



Brecha salarial por género en Aragón: algunas propuestas para reducirla

Inmaculada García Mainar
Victor Montuenga Gómez



CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ARAGÓN
COLECCIÓN ESTUDIOS

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

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

2019

© Consejo Económico y Social de Aragón.

Esta publicación se edita únicamente en formato digital.

Consejo Económico y Social de Aragón

c/ Joaquín Costa, 18, 1º

50071 Zaragoza (España)

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

cesa@aragon.es

www.aragon.es/cesa

Índice

1. Introducción general y algunos datos	6
2. Modelos/Explicaciones teóricas	26
2.1. <i>Teorías no discriminatorias del mercado laboral</i>	26
2.1.1. <i>Teoría del capital humano</i>	26
2.1.2 <i>Teoría de las diferencias compensatorias</i>	28
2.2. <i>Teorías de la discriminación en el mercado laboral</i>	29
2.2.1 <i>Teorías basadas en gustos</i>	29
2.2.2 <i>Modelos de discriminación estadística</i>	31
2.2.3 <i>Poder monopsonista</i>	32
2.2.4 <i>Modelo de concentración overcrowding</i>	32
2.3. <i>Otras explicaciones</i>	34
Anexos. <i>Discriminación por prejuicios</i>	36
3. Evolución del empleo	36
3.1. <i>Convergencia en empleo</i>	36
3.2. <i>Educación</i>	48
3.3. <i>Experiencia</i>	56
3.4. <i>Tiempo Parcial</i>	58
4. Estimaciones	63
4.1. <i>Datos EES2014</i>	63
4.2. <i>Estrategia de estimación</i>	69
4.3. <i>Resultados</i>	72
4.4. <i>Regresión cuantílica</i>	78
4.5. <i>Resultados conjuntos de las estimaciones</i>	83
5. Segregación ocupacional	85
6. Psicología y normas sociales	91
6.1. <i>Atributos no-cognitivos o psicológicos</i>	92
7 Maternidad y paternidad	102
8 Discriminación	111
9 Análisis de las políticas que influyen sobre las brechas de género y propuestas en torno a ellas	118
9.1. <i>Políticas que facilitan la participación laboral de hombres y mujeres cuando son padres y/o atienden a mayores dependientes</i>	120
9.2. <i>Políticas dirigidas hacia las empresas y centros de trabajo</i>	138

9.3. Reducción de la segregación ocupacional.....	144
9.4. Otras medidas	150
10. Reflexiones finales	152
Referencias.....	166

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

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

perspectiva de género en el mercado de trabajo. Estos aspectos son la segregación ocupacional, la importancia de los factores psicológicos y las normas sociales sobre las decisiones laborales y, finalmente, el papel de la maternidad y paternidad en el mercado de trabajo. En la octava sección se hace énfasis en el concepto de discriminación, ya que es importante conocer las diferentes motivaciones para las conductas discriminatorias con el fin de tomar las medidas oportunas para que desaparezcan. La sección novena está dedicada a explicar el conjunto de medidas que se han tomado en nuestro país y en los países de nuestro entorno con influencia significativa sobre la brecha salarial, con el fin de valorar su impacto sobre ella y definir las políticas óptimas que pueden conducir en un periodo de tiempo razonable a la igualdad salarial entre hombres y mujeres. Finalmente, se hace una reflexión en la cual se argumenta sobre las políticas anteriores, una vez que se han analizado las evaluaciones disponibles de dichas políticas.

1. Introducción general y algunos datos

Conocer la ganancia anual bruta de los trabajadores¹, hombres y mujeres, en función de las diferentes características como ocupación, actividad económica, edad, tipo de jornada, etc., constituye el primer paso para analizar el grado de desigualdad entre mujeres y hombres en un aspecto tan relevante como es la actividad laboral y las retribuciones asociadas a dicha actividad. El cálculo de la brecha salarial no es único y cada forma de cálculo conlleva unas decisiones y, por lo tanto, unas consecuencias sobre el valor calculado. Por ello, existe más de una metodología de cálculo del indicador de brecha salarial. Por ejemplo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) calcula la diferencia entre los ingresos medianos de hombres y mujeres asalariados a tiempo completo respecto a los ingresos medianos de los hombres. Según la definición de la Oficina Europea de Estadística (Eurostat), la brecha de género es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres. Eurostat lo calcula únicamente para los asalariados que trabajan en unidades de 10 y más trabajadores e incluye los pagos por horas extraordinarias realizadas, pero excluye las gratificaciones extraordinarias.

En España, los datos sobre salarios que proporciona el Instituto Nacional de Estadística (INE), siguiendo las indicaciones de Eurostat, se obtienen de la Encuesta de Estructura Salarial (EES)². En los informes que proporciona el INE, se reconoce que el salario bruto anual medio no es la única medida resumen de la ganancia anual que plasma las diferencias entre distintos colectivos y actividades, ya que una característica

¹ La ganancia anual bruta incluye todo tipo de remuneración en un año, antes del pago de impuestos de IRPF y la cuota del trabajador a la Seguridad Social.

² El INE realiza una Encuesta de Estructura Salarial anual y otra cuatrienal, más amplia y completa. La última cuatrienal disponible se realizó en 2014, EES2014.

de las funciones de distribución salarial es que figuran muchos más trabajadores en los valores bajos que en los salarios más elevados. Esto da lugar a que el salario medio sea superior tanto al salario mediano como al salario más frecuente (modal). Hay pocos trabajadores con salarios muy altos pero influyen notablemente en el salario medio. Por ello, el INE proporciona complementariamente otras dos medidas de la ganancia anual de los trabajadores: el salario mediano (divide al número de trabajadores en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior) y el salario modal (salario más frecuente).

Para comparar el salario femenino y el masculino es necesario considerar situaciones similares respecto a variables laborales como tipo de jornada, ocupación, tipo de contrato, etc., que inciden de forma importante en el salario. Además, para analizar las retribuciones según tipo de jornada, especialmente en el caso de los trabajadores a tiempo parcial, es necesario considerar el salario por hora.

Con la metodología de la OCDE, la brecha salarial en España se sitúa en el 12%, por debajo de la media de la UE28 (19%), o de EE.UU. (18%). Algunos países presentan brechas más bajas (6% en los nórdicos, 10% en Francia) y otros un poco más altas (14% en Holanda y Australia), con valores muy altos en Japón y Corea del Sur. Con datos de Eurostat, la brecha en España en el sector público es del 16%, y en el sector privado el 19%. Comparado con algunos países europeos, España tiene una posición intermedia, con más brecha en el sector privado que en el público, pero sin una diferencia tan grande como muestran otros países como Italia, Noruega, Portugal o Alemania (Figuras 1.1 a 1.4). Se aprecia en los países europeos una brecha creciente por edad y una brecha muy diferente en los trabajadores a tiempo parcial y completo, siendo mayor en España la brecha a tiempo parcial.

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

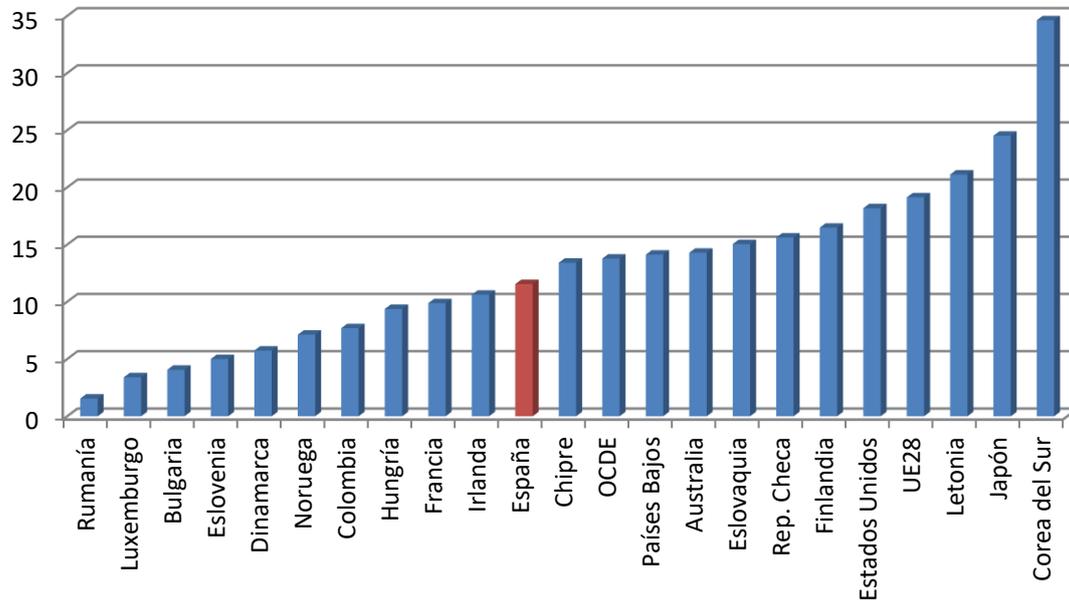


Figura 1.2
Brecha salarial por sector público o privado, EUROSTAT 2017

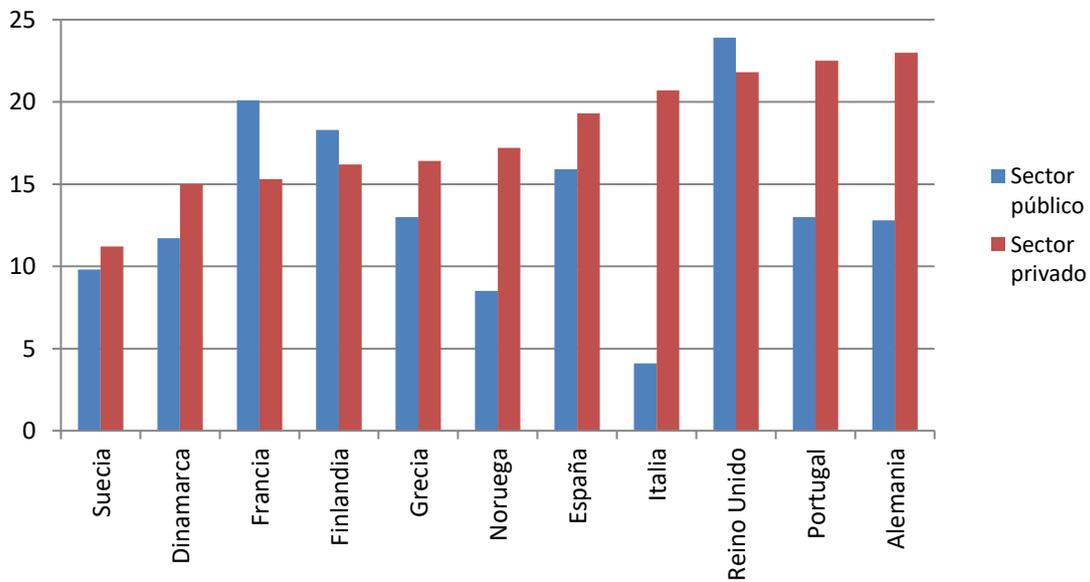


Figura 1.3
Brecha salarial por edad, EUROSTAT 2017

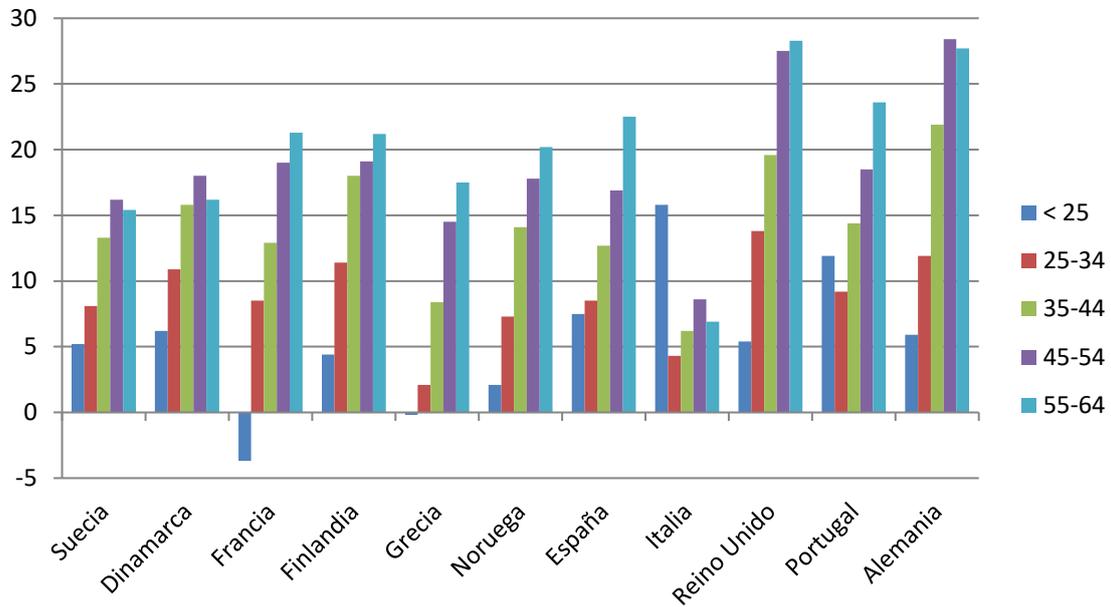
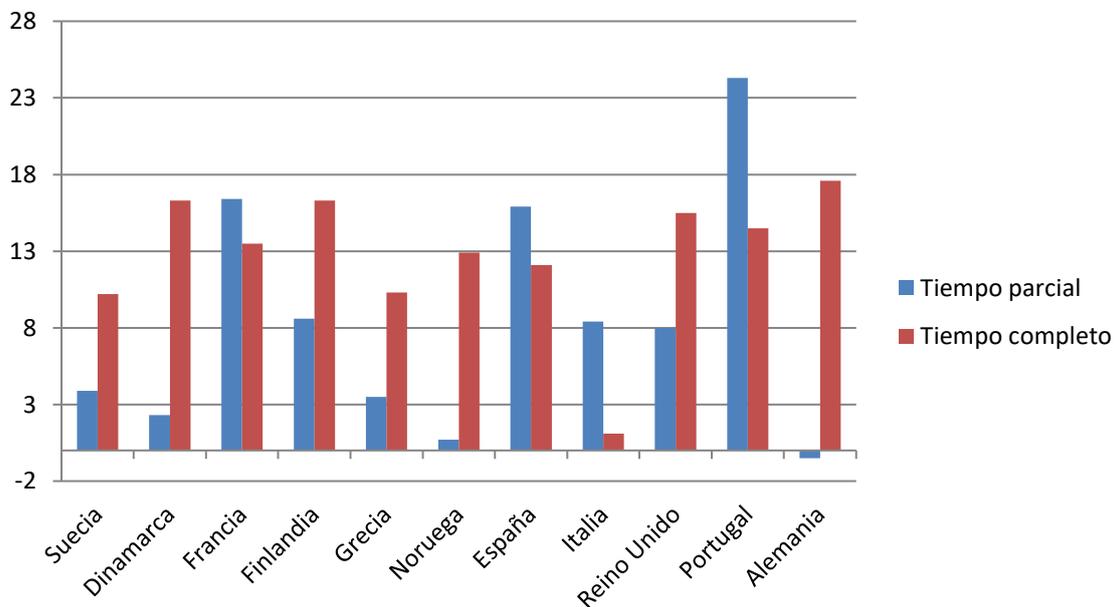


Figura 1.4
Brecha salarial por tipo de jornada, EUROSTAT 2017



Los datos del INE permiten aislar los salarios de los trabajadores de Aragón. La EES2014 proporciona información de los diferentes componentes del salario: el salario base, el importe de remuneración en especie, los pagos por realización de horas extra y los complementos salariales, dentro de los cuales se distingue los que se deben a turnos

de trabajo, fines de semana o nocturnidad.³ La proporción de trabajadores que percibe remuneraciones adicionales al salario base, tal y como se aprecia en el Cuadro 1.1, muestra mayor proporción en hombres que en mujeres en todos los conceptos. En cuanto a las cuantías, también se aprecia mayor valor medio por todos los conceptos en los hombres que en las mujeres, dando lugar a una brecha de género caracterizada por los dos elementos observados: mayor frecuencia de retribuciones adicionales al salario base y, entre los que sí las perciben, mayor cuantía media en los hombres. Así, la brecha en los diferentes componentes es el 23% en España en el salario bruto (17% en el salario por hora), mucho mayor en la remuneración en especie (46%), en las horas extra (78%), en los complementos salariales (30%) y en el complemento por turno de trabajo (31%). En Aragón, las brechas son siempre superiores (27% en salario bruto, 20% en salario por hora, remuneración en especie, 56%, horas extra, 86%, complemento salarial, 33%, otros componentes, 34%) salvo en el turno de trabajo (15%). Encontramos, por lo tanto, diferencias salariales a favor de los hombres debidas tanto a la mayor percepción de las remuneraciones complementarias al salario base como en la mayor cuantía de las mismas (Figura 1.5).⁴

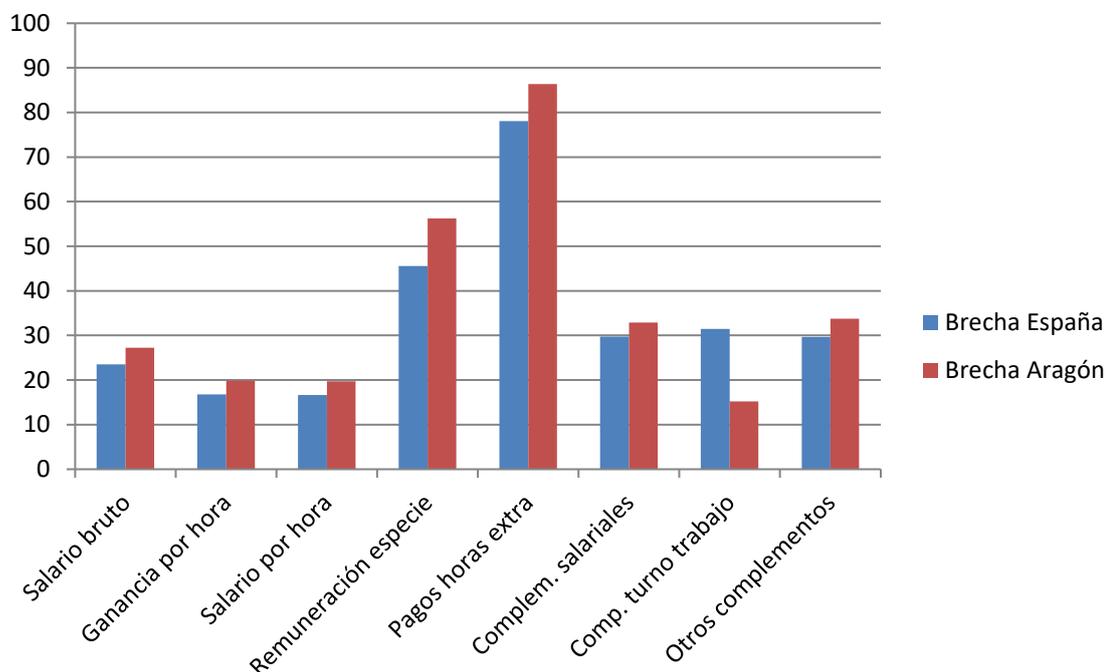
Cuadro 1.1
Porcentaje de trabajadores que percibe remuneraciones adicionales al salario base y valor medio de la remuneración entre paréntesis. EES2014

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

³ Estas variables aparecen definidas detalladamente en la Sección 4.1.

⁴ En los cálculos ofrecidos por la EES, el salario bruto incluye los pagos por horas extra y los complementos salariales, pero no las retribuciones en especie que, sumadas al salario bruto anual, dan la ganancia anual.

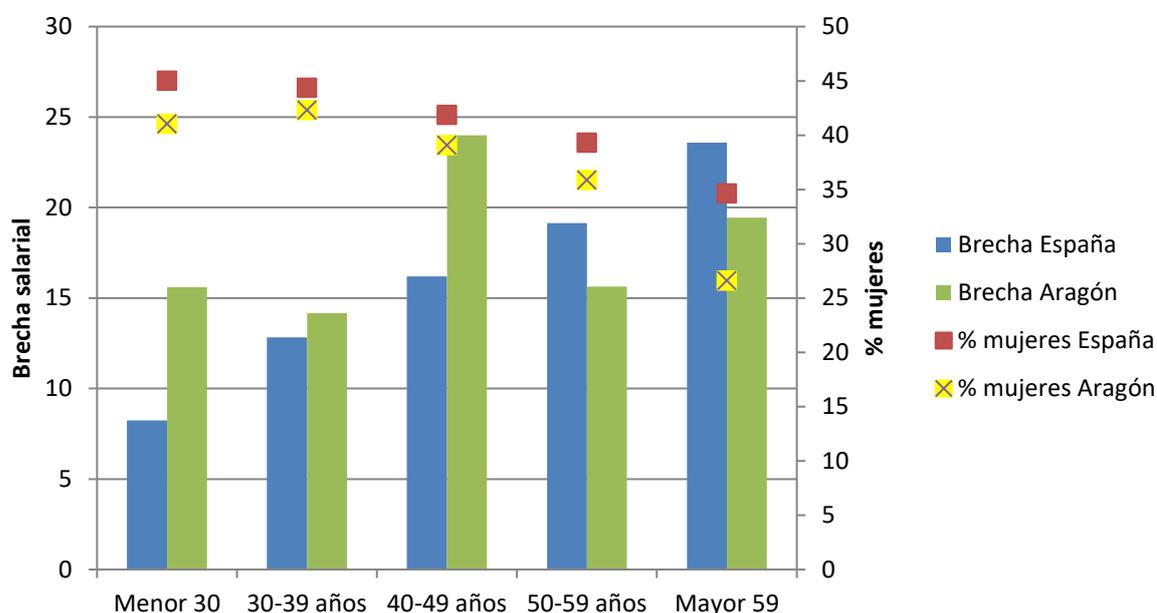
Figura 1.5
Brecha en los diferentes componentes salariales, EES2014



Siguiendo con los datos de la EES2014, las Figuras 1.6 y 1.7 muestran que la brecha salarial española aumenta con la edad y antigüedad, siendo inferior al 10% en el rango de menores de 30 años y tomando el mayor valor en el rango de mayores de 59 años (23%). En Aragón, la distribución de la brecha es más homogénea, siendo la mayor brecha en el rango entre 40 y 49 años. Además, la proporción de mujeres sobre el total de trabajadores va cayendo con la edad. En cuanto al tipo de jornada, la brecha en España es mayor entre los que trabajan a tiempo parcial (15%, mayor en Aragón, 22%, Figura 1.8).⁵

⁵ Este resultado es común para los países mediterráneos, mientras que en los nórdicos y continentales es mayor a tiempo completo (entre 10 y 16%).

Figura 1.6
Brecha salarial en salario bruto por hora y edad, EES2014



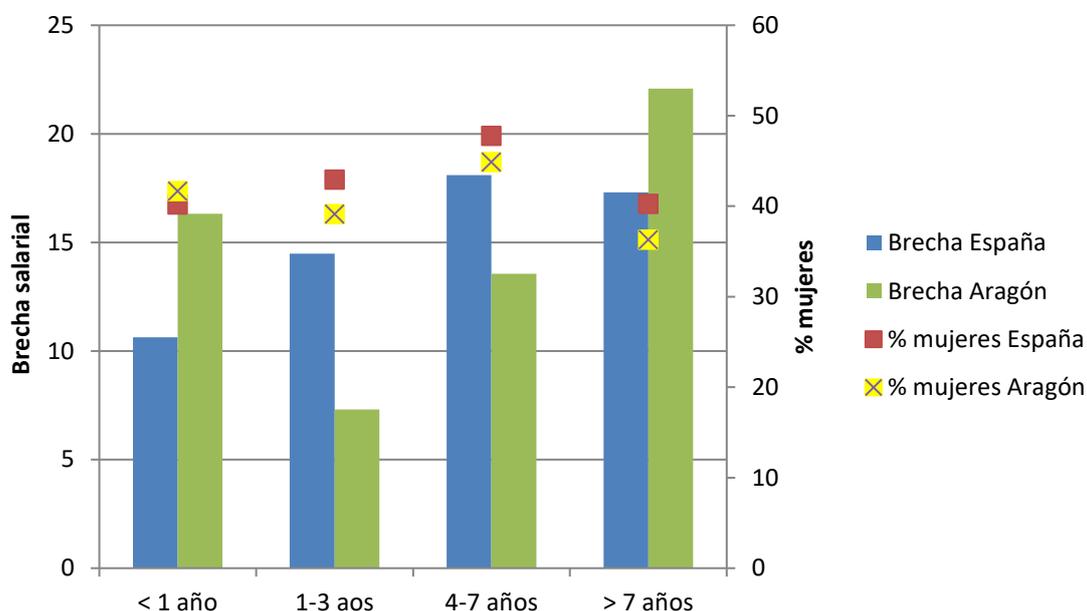
Por comunidad autónoma (Figura 1.9), las menores brechas se dan en Extremadura y Canarias, inferiores al 10%, estando Aragón entre las más altas, casi el 20%, después de Navarra, Cantabria y Asturias.

Por actividades⁶ (Figura 1.10), las mayores brechas aparecen en las actividades Financieras y Profesionales (K y M), por encima del 25% en Aragón, y en torno a él en España; y las menores en las Industrias BDE, Administración y Educación, inferiores al 10% en ambos casos. También destaca la brecha negativa del sector Construcción y el valor muy bajo del sector Transporte, ambos en España.

No hay grandes diferencias en cuanto a la brecha por el tamaño del centro de trabajo (entre 15 y 20% en España; 18% y 24% en Aragón), pero sí en cuanto al sector: menos del 10% en el sector público, y más del 20% en el sector privado (en Aragón las cifras son más extremas, Figuras 1.11 y 1.12). Además, la diferencia en participación es muy marcada: en el sector público las mujeres representan un 60% de los trabajadores, y el 40% en el sector privado. La brecha salarial es menor entre aquellos que tienen un convenio de empresa frente a los convenios sectoriales (Figura 1.13), con mayores diferencias en Aragón que en España. Además, la brecha es ligeramente mayor entre los nativos (Figura 1.14) y los supervisores (Figura 1.15) y menor en los de nivel educativo alto (Figura 1.16).

⁶ La EES2014 proporciona la sección de actividad del trabajador siguiendo la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 2011 (CNAE11) en 15 categorías y la ocupación siguiendo la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 2009 (CNO09) en 17 categorías.

Figura 1.7
Brecha salarial en salario bruto por hora y antigüedad, EES2014



Respecto al tamaño del centro de trabajo, en las empresas de menos de 10 trabajadores el cálculo de la brecha salarial tiene ciertas peculiaridades, ya que en una empresa con dos o tres trabajadores, todos del mismo sexo, no se puede realizar dicho cálculo, y en una empresa con dos trabajadores, uno de cada sexo y salarios muy dispares, el tamaño de la brecha será muy alto pero no ofrece una información útil estadísticamente. Las empresas de menos de 10 trabajadores también son peculiares en cuanto a la posibilidad de implementar medidas para reducir la brecha salarial, ya que su margen de actuación es mucho menor. Este aspecto es importante debido al gran número de empresas pequeñas que conforman nuestra economía, tanto regional como nacional, por lo que adaptar a ellas las medidas pensadas para empresas más grandes se debe hacer de manera muy cuidadosa y ofreciéndoles la ayuda técnica necesaria.

Figura 1.8
Brecha salarial en salario bruto por hora y tipo de jornada,
EES2014

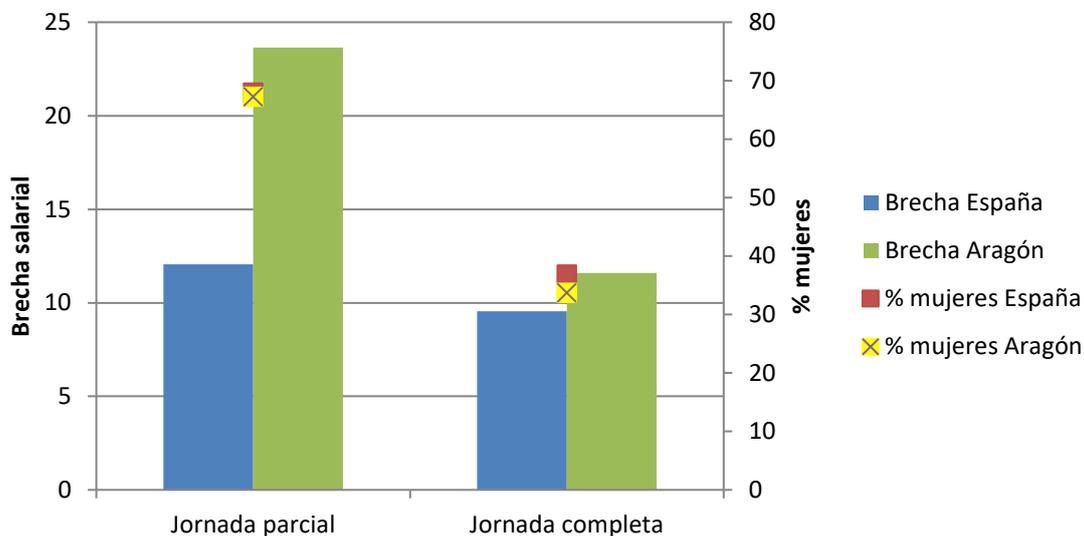


Figura 1.9
Brecha salarial en salario bruto anual por Comunidad Autónoma,
EES2014

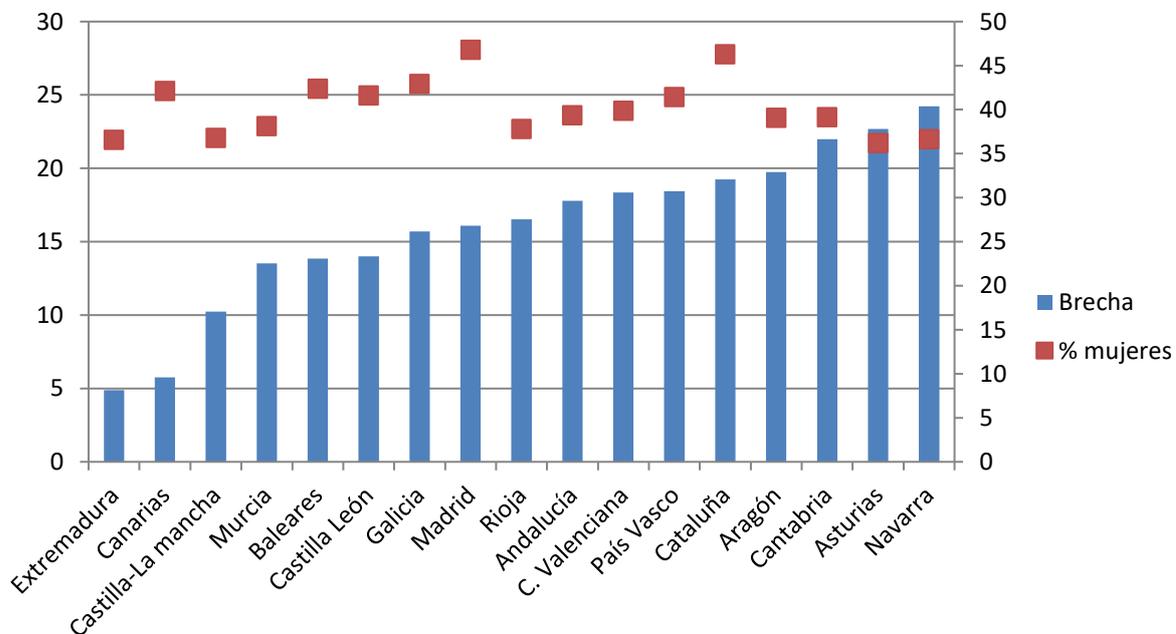


Figura 1.10

Brecha salarial en salario bruto por hora y actividades CNAE11, EES2014

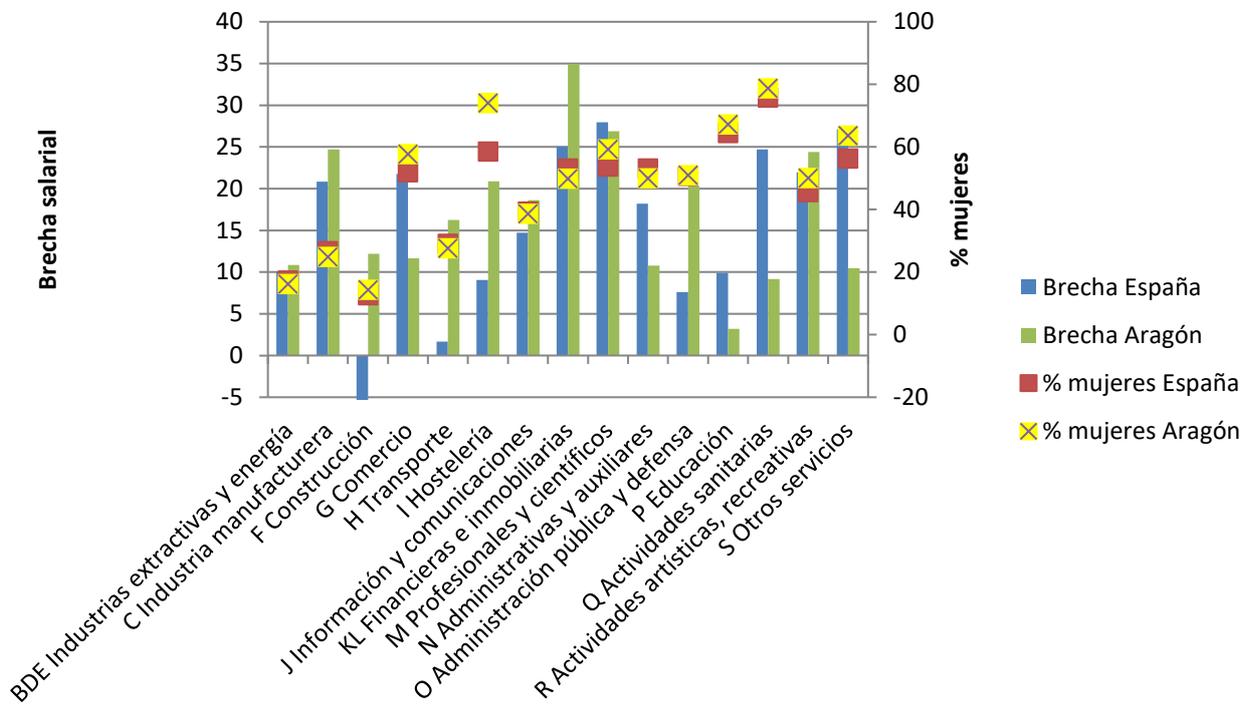


Figura 1.11

Brecha salarial en salario bruto por hora y tamaño del centro de trabajo, EES2014

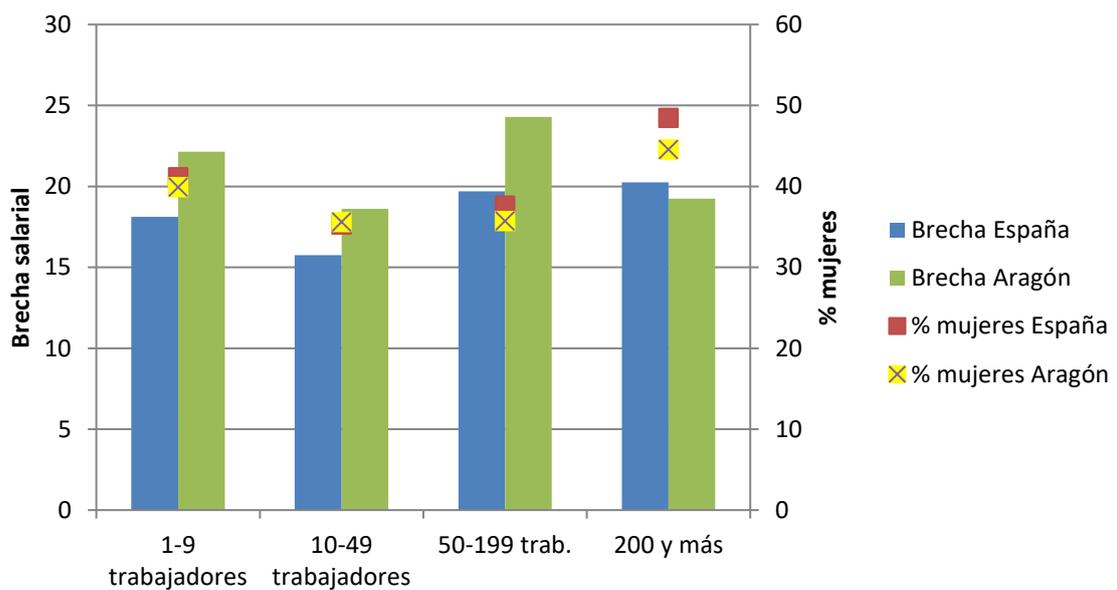


Figura 1.12
Brecha salarial en salario bruto por hora y sector público o privado, EES2014

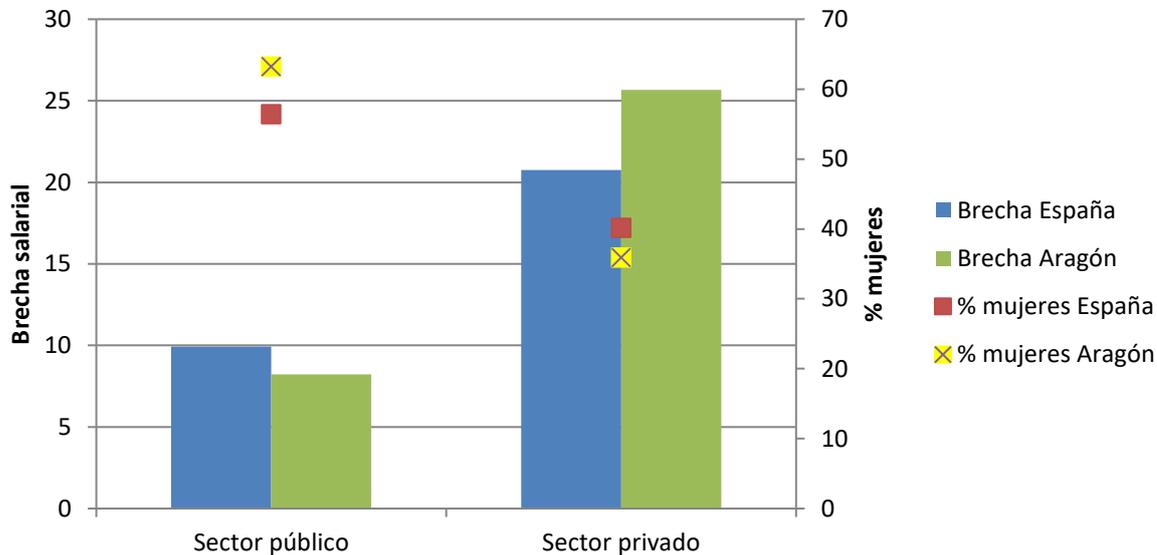


Figura 1.13
Brecha salarial en salario bruto por hora y tipo de negociación colectiva, EES2014

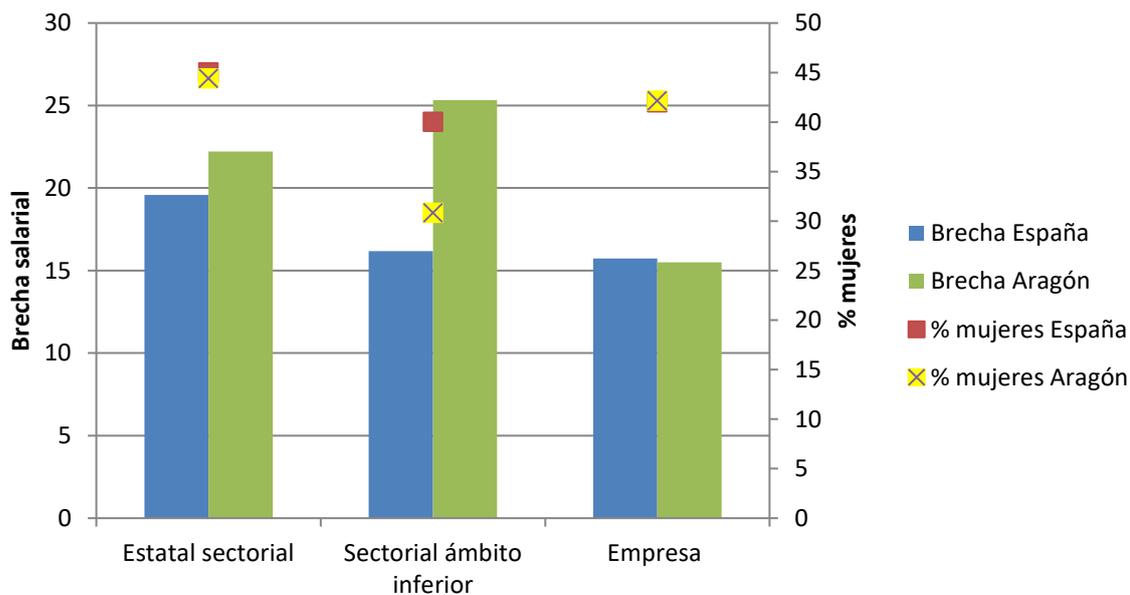


Figura 1.14
Brecha salarial en salario bruto por hora y trabajadores españoles o extranjeros, EES2014

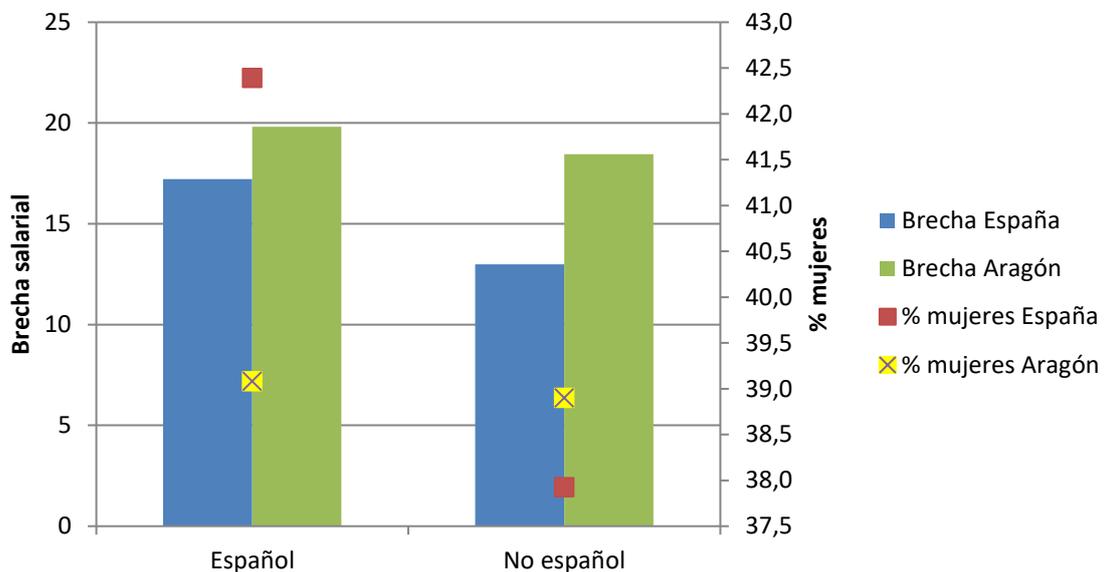


Figura 1.15
Brecha salarial en salario bruto por hora y si organizan y supervisan o no el trabajo, EES2014

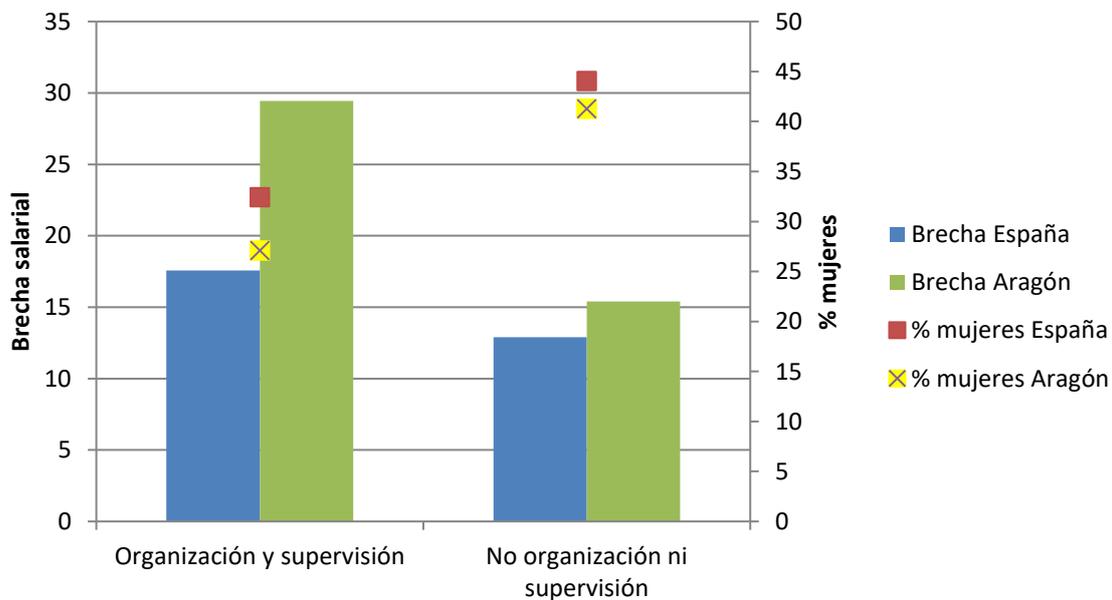
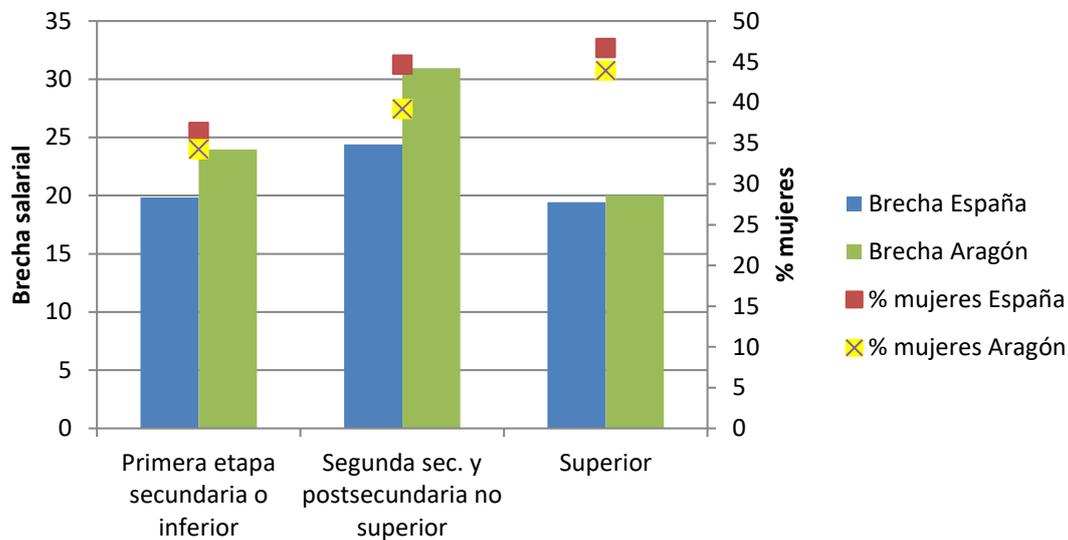


Figura 1.16
Brecha salarial en salario bruto por hora y nivel educativo, EES2014



Por ocupaciones, (Figura 1.17), en España se da una brecha superior al 20% en Q Militares, M Operadores e instaladores y L Cualificados..., mientras que en Aragón supera el 30% en F Empleados de oficina, I Protección y seguridad y L Cualificados... En general, en ocupaciones con más proporción de mujeres hay baja brecha, salvo en F Empleados de oficina, en España. Una relación similar a la que hemos visto en la Figura 1.16 con los de estudios superiores.

