

Coloquio “La brecha salarial en España”
Comentario del trabajo “Brechas salariales de género en
España” de J.I. Conde-Ruiz & I. Marra de Artiñano

Leire Salazar (Departamento de Sociología II, UNED)

Fundación Alternativas

Madrid, 14 de diciembre de 2016

Resultados que más han llamado mi atención

1. En el grupo de edad 25-45 hombres y mujeres sin hijos se han vuelto indistinguibles a lo largo del tiempo (no hay brecha en tasas de empleo).

Reflexión:

- ¿Hay brecha salarial en ese grupo? ¿de qué magnitud?
- Si la brecha es muy pequeña o 0, ¿qué ocurre después?
 - (a) Las mujeres que se autoseleccionan hacia la maternidad valoran menos su vida laboral o tienen menos que perder al tener hijos. ¿Menos mujeres de este tipo a lo largo del tiempo? Esto explicaría que $\frac{1}{4}$ mujeres nacidas en 1975 no tendrá hijos cuando alcance los 50 años (Esteve et al. 2016). Aún así, se tienen menos hijos de los que se desean.
 - (b) No hay selección a la maternidad; son condiciones laborales y dificultades para la conciliación las que impiden iguales salarios.
 - (c) Existe discriminación. ¿Cuánta?

Resultados que más han llamado mi atención

2. En España (a diferencia de otros países), cuanto más alto es el nivel educativo, menor es la brecha salarial.

Reflexión: ¿Quiénes son los trabajadores con menores niveles educativos en España?

- Necesario diferenciar por cohortes
- Inmigrantes
- ¿Niveles mayores de segregación sectorial y ocupacional entre los menos cualificados?

Los datos

1. Posibles sesgos de la EES:

- empresas de más de 10 trabajadores
- sector industria, servicios y construcción
- excluye administración pública (feminizada)
- excluye cuenta propia

* ¿Es previsible que la brecha de género en el mercado laboral fuera mayor o menor si se considera a todos los trabajadores?*

2. Imposibilidad de distinguir entre cohorte y edad

* ¿La brecha salarial desaparecería sola al salir del ML cohortes con poca igualdad educativa y laboral entre H y M?*

Otros temas para el debate

1. Brecha considerada como un proceso acumulativo:

- transmisión de roles de género en la primera infancia (debates *nature vs nurture*)
- brecha de género en el rendimiento académico en distintas materias (esp. matemáticas), expectativas de padres y profesores, conformidad de género
- elección de estudios (generalistas vs especializados, carreras científicas y tecnológicas) que se asocian con distintas pendientes en la posibilidad de promoción y en el nivel salarial
- transiciones al primer empleo (¿están las mujeres más sobrecualificadas en el primer empleo?)
- nivel de especialización en el trabajo

Ventajas y desventajas acumuladas

Otros temas para el debate

2. ¿Están seleccionadas las mujeres que tienen hijos?
 - motivación, ambición, aversión al riesgo...

3. Otras condiciones laborales al margen del salario: ¿las mujeres negocian menos salario a cambio de horarios flexibles, estabilidad, tiempo parcial...?

4. Propuestas de intervención:
 - fomentar acceso a escuelas infantiles aumenta participación laboral y fecundidad. Uso de guarderías está estratificado. Permite entrar en ML a mujeres con menos recursos. ¿Efectos sobre brecha?? Escuela infantil también mejora resultados cognitivos de niños en hogares más desfavorecidos; en el medio plazo, ¿mejoran sus resultados laborales, con efecto en brecha?