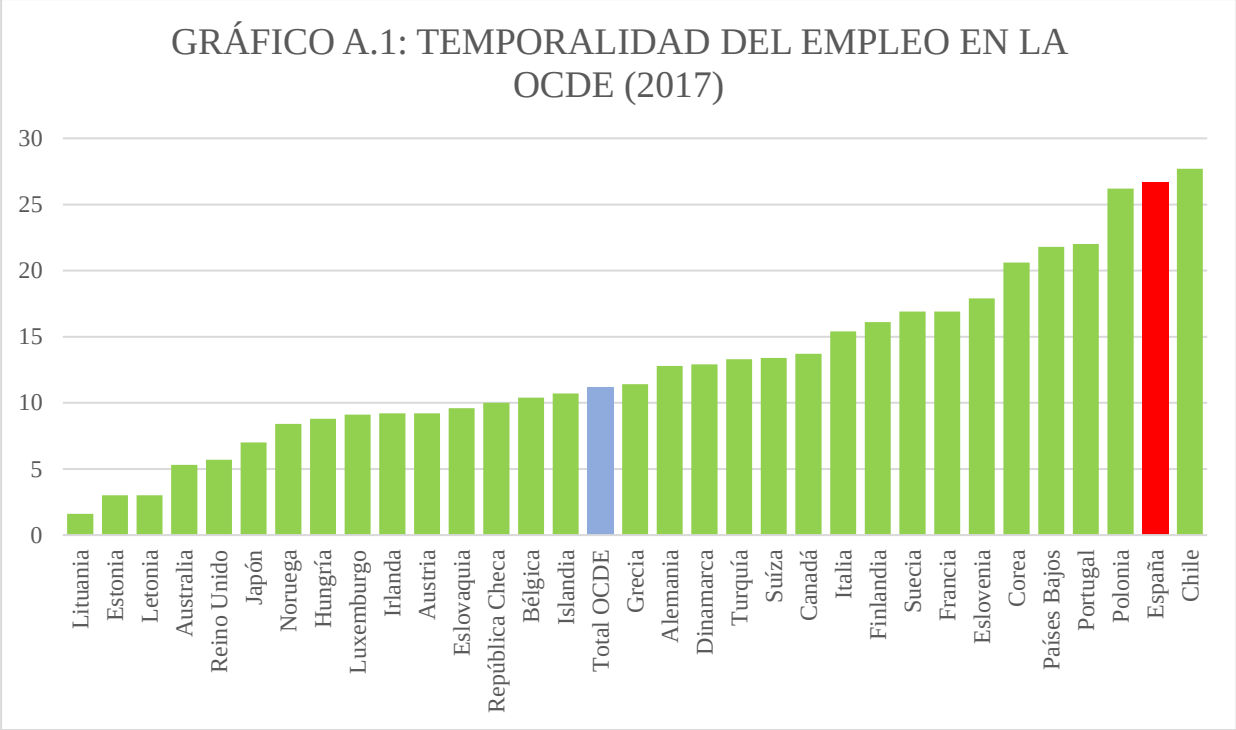
Schultz, T. (Marzo de 1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review, 51*(1), 1-17.

Stephens, M. (2002). Worker displacement and the added worker effect. *Journal of Labor Economics, 20*, 504-539.