Figura 1.17
Brecha salarial en salario bruto por hora y ocupaciones CNO9, EES2014

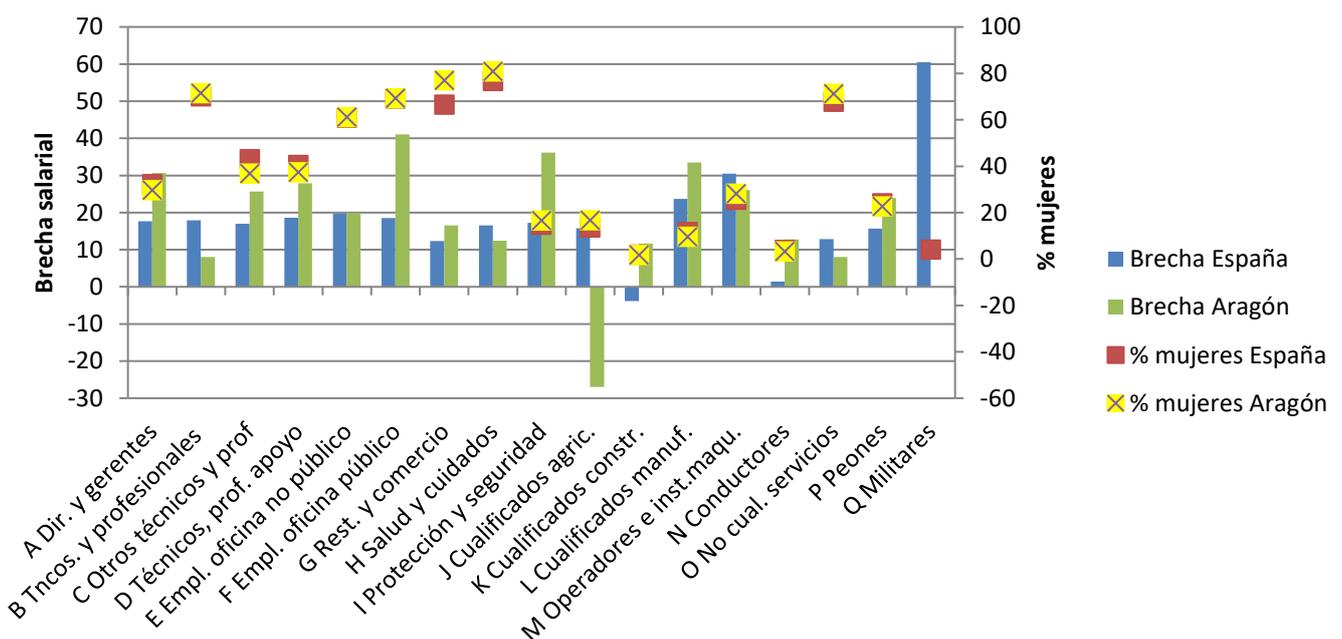


Figura 1.18
Salario bruto por año de hombres y mujeres por percentiles en España, EES2014

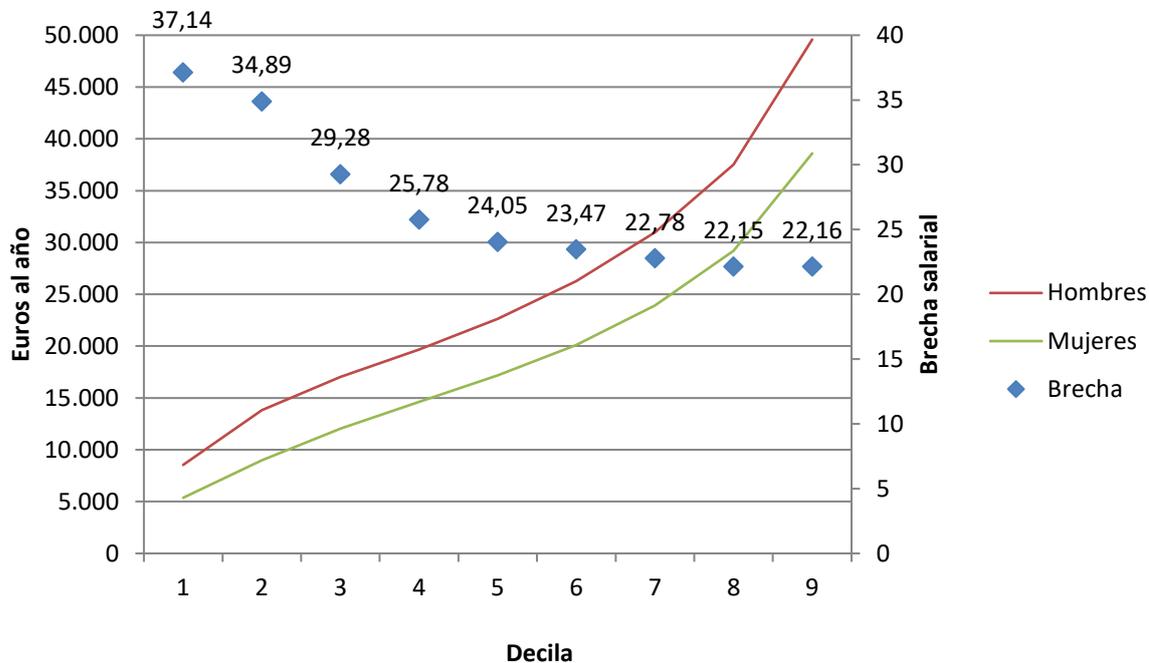


Figura 1.19
Salario bruto por año de hombres y mujeres por percentiles en Aragón, EES2014

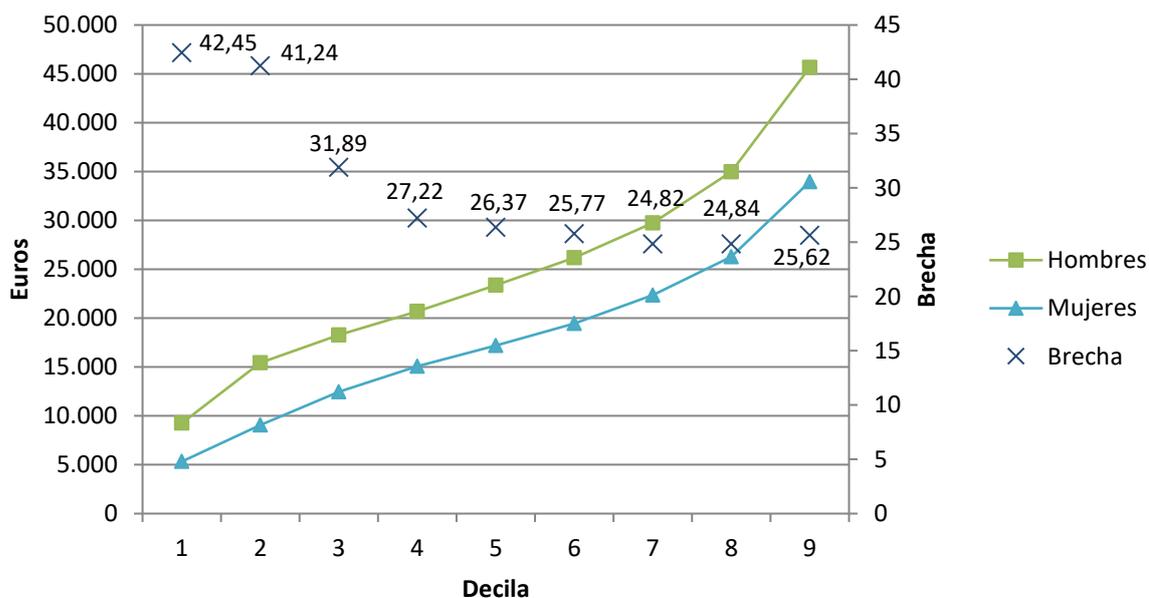


Figura 1.20
Salario bruto por hora de hombres y mujeres por percentiles en España, EES2014

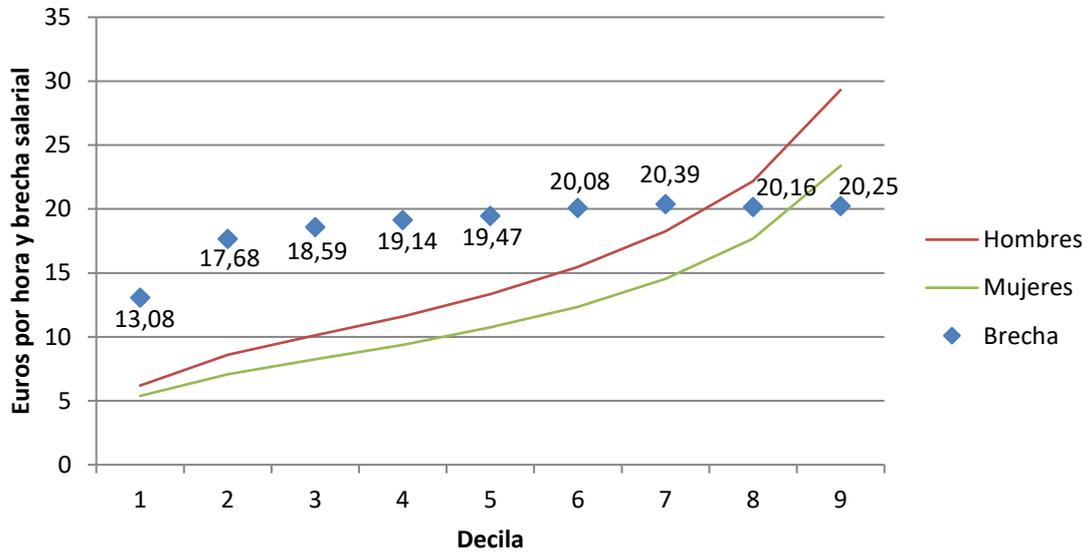
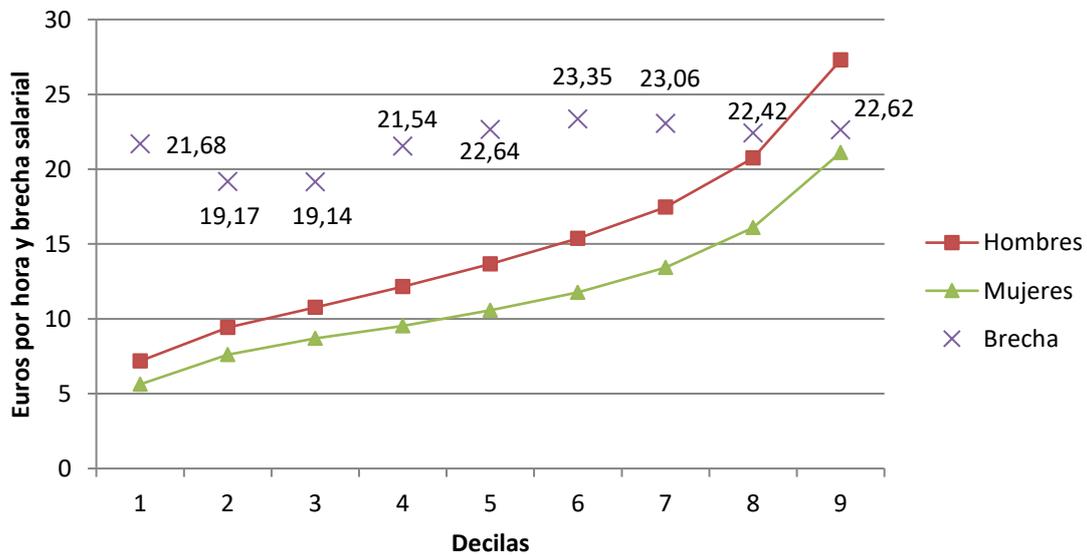


Figura 1.21
Salario bruto por hora de hombres y mujeres por percentiles en Aragón, EES2014



Cuando analizamos la brecha en salario bruto por año a través de la distribución por decilas, (Figuras 1.18 y 1.19) observamos que ésta decrece al ascender en las decilas. Así, en los niveles bajos de salarios la brecha se sitúa por encima del 35% en España (y del 40% en Aragón) y va reduciéndose conforme aumentan los salarios de forma que a

partir de la decila 5 está en torno al 25%. En este cómputo tiene una gran importancia el número de horas trabajadas. Cuando calculamos la brecha en términos del salario bruto por hora (Figuras 1.20 y 1.21), la tendencia es creciente en España, menos del 15% en la primera decila y en torno al 20% en las decilas superiores. En Aragón, salvo en las decilas 2 y 3 la brecha es superior al 20% y no se aprecia ninguna tendencia. En el Cuadro 1.2 se muestra la brecha salarial para los percentiles más altos, con el fin de analizar si esta brecha es más alta que en el resto de la distribución, lo cual indicaría la existencia del llamado “techo de cristal”, según el cual se limita a las mujeres el acceso a los salarios más altos. Se observa que sí hay más brecha salarial especialmente en el percentil 99, más del 30% en el salario por hora. A su vez, como se observa en este mismo cuadro, el porcentaje de mujeres en la parte más alta de la distribución total es escasa (en el percentil 75 de la muestra total española hay 31,14% de mujeres y en el 90 27,34; en Aragón 26,10 y 21,83, respectivamente), mostrando evidencia de que sí existe de alguna manera el techo de cristal.

Cuadro 1.2

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

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

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

Con datos de la EES continua correspondientes a los años 2008 a 2016 observamos la evolución de la brecha salarial en el tiempo. la Figura 1.22 muestra que la brecha en Aragón se viene manteniendo por encima de la nacional y con una mayor variabilidad. En general, puede apreciarse una ligera tendencia decreciente desde 2008. Mientras que esta tendencia es igualmente apreciable para el sector industrial y de servicios (Figuras 1.23 y 1.24), cuantitativamente, la brecha es menor en los servicios. Un patrón similar puede observarse cuando consideramos las ocupaciones distinguiendo entre nivel alto (ocupaciones de los grupos 1, 2 y 3 de la CNO, medio (grupos 4 a 7), y bajo (grupos 8-9): ligera tendencia decreciente de la brecha salarial en el conjunto nacional, y ciertas oscilaciones en el caso aragonés (Figuras 1.25 a 1.27). La brecha salarial es menor en las ocupaciones altas, en los últimos años por debajo del 15%, frente a valores muy superiores a los otros dos grupos. Para finalizar, la brecha salarial entre indefinidos es

mucho mayor que entre temporales, si bien parece que llevan tendencias diferentes (Figura 1.28).

Figura 1.22
Brecha salarial de la ganancia por hora normal de trabajo en España y Aragón, EES

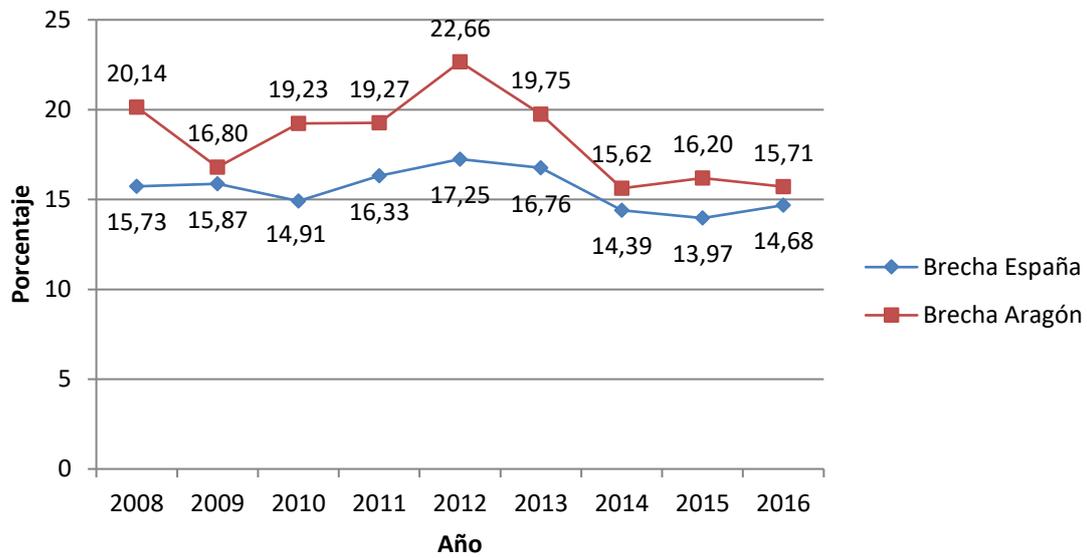


Figura 1.23
Brecha salarial de la ganancia por hora normal de trabajo en la industria en España y Aragón, EES

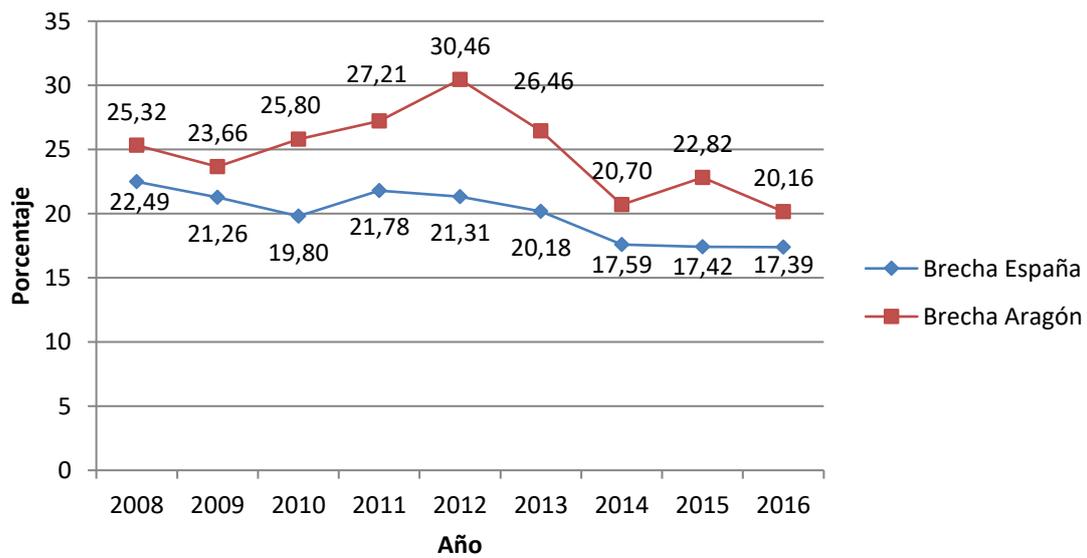


Figura 1.24
Brecha salarial de la ganancia por hora normal de trabajo en servicios en España y Aragón, EES

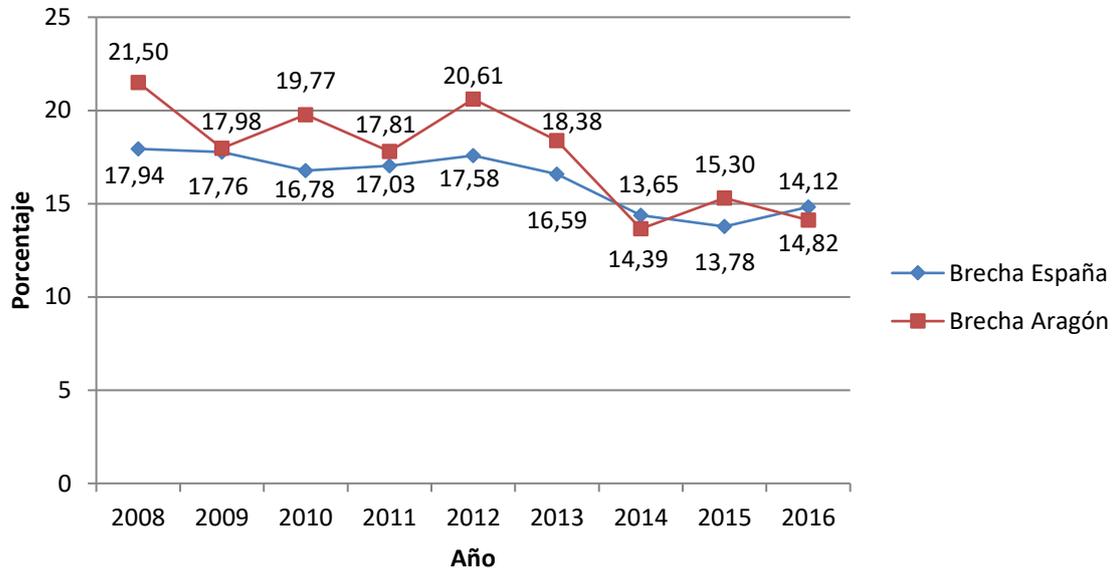


Figura 1.25
Brecha salarial en ganancia por hora normal de trabajo en ocupación alta (grupos 1, 2 y 3) en España y Aragón, EES

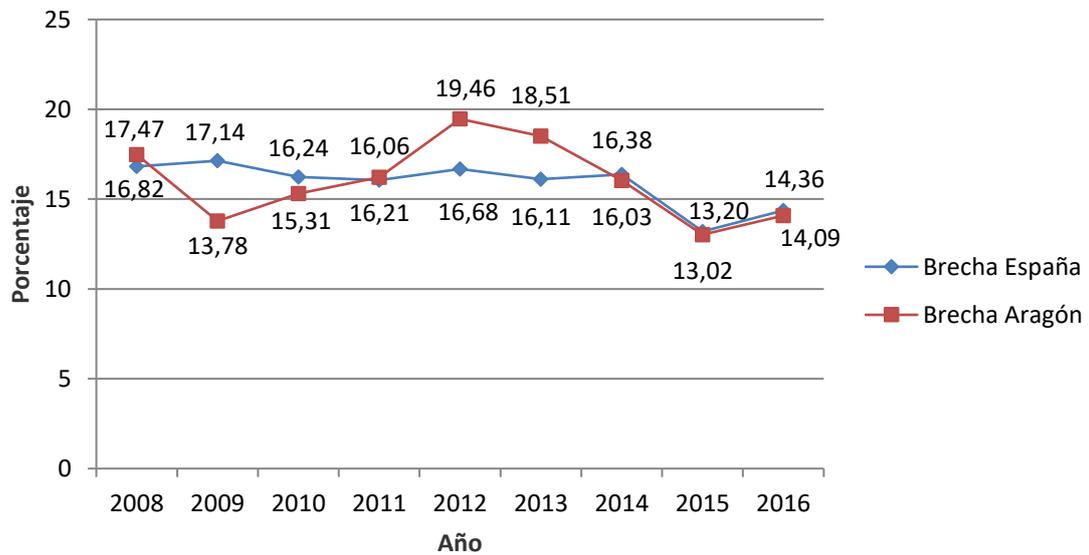


Figura 1.26

Brecha salarial en ganancia por hora normal de trabajo en ocupación media (grupos 4, 5, 6, 7 y 0) en España y Aragón, EES

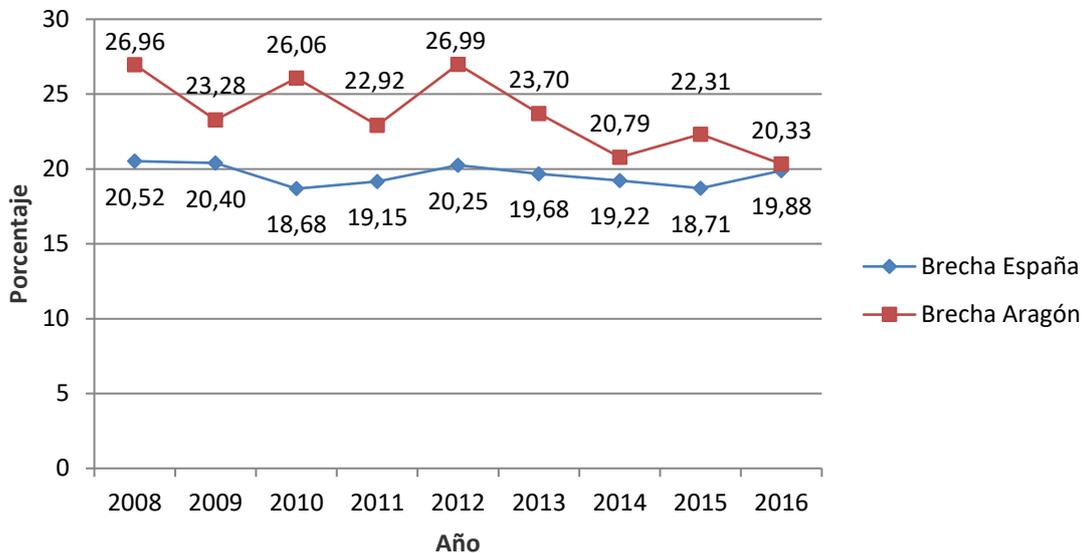


Figura 1.27

Brecha salarial en ganancia por hora normal de trabajo en ocupación baja (grupos 8 y 9) en España y Aragón, EES

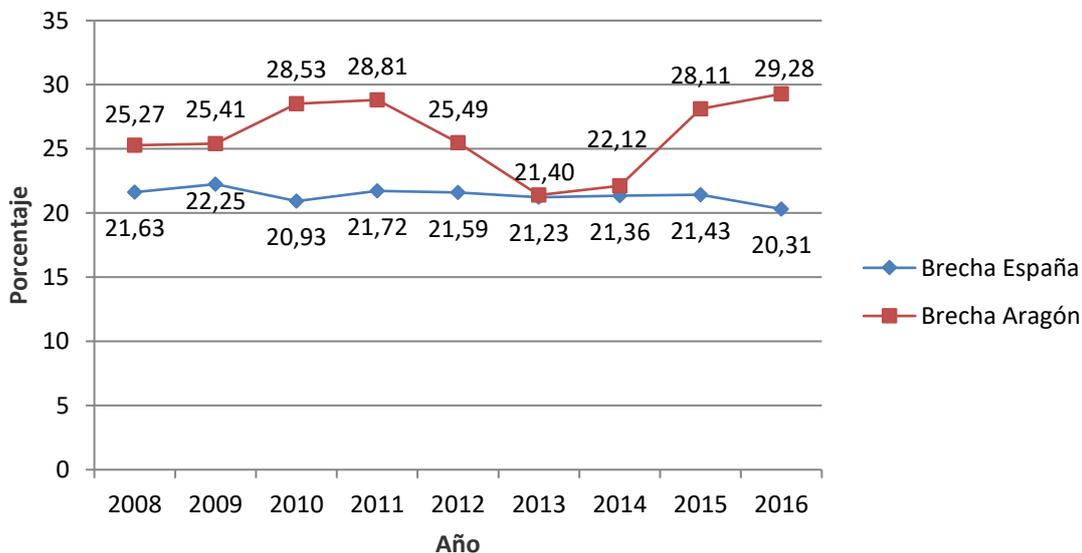
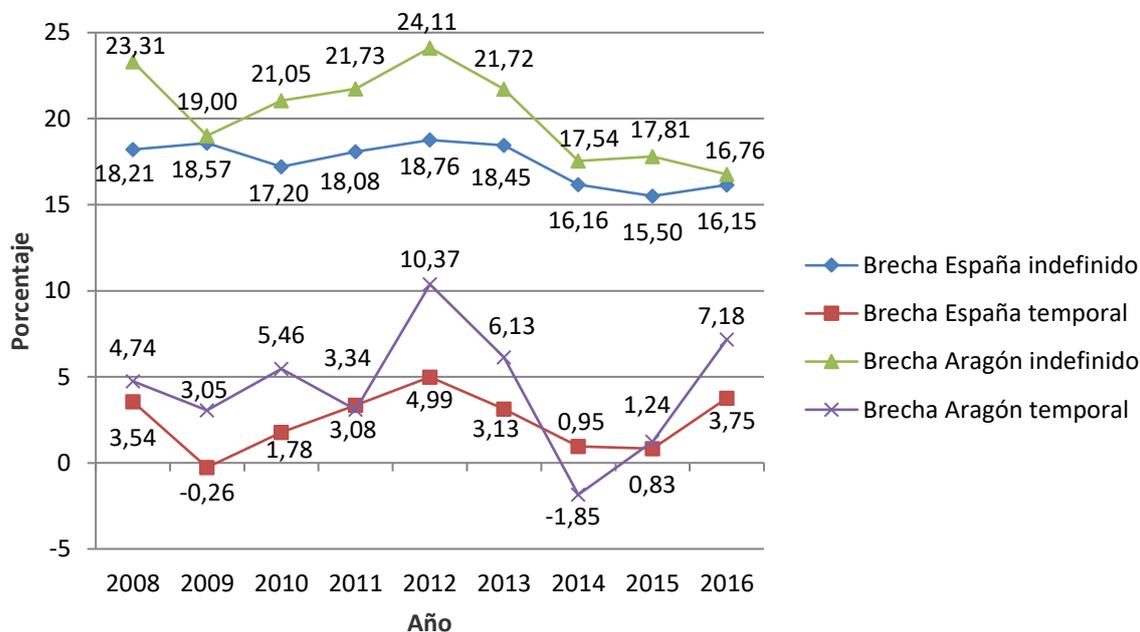


Figura 1.28
Brecha salarial en ganancia por hora normal de trabajo en indefinidos y temporales en España y Aragón, EES



En resumen, en esta breve panorámica de datos hemos observado que la brecha salarial por género es un fenómeno que se da en todos los países y con diferente magnitud. No hay una sola forma de medir la brecha salarial porque esta medida está relacionada con otras desigualdades del mercado. España muestra un valor intermedio tanto en los países de la OCDE como en la UE, y en Aragón es más alta que en España. Observando la brecha salarial para diferentes grupos de trabajadores, se observa menos brecha en el sector público, entre los más jóvenes, con jornada completa, en la parte baja de la distribución salarial o entre los que tienen contratos temporales. Estas diferencias observadas se deben a numerosas características tanto de los trabajadores como de sus puestos de trabajo, y conocer los mecanismos que dan origen a la brecha salarial puede ayudar a plantear medidas que contribuyan a reducirla.

2. Modelos/Explicaciones teóricas

Las explicaciones que la teoría económica tradicionalmente ha proporcionado para la existencia de brecha salarial coinciden con las de la existencia de segregación ocupacional (concentración de hombres o mujeres en las ocupaciones). En las siguientes líneas hacemos una primera aproximación a estos argumentos, habituales en la literatura de economía del trabajo que, en posteriores partes del estudio, serán detalladas más profundamente. Para facilitar la exposición, distinguimos entre las teorías no discriminatorias y las que sí lo son.

2.1. Teorías no discriminatorias del mercado laboral

Las teorías no discriminatorias del mercado laboral pueden a su vez subdividirse en dos tipos principales. 1) La teoría del capital humano: donde los trabajadores son heterogéneos, hay trabajadores con mayor cualificación y/o desempeño que otros y, por lo tanto, reciben salarios más altos; 2) La teoría de las diferencias salariales compensatorias: los empleos son heterogéneos, cada puesto de trabajo incluye un conjunto de características, incluido el salario, que los hacen diferentes unos de otros. Puede haber algunos puestos que son menos deseados por los trabajadores (por ejemplo, porque implican un mayor riesgo), por lo que estos habrán de ser compensados de alguna manera. Los puestos con un mayor riesgo suelen recibir salarios más altos. Por el contrario, otros puestos mucho más deseados no necesitan ser remunerados de forma especial.

Ninguna de las dos teorías anteriores discrimina entre dos individuos igualmente productivos. En el primer caso, las diferencias salariales estarán marcadas por la mayor cualificación, experiencia o desempeño de un individuo frente a otro, mientras que en el segundo, los salarios serán mayores para aquellos puestos que tengan características menos deseadas por los trabajadores.

2.1.1. Teoría del capital humano

Becker (1985) afirma que la inversión en educación y capacitación es lo que lleva al individuo a tener una mayor acumulación de capital humano y, por lo tanto, una mayor productividad. Como las ganancias están vinculadas a la productividad, diferencias en productividad determinarán diferencias en los salarios. El capital humano es el conjunto de capacidades productivas que un individuo adquiere mediante la acumulación de conocimiento general (educación que recibe en los años de escolarización) o conocimiento específico (experiencia, antigüedad y capacitación que adquiere el individuo en el mercado laboral). Mientras que el conocimiento general es válido para cualquier puesto de trabajo, el conocimiento específico es el que el trabajador adquiere en un puesto determinado y no puede valorarse en otro puesto o en otra empresa.

Cada individuo decide cuánto capital humano acumula, cuánto debe formarse, teniendo en cuenta que incurre en gastos monetarios y en un coste de oportunidad, ya sea por permanecer en la población inactiva en lugar de ingresar en el mercado laboral, ya sea por el tiempo que dedica a la formación sin recibir remuneración alguna. Es decir, se considera que el individuo invierte en educación para incorporarse al mercado laboral con mayor formación y recibir salarios más altos que si no realizara esos estudios. Igualmente, la experiencia acumulada, la participación en cursos formativos, reglados o no, la inversión en salud, o la decisión de migrar también son formas en las que los individuos invierten en capital humano para obtener una rentabilidad adicional a la que habrían obtenido de no hacerlo. En la toma de decisiones sobre inversión en capital humano es importante el horizonte temporal en el que se prevé recuperar la inversión, es decir, la duración esperada de la vida laboral posterior.

De acuerdo con esta teoría, las diferencias salariales de género podrían aparecer si las mujeres invierten menos en capital humano, ya que tienden a tener una etapa laboral más corta y más discontinua. A su vez, también se esperaría que las mujeres inviertan menos en capital humano, especialmente en específico, ya que dedican menos tiempo a su carrera profesional y más a su familia y a las tareas domésticas, con mayor frecuencia de interrupciones en la participación laboral que los hombres. Además, considerando como actividades alternativas del trabajo remunerado la realización de tareas domésticas y el tiempo de ocio, si las mujeres asumen más las tareas domésticas, como son más intensivas en mano de obra que el tiempo libre, las mujeres cuentan con menos energía para cada una de las horas empleadas en el trabajo remunerado en comparación con los hombres. En consecuencia, las mujeres obtienen menor productividad que los hombres y salarios más bajos. Alternativamente, también pueden optar por trabajar en determinados puestos u ocupaciones con menores requisitos (educativos, de formación, de exigencia) que estarán, por lo general, peor retribuidos.⁷

- La idea principal de esta teoría es que la mayor dedicación de las mujeres a la familia y las tareas domésticas, así como la maternidad, implican para ellas un horizonte laboral más corto que las lleva a invertir menos en capital humano al tener menor oportunidad de recuperar la inversión. Además, las lleva a elegir trabajos menos exigentes por tener que compatibilizarlos con el resto de tareas, a diferencia de los hombres. Todo ello lleva a que sea más probable que estén en ocupaciones en las que pagan menos o a tener un menor salario en las mismas ocupaciones que los hombres.

⁷ Una versión feminista de este enfoque (Bergmann, 1995) señala que, dado que los salarios de las mujeres son menores, por discriminación u otros motivos, las mujeres deciden educarse y formarse menos años. Es decir, anticipan que van a cobrar menos y, efectivamente, se autocumplen las profecías.

2.1.2 Teoría de las diferencias compensatorias

Estas teorías se basan en el hecho de que los trabajos son heterogéneos (Rosen, 1974) y los individuos tienen diferentes preferencias por los diversos puestos de trabajo. Las discrepancias en los trabajos explican las diferencias salariales por:

- Las diferentes condiciones o características no salariales de los puestos de trabajo, como el riesgo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, horarios, duración de los contratos, asistencia social o facilidades para conciliar vida laboral y familiar.
- Diferencias en los requisitos de cualificación profesional. A diferencia de la teoría del capital humano, en la que los individuos con mayor capital humano reciben mayores salarios, en este caso lo que directamente se retribuye es el puesto de trabajo, aunque la cualificación puede ser requisito para acceder al puesto.
- Divergencias en cuanto a la efectividad del pago de salarios de eficiencia para aumentar la productividad. En algunas ocupaciones puede ser más fácil el control del esfuerzo y desempeño de los empleados, mientras que, en otros casos, al ser éste más complicado, las empresas pueden optar por pagar salarios más elevados para evitar comportamientos no deseados por parte de los trabajadores.

De acuerdo con este modelo, las diferencias salariales sirven como compensación por características menos deseadas. Así, los trabajadores podrían moverse hacia trabajos mejor retribuidos, pero, a cambio, deberán “padecer” condiciones laborales menos deseadas. Las diferencias salariales compensatorias cumplen dos funciones: por un lado, una compensación para los trabajadores que aceptan el desempeño de trabajos más desagradables, molestos y dolorosos con salarios más altos. Por otro lado, una penalización para los empleadores que ofrecen empleos con condiciones de trabajo más desfavorables y negativas; tienen que pagar salarios más altos que otros empleadores que ofrecen otros trabajos más favorables y positivos.

Cuanto más seguros y saludables sean los empleos, más estables y mayores serán las ventajas sociales y las posibilidades de promoción y capacitación de los trabajadores, pero, para el empleador, los costes serán más altos. Esta teoría se basa en el hecho de que las diferencias salariales entre trabajos en diferentes mercados son las necesarias para compensar o igualar las ventajas y desventajas no salariales de los diferentes trabajos. Estas diferencias salariales son diferencias de equilibrio porque los trabajadores no se moverán de un trabajo a otro y, por tanto, tienden a permanecer; es decir, no desaparecen con el paso del tiempo. Si existen diferencias en los puestos u ocupaciones que desempeñan mayoritariamente las mujeres frente a los hombres, podría dar pie a la existencia de diferencias salariales entre ellos.

Por lo tanto, la idea principal de esta teoría es que los puestos son diferentes y son retribuidos de forma diferente. Las diferencias por sexo en las preferencias por ciertos puestos/ocupaciones, o la imposición a estar en ellos puede llevar a diferencias en ganancias que no desaparecerán en el tiempo si las preferencias no varían.

2.2. Teorías de la discriminación en el mercado laboral

2.2.1 Teorías basadas en gustos

Becker (1957) propone un modelo de discriminación, desarrollado más adelante por Arrow (1973), que se basa en el hecho de que la discriminación es una preferencia o gusto por el que algunos individuos están dispuestos a pagar. Aunque inicialmente el modelo de Becker (1957) se centraba en las diferencias por raza, su aplicabilidad puede fácilmente extrapolarse al caso de diferencias por sexo. Dentro de la sociedad, diferentes agentes pueden tener prejuicios contra las mujeres y están dispuestos a rechazar una serie de ganancias e ingresos con tal de ejercer sus prejuicios. En este modelo, la discriminación tiene un coste y una pérdida de eficiencia productiva que los agentes que discriminan están dispuestos a asumir. Los agentes económicos del modelo son tres: los empleadores, otros trabajadores y los consumidores.

La discriminación por parte de los empleadores se basa en la idea de que tienen ciertos prejuicios cuando trabajan con varios grupos cuyas características son diferentes de las deseables, por lo que es como si esto supusiera algún tipo de coste subjetivo, que lleva a contratar al grupo discriminado solo si se le reduce el salario en el importe del coste subjetivo por contratarlo. En el caso de la contratación de mujeres, este grupo recibe un tratamiento más bajo, es decir, un salario más bajo que los hombres.

Si partimos de un empresario sin prejuicios, es decir, que considera que tanto hombres como mujeres son igualmente productivos, estos se considerarán sustitutos perfectos y, por lo tanto, se contratarán simultáneamente. En este primer caso, el coste de contratar mujeres será simplemente su salario (w_m). Si, por otro lado, el empleador tiene un gusto por la discriminación, contratarlos implica costes psíquicos o subjetivos que se reflejan en su salario. Esto se puede representar con el llamado coeficiente de discriminación (d), el coste psíquico (subjetivo) de contratar a una mujer, y esto se puede medir en términos monetarios. El empleador no tiene prejuicios hacia los hombres, por lo tanto, su salario será (w_h). Por el contrario, el coste de contratar a una mujer consiste en el salario del hombre más el coste no económico (subjetivo) de contratarlos ($c = w_h + d$). De ello se deduce que el empleador solo contratará mujeres si su salario es inferior al pagado por los hombres, y esta diferencia viene dada por el coeficiente de discriminación. El salario que reciba será $w_m = w_h - d$.

Bajo el modelo de discriminación basado en los gustos del empleador, podría haber discriminación contra las mujeres con la misma cualificación que los hombres porque los

empleadores solo contratarán a mujeres que acepten un descuento salarial en su compensación. El tamaño de las diferencias salariales depende de la intensidad de la discriminación por parte del empleador, así como de la oferta de mujeres en el mercado laboral. Si hubiera una gran proporción de empleadores sin prejuicios, o equivalentemente, hubiera una baja oferta de mujeres en el mercado laboral, entonces sería posible que no hubiera diferencias de género en los salarios (ver Anexo).

De esta discriminación se puede concluir que los hombres están protegidos de la competencia de las mujeres; ganan un salario más alto por el mero hecho de ser hombres. Por el contrario, las mujeres pierden, ya que cobran un salario más bajo (el coeficiente de discriminación). Sin embargo, los empresarios discriminadores se verán perjudicados por una serie de costes que deben afrontar, a diferencia de los empresarios que no discriminan. Lo que se desprende de este modelo es que los beneficios monetarios dependerán del grado de discriminación, por lo que las compañías que discriminan verán reducidos sus beneficios. Aquellas empresas que no discriminan pueden tener una mayor participación de mercado, como resultado de los costes más bajos que asumen, así como de la ineficiencia de las empresas que discriminan. En un mercado donde las empresas compiten fuertemente, solo aquellas con precios más competitivos (las que no discriminan) sobrevivirán a largo plazo. Por el contrario, aquellos que discriminan incurrirán en costes más altos, lo que hará que les sea imposible sobrevivir a largo plazo. Por lo tanto, esta teoría considera que el propio funcionamiento del mercado, si éste es competitivo, resolverá el problema de la discriminación por sí solo.

La discriminación por parte de los trabajadores viene cuando algunos hombres actúan como si hubiera costes no pecuniarios de trabajar con mujeres (al que también podemos denominar como coeficiente de discriminación, d_e). Por esta razón, los trabajadores discriminadores exigen salarios más altos si han de trabajar con mujeres ($w_h = w_m + d_e$). Como solución alternativa, el empleador puede tratar de organizar diferentes grupos de trabajo en los que los hombres no están en contacto con las mujeres, evitando así pagar la prima a los hombres por hacer que trabajen con mujeres. Si todos los empresarios actuaran de la misma manera no habría diferencias salariales, pero sí habría segregación en el trabajo, que se puede considerar como otro tipo de discriminación, si se concentran en ocupaciones que son menos valoradas y peor retribuidas.

El tercer enfoque es la discriminación por gusto del consumidor, donde las preferencias de los consumidores están asociadas a costes no pecuniarios relacionados con la adquisición de un bien producido por una mujer, igual a su coeficiente de discriminación (d_c). Esto significa que los consumidores que compran productos ofrecidos por una mujer pagarán un precio más alto ($p' = p + d_c$) que los consumidores

que reciben productos vendidos por un hombre, que solo pagarán p. Por lo tanto, las mujeres venderán menos productos y servicios y recibirán un salario menor, de acuerdo con su productividad (p-dc). Una alternativa sería, si es posible, ubicar a las mujeres en puestos que no estén directamente en contacto con los clientes. Esta posibilidad no induciría diferencia salarial, pero sí generaría segregación por puesto.

La principal crítica que han recibido estos modelos es que el mercado por sí solo no puede eliminar los prejuicios discriminatorios de algunos individuos. Por esta razón, algunos autores han desarrollado otras teorías que aportan otras explicaciones acerca de las diferencias salariales debidas al sexo.

2.2.2 Modelos de discriminación estadística

Los modelos de discriminación estadística fueron desarrollados principalmente por Phelps (1972) y Aigner y Cain (1977). Se basan en la idea de que los empresarios toman como modelo las características generales promedio de un grupo y no las individuales cuando se trata de seleccionar. Las empresas toman como criterios de selección aspectos objetivos como la edad, el sexo, la raza o el nivel educativo, que pueden conducir a resultados discriminatorios. La información de un grupo promedio es relativamente completa, y los empresarios prefieren contratar en función de la información del grupo promedio mejor que asumir costes adicionales por la búsqueda de información más detallada de un individuo en particular.

Con un mayor nivel de detalle, se puede señalar que la clave es la existencia de un problema de información. El problema consiste en que en promedio un grupo de trabajadores tiene una cierta característica, pero es algo que no tiene por qué ser cierto para todo trabajador de ese grupo cuya contratación está decidiendo la empresa. Tal vez esa persona particular no sea del promedio del grupo, pero, como la empresa no lo sabe, decide remunerarla de acuerdo con la característica promedio del grupo. Por ejemplo, en promedio las mujeres suelen tener mucho más en cuenta su vida familiar a la hora de decidir su carrera laboral que los varones (bien por cuestiones culturales, sociales o de otro tipo), con lo que su productividad media podría ser más baja al no estar dispuestas a aceptar ciertos ascensos si implican, por ejemplo, largas ausencias por viajes. Pero no todas las mujeres tienen por qué ser así, tan sólo se trata del promedio. Ahora bien, cuando la empresa contrata a una mujer en concreto no sabe si será como el promedio o si se comportará como un varón. Como no lo sabe, la trata como al promedio, estima que su productividad media será algo más baja y la remunera en consecuencia. La denominación de discriminación estadística se debe a que a esta mujer en particular no se la está remunerando por sus verdaderas características personales (algo que ocurriría en una situación sin problemas de información como la que describe la teoría de las diferencias compensadoras), sino por una característica promedio atribuida al grupo al que pertenece, y se la remunera de acuerdo con una estimación

estadística de su productividad, no de acuerdo con su verdadera productividad. Es conveniente resaltar que, aunque la productividad promedio fuera diferente para cada grupo de trabajadores, no habría discriminación entre grupos.

La teoría de la discriminación estadística tiene otra implicación importante: aunque la discriminación individual que aparece pueda ser moralmente condenable, resulta eficiente. La empresa resuelve su problema de decisión haciendo las cosas lo mejor que puede, dentro de sus límites, y uno de esos límites es un problema de información que resuelve parcialmente atendiendo a una variable imperfecta. Si se le impidiera usar esa variable con la que resuelve parcialmente el problema de información limitada, la empresa asignaría peor sus recursos productivos. Impedir este tipo de discriminación generaría un coste para la sociedad en términos de pérdida de eficiencia. A diferencia de la teoría de Becker, eliminar la discriminación no genera ganancias para todos, sino que la sociedad debe pagar un precio por ello en términos de una menor eficiencia.

2.2.3 Poder monopsonista

Se basa en que la empresa disfruta de poder de mercado en el mercado de trabajo y, por tanto, tiene capacidad para imponer el salario que desea. Si los dos grupos de trabajadores de que se trate (varones y mujeres, por ejemplo) tienen diferentes curvas de oferta de trabajo, entonces la empresa puede obtener ganancias usando su poder de mercado para ajustar el salario pagado a dichas curvas de oferta de trabajo. La empresa monopsonista consigue beneficios más elevados distinguiendo ambos grupos de trabajadores, aunque no tiene por qué tener gustos discriminatorios. La diferente sensibilidad que pueden tener las mujeres al salario viene dado por la existencia de fricciones o de circunstancias que hagan que las mujeres estén más atadas a su puesto actual, por una menor disposición a la movilidad, ya sea porque sus puestos (u ocupaciones) le permiten una mejor conciliación laboral y familiar, o porque, al obtener más frecuentemente un sueldo menor que el del marido, sus decisiones laborales están supeditadas a las de él (sufrir una mayor sobreeducación, intentar menor migración). Por tanto, como la oferta de trabajo (de las que trabajan) es menos elástica, será menos sensible a los salarios y, por tanto, menos renuentes a tener un salario menor.

2.2.4 Modelo de concentración *overcrowding*

El modelo de concentración (*overcrowding*) de Bergman (1974) se sustenta en que los grupos de mujeres tienden a centrarse en ocupaciones particulares, lo que puede afectar a los salarios. Específicamente, el modelo parte de los conceptos de oferta y demanda para explicar las consecuencias de limitar el número de ocupaciones para mujeres. Así, si se produce un aumento de la oferta femenina para un número muy reducido de ocupaciones, esto puede llevar a una reducción de su salario. Por el contrario, la oferta relativa de hombres es mucho menor que la de las mujeres, en

comparación con el número de ocupaciones disponibles, lo que da lugar a diferencias salariales entre hombres y mujeres. En particular, se concluye que la concentración ocupacional hace que las mujeres reciban salarios más bajos y los hombres más altos. A modo de ejemplo, y como veremos más adelante, para el agregado español en 2010, las 10 ocupaciones con más mujeres concentraban al 63% de mujeres asalariadas, mientras que las 10 con más hombres concentraban al 44%, confirmando una mayor dispersión por ocupaciones entre los hombres. En 2014 los porcentajes fueron 55 y 45, respectivamente, por lo que parece que se está reduciendo la concentración de mujeres en ocupaciones.

