

ZOOM Económico

Brechas Salariales de Género en España

J. Ignacio Conde-Ruiz (FEDEA & Universidad Complutense)
Ignacio Marra de Artíñano (FEDEA)

2016 / 09

Las claves

1. De acuerdo con los últimos datos disponibles (EES – 2014), las mujeres españolas tienen un salario medio por hora un 17% inferior al de los hombres. Esta diferencia se encuentra aproximadamente en la media europea, aumenta con la edad y es especialmente pronunciada en personas con un nivel de estudios de educación secundaria superior o inferior.
2. Identificamos como principales causas de la brecha salarial la segregación ocupacional, la distribución fuertemente desigual de las tareas de género en España, las interrupciones en la vida laboral relacionadas con la maternidad y la existencia de “techos de cristal” en el desarrollo profesional de las mujeres.
3. El área con mayor margen de mejora en política de género es la conciliación entre vida familiar y laboral. En ese sentido recomendamos como políticas concretas la extensión de la educación y el cuidado infantil entre 0 y 3 años y la reforma de la política de bajas parentales en España. Por otro parte, recomendamos la implantación de cuotas graduales y temporales en consejos de administración de empresas cotizadas como un primer paso importante para la progresiva eliminación de la infrarrepresentación femenina en puestos de autoridad en el sector privado.

1. Introducción

“

En las últimas décadas la fuerza laboral española se ha vuelto cada vez más educada y con mayor participación femenina mientras que muchos de los factores sociales y culturales que impiden el avance de las mujeres en el mundo del trabajo, tales como el reparto de las labores en el hogar, han cambiado con mucha más lentitud).

”

En 2016 las mujeres españolas trabajaron aproximadamente 13.000 millones de horas, es decir, aproximadamente un 41% del total. Por esas horas, las mujeres españolas recibieron 155.000 millones de euros, mientras que los hombres españoles, por sus correspondientes 18.500 millones de horas recibieron unos 259.000 millones de euros. Dividiendo el número de horas trabajadas entre el salario total percibido, vemos que la cifra de salario medio por hora para los hombres (14 euros por hora) dista bastante de la cifra correspondiente para las mujeres (11.9 euros por hora). ¿A qué se debe esta diferencia?

No es fácil decirlo ya que se trata de dos colectivos que no son directamente comparables. Difieren de muchas maneras, cada una de las cuales podría ser una posible explicación. Por ejemplo, en la actualidad 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**. Es decir, no podemos asumir que dichas diferencias se deban exclusivamente al género de la persona y que, por lo tanto, tengan carácter discriminatorio. El análisis de brecha salarial sin ajustar tiene un contenido –y una lectura– de carácter descriptivo. Hay que entrar en más detalles para poder establecer causalidades.

Tal es el propósito de las siguientes páginas. Como veremos, tanto la magnitud como la tendencia de la brecha salarial en España son el reflejo de aspectos estructurales del mercado laboral y del entorno social. Al fin y al cabo, en las últimas décadas la fuerza laboral española se ha vuelto cada vez más educada y con mayor participación femenina mientras que muchos de los factores sociales y culturales que impiden el avance de las mujeres en el mundo del trabajo, tales como el reparto de las labores en el hogar, han cambiado con mucha más lentitud.

2. Mercado laboral y género: un primer vistazo

Aparte de buscar matices en los datos también es necesario precisar los criterios con los que se evalúan por lo que resulta primordial distinguir entre **igualdad y equidad**, dos conceptos diferentes que a su vez representan objetivos distintos, no necesariamente excluyentes, en el ámbito de la política de género. El primero se basa en la búsqueda de derechos, trato y beneficios semejantes para dos o más colectivos. Así, por ejemplo, las políticas que buscan representación igualitaria de hombres y mujeres en instituciones democráticas son un caso de políticas animadas por el principio de igualdad mientras que, por su parte, la equidad toma en cuenta factores de contexto adicionales. Desde el punto de vista de la equidad, dado que existen determinadas diferencias entre hombres y mujeres, lo óptimo es buscar un trato proporcional a las circunstancias de ambos colectivos.

Ambos conceptos son claves en la discusión de las diferencias salariales y se deben medir de forma distinta. La brecha de género sin ajustar mide la diferencia porcentual bruta en salario entre hombres y mujeres independientemente de las diferencias subyacentes en ambos colectivos en términos de características socioeconómicas y del puesto de trabajo. Por ello, se trata de una medida más relacionada con el concepto de igualdad. Por otra parte, la brecha salarial ajustada busca medir la diferencia porcentual en salario controlado por dichos factores, tratando de obtener así una medida de “diferencias en remuneración por el mismo trabajo realizado”, lo cual nos acerca más a la de proporcionalidad presente en el concepto de equidad. En el intento de buscar este indicador de “mismo pago por el mismo trabajo” sería por tanto fundamental controlar por tantas diferencias entre hombres y mujeres relevantes a la hora de determinar el salario como sea posible. Pero, por más detalles que se tengan en cuenta a la hora de la comparación, por más variables que se incluyan, siempre quedan posibles fuentes de sesgo ya que siempre hay el riesgo de omitir variables potencialmente relevantes y que no se pueden observar de forma directa (tales como la motivación, la competitividad o las actitudes frente al riesgo). Pese a ello, la brecha de género ajustada se trata de la medida más fiable a la hora de medir si hombres y mujeres reciben una remuneración similar por tareas similares.

“

Tres aspectos distinguen al mercado laboral de la norma en el contexto europeo: (...) la fuerte incidencia de los contratos temporales, (...) una productividad-hora que, además de ser baja a nivel europeo (...), ha crecido muy poco en las últimas décadas (...) y una fuerte volatilidad.

”

A lo largo de este análisis se utilizarán principalmente los datos recientemente publicados de la ronda de 2014 de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial Europea (conocida como EES en su versión española) y procederemos a considerar la brecha salarial de género como el porcentaje adicional que cobran los hombres respecto a las mujeres, es decir, situando el salario femenino en el denominador (empleando la metodología usada por Eurostat para dicha encuesta). Esta encuesta, de las más usadas para dicho cálculo a nivel europeo, tiene la ventaja de tener información sobre la ocupación, el nivel educativo alcanzado, el sector de las personas encuestadas y datos sobre el nivel salarial y la estructura del mismo. Incluye exclusivamente empresas de más de 10 trabajadores y en nuestro caso, nos limitamos a calcular la brecha presente en los sectores industriales, de servicios y de construcción. Para facilitar la comparación internacional, excluirémos los empleados en administración pública, defensa y seguridad social obligatoria, datos que no se encuentran disponibles para un importante número de países.

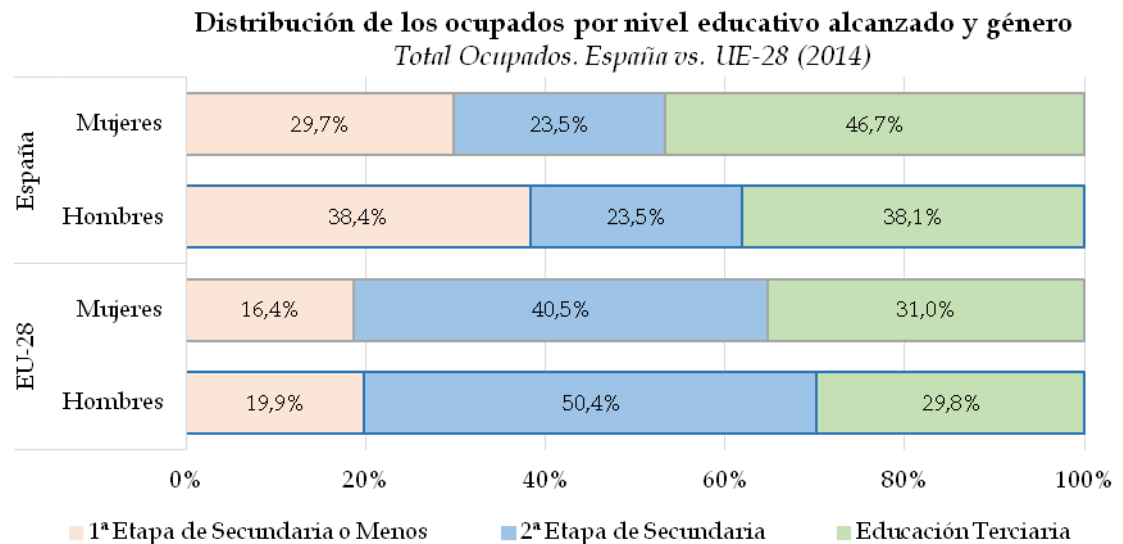
Dado que las mujeres tienden a trabajar más en condiciones de **jornadas parciales y temporalidad**, la medición de la brecha de género se realizará en la mayoría de casos sobre el salario por hora. En aquellos casos en los que se compare entre distintos países se usarán datos corregidos para tener en cuenta los distintos costes de vida, es decir, datos en paridad de poder adquisitivo. Finalmente, es importante tener en cuenta que se especificarán aquellas correcciones o segmentaciones que se lleven a cabo a la hora de calcular la brecha salarial de género, por lo que, a menos que se indique explícitamente, trabajamos con brechas salariales no ajustadas.