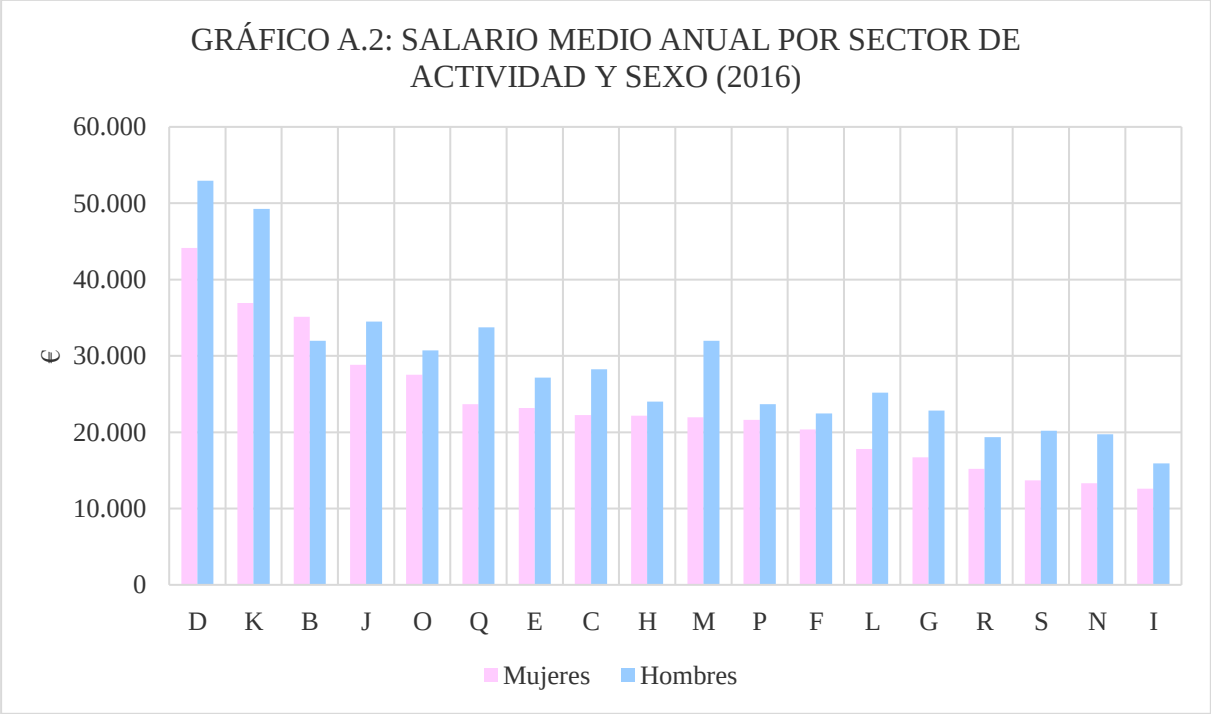
Tagarro, A. (junio de 2019). Toda la verdad sobre la brecha salarial. *XL Semanal, 1649*, 18-25.

UNESCO. (2014). Igualdad de género. En *Manual metodológico* (págs. 103-115).

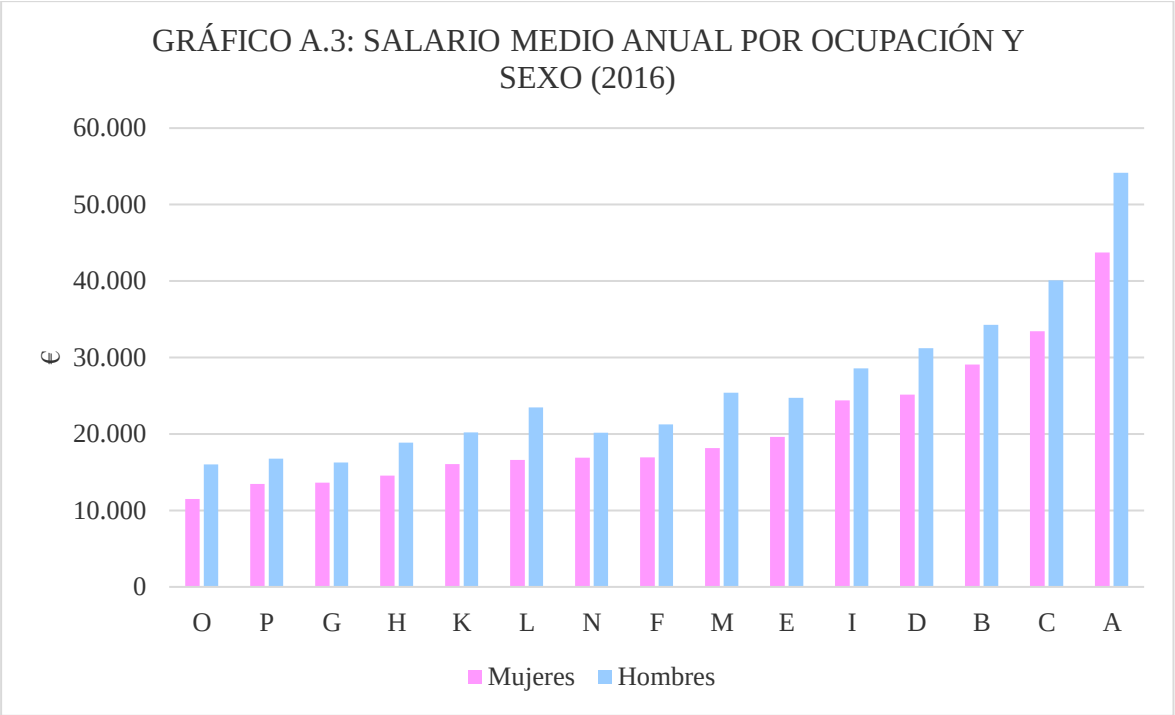
ANEXO I. GRÁFICOS ADICIONALES.