Una formulación muy sencilla de este modelo supone que i) la población activa está formada por el mismo número de mujeres que hombres; ii) hay tres ocupaciones diferentes en el mercado laboral, X, Y, Z; iii) tanto hombres como mujeres son igualmente productivos en las tres ocupaciones; iv) los mercados de productos son competitivos. Como consecuencia de la segregación ocupacional, el trabajo Z es un trabajo femenino, mientras que las ocupaciones X, Y son masculinas. Esto supone una exclusión de las mujeres en las ocupaciones X e Y de trabajo por la existencia de barreras de movilidad para que las mujeres se muevan a las posiciones X, Y, ya que suelen ser ocupadas por hombres. Por el contrario, los hombres no presentan barreras de movilidad, pero no se mueven a Z porque recibirían salarios más bajos que en las otras ocupaciones. Por lo tanto, la mitad de la población (hombres) está distribuida equitativamente entre los dos trabajos X e Y, y la otra mitad (mujeres) se concentra en los puestos Z. Si no hubiera barreras a la movilidad la existencia de una diferencia salarial provocaría que las personas con salarios más bajos se trasladarían a otra ocupación con salarios más altos hasta que estuvieran igualadas. Sin embargo, como no es fácil pasar de una ocupación a otra por los motivos antes expuestos, la demanda en el sector femenino será muy inferior a la oferta de trabajadoras disponibles, de forma que los salarios tenderán a ser más bajos en las ocupaciones típicamente femeninas que en las masculinas, produciéndose una brecha salarial entre ambos sexos. Las consecuencias inmediatas para la sociedad son que existe una distribución desigual en términos de empleos y salarios, y esto implica una pérdida de eficiencia económica inmediata.

La dificultad de las mujeres en pasar a ocupaciones masculinas (y, adicionalmente, la de los hombres a actuar en las femeninas) puede estar fundamentada en la discriminación. Puede ser por el gusto por la discriminación de los empleadores, pero también por la discriminación por parte de los compañeros de trabajo. Si las relaciones entre los trabajadores no son buenas, la productividad disminuirá. Si algunos hombres tienen prejuicios al trabajar con mujeres o recibir órdenes de ellas, los empleadores pueden decidir segregar a ambos grupos con el objetivo de mantener la productividad. Existen otras posibilidades adicionales que discutimos a continuación.

2.3. Otras explicaciones

Como se señalaba al comienzo de esta sección, los argumentos esgrimidos para explicar la brecha salarial también sirven para explicar el fenómeno de la segregación ocupacional. Ésta se define como la desigual concentración de hombres y mujeres en determinadas ocupaciones. Aquellas ocupaciones en las que predominan los hombres (conductores, peones, mecánicos) son denominadas como masculinas, en las que abundan las mujeres son femeninas (empleadas del hogar, enfermeras, comercio), y en las que están más o menos equilibradas se conocen como integradas o mixtas. Ya hemos visto que las teorías enumeradas hasta el momento pueden explicar por qué se produce la segregación ocupacional. Aparte de la posible discriminación de algún tipo de las señaladas anteriormente, también puede darse porque tanto los hombres como las mujeres tienen diferentes talentos o preferencias para diferentes ocupaciones, o puede ser también porque la sociedad y la costumbre les tenga asignados roles diferentes por sexo. Antes de entrar en la existencia de estas posibles diferencias, mencionemos brevemente la relevancia de la segregación por ocupaciones.

Diversos estudios han hallado que en torno a la mitad de la brecha salarial puede ser explicada por la diferente concentración en ocupaciones de hombres y mujeres (Bayard et al. 2003; Amuedo-Dorantes y de la Rica 2006). Por tanto, entender cuáles son las razones que llevan a esa desigual distribución por ocupación ayudaría a explicar buena parte de la brecha salarial. Para los EE.UU., Blau y Kahn (2018) observan que, pese a que la segregación ocupacional se ha reducido entre 1980 y 2010, la parte de la brecha explicada por ésta ha subido de apenas un 20% a un total del 51% (distinguiendo en un 34% de la brecha por la diferente concentración en ocupaciones, y un 18% adicional por la desigual representación en sectores productivos). Aparte de la posible discriminación por prejuicios o el poder de monopsonio, los diferentes roles sociales que se atribuyen a hombres y mujeres, la cuestión de la identidad, las diferentes condiciones laborales que pueden asociarse a las diferencias compensatorias y las distintas habilidades de tipo cognitivo y no cognitivo pueden influir en la elección del tipo de estudios, en un primer paso, y en opción por diferentes ocupaciones, en segundo término.

En cuanto a las habilidades cognitivas, las posibles diferencias en el manejo de competencias matemáticas, lectoras, en ciencias o de otro tipo pueden tener un efecto directo en la ganancia salarial, pero también en la elección en el campo de estudio si se observa que hay diferencias por sexo en dichas habilidades. Existen numerosos estudios, por ejemplo, del hecho de que haya una baja participación de mujeres en ocupaciones relacionadas con las llamadas STEM (acrónimo de *Science*, Ciencia, *Technology*, Tecnología, *Engineering*, Ingeniería y *Maths*, Matemáticas) que, actualmente, son de las mejor retribuidas en el mercado laboral.

De igual modo, las diferencias en los atributos psicológicos y las habilidades no cognitivas pueden influir, tanto directa como indirectamente, por medio de la elección de la ocupación o sector productivo, en las ganancias salariales. En general, se obtiene en los análisis que los rasgos psicológicos que predominan entre los hombres son más recompensados en el mercado que los de las mujeres. Los hombres tienen una mayor valoración del dinero, una mayor autoestima, son menos reacios al riesgo, más competitivos y están más seguros de sí mismos. Estos atributos pueden contribuir al aumento de la productividad de un trabajador e implicar la aceptación de entornos difíciles a cambio de salarios más altos, mientras que los factores no cognitivos que favorecen a las mujeres, como la amabilidad, extroversión, escrupulosidad, apertura a la experiencia y la capacidad para trabajar son menos recompensados en el mercado de trabajo.

La relevancia de la socialización en los roles tradicionales de género, los estereotipos y la identidad están ganando aceptación progresivamente como explicaciones plausibles de las diferencias salariales de género en todas las ocupaciones (Fortin, 2008; Kleinjans et al., 2015; Ochsensfeld, 2014). Por una parte, los hombres se sienten incómodos al cruzar las fronteras para trabajar en ocupaciones dominadas por mujeres; por la otra, las mujeres aún muestran adherencia al trabajo en ocupaciones asociadas con roles tradicionales, ya que las salidas de esos roles generan costes individuales (Crawley, 2014; England, 2010; Rudman y Phelan, 2010).

Otra circunstancia que puede afectar tanto a los salarios como a la elección de la ocupación tiene que ver en la conciliación de la vida laboral con la familiar que, tradicionalmente, ha venido recayendo en las mujeres. Ya no es solo que las mujeres vean afectadas su carrera laboral por la maternidad y los diversos efectos que tiene, tal y como hemos venido describiendo hasta el momento, sino que también se ve mediatizada por el cuidado de dependientes (los hijos en gran medida, pero también otros familiares), ya que esta tarea ha sido habitualmente desempeñada por ellas, al igual que las tareas domésticas, donde la corresponsabilidad está todavía lejos de alcanzarse en el total de las familias.

Estas posibilidades serán descritas con detalle más adelante. Simplemente señalamos ahora que, si bien parte de estas diferencias tienen un componente natural y biológico que es difícil de solventar en su totalidad (aunque los avances médicos han ayudado a disminuirlos), hay un componente sociocultural que todavía hoy en día impregna la segregación por ocupaciones: los roles de género tradicionales o la cuestión de la identidad, fuertemente delineados por las relaciones familiares, escolares y vecinales.

Un resultado final que merece ser comentado es que las sociedades en las que de por sí existe una estructura salarial más homogénea (menor desigualdad salarial) también muestran una menor brecha salarial de género. La labor de los sindicatos, la cobertura

de la negociación colectiva, etc., permite una compresión salarial que ayuda a reducir las diferencias salariales en todos los ámbitos (Kunze, 2016).

Anexos. Discriminación por prejuicios

El equilibrio de los salarios varía según tres condiciones económicas posibles:

1) Cuando la oferta relativa de trabajadoras es pequeña con relación al número de empresarios sin prejuicios, en el mercado coexisten tanto empresas discriminatorias como no discriminatorias, pero al tener una cantidad tan reducida de mujeres, los empleadores sin prejuicios las contratarán en su totalidad compensando por igual a ambos sexos. En este caso, el coeficiente de discriminación es igual a cero. Hombres y mujeres son considerados por igual (se consideran sustitutos perfectos) y, por lo tanto, se contratan simultáneamente.

2) En el segundo caso, las preferencias por hombres y mujeres permanecen constantes, pero hay un cambio en la oferta de mujeres, concretamente aumenta el número de mujeres que desean trabajar. Esto hace que los empleadores con prejuicios se vean obligados a contratar mujeres. Así, dado que la curva de demanda es decreciente, cuanto mayor sea el número de mujeres contratadas, menor será el salario relativo en relación con los hombres. Es decir, la relación salarial de ambos sexos se reduce, $w_m/w_h < 1$.

3) En el tercer caso, la oferta relativa de mujeres permanece constante y aumentan los prejuicios de los empleadores. La curva de demanda presenta una mayor pendiente decreciente lo que implica que, para el mismo número de mujeres contratadas que en el caso 2, los salarios recibidos por estas mujeres serán más bajos. Esto reduce aún más la relación salarial entre mujeres y hombres y el número de mujeres contratadas es aún más bajo que en el caso anterior.

3. Evolución del empleo

3.1. Convergencia en empleo

Olivetti y Petrongolo (2016) describen la evolución del empleo femenino en 16 países europeos entre 1850 y 2005 y, a un mayor nivel de atención, entre 1950 y 2008. En líneas generales puede observarse que, con el paso del tiempo, la población activa y el empleo femenino han aumentado considerablemente, especialmente entre las mujeres de edad mediana y con hijos. Varios son los motivos que pueden explicarlo. La evolución de las normas sociales permite, por un lado, que las mujeres dejen de ser identificadas como las que deben desempeñar el trabajo en casa, y, por otro, que sea más socialmente aceptado que las mujeres trabajen fuera de casa. A esto han colaborado, aparte de la legislación en materia de igualdad, otros aspectos, como los siguientes. En primer lugar, el desarrollo de avances médicos (métodos anticonceptivos) que facilitan

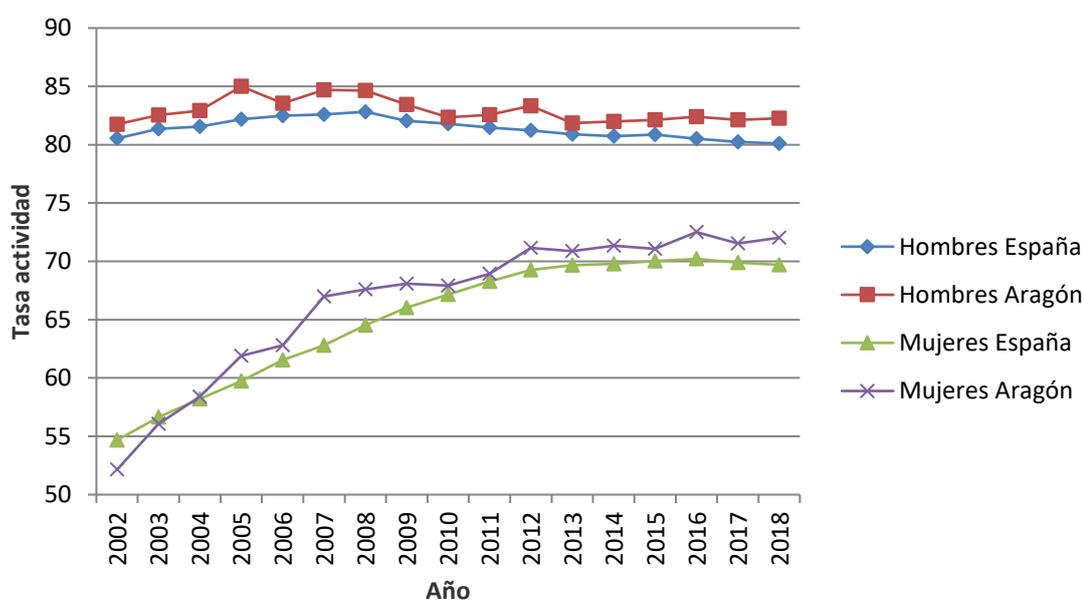
poder compaginar la maternidad con el trabajo remunerado porque permiten planificar el momento en el que se tienen los hijos. Asimismo, la salud de las madres tras los partos es mucho mejor, por lo que la reincorporación al trabajo puede darse antes, y en relativamente buenas condiciones físicas, al tiempo que se han encontrado adecuados sustitutivos de la leche materna. En segundo lugar, se han desarrollado avances tecnológicos en varias vertientes. Por un lado, en las tareas domésticas la tecnología ha reducido el tiempo de dedicación, permitiendo más tiempo para otras actividades. Por otro lado, con el aumento de la tercerización de la economía y la menor dependencia de actividades agrícolas e industriales, se han producido numerosos cambios tecnológicos que permiten un mejor desempeño de las habilidades no manuales y no rutinarias, que ha supuesto una subida de salarios relativa a las habilidades en puestos de trabajos manuales y rutinarios. Así, se ha producido un cambio en la demanda hacia este tipo de puestos que, por un lado, son difíciles de automatizar y que, por otra, son ampliamente ocupados por mujeres, ya que se ajustan bien a sus habilidades y preferencias, puesto que éstas habitualmente suelen optar por puestos en los que se desarrollen habilidades interpersonales y requieran menor esfuerzo físico. Como, a su vez, el trabajo doméstico que se realiza en el hogar tiene sustitutivos cercanos en el mercado, que es realizado por mujeres, se ha observado un ingente aumento de mujeres en el sector servicios, fundamentalmente tanto en trabajos de tipo administrativo y comercial como aquellos otros que las mujeres ya desarrollan en el hogar, como son cuidados y educación. Por su parte los hombres han reducido sus horas trabajadas en la industria, pero no han aumentado en los servicios.

El caso español, similar a otros países europeos continentales, pero con niveles de participación más bajos, se caracteriza por una tendencia decreciente desde los años 20 hasta los años 60 y una subida continuada desde entonces. Guner et al. (2014) describen, con datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) para el periodo entre 1977 y 2013, la evolución de experimentada en diversos indicadores del mercado de trabajo y las diferencias existentes por sexo. Constatan un aumento considerable en el empleo femenino, que ha permitido una reducción de la brecha en las tasas de empleo, aunque ésta sigue siendo a día de hoy todavía sustancial. Sin embargo, considerando únicamente a los que trabajan, ha aumentado la brecha en cuanto a las horas trabajadas, aumento que viene explicado por la mayor dedicación a tiempo parcial por parte de las mujeres, así como la habitual asunción por su parte de la reducción de jornada a que dan derecho determinadas situaciones familiares. Arellano y Bover (1995) mostraron que buena parte del incremento de la participación femenina se ha debido al aumento del nivel educativo, que ha venido acompañado con una reducción en la natalidad. De hecho, donde más han aumentado el empleo es entre las mujeres

casadas, y más claramente entre las que están más formadas. Las reformas educativas de mediados de los años 90 favorecieron este hecho.⁸

A continuación, profundizamos en este análisis extendiendo el periodo considerado hasta 2018. Comenzando desde el 2002, las tasas de actividad femeninas han seguido convergiendo hacia las tasas masculinas, si bien el proceso parece haberse estabilizado desde la salida de la crisis en 2013. Desde entonces se aprecia una diferencia mantenida en torno a los 10 puntos porcentuales. Durante todo el periodo, las tasas masculinas superan el 80%, mientras que las femeninas, que partían de niveles ligeramente superiores al 50%, se han estancado, desde 2013, en el 70%. Las tasas de actividad masculinas y femeninas en Aragón son entre 1 y 2 puntos porcentuales superiores a las nacionales, pero tanto el comportamiento como las diferencias por sexo son muy similares (Figura 3.1).

Figura 3.1
Tasa actividad 16-64 años en España y Aragón, EPA



Por edades, hay que distinguir entre hombres y mujeres. Si bien en algunos tramos de edad la evolución es similar, en otros tramos es donde se explica la creciente participación femenina en el mercado laboral. En los rangos de edad 16 a 19 y 20 a 24 años, las tasas de actividad tienen cierto comportamiento cíclico y desde el comienzo de la crisis tienen una pendiente decreciente tanto para hombres como mujeres (si bien las tasas de las mujeres siempre son inferiores a las de los hombres). También es similar

⁸ Previamente hubo cambios normativos que afectaron a la posibilidad de divorcio (1981), utilización de anticonceptivos o despenalización del aborto (1978 y 1985), y a la imposición individual sobre la renta, que favorecieron una mayor capacidad de maniobra de las mujeres en sus decisiones familiares y proporcionar una mayor autonomía económica.

entre hombres y mujeres la evolución de aquellos mayores de 55 años, mostrando una ligera tendencia creciente, mucho más acusada entre las mujeres, de nuevo con menores valores para el caso de éstas (en 2018, 10 puntos porcentuales aproximadamente). (Figuras 3.2 y 3.3).

Figura 3.2
Tasa de actividad de hombres por edad en España y Aragón, 2002-2017. EPA

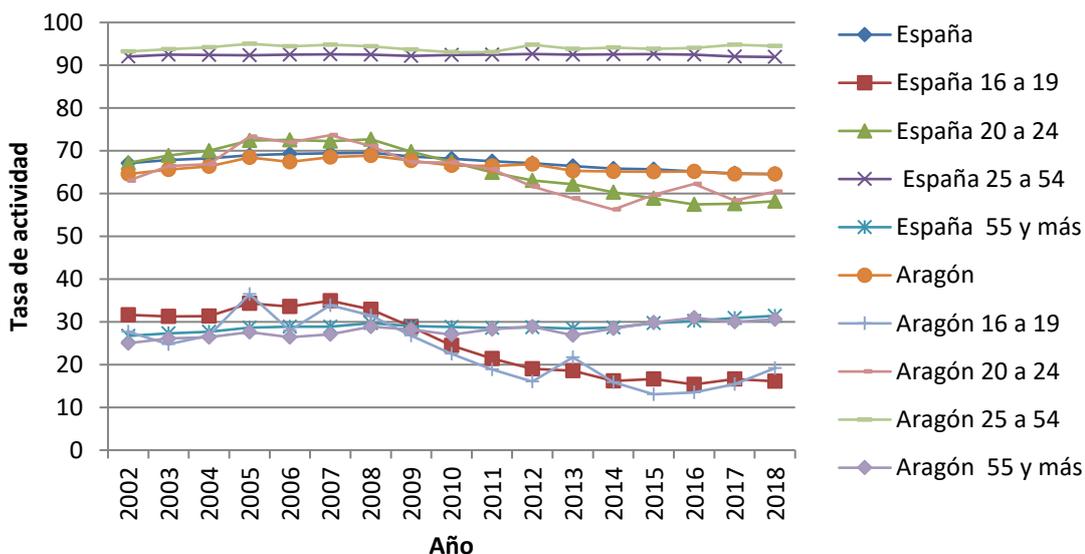
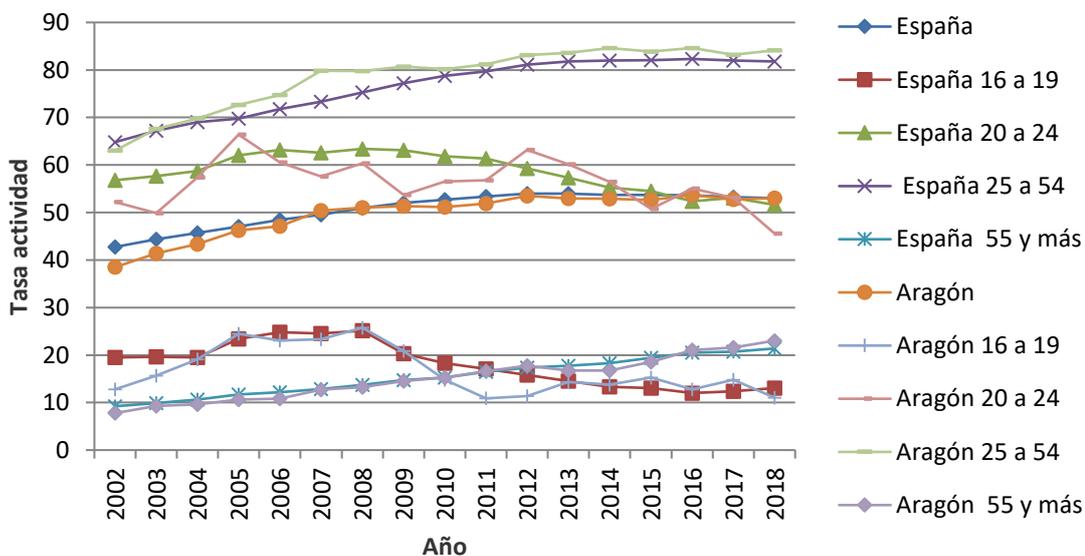


Figura 3.3
Tasa de actividad de mujeres por edad en España y Aragón, 2002-2017. EPA



La principal diferencia entre hombres y mujeres se observa para el rango de edad entre 25 y 54 años (que a su vez es el que comprende un mayor número de trabajadores). Mientras que entre los hombres la tasa de actividad se ha mantenido estable por encima del 90%, sin apenas variaciones, las tasas femeninas han aumentado desde valores superiores al 60% hasta otros por encima del 80%. Por tanto, el comportamiento general de la tasa de actividad femenina viene básicamente conducido por el de las mujeres en este rango de edad. También es este rango en el cual es más claro que los valores para Aragón son superiores a los nacionales, confirmando la misma evidencia que para los casos generales.

En cuanto a las tasas de empleo, por sexo y edad, los comportamientos son muy parecidos a los mencionados para las tasas de actividad. La única diferencia destacable es el comportamiento cíclico (aumento hasta 2008, caída hasta 2013 y posterior recuperación) tanto en el agregado como en el rango de edad 25 a 54 años, especialmente entre los hombres. En el caso de las mujeres en ese rango de edad este comportamiento cíclico viene enmascarado por la tendencia marcadamente creciente desde 2002. (Figuras 3.4 a 3.6).

Figura 3.4
Tasa de empleo 16-64 años en España y Aragón, EPA

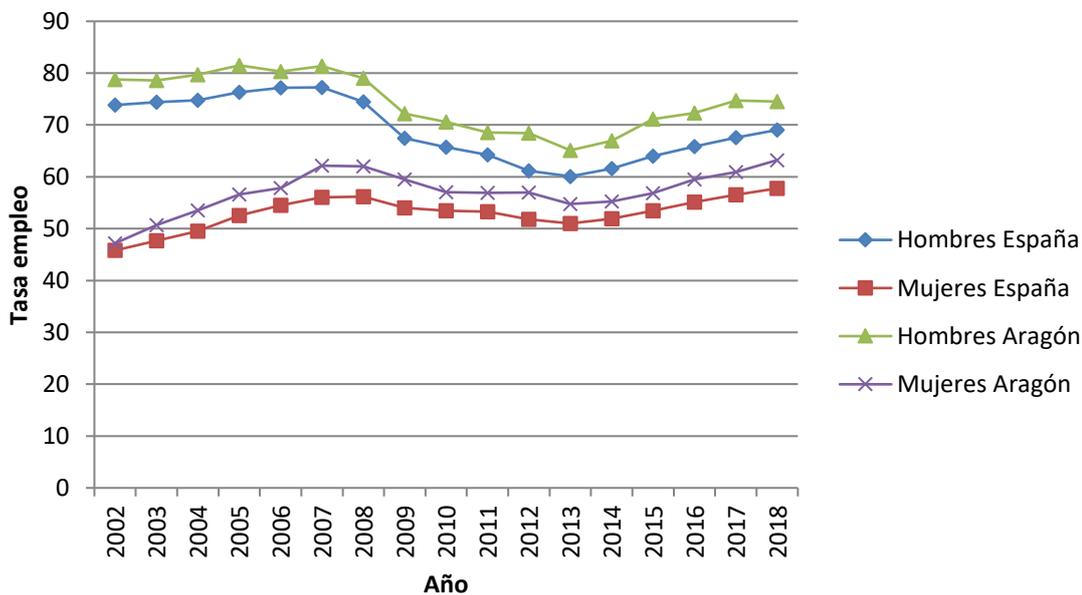


Figura 3.5
Tasa de empleo de hombres por edad en España y Aragón, EPA

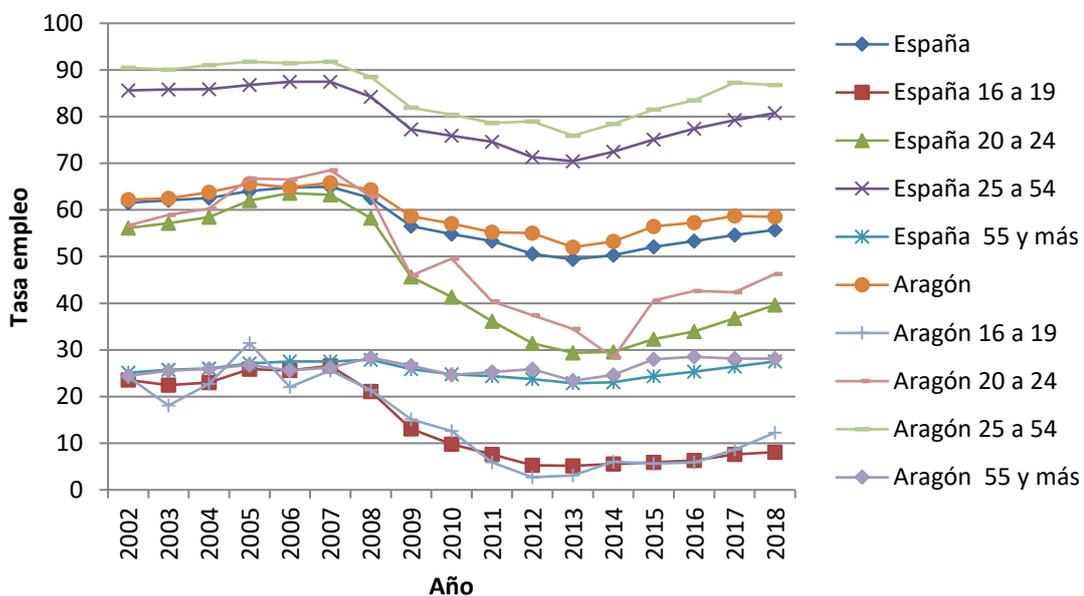
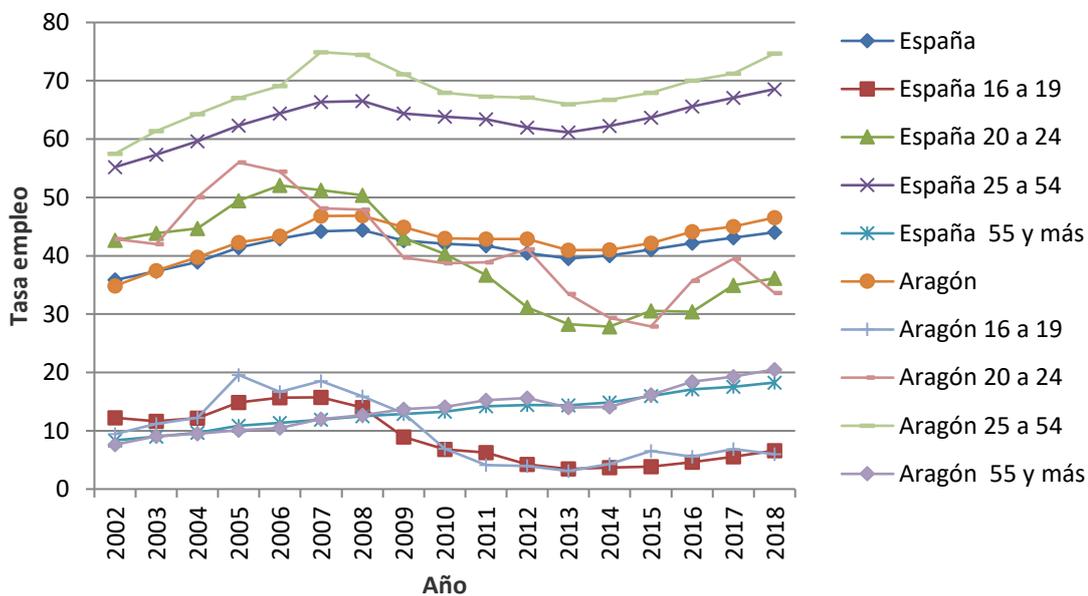


Figura 3.6
Tasa de empleo de mujeres por edad en España y Aragón, EPA



En las tasas de paro, la evolución es claramente anticíclica con mayores valores observados para España que para Aragón, y para las mujeres mayores que para los hombres. Sólo en el periodo de mayor crisis las tasas de paro masculinas y femeninas convergieron entre sí; desde 2013 vuelven a separarse, de nuevo siendo mayores entre las mujeres. (Figura 3.7). Por edades, las tasas son siempre mayores en los jóvenes 16-

19 y 20-24 años y menores entre las de 55 años y más, y también mayores entre las mujeres (Figuras 3.8 y 3.9).

Figura 3.7
Tasa de paro 16-64 años en España y Aragón, EPA

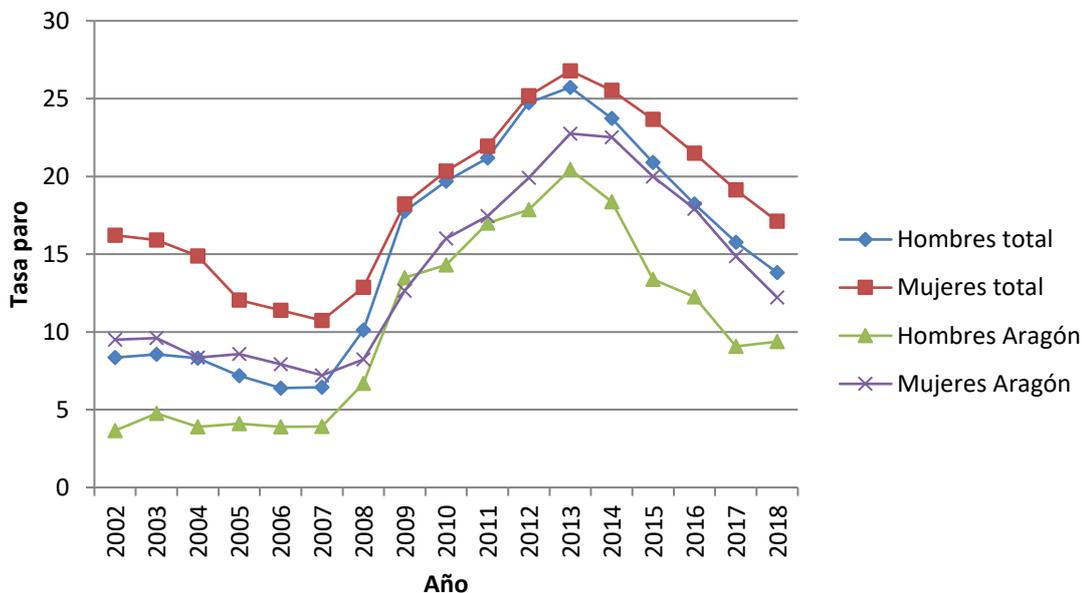


Figura 3.8
Tasa de paro de hombres por edad en España y Aragón, EPA

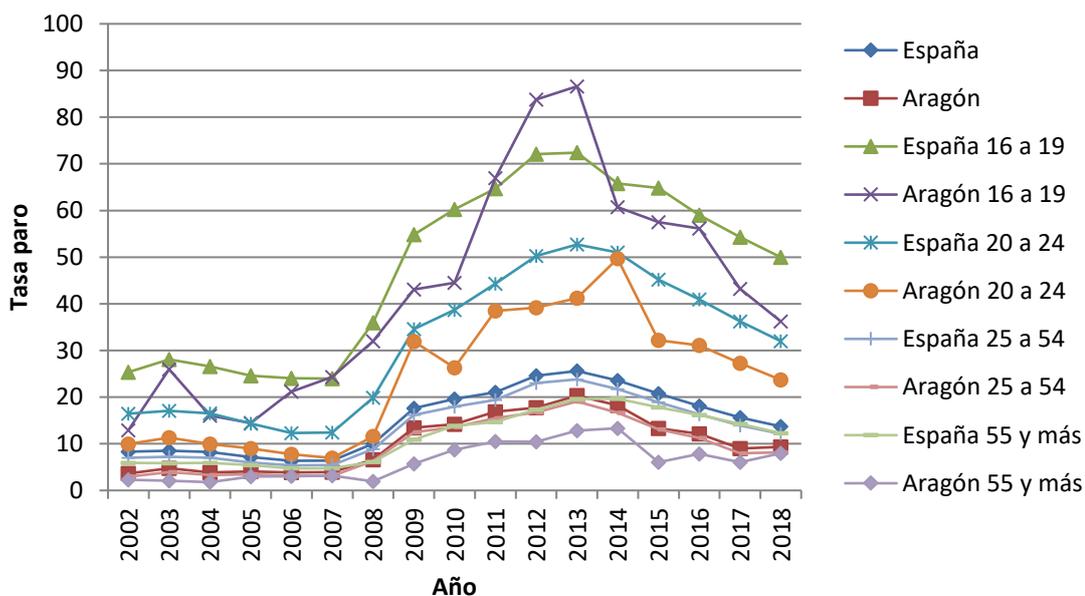
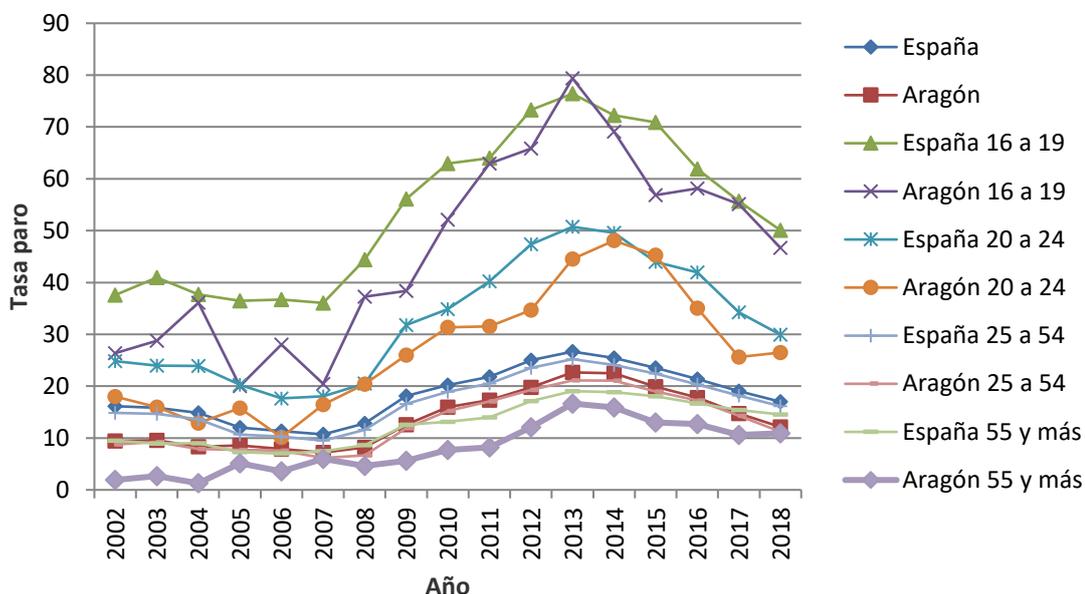


Figura 3.9
Tasa de paro de mujeres por edad en España y Aragón, EPA



Si nos centramos en el grupo de edad de 25-49 años, que corresponde al periodo en el que es más frecuente la maternidad, podemos ver si existe diferente comportamiento en cuanto a la participación entre los individuos con y sin hijos. En cuanto a los hombres, el hecho de tener hijos está asociado a una mayor participación, unos 4 puntos porcentuales en Aragón, y hasta 8 puntos porcentuales, en el conjunto nacional. Esta situación es similar en el caso de las tasas de empleo, si bien aquí las diferencias son incluso mayores, con 11 puntos porcentuales en Aragón, y 15 puntos en el agregado del país. No se puede conocer si tener un hijo hace que se participe más o si es el hecho de estar empleado o participar lo que favorece tener hijos, pero sí está claro que existe una relación positiva entre paternidad y participación. Quizás el hecho de que las tasas de paro sean mayores entre los que no tienen hijos pueda apuntar a la segunda de las direcciones, pero se necesitaría un análisis riguroso econométrico de causalidad. (Figuras 3.10, 3.12 y 3.14).

Figura 3.10
Tasa de actividad hombres de 25 a 49 años en España y Aragón, EPA

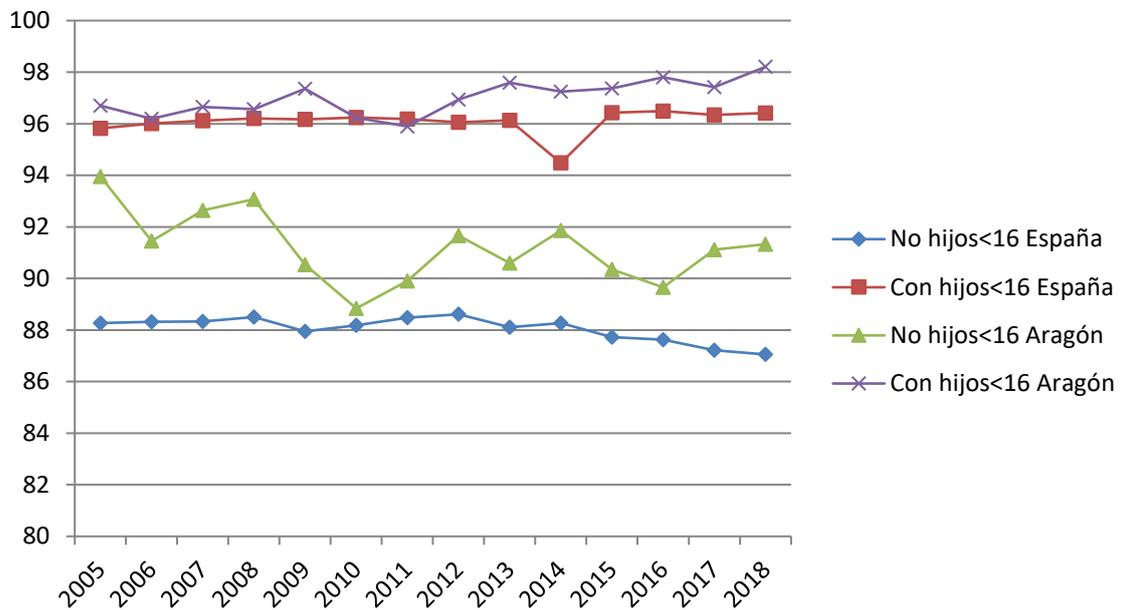


Figura 3.11
Tasa de empleo mujeres de 25 a 49 años en España y Aragón, EPA

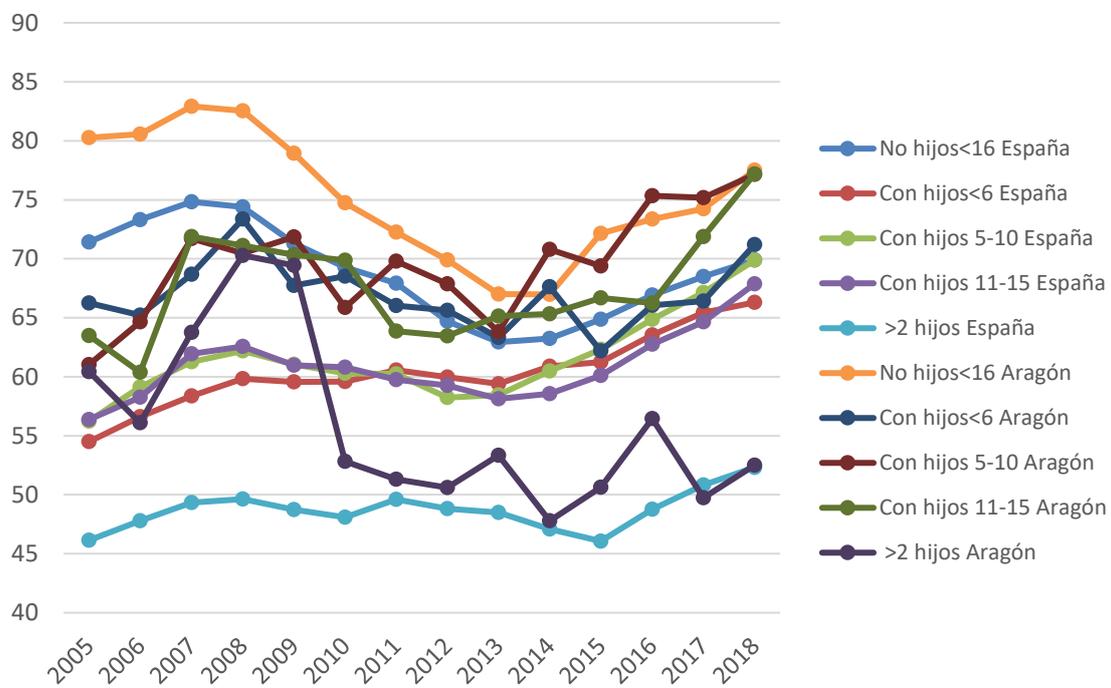


Figura 3.12
Tasa de empleo hombres de 25 a 49 años en España y Aragón, EPA

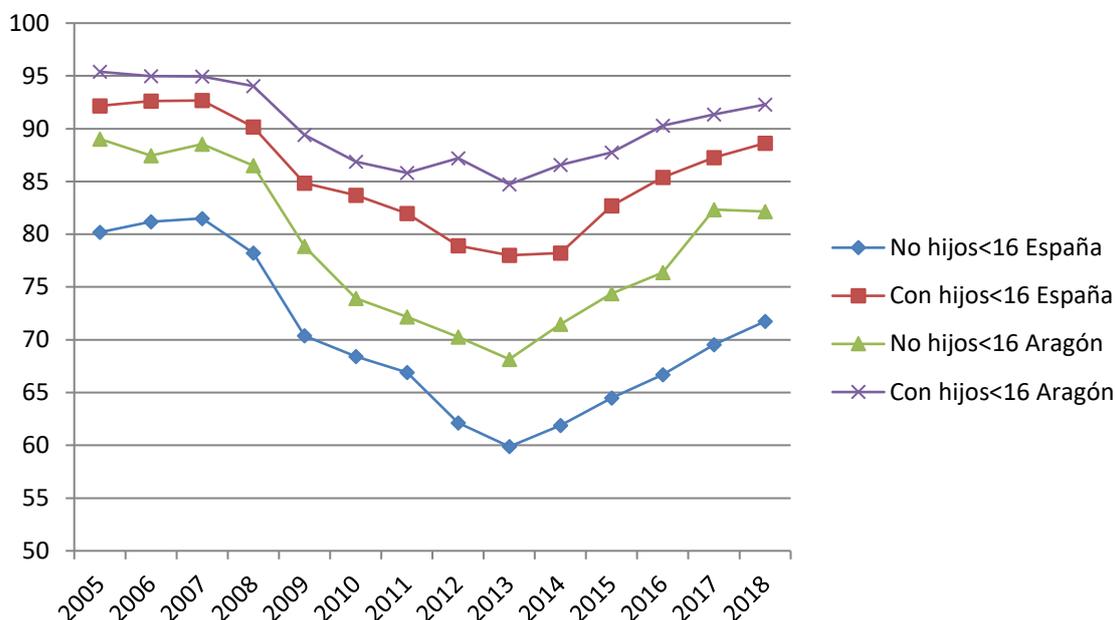


Figura 3.13
Tasa de empleo mujeres de 25 a 49 años en España y Aragón, EPA

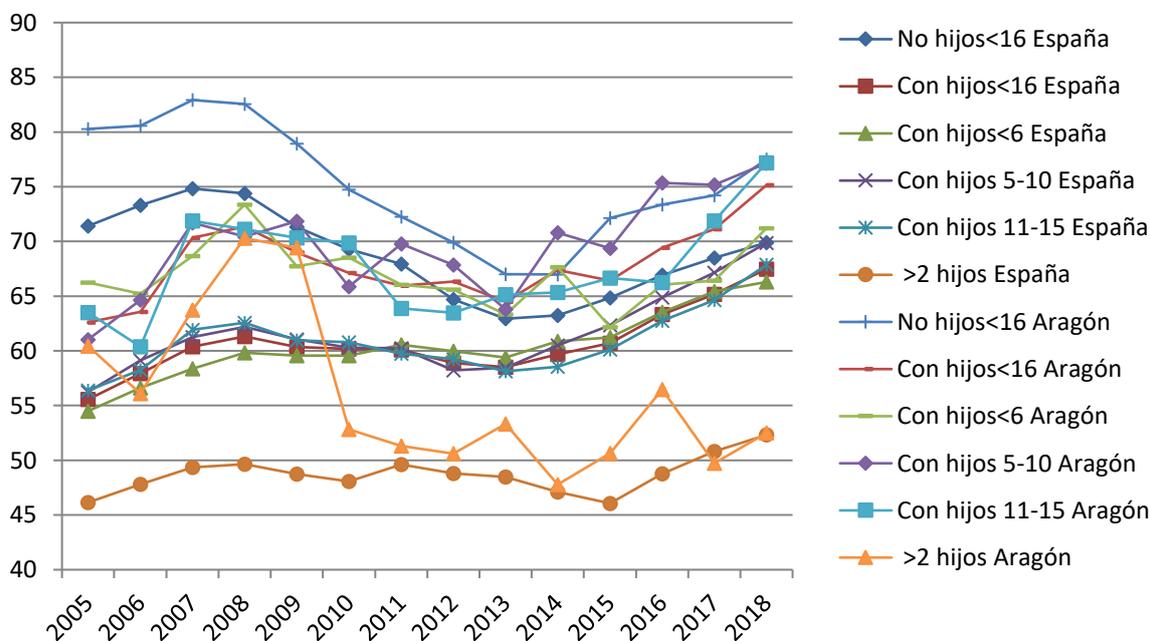


Figura 3.14
Tasa de paro hombres de 25 a 49 años en España y Aragón, EPA

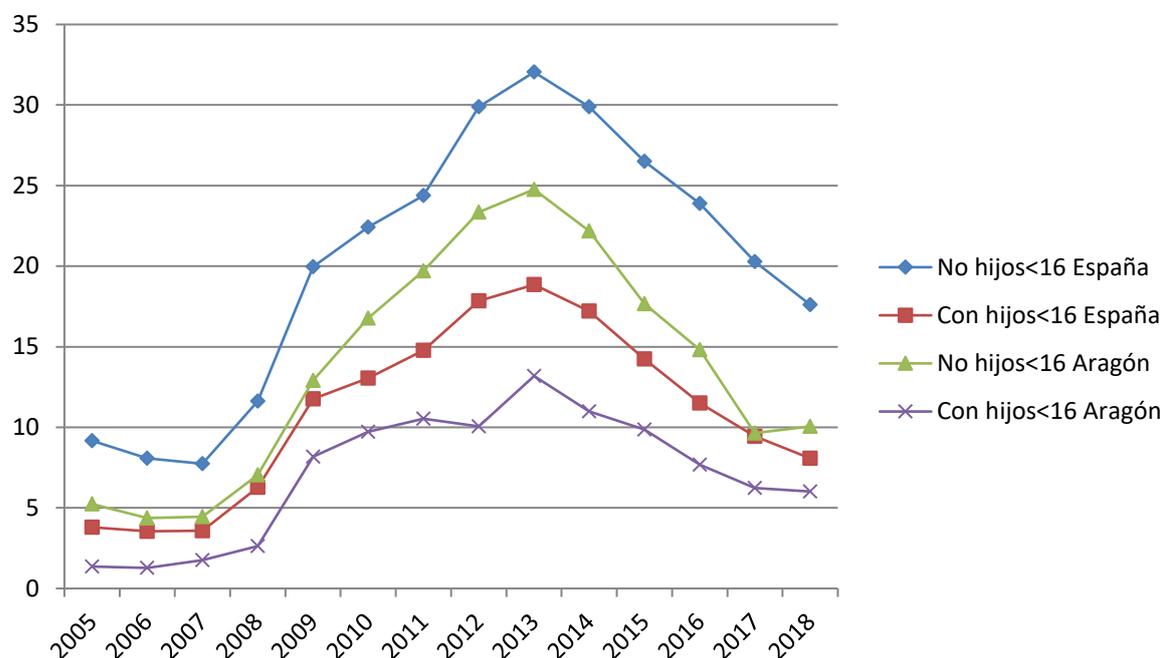
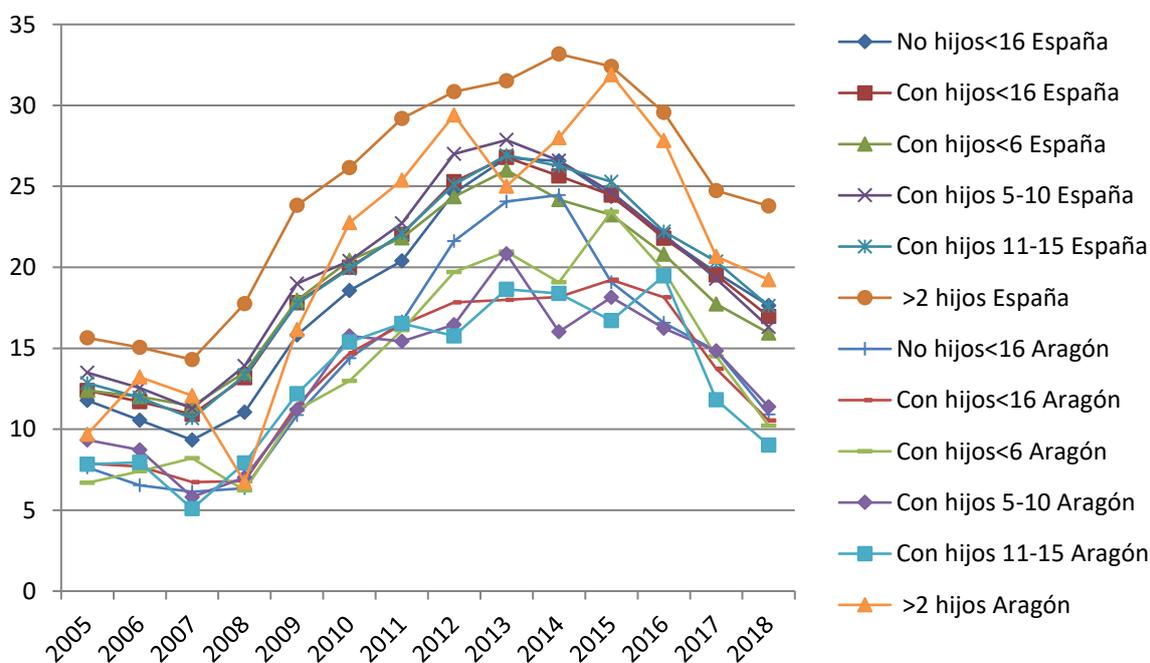


Figura 3.15
Tasa de paro mujeres de 25 a 49 años en España y Aragón, EPA



En cuanto a la participación de las mujeres, hay que señalar varios aspectos. Primero, en Aragón, las tasas son ligeramente superiores. Segundo, y a diferencia del caso de los hombres, una mayor participación se observa entre las mujeres que no tienen hijos.