Finalmente, y de cara a comprender mejor las brechas salariales que veremos a continuación, tenemos que considerar distintos factores del mercado de trabajo español, dentro de los cuales hay que destacar tres aspectos que lo distinguen de la norma en el contexto europeo. En primer lugar, la fuerte incidencia de los contratos temporales (alrededor del 25% de media en 2015 de acuerdo con la EPA). Segundo, presenta una productividad-hora que, además de ser baja a nivel europeo (unos 47 dólares de 2010 por hora, frente a alrededor de 60 en Alemania y Francia, según la OECD), ha crecido muy poco en las últimas dos décadas. Por último, se caracteriza por una fuerte volatilidad, con fuertes periodos de creación y destrucción de empleo de acuerdo con el ciclo económico.

Aparte de estos rasgos generales, resultan muy importantes para nuestro análisis posterior las diferencias en lo referente a la composición por

“
En España hay un importante problema de infracualificación y desempleo entre aquellos con pocos estudios, junto con mayores tasas de sobrecualificación entre personas universitarias.
 ”

educación y género. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo a lo largo de los últimos 15 años ha sido mucho más rápida en España que en la media de los países desarrollados (un 34% de incremento en España desde el año 2000, frente al 6% de media en la OECD), situándose la tasa actual de participación femenina ligeramente por encima de la media de la UE-15. Es destacable, igualmente que, a pesar de dicho proceso, el número de familias con una estructura tradicional, es decir, compuestas por un hombre y una mujer casados es superior al de otros países de la OECD; el 30% de las familias españolas son familias heterosexuales casadas y con hijos, frente a alrededor del 25% en países como Francia o Estados Unidos. En otras palabras, se ha mantenido una estructura relativamente tradicional de familia, pero se ha realizado una **rápida transición** hacia un modelo familiar en el que ambos cónyuges trabajan.



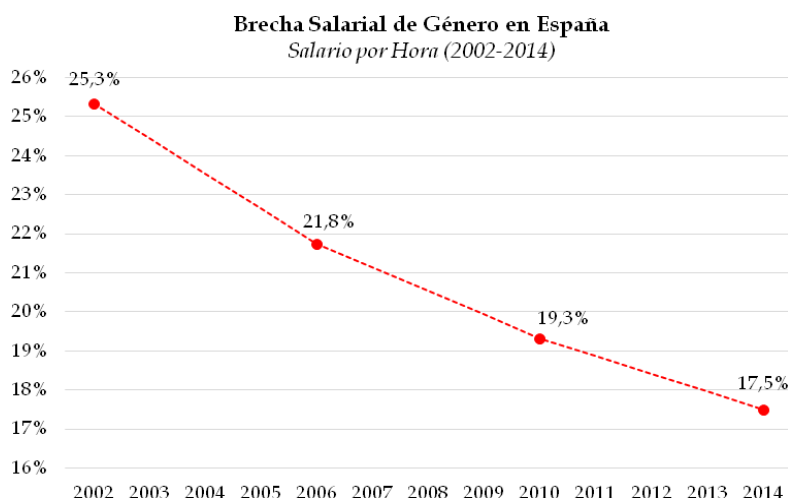
Gráfica 1. Fuentes: Encuesta de Población Activa (2014) y Eurostat.

En cuanto al nivel educativo de los ocupados en el mercado laboral español, la distribución se caracteriza por una clara forma de reloj de arena, con muchas personas con un número de años de educación especialmente bajo o especialmente alto y pocas personas con niveles medios. El porcentaje de personas que no han terminado estudios correspondientes a la segunda etapa de la enseñanza obligatoria, es muy alto, tanto en hombres (38%), como en mujeres (30%). Al mismo tiempo, una proporción muy elevada de personas han completado estudios universitarios en comparación con la media europea (más del 40% frente a alrededor del 30% en la UE-28). Esto resulta en un importante problema de infracualificación y desempleo entre aquellos con pocos estudios, junto con una de las mayores tasas de sobrecualificación entre personas universitarias

(más del 35% de los graduados universitarios para su trabajo de acuerdo con la OECD). Por otro lado, las mujeres españolas no sólo tienen un nivel educativo medio más alto que los hombres españoles, además dicha diferencia es considerablemente más grande que la que encontramos de media en otros países europeos: la diferencia en el porcentaje de personas con estudios terciarios completados es de 8 puntos porcentuales en España frente a alrededor de un punto porcentual en la UE-28 (ver Gráfica 1).

3. Mercado laboral y género: un primer vistazo

El aumento de las diferencias a nivel educativo entre mujeres y hombres en España tiene un claro efecto sobre la brecha salarial no ajustada. Como vemos en la Gráfica 2, la brecha salarial sin corrección ha ido disminuyendo paulatinamente en cada una de las distintas versiones de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial; desde un 25.3% en 2002 hasta el 17.5% en la última ronda de 2014. En la literatura académica existe un importante consenso sobre este fenómeno, que se atribuye mayoritariamente a la mejoría de la cualificación media de las mujeres en términos de educación, experiencia y tiempo medio de servicio en la empresa (por ejemplo, Gradín y del Río - 2009).



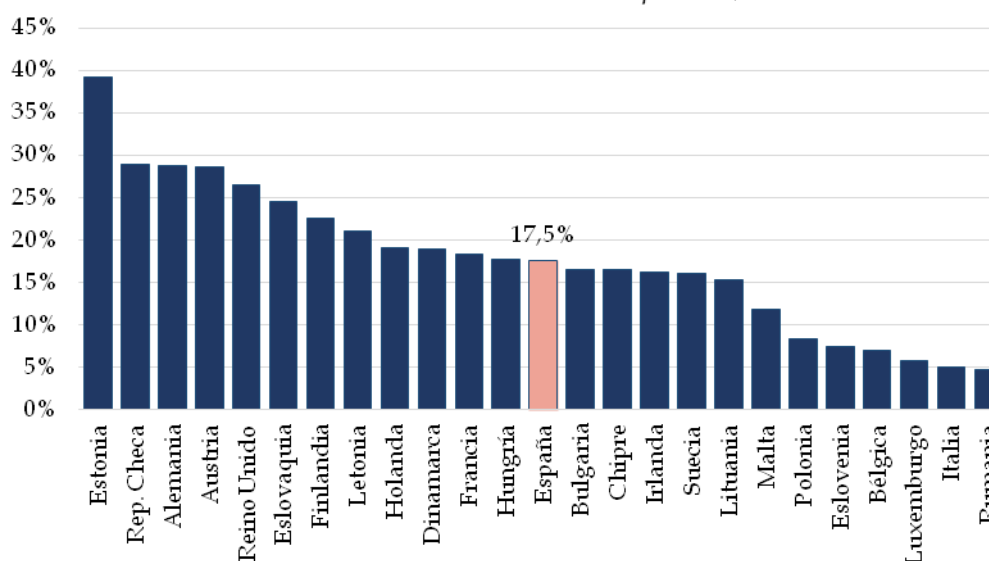
Gráfica 2. Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (2002-2014).

En comparación con otros países europeos, la brecha en salario por hora en España está en la media o levemente por debajo de la misma, siendo bastante inferior a la de países como Alemania (22%) o Reino Unido (21%)

y algo más alta que la de Francia (16%). Es importante, sin embargo, tener en cuenta varios factores detrás de este dato. Por un lado, como hemos comentado anteriormente, la diferencia en términos de mayor cualificación de las mujeres es superior en España. Otro factor importante es la mayor compresión salarial en España en la parte baja de la distribución salarial, es decir, la menor dispersión de los salarios por debajo de la mediana; lo que podría implicar que los diferenciales salariales no tengan tanto margen para ser mayores (Blau y Kahn 1996). De acuerdo con la última Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, en 2014 los ingresos brutos medianos en España son un 67% superior que aquellos del primer decil, mientras que en el caso de Alemania son casi el doble (un 100% mayor) y en Reino Unido, la diferencia es de aproximadamente el 90%.

Un caso interesante es el de Italia, en el que existe una baja tasa de participación femenina (64% vs. 73% en la UE-15) y una baja brecha salarial de género. Una explicación plausible es que en el caso italiano la probabilidad de que aquellas mujeres con un salario potencial más elevado participen en el mercado laboral (o lo hagan con una mayor vinculación) es especialmente superior a la de aquellas mujeres con un salario potencial inferior. Este fenómeno es un tipo de autoselección, en el que las mujeres, sabiendo que su salario potencial es bajo, prefieren no participar en el mercado laboral. Olivetti y Petrongolo (2008) registran una clara correlación negativa en Italia entre brechas de género salarial y tasa de empleo debido a esta razón.

Brecha Salarial de Género en Salario por Hora
Por País - Paridad de Poder Adquisitivo, 2014



Gráfica 3. Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (2014).