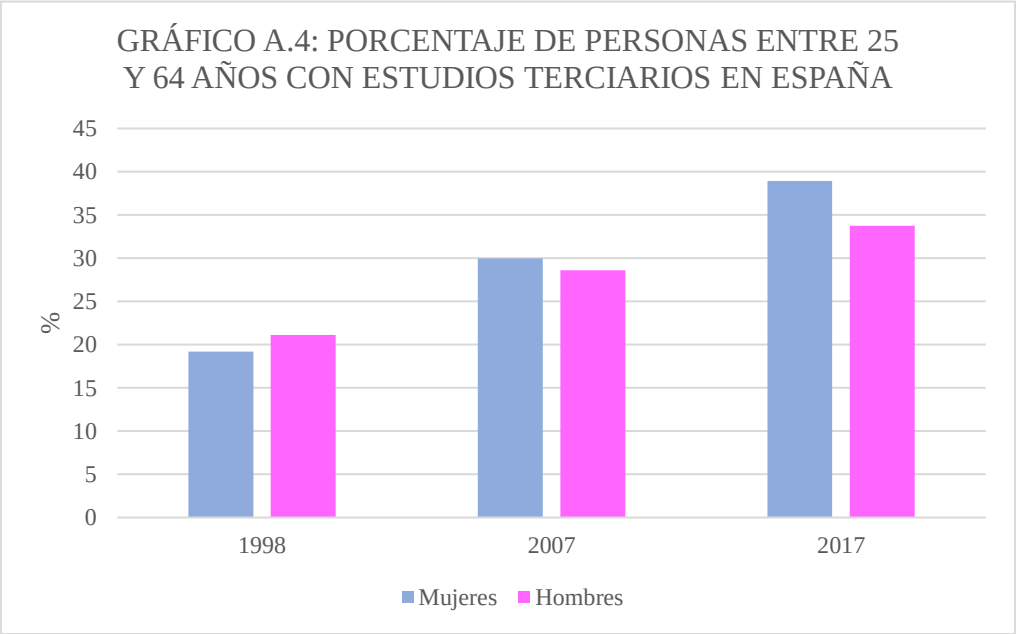
Fuente: Elaboración propia con datos de la OCDE (2019) Temporary employment (indicator).



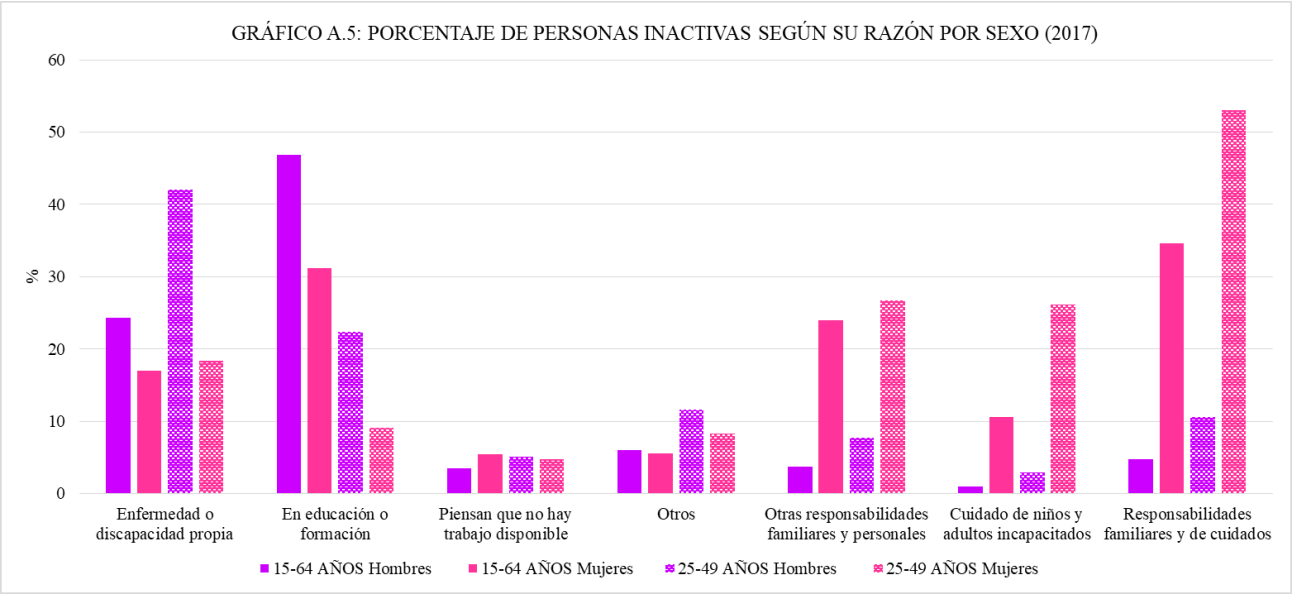
Fuente: Elaboración propia con datos del INE (Encuestas de Estructura Salarial)