Tercera, y más importante, mientras que las tasas de actividad de aquellos que no tienen hijos apenas se han modificado desde el año 2002 (en Aragón) o han tenido un crecimiento ligero (en el conjunto nacional), las tasas de actividad de las que tienen niños han aumentado espectacularmente, entre 10 y 15 puntos. Un comportamiento similar parece observarse en el caso de las tasas de empleo, si bien la tendencia creciente solo es apreciable entre las mujeres con hijos para el agregado nacional. En todos los demás casos, incluyendo el caso de las tasas de empleo para mujeres con niños de diversas edades en Aragón, el comportamiento se mueve con el ciclo, caídas hasta 2013 y fuerte repunte desde entonces. Por lo que se refiere a las tasas de paro, son mayores entre las mujeres con hijos, especialmente las que tienen dos o más. (Figuras 3.11, 3.13 y 3.15). En un análisis realizado por cohortes, Guner et al. (2014), muestran que la generación de mujeres nacidas entre 1970 y 1974 (es decir, con menos de 40 años en 2014) tienen un mayor nivel educativo promedio, mayores tasas de empleo, una menor reducción de empleo tras la maternidad, menores tasas de fertilidad y una entrada más tardía al mercado de trabajo. En este sentido, parece que las dificultades en el mercado de trabajo, el mayor paro y el aumento de la temporalidad, pueden generar retrasos en la fertilidad y una menor natalidad.

En el aumento de la tasa de participación femenina tiene una gran relevancia el aumento de los salarios de las mujeres. Por una parte, se han producido numerosos cambios tecnológicos que permiten un mejor desempeño de las habilidades no manuales y no rutinarias, que ha supuesto una subida de salarios relativa a las habilidades en puestos de trabajos manuales y rutinarios. Por otra parte, la legislación sobre pago igual, el aumento del nivel educativo de las mujeres, la mayor participación continuada en la actividad laboral permite una acumulación mayor de experiencia y da menor pie para la existencia de discriminación estadística. En palabras de Goldin (2006), “las mujeres (o muchas mujeres) anticipan correctamente que permanecerán activas en el mercado de trabajo durante la mayor parte de su vida adulta, y empiezan a incorporar su carrera como un componente importante de su identidad. En paralelo, invierten cada vez más en su formación, y se casan cada vez más tarde. Cobran mayor importancia las expectativas, puesto que para invertir en capital humano durante muchos años, es necesario estar convencido de que se le va a “sacar provecho” en el futuro. Hasta finales de los años 70, la mayoría de las mujeres sabía o creía que dejaría de trabajar tras casarse y tener hijos. Y esta percepción, cada vez menos acertada, limitaba su acceso a profesiones que requerían de mucha preparación, dando lugar todo ello a una especie de círculo vicioso.”

Veamos con cierto detenimiento alguno de estos aspectos, centrándonos en la educación, la experiencia y los empleos a tiempo parcial.

3.2. Educación

Por lo que se refiere a la educación, en los últimos años, el nivel educativo de las mujeres ha llegado a superar al de los hombres, y es mucho más acusado en las generaciones más jóvenes. Observamos en las Figuras 3.16 y 3.17 que los ocupados con estudios superiores son mayoría mujeres desde el año 2009 en España y desde 2013 en Aragón apenas hay diferencias, a pesar de que el número total de mujeres que trabajan es inferior al del total de hombres. No obstante ese mayor nivel educativo alcanzado por las mujeres, existen diferencias en cuanto a los campos de especialización de hombres y mujeres.

Figura 3.16
Ocupados con estudios superiores en España, EPA miles de personas

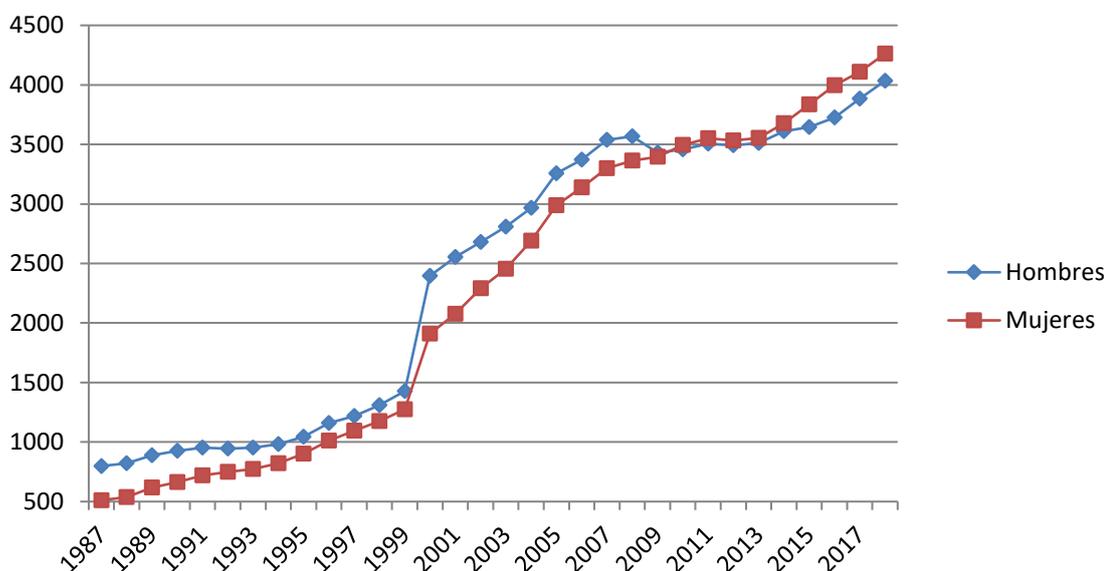
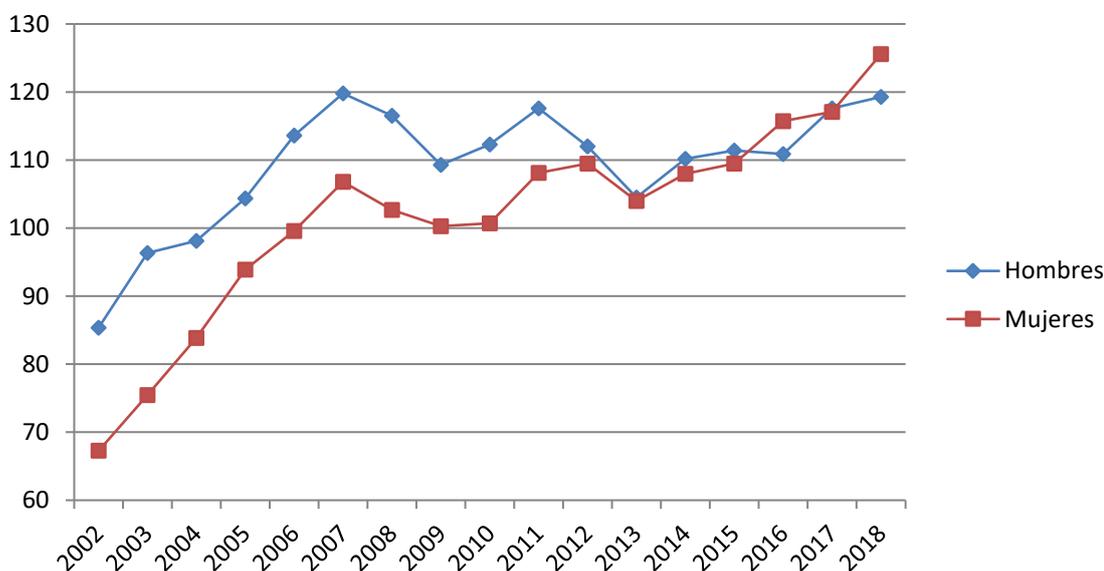


Figura 3.17
Ocupados con estudios superiores en Aragón, EPA miles de personas



Para diversos autores, la escasa participación de las mujeres en las ocupaciones con requisitos de conocimientos de STEM (los estudios relacionados con las Ciencias naturales, TIC, Ingeniería y Matemáticas) puede explicar parte de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Existe clara evidencia a favor de un efecto causal entre las habilidades cognitivas relacionadas con las ciencias y matemáticas y los altos salarios (Hanushek et al., 2015). Por ello, si existieran diferencias en competencias lectoras, matemáticas, en ciencias o en otros aspectos entre hombres y mujeres, explicaría una parte de la brecha salarial. En la mayoría de los países, los estudios STEM son menos atractivos que el resto de materias. Incluso si se hace una interpretación más amplia que la que hace la OCDE en *“Education at a Glance”* de qué campos se incluyen en la definición de STEM, y se añaden el de Salud y Bienestar y el de Agricultura, Silvicultura, Pesca y Veterinaria a los comúnmente aceptados (Ingeniería, Producción Industrial y Construcción; Tecnologías de la Información y la Comunicación; Ciencias Naturales, Matemáticas y Estadística), se observa que solo 4 de cada 10 titulados por primera vez en Educación Terciaria se gradúan en estudios STEM. Esta situación se da tanto en España como en el conjunto de países de la OCDE y de la UE. Si observamos la composición por género, se observa que las mujeres tienden a estar menos en los estudios STEM, y todavía menos en los niveles altos. Con datos de la OCDE, el 71% de los hombres que se han graduado en carreras relacionadas con el mundo científico-tecnológico trabajan en ocupaciones STEM, mientras que solo el 43% de las mujeres lo hacen. Un dato más, en los países de la OCDE, solo el 13,7% de los inventores que registraron el nombre de una patente son mujeres. Las Figuras 3.18 y 3.19 muestran los porcentajes de mujeres en los graduados por campo en diferentes países.

Figura 3.18
Porcentaje de mujeres entre los graduados en E. Superior, por campo de estudio. Curso 2015-16, EUROSTAT

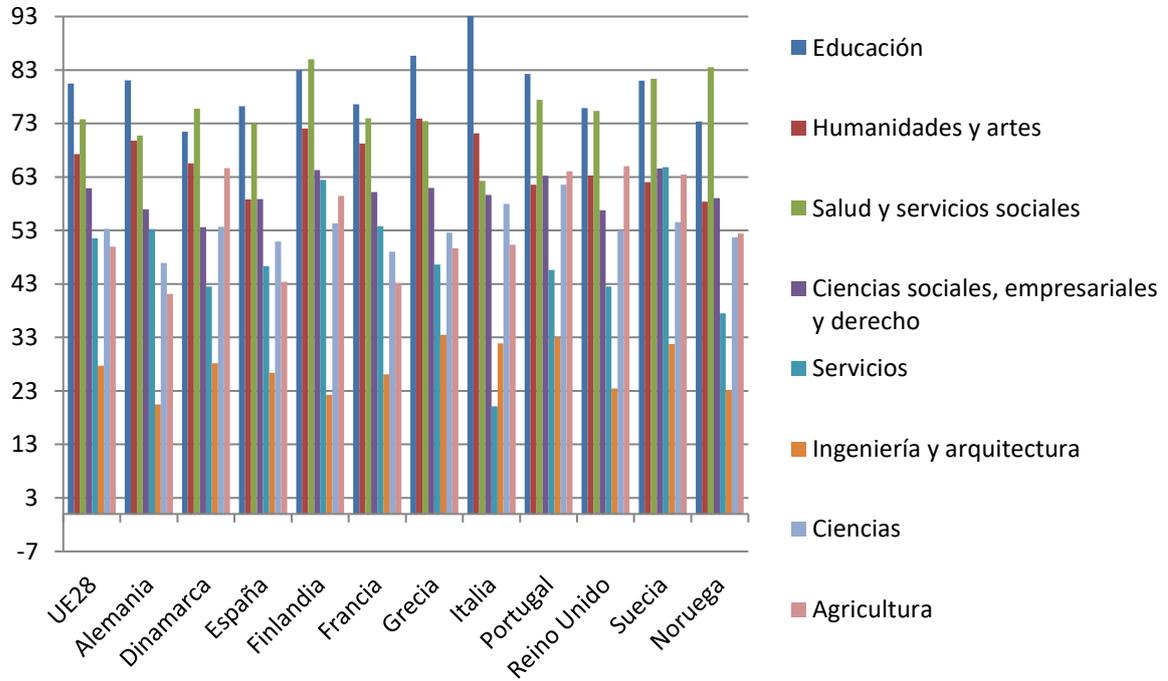
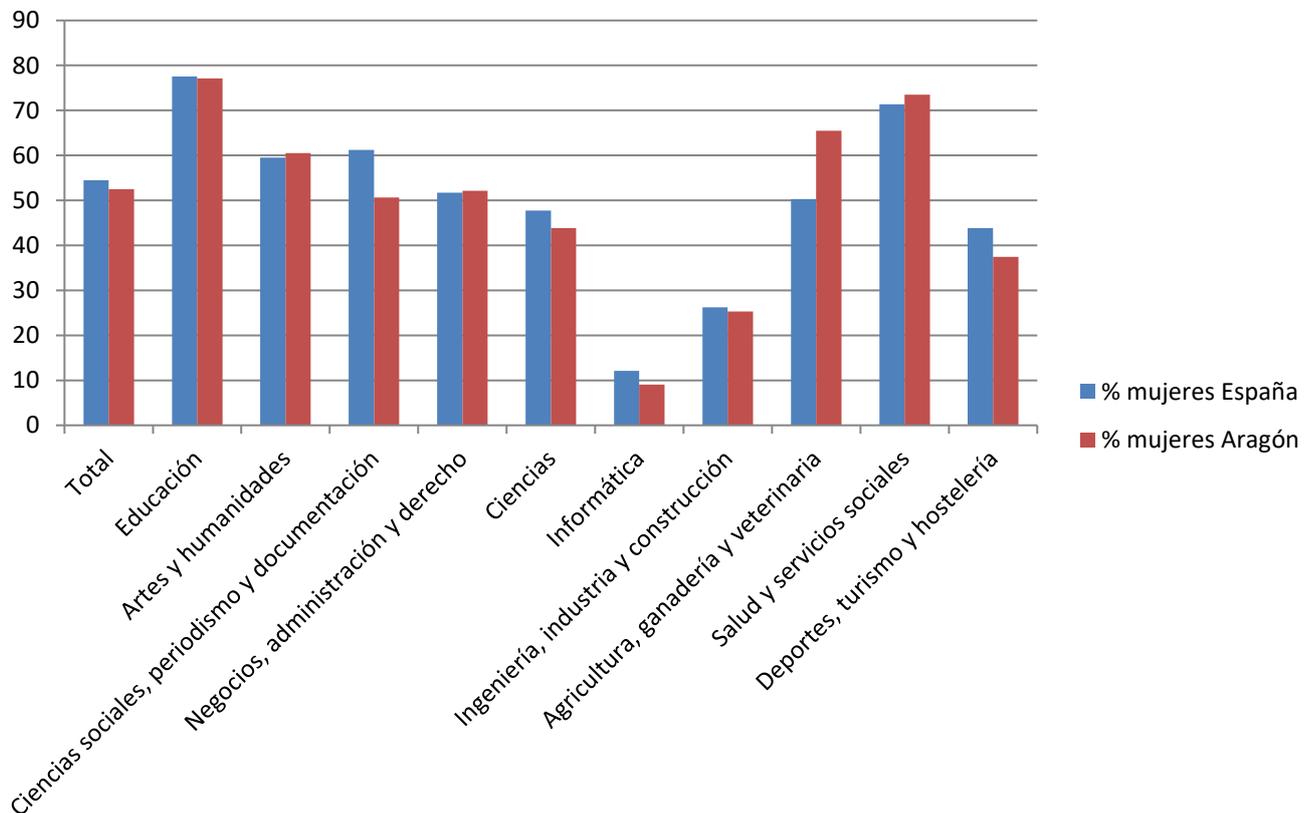


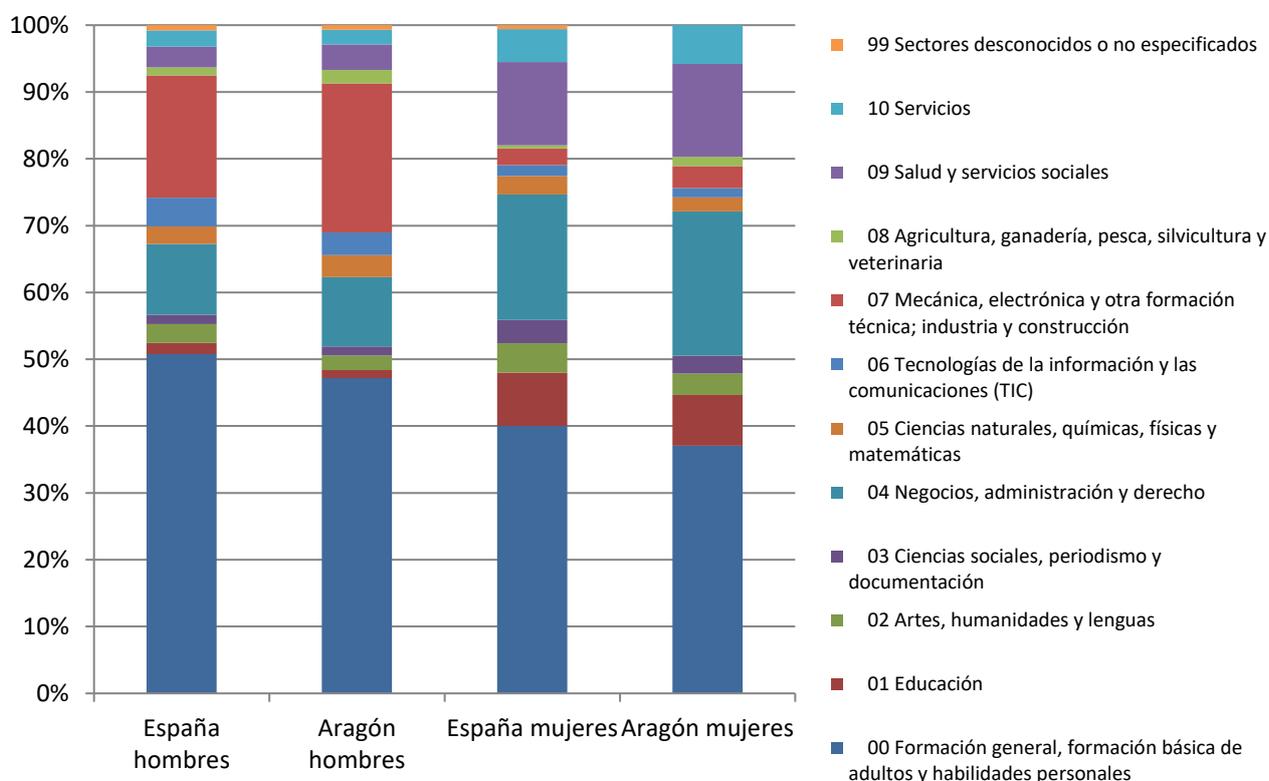
Figura 3.19
% de mujeres en el acceso a los grados universitarios en el curso 2016-17, SIIU



Centrándonos ahora en la comparación del caso aragonés con el agregado nacional, podemos observar que el porcentaje de mujeres en el acceso a los grados universitarios supera el 60% en Educación y Salud y Servicios Sociales. Es menor del 25% en informática, ingeniería e industria. Mientras que en la ESO el porcentaje de mujeres está ligeramente por debajo del 50%, está claramente por encima en el bachillerato. Aún más, según los datos de las Estadísticas de Enseñanzas no Universitarias del Ministerio de Educación de 2017, en torno al 50% de las mujeres en Aragón y en España con edad entre 30 y 34 años tienen estudios superiores, cuando apenas un 35% (42% para Aragón) los tienen en el caso de los hombres. Si miramos las notas de selectividad, aparte de que en Aragón se obtienen mejores calificaciones, las chicas suelen tener mejores notas en las de letras y los chicos en matemáticas. El 28 por mil de los graduados chicos lo son en Educación Superior en Ciencia y Tecnología, y sólo el 13 por mil entre las chicas. Las mujeres superan el 70% de los graduados en Educación, Salud y Servicios Sociales; inferior al 25% en ingeniería y arquitectura.

En la misma línea, mientras que en la OCDE aproximadamente un 25% de jóvenes esperan trabajar en ocupaciones relacionadas con las ciencias, este porcentaje se eleva al 27,5% en Aragón y al 29.5% en el promedio nacional. Se aprecian, no obstante, diferencias por sexo, puesto que los chicos se decantan entre estas ocupaciones por las relacionadas con Ciencias, Ingenierías y TICs (75% de los que quieren estudiar ciencias para el caso español) y las chicas prefieren las relacionadas con la salud (70%). Las mujeres, tanto en Aragón como en el conjunto español, tienen mayor participación y empleo en Artes, Humanidades y lenguas, Ciencias Sociales, periodismo y documentación, pero especialmente en Negocios, administración y derecho, Educación, Salud y servicios sociales y Servicios en general. Por su parte, los hombres se concentran en formación general, TICs y sobre todo en Mecánica, electrónica y otra formación técnica, no habiendo excesivas diferencias en Ciencias Naturales, química, física y matemáticas. (Figura 3.20).

Figura 3.20
Distribución porcentual de ocupados por sector de nivel de educación en España y Aragón, EPA 2017



Algunas evidencias adicionales provienen de grandes encuestas internacionales, que confirman la diferencia entre chicos y chicas en la elección de los campos de estudio. En la encuesta de PISA, 2015, a partir de las repuestas dadas por los alumnos de 15 años en cuanto a su participación en actividades relacionadas con las ciencias tanto dentro como fuera del centro educativo, se construye el *Índice de Participación en Actividades Científicas*. Tomando como 0 el valor correspondiente promedio a todos los países participantes en PISA (dicho valor es muy similar al promedio de la Unión Europea y de la OCDE), el valor para Aragón y el conjunto de España era -0,2, claramente inferior, lo que indica que participan en menos actividades científicas que el promedio europeo. En todos los países, los chicos participan con más frecuencia y en más actividades científicas que las chicas. En todos los países incluidos en este informe y en todas las comunidades autónomas españolas, las diferencias en el índice de participación en actividades científicas son estadísticamente significativas a favor de los chicos. La diferencia chicos-chicas en la media de los estudiantes de la UE (0,39) es similar a la de los países de la OCDE (0,38). En España, la diferencia entre chicos y chicas en el valor del índice de participación en actividades científicas es 0,42, significativamente a favor de los chicos. En Aragón, la diferencia, también significativa, es de 0,40. También se elabora un Índice de Gusto por la Ciencia a partir de las respuestas de los estudiantes. Los

valores para España y Aragón están muy próximos a la media de los países OCDE y UE. De nuevo, se aprecia una diferencia significativa a favor de los chicos.

Con datos de PISA de 2005 para 41 países, Machin y Pekkarinen (2008) observan que apenas hay diferencias significativas en las medias entre chicos y chicas (se hace el examen a la edad de 15 años) en las pruebas de competencias lingüísticas y matemáticas (para un mismo resultado, ver también Guiso et al., 2008). Lo que sí observan es que las notas de los chicos tienen una mayor varianza que la de las chicas, de tal forma que hay relativamente más chicos entre el 5% de aquellos que sacan las notas más altas en matemáticas (y el 5% de las más bajas en lengua); al contrario que en el caso de las chicas (hay relativamente muchas más chicas entre el 5% de las mejores notas en lengua y el 5% de las peores notas en matemáticas). Además, las varianzas son mayores cuanto mayor es la nota promedio en el conjunto del país.

Stoet y Geary (2018), con datos del año 2015 de PISA para 61 países, observan que, en promedio, los niveles de competencias en matemáticas y ciencias apenas difieren entre chicos y chicas; sin embargo, las chicas se gradúan mucho menos en las titulaciones STEM que los chicos (en torno al 25% de los graduados STEM son chicas). Argumentan que se puede explicar por la llamada Teoría del Valor Expectante, según la cual los alumnos se especializan en lo que podríamos denominar “ventaja comparativa relativa” (tomando el término de la teoría del comercio internacional). Consiste en que los estudiantes se especializan en aquello en que pueden sacar mayor rendimiento en el futuro. Y resulta que, aunque las chicas no son inferiores a los chicos en ciencias, son relativamente bastante mejores en lengua, por lo que las chicas encuentran más rentable especializarse en titulaciones relacionadas con esta competencia, que en ciencias o matemáticas.

Esto, además, es mucho más evidente en los países con mayores niveles de igualdad (medido por el Indicador Global de Brecha de Género publicado por el Fórum Económico Mundial de 2015).⁹ Es decir, en los países más “desiguales” en términos de género, es donde más participación femenina, por encima de 35%, puede verse en las titulaciones STEM (Turquía, Argelia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos) frente a países más igualitarios (los nórdicos, Suiza), que tienen unos niveles inferiores al 25% de titulados en STEM de mujeres. La explicación podría residir en que, en los países más garantes de igualdad, las mujeres tienen un mayor abanico de oportunidades para desarrollar sus

⁹ La brecha de género medida por el Índice Global es la diferencia entre mujeres y hombres que se refleja en los logros o actitudes sociales, políticos, intelectuales, culturales o económicos. En particular, el Índice Global de Brecha de Género tiene como objetivo medir esta brecha en cuatro áreas clave: salud, educación, economía y política. En el estudio se utilizan el índice de igualdad de género global y el índice de igualdad en oportunidades laborales. Este índice es construido de acuerdo con 14 indicadores (entre ellos, ganancias, tasa de matriculación en educación terciaria, esperanza de vida, escaños en el parlamento) valorado entre 0 (desigualdad máxima) a 1 (paridad total o superioridad de las mujeres). Los países estudiados varían entre Emiratos Árabes Unidos (0,593) e Islandia (0,881), con España en el valor del índice 0,746.

carreras profesionales mientras que, en los países menos igualitarios, tener una carrera STEM es mayor garantía de poder desarrollar una carrera profesional. En todo esto subyacería la mayor aversión al riesgo y menor deseo por la competitividad que suelen tener las mujeres (ver sección de atributos psicológicos); en países donde hay varias alternativas, quizás optan por una vía más segura y donde haya que competir menos, mientras que en países con menos oportunidades han de afrontar un mayor riesgo y competir, si es que quieren tener una mejor carrera profesional.

Estas diferencias en participación en las fases de formación pueden extenderse a las ocupaciones en el mercado de trabajo pudiendo generar grandes brechas “digitales”. Anghel y Balart (2017) elaboran a partir de los datos de PIAAC dos indicadores acerca del uso de las TICs en el puesto de trabajo y, en particular, del nivel de uso del ordenador. En ambos casos, las mujeres hacen un uso menor que los hombres en prácticamente todos los países, siendo en España la brecha superior al 10%. Las mujeres estudian en menor proporción que los hombres carreras relacionadas con la economía digital y las tasas de empleo entre mujeres en empleos tecnológicos son hasta tres veces inferiores a las de los hombres. El hecho de que la revolución digital suponga un aumento del peso de los empleos tecnológicos puede hacer que, si las mujeres no consiguen participar en estas actividades en la misma medida que los hombres, no solo aumentará la brecha en la participación laboral, sino también la brecha salarial.

Los académicos han examinado si la elección del campo se basa en las preferencias, en las habilidades o en el contexto, que no favorece la presencia de mujeres en las disciplinas científicas. Normalmente se utilizan dos explicaciones. La primera de ellas (la naturaleza) se basa en diferentes habilidades del hombre y la mujer, con hombres dotados de una mejor capacidad de rotación mental y habilidades espaciales que les dan una ventaja al hacer geometría y matemáticas. La segunda (el entorno), se centra, en cambio, en el papel de la cultura y los estereotipos de género en el que los estudiantes crecen y desarrollan sus habilidades y preferencias: los estudiantes, hombres y mujeres, son percibidos de manera diferente por los maestros, los padres y por sus propios compañeros. Así, es destacable que los países donde los estereotipos se encuentran más arraigados, se asocian con mayores brechas matemáticas.

De la Rica y Rebollo-Sanz (2018) estudian los datos PIAAC para 22 países, considerando a individuos que trabajan y los que no. Se observan diferencias en competencias en matemáticas, en promedio, un 5% en términos brutos, con grandes diferencias entre países (en Chipre, e Israel por encima del 9%; frente a otros inferiores a dos puntos, como Suecia, Polonia o Eslovaquia). En España, al igual que en Alemania y Francia, está en torno al 4%. Las autoras achacan estas diferencias a factores culturales. Se apoyan en que la relación entre el Índice de igualdad de Género del Foro Económico Mundial (2012) y la brecha es claramente positiva, demostrando que, a mayor

desigualdad de oportunidades, se produce una mayor brecha en matemáticas. Una explicación explorada por las autoras es que las chicas/mujeres se ponen más nerviosas a la hora de realizar pruebas matemáticas (como atestiguan los resultados PISA). Cuando se consideran ajustadas por características individuales y laborales en habilidad numérica, la diferencia promedio se reduce a un 4%.

Otras explicaciones abundan en que los padres, amigos y maestros pueden influir en la elección de las especialidades, imponiendo especializaciones estereotipadas de género. El estereotipo de que las niñas no son tan buenas como los niños en matemáticas, se convierte así en una profecía autocumplida, afectando a sus preferencias. Los estereotipos de género de los maestros pueden afectar al desempeño en matemáticas de las niñas. Igualmente, si los padres tienen una actitud positiva para las matemáticas, aumenta el rendimiento de sus hijas en matemáticas. Además, los estudiantes cuyas madres o padres trabajan en el campo STEM tienen más probabilidades de completar un título y tener un trabajo en un campo STEM.

Algunas apuestas para reducir la brecha de participación en ocupaciones STEM estribarían en reducir o modificar los roles de género. Así algunos autores apuestan por “los modelos de género” para las niñas en todos los ámbitos, y en los colegios y en las familias, mejorando la actitud de los profesores y padres frente a los estereotipos. En la actualidad, existe una falta de roles femeninos en las carreras tecnológicas. Dado que los estereotipos de género se interiorizan a edades muy tempranas –entre los 6 y los 7 años–, si queremos que aumente la representación de las mujeres en ciencias y en tecnología, todos, políticas, iniciativas en colegios, familias y empresas y “role models” son medidas que deben dirigirse a los niños cuanto antes. Kofoed y McGovney (2019) en un estudio para los cadetes de West Point encuentran que tener un profesor del mismo sexo hace que aumente la probabilidad de elegir una ocupación. En su artículo citan unas frases que atribuyen a Sally Ride, la primera mujer americana en el espacio: “*Young girls need to see roles in whatever careers they may choose, just so they can picture themselves doing those jobs someday. You can’t be what you can’t see.*”¹⁰

¹⁰ “Las chicas jóvenes necesitan ver modelos en todas las carreras que ellas pudieran elegir, así ellas mismas se pueden ver desempeñándolas algún día. Una no puede ser lo que no ve” (traducción propia).

3.3. Experiencia

Pese a la mejora en educación, todavía existen diferencias a favor de los hombres en experiencia, formación continua e interrupciones en la vida laboral. La división tradicional de las tareas por sexo hace que normalmente las mujeres tengan carreras laborales más cortas y discontinuas, por lo que suelen participar menos en formación específica (o bien porque no optan o bien porque no le es ofrecida). Así, la menor experiencia acumulada, la menor inversión en formación y la depreciación del capital humano durante las interrupciones explicarían por qué los salarios de las mujeres pueden ser menores. Además, las mismas razones explicarían por qué las mujeres deciden optar por trabajar en ocupaciones donde la inversión/acumulación de capital humano es menos importante, no sea tan necesaria la formación específica y donde la depreciación de las habilidades es menor. Esta segregación ocupacional lleva a que las mujeres estén en ocupaciones que suelen tener retribuciones menores.

Además, esto se realimenta porque, aunque no sea completamente verdad para todas las mujeres, en promedio es así y, de acuerdo con la teoría de la discriminación estadística que ya hemos descrito anteriormente (Phelps, 1972; Aigner y Cain, 1977), es la percepción que en global se tiene sobre el trabajo de las mujeres, por lo que las empresas suelen tomar esta información grupal como válida para cada uno de los casos individuales esperando, en consecuencia, que en promedio las mujeres tengan más interrupciones y un menor compromiso con el desempeño laboral.

Es difícil tener datos fiables acerca de la experiencia real de los trabajadores, ya que se necesitaría conocer todos los periodos de ausencia de la vida laboral, así como el momento exacto de la incorporación al mercado de laboral y de la separación de éste. La duración media de la vida laboral de los varones en España se viene manteniendo estable en los 37-38 años frente a la tendencia creciente de la de las mujeres, que entre 2008 y 2018 ha pasado de 30 a 33 años. En ambos casos se sitúan entre los más bajos de la UE, superando solo a Italia y Grecia, con valores similares a los de Francia (Figuras 3.21 y 3.22).

Figura 3.21
Duración de la vida laboral varones, EUROSTAT

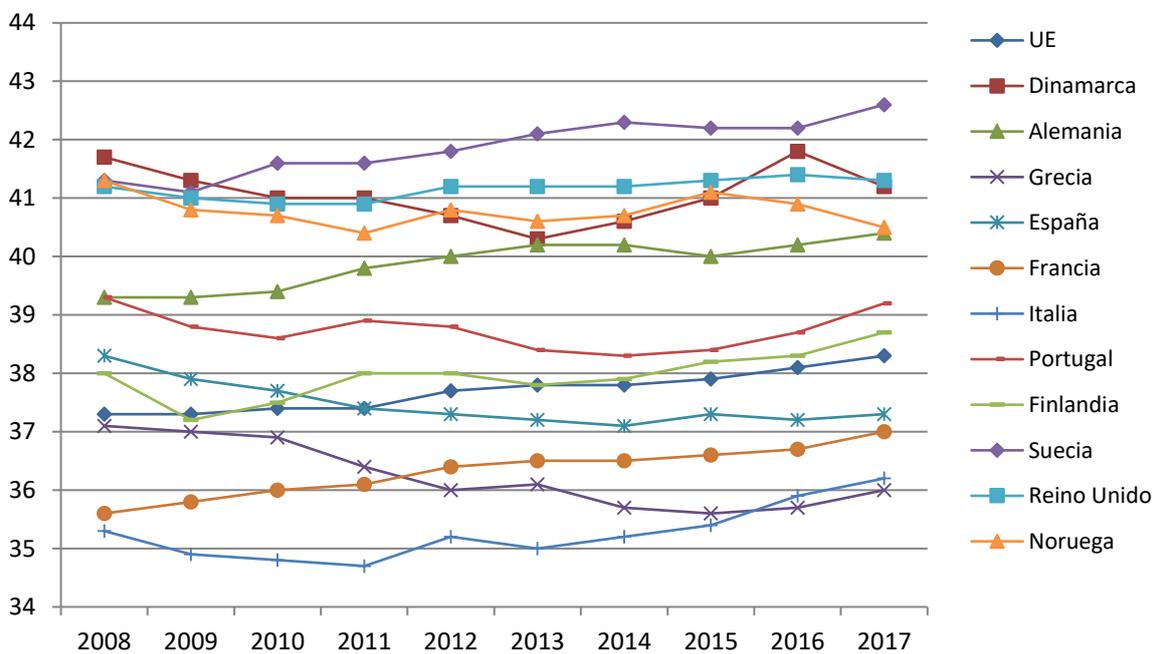
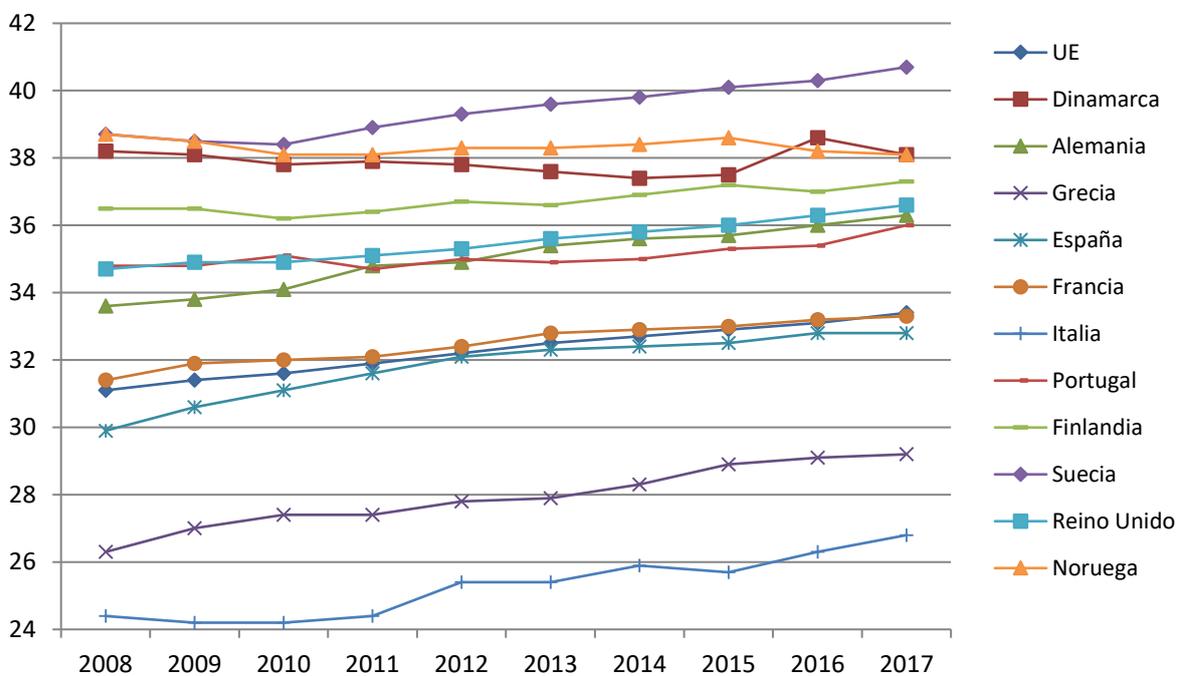


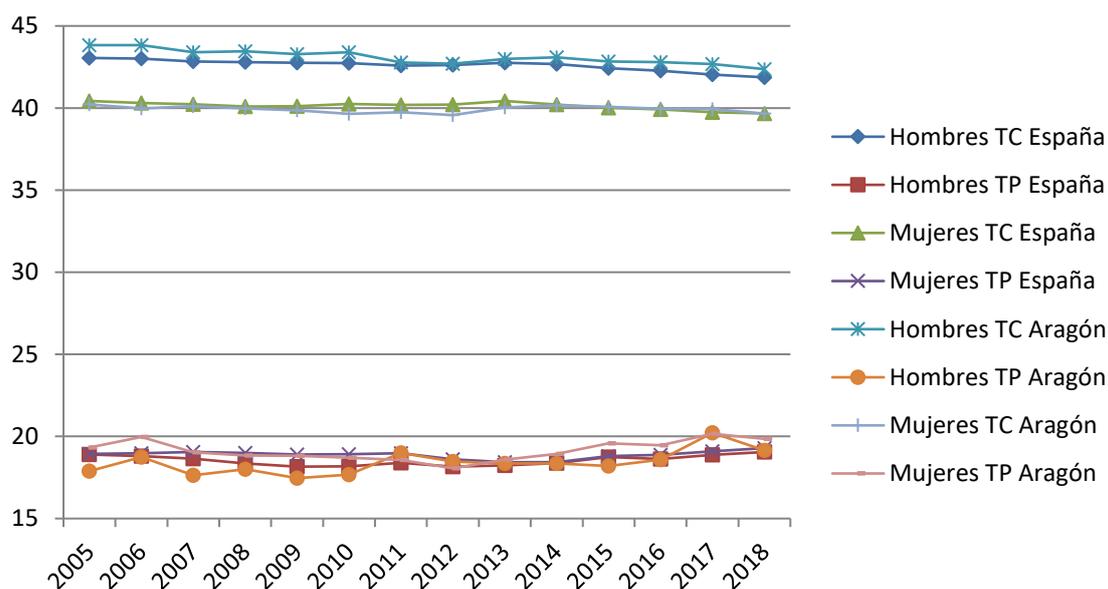
Figura 3.22
Duración de la vida laboral mujeres, EUROSTAT



3.4. Tiempo Parcial

Por último, en lo que se refiere al menor número de horas trabajadas por las mujeres, conviene señalar algunos datos respecto al tiempo parcial y la reducción de jornada. Las leyes 39/1999 (para promover la conciliación de la vida laboral y familiar) en la participación laboral y las de Igualdad (2007, 2019) han favorecido este hecho. En este sentido, hay grandes diferencias entre sexos en la dedicación a tiempo parcial. La media de horas trabajadas por semana entre los hombres es superior a las 40 horas, mientras que en el caso de las mujeres se sitúa cerca de las 35. Mientras que apenas existen diferencias entre las horas trabajadas por hombres y mujeres en la jornada a tiempo parcial (en la actualidad, ligeramente por debajo de las 20 horas), sí que existen en la jornada a tiempo completo, cerca de 40 horas para las mujeres, y por encima de las 42 horas para hombres. Esto se observa tanto para el caso de Aragón como para el conjunto nacional (Figura 3.23).

Figura 3.23
Horas de trabajo semanales a tiempo completo y parcial en Aragón y España, EPA

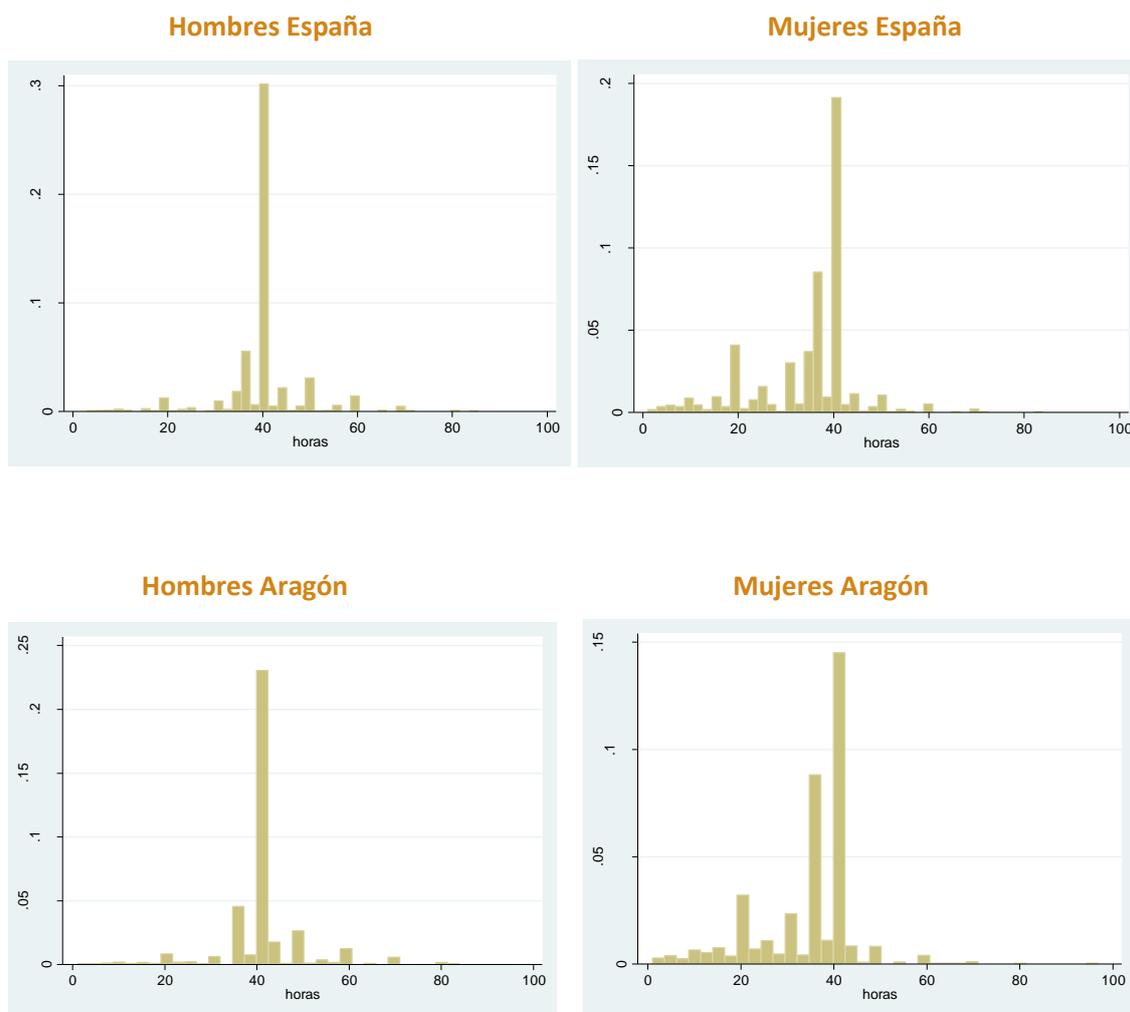


Los valores modales de los histogramas están en las 40 horas, pero con apreciables diferencias entre hombres y mujeres. El valor modal para los hombres tiene una frecuencia relativa que alcanza el 30%, siendo menor del 20% para las mujeres. En este caso se pueden observar otros valores elevados en las frecuencias, un 8% en las 37 horas y un 4% en las 20 horas. En global, casi un 10% de mujeres trabajan menos de 20 horas y cerca del 25% menos de 30 horas, frente a un 3% y un 8%, respectivamente, en el caso de los hombres. En España, el porcentaje de hombres que tienen una jornada

laboral entre 36 y 40 horas asciende a casi el 87% (un poco mayor en Aragón) frente al 69% de mujeres tanto en Aragón como en el conjunto nacional (Figuras 3.24 a 3.27).

Figuras 3.24 a 3.27: histogramas de horas de hombres y mujeres en España y Aragón

Histogramas de horas de trabajo EPA 2018



El 25% de las mujeres trabaja a tiempo parcial, por sólo un 5% de los hombres. Hay una gran diferencia entre hombres y mujeres respecto a las razones para trabajar a tiempo parcial. En ambos casos, la principal razón argüida es no encontrar trabajo a jornada completa, si bien en el caso de los hombres esto representa cerca del 70% del total, pero en las mujeres menos del 60%. En los hombres, la segunda razón es por compatibilizar con estudios, alrededor de un 15% frente al 5% de las mujeres (en Aragón, tiene un mayor peso esta segunda razón, casi un 25%). El cuidado de niños y adultos, así como atender otras obligaciones familiares representa el 25% (el 30% en Aragón) de las razones en el caso de las mujeres, mientras que en el de los hombres apenas llega al 5% (Figuras 3.28 y 3.29). Además, mientras que los hombres y mujeres

no difieren excesivamente en la probabilidad de abandonar voluntariamente el puesto de trabajo, los motivos para ello son diferentes: los hombres lo hacen buscando otro puesto; las mujeres por razones familiares o la no participación.