“
*...la brecha
 salarial para
 Alemania, Reino
 Unido, Francia y
 España aumenta
 con la edad.*”

Si segmentamos los grupos de individuos para los que calculamos la brecha, comenzamos a encontrar distintos patrones que nos aportan información más detallada sobre el diferencial salarial entre hombres y mujeres.

En primer lugar, en la Gráfica 4 calcula la brecha salarial para Alemania, Reino Unido, Francia y España por edades y observamos que ésta aumenta con la edad. Entre personas menores de 30 años la brecha salarial es inferior al 7% en todos los países. Para grupos de personas de mayor edad aumenta a un ritmo similar en España y Francia (alrededor de 10% para aquellos entre 30 y 39 años, de 19% para 40-49 y de algo menos del 25% para las personas de entre 50 y 59 años) y a un ritmo algo mayor para Alemania y Reino Unido. Existe, por tanto, un fuerte salto generacional en el diferencial salarial sin ajustar, con magnitudes algo diferentes entre países.

Parte del efecto anterior se debe a las diferencias en número de años de experiencia entre hombres y mujeres, dado que, como hemos visto anteriormente, las mujeres en España se han incorporado de forma relativamente tardía al mercado laboral. Asimismo, debido al alto número de mujeres que realizan **interrupciones largas en su vida laboral** a causa de la maternidad, las mujeres tienden a tener un número de años trabajados inferior a los hombres.

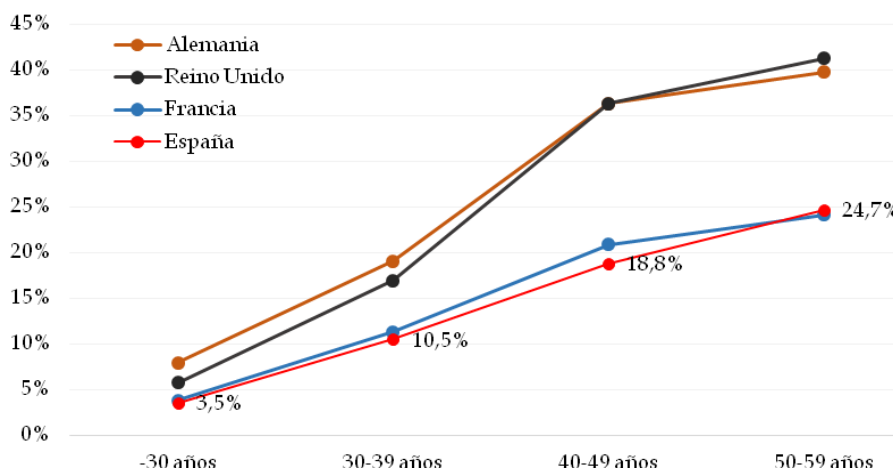
En la Gráfica 5, que nos muestra el salario por hora en España por género según el tiempo de servicio en la empresa actual, observamos que desde el principio existe cierta diferencia entre hombres y mujeres en el sueldo por hora para aquellos con menos de 1 año en la empresa actual (9.5 € vs. 8.6 € por hora, diferencia de 0.9€ por hora). Lo más relevante, sin embargo, es que dicha diferencia se va haciendo mayor según avanza el tiempo medio de estancia en la empresa actual, siendo la diferencia de más de 2€ por hora en individuos con más de 10 años en la empresa. Sin embargo, debemos tener cuidado en la interpretación de la Gráfica 5 y sus conexiones con la Gráfica 4 ya que la edad está correlacionada con el número de años en la empresa actual por lo que parte del efecto puede tener un componente generacional.

“

Para niveles educativos bajos, la brecha salarial en España es alta en comparación con la media de la UE-28 (...) Por el contrario, en niveles educativos elevados, (...) es bastante baja en comparación con otros países.

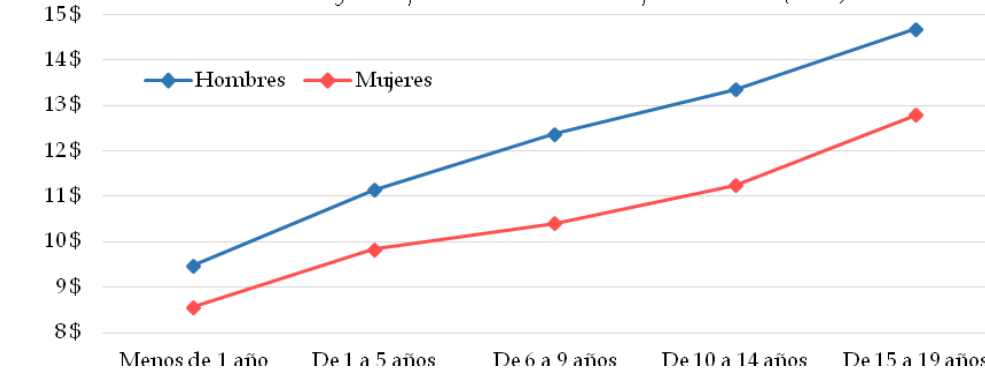
”

Brecha Salarial de Género en Salario por Hora
Por Edad y País - Paridad de Poder Adquisitivo, 2014



Gráfica 4. Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2014.

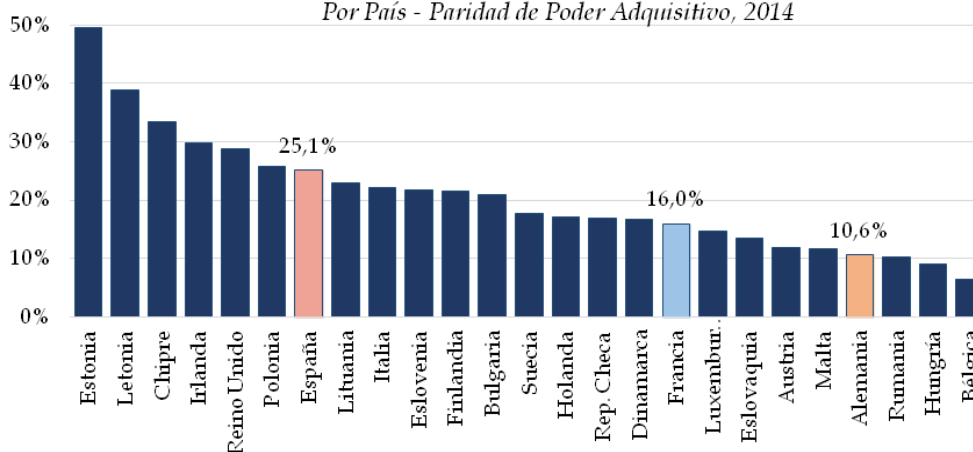
Salario Medio por Hora en España
Por Género y Tiempo de Servicio con la Empresa Actual (2014)



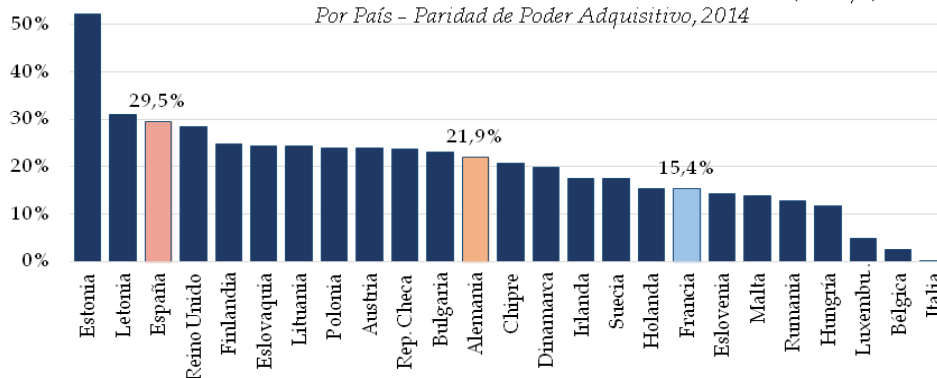
Gráfica 5. Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2014.

El cálculo de los diferenciales en salario por hora por género para individuos con el mismo nivel educativo, llevado a cabo en las cuatro gráficas siguientes, busca explorar con más atención las brechas entre individuos con un nivel de formación similar, desde aquellos que han completado como mucho la primera etapa de educación secundaria hasta aquellos que han completado estudios de postgrado.