Fuente: Elaboración propia con datos del INE (Encuestas de Estructura Salarial)



Fuente: elaboración propia con datos de la OCDE (2019), Adult education level (indicator).



Fuente: elaboración propia con datos de Eurostat (Involuntary part-time employment as percentage of the total part-time employment, by sex and age)

ANEXO II. TABLAS ADICIONALES

TABLA A.1: GANANCIA MEDIA ANUAL POR SEXO Y JORNADA (2016)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Total	23.156,34 €	20.131,41 €	25.924,43 €
Tiempo completo	26.870,45 €	24.813,73 €	28.363,24 €
Tiempo parcial	10.254,44 €	10.023,72 €	10.737,52 €

Fuente: elaboración propia con datos del INE (Encuesta Anual de Estructura Salarial 2016)

TABLA A.2: GANANCIA HORA POR SEXO Y JORNADA (2016)

	Mujeres	Hombres
Total	13,60 €	15,90 €
Tiempo completo	14,50 €	16,30 €
Tiempo parcial	10,10 €	12,30 €

Fuente: elaboración propia con datos del INE (Encuesta Anual de Estructura Salarial 2016)

TABLA A.3: GANANCIA MEDIA ANUAL POR SEXO Y NIVEL EDUCATIVO (2014)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Todos los estudios	22.858,17 €	19.744,82 €	25.727,24 €
I. Menos que primaria	14.384,24 €	11.292,66 €	16.801,36 €
II. Educación primaria	15.765,18 €	11.972,92 €	18.581,72 €
III. Primera etapa de educación secundaria	18.040,94 €	14.374,47 €	20.682,82 €
IV. Segunda etapa de eduación secundaria	21.266,78 €	17.737,98 €	24.895,06 €
V. Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares	24.710,29 €	19.969,08 €	28.074,15 €
VI. Diplomados universitarios y similares	28.281,94 €	25.493,61 €	32.873,92 €
VII. Licenciados y similares, y doctores universitarios	35.493,89 €	31.008,07 €	40.503,45 €

Fuente: elaboración propia con datos del INE (Encuesta de Estructura Salarial 2014)

TABLA A.4: GANANCIA HORA POR SEXO EN EL PERIODO 2010-2015

	MUJERES	HOMBRES
2010	13,20 €	15,60 €
2011	13,10 €	15,70 €
2012	13,10 €	15,80 €
2013	13,20 €	15,90 €
2014	13,60 €	15,80 €
2015	13,80 €	16,00 €

Fuente: elaboración propia con datos del INE (Encuesta Anual de Estructura Salarial. Serie 2008-2016)

ANEXO III. CNAE-2009

A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
B. Industrias extractivas
C. Industria manufacturera
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado.
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
F.Construcción
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas
H. Transporte y almacenamiento
I. Hostelería
J. Información y comunicaciones
K. Actividades financieras y de seguros
L. Actividades inmobiliarias
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares
O. Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria
P. Educación
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
S. Otros servicios
T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio
U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales

ANEXO IV. CNO-2011

1. Directores y gerentes
A. Directores y gerentes
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
B. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza
C. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales
3. Técnicos; profesionales de apoyo
D. Técnicos; profesionales de apoyo
4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina
E. Empleados de oficina que no atienden al público
F. Empleados de oficina que atienden al público
5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores
G. Trabajadores de los servicios de restauración y comercio
H. Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas
I. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad
6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero
J. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero
7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)
K. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas
L. Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas
8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores
M. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores
N. Conductores y operadores de maquinaria móvil
9. Ocupaciones elementales
O. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)
P. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes
0. Ocupaciones militares
Q. Ocupaciones militares