Figura 3.28
Razones para trabajar a tiempo parcial varones, España EPA

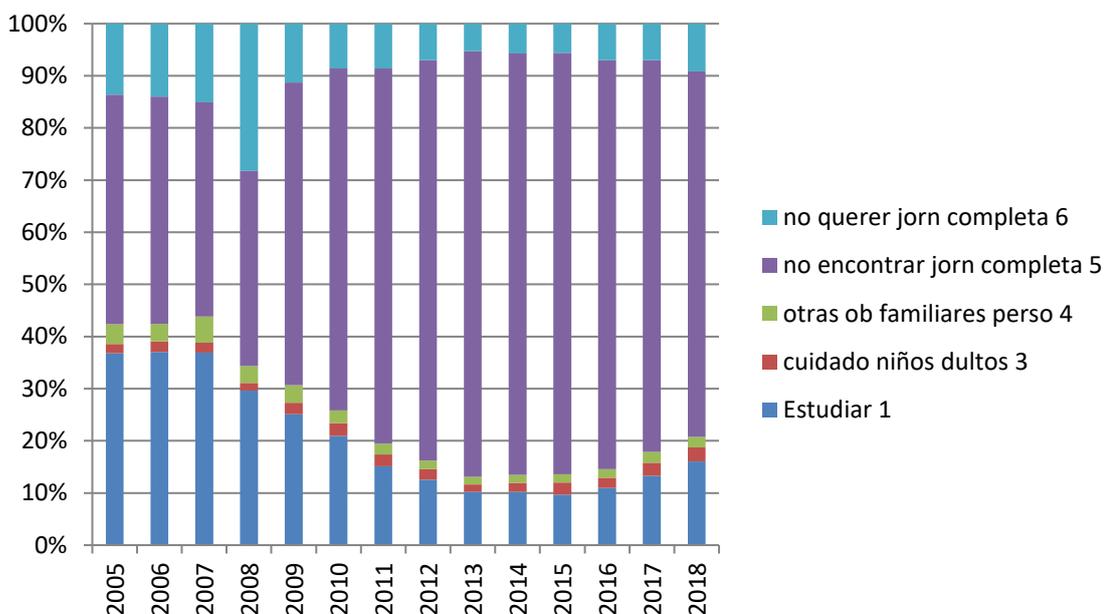
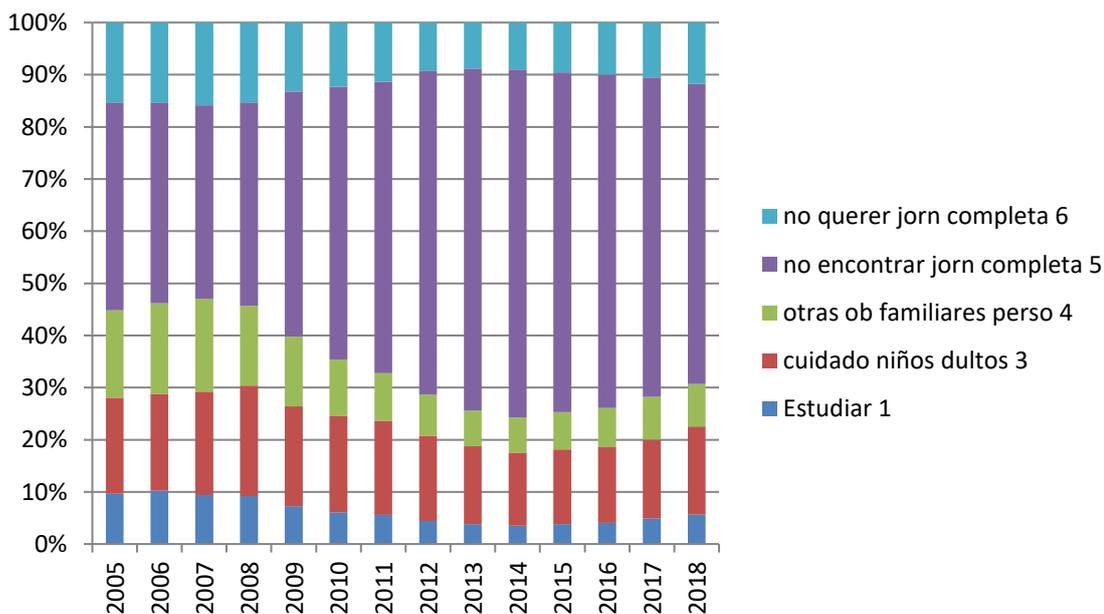


Figura 3.29
Razones para trabajar a tiempo parcial mujeres, España EPA



Una serie de otros indicadores abundan en estas cuestiones. Hay mayor porcentaje de mujeres trabajando como asalariadas públicas (25% frente al 15% de hombres. Las tasas de temporalidad son ligeramente mayores para las mujeres (2 puntos en España, 5 puntos en Aragón). La proporción de fijos discontinuos es de un 3,5% entre las mujeres, frente a menos del 2% entre los hombres. Alrededor de un 20% de los hombres que trabajan diferentes horas de las contratadas responden que se debe a la realización de horas extras, frente al 15% de las mujeres, mientras que solo un 1% dicen que es por razones familiares, 4% entre las mujeres. Casi el 20% de las mujeres que no buscan empleo señalan que se debe a atender responsabilidades familiares, cuando es menos del 2% en el caso de los hombres; y hasta un 10% por el cuidado de niños o dependientes, menos del 1% de los hombres. Aproximadamente un 55% de los hombres tienen una jornada laboral continuada, elevándose hasta cerca del 70% en el caso de las mujeres. (Figura 3.30). Menos del 5% de trabajadores, hombres y mujeres, trabajan en su domicilio más de la mitad de los días. (Figura 3.31).

Figura 3.30
Porcentaje de ocupados que tienen jornada laboral continuada en España y Aragón, EPA

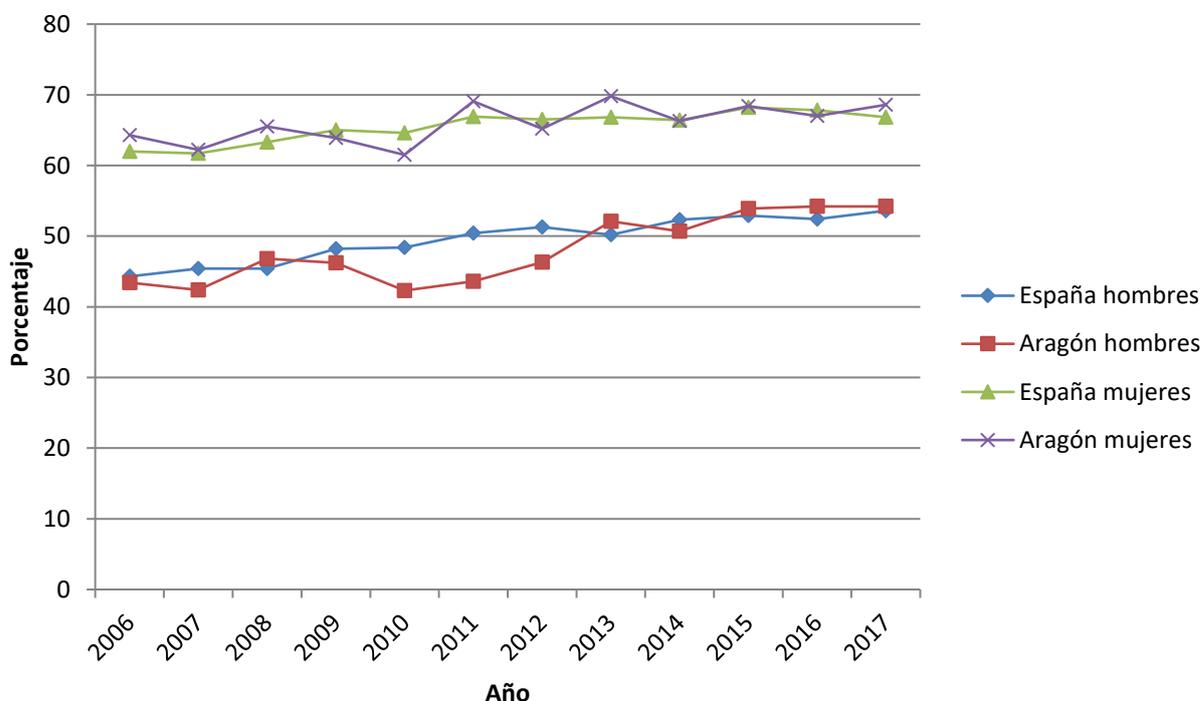
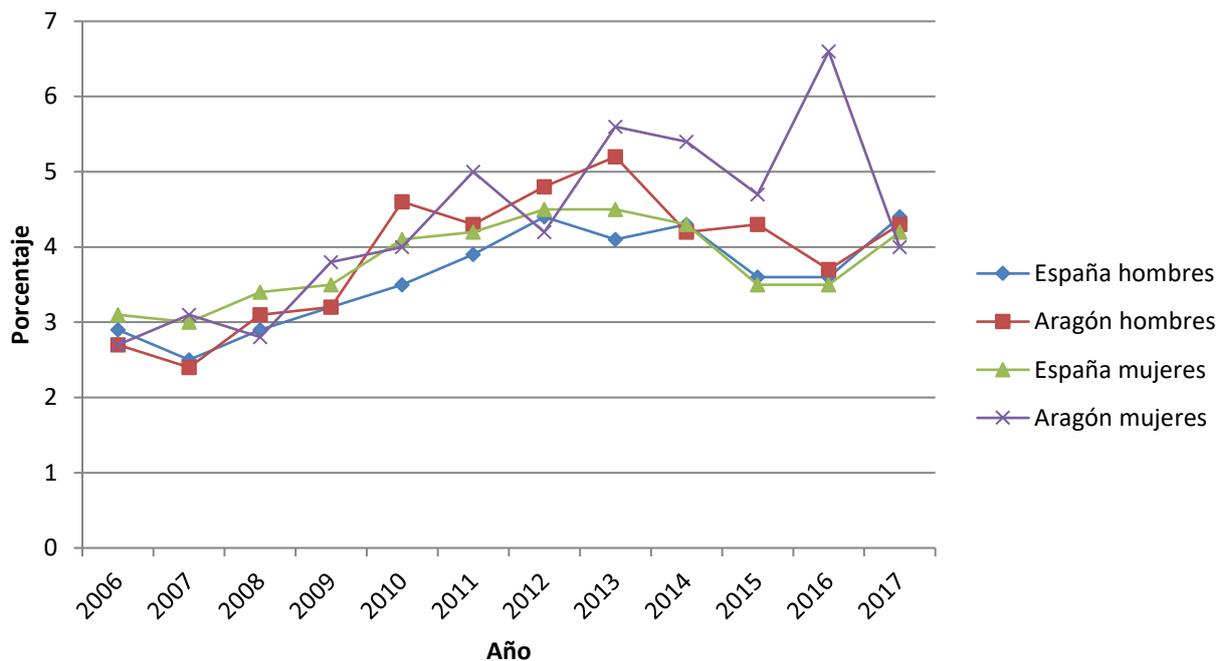


Figura 3.31
Porcentaje de ocupados que trabajó en su domicilio más de la mitad de los días, en España y Aragón, EPA



Como vemos con todos estos datos, las cuestiones familiares y de cuidado de personas influyen de forma incuestionable en el número de horas trabajadas por las mujeres y bastante poco en el de los hombres. También influyen en las características de los puestos de trabajo que ocupan hombres y mujeres. En secciones posteriores incidiremos en estas cuestiones. A lo largo del análisis, cuando abordamos la conciliación incluimos el cuidado de personas mayores porque es una cuestión que cada vez cobra más importancia con el crecimiento de la esperanza de vida y la necesidad de los mayores de la ayuda de sus hijos y de personas especializadas. Así pues, los centros de día y los cuidadores, a la vez que las residencias, permiten que los mayores dependientes estén atendidos y que no sea tan intensivo el tiempo que sus descendientes tengan que dedicarles, y la posibilidad de tomar excedencias reducciones de jornada para atenderlos tiene características similares a las de las motivadas por el cuidado de niños.

4. Estimaciones

En los modelos teóricos que se han presentado previamente para buscar explicaciones a la brecha salarial por género, se han utilizado con frecuencia ejemplos en los que se alude a la mayor dedicación de las mujeres a tareas domésticas y cuidado de los hijos y la menor duración de su vida laboral debida a la maternidad. Estos ejemplos son clave en el análisis de la brecha salarial. Sin embargo, a la hora de utilizar los datos disponibles sobre salarios (los proporcionados por la EES), no hay ninguna variable sobre las circunstancias familiares del trabajador que permitan un análisis causal (no se conoce si se tienen hijos, ni siquiera si se está casado). Ello supone una limitación importante. Los datos de la EPA permiten conocer el estado civil, si se tienen hijos menores de 16 años y la edad de los mismos, pero no tiene datos directos de salarios. Algunos estudios se han realizado con datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales, pero sus datos también son limitados ya que, por ejemplo, la información sobre retribución es a través de la base de cotización y la presencia de los hijos se conoce únicamente a partir de los permisos a que dan lugar su nacimiento.

4.1. Datos EES2014

Los datos que utilizamos para realizar las estimaciones son los procedentes de la Encuesta de Estructura Salarial de 2014, la última disponible. Los microdatos utilizados son los suministrados por el Instituto Nacional de Estadística con desagregación por comunidades autónomas, para seleccionar los datos correspondientes a Aragón. Los datos para el total del país son 180.527 y la submuestra de Aragón consta de 7.225 observaciones. Esto supone una reducción con respecto a la muestra total en aproximadamente un 15% ya que, para conseguir los datos desagregados al nivel regional ha debido mantenerse la representatividad y anonimato que exige la disponibilidad de los microdatos.¹¹ En consecuencia, nuestros resultados no son totalmente equiparables a los de otros estudios previos que, utilizando los mismos datos de 2014, han contado con toda la muestra disponible (Anghel et al., 2018; CEOE, 2019; Toha, 2017).

Las variables disponibles correspondientes a ganancias incluyen el salario bruto anual y las remuneraciones en especie. La suma de ambas es la ganancia anual bruta. Se computan los devengos brutos, es decir, antes de haber practicado las deducciones de las aportaciones a la Seguridad Social por cuenta del trabajador o las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF). En cambio, no se

¹¹ En la muestra total, los datos de los trabajadores aragoneses no aparecen separados de los de otros trabajadores en la región NUTs a escala 1 correspondiente al Noreste, que comprende también a los trabajadores vascos, navarros y riojanos. Para poder descender a la escala NUTs 2 e identificar la región de origen, manteniendo la representatividad y anonimidad, ha sido técnicamente necesario por parte del INE reducir el tamaño muestral disponible para nuestro análisis.

incluyen los atrasos que correspondan a años anteriores ni tampoco se incluyen otras percepciones no salariales, como las dietas, indemnizaciones o gastos de viaje. Como se ha visto en el apartado descriptivo previo, las mujeres ocupan con mayor probabilidad que los hombres puestos a tiempo parcial y, en general, trabajan menos horas que los hombres, por lo que parece necesario utilizar como variable de ingresos el salario (bruto) por hora para aproximar la productividad en el puesto de trabajo. Para ello, se divide el salario bruto anual por el número de las horas correspondientes a la jornada anual pactada, guarismo que aparece en la encuesta, obteniéndose el salario bruto por hora, que es el que se utiliza en las estimaciones.

Hay que señalar que el total de las percepciones salariales incluye el salario base (mínimo de retribución acordado en los convenios colectivos y calculado generalmente en euros/mes o euros/día), los pagos por horas extraordinarias (que corresponde a los pagos por horas extras), los complementos salariales (que se definen como el conjunto de retribuciones pagadas por encima de las retribuciones básicas -salario base y pagas extraordinarias- que el empleador abona habitualmente previo pacto en convenio colectivo) y las gratificaciones extraordinarias (que recogen todos los pagos de vencimiento superior al período corriente de pago, el mes por regla general, aunque sean de carácter irregular).

Algunas puntualizaciones sobre estos componentes de los ingresos. Primero, mientras que el salario bruto, las valoraciones en especie y las gratificaciones extraordinarias tienen carácter anual, el resto de las compensaciones vienen expresadas en términos mensuales. Específicamente, se toma como referencia el mes de octubre porque no se caracteriza por pagos ni periodos de ausencia de carácter estacional (pagos de vencimiento superior al mes o periodos vacacionales), por lo que permite obtener unas ganancias mensuales “normales u ordinarias”, minimizando las incidencias en la respuesta al cuestionario debido al comienzo o finalización de la actividad laboral durante dicho mes.

Segundo, en cuanto a los complementos salariales, estos pueden ser de varios tipos y no suelen tener una terminología uniforme, por lo que pueden denominarse pluses, primas, complementos o premios. Destacan: los complementos personales, donde se valora la antigüedad o vinculación continuada del trabajador a la empresa, la cualificación individual mediante la titulación académica o profesional, los conocimientos de idiomas, informática, etc.; los complementos relacionados con el puesto de trabajo, que se concretan en las específicas circunstancias en que se desarrolla el trabajo. Existen también los pluses de nocturnidad, los de trabajo en días festivos, así como los pluses de peligrosidad, penosidad o toxicidad. Otros pluses son los complementos por calidad y cantidad de trabajo, que remuneran la asistencia y puntualidad, y los incentivos de productividad que premian el rendimiento laboral por

encima de unos mínimos, pero que se perciben todos los meses. En las encuestas de 2002 y 2006 se distinguió a su vez, de este total, los complementos por trabajo a turno, en fin de semana o por nocturnidad y los complementos salariales variables (es decir, complementos que recibéndose todos los meses no tienen una cuantía fija, ya que están relacionados con la cantidad o calidad del trabajo o los resultados de la empresa). A partir de 2010 sólo se distinguen los complementos por turno, fin de semana o nocturnidad, por lo que calcularemos como diferencia con respecto al total la categoría que denominamos “otros complementos”.

Tercero, en cuanto a las gratificaciones extraordinarias, puede hablarse de fijas y variables. Las primeras, fundamentalmente las forman las gratificaciones extraordinarias o pagas de Navidad y de verano (reguladas por ley) y las segundas las gratificaciones por beneficios. Sus cuantías se conocen de antemano y no dependen de los resultados del trabajador o de la empresa. La cuantía de las pagas extraordinarias de Navidad y de verano viene establecida en la generalidad de los convenios colectivos y suele corresponder a un mes de salario normal. Las gratificaciones por beneficios retribuyen la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa. Son pagos que están ligados a resultados individuales o de la empresa. Su cuantía no se conoce de antemano, sino que depende del rendimiento obtenido, objetivos conseguidos, nivel de producción alcanzado, etc.

Mientras ha sido posible, en la parte descriptiva hemos hecho uso de los diferentes componentes retributivos para hacer diversas valoraciones. Así, hemos visto que la brecha es mucho mayor en los complementos u horas extraordinarias que en el salario base. De hecho, la brecha en el salario bruto debe entenderse como un promedio ponderado de las brechas en cada uno de los componentes, de forma que en el salario base se puede deducir que la brecha es menor que en los otros componentes. Lamentablemente, aunque tenemos los datos de las retribuciones en octubre separadas por sus componentes, carecemos del número de horas efectivas trabajadas (ni ordinarias ni extraordinarias), lo que nos impide calcular el correspondiente salario bruto por hora del mes de octubre.

En las estimaciones el salario bruto por hora, calculado como ya se ha dicho como el cociente entre el salario bruto anual y el número de las horas correspondientes a la jornada anual pactada, se introduce en forma logarítmica (la variable dependiente es el logaritmo neperiano del salario por hora), que es la forma estándar de estimar una ecuación salarial, la cual permite a su vez obtener el efecto de cada variable a través de su coeficiente en términos porcentuales.

Las variables explicativas que utilizamos en la estimación son las disponibles en la encuesta. Hemos decidido clasificarlas en cuatro grupos. Todas ellas son variables que pueden contribuir a explicar el salario por hora individual y, por tanto, al menos parte de

las diferencias entre las ganancias de hombres y mujeres. El primer grupo de variables son tres variables personales: la que indica el sexo del trabajador, si es español o extranjero¹² y la comunidad autónoma de residencia. El segundo grupo consta de tres variables que asociamos a la acumulación de capital humano: el nivel educativo del trabajador, la edad (que aproxima la experiencia laboral) y la antigüedad (que indica el tiempo que lleva en la empresa o centro de trabajo actual). Idealmente, se desearía tener la verdadera experiencia laboral de cada trabajador, que tiene en cuenta el momento en que empezó a trabajar, interrupciones durante la vida laboral y su causa (bajas, inactividad o desempleo, etc.) y cualquier otra información interesante. Lamentablemente, solo se conoce el tiempo trabajado en la empresa actual, a lo que denominamos antigüedad, y se aproxima la edad como experiencia. La edad y la antigüedad se expresan por tramos, mientras que la formación se aproxima por el nivel educativo más alto alcanzado (ver Cuadro 4.1 para los grupos considerados).

El tercer grupo son seis variables relativas al puesto de trabajo: una primera indica si el trabajador tiene un puesto de responsabilidad o supervisión sobre otros trabajadores; una segunda indica si el contrato es por tiempo indefinido o temporal; una tercera variable refleja si el trabajo es a tiempo completo o tiempo parcial; en cuarto lugar, un conjunto de variables que captan el tamaño de la empresa; en quinto lugar, un conjunto de variables que tratan de aproximar el tipo de negociación colectiva que afecta al trabajador y, finalmente, una variable que indica si el trabajo es en el sector público o privado. El cuarto grupo indica la ocupación y el sector de actividad en los que se clasifica la actividad de la empresa y la ocupación concreta que desempeña el trabajador, según las clasificaciones nacionales CNO11 (17 categorías) y CNAE09 (15 subsecciones). Los diferentes sectores y ocupaciones consideradas se muestran en los Cuadros 4.2 y 4.3.

¹² Si tiene nacionalidad española, aunque tenga más nacionalidades, se ha clasificado como español.

Cuadro 4.1
Valores medios variables estimaciones

	España		Aragón	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Salario hora (euros)	16,679	13,108	15,981	12,264
Variables personales				
Español	0,844	0,953	0,944	0,945
Variables capital humano				
Educación				
1ª etapa secundaria o inferior	0,434	0,340	0,416	0,338
2ª secundaria y ed. postsecundaria	0,216	0,239	0,239	0,240
Educación superior	0,350	0,420	0,345	0,422
Edad				
< 30 años	0,107	0,120	0,116	0,126
30 a 39 años	0,311	0,340	0,305	0,349
40 a 49 años	0,312	0,309	0,301	0,301
50 a 59 años	0,215	0,191	0,219	0,191
➤ 59 años	0,055	0,040	0,060	0,034
Antigüedad				
< 1 año	0,145	0,134	0,116	0,130
1 a 3 años	0,180	0,186	0,183	0,183
4 a 7 años	0,171	0,214	0,169	0,214
➤ 7 años	0,505	0,466	0,532	0,473
Variables empleo				
Supervisa	0,189	0,124	0,185	0,107
Tamaño empresa				
1 a 9 trabajadores	0,130	0,125	0,147	0,152
10 a 49 trabajadores	0,232	0,174	0,272	0,235
50 a 199 trabajadores	0,261	0,216	0,297	0,258
200 y más	0,376	0,485	0,284	0,356
Contrato permanente	0,800	0,790	0,825	0,790
Contrato a tiempo parcial	0,095	0,276	0,086	0,276
Convenio colectivo				
Estatual sectorial	0,286	0,322	0,313	0,390
Sectorial (resto)	0,388	0,356	0,386	0,269
De empresa o grupo	0,325	0,323	0,301	0,342
Sector público	0,093	0,166	0,070	0,187
Observaciones	104.416	76.111	4.402	2.823

También se ha utilizado 18 variables dummies que indican la comunidad autónoma, 17 que indican la ocupación y 15 que indican la sección de actividad.

Cuadro 4.2
CNO11

A	Directores y gerentes
B	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza
C	Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales
D	Técnicos; profesionales de apoyo
E	Empleados de oficina que no atienden al público
F	Empleados de oficina que atienden al público
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
J	Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero
K	Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas
L	Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas
M	Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores
N	Conductores y operadores de maquinaria móvil
O	Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)
P	Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes
Q	Ocupaciones militares

Cuadro 4.3
CNAE09

BDE	Industrias extractivas, suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
C	Industria manufacturera
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 L	Actividades financieras y de seguros, 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 entrenamiento
S	Otros servicios

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

4.2. Estrategia de estimación

La estrategia de estimación incluye tres tipos de estimaciones:

- 1) Estimación de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO).
- 2) Descomposición de la diferencia salarial por el procedimiento Oaxaca-Blinder (1973).
- 3) Regresión cuantílica.

1. Estimación de regresión (MCO)

Es lo que se conoce como la ecuación de regresión salarial que popularizó Mincer (1974). Se hace depender el logaritmo del salario por hora de cada individuo, de todas las variables disponibles en la encuesta y que hemos descrito anteriormente. Como ya hemos señalado, aparte de que hay diversas situaciones que pueden influir en la productividad del puesto de trabajo (o en características que hacen de él más o menos deseable) de las que carecemos de información (si trabajar a turnos, si el puesto tiene más o menos riesgo, etc.), algunas de las variables utilizadas aproximan determinadas características, por lo que pueden aparecer errores de medida. Hay además determinados atributos que difícilmente son medibles como la motivación, la capacidad de liderazgo u otras habilidades innatas. Todo ello hace que el coeficiente de determinación, el R^2 , diste bastante de 1. El coeficiente de determinación describe la bondad del ajuste de regresión reflejando qué porcentaje de la varianza existente en la variable dependiente es explicada por el conjunto de regresores. Su valor varía entre 0, nula capacidad explicativa y 1, capacidad explicativa total.

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

hombres y mujeres, el hombre cobrará más únicamente por el mero hecho de ser hombre. La estimación se realiza en cuatro fases, incorporando uno a uno los grupos de variables ya descritos. Todas las estimaciones han sido ponderadas con el factor de elevación que acompaña a cada observación para tener en cuenta que los datos provienen de una encuesta y no de la población entera.

2. Descomposición de la diferencia salarial por el procedimiento Oaxaca-Blinder (1973).

La descomposición de la diferencia salarial entre dos grupos de trabajadores, hombres y mujeres en este caso, por el procedimiento propuesto simultáneamente por Oaxaca y Blinder, permite discernir dos partes en dicha diferencia salarial. Una de ellas, llamada explicada, mide la diferencia salarial que se debe a las diferentes características personales, de capital humano o del puesto de trabajo incluidas en la estimación. La otra, llamada inexplicada, es la parte restante, que atribuye diferente remuneración a las mismas características, lo cual se suele interpretar como que o bien existe discriminación o bien ausencia de variables que contribuirían a explicar más la diferencia (o ambas simultáneamente). En otras palabras, qué parte de la diferencia salarial puede atribuirse a diferentes características de hombres y mujeres, y qué parte se debe a que, teniendo unas mismas características promedio, hombres y mujeres son retribuidos de forma diferente. Esto es, diferencia de características frente a diferencia de rendimientos.

Técnicamente, la descomposición es sencilla. Se parte de una ecuación salarial de Mincer para hombres y otra para mujeres:

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

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

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

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

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

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

A partir del trabajo seminal de Oaxaca y Blinder se han desarrollado múltiples ecuaciones de descomposición, con diferencias en las formulaciones en función de los supuestos realizados con relación a la estructura de salarios si no existiera discriminación. En la formulación aquí presentada se supone que si no hubiera discriminación hacia las mujeres, éstas tendrían salarios similares a los de los hombres. El término del componente explicado se interpretaría como lo que las mujeres ganarían si tuvieran las mismas características, en promedio, que los hombres. Por su parte, el segundo término de la ecuación, el componente no explicado por las características observadas, puede ser interpretado como lo que las mujeres, dadas sus características observadas, ganarían si fueran remuneradas como los hombres.

3. Regresión cuantílica

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

El poder realizar regresión sobre cualquier parte de la distribución permite conocer la influencia de los regresores desde el mínimo al máximo rango de la variable dependiente. Esto es especialmente útil en modelos de regresión en los que no se cumple la condición de varianza constante, ya que esto significa que no hay una única ratio de cambio (pendiente) que represente bien a toda la variable dependiente a la vez.

La formalización, estimación e implementación de regresiones cuantílicas fue descrita, entre otros, por Koenker y Basset (1978), Cade y Noon (2003), Arias, Yamada y Terejina (2004) y Machado y Mata (2005). La interpretación de los coeficientes es igual a la de otros modelos lineales: representan el cambio en la variable respuesta resultante de un cambio unitario en la variable explicativa, manteniendo constante el valor de las demás covariables del modelo. La diferencia crucial es que el efecto se define ahora para cuantiles específicos. Aunque la media y la mediana son dos medidas de localización importantes en una distribución, cuentan muy poco acerca del comportamiento en las colas de la distribución, por lo que es pertinente incluir también el enfoque de regresión por cuantiles, que permite estimar funciones cuantílicas de la distribución condicional, entre ellas la mediana como caso especial. Cada función

cuantílica caracteriza un punto particular de la distribución condicional. Así, combinando diferentes regresiones cuantílicas se tiene una descripción más completa de la distribución condicional subyacente. Las estimaciones cuantílicas que realizamos son en los cuantiles 0,1, 0,25, 0,5, 0,75 y 0,9 (y nos fijamos también en el 0,95 y 0,99 para evidenciar la posible existencia de techo de cristal).

4.3. Resultados

4.3.1. Estimación MCO.

En el Cuadro 4.4 se observan los resultados obtenidos para España y para Aragón. En cada caso hay cuatro estimaciones. La primera columna recoge los resultados cuando sólo se introducen las variables personales, la segunda cuando se añaden las variables relacionadas con el capital humano, la tercera cuando también se incluyen las variables que captan características laborales y, finalmente, la cuarta cuando se incluyen también las variables que recogen el sector de actividad y la ocupación del trabajador.

Cuadro 4.4
Estimaciones de la ecuación salarial de Mincer en España y Aragón

	España				Aragón			
	Coefficiente (error estándar)							
Constante	1,867*** (0,007)	1,185*** (0,006)	1,166*** (0,006)	1,976*** (0,012)	1,934*** (0,026)	1,259*** (0,025)	1,215*** (0,027)	1,886** (0,056)
Sexo (1=hombre)	0,174*** (0,003)	0,204*** (0,002)	0,171*** (0,002)	0,140*** (0,002)	0,216*** (0,013)	0,227*** (0,010)	0,190*** (0,010)	0,159*** (0,011)
Espanol	0,365*** (0,006)	0,053*** (0,004)	0,016*** (0,004)	0,010*** (0,004)	0,386*** (0,026)	0,037* (0,020)	0,018 (0,019)	0,015 (0,018)
CCAA	sí							
Educ (1ª etapa sec. o inferior)								
2ª sec. y ed. Possecundaria		0,143*** (0,003)	0,103*** (0,003)	0,072*** (0,003)		0,145*** (0,013)	0,097*** (0,012)	0,070*** (0,012)
Educación superior		0,500*** (0,002)	0,391*** (0,002)	0,161*** (0,003)		0,452*** (0,012)	0,355*** (0,011)	0,146*** (0,014)
Edad < 30 años								
30 a 39 años		0,118*** (0,004)	0,097*** (0,003)	0,081*** (0,003)		0,119*** (0,017)	0,079*** (0,015)	0,072*** (0,015)
40 a 49 años		0,197*** (0,004)	0,165*** (0,003)	0,149*** (0,003)		0,170*** (0,017)	0,127*** (0,016)	0,126*** (0,015)
50 a 59 años		0,265*** (0,004)	0,211*** (0,004)	0,194*** (0,004)		0,242*** (0,018)	0,177*** (0,017)	0,169*** (0,016)
➤ 59 años		0,277*** (0,006)	0,259*** (0,005)	0,231*** (0,005)		0,294*** (0,026)	0,255*** (0,024)	0,218*** (0,023)
Antig < 1 año								
1 a 3 años		0,588*** (0,004)	0,516*** (0,003)	0,508*** (0,003)		0,618*** (0,017)	0,567*** (0,017)	0,558*** (0,016)
4 a 7 años		0,702*** (0,004)	0,559*** (0,004)	0,555*** (0,004)		0,693*** (0,017)	0,583*** (0,018)	0,578*** (0,017)

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

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

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

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

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

La inclusión de sectores y ocupaciones eleva todavía más la capacidad explicativa hasta un $R^2=0,60$. Como hemos señalado, estos conjuntos de variables pueden captar el influjo de otras variables no incluidas como aquellas relacionadas con la teoría de las diferencias compensatorias, la maternidad o las preferencias, consecuencia de cuestiones psicológicas, ya sean innatas u obtenidas por el proceso de socialización en los roles de género.

Centrándonos ahora en la variable de sexo, que es la relevante para explicar la brecha salarial, el coeficiente va reduciéndose conforme la especificación estimada incluye más variables (salvo cuando pasamos de la más sencilla a aquella que incluye las variables de capital humano). En todos los casos, la brecha salarial es mayor en Aragón. Si consideramos la especificación más completa, la brecha salarial es de un 14% en el conjunto nacional y de casi el 16% en Aragón. Está dentro de los márgenes de otras estimaciones que se han llevado a cabo para el conjunto nacional con los datos provenientes de la misma muestra (Anghel et al., 2018; CEOE, 2019; Toha, 2017). Estudios previos con olas previas de la EES han encontrado normalmente valores mayores que el observado en nuestro estudio, mostrando una tendencia decreciente (ver CEOE, 2019). Con datos de la OCDE la brecha en España se ha reducido 7 puntos porcentuales entre 2002 y la actualidad. Guner et al. (2014) utilizan datos de la EU-SILC que tiene la ventaja de que recoge información de trabajadores y no trabajadores lo que permite corregir el sesgo de selección. La desventaja es que la muestra es muchísimo más reducida. Mientras que su estimación coincide con la nuestra cuando no se corrige el sesgo, se incrementa cuando sí se hace, sugiriendo que la brecha está subestimada.

4.3.2. Descomposición salarial.

A continuación, presentamos la descomposición salarial a la que dan lugar cada una de las estimaciones presentadas en el apartado anterior, con el método propuesto por Oaxaca-Blinder. Como ya hemos señalado, en las estimaciones se han incorporado secuencialmente más variables para tener una mejor caracterización del poder explicativo de cada una de ellas, igual que en la estimación anterior. En cada fase se incluyen las mismas variables que en las estimaciones del Cuadro 4.4, salvo la variable sexo, debido a que se estima una ecuación para hombres y otra para mujeres. En el Cuadro 4.5 se muestran los resultados de las descomposiciones para las cuatro especificaciones para las muestras de España y Aragón. La diferencia es la misma para cada una de las cuatro, 0,164 en el conjunto nacional, 0,216 en Aragón (se trata de la diferencia porcentual sobre la media de ambos sexos), pero lo que es explicado varía con cada especificación.

Cuadro 4.5
Descomposición salarial Oaxaca en España y Aragón

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

La descomposición salarial diferencia entre dos partes: la parte explicada y la no explicada. Además, se ha calculado la parte correspondiente a cada conjunto de variables. Al incorporar los conjuntos de variables observamos que la parte explicada aumenta, si bien la parte final explicada no es grande. Al incluir los cuatro conjuntos de variables, en España queda explicada una pequeña parte (0,024 puntos logarítmicos, lo que representa apenas un 15%) y no explicada el resto (0,14). Es decir, del total de la

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

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

La conclusión a la que llegamos con el análisis econométrico es que, si bien el poder explicativo del modelo de regresión nos indica claramente qué factores contribuyen a una mayor o menor remuneración, la explicación a la diferencia salarial por sexo es escasa.

4.4. Regresión cuantílica

El Cuadro 4.6 presenta los resultados de las estimaciones cuantílicas para España y Aragón en los percentiles 10, 25, 50, 75 y 90, con el objetivo de determinar el efecto de la variable sexo y del resto de variables personales y del empleo sobre el salario por hora percibido, a lo largo de la distribución salarial. En los coeficientes de la variable sexo destacan dos resultados. En primer lugar, los coeficientes en Aragón son de mayor tamaño que los correspondientes a la muestra total de España. En segundo lugar, los coeficientes son más grandes en los percentiles más altos, 75 y 90. El primer

resultado indica que la diferencia salarial debida únicamente al sexo del trabajador, una vez controlados un conjunto de variables personales y del empleo, es mayor en Aragón que en España. El segundo resultado muestra que esta diferencia es más grande en los salarios altos que en los bajos. Este resultado es un indicio del llamado “techo de cristal”, que conlleva menor porcentaje de mujeres en grupos salariales altos y mayor diferencia salarial debida al sexo del trabajador, como ya intuíamos observando la información del Cuadro 1.2.

Cuadro 4.6

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

	España					Aragón				
	0,1	0,25	0,50	0,75	0,90	0,1	0,25	0,50	0,75	0,90
	Coeficiente (error estándar)									
Constante	1,031*** (0,018)	1,458*** (0,013)	2,025*** (0,012)	2,540*** (0,013)	2,995*** (0,018)	1,128*** (0,072)	1,449*** (0,053)	2,038*** (0,053)	2,712*** (0,057)	3,101*** (0,079)
Sexo (1=hombre)	0,166*** (0,004)	0,158*** (0,003)	0,162*** (0,003)	0,171*** (0,003)	0,186*** (0,004)	0,174*** (0,016)	0,162*** (0,012)	0,178*** (0,012)	0,212*** (0,013)	0,243*** (0,018)
Espanol	0,027*** (0,007)	0,028*** (0,006)	0,017*** (0,005)	-0,005 (0,005)	-0,029*** (0,008)	-0,048 (0,030)	0,024 (0,022)	0,021 (0,022)	0,011 (0,024)	-0,005 (0,033)
CCAA	sí									
Educ (1ª etapa sec. o inferior)										
2ª sec. y ed. Possecundaria	0,087*** (0,005)	0,087*** (0,003)	0,089*** (0,003)	0,092*** (0,003)	0,107*** (0,005)	0,072*** (0,019)	0,085*** (0,014)	0,080*** (0,014)	0,084*** (0,015)	0,087*** (0,020)
Educación superior	0,179*** (0,005)	0,182*** (0,004)	0,184*** (0,003)	0,184*** (0,004)	0,198*** (0,005)	0,157*** (0,021)	0,144*** (0,015)	0,157*** (0,015)	0,159*** (0,017)	0,177*** (0,023)
Edad < 30 años										
30 a 39 años	0,073*** (0,006)	0,078*** (0,004)	0,074*** (0,004)	0,082*** (0,004)	0,082*** (0,006)	0,101*** (0,024)	0,084*** (0,017)	0,064*** (0,017)	0,066*** (0,019)	0,069*** (0,026)
40 a 49 años	0,146*** (0,006)	0,147*** (0,004)	0,149*** (0,004)	0,166*** (0,004)	0,175*** (0,006)	0,164*** (0,025)	0,154*** (0,018)	0,140*** (0,018)	0,135*** (0,019)	0,146*** (0,027)
50 a 59 años	0,186*** (0,007)	0,190*** (0,005)	0,204*** (0,004)	0,236*** (0,005)	0,254*** (0,007)	0,231*** (0,027)	0,197*** (0,020)	0,180*** (0,020)	0,207*** (0,021)	0,243*** (0,029)
➤ 59 años	0,165*** (0,009)	0,205*** (0,007)	0,249*** (0,006)	0,306*** (0,007)	0,346*** (0,010)	0,223*** (0,039)	0,228*** (0,029)	0,240*** (0,028)	0,256*** (0,031)	0,301*** (0,042)
Antig < 1 año										
1 a 3 años	0,806*** (0,006)	0,686*** (0,005)	0,472*** (0,004)	0,315*** (0,004)	0,243*** (0,006)	0,912*** (0,027)	0,816*** (0,020)	0,533*** (0,019)	0,319*** (0,021)	0,236*** (0,029)
4 a 7 años	0,897***	0,749***	0,523***	0,357***	0,286***	0,951***	0,857***	0,564***	0,375***	0,288***

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

Las variables que expresan la edad, que aproximan la experiencia, muestran un mayor impacto a medida que aumenta esta variable en las estimaciones de los percentiles más altos. Este resultado apunta a que, a medida que la experiencia laboral aumenta, el ingreso debido a esta experiencia aumenta más para los trabajadores de salarios más altos. En los análisis salariales, la experiencia puede tener un impacto en forma de U invertida, debido a dos efectos que se dan simultáneamente: con más experiencia el trabajador es más productivo debido a que tiene más conocimientos sobre el puesto de trabajo pero, también, con más edad, el trabajador llega a un punto en el que resulta menos productivo, debido a que pierde facultades y motivación. Cuando el primer efecto supera al segundo, la productividad y, en consecuencia, la remuneración, aumenta. Cuando se llega a una edad en la que el efecto segundo es superior al primero, la remuneración disminuye. En nuestras estimaciones este efecto solo aparece en el percentil 10, es decir, en los trabajadores de ingresos más bajos. En el resto, los rendimientos de la experiencia son crecientes en los tramos de edad considerados.

Las variables de educación muestran rendimientos de la educación de acuerdo con lo esperado, mayores en los ingresos más altos. Las variables de antigüedad en la empresa indican mayor remuneración conforme aumenta la antigüedad en todos los rangos de salario. Se observa también que el incremento en la remuneración debido a la antigüedad es más importante cuanto menor es el salario, es decir, es más importante en los salarios bajos que en los altos. Este resultado, que se da en las estimaciones de España y de Aragón, no resulta sorprendente, en muchos casos se debe directamente a los complementos por antigüedad que tienen muchas empresas y que pierden peso en los salarios altos. Lo contrario ocurre con la remuneración relacionada con la responsabilidad. La variable que indica que el trabajador supervisa el trabajo de otros muestra una prima salarial por este concepto, y éste es más alto cuanto mayor son los salarios.

Las variables que indican el tamaño de la empresa también muestran coeficientes significativos y crecientes con el número de trabajadores. Comparando los resultados de España y Aragón, se observa que, en Aragón, a medida que aumenta el percentil de salario, los coeficientes de las variables de tamaño de la empresa son más pequeños, lo que indica que el efecto del tamaño de la empresa se da con mayor intensidad en los salarios más bajos y el efecto se reduce al aumentar el salario. En el agregado nacional, el comportamiento es similar, si bien los coeficientes no son tan marcadamente diferentes entre los percentiles.

La variable que indica que el contrato del trabajador es permanente muestra un signo positivo indicando que, a igualdad del resto de variables de control, los trabajadores fijos tienen un salario por hora superior al de los trabajadores

temporales. Además, este efecto es mayor cuanto más bajo es el salario. En Aragón, el efecto es más reducido e, incluso, desaparece en los salarios altos. Otro tanto ocurre con la duración de la jornada laboral. Los resultados indican menos salario si el contrato es a tiempo parcial, con efecto más pequeño al aumentar el salario y desapareciendo en el rango de salarios más altos en Aragón.

Las variables que captan el tipo de convenio colectivo que afecta al trabajador indican que el que afecta más positivamente en su salario es el específico de la empresa o centro de trabajo, es decir, el más cercano al trabajador. No obstante, el efecto es menor en los niveles salariales más altos, quizás por la capacidad de compresión de la estructura salarial que tiene la negociación colectiva. En cualquier caso, la influencia del convenio de empresa es mayor en las decilas superiores. La última variable es la que indica si el trabajo es en el sector público o privado, indicando un mayor salario por hora en el sector público en España, que se reduce a medida que el salario es más alto e incluso es mayor en el sector privado en el percentil 90. En Aragón, el efecto de trabajar en el sector público desaparece salvo en los salarios bajos. Es conocida el tipo de estructura salarial que se determina en el caso de los trabajadores públicos, mucho más comprimida que entre los trabajadores del sector privado: en los niveles salariales bajos, los trabajadores públicos reciben salarios relativamente mayores que los privados, mientras que ocurre lo contrario en los niveles salariales altos.

En conjunto, las estimaciones cuantílicas nos han permitido caracterizar la importancia de las diferentes características personales y del empleo en los niveles de renta, tanto en España como en Aragón, constatando que en la parte más alta de la distribución salarial se acentúan las diferencias por razón de sexo, una vez que hemos controlado un conjunto de características.

4.5. Resultados conjuntos de las estimaciones

En las estimaciones realizadas hemos obtenido que una gran parte de la brecha salarial por hora trabajada no es explicada por el conjunto de variables que hemos introducido. Algunos han interpretado que aquello que no se puede explicar puede ser debido a discriminación y tienden a identificar parte inexplicada con discriminación. Aunque no es descartable que algún tipo de discriminación pueda ser la causa de buena parte de esa brecha salarial, hay que tener en cuenta que la estimación puede ser incompleta por varios motivos. En primer lugar, pueden existir errores de medida en muchas de las variables. En cuanto al nivel educativo, hemos considerado el mayor nivel de estudios alcanzado, pero no se dispone información en cuanto a los años estudiados, las notas alcanzadas, las competencias adquiridas o el campo de especialización de los estudios. En secciones anteriores hemos destacado la importancia de estos factores. Por lo que se refiere a la experiencia laboral, hemos

aproximado ésta por la edad del trabajador, pero puede ser una aproximación burda, porque desconocemos la edad en que se acabaron los estudios, la edad en que se empezó a trabajar o las interrupciones que ha habido en la trayectoria laboral debido a periodos de desempleo, bajas voluntarias o periodos de ausencia por enfermedad u otros motivos. Tampoco se dispone de información sobre la formación específica o general, ya sea en el puesto de trabajo o fuera de él: la hemos intentado aproximar con la antigüedad en la empresa, pero es a todas luces incompleta. Si, de acuerdo con la teoría del capital humano, estas cuestiones son relevantes en cuanto a determinar la productividad del individuo, la carencia de esta información debilita el verdadero efecto de estas variables. Si existieran diferencias por sexo en lo referente a estas variables, y el análisis descriptivo nos ha dicho que así es, alguna parte de la brecha salarial podría ser explicada por estas cuestiones que no son medidas con las variables de que disponemos.

Por otra parte, existe un amplio conjunto de variables de las que carecemos cualquier información. Por ejemplo, los aspectos relacionados con la familia: estado civil, número de hijos, edad de los hijos, existencia o no de dependientes, grado de dependencia, número de personas en el hogar, rentas familiares, etc. Hemos visto que la situación familiar tiene incidencia en las ganancias. Igualmente, en lo que se refiere las características y condiciones del puesto de trabajo: si es trabajo a turnos, el tipo de turnos, si se trabaja en fin de semana, si se trabaja por la noche, el reparto de las horas anuales, el grado de riesgo o peligrosidad en el puesto, características como la monotonía, las condiciones ambientales, etc. De acuerdo con la teoría de las diferencias compensatorias, estar en puestos menos deseables pueda conllevar mayores salarios, y podrían existir diferencias por sexos en la deseabilidad de determinados puestos.

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

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

5. Segregación ocupacional

En estudios para otros países, se ha encontrado que entre un medio y un tercio de la diferencia salarial puede atribuirse a una ubicación diferenciada de hombres y mujeres entre sectores y ocupaciones (ver Bayard et al., 2002; MacPherson y Hrisch, 1995; Blau y Kahn, 2018; Goldin, 2014; Shauman, 2006). En el caso español, la capacidad explicativa es más reducida (Simón, 2012). En este trabajo encontramos que menos del 20% de la brecha, unos 4 puntos logarítmicos, se explican para el caso español, y apenas nada en el caso de Aragón. Como hemos señalado anteriormente, la escasa desagregación puede ser la causa de la menor importancia en nuestro estudio que en otros previos de la desigual distribución de hombres y mujeres por sectores u ocupaciones. Los estudios de Amuedo-Dorantes y de la Rica (2005, 2006) y Campos-Soria y Roper-García (2017, 2018) consideran un mayor número de sectores, y consideran también diferencias por empresas, encontrando una mayor capacidad explicativa, en total, próxima al 40% del total de la brecha salarial.

La razón que hay detrás de estas diferencias es que es posible que las mujeres se concentren en sectores, ocupaciones o incluso empresas en las que se paga menos. Así, varios estudios han encontrado que la proporción de mujeres en una ocupación, industria o empresa, está correlacionada negativamente con la remuneración, incluso después de controlar las características individuales y ocupacionales e, incluso, cuando se usan datos longitudinales (England et al., 2007; Levanon et al., 2009). Así, las mujeres se emplean en gran medida en ocupaciones dominadas por mujeres (servicios asociados con la crianza y el cuidado), caracterizados por un alto nivel de trabajo a

tiempo parcial, menores oportunidades de promoción y salarios más bajos. La cuestión es tratar de responder a por qué hombres y mujeres se sitúan en diferentes ocupaciones, sectores y empresas. Puede responder a criterios observables o bien a actitudes discriminatorias. Ahora nos centraremos en los primeros.