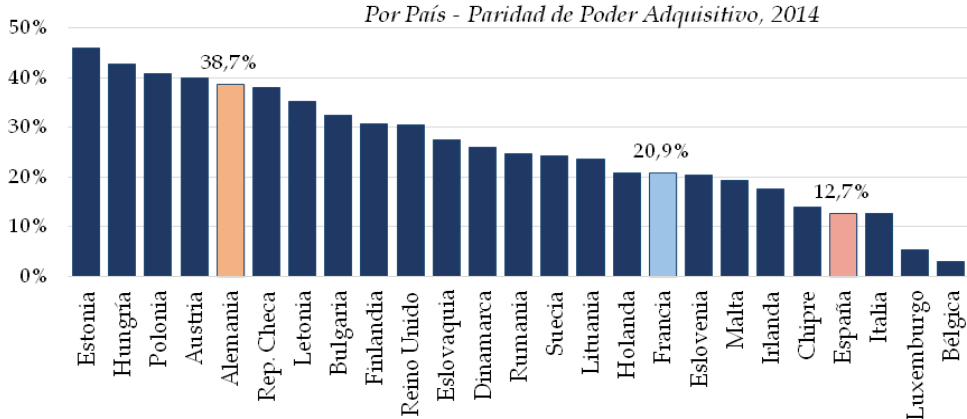
Brecha Salarial de Género en Salario por Hora
Personas con nivel educativo de educación secundaria (1ª etapa) o inferior
 Por País - Paridad de Poder Adquisitivo, 2014



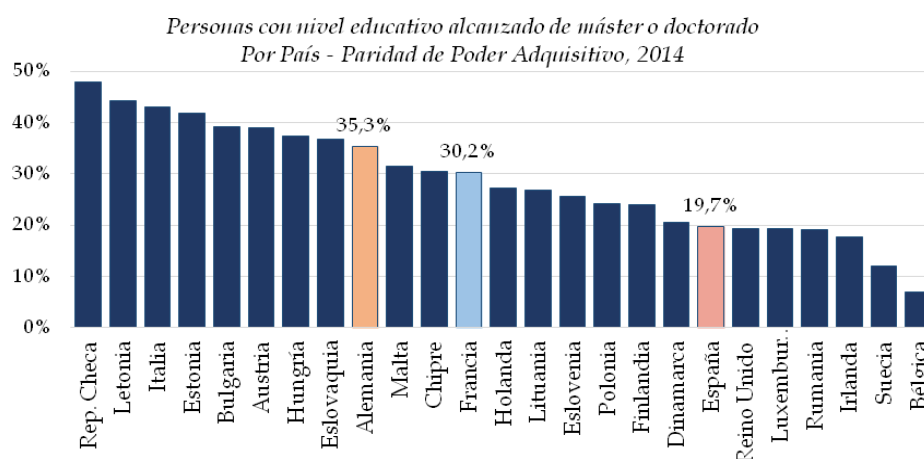
Personas con nivel educativo alcanzado de educación secundaria (2ª etapa)
 Por País - Paridad de Poder Adquisitivo, 2014



Personas con nivel educativo alcanzado de licenciatura, grado o equivalente
 Por País - Paridad de Poder Adquisitivo, 2014



Gráficas 6-0-I, II, III. Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2014.



Gráfica 6-IV. Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2014.

En las mismas observamos que la situación de la brecha salarial de género en España, contextualizada a nivel europeo, depende claramente del colectivo en términos de nivel educativo que tengamos en consideración. Para niveles educativos bajos, la brecha salarial en España es alta en comparación con la media de la UE-28: superior al 25% entre aquellas personas que han completado a lo sumo la primera etapa de secundaria (en comparación a niveles de un 16% en Francia o del 10% en Alemania) y de casi el 30% entre aquellas cuyo nivel educativo más elevado terminado es la segunda etapa de educación secundaria (la tercera brecha más alta de la UE-28, sólo por detrás de Estonia y Letonia). Por el contrario, en niveles educativos elevados, la brecha salarial es bastante baja en comparación con otros países europeos (13% entre personas con grado o licenciatura y 20% entre aquellos con máster o doctorado). En Alemania observamos que la tendencia es exactamente la contraria que en España: la brecha salarial tiende a ser muy superior en personas con más nivel de estudios. Esta observación es coherente con lo encontrado en estudios anteriores tales como Del Río, Gradín y Canto (2011) y De la Rica et al. (2008).

De acuerdo con la literatura académica, este fenómeno tiene su origen en diversos factores posiblemente vinculados al hecho de que las mujeres con un nivel educativo más elevado suelen tener visiones más igualitarias de los roles de género. Aunque es difícil discernir el peso exacto de cada uno, hay diversos mecanismos mediante los cuales este hecho afecta los resultados del mercado laboral. Al fin y al cabo, estas visiones igualitarias se traducen en, por ejemplo, un reparto más equitativo del trabajo doméstico y una mayor disposición de las mujeres a defender sus derechos en el sitio de

trabajo. En España este fenómeno es más pronunciado debido a la transición reciente de un modelo tradicional familiar a un modelo con valores y estereotipos de género más avanzados. Por ello, las generaciones más jóvenes tienen una visión significativamente más igualitaria en materia de género, y, como hemos visto anteriormente, debido al creciente nivel educativo de las mujeres en España, las mujeres jóvenes están sobrerrepresentadas en el grupo de personas con estudios universitarios.

Por otro lado, parece que la composición del empleo entre personas de alto nivel educativo en España contribuye a reducir la brecha salarial agregada. De acuerdo con los datos de la Encuesta Europea de Población Activa, al comparar a España con el resto de Europa vemos que entre el grupo de personas con alto nivel educativo, una proporción relativamente alta se encuentra ocupada en trabajos profesionales (abogados, consultores, científicos, etc.) mientras que es relativamente bajo el número de personas en tareas de dirección. Esto repercute en los resultados agregados porque, como es sabido (Tabla I) las primeras actividades suelen tener brechas salariales de género más pequeñas que las del segundo grupo.

Brecha Salarial de Género en Salario por Hora por Ocupación (2014)

Por País – Paridad de Poder Adquisitivo, 2014

	España	Francia	Alemania
Directores y Gerentes	19%	28%	37%
Profesionales Nivel Alto	15%	27%	29%
Técnicos y Profesionales Nivel Medio	21%	13%	35%
Personal Apoyo Administrativo	22%	3%	10%
Servicios y Vendedores	13%	12%	12%
Oficiales, Operarios y Artesanos	23%	19%	27%
Operadores de Maquinaria e Instalaciones	29%	14%	21%
Ocupaciones Básicas	13%	12%	8%

Tabla I. Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2014.

Finalmente, al analizar la brecha salarial por ocupaciones (Tabla I), observamos que la brecha existente en España es relativamente baja en comparación con Francia y Alemania para profesiones que requieren de un nivel de cualificación elevado, tales como directores y gerentes (19% frente al 28% de Francia y el 37% de Alemania) y profesionales de alto nivel

(15%, frente a 27 y 29%, respectivamente). Paralelamente, las ocupaciones con un nivel salarial medio más bajo (personal de apoyo administrativo, servicios y vendedores, operadores, ocupaciones básicas) tienen una brecha de género más elevada en España que en los países anteriormente mencionados. En Francia y Alemania, las mayores brechas las encontramos claramente en las ocupaciones con mayor nivel salarial, mientras que en España este patrón no aparece, siendo además el diferencial salarial por género relativamente similar entre ocupaciones (13-23% en la gran mayoría de casos).

En resumen, el análisis por ocupaciones en España tiene una tendencia que recuerda a aquella que encontrábamos en la segmentación por nivel educativo. Mientras que otros países presentan una brecha con aparente estructura creciente con el nivel salarial (o en este caso con variables relacionadas como la educación y el tipo de ocupación), esto no ocurre en el caso español.

Es importante recordar que no todo el diferencial por género en remuneración se debe al salario base. En España la brecha salarial en salario base es tradicionalmente inferior a la **brecha en complementos salariales** (Amuendo-Dorantes y De la Rica, 2006) y menor también que el diferencial de género en remuneración por objetivos (De la Rica et al. 2010). De acuerdo con la Encuesta de Estructura Salarial de 2014, el bonus anual medio por empleado en España en 2014 fue de unos 4000 euros para los hombres y alrededor de 3300 euros para las mujeres. Este aspecto de la brecha salarial puede deberse tanto a la segregación ocupacional femenina en ocupaciones con un salario variable inferior o a la menor remuneración variable dentro de ocupaciones similares. Ambas explicaciones podrían apuntar hacia dificultades para compatibilizar trabajo y familia.

Brecha Salarial de Género en Salario por Hora por Sector (2014)*Por País – Paridad de Poder Adquisitivo, 2014*

	España	Francia	Alemania
Manufacturas	24%	17%	36%
Comercio	28%	19%	33%
Transporte y almacenamiento	14%	0%	6%
Hostelería	14%	8%	12%
Información y comunicación	16%	14%	36%
Servicios Financieros	22%	45%	40%
Actividades Inmobiliarias	22%	12%	19%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	25%	30%	46%
Administración Pública, defensa y SS	7%	14%	9%
Educación	9%	21%	15%
Salud y actividades sociales	28%	18%	30%
Artes y entretenimiento	21%	43%	42%
Otros servicios	14%	23%	30%

Tabla II. Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2014.

A nivel sectorial, observamos en la Tabla II que la brecha no ajustada en España es especialmente elevada en sectores como las manufacturas y el comercio. En servicios financieros y actividades profesionales, científicas y técnicas la brecha es elevada (22% y 25% respectivamente), pero muy inferior a la de otros países como Francia y Alemania. Es destacable lo reducido de la brecha en las administraciones públicas y el sector educativo: las diferenciales salariales de género en el sector público son inferiores a aquellas en el sector privado, especialmente en el caso español.