La teoría del capital humano sugiere que las mujeres prefieren ubicarse en aquellas ocupaciones en la que los rendimientos de la experiencia o la necesidad de formación específica son menores ya que van a tener ciertos periodos de interrupción laboral, o bien ocupaciones que exijan menor esfuerzo porque al ser ellas las que asumen la mayor parte de las tareas domésticas, no pueden dedicar las mismas horas que los hombres al trabajo remunerado. En consecuencia, esas ocupaciones suelen estar menos retribuidas. La teoría de las diferencias compensatorias señala que las mujeres pueden querer estar en puestos u ocupaciones con condiciones deseables (“*amenities*”): puestos menos arriesgados (Grazier y Sloane, 2008), que doten de más flexibilidad (Bender et al., 2005), o sean menos competitivos (Gneezy et al, 2009), los cuales suelen llevar aparejados menos salarios.¹³

Una combinación de ambos aspectos se recoge en Goldin (2014), quien señala que son las condiciones de flexibilidad y conciliación de la vida laboral con la vida familiar que tienen ciertas ocupaciones lo que les lleva a elegir las mujeres esas ocupaciones. Así, las mujeres demandan más flexibilidad en el horario laboral, y tienen menos tolerancia a jornadas largas y horarios prefijados, seguramente por razones relacionadas con sus responsabilidades familiares. El estudio de Goldin (2014) se centra en aquellos puestos que conllevan elevadísimos salarios, los cuales suelen demandar una dedicación de muchas horas o con un horario muy exigente. Así, de acuerdo con las Teoría de las Diferencias Compensatorias, los puestos con condiciones muy estrictas (reuniones continuas, horarios fijos, no ser fácilmente sustituibles) son mejor retribuidos (como por ejemplo, los abogados de grandes empresas). Dicho de otra manera, la flexibilidad es una “*amenity*” (una condición atractiva) que se paga: las mujeres optan por trabajos más flexibles, menos exigentes en términos de dedicación, y peor pagados.¹⁴ Bolotny y Emanuel (2019) analizan operadores/conductores de autobús y tren en Massachusetts que tienen tareas, salarios por hora y condiciones de ascenso iguales. Sin embargo, las mujeres ganan un 11% menos. Explican la diferencia semanal en ingresos entre hombres y mujeres por las elecciones que hacen ellos mismos. Las mujeres valoran más que los hombres el tiempo fuera del trabajo y la flexibilidad. Por ello toman más permisos no pagados y trabajan menos horas que los hombres. Las mujeres evitan más trabajar los fines de semana y en vacaciones y

¹³ En secciones sucesivas se describen más detalladamente estas posibilidades.

¹⁴ Una interpretación alternativa de este menor “apego” al trabajo, puede argumentarse en términos de que trabajar muchas horas puede servir como señal de estar muy identificado con la empresa, o la empresa la puede tomar como información/discriminación estadística de quién no hace esas horas. Esto suele ser más habitual en los puestos mejor retribuidos (extremo superior de la distribución salarial).

priorizan rutas más seguras, con menor probabilidad de accidentes. También asumen menos horas extra y exceso de horas, que conllevan premios salariales.

En el mismo sentido, la menor experiencia y las interrupciones laborales suelen ser bastante importantes en ciertas ocupaciones y no tanto en otras. Cha y Weeden (2014), en un estudio sobre las ocupaciones profesionales y directivos, comprueban que en EE.UU. ha aumentado el porcentaje de individuos que trabajan más de 50 horas a la semana (mayormente hombres). Algunos estudios comparando abogados y MBAs muestran que cuando se entra a trabajar no hay diferencia salarial, pero que pasados 15 años, las ganancias de los hombres son mucho mayores. Buena parte se debe a que las mujeres pasan a trabajar menos horas, no se comprometen tanto con los horarios e incluso se dedican a trabajar a tiempo parcial (Bertrand et al., 2010; Goldin, 2014). Para salir de estas situaciones, conviene tratar de extender la flexibilidad a más ocupaciones. Por un lado, para tratar de recortar las brechas de género en el mercado de trabajo se debería favorecer la flexibilidad en todas las ocupaciones, y esto favorecería relativamente más a las mujeres dada su mayor demanda de flexibilidad. Por otro, hay que reducir hasta llegar a eliminar la brecha de género en responsabilidades familiares. Aumentar la participación masculina en las responsabilidades familiares reduciría la brecha en las preferencias por la flexibilidad horaria, y atajaría las brechas tanto en el hogar como en el mercado de trabajo. No obstante, Goldin (2014) concluye que, más importante que eso, para mejorar la flexibilidad y la posibilidad de conciliación sería que hubiera cambios en el mercado laboral, especialmente en cómo se estructuran y remuneran los trabajos. La brecha de género en el pago se reduciría considerablemente y podría desaparecer por completo si las empresas no tuvieran un incentivo para recompensar desproporcionadamente a las personas que trabajan largas horas y horas especiales. En su estudio, señala que, para los EE.UU. tal cambio ha comenzado a verse en varios sectores, como la tecnología, la ciencia y la salud, pero es menos evidente en el mundo empresarial, financiero y legal.

Una visión ligeramente diferente es aportada por Catherine Hakim que, en una serie de trabajos (2000, 2004, 2006, entre otros), sostiene que son las diferencias en preferencias las que explican las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Las diferencias entre hombres y mujeres se manifiestan en diferencias en objetivos vitales; en la importancia de la competitividad frente al consenso; y en la importancia de la familia con relación a la carrera profesional, lo que explica las diferencias en la orientación hacia el empleo y el comportamiento en el mercado de trabajo. Algunos requisitos de trabajos muy bien pagados como la necesidad de viajar (periodos largos, sin preaviso), o que sean excesivamente exigentes (disponibilidad de 24 horas), hace que uno no puede dedicarse intermitentemente, por lo que no en todas las ocupaciones/puestos se pueden hacer arreglos tal que sean compatibles con

vida familiar. Por tanto, hay puestos en los que el trabajo tiene prioridad sobre la vida familiar/social y por ello se remuneran extraordinariamente. La pregunta es, ¿por qué no los ocupan las mujeres? Su respuesta es que se deben a diferentes preferencias por los estilos de vida que antes mencionábamos. En particular, ella señala que en sus estudios viene a mostrar que entre las mujeres hay entre un 10% y 30% que están centradas únicamente en la familia (menos del 1% de los hombres), mientras que otro 10%-30% de mujeres se centran exclusivamente en el trabajo (entre un 50% y un 75% de los hombres). Hakim concluye que las mujeres son más heterogéneas en su visión del conflicto entre familia y trabajo, por lo que es escéptica en cuanto a si las políticas que pretenden conciliar vida laboral y doméstica pueden realmente tener efectos en la brecha salarial, ya que las políticas parten del supuesto de que hombres y mujeres tienen preferencias similares.

En esta línea, Zafar (2013) recoge que los hombres y las mujeres difieren en sus preferencias en el lugar de trabajo, ya que los hombres se preocupan por los resultados pecuniarios en el lugar de trabajo mucho más que las mujeres. La brecha de género se debe principalmente a las diferencias de género en las preferencias y gustos, y no porque las mujeres no estén tan confiadas con respecto a su capacidad académica o teman la discriminación monetaria. Disfrutar de los estudios y obtener la aprobación de los padres son los determinantes más importantes en la elección del campo de estudio y la ocupación elegida. Este autor concluye que se deben utilizar políticas que cambien las actitudes hacia los roles de género.

En un estudio de alcance internacional, Falk y Hermle (2019) presentan una investigación en torno a las diferencias de género en seis preferencias fundamentales: la disposición a asumir riesgos, paciencia, altruismo, reciprocidad positiva y negativa, así como también confianza. En su estudio contrastan dos hipótesis alternativas. Por un lado, la atenuación de los roles sociales específicos de género que surgen en países más desarrollados e igualitarios de género puede aliviar las diferencias en las preferencias entre mujeres y hombres. Como consecuencia, se podría esperar que las diferencias de género en las preferencias se asocien negativamente con niveles más altos de desarrollo económico e igualdad de género (hipótesis del rol social). Por otro lado, una mayor disponibilidad de recursos materiales y sociales elimina el objetivo de subsistencia neutral al género, lo que crea el alcance para ambiciones y deseos específicos del género. Además, un mayor acceso con igualdad de género a esos recursos puede permitir que las mujeres y los hombres expresen sus preferencias de manera independiente. Como consecuencia, uno esperaría que las diferencias de género en las preferencias se asocien positivamente con niveles más altos de desarrollo económico e igualdad de género (hipótesis de recursos).

Estos autores contrastan ambas teorías para 80.000 personas en 76 muestras de países representativos. Con el fin de que los datos fueran geográficamente representativos, el conjunto de datos se eligió para incluir todos los continentes y una amplia gama de culturas y niveles de desarrollo económico. En total, los datos representan aproximadamente el 90% de la población mundial y del ingreso global. Los resultados obtenidos muestran que las diferencias de género en las preferencias se relacionaron positivamente con el desarrollo económico y la igualdad de género, de modo que una mayor disponibilidad y un acceso igualitario a los recursos materiales y sociales para ambos sexos favorecen la manifestación de preferencias diferenciadas por género en los países, corroborando la hipótesis de los recursos.¹⁵

Una aproximación indirecta a la cuestión de si la elección del puesto u ocupación se vincula con las preferencias de las trabajadoras se basa en valorar la satisfacción que éstas tienen con respecto a su vida laboral. Específicamente, la progresiva incorporación de mujeres al mercado laboral sugiere la pregunta de si su bienestar ha mejorado. Algunas primeras conclusiones parecen apuntar a que no (Stevenson y Wolfers, 2009, para los EE.UU.). Una explicación reside en la doble carga que soportan las mujeres, en el trabajo y en el hogar: en los países más igualitarios la brecha salarial es menor, pero la satisfacción general también (Aguilar y Hurst, 2007). Una segunda estriba en un alejamiento de la identidad (Lalive y Stutzer, 2010).¹⁶ Una tercera señala que ha cambiado el patrón de comparación: mientras que las mujeres antes comparaban sus condiciones laborales con las de otras mujeres en años anteriores, más recientemente tienden a compararlas con las que tienen los varones (England, 2010), todo ello unido a que en la actualidad hay mayores aspiraciones por parte de las mujeres.

Una serie de estudios se han centrado, no únicamente en la satisfacción general, o felicidad, sino en la llamada satisfacción laboral. Y el resultado, bastante llamativo es que, aunque las mujeres suelen tener peores condiciones laborales, no declaran estar menos satisfechas en su puesto de trabajo que los hombres. Es lo que se conoce con el nombre de la paradoja de la mujer trabajadora contenta (Clark, 1997; Sloane y Williams, 2000; Mueller y Wallace, 1996; Phelan, 1994; Sousa-Poza and Sousa-Poza, 2007). En un trabajo reciente, García-Mainar et al. (2016) estudian esta situación para el caso de España y tratan de proveer alguna explicación. Al igual que en otros estudios previos, la variable sexo es significativa en un análisis de regresión que vincula ciertas características personales y laborales (edad, nivel educativo, tipo de contrato, tipo de jornada y un largo etcétera) con el nivel de satisfacción auto-reportada de los

¹⁵ Recuérdese que en la sección tercera, y referido a la educación en STEM, nos referíamos a estudios que mostraban que en los países con mayores niveles de igualdad, las mujeres optan menos por este tipo de estudios que otros más “desiguales” en términos de género. En los países más garantes de igualdad, las mujeres tienen un mayor abanico de oportunidades para desarrollar sus carreras profesionales y predominan sus preferencias.

¹⁶ Para una explicación sucinta de la teoría de la identidad, ver la sección siguiente.

trabajadores. El coeficiente indica que las mujeres están ligeramente más satisfechas que los hombres tras controlar por una gran cantidad de esas características citadas, confirmando la existencia de la paradoja.

Cuando, en un segundo paso, se incluyen las variables que capturan la proporción de trabajadoras en una ocupación particular, la importancia de la variable de género se desvanece, lo que sugeriría que las mujeres son más felices en su trabajo simplemente porque trabajan con otras mujeres. Sin embargo, podría ser que la razón por la que las mujeres son más felices trabajando con otras mujeres se deba a que las mujeres se sitúan en ocupaciones que ofrecen, desde sus perspectivas, ciertos atributos específicos que las mujeres consideran deseables. Si este es el caso, las mujeres son más felices en ocupaciones dominadas por mujeres porque están más dispuestas a trabajar en aquellas ocupaciones que les ofrezcan esas condiciones deseadas “*amenities*”. Para comprobar esta hipótesis, las variables objetivas y auto-percibidas que capturan los beneficios de la empresa, las características del trabajo y los atributos “favorables” con la familia se agregan a las especificaciones previas. Los resultados son claros: la variable de género y las ficticias que capturan la participación femenina por ocupación reducen su magnitud y ya no son estadísticamente significativas, mientras que los conjuntos de variables agregadas se asocian con la satisfacción laboral y tienen un impacto algo diferente entre los géneros.

A partir de los resultados obtenidos, se interpreta, al igual que Bender et al. (2005), que la mayor satisfacción laboral de las mujeres se debe en gran medida a la exclusión de algunos determinantes de la satisfacción; en particular, aquellas variables objetivas y auto-percibidas que valoran ciertos atributos de una ocupación particular. Esta explicación parece que es más apropiada que otras hipótesis alternativas. La hipótesis de expectativas sugerida en Clark (1997) predice que la paradoja de género disminuiría con el tiempo a medida que la participación femenina continúa aumentando y las diferencias por ocupación se reducen. Es decir, que la diferencia entre expectativas y realidad debería cerrarse con relativa rapidez. Sin embargo, esto no parece muy adecuado para el caso español. Primero, la segregación ocupacional de género en España es relativamente muy alta, por lo que se espera que las mujeres como resultado de su propia experiencia tengan expectativas más precisas en cuanto a la lenta convergencia entre ocupaciones. En segundo lugar, la satisfacción laboral de las mujeres en España ha aumentado en los últimos años, en lugar de disminuir -lo que también parece indicar una visión contraria a la discriminación contra las mujeres, ya que no se sienten menos satisfechas que los hombres. Finalmente, dado que las mujeres seleccionan ocupaciones con ciertos atributos, y no simplemente ocupaciones donde las mujeres son mayoría, la teoría de identidad tampoco parece la más relevante en nuestro caso.

Sin embargo, la rigidez del mercado laboral español, su reducida movilidad y las normas y estereotipos sociales enraizados en él, pueden impedir la adaptación total de las mujeres, por lo que la hipótesis de la adaptación no puede descartarse por completo. Por lo tanto, en la medida en que las características que son más valoradas por las mujeres son fuertemente estereotipadas, de modo que las normas sociales dictan el comportamiento individual y la desviación de esas normas puede suponer grandes pérdidas en la utilidad de las mujeres, las teorías de identidad todavía pueden desempeñar un papel importante. En otras palabras, no es factible distinguir si las mujeres optan por trabajar en una ocupación específica porque los atributos son de hecho más deseables para ellas, o porque desviarse de tal comportamiento esperado reduce su satisfacción.¹⁷

En el estudio también se observa que ciertas características laborales influyen de manera diferente en hombres y mujeres. En particular, la posibilidad de obtener días libres debido a razones familiares se estima con mayor precisión en el caso de las mujeres. Si este resultado es una consecuencia de una mayor participación de las mujeres en las responsabilidades familiares, las políticas públicas deberían centrarse en lograr una participación más igualitaria entre hombres y mujeres. Por lo tanto, la búsqueda de empleos que permitan la conciliación entre el trabajo remunerado y el trabajo doméstico y el cuidado, no deben ser un objetivo exclusivo de las mujeres. Por otro lado, si este resultado se debe más a las verdaderas preferencias de las mujeres, las políticas públicas destinadas a reducir la segregación ocupacional de género pueden tener un efecto negativo, causando una reducción en la satisfacción laboral de las mujeres si las condiciones laborales no se igualan en todas las ocupaciones.

6. Psicología y normas sociales

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

¹⁷ Toda la información utilizada en este estudio es proporcionada únicamente por el empleado. Ni la información objetiva ni la valoración subjetiva de los atributos del trabajo se obtienen de los empleadores. Esto impide tener algún conocimiento de las preferencias de las empresas por la distribución de género en las ocupaciones.

ambición y la competitividad, por mencionar algunos, están correlacionadas sistemáticamente con el género, pueden contribuir a la brecha observada en los resultados.

En particular, estas explicaciones adicionales pueden ayudar a entender la acumulación de mujeres en particulares ocupaciones (lo que se denomina segregación ocupacional), lo que también pueden incidir en recibir menores pagos. En las siguientes líneas nos centraremos en dos grandes posibilidades: las diferencias en atributos no-cognitivos y psicológicos, por un lado, y la influencia de las normas sociales, con particular interés en la teoría de la identidad social de cada individuo, por otro. Ambas pueden ser determinantes en última instancia de las preferencias de los individuos, como ponen de manifiesto los avances más recientes en el campo de la economía conductual o del comportamiento. A continuación, vamos a describir los principales estudios que tratan sobre estos temas. Como es infrecuente disponer de datos sobre estas cuestiones, y los que se toman suelen ser meras aproximaciones, se ha preferido la consideración de estas posibilidades acudiendo a experimentos controlados dirigidos a pocas personas (habitualmente estudiantes de grado o doctorado), o bien estudios de casos de grupos particulares. Como la medición de las preferencias con datos observados es a menudo difícil, si no imposible, los experimentos ofrecen una metodología útil que permite estudiar el comportamiento y la interacción estratégica en un entorno controlado. Comenzamos con los rasgos psicológicos o de comportamiento.

6.1. Atributos no-cognitivos o psicológicos

Una hipótesis muy extendida es que, de acuerdo con la teoría de las diferencias compensatorias, las preferencias por el riesgo o el deseo de competitividad pueden explicar la elección de particulares puestos u ocupaciones.

Empecemos con la aversión al riesgo. Los individuos que son más contrarios al riesgo se posicionan en ocupaciones o puestos con ganancias más estables, aunque sean menos elevadas (teoría de las diferencias compensatorias). La literatura, utilizando experimentos o estudios de campo, ha encontrado que las mujeres son considerablemente más contrarias al riesgo que los hombres (Croson y Gneezy, 2009; Eckel y Grossman, 2008). Normalmente, se suelen hacer experimentos con pocas personas (como ya hemos dicho, habitualmente estudiantes universitarios) y la conclusión general es que los hombres son más propensos a aceptar loterías o a emprender actividades con más riesgo pero que pueden dar lugar a pagos esperados mayores, mientras que las mujeres son más renuentes a llevar a cabo estas actividades, o en aquellas otras donde se pueda perder más.

Algunos autores han señalado que la diferencia en aversión al riesgo puede tener que ver con el grado de confianza. Los hombres confían mucho más en su capacidad, especialmente en las ocupaciones correspondiente a un dominio “masculino”. No obstante esta visión general, algunos estudios han encontrado que en las ocupaciones relacionadas con profesionales y de gestión, la aversión al riesgo es similar entre hombres y mujeres. Es decir, el grado de aversión puede verse influido por el entorno cultural, profesional y educativo en el que se desarrollan. La aversión al riesgo tiende a explicar la diferente ubicación de hombres y mujeres en ocupaciones, aunque no puede explicar las diferencias salariales que hay dentro de una ocupación.

En cuanto a la competitividad, las ocupaciones donde se consiguen mayores salarios normalmente suelen darse en aquellos ámbitos altamente competitivos donde las diferencias entre ganadores y perdedores son amplias. La diferencia de género en las actitudes hacia la competencia podría ser una desventaja para las mujeres en el mercado laboral al reducir su salario ya que, habitualmente, las mujeres suelen estar infrarrepresentadas en este tipo de ocupaciones. Una posible explicación a este hecho, extraída de diversos experimentos, es que las mujeres tienden a actuar peor en un contexto competitivo, por lo que prefieren abstenerse de estar en ellos. Es decir, cuando se paga a las personas por lo que han hecho, no hay diferencias de género, pero cuando aparece la presión competitiva, los hombres responden mejor. En conclusión, las mujeres reaccionan peor con la presión que los hombres. Así, Gneezy et al. (2003), Niederle y Vesterlund (2007, 2008) comparan situaciones hipotéticas de pago en las que los individuos se les da a elegir el método de pago: en función de los resultados, o mediante un esquema de torneos. En el primer caso, los pagos se fijan de acuerdo a ciertos criterios vinculados a la actuación de los individuos (beneficios, piezas producidas, productos vendidos, etc.), mientras que en el segundo se instituye un torneo y quien gana se lleva todo mientras que el resto no se lleva nada. Los pagos obtenidos en los casos de torneo son considerablemente mayores que en el caso del pago por resultados. En experimentos diseñados para comparar ambos tipos de pagos es sistemáticamente observado que las mujeres prefieren el primero de los tipos de pagos, incluso aunque demuestren mejor actitud y actuación que los hombres en los torneos. Es decir, existen relativamente pocas mujeres “productivas” que entran en el esquema de torneos y demasiados hombres “poco productivos” que desean participar en ellos. No obstante, cuando se “obliga” a las mujeres a entrar en los sistemas de torneo, (mediante la instauración de cuotas) su comportamiento y resultados son similares a los de los hombres; simplemente les disgusta actuar en entornos competitivos. A este respecto, parece que la “desazón” por tener que competir está muy ligada a la mayor aversión al riesgo y tener menos confianza en sí mismas. Los hombres son más propensos al riesgo - bien por exceso de confianza o bien por diferente reacción emocional ante situaciones de incertidumbre- y suelen actuar mejor

en situaciones de mayor competencia. Esta diferente actitud puede estar detrás de la existencia de cierta segregación vertical, en el sentido de que los hombres tienden a ocupar mucho más frecuentemente que las mujeres puestos altos en el escalafón jerárquico.

En un reciente estudio, Iriberry y Rey-Biel (2019), utilizando datos de una competición en Matemáticas que consta de diferentes etapas muestran que la representación de las chicas disminuye a medida que avanzan las rondas del concurso, a pesar de que las notas iniciales parecían indicar que el nivel de conocimiento de matemáticas entre las chicas y los chicos era muy similar y la evaluación estaba exenta de posibles sesgos. Los autores atribuyen los diferentes resultados entre chicas y chicos al comportamiento diferente de ambos grupos en entornos competitivos. Aunque algunas de las características de la escuela, como el tamaño y la calidad en matemáticas, son estadísticamente significativas para explicar el rendimiento en estos concursos, los autores no encuentran evidencia de que influyan en la diferencia de los resultados entre las chicas y los chicos en entornos competitivos. Es decir, la diferencia entre chicas y chicos se da en todo tipo de escuelas.

Estos experimentos no dejan de ser eso, simplemente experimentos, pero están lo suficientemente bien diseñados como para que se puedan interpretar ciertos resultados, aunque no tienen por qué ser extrapolables a toda una economía. En particular, hay que tener cautela en lo que se refiere a la repetición continuada de las situaciones; puede ser que, en un primer instante, las mujeres sean más reacias, en promedio, a entrar en los sistemas de pagos tipo torneo, pero una vez observados los resultados, en rondas posteriores, sí deseen entrar. El diferente grado de competitividad también se puede manifestar en la elección de las carreras de estudios y las carreras profesionales (Buser et al., 2014).

Una cuestión importante es determinar si esa diferencia en la aversión a la competitividad tiene un origen natural (biológico, psicológico) o está influido por estándares sociales. Esta cuestión es debatida con mayor profundidad posteriormente, pero ya se puede avanzar que hay estudios que muestran que la forma de responder a la presión competitiva de hombres y mujeres tiene que ver mucho con la cultura en la que se han desarrollado. Gneezy et al. (2009) realizan un experimento controlado para explorar si existen diferencias de género en la selección de entornos competitivos en dos sociedades distintas: los Masai en Tanzania y los Khasi en la India. Los Masai representan un ejemplo claro de una sociedad patriarcal, mientras que los Khasi son matrilineales. Similar a la evidencia existente extraída de experimentos realizados en las culturas occidentales, los hombres Masai optan por competir aproximadamente al doble de las mujeres Masai. Curiosamente, este resultado se invierte entre los Khasi, donde las mujeres eligen el entorno competitivo más a menudo que los hombres

Khasi, e incluso eligen competir más débilmente que los hombres Masai. Concluyen los autores que los roles sociales influyen en el grado de competitividad que manifiestan los individuos.

También puede haber diferencias por sexo en cuanto a las preferencias sociales. La idea que subyace en este punto es que las mujeres tienen una mayor preocupación social que los hombres. Así, se suele pensar que las mujeres son más altruistas, más justas, valoran más la equidad y muestran menos envidia, lo que hace que estén sobrerrepresentadas en el sector social. Estas relaciones interpersonales se han visto favorecidas por el desarrollo tecnológico, lo que puede explicar la gran concentración de mujeres en ocupaciones relacionadas con el cuidado y la enseñanza.

Los experimentos realizados tienden a mostrar que las mujeres tienen unas preferencias mayores que los hombres por la redistribución y por la colaboración en la provisión de bienes públicos (Croson y Gneezy, 2009; Eckel y Grossman, 2008). Así, parece ser que las mujeres tienden a votar más habitualmente a partidos de izquierda, o a apoyar más medidas que supongan una redistribución mayor del gasto a políticas sociales y de salud. Esta mayor preferencia por la redistribución puede estar detrás de ese menor deseo de estar en entornos más competitivos que mencionábamos antes, donde solo uno gana y los demás pierden.

Otros resultados muestran también que, en general, las mujeres son más renuentes a iniciar negociaciones, ya sean sobre los salarios, aumentos o promociones (Mazei et al., 2015). Estas diferencias en cuanto a la iniciativa para negociar se refiere más a diferencias dentro de la misma ocupación o puesto que a diferencias entre ocupaciones. Aunque, en principio, las mujeres tienen menos probabilidades de negociar salarios que los hombres, cuando se establece que el salario es negociable, la diferencia de género desaparece e incluso se invierte. Esto muestra que a las mujeres les resulta menos aceptable negociar un salario, pero cuando se les dice que la negociación salarial es un tema aceptado, la brecha de género desaparece. De igual modo, cuando la cuestión se plantea en términos de pedir o solicitar, las diferencias entre sexos desaparecen, mientras que cuando es “negociar”, de nuevo aparece la mayor preferencia social de las mujeres (Small et al., 2007). Se puede deducir, por tanto, que estas diferencias pueden tener un fuerte componente sociocultural y aprendido.

Otra cuestión también considerada es que puede existir una mayor reacción negativa en los negociadores si la persona opuesta es varón, de suerte que cuando la contraparte es una mujer, la renuencia a iniciar negociaciones se ve reducida (Bowles et al., 2007). Se puede argumentar que esa menor iniciativa para negociar se debe a que obtienen peores resultados que los hombres por cierta discriminación. Relacionado con el caso anterior, es más habitual que las mujeres establezcan

negociaciones salariales cuando no son ellas, de forma individual, directamente las beneficiadas por la negociación, sino cuando benefician a otros/as (Bowles et al., 2005).

Los elementos mencionados han sido los más estudiados por los economistas, pero no hay que olvidar otros que cuentan con gran predicamento en la literatura psicológica. En todos los casos, son aspectos de la oferta de trabajo, y pueden tener la consideración de habilidades no cognitivas, en el sentido de que pueden aumentar la productividad del trabajador, pero también como aspectos que pueden ser retribuidos de forma especial porque son considerados deseables, o indeseables, por los empleados y empleadores y, por tanto, ha de recurrirse a diferencias compensatorias. Así, otros rasgos de personalidad han sido estudiados porque pueden influir en las retribuciones recibidas. Por ejemplo, los llamados *Big Five* (*OCEAN* en su acrónimo en inglés), que se corresponde con O (*openness*), apertura a nuevas experiencias; C (*concioussness*), responsabilidad; E extroversión; A (*agreeable*), altruismo, ser comprensivos/compasivos, digno de confianza; N (*neuroticism*), inestabilidad emocional.

Habitualmente, las mujeres son más altruistas, comprensivas y con mayor inestabilidad, lo que suele conllevar menos salarios. No obstante, a menudo se observa que a las mujeres se les recompensa por ser compasivas, dignas de confianza (ocupaciones de cuidados), mientras que a los hombres se les recompensa más por ser lo contrario (supervisores). Además, estos factores hacen que las mujeres tengan menos problemas de comportamiento que los hombres en la escuela, dedican más tiempos a hacer los deberes, teniendo menos problemas de falta de atención, todo ello posiblemente debido a una madurez física y mental más temprana. Ello facilita la acumulación de capital humano por la educación y puede tener efecto positivo en ganancias.

En general, y resumiendo este apartado, habitualmente se halla que los hombres tienden a valorar más el dinero, se considera que tienen mayor autoestima, son menos contrarios al riesgo, más competitivos, tienen más confianza en sí mismos, y son menos altruistas. Las mujeres son más concienzudas y tienen ventajas en las relaciones interpersonales (habilidades sociales), pero padecen de tener menos deseos de asumir retos (mayor aversión al riesgo, menor ambición). Un paso natural del estudio de las preferencias individuales es entender su papel en la configuración de grupos. Si diferentes rasgos psicológicos llevan a hombres y mujeres a tomar decisiones diferentes en contextos similares, la composición de género de los equipos se convierte en un factor relevante en la toma de decisiones del colectivo. Así, varios estudios han demostrado la existencia de cambios de comportamiento individual en presencia de personas del mismo o sexo opuesto (Gneezy y Rustichini, 2004;

Antonovics et al., 2009; Ivanova-Stenzel y Kuebler, 2011), destacando el papel de las interacciones de grupos. No obstante, es un campo poco estudiado hasta el momento y siempre basado en experimentos.

Las conclusiones que hemos mencionado hasta el momento están básicamente fundamentadas en los resultados de experimentos más o menos controlados o en casos particulares. A continuación se tratará de ver cómo los resultados obtenidos en los experimentos se pueden ver en estudios empíricos con casos reales. Se está en una fase muy inicial, los estudios son pocos y los resultados obtenidos no son concluyentes. En líneas generales, se puede decir que las conclusiones de los casos de estudio son menos tajantes que lo que dicen los experimentos. No queda muy claro que las mujeres prefieran pagos fijos que variables (Manning y Saidi, 2010), aunque sí que parece que las mujeres se comportan peor en situaciones de competitividad (por ejemplo, Paserman, 2007, en el caso de las tenistas profesionales; Örs et al., 2008, en exámenes de acceso a las Escuelas Superior de Comercio en Francia; De la Rica y Rebollo, 2018, exámenes de Matemáticas en PISA). Igualmente, a las mujeres les cuesta más iniciar negociaciones salariales y prefieren estar en ocupaciones que permitan “ayudar a otros” o “ser útiles a la sociedad”, una característica que suele estar menos remunerada (Fortin, 2008).

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

Comenzando por las diferencias de origen natural, está claro que los hombres tienen una ventaja biológica en cuanto a la fuerza física, y el no tener problemas asociados con la menstruación ni otros relacionados con el parto. Sin embargo, muchos de estos posibles problemas se han visto atemperados con los avances médicos en la anticoncepción, la crianza de los hijos o la salud materna. (Goldin y Katz,

2002; Bailey, 2006; Albanesi y Olivetti, 2009), así como los avances tecnológicos, los cuales están sesgados hacia el desarrollo de puestos de trabajo que requieren tareas mentales predominando sobre aquellas que utilizaban la fuerza muscular (Welch, 2000).

Por otra parte, existen unas diferencias más sutiles, unas relacionadas con la estructura del cerebro, y otras con las diferencias en la exposición a hormonas sexuales. Estos factores pueden tener un impacto en la forma en que los hombres y las mujeres se integran en el mercado laboral. En referencia a esta última, se considera que un mayor índice de testosterona, ya sea en el influjo prenatal o en los valores que recogen en su vida actual, puede llevar a una mayor competitividad y dominancia, menos temor y más tendencia a realizar actividades más arriesgadas (así, se ha observado, por ejemplo, una mayor tendencia de los hombres a asumir riesgos financieros, ver Dreber y Hoffman, 2007, y Bertrand, 2011).

Una segunda fuente para las diferencias en preferencias y rasgos psicológicos tiene que ver con el entorno de socialización (el hecho de que padres, profesores y compañeros traten de manera distinta a chicos o chicas). Así, hay que tener en cuenta que las preferencias pueden tener raíces en el sistema educativo, la familia (padres o esposos) o la sociedad en su conjunto. Se han realizado algunos estudios para casos culturales o educativos, pero casi ninguno en familias. En estudios realizados en colegios, se observa que las chicas en colegios segregados tienen preferencias por el riesgo o por la competitividad similares a los chicos, mientras que las chicas en colegios mixtos son más contrarias al riesgo (Booth and Nolen, 2009, 2012,). Además, estar con profesores del mismo sexo favorece el desarrollo de los alumnos (también confirmado en escuelas segregadas).

En los últimos años, ha cobrado especial relevancia la teoría de la identidad de género como posible explicación para justificar existencia de diferencias de comportamiento. Aunque se podría considerar que tiene su origen en la socialización que ha tenido el individuo, no está deslindada de un origen biológico y viene fuertemente influido por el contexto cultural donde el individuo se ha desarrollado. De acuerdo con esta teoría, propuesta por Akerlof y Kranton (2000), cada individuo tiene un sentimiento de pertenecer a una (o varias) categorías sociales que, de acuerdo con la psicología social, indica al individuo cómo debería comportarse. En este marco, desviarse del comportamiento esperado por pertenecer a esa categoría social tiene un doble efecto: por un lado, disminuye la satisfacción del individuo por alejarse de lo esperado; por otro lado, suscita un comportamiento de desaprobación de sus iguales en la categoría. En otras palabras, cada individuo se enfrenta a esta cuestión ¿qué es lo apropiado o indicado hacer de acuerdo con mi grupo de referencia? La teoría de la

identidad le indica que tiene que actuar para adecuarse a ese sentimiento de pertenecer a ese grupo, aunque eso suponga ganar menos.

Esta teoría de la identidad se puede manifestar en varias ideas. Por ejemplo, que los hombres trabajen fuera y las mujeres en casa, lo que ha costado que aumentara la tasa de actividad femenina. La identidad también puede llevar a una asignación en ocupaciones diferentes entre hombres y mujeres, que tienden a permanecer en el tiempo. Es difícil cambiar la consideración de una ocupación como masculina o como femenina y la reticencia en los individuos a cambiar de ocupación y a aceptar la entrada de miembros de otro sexo en ciertas ocupaciones.

Diversos estudios han tratado de encontrar la influencia de la identidad de género en las decisiones de las mujeres en el mercado de trabajo. Aparte de estudios más específicos, una valoración más general de la aplicación de la Teoría de la Identidad se puede extraer a partir de los datos de la *Word Survey* en la que se trata de relacionar algunos criterios recogidos en esa encuesta con la participación femenina. En esa encuesta se formulan preguntas acerca de valoraciones tales como “los hombres deben trabajar fuera y las mujeres en casa”; “si el trabajo es escaso, deben trabajar solo los hombres” o “cree que está bien trabajar cuando tiene hijos menores”. Se puede observar una caída en el porcentaje de las respuestas en el tiempo indicando que una visión más tradicional del reparto de roles por sexo está perdiendo relevancia. En segundo lugar, en los países en que estos criterios son más igualitarios hay una mayor participación femenina.

Bajo los supuestos de este modelo sólo será posible que cambie el comportamiento de las mujeres cuando haya cambios en la sociedad (incluyendo entre éstos, cambios en las convicciones de los hombres). ¿Cómo ha sido la evolución de acuerdo con la identidad de género? La aparición de los métodos anticonceptivos ha permitido que las mujeres adultas estén menos apegadas a las normas de género tradicionales y ha favorecido más un desarrollo profesional. Por otro lado, los métodos de socialización en los que la identidad se gesta en la infancia (transmisión intergeneracional de normas, cultura, país), el hecho de que las mujeres hayan empezado a participar más en el mercado de trabajo ha facilitado el cambio cultural porque los hombres se crían en familias con madres trabajadoras, reduciendo la percepción de la imagen del hombre como único cabeza de familia (es lo que Fernández et al., 2004 denomina como ciclo virtuoso).¹⁸

¹⁸ Una posible cortapisa es la teoría discriminatoria de la contaminación, según la cual los hombres no quieren ocupaciones/puestos con mujeres porque eso hace que disminuya el prestigio social de esa ocupación. Y a esto no ayuda la mayor participación de las mujeres, porque conforme las mujeres han empezado a trabajar más fuera, podría producirse un reparto más equitativo de trabajo en casa (de acuerdo con la teoría de la negociación). Pero también más desigual, puesto que, de acuerdo con la teoría de la identidad, las mujeres tratan de ganar menos que sus maridos y, si no, trabajarán más en casa para compensarlo (Bertrand et al., 2015).

Una vez comentada esta teoría, siempre queda la pregunta de si la identidad de género puede condicionar los rasgos psicológicos. Es decir, el que las mujeres sean más contrarias al riesgo, menos competitivas, etc.. ¿puede ser debido a que las mujeres no quieren desviarse de lo que le corresponde dada su categoría identitaria? La limitación de estudios en estos aspectos impide obtener conclusiones claras. Con datos psicológicos y psicología social hay micro-fundamentación para explicar por qué las mujeres pueden elegir diferentes trayectorias educativas, o si están menos comprometidas en sus carreras profesionales que los hombres. La evidencia extraída de los experimentos en que es difícil de trasladar a los estudios reales, si bien los efectos parecen reducidos. En general, según la evidencia de varios estudios (Nyhus y Pons, 2012, Blau y Kahn, 2018), los factores psicológicos no representan una gran parte de la brecha salarial inexplicada, alrededor del 17% (unos 4,5 puntos logarítmicos sobre un total de 25 puntos logarítmicos, en el estudio de Blau y Kahn, 2018), mucho menor, en comparación con otros factores como, por ejemplo, la ocupación.

Anexo del capítulo

Es difícil tener un indicador de la implantación de determinadas normas sociales. En el apartado descriptivo vimos que había diferencias entre hombres y mujeres atendiendo a las cuestiones familiares. Muchas de ellas pueden ser debidas a la concepción tradicional de la división del trabajo entre hombres, dedicado al mercado y siendo el proveedor de renta, y mujeres, dedicado a la producción doméstica, siendo el proveedor de atención y cuidados. Aunque estos están cambiando, todavía pueden persistir estas creencias o concepciones del reparto familiar de tareas. Para tener una idea aproximada de cómo está esta situación en el caso español utilizamos los datos del CIS 2014 en el que se realizan una serie de cuestiones acerca de los pensamientos de los entrevistados acerca de la relación entre la situación familiar y laboral.

Cuestión 1. ¿Cuál de las siguientes formas de organizar las parejas las tareas dentro y fuera del hogar elegiría?

Cuestión 2. Cuando usted tenía 16 años, ¿qué situación era la de su hogar?

Cuestión 3. ¿Cuál considera que es la ideal para la sociedad?

Cuestión 4. ¿Quién debería ser el principal responsable de obtener ingresos?

Cuestión 5. ¿y las tareas domésticas?

Cuestión 6. ¿y cuidado de los hijos?

Cuestión 7. ¿cuidado de enfermos y/o dependientes?

En el Cuadro 6.1 aparecen las siete cuestiones en las columnas. En cada fila se muestra el porcentaje de personas que ha elegido la respuesta que muestra dicha fila.

Así, en la primera columna observamos que el 15% elegiría como organización familiar que el varón trabaje fuera del hogar y la mujer se encargue de las tareas del hogar y de los hijos. A su vez, el 7,5% elegiría que ambos trabajasen fuera pero la mujer dedique más tiempo al hogar y los hijos. Por lo tanto, el 22,5% elegiría una mayor dedicación a las tareas domésticas y cuidados por parte de la mujer. Los porcentajes que elegirían la situación opuesta son muy bajos, y el 70% elegiría igualdad en todo. Estos resultados muestran que todavía hay bastante predominio de los estereotipos tradicionales. Dados estos resultados, debemos tener en cuenta esta suerte de normas sociales o estereotipos que pueden estar configurando el reparto de las tareas domésticas y laborales y su posible influencia en las retribuciones.

Cuadro 6.1

Resultados cuestiones CIS 2014

	Distribución de porcentajes						
	Prefiere	A los 16 años	Ideal sociedad	Debería ocuparse			
Ingresos				Tareas domésticas	Cuidar hijos	Cuidar dependientes /enfermos	
Los dos trabajan, tareas del hogar y de los hijos por igual	70	18,1	77,4	20,6	0,4	0,3	0,6
Hombre trabaja, mujer tareas del hogar e hijos	15	62,9	7,8	0,8	21	18	15,5
Mujer trabaja, hombre tareas del hogar y de los hijos	1,1	1	1	66,3	68,3	72,6	71,7
Los dos trabajan, mujer más tiempo a las tareas del hogar e hijos	7,5	12,5	8	11,4	9,4	8,2	10,1
Los dos trabajan, hombre más tiempo a las tareas del hogar e hijos	0,8	0,5	0,4	1	1	1	2
NS/NC	5,5	3,3	5,5				

7. Maternidad y paternidad

Una cuestión que no hemos podido abordar directamente en nuestro estudio por falta de los datos adecuados, pero que tanto la literatura teórica como estudios empíricos previos señalan de su importancia es la influencia de las cuestiones familiares, especialmente la maternidad y el cuidado de hijos o dependientes. La importancia de la maternidad y paternidad la hemos podido comprobar en el apartado descriptivo, aunque no podemos estudiar la relación de causalidad. El primer hecho que hay que destacar es que los efectos de la paternidad para los padres difieren de los de la maternidad para las madres. Pero no solo eso, ya el mero hecho de emparejarse tiene efectos diferentes para hombres y mujeres.¹⁹ Los diversos estudios preocupados por investigar los diferentes impactos en las ganancias de las mujeres, y su diferencia con respecto a las de los hombres, se fijan en diversos mecanismos a través de los cuales se desarrollan estas diferencias: efectos en el empleo (participar o no en el mercado de trabajo); en la elección del puesto de trabajo, de las posibles condiciones de éste y en las horas de actividad; y, por último, en el efecto directo en el salario. Por tanto, hay que distinguir entre los efectos directos en el salario por hora y el efecto indirecto en las ganancias totales por medio de la decisión de trabajar menos horas, trabajar en unos puestos de trabajo específicos y en un determinado tipo de jornada (decisión que puede ser tomada antes de producirse el alumbramiento, pero también después) y, finalmente, incluso la decisión de no trabajar (que estará vinculada a las políticas existentes, pero también a circunstancias sociales y características personales que pueden condicionar las opciones finales).

Así, es habitual encontrar una prima salarial entre los hombres por el hecho de estar casado. Al casarse, los hombres ganan más respecto a los solteros. Varios argumentos sustentan este hecho. De acuerdo con la visión tradicional de los roles de género, tras el matrimonio los maridos se especializan en el trabajo fuera del hogar (y las mujeres en el hogar) por lo que ejercen más esfuerzo, dedican más horas y obtienen por ello mayores salarios. Igualmente, la discriminación estadística puede actuar en favor de los hombres casados, ya que normalmente se ve que los casados son más estables y cumplidores que los solteros. Finalmente, muy importante, el motivo selección, los hombres casados ganan más porque son mejores y más productivos, y por ello, también son las más preferidos por las mujeres para casarse. Mientras que los dos primeros motivos son cada vez menos relevantes, dado que las parejas en las que los dos trabajan viene siendo lo más habitual, el tercero sigue teniendo considerable vigencia. Estos efectos no se ven para las mujeres: al contrario, o ganan lo mismo, o incluso menos. En las parejas más tradicionales, por esa

¹⁹ En estas líneas hablaremos de estar casado, con independencia de si hay o no vínculo legal. La evidencia empírica tiende a mostrar que los efectos de la cohabitación son similares a los del matrimonio, si bien son más atenuados, especialmente en las cohortes más jóvenes.

especialización en el trabajo doméstico, y en todas, en general, por el hecho de tener una oferta de trabajo más inelástica (y así dotar de mayor poder de monopsonista a las empresas), por supeditar la carrera profesional a la del hombre, o a las responsabilidades familiares.

Por lo que se refiere a la paternidad, no hay evidencia de que se produzcan alteraciones en las ganancias de los padres: esto es, la carrera profesional de los padres no se ve modificada por el hecho de tener un hijo. No dejan de trabajar, ni se dedican a tiempo parcial, ni obtienen menos salarios. Por el contrario, y como ya veíamos en la sección descriptiva, la maternidad tiene un gran efecto en las ganancias de las madres: pueden dejar de participar en el mercado de trabajo, reducen la jornada laboral o pasan a tiempo parcial, y pueden ver reducidos sus salarios.²⁰ Las explicaciones de por qué las ganancias tras la maternidad van a ser menores son variadas. La explicación más común es la pérdida de habilidades individuales y la depreciación de la experiencia asociada con el período de ausencia en el puesto resultante de la maternidad y la atención del niño (Mincer y Polachek, 1974; Waldfogel, 1998a). También se pierden oportunidades de formación, y todo ello se amplifica cuanto mayor es el tiempo de ausencia. Esta menor acumulación de capital humano lleva a una reducción en la productividad, y en consecuencia, tanto en los salarios como en las posibilidades de promoción. De forma complementaria, se puede pensar que la fatiga que experimenta una mujer que cuida a sus hijos en casa conlleva un menor esfuerzo para dedicarse a su actividad laboral y se opta por un puesto más llevadero que, por lo general, suele estar peor retribuido. Las mujeres pasan más horas en trabajo doméstico y otras actividades que no están en el mercado con lo que ejercen un menor esfuerzo en el trabajo y se les paga menos. El mayor esfuerzo dedicado a las actividades en el hogar disminuye a medida que el niño crece, y aumenta a medida que se requiere un mayor nivel de educación en el trabajo (Becker, 1985). De forma análoga, otro factor importante es que las mujeres muestran una preferencia por los empleos que les permiten combinar los horarios de los hogares con su horario de trabajo, a cambio de un salario más bajo (por ejemplo, el empleo a tiempo parcial). En este caso no se debe a un menor esfuerzo en el trabajo como consecuencia de la maternidad, sino a la elección de un horario de trabajo flexible por lo que actuaría como una diferencia compensatoria.

Explicaciones adicionales están relacionadas con la discriminación. Por un lado, la discriminación estadística puede explicar por qué las empresas suponen que todas las mujeres interrumpirán su carrera laboral en algún momento, aunque muchas de ellas

²⁰ Los efectos pueden ser también trasladados de forma pasiva a las mujeres que no son madres, vía la discriminación estadística que pueden llevar a cabo las empresas si observan que una gran parte de las mujeres optan por dejar el mercado de trabajo, alargar la baja o excedencia o dedicar menos horas al trabajo remunerado.

es posible que posteriormente no tengan hijos o retornen pronto al empleo, de manera que las empresas tienden a ubicarlas en trabajos que tienen un capital humano requerido menor y, en consecuencia, pagan salarios más bajos (Becker, 1991). También puede darse por el poder monopsonista de las empresas: es posible que las mujeres subordinen sus carreras profesionales a las de sus esposos, generando fricciones que les puede llevar a aceptar trabajos con salarios más bajos (Anderson et al., 2003). Así, las mujeres pueden estar más atadas a su puesto de trabajo: pueden sufrir una sobrecualificación diferenciada, al ser la segunda fuente de ingresos de la familia; pueden elegir menos, o tienen menor posibilidad de emigrar.

Para tratar de cuantificar la penalización salarial por maternidad, una manera indirecta es comparar las ganancias de las madres con las no madres. Esta fuente de diferencias salariales es difícil de medir. En los estudios pioneros de Waldfogel (1995, 1998) se observa que las madres ganan menos que las que no lo son. Buena parte de los estudios basados en esta idea son muestras de sección cruzada o datos de panel con limitada dimensión temporal, por lo que solo se comparan madres y no madres de diversas cohortes, pero no se siguen a las mismas mujeres a lo largo de muchos periodos de tiempo. Es por ello que los resultados pueden estar influidos por el momento del ciclo vital de las encuestadas y también por el ciclo económico. Aparte de las explicaciones anteriores, también puede estar el llamado motivo selección: las mujeres que tienen carreras profesionales con menos futuro tienen más probabilidad de tener más hijos porque su coste de oportunidad es menor. En este sentido, hay evidencia de cierta selección positiva en el empleo de las mujeres, de forma que las que cobran más son las que más permanecen en el empleo, mientras que aquellas con pocas expectativas futuras de ganancias elevadas, dejan de participar en el mercado de trabajo; más tradicionalmente cuando se casaban, más recientemente, cuando son madres. En particular, se observa que en los países con menor participación femenina, la brecha salarial es menor (Azmat et al., 2006). De hecho, en muchas ocasiones, las mujeres que se reincorporan a la actividad tras la maternidad y las bajas correspondientes son aquellas que tienen mayores salarios (Kunze, 2018).

Para de contrastar algunas de estas teorías, Molina y Montuenga (2009) tratan de hacer una aproximación acerca de la penalización salarial que sufren las mujeres españolas por tener hijos con respecto a aquellas que no tienen. Los datos utilizados en este trabajo provienen del panel formado por las ocho oleadas del ECHP (Panel de Hogares de la Comunidad Europea) que corresponden a los años 1994 a 2001. El estudio se centra en las mujeres entre 24 y 45 años que tenían un trabajo, ya fuera asalariado o por cuenta propia. Al comparar los valores promedio entre madres y no madres se observa que las madres ganan más. La explicación reside principalmente en las variables demográficas y de capital humano. Así, las madres son, en promedio, tres años mayores que las no madres, y la mayoría de ellas viven con un compañero, tienen

casi cuatro años más de experiencia laboral y dieciocho meses más de antigüedad. Si se espera que la edad, la experiencia y la permanencia sean remuneradas, entonces las madres deberían recibir salarios más altos que las no madres. Otros factores que explican los salarios por hora más altos para las madres son que es más probable que trabajen en el sector público, con contratos permanentes, en empleos cualificados o manuales, o en los sectores de servicios. En contraste, las no madres tienen un nivel de educación más alto, ya que la mitad de ellas tienen un título universitario y trabajan dos horas más por semana que las madres. Finalmente, las que no son madres obtienen mayores ingresos familiares, el tamaño de su hogar es menor y evidentemente dedican menos horas al cuidado infantil.

Tras realizar un análisis de regresión por etapas en el que se tienen en cuenta de forma simultánea todas estas características, los resultados obtenidos son que tener un primer hijo supone una reducción de un 6% en los salarios, superando el 14% si se tienen más hijos. En otras palabras, en el caso de dos mujeres con el mismo nivel de educación y atributos laborales, una madre y la otra no, la primera recibe un salario más bajo. Dado el tipo de datos utilizados, no se puede excluir que parte de la penalización salarial en España se base en algún tipo de discriminación salarial, estadística o no, contra las madres, o en el hecho de que las madres ejercen menos esfuerzo en el trabajo que las no madres. Al formar parte de la diferencia no explicada, la imposibilidad de obtener información sobre estas dos circunstancias hace que deban considerarse simple conjeturas. Esto concuerda con la existencia de una división sexual tradicional de trabajo remunerado y no remunerado, especialmente de cuidado y trabajo doméstico (véase García, Molina y Montuenga, 2010, 2011).

Los autores exploran la alternativa de que la causación actúa de manera opuesta. Es decir, las mujeres en los hogares con más recursos son las que deciden tener hijos. Así, las madres disfrutan de una mayor acumulación de capital humano y tienden a optar por empleos que les permiten obtener salarios más altos: cuando se introducen las variables relacionadas con los recursos existentes en el hogar, la penalización salarial se reduce considerablemente. Esto indica que el hogar compensa en gran medida la pérdida de salarios resultante de tener un hijo: la importancia de la variable de ingresos no salariales lleva a concluir que la distribución de fuentes alternativas de ingresos está relacionada con un salario por hora más bajo, lo que puede interpretarse como que aquellos que tienen más apoyo financiero fuera del trabajo pueden permitirse tener un hijo. Este resultado es análogo al de Fernández-Kranz et al. (2013) quienes, con datos de la Muestra Continua de Vida Laboral (MCVL) de 2006, obtienen que las madres ganan un 9% menos que las no son madres, con el 71% de la diferencia explicada porque buena parte de las madres pasan a la situación de tiempo parcial y, en menor medida, a trabajos donde se paga menos o donde acumulan menos experiencia. Además, comprueban que las que van a ser madres ganan más antes de

tener el niño, luego pierden y en 9 años recuperan el salario de las que no lo son. La evidencia presentada en estos dos trabajos parece apuntar a que en España las madres renuncian a parte del salario por tener puestos más acordes a su doble condición de madre y trabajadora, es decir, que la conciliación tiene un coste salarial. Esto llama a desarrollar políticas que favorezcan o faciliten el cuidado de niños y cierta flexibilidad en el puesto de trabajo.

En un trabajo de Fernández-Kranz y Rodríguez-Planas (2010), también con la MCVL, estudian los efectos de la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar, en la participación laboral.²¹ Los resultados de la aplicación de la ley es que se ha observado que básicamente son las mujeres las que se acogen a la reducción de jornada, y fundamentalmente lo hacen las que tienen un contrato indefinido. En consecuencia, se observa que las empresas se han mostrado más reacias a contratar a mujeres jóvenes, y si lo hacen, son en contratos temporales. Esto es especialmente más acusado en mujeres con poca cualificación o en empresas de menos de 10 trabajadores. Estos autores concluyen que, para contratar empleados jóvenes, las empresas se decantan por hombres, prevaleciendo una visión de discriminación estadística en la contratación de nuevo personal. Finalmente, Fernández-Kranz y Rodríguez-Planas (2011) estudian el caso de las trabajadoras a tiempo parcial. Comparan las que tienen contrato a tiempo parcial pero son indefinidas con las que son temporales y observan una brecha salarial de 10 log-puntos que se explica porque las madres cambian del empleador (a otras empresas a tiempo parcial, o con mejores condiciones) o pasan de tiempo completo a tiempo parcial; mientras que las que están con contratos temporales, además de esos 10 log puntos, hay 9 log puntos más de brecha que se debe o a discriminación o a un mayor coste en su contratación. La conclusión final es que muchas de ellas no siguen en el mercado de trabajo.

Recientemente, ha habido una serie de estudios internacionales que tratan de medir los efectos de la maternidad y paternidad sobre las ganancias utilizando datos de largos periodos de tiempo los cuales permiten arrojar nuevos resultados, otorgando una gran capacidad explicativa a este fenómeno de la observada brecha salarial. Kleven et al. (2018) muestran que la pérdida en ganancias a largo plazo de las mujeres con respecto a los hombres por el hecho de tener hijos en Dinamarca está cercana al 20%, lo que explica gran parte de la desigualdad salarial por sexo. Utilizan el llamado estudio de sucesos (*events*) para evaluar el impacto que supone a los trabajadores en sus trayectorias salariales el hecho de tener un hijo. En un estudio posterior, Kleven et al. (2019) extienden la evidencia a cinco países más: Suecia, Reino Unido, Estados Unidos, Alemania y Austria. El estudio se centra en los individuos que han tenido su

²¹ De acuerdo con la normativa, los padres con hijos menores de 7 años (9 años desde 2007 y 12 años desde 2016) podrán reducir la jornada completa de trabajo (y sueldo) entre un tercio y un medio para facilitar la conciliación laboral y familiar. Asimismo, se declarará nulo el despido del padre o madre si han solicitado esta reducción.

primer hijo cuando tenían entre 20 y 45 años, observando los datos de ganancias brutas en los 5 años anteriores y 10 posteriores al nacimiento de un hijo, configurando por tanto una muestra de datos de panel. Los autores construyen una serie de contrafactuales que recogen cuáles habrían sido sus ingresos si el nacimiento del primer hijo no se hubiera producido.

Los resultados comunes para todos los países son que las ganancias antes de la paternidad de hombres y mujeres se comportan de forma similar, cambiando drásticamente a partir de ese momento. Las mujeres experimentan, de forma inmediata y persistente, una gran caída en las ganancias tras el nacimiento del primer hijo, mientras que las ganancias de los hombres apenas se ven afectadas. Después de 10 años del nacimiento del primer hijo, las mujeres no han recuperado las pérdidas sufridas, y sus ganancias se estabilizan, manteniendo una diferencia con respecto de los hombres que es del 20% en Dinamarca, 27% en Suecia, 31% en los Estados Unidos, 44% en el Reino Unido, 51% en Austria y 61% en Alemania. En los dos países escandinavos y en los dos de habla alemana, las pérdidas en ganancias se producen básicamente por una fuerte caída en las horas trabajadas y también en los salarios, sin verse afectada especialmente la participación. Por el contrario, en los dos países de habla inglesa, la pérdida observada en ganancias es fundamentalmente debida a la reducción en el empleo de las madres. Estos autores se centran en dos posibles explicaciones a las diferencias entre países: políticas públicas y estereotipos de género. Respecto de las primeras, y como detallamos en la Sección dedicada a las políticas, éstas incluyen todo lo que tiene que ver con bajas remuneradas y con mantenimiento del puesto, impuestos, transferencias, ayudas para el cuidado de niños y dependientes, etc... Si las políticas son muy diferentes entre países, podría explicarse parte de las diferencias en las ganancias observadas en esos países. Así, por ejemplo, la baja para los padres y/o madres en Suecia es mucho más generosa que en Dinamarca.

En cuanto a las normas de género y el papel de la cultura o identidad es difícil obtener resultados concluyentes porque suelen estar muy relacionados con las políticas (para una excepción ver Steinhauer, 2018). En su estudio para Dinamarca, Kleven et al. (2018) observan que las chicas que crecen en familias con una división más tradicional en las tareas del hogar entre los progenitores (medido como el porcentaje de personas que opinan que las madres con niños pequeños no deberían trabajar), sufren más penalizaciones en ganancias cuando ellas son mayores, mostrando por tanto una especie de transmisión intergeneracional de penalización por la maternidad. Si comparamos la pérdida en ganancias a largo plazo para los países estudiados con un índice de normas de género tomada del ISSP (*International Social Survey Programme*) que indica en qué medida un país/sociedad cree que una mujer con hijos en edad de ir a la escuela debería trabajar fuera de casa, vemos que se establece una relación positiva. Aunque no se puede establecer causalidad, aquellos

países donde la pérdida en ganancias es mayor tienen una perspectiva más conservadora.

Angelov et al. (2016) realizan un estudio utilizando una metodología similar al de Kleven et al. (2018) para el caso de Suecia.²² La principal diferencia es que comparan la evolución de las ganancias de las madres con relación a las de sus respectivos maridos. 15 años después del nacimiento del primer hijo, la diferencia en ganancias entre esposos existente antes de dicho nacimiento se agranda en 10 puntos porcentuales para los salarios y en 32 puntos porcentuales en ganancias. Dos posibles explicaciones pueden existir para este resultado: i) interrupción de la carrera laboral de las mujeres cuando se tiene el niño; ii) mantenimiento continuo a largo plazo de las tareas relacionados con la crianza del niño. Dado que hay diferencias entre ganancias y salarios, ellos intuyen que es la segunda explicación. Para las ganancias observan una caída en las horas trabajadas, mientras que para los salarios no hay tal caída, sino una subida paulatina en la diferencia salarial. Teniendo en cuenta que no hay datos sobre horas trabajadas, sí que se observan bajas temporales en el empleo de las mujeres y un mayor paso a tiempo parcial. Aunque no hay caída inmediata de salarios, a largo plazo la menor acumulación de capital humano lleva a menos ganancias. Es decir, tener hijos no hace que caiga el salario; lo hace el que se trabaje menos horas o se deje de trabajar.

Por tanto, los autores concluyen que el tipo de emparejamiento entre hombres y mujeres determina buena parte de la diferencia por sexos. Así, las ventajas comparativas dentro de la pareja en términos de las ganancias potenciales son importantes para saber cómo se reparten los costes monetarios de la maternidad entre los padres. La existencia de esas ventajas comparativas pueden deberse a una especialización dentro de la familia; o bien a la existencia de unas normas sociales (identidad) que hace que aunque maridos y esposas sean muy similares en productividad, los hombres trabajen menos en casa. Si la baja parental es generosa y, por motivos de identidad o normas sociales de género, la coge solo la madre, se produce una acumulación de capital humano menor (más que la caída del salario en sí) asociado a una mayor tasa de tiempo parcial, como consecuencia de una atención continuada al cuidado de los hijos. Para corroborar esta conclusión, los autores señalan que los resultados muestran que la mayor brecha entre hombres y mujeres se observa en aquellos casos en los que ya había una diferencia de partida. El miembro de la pareja que tiene menor coste de oportunidad en términos de ganancias perdidas es

²² En Suecia, desde 1974 existe una baja parental, que otorga los mismos salarios que antes de tener el hijo, de 18 meses (que lo puede coger uno de los dos progenitores o repartir por turnos). Además, puede facilitar la reducción del 25% de horas trabajadas hasta los 8 años. Las personas que se acogen a esta baja son el 80% las mujeres, observándose además que el 44% de las mujeres entre 25-54 años trabajan a tiempo parcial. Desde los años 80 ha aumentado la provisión pública de cuidado de niños.

el que acarrea/soporta los mayores costes de la paternidad, en términos del aumento salarial perdido.

Recientemente, ha habido dos aproximaciones a esta cuestión para el caso español siguiendo la misma metodología que Kleven et al. (2018), ambos con la Muestra Continua de Vidas Laborales, que son datos extraídos de los registros de la Seguridad Social. Estos datos proporcionan información del individuo en el año en curso, pero también de su historial previo con relación a la Seguridad Social. García-Hombrados y González (2019) utilizan la del año 2015 obteniendo que tras el nacimiento del primer hijo se produce una fuerte caída de los ingresos en los dos primeros años, que no se ha recuperado a los 5 años, suponiendo un incremento del 17% respecto de la brecha que había antes de dicho nacimiento. El efecto se debe tanto a una reducción en la participación, como en el tipo de jornada desempeñada y también en una caída directa en los salarios. El Banco de España (2019) obtiene una brecha un poco mayor 23% ya que utiliza las olas desde 2005 a 2015 lo que permite considerar a más individuos, especialmente mujeres, que suelen tener una participación menor.

Como hemos señalado anteriormente, el estudio de Steinhauer (2018) es peculiar en el sentido de que trata de deslindar los efectos de las normas sociales de los de las políticas. Compara las regiones de habla francesa y alemana de Suiza, observando que las tasas de empleo femenino y de natalidad son significativamente mayores en la parte francesa que en la alemana. Teniendo en cuenta que el marco institucional /regulatorio en cuanto a las políticas de conciliación, cuidado de niños y bajas parentales es el mismo en toda Suiza, y que las diferencias observadas tampoco se pueden explicar por otras causas como la movilidad de los trabajadores, las preferencias (ya sea sobre trabajo o sobre maternidad), la educación y las características del mercado de trabajo, la explicación más plausible es que en la parte alemana hay un mayor arraigo en la consideración de que los niños sufren más si la madre trabaja. Esta evidencia apoya la teoría de la identidad como consecuencia de normas sociales, tales como sentirse una buena madre, y de las que cuesta desprenderse. En particular, los resultados indican que mientras no existe evidencia que sustente que se reducen las horas trabajadas, o los salarios, por el hecho de ser madre en las dos regiones consideradas, sí que lo existe en la participación laboral tras ser madre y en el hecho mismo de ser madre o no.

Otro estudio peculiar es el de Nix y Eckho-Andersen (2019) que comparan la evolución de la brecha salarial de las parejas heterosexuales con las de las parejas homosexuales de mujeres (lesbianas) en Noruega. Observan que, mientras que las madres en las parejas heterosexuales experimentan una caída del 20% en las ganancias tras tener un hijo, sin efecto alguno para el padre, diferencia que no es recuperada en los siguientes 10 años, en el caso en el que la pareja es de lesbianas, la

madre biológica reduce sus ingresos en un 13% y su pareja en un 5%, pero la diferencia se va recortando hasta que la brecha salarial se cierra al cabo de cinco años. En este caso, no se puede explicar la diferencia entre unas parejas y otras por el impacto del parto y de la lactancia (ambas la tienen) ni porque las lesbianas dediquen menos tiempo al cuidado de sus hijos (no hay diferencias entre unas parejas y otras). Para estudiar cual puede ser la explicación al diferente comportamiento de ambos tipos de parejas y su evolución en el largo plazo, se fijan en dos tipos de política implementadas. Por un lado, la extensión de la baja paternal, que era de 4 semanas desde 1990 a 14 semanas a partir de 2013, no tuvo ninguna repercusión en las ganancias de los padres con respecto a las madres: los padres siguen ganando lo mismo, y las madres ganan menos. La segunda política fue un programa de subsidios a guarderías que comenzando en 2002 se fue generalizando progresivamente. La existencia de guarderías hace que los salarios de las madres no caigan tanto; de hecho, la brecha salarial por maternidad se ha reducido en un 25% entre los beneficiarios de la ayuda. Los autores concluyen que el impacto negativo de la maternidad de las mujeres tiene su fuente en las normas sociales o en las diferencias en preferencias. Por ello, sugieren que es más efectivo para reducir la brecha de género mejorar el acceso a guarderías que ampliar el permiso de paternidad.

A la luz de los resultados de esta evidencia, se han propuesto diversas medidas de política con el fin de atenuar los impactos que el hecho de la maternidad ha venido tenido tradicionalmente en la situación laboral y en la remuneración de las mujeres. Algunas se vienen desarrollando desde hace bastantes años, pero la mayoría de ellas han sido implantadas en los países solo recientemente. Es por ello que las consecuencias de la adopción de tales medidas están hoy en día todavía sujetas a valoración y evaluación, tanto por los agentes políticos como por los estudios académicos. Algunas conclusiones parecen claras y robustas, pero otras muchas parecen haber tenido un efecto contrario al deseado. En la Sección 9, correspondiente a las políticas llevamos a cabo una revisión bastante exhaustiva del conjunto de medidas emprendidas para tratar de aminorar los posibles efectos negativos de la maternidad en los salarios femeninos a escala internacional, prestando especial atención al caso español.

8. Discriminación

Una explicación adicional a la existencia de la brecha salarial por género corresponde al fenómeno de la discriminación. En general, ésta se define como la situación en la que, siendo dos personas igualmente productivas, una de ellas es recompensada de manera inferior únicamente por el hecho de tener una característica observable que la diferencia de la otra. En el caso de la brecha salarial por género, la diferencia estriba en el sexo: las mujeres reciben un menor salario por el mero hecho de serlo. En la sección teórica ya hemos mencionado diferentes tipos de discriminación. En todos ellos, la conclusión es similar: las mujeres son retribuidas en menor cantidad que los hombres, sean cuales sean los argumentos. Es decir, no importa si es por prejuicios (de empleadores, compañeros o clientes), porque el grupo al que pertenece presenta unos valores promedios en productividad menores (discriminación estadística), por una menor elasticidad en la oferta de trabajo (poder monopsonista) o por estar en determinados puestos u ocupaciones (sobreconcentración/ segregación), la evidencia constatada es que hay un pago menor a las mujeres.

Como ya hemos señalado previamente, valorar si dos personas son igualmente productivas, o alternativamente, medir si existe discriminación al pagar diferente por el mismo trabajo no es tarea fácil. Para saber si dos personas son igualmente “aprovechables” en el mercado de trabajo es indispensable tener las medidas de la productividad lo más apropiadas posible, para lo que es necesario contar con todas las características que la determinen. Lamentablemente, esto no es fácil de conseguir así que siempre que se trata de comprobar (y cuantificar) la existencia de discriminación nos encontramos con la dificultad de si las diferencias observables en salarios se pueden achacar a discriminación, o a falta de información sobre determinadas características que influyen en la productividad. En la literatura, existen básicamente tres maneras de aproximar la discriminación por razón de sexo: ya hemos utilizado la que se calcula como residuo o parte inexplicada en un modelo de descomposición salarial (del que el método Oaxaca y Blinder, y similares aportaciones, es el más aplicado por su sencillez de cálculo), pero hay otras como mediante la medición directa, basada en criterios jurídicos o administrativos o la evidencia obtenida en experimentos y casos de estudio.

Como hemos explicado en la sección empírica, la literatura económica ha optado por una aproximación que trata de cuantificar la discriminación a partir de la descomposición salarial utilizando métodos de regresión econométrica sobre observaciones. El enfoque más común (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973) consiste en descomponer la brecha salarial observada entre hombres y mujeres en dos partes. La primera, que se llama la brecha “explicada”, viene dada por la parte de la diferencia

salarial que atiende a las diferencias de género en cuanto a las características observables. Éstas pueden ser personales (edad, región, nacionalidad, etc...), de cualificación (nivel educativo, formación, experiencia laboral,..) o laborales (tipo de contrato, horas trabajadas, tipo de jornada, tamaño de la empresa, sector,...). Una segunda brecha "inexplicada", es consecuencia de unos diferentes rendimientos a unas mismas características. Es decir, que hombres y mujeres, con unas mismas características, son retribuidos de forma diferente. Esta segunda brecha es la que se asocia con la discriminación. Altonji y Blank (1999) fueron los primeros en recopilar los estudios iniciales basados en esta metodología y señalan grandes brechas inexplicadas en las diferencias de género.²³

Si bien la existencia de una brecha inexplicada en los salarios es ciertamente consistente con la discriminación, esta medida adolece de dos inconvenientes. Primero, la mayoría de los datos observados carecen inevitablemente de información sobre algunos de los determinantes de la productividad de un trabajador que, sin embargo, sí son valorados por los empresarios. Así, parte de la brecha inexplicada está contaminada por diferencias no observadas en la productividad, generando un sesgo, probablemente hacia arriba, de la verdadera extensión de la discriminación, ya que depende del signo de las diferencias en esos determinantes inobservados. De igual modo, pueden existir errores de medida en algunas variables explicativas (experiencia o antigüedad). En segundo lugar, si la inversión en capital humano antes de entrar en el mercado de trabajo está afectada por las expectativas de discriminación futura, parte del impacto de la discriminación es capturada por diferencias observadas de productividad, por lo que la brecha inexplicada resultante subestimaría el verdadero alcance de discriminación (por ejemplo, que las mujeres se eduquen menos años porque van a ser peor retribuidas). En el primer caso, el enfoque de regresión controlaría por "demasiado poco", mientras que en el segundo caso, controlaría por "demasiado".

La medida directa se sustenta en la idea de que, a igual trabajo, igual remuneración, utilizando para ello criterios administrativos o normativos. Una referencia reciente viene dada por el artículo de Palacios-Gómez (2018), que utiliza los datos obtenidos a partir de las campañas especiales "en materia de discriminación salarial por razón de sexo" de la Inspección de Trabajo. Según sus resultados, solamente el 0,5% de la población asalariada en España está discriminada. Éste es un resultado esperado puesto que la legislación actual en cuanto a igualdad impide retribuir de forma diferente un mismo trabajo. No obstante, pueden existir discrepancias en cuanto a qué

²³ Desarrollos posteriores refinan esta descomposición, mediante la consideración de alternativas para el grupo de referencia que no está discriminado, la evolución en el tiempo de las ocupaciones, o en cuestiones técnicas como las regresiones cuantílicas (Juhn et al. 1993; Oaxaca y Ramson, 1994, 1999; Gardeázabal y Ugidos, 2004; Machado y Mata, 2005).

se considera un trabajo igual y, dado que las retribuciones suelen ir vinculados a categorías profesionales, podría ser que no hubiera igualdad en el acceso a éstas, o en el desempeño exigido, u otras posibilidades.

Como siempre quedará la duda de qué parte de la brecha inexplicada es o no discriminación, una parte de la literatura ha buscado una tercera aproximación para valorar la existencia o no de ésta aunque, en este caso, sea más difícil cuantificarla. Fundamentalmente, se sustenta en experimentos especialmente diseñados para detectar discriminación o en estudios de campo basados en “auditorías” y “correspondencia” (*audits and correspondence*). Algunos ejemplos: a las mujeres se les llama menos para segunda entrevista, reciben menos ofertas (y de peores sitios), etc... Es paradigmático el caso de la selección de los miembros de la orquesta de Boston (Goldin, 2000). Una referencia reciente para España es González et al. (2018), quienes encuentran que se suele llamar más para una segunda entrevista de trabajo a las candidatas femeninas, especialmente si tienen hijos y cuentan con poca cualificación. Como en el subgrupo de candidatos sin hijos y con alto nivel de cualificación las diferencias en las tasas de rellamada entre hombres y mujeres son no significativas, concluyen que es más probable que este trato desigual se deba a una discriminación estadística basada en los estereotipos de género, fundamentada en los problemas de información imperfecta, que en una discriminación por prejuicios.

La revisión de la literatura en los trabajos de Azmat y Petrongolo (2014) o Blau y Kahn (2018) señalan que, en comparación con el enfoque de regresión, esta aproximación por experimentos tiende a encontrar evidencia mucho más limitada de discriminación contra las mujeres en el mercado. En general, aunque los resultados no son del todo concluyentes, hay evidencia de discriminación significativa contra las mujeres en puesto de trabajo de estatus alto o en empleos dominados por los hombres, aunque también parece observarse cierta discriminación contra los hombres en ocupaciones femeninas. En particular, señalan tres resultados bastante robustos: primero, la discriminación por gusto es menos evidente en entornos más competitivos; segundo, las mujeres tardan más en encontrar empleo por algún tipo de discriminación del empleador (discriminación estadística, poder monopsonio o prejuicios); y tercero, hay que tener en cuenta las diferencias por ocupaciones o empresas: en lugares donde predominan los hombres se paga más que en empresas u ocupaciones donde predominan mujeres (fenómeno poco estudiado por la dificultad de encontrar datos).

Respecto a este último punto, dos aspectos que pueden ser fuente de brecha salarial y que son difíciles de explicar atendiendo a características observables son las diferencias salariales por puesto y por ocupación. Dicho de otro modo, existen diferencias salariales como consecuencia de segregación. Por un lado, vertical, dentro

de una misma ocupación hay unos puestos mejor remunerados que otros, los cuales son habitualmente ocupados por hombres. Por otro lado, horizontal, existen ocupaciones mejor remuneradas que otras, que de nuevo son habitualmente ocupadas por hombres. A continuación, nos referimos a estos dos aspectos,

En la Sección 5, dedicada a la segmentación, mencionábamos explicaciones como la teoría del capital humano, la sobreconcentración o las preferencias para justificar la acumulación de trabajadores en unas ocupaciones y las trabajadoras en otras. Señalábamos entonces que la posibilidad de existencia de discriminación la dejábamos para esta Sección. Así, desde un punto de vista sociológico, varios autores propugnan una teoría de la discriminación en la que se considera que el trabajo de las mujeres está subvaluado cultural y socialmente. Esta teoría de la devaluación (England, 1979, 1992; ver Reskin y Bielby, 2005), proclama que el trabajo de las mujeres es menos estimado socialmente, y peor remunerado, y todo ello únicamente porque lo realizan las mujeres. Algunos estudios han tratado de contrastar esta teoría frente a alguna de las anteriores proporcionando resultados que no son concluyentes. Mientras que cierta evidencia muestra que la teoría de la devaluación supera a otras alternativas (England et al, 2007; Levanon et al., 2009; Perales, 2013), otros estudios encuentran evidencia contrapuesta. Para Alemania, Leuze y Strauß (2016) sostienen que las mujeres eligen ocupaciones que proporcionan mayor compatibilidad en el tiempo de trabajo con la familia (véase también Magnusson, 2010 para Suecia). Gronlund y Magnusson (2013), con datos suecos, prueban tres teorías alternativas (devaluación, sobreconcentración y capital humano) y no encuentran evidencia clara a favor de ninguna de las tres (véase también Magnusson, 2013).

Para el caso español, seleccionamos dos trabajos en los que hemos participado los autores. García-Mainar et al. (2015) analizan el papel de la sobreeducación y las diferencias de ocupaciones por sexo.²⁴ Comprueban que las ocupaciones con mayores índices de concentración son las que mayores desigualdades presentan, y que las mujeres se encuentran más concentradas que los hombres, estando más de la mitad en 10 ocupaciones de un total de 66, aunque se ha reducido en los cuatro años analizados del 63 al 55%, manteniéndose los hombres en torno al 44%.

Un segundo estudio, García-Mainar et al. (2018), se han centrado en contrastar la validez de la teoría de la devaluación utilizando una medida de la categoría profesional como es el prestigio ocupacional. La teoría de la devaluación sugiere que cuanto mayor es el porcentaje de mujeres en una ocupación, menor es el prestigio que la sociedad en su conjunto atribuye a esa ocupación. Este estudio se basa en la noción de que la

²⁴ El principal resultado de este estudio es que, aunque las ocupaciones que requieren de mayores niveles educativos suelen estar menos segregadas, la existencia de sobreeducación debilita esta relación. Es decir, hay muchos trabajadores y trabajadoras que tienen un nivel educativo superior al requerido para el desempeño del puesto y que terminan trabajando en ocupaciones segregadas.

posición social derivada del trabajo en una ocupación particular es quizás mejor captada por el prestigio ocupacional que por una medida unidimensional como son los ingresos (ya hemos constatado que hay cierta evidencia que señala que las mujeres no suelen estar menos contentas en el trabajo que los hombres).

Con datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo para el periodo 2007-2010, el análisis de regresión indica que el mejor ajuste es el provisto por una especificación no lineal. Específicamente, la relación entre porcentaje de mujeres en una ocupación y el prestigio social de esa ocupación tiene forma de U invertida (de joroba), pero está muy desequilibrada en contra de las ocupaciones femeninas: las ocupaciones con un porcentaje superior al 60% son las menos reconocidas en la sociedad, seguidas por las de aquellas en las que el porcentaje de hombres está por encima del 80%. Las ocupaciones con un porcentaje de mujeres entre el 20% y 60% (integradas) son las más valoradas. La naturaleza de la sección transversal de la base de datos y el tipo de información disponible impide cualquier análisis causal, por lo que no se pueden determinar las razones por las cuales los individuos se asignan a una ocupación particular. En consecuencia, no es posible extraer conclusiones claras acerca de si una persona en una ocupación menos considerada por la sociedad prefiere una ocupación determinada, la socialización que ha experimentado (o los roles de género) le han llevado a entrar en ella o simplemente ha sido discriminada hacia esa ocupación.

Dos conclusiones son relevantes de este trabajo. Primero, que una evaluación exhaustiva de la posición laboral de las mujeres en la jerarquía social no debería centrarse exclusivamente en los ingresos. Segundo, los resultados obtenidos, aunque están en línea con los de otros países, son algo más desiguales, lo que sugiere cierto grado de devaluación del trabajo de las mujeres. Los autores arguyen que las mujeres poco cualificadas, en su mayoría, se sitúan en ocupaciones de bajo prestigio, tradicionalmente dominadas por mujeres, mientras que han evitado las ocupaciones también de baja calificación (y de bajo prestigio) dominadas por hombres. Por su parte, las mujeres altamente cualificadas ingresaron inicialmente, mucho más tarde que en otros países desarrollados, en ocupaciones de alto prestigio tradicionalmente asociadas con roles femeninos, como maestras y enfermeras, y, solo recientemente, también se han unido a ocupaciones altamente cualificadas, de alto prestigio e integradas (científicas, técnicas y puestos directivos). Según lo diagnosticado por England (2010), el estigma social (la falta de identidad) para las mujeres que desean trabajar en ocupaciones más típicamente asociadas con los hombres se está superando progresivamente, aunque parece haberse estancado en las dos últimas décadas. Como corolario, dado que existe una relación directa entre prestigio e ingresos en las ocupaciones, parece necesario alentar y promover la participación de las mujeres en todo tipo de ocupaciones y el abandono de la ubicación masiva en

aquellas ocupaciones femeninas, poco cualificadas y de bajo prestigio, como limpiadores, ayudantes y servicios personales.

Se ha intentado aproximar el impacto de la concentración en sectores, ocupaciones o empresas en la brecha salarial por sexo. Simón (2012) mostró que a escala europea las diferencias de género en la distribución ocupacional explican un promedio del 12,4% de la brecha salarial, mientras que la segregación de establecimientos es comparativamente el factor más importante en todos los países (un promedio de 42,1%). En otros casos, como España (Amuedo-Dorantes y De la Rica, 2006), los Estados Unidos (Bayard et al., 2003), o Finlandia para los trabajadores de cuello blanco, (Korkeamäki y Kyyrä, 2006), encuentran que las mayores contribuciones a la brecha salarial se explican por el predominio de mujeres con salarios relativos más bajos en ocupaciones dentro de cada establecimiento. Más recientemente, Campos-Soria y Roperó-García (2018) analizan los efectos de los diferentes tipos de segregación en la brecha salarial en el mercado laboral español (226.535 trabajadores empleados en 61 ocupaciones, dentro de 26,492 establecimientos en 51 industrias diferentes). Obtienen que la segregación industrial por género explica una parte menor de la brecha salarial entre hombres y mujeres que investigaciones anteriores. La diferencia salarial entre hombres y mujeres con las mismas características observables y el mismo trabajo está entre 7.8 y 8.3%. Muestran que la concentración de mujeres en los sectores con los salarios relativos más bajos explica entre 17.4% y 36.1% de la brecha salarial; la segregación del establecimiento explica entre el 13,4% y el 19%, mientras que las ocupaciones explican entre 5,9% y 15,1%. Sin embargo, cuando se tienen en cuenta los efectos latentes entre las tres posibilidades, el sector, el establecimiento y la ocupación, se subestiman los impactos de la segregación del establecimiento y segregación ocupacional dentro de cada establecimiento, y sobreestiman la contribución de la segregación industrial.

Nos referimos ahora a la segregación vertical, o al hecho de que haya diferente proporción de trabajadores en los diferentes niveles de una ocupación o sector. Lo podemos etiquetar como la jerarquía y, aunque en la estimación empírica la hemos aproximado por si el encuestado tiene labores de supervisión o no en su puesto de trabajo, lo cierto es que hay muchos aspectos que no se pueden controlar. La falta de una desagregación mayor en los datos impide realizar un análisis más riguroso. Por ejemplo, en nuestra estimación hemos considerado que pertenecen a la ocupación 21 todos los profesionales médicos; y aquí se puede distinguir a médicos en general, médicos especialistas, veterinarios, enfermeros, farmacéuticos, y otras categorías (odontólogos, podólogos, fisioterapeutas, logopedas, etc...), es decir, una gran variabilidad dentro de la ocupación. Pero no podemos saber el grado en la jerarquía, más allá de si realizan labor de supervisión o no. Al no haber podido realizar este análisis, hemos de recurrir a datos indirectos.

Es evidencia constatada que las mujeres son tienen con menos frecuencia puestos elevados de la escala profesional. Un primer dato señala que mientras que hay un 8%

de altos directivos en la OCDE que son hombres, sólo un 4% son mujeres. En España, alrededor de un 70% del total de los directivos de empresas son varones frente a la cifra de un 30% de mujeres. Normalmente, ese porcentaje se corresponde con directores o gerentes de departamentos administrativos y comerciales, de producción y operaciones o de empresas de alojamiento, restauración y comercio. En el caso de miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos; directivos de la Administración Pública y organizaciones de interés social; directores ejecutivos, el porcentaje de mujeres se reduce a poco más del 5%. En la misma línea, si nos fijamos en la distribución por sexo de los equipos directivos de las 35 empresas que componen el IBEX, las diferencias entre hombres y mujeres son extremadamente elevadas: las mujeres en el año 2019 apenas superan el 20% de los equipos directivos, y solo 12 empresas superan la “recomendación” del Código de Buen Gobierno de la CNMV del 30%. Si bien el porcentaje es bajo, hay que reconocer que éste ha subido 10 puntos porcentuales en apenas 10 años.

Comprobado que las mujeres ocupan menos habitualmente puestos elevados dentro de la jerarquía, nos ocupamos de qué dice la teoría económica acerca de estas diferencias en promoción. Se suele argumentar que la discriminación puede venir por la dominancia masculina en las jerarquías de los puestos de trabajo, que dificulta la progresión de la mujeres hacia puestos elevados (Kunze y Miller, 2017). Aunque hay pocos estudios rigurosos, este trato desigual parece deberse a varias circunstancias. Por un lado, la discriminación estadística hace que los empleadores consideren que es muy probable que las mujeres tengan mayores tasas de salida hacia el trabajo a tiempo parcial, la jornada reducida o la no participación, mayor posibilidad de interrupciones laborales y menor disponibilidad a trabajar largas jornadas. También se puede hablar de una discriminación por prejuicios, en el sentido de que los compañeros hombres no quieran verse supervisado por mujeres, o bien que bloqueen la entrada a determinados puestos u ocupaciones para que la valoración social de ese puesto u ocupación no se vea resentido (teoría de la devaluación). No es imposible que sean las propias mujeres las que traten de evitar la entrada de otras mujeres en los puestos elevados con el fin de realzar los logros alcanzados por las que ya están allí (Bagües y Esteve-Volart, 2010). Por último, a veces se aboga la existencia de diferencias en la promoción por el modo en que éstas tienen lugar. Mientras que las mujeres suelen atenerse a los pasos y protocolos establecidos en la promoción, los hombres más habitualmente tienden a utilizar las redes informales y los contactos con el fin de ascender en la jerarquía laboral.

9. Análisis de las políticas que influyen sobre las brechas de género y propuestas en torno a ellas

En las secciones anteriores se ha analizado la situación actual de los factores que influyen en la brecha salarial entre hombres y mujeres y las teorías que aportan alguna explicación a este fenómeno. Una vez caracterizado el contexto del problema, a continuación analizamos las políticas que se aplican en los países para tratar de reducir y eliminar las diferentes desigualdades, relatamos la evidencia empírica disponible sobre la efectividad de las mismas y realizamos una valoración conjunta.

Como hemos visto a lo largo de este trabajo, las brechas de género analizadas en el mercado laboral parten de una disparidad en la participación en el empleo remunerado. Una vez en el mercado laboral, las mujeres afrontan una brecha en horas trabajadas, ya que están mucho más expuestas a jornadas parciales involuntarias que los hombres. Además, la mayoría trabaja en ocupaciones o empresa feminizadas, cuyos salarios por hora son normalmente inferiores a los masculinos, en especial en el componente de complementos salariales. En todo este recorrido la compatibilización de las tareas laborales con las familiares desempeña un papel fundamental que condiciona la vida laboral de todas las mujeres, en todas las etapas y no solo cuando tienen hijos, y por lo tanto, puede afectar a todas las mujeres sean o no madres.

Si bien parece que la igualdad salarial entre hombres y mujeres es un fin en sí mismo, no hay que desdeñar la posibilidad de que buena parte de las diferencias correspondan a elecciones voluntarias de hombres y mujeres en función de sus propias preferencias (Hakim, 2006). En este sentido, el hecho de que la satisfacción laboral de las mujeres no sea menor (normalmente es mayor, para España, ver Gamero (2004), García et al., 2016) que la de los hombres a pesar de las menos deseables condiciones laborales de los puestos de éstas, sugiere que esta posibilidad debe ser tenida en cuenta. A pesar de esto, lo que sí está claro es que todas aquellas diferencias que no puedan ser explicadas por las preferencias de los individuos y que se deban a discriminación, del tipo que sea, han de ser atacadas, y a este fin se han desarrollado diferentes tipos de políticas en multitud de países. En este sentido, el análisis realizado de la evolución de los elementos en torno a la brecha salarial en los últimos años ha permitido la observación de las tendencias de los elementos en el tiempo, lo cual deja claro cuáles de ellos avanzan en la dirección deseable y cuáles no. Queda bastante claro que, a pesar de los grandes avances que ha tenido la sociedad en el ámbito laboral, falta mucho por recorrer para avanzar hacia la equidad de género en el mercado laboral. Las políticas que se aplican deben ser capaces de servir de catalizador de los cambios que se van produciendo muy lentamente, para que sean más rápidos, y de revertir aquéllos que no llevan la dirección adecuada. En cualquier caso, hay que tener cuidado con aquellas políticas que persiguen una igualdad de resultados más que

de oportunidades, porque si buena parte de la diferencia salarial es fruto de la libre elección de hombres y mujeres en cuanto a las ocupaciones, puestos y carreras profesionales, una obligada igualdad de resultados podría afectar a la satisfacción de los trabajadores (Hakim, 2006; Zafar, 2013).

Las políticas que deben garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el mercado laboral tienen un ámbito de aplicación mucho más amplio que este mercado y afectan a toda la sociedad, no solo a los trabajadores, ya que las etapas previas de educación en la familia, en los centros escolares y en la sociedad en general, marcan las condiciones de acceso y la trayectoria en el mercado de trabajo. Sin un marco general, no solo de igualdad de oportunidades, sino también de eliminación de estereotipos, es difícil que la trayectoria laboral de las mujeres tenga las mismas oportunidades que la de los hombres. Debería ser objetivo de todos que el resultado de la evolución de la sociedad, ayudada por las políticas que garantizan la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, facilite en el futuro que la actual diferente consideración del trabajo femenino y masculino pase a ser un fenómeno del pasado.

En este marco ideal, el trabajo es un bien deseable en sí mismo porque proporciona renta e independencia económica, es fuente de autoestima, de relaciones sociales y es un elemento esencial para la realización personal. Con un premio al esfuerzo y al aumento en la productividad, y con posibilidades de aumentar la cualificación, se incentiva una carrera laboral con oportunidades de formación específica y posibilidad de ascenso y una mayor aportación a la sociedad. Hemos visto que algunas de las fuentes de brecha salarial, elección del campo de estudio, comportamiento en el puesto de trabajo (competitividad, capacidad de negociación, etc.) y responsabilidades familiares, están fuertemente influidos por las normas sociales, estereotipos o roles fuertemente demarcadas por género. Por tanto, una primera dirección es tratar de conseguir una efectiva igualdad de oportunidades.

El momento en el que el trabajador tiene hijos no debería tener repercusión sobre el desempeño ni la consideración laboral. Ello es posible si, en ese momento, se dispone de los recursos de tiempo y medios para cuidar al bebé y, después, al niño hasta la edad de escolarización, para que el efecto de la maternidad o paternidad en el contexto laboral no perdure. Esta implicación por igual en el ámbito laboral conlleva una igualdad en las tareas fuera de este ámbito, principalmente en la responsabilidad de cuidado y educación de los hijos y en las tareas domésticas. Y también conlleva una igualdad en la posibilidad de obtener una pensión de jubilación una vez terminada la vida laboral. Conseguir esta plena participación en el mercado de trabajo exige que los horarios de trabajo sean compatibles con las demás obligaciones, especialmente con los horarios escolares y extraescolares, así como con la atención a los mayores

dependientes. Esta compatibilidad necesita de la implicación de las empresas y los centros de trabajo.

El análisis de las políticas que influyen sobre las brechas de género se va a dividir en cuatro apartados. El primero se refiere a las políticas que garantizan el cuidado del bebé por los padres trabajadores inmediatamente después del nacimiento y las que facilitan dichos cuidados, una vez pasada esa primera etapa. Estas últimas son básicamente las políticas que permiten a los trabajadores una reducción de su carga laboral para atender a sus hijos o mayores dependientes (que tradicionalmente vienen siendo utilizadas casi exclusivamente por las madres) y las que proporcionan esos cuidados por parte de profesionales para permitir que los padres sigan con su vida laboral. El segundo apartado de políticas se refiere a la educación previa al acceso al mercado laboral y a la formación durante la vida laboral. El tercero se centra en la toma de decisiones por parte del empleador y la transparencia de las mismas, tanto en el momento de la contratación como en todos los aspectos de la relación laboral, incluido el momento de decisión sobre ascensos. En un cuarto apartado recogemos otras políticas que afectan a las brechas de género pero no se identifican con los apartados anteriores.

9.1. Políticas que facilitan la participación laboral de hombres y mujeres cuando son padres y/o atienden a mayores dependientes

En este grupo de políticas se sitúan aquellas que han sido más utilizadas en las legislaciones de los diferentes países y que, por tanto, han sido las más utilizadas y sobre las que más conocimiento se puede tener. El objetivo general de estas políticas es aumentar la oferta de trabajo femenina e impedir que el hecho de la maternidad dificulte su carrera profesional y, en último término, afecte a sus ganancias. El conjunto de políticas que se contemplan en este apartado se puede clasificar en cinco tipos distintos que combinan políticas laborales y familiares. Esta distinción es útil para organizar la información, aunque todas ellas están muy relacionadas y no se deben analizar de forma separada, pues las distintas medidas son parte de una política más amplia que opera conjuntamente. Los cinco tipos de medidas son: i) baja maternal; ii) baja paternal; iii) medidas de conciliación que permiten a los padres dedicar más tiempo al cuidado de sus hijos, como excedencias, reducción de jornada, flexibilidad horaria, etc.; iv) transferencias monetarias por tenencia de hijos al nacimiento o con determinada edad, deducciones fiscales, etc., todas ellas vinculadas con la participación laboral; v) diferentes formas de acceder a cuidados especializados para los niños en edad preescolar, tales como guarderías o ayudas monetarias para guarderías. También contemplamos en este apartado los cuidados a mayores dependientes, en los mismos términos.

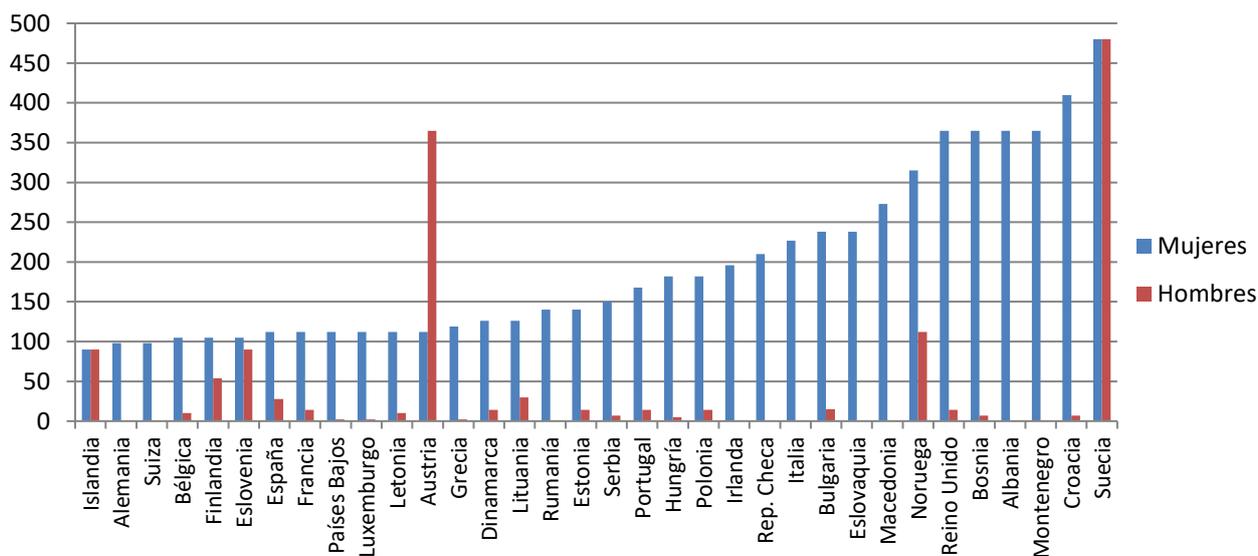
Las políticas de conciliación que introducen bajas parentales y ciertas transferencias a las familias son comunes hoy en día a la totalidad de los países de la OCDE. No obstante, esto no siempre ha sido así. Los inicios pueden situarse a mediados del siglo XIX en el Reino Unido y Suiza, y en algunos estados de los Estados Unidos, a finales de ese siglo se generalizaron a la mayoría de los países del centro y norte de Europa y, ya entrado el siglo XX, en los países europeos del Sur. Por todo ello, a principios del siglo actual, la mayoría de los países de la OCDE tienen en marcha un conjunto de políticas de baja parental y prestaciones económicas que, en principio, son neutrales por sexo, con el objetivo de conseguir mayor igualdad y mayor natalidad, aunque tradicionalmente han estado enfocadas a las mujeres porque a ellas se les asignaba el papel de la conciliación, y en muchos casos solo han sido utilizadas por ellas a pesar de tener las mismas opciones los hombres. En general, se suele indicar que estas medidas han favorecido la posibilidad de combinar una carrera profesional y la maternidad, además de tratar de modificar las normas sociales para reducir los roles y estereotipos de género. Sin embargo, la evaluación de estos efectos no es fácil de realizar por la complejidad existente en la legislación y la dificultad de identificar la relación causa-efecto entre políticas y resultados observados.