Las estimaciones de la brecha de género ajustada, es decir que controla por el efecto de todas aquellas características relevantes a la hora de explicar el salario, son especialmente complejas y quedan más allá del objetivo de este artículo. No obstante, Guner *et al.* (2014) estudian la brecha ajustada y controlando por nivel educativo, experiencia, sector y ocupación, entre otros muchos factores, los autores encuentran que la misma se situaba en 2010 en el entorno del 20%, unos 8 puntos porcentuales por debajo de su valor en 2004. Este valor coincide aproximadamente con el valor que encuentran los autores en dicho año para la brecha sin ajustar, compensándose de esta manera los efectos positivos y negativos. Por otro lado, Murillo-Huertas y Simón (2014), encuentran también, utilizando una base de datos alternativa, una brecha de género ajustada del 20.3% en 2010, algo superior a la encontrada por los mismos autores en 2006 (16.8%).

“

Una fracción creciente de la brecha salarial (...) puede explicarse por la segregación femenina a nivel de establecimiento, ocupación y sector).

”

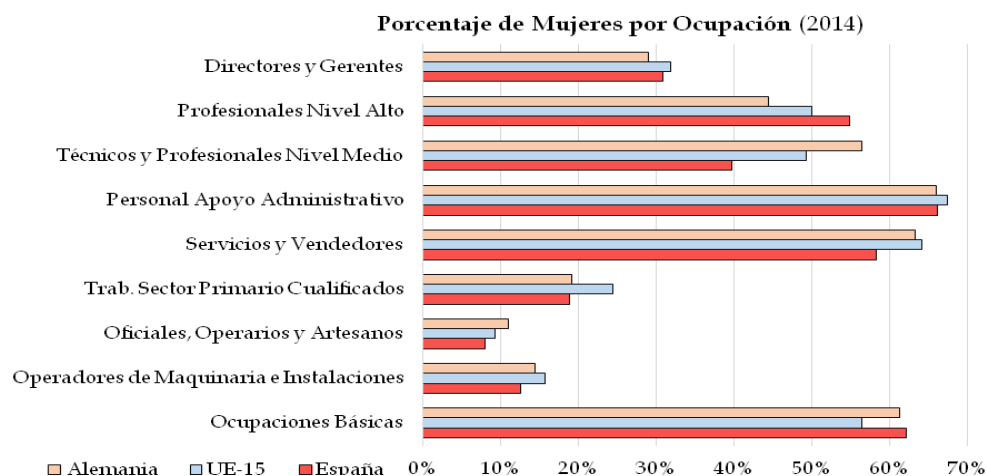
4. Causas principales

En esta sección nos centraremos en las principales explicaciones que encontramos en la literatura económica para la brecha de género salarial en España, teniendo en consideración la estructura actual de la misma.

Uno de los factores más frecuentemente asociados a las diferencias salariales por género es la fuerte segregación ocupacional por género, es decir, la existencia de un gran número de ocupaciones en las que el porcentaje de hombres (o el de mujeres) está desproporcionado. Si la infrarrepresentación femenina se produce especialmente en ocupaciones con salario medio relativamente alto, el diferencial salarial será superior. En general, el porcentaje de mujeres en puestos de gestión y en puestos técnicos suele ser inferior al de hombres, mientras que en el sector servicios, en puestos comerciales y de apoyo administrativo y en ocupaciones básicas las mujeres suelen ser mayoría. En esta línea Amuendo-Dorantes y de la Rica (2006) encuentran que una fracción creciente de la brecha salarial en el salario base puede explicarse por la segregación femenina a nivel de establecimiento, ocupación y sector, es decir, que la relación entre segregación y brecha salarial tiene una importancia creciente a la hora de explicar las diferencias existentes en el salario base.

Los puestos de trabajo de profesionales de alto nivel son ocupados en su mayoría por personas con estudios universitarios, mientras los puestos técnicos y profesionales de nivel medio tienen un porcentaje mayor de personas con menos años de educación formal, considerándose puestos de remuneración elevada para personas con un nivel educativo de secundaria superior u otro menor a éste. Por ello, la escasez de puestos de trabajo con salarios relativamente altos para personas con niveles medios de estudios en España, junto a la baja representación de mujeres en dichos puestos puede ser un factor importante a la hora de explicar la alta brecha salarial en España para personas con estudios de secundaria, pero sin estudios universitarios. Paralelamente, el número elevado de mujeres en España entre profesionales del sector sanitario, legal o académico parece ser relevante a la hora de explicar por qué la brecha salarial de género entre aquellos con estudios universitarios es relativamente baja.

“
 Un factor importante (de) la brecha de género es la distribución fuertemente desigual de las tareas domésticas en España.
 ”

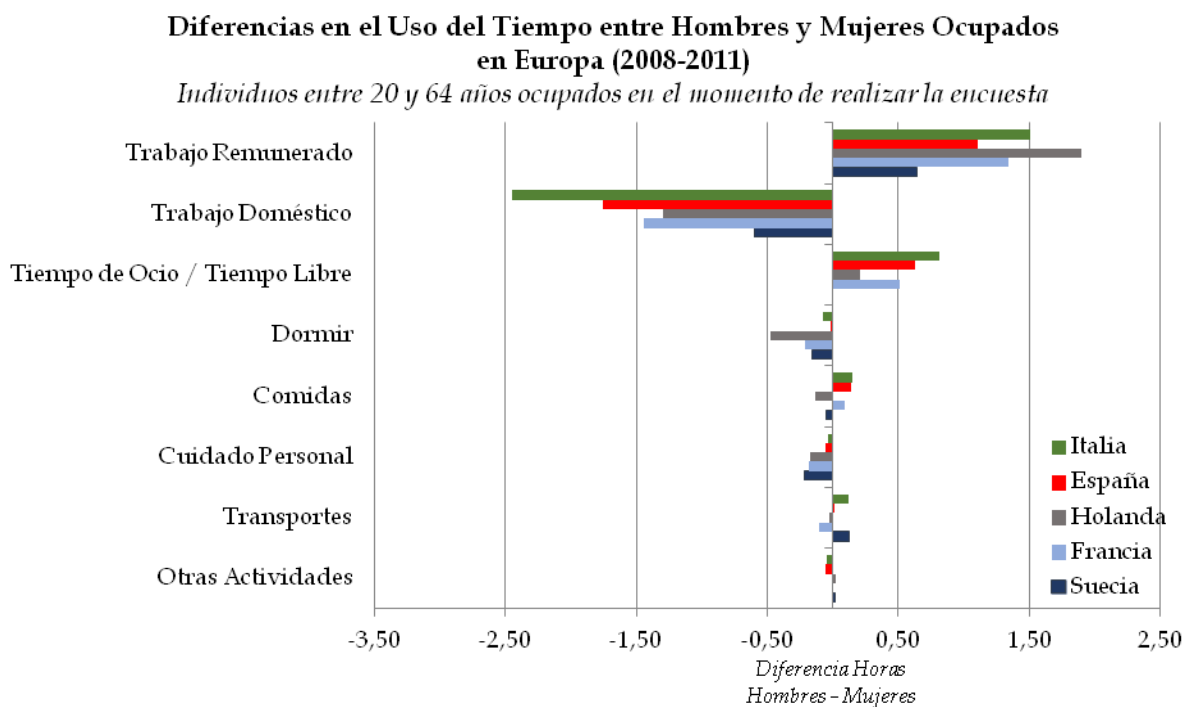


Gráfica 7. Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat (Encuesta Europea de Población Activa).

Un factor importante a la hora de explicar tanto la brecha de género no solo en lo que hace al salario sino también en aspectos tales como la representación de mujeres en posiciones de liderazgo y la participación laboral es la **distribución fuertemente desigual de las tareas domésticas en España**. Las mujeres españolas llevan a cabo más del 90% de las tareas de lavado de ropa y planchado, alrededor del 75% de las tareas de preparación de comida, limpieza y mantenimiento de la casa y del 65% de las horas de cuidado infantil (Encuesta del Uso del Tiempo 2009-2010; Conde-Ruiz y Marra de Artíñano, 2016). A parte del efecto probablemente significativo de tal división sobre las tasas de fertilidad en un país con tasas de participación femenina elevadas (García-Manglano et al. 2014), debemos tener en cuenta su capacidad para afectar a los diferenciales salariales. La incompatibilidad de realizar tanto tareas domésticas como trabajo remunerado a un máximo rendimiento bajo unas condiciones de reparto tan desigual puede tener un importante efecto sobre las perspectivas de desarrollo profesional en distintas dimensiones, incluyendo la salarial.

Esta desigualdad se observa de manera clara con las diferencias entre hombres y mujeres en distintos países con respecto al uso del tiempo, especialmente si consideramos exclusivamente a individuos ocupados. La Gráfica 8 muestra la brecha de género en patrones de uso del tiempo para personas entre 20 y 64 años que están trabajando en el momento de la encuesta, para una serie de distintos países europeos alrededor de 2010. Encontramos que en España las mujeres realizan más de 100 minutos adicionales al día de tareas domésticas que los hombres; tiempo que los hombres emplean en más trabajo remunerado (aproximadamente 60 minutos) y más tiempo libre (más de 40 minutos). Esta fuerte **segregación**

de las tareas domésticas, incluso entre personas que realizan trabajo remunerado puede tener tanto efectos directos (incompatibilidad de ocupaciones que requieren un mayor número de horas) como indirectos (tales como por ejemplo un menor margen para conseguir promociones o menor paga en salario variable o por objetivos debido a dificultades en la compatibilización de vida familiar y profesional).

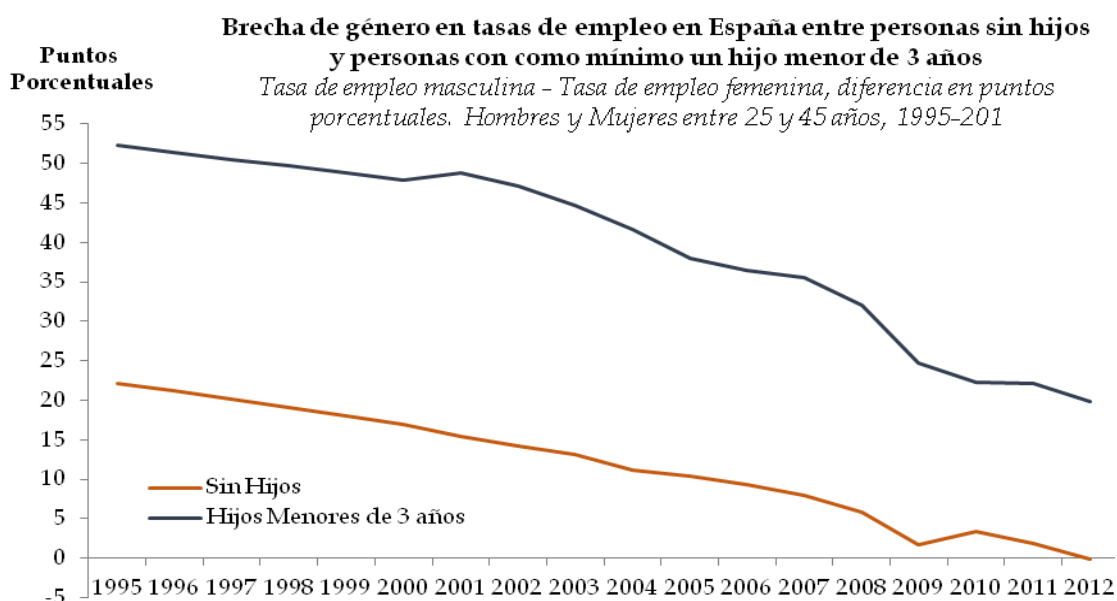


Gráfica 8. Fuente: Conde-Ruiz y Marra (2016) con datos de UNECE Time Survey Database.

Otra serie de argumentos para explicar la brecha salarial de género se basan en el efecto de las **interrupciones en la carrera profesional** de las mujeres debido a la **maternidad y al cuidado de niños menores de 3 años** sobre la progresión laboral (y más concretamente, sobre la progresión salarial, ver por ejemplo Miller - 2009). En España casi el 70% de las horas dedicadas a cuidado infantil las llevan a cabo las mujeres según la Encuesta de Uso del Tiempo (2008-2009). El porcentaje de mujeres entre 25 y 49 años sin hijos que trabaja a tiempo completo es del 62%, mientras que la tasa correspondiente para mujeres con niños menores de 6 años es del 42% (Conde-Ruiz y Marra de Artíñano, 2016). En el caso de los hombres, dicha tasa se mantiene en el entorno del 75%, independientemente de si tiene hijos o no y de la edad de los mismos en caso de tenerlos.

“
 En España en 2010, en grupos de personas con características observables similares la brecha salarial es mayor cuanto mayor es el salario.
 ”

Usando la Muestra Continua de Vidas Laborales, Cebrián y Moreno (2015) encuentran que las trayectorias laborales de las mujeres son **significativamente más inestables** que las de los hombres. Tras introducir dicho índice como variable explicativa de la brecha salarial de género concluyen que alrededor del 7% de las diferencias en España se explican de forma directa por las interrupciones en la vida laboral femenina. La Gráfica 9 nos da una idea de la escala de dichas interrupciones, mostrando el fuerte salto en la diferencia en tasas de empleo entre hombres y mujeres entre 25 y 45 años sin hijos (sin brecha en la misma) y con hijos menores de 3 años (más de 20 puntos de diferencia).

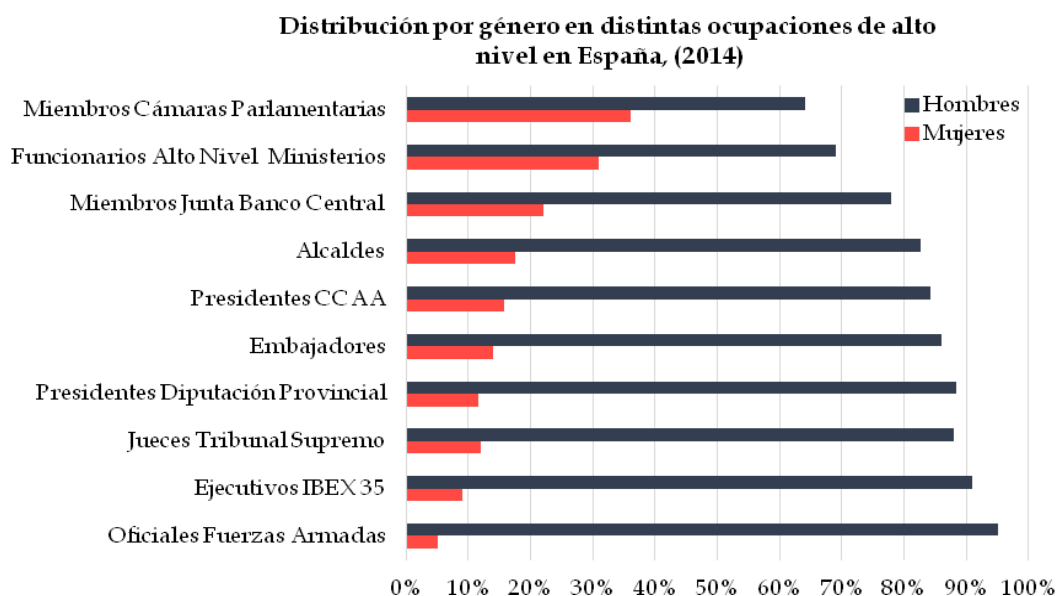


Gráfica 9. Fuente: Elaboración Propia con datos de UN Economic Commission for Europe (UNECE).

Un fenómeno común en distintos países europeos (Christofides et al. 2010) es la existencia de **“techos de cristal”** en la distribución salarial: es decir, de una brecha salarial creciente con respecto al nivel de remuneración. Murillo-Huertas y Simón (2014) encuentran evidencia de que la brecha ajustada de género en España en 2010 para personas con niveles educativos similares y en ocupaciones similares tiende a aumentar a medida que avanzamos en la distribución salarial, es decir, en grupos de personas con características observables similares la brecha salarial es mayor cuanto mayor es el salario. Arulampalam et al. (2007) apunta a la existencia de criterios de promoción distintos en distintos puntos de la distribución salarial como una explicación plausible para dicho fenómeno en los puestos con mayores salarios parece haber una mayor preferencia por ascender a los hombres que en los puestos menores salarios. Esto a su vez puede deberse a

múltiples factores, incluyendo la existencia de redes en las que las personas tienden a preferir contratar a individuos semejantes a ellos mismos (incluyendo personas del mismo sexo).

Estos **techos de género** no solamente en la distribución salarial, sino también en la infrarrepresentación endémica de las mujeres españolas en puestos de alta responsabilidad (Gráfica 10). En España en abril de 2015 sólo el 10% de las posiciones de liderazgo de las empresas del IBEX 35 estaban ocupadas por mujeres y sólo el 3% de las mismas tenían a una mujer como CEO (de acuerdo con la base de datos “Gender Balance in Decision Making Positions Database” de la Comisión Europea). Asimismo, en 2014 el 36% de los asientos de las cámaras parlamentarias estaban ocupados por mujeres, junto el 22% de los del consejo del Banco de España. En dicho año, sólo el 16% de los presidentes autonómicos y el 12% de los embajadores eran mujeres.



Gráfica 10. Fuentes: European Commission Gender Decision Making Database, Instituto de la Mujer, UNECE, Eurostat, Conde-Ruiz y Marra de Artíñano (2016)

5. Opciones de Política de Género

Anteriormente identificamos el **desigual reparto de las tareas del hogar**, las interrupciones en la vida laboral por maternidad, los techos de cristal y la segregación ocupacional como algunas de las principales causas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en España. En esta sección vamos a tratar de ligar las causas principales de las brechas salariales de

“

El área fundamental con mayor margen de mejora en el caso español es la conciliación entre vida familiar y vida laboral.

”

género anteriormente mencionadas con una serie de distintas opciones de políticas activas.

Las diferencias de género en el mercado de trabajo obedecen a un complejo síndrome de causas, muchas de las cuales se alimentan entre sí. Por ejemplo, la desigualdad en la realización de tareas del hogar y la existencia de “roles” diferenciados dentro del mismo es una de las principales causas de la brecha salarial, pero dicha relación se retroalimenta, es decir, la existencia de brechas salariales motiva a que las mujeres, con un menor salario potencial, participen en el mercado laboral menos a menudo o con menor intensidad. Por ello, debemos entender las políticas de género en un sentido amplio, como un conjunto de soluciones para terminar con un equilibrio actual que resulta en roles diferenciados y brechas laborales entre hombres y mujeres.

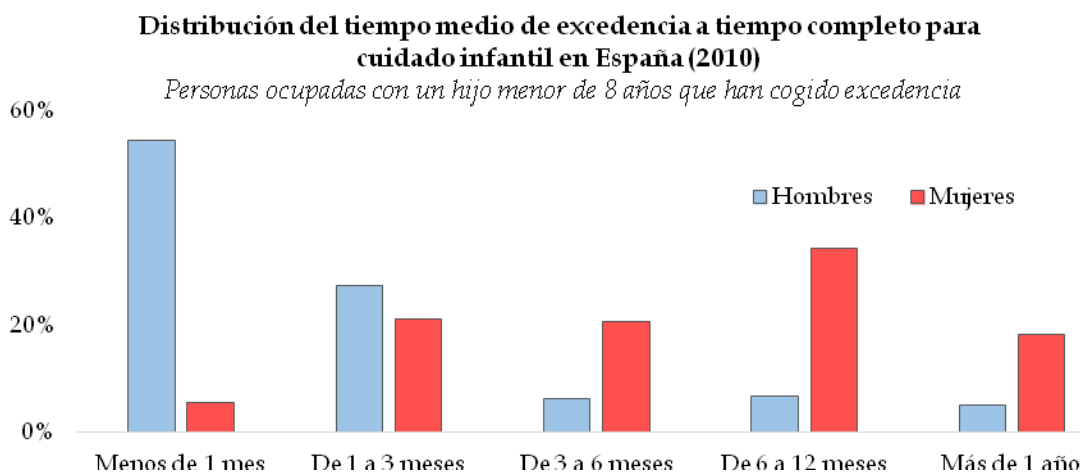
En primer lugar, el área fundamental con mayor margen de mejora en el caso español es la conciliación entre vida familiar y vida laboral. Como demuestran numerosos estudios (por ejemplo, Christofides et al. (2010), Arulampalam et al. (2007)) los países con políticas de conciliación trabajo-familia generosas tienden a tener una brecha salarial inferior. Este tipo de políticas deberían servir tanto para reducir la segregación de tareas remuneradas y tareas domésticas como para reducir los efectos de las interrupciones en la vida profesional de las mujeres.

Entre este tipo de políticas encontramos aquellas relacionadas con el sistema de bajas maternales (exclusivamente para la madre y asociada al nacimiento), paternales (exclusivamente para el padre y asociada al nacimiento) y parentales (tanto para los padres como para las madres, bien como derecho individual o compartido; suele estar asociada al cuidado infantil). Se hace un análisis extenso de dichas políticas en abril de 2015 en distintos países europeos. Países como Bélgica, Italia, Francia, Reino Unido y España tienen sistemas basados en bajas maternales largas remuneradas, bajas paternales muy cortas y bajas parentales con escasa remuneración económica (nula en el caso de la mayoría de las Comunidades Autónomas en España) y con un índice de utilización bastante bajo (Conde-Ruiz y Marra de Artíñano, 2016).

Dichos sistemas tienden a llevar, por su propio diseño de incentivos, a un equilibrio en el que prevalece un estigma negativo asociado a la maternidad que se debe a la asimetría entre hombres y mujeres en el número total de días de baja. En España, sólo aproximadamente el 10% de la baja parental

“
 La opción ideal sería gravitar hacia una baja parental con un cierto nivel de remuneración, con un número de días para cada progenitor y determinados incentivos económicos para bajas distribuidas de forma igualitaria.
 ”

es usada por hombres (Escot et al. 2013). Asimismo, el tiempo medio de baja a tiempo completo es muy superior en el caso de las mujeres: sólo el 6% toma excedencia de menos de un mes, frente al 55% en el caso masculino (Gráfica 11).



Gráfica 11. Fuente: Encuesta de Población Activa 2010, Módulo Conciliación Vida Laboral y Familiar.

Otros sistemas, en cambio, están más basados en el establecimiento de incentivos claros para que no se produzca dicha estigmatización de la maternidad. El sistema alemán apuesta por la baja parental remunerada con una tasa de reemplazo media del 67% durante unos 12 meses. Trata de incentivar el reparto equitativo estableciendo que si ambos progenitores se cogen como mínimo dos meses de baja el número total de meses de pago se extiende a 14 meses. Por otra parte, Suecia emplea un sistema basado en bajas parentales compartidas remuneradas (aproximadamente al 77%), con 480 días de duración, de los cuales 60 son para la madre y 90 para el padre de manera que si no se usan se pierden. Adicionalmente, si las familias dividen de forma equitativa la baja parental, reciben 5€ extra al día.

En España, la opción ideal sería gravitar hacia un sistema similar, es decir, una baja parental con un cierto nivel de remuneración (claramente inferior al de la Alemania o los países escandinavos), con un número de días para cada progenitor y determinados incentivos económicos para bajas distribuidas de forma igualitaria. Una segunda opción, con un coste inferior, pasaría por aumentar el número de días de la baja paternal siguiendo el actual modelo catalán de 30 días de baja. Se podría igualmente estudiar la introducción de un pequeño número de días (2-5) de carácter obligatorio en la baja por paternidad (al estilo de la legislación actual para

“

Actualmente el gasto en España en cuidado infantil y educación preescolar como porcentaje del PIB es del 0.6%, frente al 0.9% de Holanda, el 1.2% de Francia o el 1.6% de Suecia.

”

la baja por maternidad). Las políticas encaminadas a un reparto más equitativo de las bajas parentales parecen aumentar el tiempo que los padres dedican a sus hijos. En Suecia, Almqvist y Duvander (2014) encuentran que cuando los padres cogen más tiempo de baja, tienden a repartir las tareas domésticas y de cuidado infantil de forma más equitativa en el medio plazo. Asimismo, Schober y Zoch (2015) encuentran que la reforma en Alemania del sistema de bajas de 2007 llevó a una mejoría en la igualdad en el reparto del número de horas de cuidado infantil.

Otra área potencial de actuación es el cuidado infantil, especialmente para menores de 3 años. España tiene una tasa elevada de utilización de servicios formales de cuidado infantil para niños entre 3 y 5 años (alrededor del 94% de acuerdo con Eurostat), pero con poca intensidad (sólo el 39% de los niños reciben servicios a tiempo completo). Para los niños menores de 3 años, la tasa se reduce al 35%, muy inferior al porcentaje en Suecia (55%), Holanda (46%) o Bélgica (46%). Actualmente, el gasto en España en cuidado infantil y educación preescolar como porcentaje del PIB es del 0.6%, frente al 0.9% de Holanda, el 1.2% de Francia o el 1.6% de Suecia. La evidencia disponible respecto al aumento de la cobertura de dichos servicios mediante su subvención o su facilitación de forma gratuita es muy positiva tanto en términos de participación como de decisiones de fertilidad (Del Boca, 2002; Álvarez-Miles, 2006).

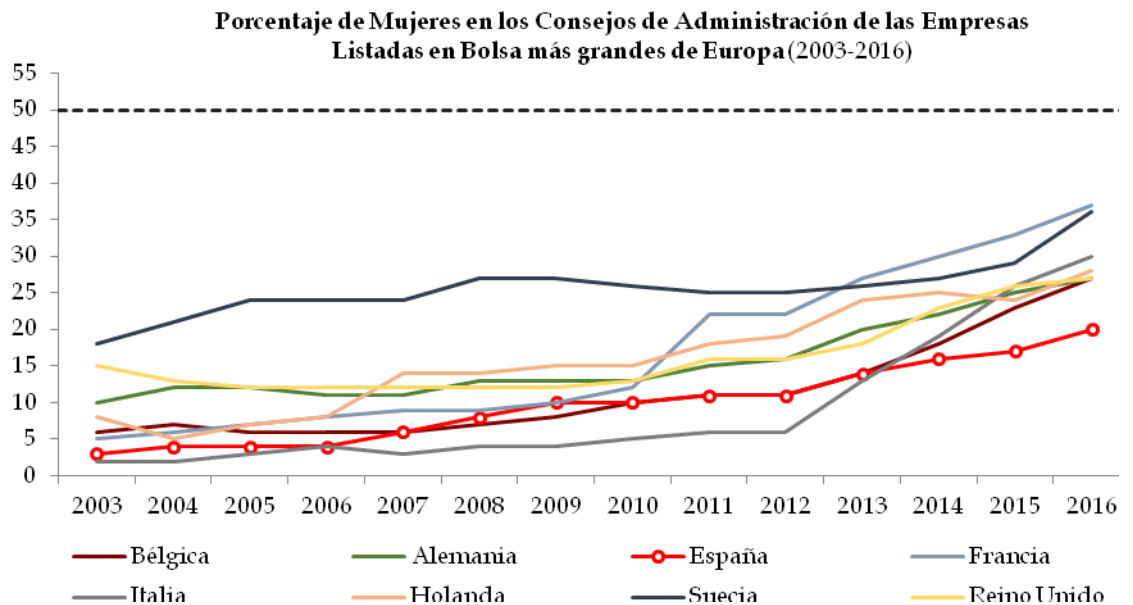
Otra serie de instrumentos buscan un aumento en la representación de mujeres en puestos de autoridad tanto en instituciones públicas como en el sector privado; buscando que de esta manera se rompa la dinámica de infrarrepresentación actual (ver Gráfica 10).

Italia, Francia o Alemania, se han unido recientemente a los países nórdicos, pioneros en la imposición de cuotas obligatorias de representación femenina en los consejos de Administración. La implementación de cuotas de género transitorias puede aumentar la representación femenina en puestos de autoridad, romper las redes masculinas tradicionales, aumentar la capacidad de dichas instituciones de beneficiarse de un conjunto de perspectivas y valores diferentes y puede conllevar un aumento de los niveles de representación femenina en puestos de gestión intermedios por un efecto “cascada”.

Es especialmente interesante el caso de Italia que ha introducido de forma gradual y de carácter temporal las cuotas obligatorias en el año 2011 para

romper el monopolio masculino y acelerar la transición hacia un modelo con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Tal y como muestran Profeta et al. (2014), los resultados preliminares son bastante positivos. En primer lugar, en Italia ha aumentado en apenas 5 años el porcentaje de mujeres en consejos de administración de empresas cotizadas del 6% hasta el 30% (Gráfica 12). En segundo lugar, ha mejorado el nivel medio de cualificación de los nuevos consejeros, tanto para el caso de las mujeres como de los hombres. En tercer lugar, y a diferencia del caso noruego, los autores encuentran un impacto positivo en la cotización bursátil de las empresas.



Gráfica 12. Fuente: European Commission Gender Decision Making Database.

Por ello, siguiendo el ejemplo de Italia, creemos que la implementación de un sistema de cuotas temporal (es decir, que sólo esté vigente por un periodo limitado de tiempo), gradual y con un claro sistema de fechas límite y sanciones sería muy positivo para aumentar la representación femenina en puestos de autoridad en el sector privado en el medio y largo plazo.

Por último, pero no por ello menos importante, no debemos menospreciar el efecto de la concienciación y la educación sobre género sobre el cambio a largo plazo de los estereotipos sobre roles de género. Un plan estratégico de política de género con un diseño adecuado debe estipular una serie de instrumentos de concienciación sobre la importancia de la igualdad de género tanto en el ámbito familiar como en el plano laboral.

6. Referencias

Almqvist, A. & Duvander, A. (2014), “Changes in Gender Equality? Swedish fathers’ Parental Leave, Division of Childcare and Housework”, *Journal of Family Studies*

Alvarez, B. y Miles, D. (2006) “Housework Time: Does Wives Paid Employment Make a Difference”, *Investigaciones Económicas*.

Amuendo-Dorantes, C. & De la Rica, S. (2006), “The Role of Segregation and Pay Structure on the Gender Wage Gap: Evidence from Matched Employer-Employee Data from Spain”, *Contributions to Economic Analysis and Policy*.

Arumpalam, W. Booth, A. & Bryan, M. (2007), “Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution”, *Industrial and Labor Relations Review*

Blau, F. & Kahn, L. (1996), “Wage Structure and Gender Earnings Differentials: An International Comparison”, *Journal of Labor Economics*.

Blau, F. & Kahn, L. (2003), “Understanding International Differences in the Gender Pay Gap”, *Journal of Labor Economics*.

Campos-Soria, A. & Ropero-García, M. (2015), “Occupational Segregation and the Female-Male Wage Differentials: Evidence for Spain”, *Gender Issues*.

Cebrián, I. & Moreno, G. (2015), “The Effect of Gender Differences in Career Interruptions on the Gender Wage Gap in Spain”, *Feminist Economics*.

Christofides, L., Polycarpou, A. & Vrachimis, K. (2013), “Gender Wage Gaps, Sticky Floors and Glass Ceilings in Europe”, *Labor Economics*.

Conde-Ruiz, I. & Marra de Artíñano, I. (2016), “Gender Gaps in the Spanish Labor Market”, *Fedea Working Paper* (forthcoming).

Del Boca, D. (2002) “The Effect of Child Care and Part Time Opportunities on Participation and Fertility Decisions in Italy”, *DP 427 IZA*.

De la Rica, S., Dolado, J. & Llorens, V. (2008), “Ceilings or Floors? Gender wage gaps by Education in Spain”, *Journal of Population Economics*.

De la Rica, S., Dolado, J. & Vegas-Sánchez, R. (2010), “Performance Pay and the Gender Wage Gap: Evidence from Spain”, *CEPR Discussion Paper Series No. 7936*.

Del Río, C., Gradín, C. y Cantó, O. (2011) “The Measurement of Gender Wage Discrimination: The Distributional Approach Revisited”, *Journal of Economic Inequality*.

Escot, L., Fernández-Cornejo, J. & Poza, C. (2013), “Fathers’ Use of Childbirth Leave in Spain. The Effects of the 13-Days Paternity Leave”, *Population Research and Policy Review*

García-Manglano, J., Nollenberger, N. & Sevilla, A. (2014) “Gender, Time-Use and Fertility Recovery in Industrialized Countries”, *IZA Discussion Paper Series DP No. 8613*.

Gradín, C. & Del Río, C. (2009), “Aspectos Redistributivos de las Diferencias Salariales por Razón de Género en España: Un Análisis por Grupos Poblacionales”, *Hacienda Pública Española*.

Guner, N., Kaya, E. & Sánchez-Marcos, V. (2014), “Gender Gaps in Spain: Policies and Outcomes over the Last Three Decades”, *SERIEs*.

Miller, P. (2009) “The Gender Pay Gap in the US: Does Sector Make a Difference”, *Journal of Labor Research*.

Murillo-Huertas, I. & Simón, H. (2014), “La Gran Recesión y el Diferencial Salarial por Género en España”, *Hacienda Pública Española*.

Profeta, P., Amidani, L., Casarico, A., D’Amico, M. & Puccio, A. (2014), “Women Directors: The Italian Way and Beyond”, *Palgrave MacMillan*.

Olivetti, C. & Petrongolo, B. (2008) “Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross Country Analysis of Gender Gaps” *Journal of Labor Economics*.

Schober, P. & Zoch, G. (2015) “Change in the Gender Division of Domestic Work after Mummy or Daddy Took Leave: An Examination of Alternative Explanations”, SOEP Papers 803.

ZOOM Económico

Zoom Económico, del Laboratorio de la Fundación Alternativas, analiza con rigor y didáctica la realidad económica y financiera presente. La colección permite, a destacados investigadores y practicantes del mundo económico y financiero, iniciar un debate sobre el papel que ocupan, y deben de ocupar, la economía y las finanzas en el ámbito privado y público de la economía española, europea y mundial.

Elisa Díaz,

Directora del Laboratorio de Alternativas

Coordinación: **Luis Fernando Medina**

Autores:

J. Ignacio Conde-Ruiz (FEDEA & Universidad Complutense)

Ignacio Marra de Artíñano (FEDEA)

Documentos publicados

- 2012/Nº 01. **¿Son incompatibles las reglas de equilibrio presupuestario del nuevo tratado europeo con el Estado del Bienestar?** Raimon Baiges y Aleix Pons.
- 2012/Nº 02. **Crisis del Área euro y de gobernanza en sus Estados miembros.** Carlos Maravall.
- 2012/Nº 03. **Una reforma, dos opiniones: la reforma del mercado laboral en España.**
1. Mercado de trabajo y reforma laboral, **por Pablo Gimeno Díaz de Atauri.**
 2. Mercado de trabajo y reforma laboral, **por Antonio González González.**
- 2012/Nº 04. **Hacia un sector eléctrico sostenible.** Juan Delgado.
- 2012/Nº 05. **Crisis de deuda y calidad de las instituciones políticas: ¿qué relación hay?.** Sebastián M.Saiegh.
- 2012/Nº 06. **La crisis económica y su impacto en la economía real de los hogares.** Olga Salido
- 2013/Nº 07. **De la dación en pago a la ley de quiebra personal.** Héctor Otero, Javier Anibarro y Sergio Puerto
- 2016/Nº 08. **Propuestas de lucha contra la pobreza en los hogares con niños a través del sistema de impuestos y prestaciones sociales.** Jesús Ruiz-Huerta y Luis Ayala