En el informe de la OIT (2014) *“Maternity and paternity at work”* sobre disposiciones legislativas de los países en relación con la protección de la maternidad y en qué medida las leyes nacionales son conformes con el Convenio nº 183 y el Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (nº 154) se compara información hasta 2014 de 185 países. En esta comparación se aprecia que casi todos los países tienen licencia por maternidad acorde o superior a la norma mínima de la OIT de 14 semanas y que desde 1994 ningún país ha reducido la duración de esta licencia. Solo dos del total de países (Papúa Nueva Guinea y Estados Unidos) no prevén prestaciones pecuniarias obligatorias durante la licencia por maternidad. Respecto a licencia por paternidad, 78 de los 167 países la tienen, si bien con duraciones mucho más cortas. La licencia de cuidado de hijos es habitual que se formule como un derecho compartido pero utilizado casi en exclusiva por las madres cuando no es remunerado. En este informe también se describe que, durante la crisis iniciada en el año 2008, algunos países aplazaron reformas previstas o redujeron la duración de algunas licencias y/o prestaciones, mientras que otros las aumentaron. Así, en Australia en 2013 se introdujo la licencia remunerada por paternidad de 14 días y en Noruega se aumentó de 12 a 14 semanas. Como conclusión, se constata el avance en todas las economías, especialmente en las desarrolladas, y se anima a los representantes de empleadores y trabajadores a diseñar más medidas protectoras de la maternidad y de la conciliación del trabajo y la familia. Para ello se pone énfasis en el conocimiento de la realidad y los datos, en el cambio de estereotipos de que los

cuidados son tarea femenina y en el derecho individual obligatorio a la licencia paternal por nacimiento de un hijo con duración suficiente y remunerada.

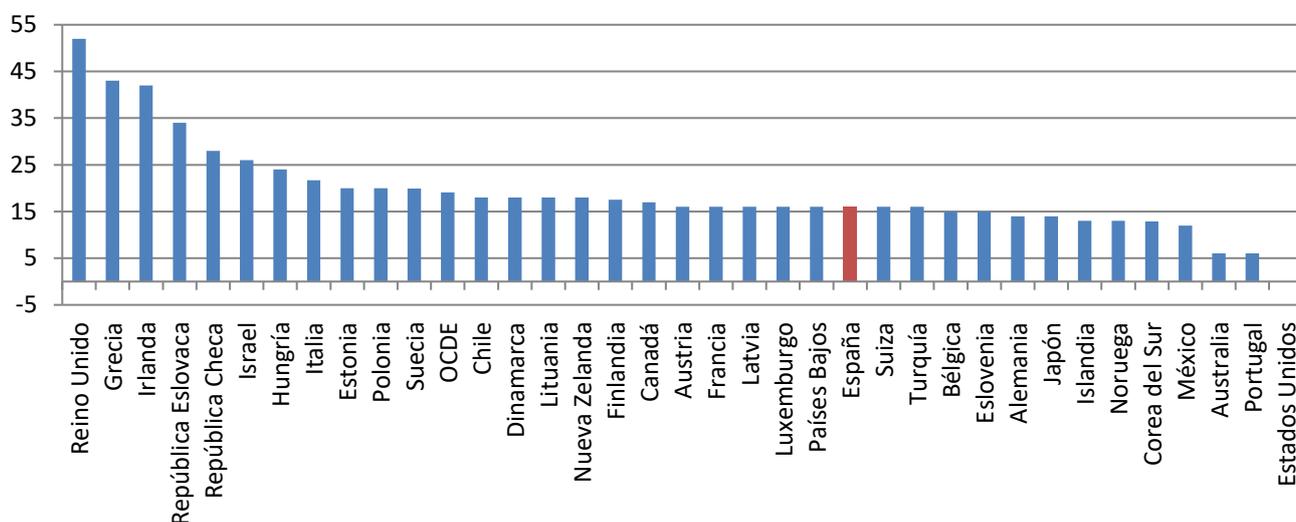
En la Figura 9.1 aparece, en días, la licencia de maternidad y paternidad en diferentes países europeos, donde puede observarse una gran heterogeneidad tanto en la cuantía como entre los que puede disfrutar el padre y la madre. También son licencias con condiciones diferentes en cuanto a la remuneración percibida. Por un lado, mientras que en varios países los padres no tienen ningún día de permiso (o tan solo el día del nacimiento), el más alto es el de Suecia, de 480 días. Por otro lado, normalmente es mayor para las madres que para los padres. En Suecia e Islandia es igual para ambos padres, y solo en Austria la licencia es de mayor duración para el padre que para la madre (es una licencia en la que la remuneración percibida se reduce a medida que aumenta la duración).

Figura 9.1
Licencia por maternidad y paternidad en Europa, en días OIT (2014)



En la Unión Europea, la Directriz de 1996 sobre Baja Parental estableció el derecho de al menos 3 meses de baja parental para cuidado de niños, además de los derechos a baja maternal para “facilitar la reconciliación de las responsabilidades profesionales y parentales de los padres trabajadores”. La Directiva anima a evitar la transferibilidad entre los padres para conseguir una participación más igualitaria en el cuidado de los hijos. La Directriz de la UE de 2010 extendió los derechos hasta 4 meses. Un segundo objetivo de esta directiva es estimular la natalidad. Las políticas de baja parental han venido acompañadas en los últimos años por otras favorecedoras de la conciliación como guarderías públicas gratuitas o subvencionadas, o jornadas de trabajo flexibles, o a tiempo parcial y ayudas económicas a los padres. La idea es estimular la natalidad y tratar de aliviar la penalización salarial a la maternidad

Figura 9.2
Duración de la baja por maternidad en semanas, 2016 OCDE



Los permisos de maternidad son similares en todos los países de la Unión Europea en cuanto a su duración y remuneración, pero no en cuanto a cobertura. Tampoco son muy coincidentes el resto de licencias, ni las consecuencias en cuanto a protección del puesto de trabajo o transferibilidad del permiso, elementos muy importantes a la hora de condicionar el éxito de las medidas. En la actualidad, en todos los países se recogen como mínimo las catorce semanas para la madre (en la mayoría están por encima de ese mínimo) y la cuantía de la remuneración puede variar en función de la duración de la baja, aunque suele oscilar entre el 80% y el 100% del salario. Con datos de la OCDE para el periodo 2011-2015, Olivetti y Petrongolo (2017), muestran que, entre 15 países, España figura como aquel en el que la baja maternal con guarda de puesto es el de mayor amplitud, 166 semanas (más de 3 años), la cual se obtiene de sumar la baja maternal y la posible excedencia (16+150). Otros países como en Francia, Alemania y Finlandia tienen cifras ligeramente inferiores (se incluye tanto que sea pagada como que no), siendo la mediana unas 60 semanas (el caso extremo es del EE.UU. con “solo” 12 semanas, no pagadas). Por lo que se refiere a la baja por maternidad, que sucede en torno al nacimiento, en España son 16 semanas (la gran mayoría se sitúa entre 14 y 22 semanas), con algunos por encima de 40 semanas (Figura 9.2). Esas 16 semanas son retribuidas con el 100% del salario previo (es el mismo caso que Holanda). En la mayoría de los otros países, el número de semanas pagadas es mayor (entre 40 y 60 semanas), pero con una remuneración entre 50% y 70% de las ganancias previas (por ejemplo, en Finlandia se pagan 161 meses, pero con un 26,5% del salario).

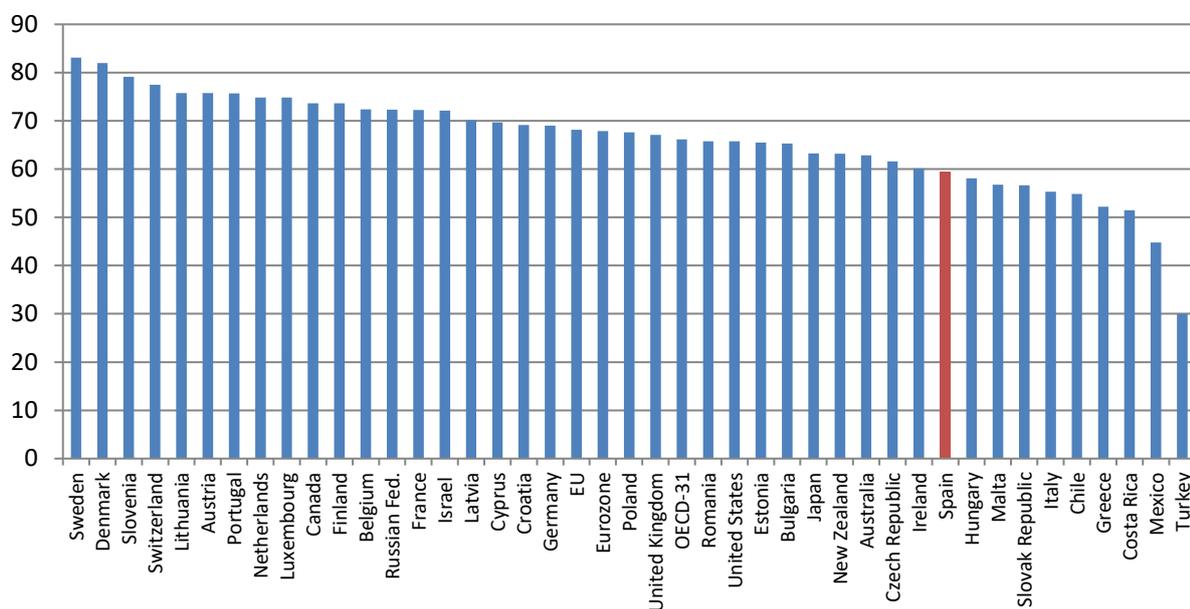
Respecto a los permisos por paternidad, los países de referencia han sido los países nórdicos, por ser los más avanzados al considerar los permisos como un derecho intransferible de los padres, para fomentar su participación en el cuidado de los hijos

sin la posibilidad de transferirlo a la madre. En estos países es un permiso remunerado al 100%, que si no es utilizado se pierde, por lo que ha tenido mucho éxito desde el principio. Su duración varía entre cuatro y seis semanas. Con los datos de la OCDE hasta 2015, en España los padres disponían de 2 semanas, 12% del total de las madres.²⁵ Sólo en Francia y Japón el porcentaje de disfrute de los padres era mayor (y bastante, en torno al 50% de la baja remunerada de la madre).

En las siguientes líneas vamos a reflexionar sobre las implicaciones que diversas políticas de protección a la maternidad tienen sobre múltiples aspectos laborales de las mujeres, incluso de las que no son madres. Es importante conocer estos efectos para que el diseño de las políticas sea favorable a las familias y sin efectos perniciosos para las trabajadoras. Analizar el impacto de las políticas no es sencillo, pero existe evidencia empírica sobre los efectos de cada medida. Como hemos tratado de mostrar en las secciones anteriores, la baja maternal tiene efectos sobre la vida laboral de las mujeres, de manera que la maternidad supone un antes y un después en su participación en el mercado de trabajo en, al menos, tres aspectos distintos. En primer lugar, en la participación: los datos internacionales sobre las tasas de empleo muestran que las mujeres con hijos tienen menores tasas de empleo que las mujeres sin hijos. A pesar del hecho de que las tasas de empleo de las mujeres madres han aumentado desde la década de 1990, persisten todavía diferencias pronunciadas (ver Figuras 3.13 y 9.3). Las tasas de empleo de las mujeres comienzan a disminuir después de tener su primer hijo y disminuyen aún más después del segundo hijo. En segundo lugar, el salario a percibir en el futuro es objeto de penalización. En tercer lugar, en las posibilidades de ascenso, que a menudo se ven cercenadas, especialmente si se pueden tener más hijos, y también si se accede a reducción de jornada por tener hijos o se trabaja a tiempo parcial.

²⁵ Sucesivas reformas pretenden llevar hasta un total de 16 semanas en 2022.

Figura 9.3
Tasa de empleo de madres de niños 0-14 años, OCDE 2014



Aunque el objetivo final es aumentar el compromiso de las mujeres con el mercado de trabajo y mantener o aumentar la oferta de trabajo, lo cierto es que las políticas, en principio, tienen un efecto ambiguo en el empleo, ya que pueden disminuir la oferta de trabajo. El riesgo que se corre es si, tras ausentarse del mercado de trabajo, le cuesta mucho a las mujeres volver u optan por no hacerlo. Aunque el efecto sobre el empleo en conjunto podría resultar positivo, el hecho de garantizar la vuelta al puesto, o bien dedicarse a tiempo parcial o con jornada reducida, hace que muchas mujeres estén más tiempo fuera del puesto, lo que conlleva depreciación del capital humano, e incluso desapego al puesto o empleo. Esta depreciación se da especialmente en ocupaciones para cualificados o intensivos en las TICs, reduciendo el empleo en ellas y estimulando la discriminación estadística en esas ocupaciones, con la consiguiente reducción en salarios que, además, puede retroalimentarse cuando las empresas tienen poder monopsonista. Por otra parte, puede afectar a las decisiones de la demanda ya que, al generar costes a las empresas, puede reducir la demanda de trabajo de éstas. En el caso de la mayoría de los países europeos, como estos costes los asume el estado, el efecto puede ser nulo en el empleo, salvo por algunos trastornos ocasionados como desorganización y costes de reemplazamiento y sustitución.

El estudio de Kunze (2016) resume el efecto de la baja maternal sobre el empleo y las perspectivas profesionales de las mujeres. Las preguntas clave de política económica son si, a nivel macro, esta política ha incrementado la tasa de empleo

femenino y, a nivel micro, si la probabilidad de volver al trabajo y las perspectivas laborales han mejorado para las madres después de tener a su hijo. Sus conclusiones apuntan a que la baja maternal permite a la madre el equilibrio entre familia y trabajo, teniendo protegido su puesto de empleo, que el aumento de la duración de la baja no favorece el regreso al mismo puesto de trabajo y que la reserva de parte de la baja para los padres favorece que las empresas la permitan y los padres la tomen. Como evidencia negativa, que la baja sea prolongada afecta, además de a las tasas de empleo de las madres, que se reducen, a los salarios de las que siguen trabajando. También afecta una baja prolongada al capital humano, que se deprecia más entre las mujeres de mayor nivel educativo, y favorece la discriminación hacia las mujeres madres en algunas áreas de trabajo. La evidencia empírica muestra que las políticas familiares tienen un efecto ambiguo en la brecha salarial. En general, en los países europeos con periodos de baja cortos la interrupción no afecta demasiado a los salarios; cuando son más de 5 ó 6 meses, hace que los salarios bajen respecto a los salarios de los hombres. Por una parte, han favorecido una mayor participación de las mujeres, pero ha disminuido la probabilidad de que trabajen a tiempo completo o en posiciones elevadas. En cuanto al empleo, la evidencia empírica sugiere que estas políticas tienen efecto positivo sobre el empleo de las madres de hijos de corta edad, porque aumentan la probabilidad de que la madre vuelva a su empleo.

En particular, varios estudios -Ruhm (1998), Blau y Katz (2013), entre otros- comparando varios países o regiones dentro de un país, permiten concluir que, si la baja es inferior a un año, aumenta el empleo femenino (especialmente entre aquellas de baja cualificación), y no tiene efectos en la fertilidad. Si la baja es mayor, puede tener efectos negativos en el empleo, y aumenta la brecha salarial entre las más educadas (ya que hay mayores costes por la ausencia y pérdida de rendimientos a la experiencia). Olivetti y Petrongolo (2017) revisan varios estudios que denominan microeconómicos porque se basan en evaluaciones de impacto de experimentos naturales consecuencia de reformas impulsadas en un determinado país. Para que sean informativos, se requiere que haya mujeres que sean madres, tanto justo antes de la reforma (grupo de control) como justo después (grupo tratamiento), que sean similares en características y que las condiciones macro y del mercado de trabajo sean parecidas. En general, estos estudios muestran que las ampliaciones de la baja parental observadas en algunos países (Austria, Alemania, Noruega) han conllevado retrasos en la vuelta al trabajo, reducciones de empleo y de salarios a corto plazo, y de menor calado a largo plazo, aunque mayores si la baja pagada es larga. Asimismo, se observan efectos positivos en fertilidad. No obstante, los resultados son menos concluyentes que los que se han realizado comparando diferentes países. Resumiendo, este tipo de políticas, puede llevar a aumentar el empleo femenino, pero disminuir el salario relativo de las mujeres (si tiene una oferta de trabajo más inelástica), si bien los

resultados son heterogéneos ya que depende de la edad, capacidad o la composición familiar. Pueden favorecer la continuidad en el empleo, aunque también refuerzan la existencia de discriminación estadística.

Diversos estudios abundan en estos resultados concediendo gran relevancia a los estereotipos, normas sociales, preferencias o a la teoría de la identidad como posibles explicaciones de los resultados observados. Políticas conducentes a aliviar o atenuar estos factores pueden ayudar a corregir diferencias salariales por género. Nix y Eckho-Andersen (2019) se preguntan qué efecto de la maternidad y paternidad refleja factores biológicos y culturales, debido a que las normas sociales favorecen que las madres cuiden a los niños. Para examinar la importancia de estos factores comparan parejas de padres heterosexuales con una muestra de parejas lesbianas. El impacto de la maternidad en la brecha salarial es menor en las parejas de lesbianas -la madre biológica experimenta una reducción de sus ingresos del 13% y su pareja del 5%, cuando es de un 20% en las madres de parejas heterosexuales. Además, mientras para las heterosexuales la brecha se perpetúa en el tiempo, en las lesbianas se cierra al cabo de 5 años. En consecuencia, el impacto negativo de la maternidad sobre la carrera profesional de las mujeres (heterosexuales) no se debe únicamente al parto y la lactancia sino que refleja normas sociales y/o diferencias en preferencias.

Como hemos tratado de recoger en este apartado, la existencia de una baja parental puede ayudar a mejorar la tasa de empleo a tiempo completo de las madres, a reducir la extensión de las interrupciones y a perseguir la igualdad en el reparto del tiempo en las tareas domésticas y de cuidado de niños. Esto todavía es más claro, en el caso de la existencia de una baja paternal: así, Almqvist y Duvander (2014), Schober y Zoch (2015) muestran que cuando los padres cogen más tiempo de baja, reparten las tareas domésticas y el cuidado del bebé de forma más equitativa. A su vez, estos procesos van a ayudar a estrechar la brecha salarial, y a largo plazo, la brecha en pensiones, a la vez que pueden permitir un mejor desarrollo de los niños e incluso un aumento de la natalidad.

No obstante, hay que tomar decisiones en cuanto a la forma que va a adoptar la baja parental, y en particular, la paternal. Al igual que el para el caso de la baja maternal, surgen muchas preguntas: ¿la baja debe de ser de cuantía fija o en función del salario?, ¿durante cuánto tiempo se va a disfrutar de ella?, ¿es más adecuado una baja corta y sustanciosa o una larga retribuida más moderadamente?, ¿se ha de coger inmediatamente después del nacimiento o se puede optar posteriormente a ella?, ¿en qué y hasta qué momento?, ¿qué ocurre con los temporales, contratados a tiempo parcial, fijos discontinuos o autoempleados?, ¿deben disfrutarlas en las mismas condiciones? Dar respuesta a estos interrogantes queda a criterio de los decisores políticos. Dado que la existencia de bajas paternas es muy reciente, la literatura que

ha tratado de evaluar las medidas implementadas en los países es muy escasa y tiene poco alcance temporal.

Birkett y Forbes (2019) analizan la promoción de igualdad de género en el trabajo mediante políticas que aumenten la implicación del padre en el cuidado del hijo. Concretamente se examina por qué la participación de los hombres en la baja parental compartida, diseñada para mejorar la igualdad entre ambos sexos en el trabajo y el hogar, ha sido baja en Reino Unido. Se entrevista a 70 hombres y mujeres, que están con la baja, y se constatan algunos problemas para su éxito, ya que se percibe como algo complicado para ser entendido por el entorno laboral. En el mismo sentido, el Eurobarómetro sobre conciliación familiar y laboral indica que 1 de cada 4 europeos dice que es difícil acogerse al permiso de paternidad, y ese mismo porcentaje admite que se le recomienda no hacerlo. Más recientemente, Fernández-Cornejo et al. (2019) han realizado un diseño experimental en el que se les pregunta a estudiantes universitarios en España y Ghana relacionados con recursos humanos cómo debería ser el tratamiento de aquellos trabajadores que solicitan reducción de jornada por cuidado de hijos o dependientes. Los resultados apuntan a que sufrirían una penalización ya sea en aumentos salariales o en posibilidades de promoción, por revelar un menor compromiso con el trabajo alejándose del estereotipo del trabajador ideal para una empresa. La penalización sería mucho mayor para los hombres, porque ese comportamiento todavía demuestra menor arraigo con la empresa, ya que no es lo habitual entre éstos, si bien las diferencias en el caso español de la penalización entre hombres y mujeres es menos evidente.

Patnaik (2019) analiza el programa de baja parental de Quebec, que estipula un aumento a 5 semanas de baja para los padres y una mejora en la compensación económica. Sus resultados indican que la participación de los padres creció un 250% debido al efecto conjunto de ambas medidas. Además, se presenta evidencia de que la baja por paternidad reduce la especialización por sexo en el cuidado del hijo en el periodo posterior a la baja. Dahl et al. (2013) estiman los efectos de la baja por paternidad en Noruega analizando compañeros de trabajo y hermanos. Sus resultados indican que los compañeros y hermanos del entrevistado tienen una probabilidad más alta (entre 11 y 15% más) de disfrutar de la baja de paternidad cuando el entrevistado se ha acogido ya a ella. El mecanismo por el que se transmite esa mayor probabilidad es el mayor conocimiento sobre la reacción que tendrá el empleador. Este efecto se multiplica a medida que son más los trabajadores masculinos que han disfrutado de la baja. A largo plazo, las tasas de participación son sustancialmente mayores que las que se habrían esperado sin este efecto.

En su estudio comparando la brecha salarial entre parejas heterosexuales y lesbianas para Noruega, Nix y Eckho-Andersen (2019) también estudian la efectividad

de la baja de paternidad. Con la baja de paternidad se espera que los varones se impliquen más en el cuidado de sus hijos y esto permita a las madres una rápida reincorporación al mercado laboral. Para estudiar su impacto, los autores explotan la introducción en Noruega de 4 semanas de baja de paternidad a principios los 90 y las ampliaciones sucesivas hasta alcanzar las 14 semanas en 2013. Comparando las familias que tuvieron un hijo unos días antes y unos días después de cada reforma, se observa que no hay ningún impacto sobre el desempeño laboral de las madres. Sus ingresos caen en igual medida independientemente de las semanas de baja de las que disponga el padre. Tampoco se observa ningún efecto sobre la carrera profesional de los padres.

Como se ve, hay diferencias entre países acerca de la existencia, la duración y el tipo de bajas y licencias de trabajo. La diversidad internacional permite realizar comparaciones y tratar de valorar cuáles son las mejores opciones. No obstante, la implantación de muchas medidas ha sido reciente y no permite extraer conclusiones definitivas. Algunas consideraciones para el debate se mencionan a continuación. Muchos abogan por que los permisos de maternidad y paternidad sean de la misma duración, intransferibles e igualmente retribuidos (o incluso, que se vincule el pago a la duración en el caso del padre, esto es, cuantos más días utiliza el padre, más remuneración tendrá, para incentivar la efectiva utilización de esta baja). El fin último es que el mercado deje de discriminar a las mujeres por su maternidad: el hecho de que las bajas paternal y maternal tengan la misma duración y no sean transferibles es de esperar que iguale el tratamiento que se hace a ambos sexos. También el que se establezca un periodo de tiempo obligatorio mínimo de disfrute, o incluso facilitar un tiempo parcial durante dichos permisos de manera que no se desvincule el trabajador de la empresa (tanto padre como madre). La posibilidad de reducir jornada hasta una edad de los hijos, o por cuidado de enfermos y mayores, está ya reconocida en España, al igual que la cotización a las cuidadoras (los cuidadores son abrumadoramente mujeres) de familiares dependientes. Un posible riesgo existente con la generalización de la baja paternal es que si se obliga a cogerla y se remunera con el 100% del salario previo, los costes de mantener dicha política van a ser muy elevados, tanto si son soportados por las arcas públicas, como si se obligara a las empresas a tener que soportarlas. En todo caso, un doble objetivo último debería ser, primero, desterrar la idea de que la conciliación entre la vida laboral y familiar es solo para las mujeres y, segundo, desterrar la idea de que el problema de conciliación es solo del trabajador. En definitiva, hay que cultivar en los padres el cuidado de los hijos como un derecho innegociable por la empresa, en el que el estado tiene que asumir su parte de responsabilidad, ya que la ausencia de los trabajadores por los permisos supone para la empresa la sustitución temporal del trabajador.

Una vez transcurrido el periodo de baja de la madre, el padre o ambos, todas las familias deben disponer la forma en la que se cuidará al niño. La decisión más importante es si se asumen los cuidados todo el tiempo por los padres (sacrificando normalmente la actividad laboral de la madre, con abandono del mercado laboral o con una excedencia), se externalizan los cuidados (a otros familiares como los abuelos, a cuidadores en casa o en guarderías) o con una fórmula intermedia en la que se reduce el tiempo de trabajo (normalmente la madre) y, mientras se trabaja, se externalizan los cuidados. Para la toma de esta decisión influyen múltiples factores vinculados con el empleo de los padres (ingresos, carrera laboral, estabilidad en el trabajo, impacto futuro de una excedencia, etc.), con las posibilidades de externalización de los cuidados (disponibilidad de familiares o personas de confianza para cuidar al niño, acceso a una guardería pública, precio de la guardería, etc.), y con la propia familia (distribución de roles en la familia, etc.).

El cuidado del niño no solo puede facilitar la permanencia en el puesto de trabajo de los padres y permitir desarrollar su carrera profesional sin grandes limitaciones, también puede servir para reducir la desigualdad en la sociedad. En este sentido, estudios recientes destacan la importancia de la educación en el periodo 0-3 años. James Heckman, premio Nobel de Economía 2000, especializado en el desarrollo temprano, señala que la cualificación de los trabajadores depende de las capacidades, habilidades o competencias de los mismos, pero también de los programas de formación. Buena parte de las habilidades o competencias de los individuos viene genéticamente determinada, por lo que son difícilmente modificables. Sin embargo, cuando se atacan ciertas disparidades a una edad muy temprana, se pueden atenuar o aliviar mediante la formación y educación. Por ello, una manera de reducir la desigualdad es contribuir a desarrollar la habilidad de las personas cuanto antes, desde que nacen. La posibilidad de recibir atención desde el nacimiento (una vez pasado el periodo de baja maternal y paternal) en guarderías y con escolarización de manera ininterrumpida, no solamente permitiría trabajar a las madres menos favorecidas, sino que también permitiría reducir la desigualdad futura proveniente de la desigualdad en la estimulación en los primeros años de desarrollo, que es el momento más importante.

El coste del cuidado de los hijos es una variable determinante de la oferta laboral femenina. Attanasio et al. (2008) obtuvieron como resultado que uno de los elementos que incrementó la oferta de trabajo femenina de las mujeres casadas en los EE.UU. fue una reducción en el coste de cuidados de los niños. Animar la oferta de trabajo femenina desde el principio es importante en el logro posterior en el mercado de trabajo. Bick (2012) estudia los efectos potenciales de reformas recientes en Alemania que aumentan la disponibilidad de subsidios a los cuidados de hijos a madres y muestran un efecto sustancial sobre la oferta de trabajo de mujeres con hijos. Guner y

otros (2013) estudian los efectos de incrementar subsidios por cuidado de hijos en EE.UU. y muestran un incremento significativo de la oferta de trabajo de mujeres casadas.

Los servicios de cuidados también pueden ser sustituidos por la familia. Tobío (2003) estudia las formas alternativas de cuidado de los niños utilizadas por los padres. Ella obtiene que los abuelos son una parte clave para conciliar familia y trabajo por parte de los padres. Una mayor esperanza de vida junto con una baja movilidad geográfica en España permite a los abuelos un alto nivel de implicación en el cuidado de los nietos. García-Morán y Koehn (2012), con datos alemanes, muestran que las mujeres que viven cerca de sus padres o suegros tienen más probabilidad de tener hijos y de trabajar. Sin embargo, muestran menores salarios en estas madres debido a la restricción en movilidad geográfica por la cercanía a los abuelos para el papel de cuidadores de los nietos, haciendo que su oferta de trabajo sea más inelástica otorgando de esta forma mayor poder monopsonista a la empresa.

En un estudio internacional comparando varios países europeos con la base de datos EU-SILC para el periodo entre 2005 y 2013, Cebrián et al. (2019) encuentran que el patrón general es de una complementariedad entre políticas favorecedoras del cuidado de niños y el empleo femenino y una relación de sustituibilidad entre cuidado formal e informal. Es decir, más ayudas favorecen el empleo entre las mujeres (no hay ninguna relación con el empleo masculino), pero esas ayudas lo que hacen es sustituir el cuidado informal por el formal. El efecto final depende en cada país de los aspectos institucionales que se manifiestan en cada país (régimen de bienestar y tipo de cuidados) y la preponderancia de las normas sociales. Las autoras concluyen que extender el cuidado público de niños no es condición suficiente para aumentar el empleo entre las madres.

Datta Gupta (2018) analiza el gasto en bajas de maternidad y en cuidados tempranos especializados de niños (guarderías). Sus resultados apuntan a que la generalización del gasto dedicado a cuidado de niños genera efectos positivos a largo plazo, sobre todo en aspectos cognitivos como el lenguaje y afectando de manera más acusada a los niveles socioeconómicos más bajos. Añade que la ampliación de la baja maternal más allá de los primeros meses tiene efectos positivos bastante menores que en los primeros meses y no tiene efectos positivos en el ámbito cognitivo. Tekin (2014) estudia, para Estados Unidos, las implicaciones de los subsidios para cuidado de niños. Analiza una reforma de 1996 en la que se dedicó gasto público para cuidado de niños con el objetivo de aumentar el empleo y reducir la dependencia de familias de baja renta de los subsidios. Sus conclusiones son que estos subsidios han sido efectivos para incentivar el trabajo de familias de bajos recursos. Los factores positivos fueron que aumentó el empleo, la inversión en formación de los padres y redujo los subsidios

dedicados a familias de baja renta porque se incorporaron al mercado de trabajo. Los aspectos negativos fueron que el bienestar de padres e hijos se redujo. La lectura de este análisis pone de manifiesto la gran importancia en la forma de implementación de este tipo de políticas.

En su estudio comparando la brecha salarial entre parejas heterosexuales y lesbianas para Noruega, Nix y Eckho-Andersen (2019) también estudian la efectividad del acceso a guarderías. Aumentar la disponibilidad de plazas de guarderías parece ser efectivo. En este caso, los autores estudian el impacto de un programa de subsidios a guarderías para niños de 1 a 3 años que el gobierno noruego inició en 2002 y que progresivamente fue extendido a lo largo de todo el país. Los ingresos de las madres son significativamente mayores cuando disponen de guarderías. En términos cuantitativos, las guarderías reducen en cerca de un 25% la brecha salarial producida por la maternidad. A la luz de estos resultados, parece que si los gobiernos desean rebajar esta brecha de género, es más efectivo mejorar el acceso a guarderías que extender las bajas de paternidad.

En cuanto a estas medidas encaminadas a igualar las condiciones de hombres y mujeres tras la paternidad, y que están relacionadas con proporcionar a los padres los cuidados de sus hijos en guarderías desde el momento en el que termine el periodo de baja por maternidad y paternidad, se pueden sugerir varias cuestiones. Se podría premiar a los padres trabajadores con una menor cuota en las guarderías, sean públicas o privadas (por ejemplo, vía desgravación fiscal). El objetivo es que a ambos progenitores les interese seguir su vida laboral cuanto antes y la maternidad/paternidad no suponga una interrupción que, en el momento puede ser económicamente ventajosa, pero que castiga la vida laboral futura del que lleva a cabo la interrupción (casi siempre la mujer). La ayuda debería ser tal que les salga más a cuenta volver a trabajar que no que alguno de los progenitores tenga que quedarse en casa a cuidar al vástago. En este sentido, habría de extenderse la escolarización en el periodo 0-3 años, sin interrupción. Dicha escolarización, ya sea en guardería o en colegio, debe ser accesible para todos y gratuita para los padres trabajadores o con un precio relacionado con la renta, que no desincentive el trabajo, es decir, que sea más ventajoso económicamente trabajar aunque el salario sea bajo, de manera que no haya incentivos para desvincularse del mercado laboral más allá del tiempo de la baja parental.

Es bastante incuestionable que para que el mercado deje de discriminar a las mujeres por su maternidad, el hecho de que el tiempo de baja maternal y paternal tengan la misma duración y no sean transferibles igualará el tratamiento en el mercado de trabajo a ambos sexos. Para ello, además de tener el derecho a baja paternal es necesario que una gran mayoría de trabajadores la utilice. En cualquier

caso, se echan en falta un par de análisis. Por un lado, un análisis de costes entre la ampliación de la baja maternal-paternal y la provisión pública del cuidado de los niños, con el fin de asignar óptimamente los recursos y obtener el máximo bienestar social. En segundo lugar, el problema que se genera en las empresas para cubrir los puestos temporalmente mientras los trabajadores tienen permiso por maternidad o paternidad. En el primer análisis es necesario tener en cuenta que proveer de forma pública o subvencionada el cuidado de los niños hasta su incorporación a la escuela es una medida más igualadora, porque reduce la desigualdad de los niños en cuanto a su estimulación y resulta mucho más importante para las personas que tienen que decidir entre trabajar o no para cuidar a sus hijos por motivos económicos.

Como ya hemos señalado en anteriores secciones, el coste y la posibilidad de cuidar a los hijos es uno de los factores más importantes que determinan las decisiones de oferta de trabajo de las mujeres. Recuérdese que, en el caso español, “cuidar a los hijos y otros familiares” y “otras responsabilidades familiares” fueron las principales razones (35%) de las mujeres inactivas, mientras que para los hombres estos motivos afectaron al 1,8%, según EPA. Igualmente, también era relevante en los motivos de las mujeres para trabajar a tiempo parcial. Las políticas fundamentales que enmarcan las decisiones de las mujeres en España son las posibilidades de excedencia, de reducción de jornada y la subvención, directa o por medio de deducciones fiscales, del coste de los cuidados de los hijos para las mujeres que trabajan. Los derechos reconocidos a los trabajadores para la maternidad, paternidad y el cuidado infantil en España están fundamentalmente regulados por los artículos 46 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Las primeras normativas con efectos sobre la relación entre la maternidad y el empleo se refieren a la ley del divorcio en 1981, diferentes reformas impositivas acerca del régimen fiscal de los miembros del matrimonio y cambios respecto a los anticonceptivos y el aborto (1979 y 1985). La licencia de maternidad (Ley 3/1989) da derecho a 16 semanas de ausentarse del trabajo, inmediatamente antes o después del nacimiento, pagadas por el Sistema Nacional de Salud en la cantidad del 100% del último salario. Después de esta baja, la madre tiene derecho a regresar a su trabajo, manteniendo su antigüedad. Inicialmente, el padre no disponía de ningún tiempo exclusivo (salvo dos días cuando se producía el nacimiento) y la madre podía compartir con él parte del tiempo, aunque con ciertas restricciones: las primeras seis semanas eran exclusivamente para la madre y el resto del tiempo se podía compartir, aunque no simultáneamente, salvo en los casos de adopción internacional, en los que sí cabía esta posibilidad.

Las decisiones que se toman en cuanto a cómo repartir y conciliar las tareas de cuidado de hijos y la participación laboral tienen en España un horizonte temporal

diferente hasta los 3 años del niño, edad en la que se puede iniciar la escolarización y en la que prácticamente todos los niños entran en el sistema educativo, y otro a partir de ese momento. El sistema público de educación proporciona escolarización temprana desde los 3 años y en la ley 1/1990 de 3 de octubre, LOGSE, se introdujo la posibilidad de que los niños de menos de 3 años se incorporasen a la educación pública. Esta reforma tuvo el mayor efecto en niños de tres y más años porque se garantizó la escolarización, a partir de esa edad, a todos los niños cuyos padres lo solicitaran a pesar de no ser obligatorio. La escolaridad obligatoria comienza a los 6 años y abarca hasta los 15 años, coincidiendo estas edades con las teóricas de cursar la educación básica (infantil, primaria y secundaria). A partir de los 16 años existe la posibilidad de abandonar el sistema educativo, aunque en las primeras edades post-obligatorias la escolarización se mantiene muy alta. Por su parte, entre cero y dos años la escolarización ha aumentado considerablemente en los últimos años.

En el Cuadro 9.1 se muestra la evolución en el avance de dicha escolarización en España. En el plano educativo, el cambio en la escolarización ha sido evidente. En 1986, solo el 17% de los niños de 3 años o más estaban escolarizados mientras que actualmente lo están prácticamente todos, claramente superando el promedio en la UE-27 (75%). Nollenberger y Rodríguez-Planas (2011) estudiaron el efecto de la implantación de la LOGSE, mostrando que incrementó el 8% el empleo de las madres cuyo hijo menor tenía tres años.

Cuadro 9.1
Tasa de escolarización por edad en España.

Curso	< de 1 año	1 año	2 años	3 años	4 años	5 años
1986-87				17	86	100
1991-92				39	97	100
1996-97	1	5	12	67	99	100
2001-02	2	9	21	93	100	100
2007-08	6	20	35	97	98	99

Fuente: INECSE (<http://www.educacionyfp.gob.es/inee/indicadores/sistema-estatal/edicion-2018.html>)

En 2007 se aprobó *La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, para la Igualdad Efectiva de hombres y mujeres. En ella se incluyó por primera vez el permiso por paternidad (o para el otro progenitor) de 13 días de duración, a añadir a los 2 días por el nacimiento. Este permiso se podía disfrutar de forma simultánea al de la madre o inmediatamente después. A partir del 1 de enero de 2017, este permiso se amplió a 4 semanas y en julio de 2018 a 5 semanas. Recientemente se ha aprobado el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la

Ocupación. En él se aprueba la ampliación progresiva del permiso de paternidad hasta igualarlo al de maternidad. Concretamente, desde el 1 de abril de 2019 el permiso de paternidad se amplía a 8 semanas, en 2020 será de 12 y en 2021 de 16. Las primeras 6 semanas son obligatorias e ininterrumpidas para padre y madre. Después, las 10 restantes de cada uno se pueden distribuir hasta que el bebé cumpla 1 año, no pudiendo simultanearse.²⁶ El Estatuto de los Trabajadores contempla otras medidas que permiten la conciliación. Es posible que la madre o el padre tomen una licencia opcional para el cuidado de niños, disponible desde el final de la licencia de maternidad hasta un máximo de 36 meses. Aunque la licencia no está remunerada, el mismo trabajo se reserva durante el primer año y dentro del mismo grupo profesional a partir de entonces. También existe el derecho a una reducción de jornada como mínimo de 1/8 y como máximo 1/4 de la misma, actualmente hasta que el hijo cumpla 12 años (también se puede aplicar para el cuidado de familiares) y se da a las madres una hora de lactancia al día, que se permite acumular en horas para añadir a la baja parental.

Desde 2003 (Ley 46/2002 de 18 de diciembre) se introdujo compensación para madres trabajadoras con hijos menores de 3 años en forma de deducción fiscal en el IRPF, que puede ser aplicada en el momento de la declaración o ser solicitada por anticipado. La cantidad es de 100 euros mensuales por hijo menor de tres años. El dinero representa el 30% del coste medio de una guardería privada, aunque diferente por nivel educativo (13% de salario de estudios primarios, 8% de secundarios y 5% de superiores). También se aumentó la deducción en IRPF por hijos.

También se introdujo durante un tiempo un subsidio a la fertilidad. En 2007 se introdujo (Ley 35/2007 de 15 de noviembre) un pago de 2500 euros a la madre después del nacimiento del niño. Fue el llamado “cheque bebé”, para todas las madres, y terminó el 31 de diciembre de 2010. González (2013) señala que el número de nacimientos anuales aumentó un 6% por esta política. Las madres salieron más del mercado de trabajo después del nacimiento y los niños gastaron menos en cuidados. Baizán (2009) también muestra que las ayudas a los cuidados tuvieron un efecto positivo sobre la fertilidad en España. Sánchez-Mangas y Sánchez-Marcos (2008) mostraron que estas ayudas aumentaron el 5% la tasa de empleo de mujeres y el efecto fue mayor entre las de menor educación. Azmat y González (2010) investigaron el efecto de esta política sobre la fertilidad y estimaron que el cambio aumentó las tasas en 5% (3 nacimientos por 1000 mujeres) y el 2% el empleo de madres con hijos menores de tres años.

²⁶ La Plataforma de Permisos Iguales e Intransferibles propone 6 semanas para ambos ininterrumpidas tras el nacimiento y 10 semanas para cada uno a distribuir hasta que el bebé cumpla 1 año.

Lapuerta et al. (2010) muestran que la incidencia de la excedencia que pueden solicitar los padres para el cuidado de sus hijos hasta los tres años afectó al 46% de las mujeres con hijos hasta esa edad, dado que muchas mujeres dejaron el mercado de trabajo durante los primeros años de maternidad. El uso de la excedencia es muy bajo, el 3% de las madres en 2006. Entre los padres, el uso de los beneficios es mucho menor, solo 5 de cada 100 padres que utilizan los beneficios son hombres. Entre las mujeres, aquellas con contratos a tiempo completo y alto nivel educativo es más probable que disfruten de la excedencia, pero la duración de la misma es menor que entre las de menor nivel educativo. Fernández-Kranz y Rodríguez-Planas (2013) encontraron que la posibilidad de reducir la jornada laboral de los padres con hijos hasta 7 años (después ampliada a 12 años) animó a las mujeres a utilizar sobre todo el empleo a tiempo parcial. También encuentran un efecto adverso sobre el empleo de las mujeres, ya que las empresas reducen la probabilidad de contratar a mujeres en edad de tener hijos y también las promocionan menos, siendo más probable todo ello para los varones.

Como respuesta a la baja incidencia del tiempo parcial en los 90, se aprobó una ley para flexibilizar las horas trabajadas (Ley 15/1998, de 27 de noviembre) y para eliminar la discriminación de la jornada a tiempo parcial con respecto a la jornada completa, igualando ambos en protección social y en favor de la estabilidad de los contratos a tiempo parcial. A pesar de eso, Blázquez y Ramos (2009), comparando España y los Países Bajos, encuentran que el empleo a tiempo parcial en España está principalmente relacionado con la dificultad de los trabajadores para encontrar uno a tiempo completo (lo cual contrasta con Países Bajos, donde los trabajadores a tiempo parcial, en su mayoría lo prefieren). En España, las mujeres tienen 2,6 menos probabilidad de cambiar voluntariamente de tiempo parcial a completo, mientras que las holandesas no tienen menor probabilidad que los hombres a aumentar las horas de trabajo.

Un posible impedimento para el empleo de las mujeres en España es la organización de la jornada de trabajo. La más típica es jornada partida: de 9 a 14, dos hora de pausa y de 16 a 19. Hay dos aspectos que distinguen a España de otros países: una gran parte de personas hace pausa para la comida y una gran proporción trabaja después de las 18 horas (40%) frente, por ejemplo, al 10% de Noruega o UK. Es muy similar para hombres y mujeres. El alargamiento de la jornada implica costes adicionales para los padres. Amuedo y De la Rica (2006) para España observan que no hay compensación salarial por estos horarios.

Un importante aspecto del cuidado de niños en España es la inmigración. El número de inmigrantes aumentó hasta la crisis. Gran parte de las mujeres inmigrantes trabajan como empleadas en servicios al hogar, cuidado de niños y de mayores. Farré et al.

(2011) investigan los efectos de los inmigrantes sobre la oferta de trabajo femenina de las mujeres nativas con alto nivel educativo, obteniendo que la inmigración les permitió hacer más breves las interrupciones laborales por cuidado de los hijos después de la maternidad y retirarse más tarde del mercado de trabajo.

Partiendo de que la implantación de la LOGSE ha tenido efectos positivos sobre la participación laboral de las madres con hijos mayores de 3 años, la cuestión es si puede tenerlos también para el caso en que los hijos tengan menos de esa edad. Con el doble objetivo de mejorar la formación, reduciendo las fuentes de desigualdad inicial (Heckman, 2013) y favorecer la conciliación entre trabajo doméstico y laboral, investigadores y decisores políticos alientan la generalización de la escolarización a edades inferiores a los 3 años.

Los datos del ministerio de educación muestran que en 2006 el número de niños de 0-2 años en colegios privados fue 32% mayor que el número en colegios públicos. El precio de esta educación varía mucho entre regiones. En Aragón se ha iniciado un proyecto de escolarización a los 2 años en algunos colegios, y se va ampliando el número de aulas pero todavía no está generalizada la escolarización a esa edad, como se puede apreciar en las cifras recogidas en el Cuadro 9.2. Por debajo de esa edad, la escolarización es menor, aspecto directamente vinculado con la dificultad para conciliar la vida laboral y familiar de sus padres, especialmente de la madre. En Aragón hay plazas públicas para el 13,6% de los niños menores de 3 años. Aproximadamente la mitad de ellos demanda una plaza, privada o pública, y entre ambas hay gran diferencia de precio. Los que no la demandan son cuidados en el domicilio por cuidadoras, familiares (sobre todo abuelos) o los padres (generalmente la madre). Las guarderías públicas son dependientes del Gobierno de Aragón o de los municipios, y la diferencia de precio respecto a las privadas es grande y depende de la renta. Así, en las públicas de la DGA no se paga la guardería, solo el comedor, y oscila entre 0 y 118 euros, dependiendo de la renta familiar. En las guarderías del ayuntamiento de Zaragoza, por ejemplo (12 guarderías), el precio oscila entre 57 y 254 euros mensuales, según la renta familiar. Por las mismas ocho horas, en una guardería privada en Aragón se paga entre 330 y 690 euros, según los servicios de que se dispone y otros elementos. A esta oferta se unió el proyecto piloto en 2016 de aulas de 2 años en centros públicos, que el curso 2017-18 fue de 14 aulas, que tuvieron mucho éxito (el inicio de la escolarización a esa edad ya proporciona plaza en el centro a partir de ese momento) y en el curso 2019-20 la oferta es de 20 aulas para las cuales las solicitudes han superado ampliamente a las plazas disponibles. El diagnóstico sobre la posibilidad de escolarización temprana es que todavía hay una gran escasez de plazas, se depende de la suerte del sorteo acceder a una plaza con un bajo coste y las plazas privadas pueden no compensar un trabajo precario para una madre, por lo que son un freno al empleo de las mujeres con menos oportunidades en el mercado de trabajo. El sistema

ideal tendría que permitir que la decisión de no trabajar para una madre no fuese la óptima, que su empleo y el del padre permitiesen dedicar tiempo a sus hijos pero que no obstaculizasen su carrera laboral actual y futura.

Cuadro 9.2
Tasas de escolarización por edad. Curso 2015-16

	< de 1 año	1 año	2 años	3 años	4 años	5 años
España	10,1	36,7	57,2	96,2	96,4	98,1
Aragón	10,2	35,9	54,7	97,5	96,3	97,7

Para concluir con este apartado, hay que señalar que a pesar del gran beneficio del gasto público en educación de 0-3 años, (mayor participación laboral, tasa de fecundidad y desarrollo cognitivo de los niños), el gasto público en la educación en esta edad en España y en Aragón es muy bajo en comparación con otros países de su entorno. El porcentaje del PIB gastado por el Estado en educación y cuidados del niño en los primeros años de la vida del infante, tanto en dinero como en especie, en España era del 0,6%, por debajo de la media de la OCDE, 0,8%, y bastante por debajo de los países nórdicos, entre 1,1% y 2% (Figura 9.4). Los gastos en guardería son bastante elevados en perspectiva europea (Guner et al., 2014). Por último, el dato del porcentaje de empresas que permiten acumular horas (para tomar días propios) y para variar las horas de entrada y salida, en España es de 34%, similar al de Grecia e Italia, lejos de la media del 56%, y muy lejos de los países escandinavos, con el 75% (Encuesta Europea de Empresas). La decisión de dedicación de recursos a aumento de permisos a padres o madres y a cuidados de niños tiene que contar con el dinero que cuesta cada medida y el impacto sobre la igualdad de oportunidades y sobre la desigualdad, no solo de los padres sino también de los hijos.

9.2. Políticas dirigidas hacia las empresas y centros de trabajo

Las leyes que persiguen la igualdad en los centros de trabajo y atacar las posibles fuentes de discriminación han permitido claros avances en esta cuestión. Se ha centrado fundamentalmente en una normativa que exija medidas que deba aplicar por parte de la administración (con publicidad educativa en la igualdad, exigencia de trato igualitario para contratar con la administración, cambio en las leyes de permisos de maternidad y paternidad), los trabajadores (en la selección de sus representantes e incluyendo objetivos de igualdad de oportunidades en los elementos a negociar con las empresas) y las empresas (proporcionando transparencia e igualdad de oportunidades a ambos sexos).

En este sentido, para poder corregir los posibles desequilibrios indeseados en el mercado de trabajo, un objetivo deseable es obtener un mayor grado de transparencia en las decisiones que se toman en los centros de trabajo y que podrían afectar a la existencia y cuantía de la brecha por género. Como hemos señalado, cierta evidencia en la literatura ha señalado la posible existencia de discriminación en la contratación y en la promoción. Así, Goldin y Rouse (2000) evalúan el impacto sobre la contratación de las orquestas sinfónicas de realizar audiciones “a ciegas” (sin poder ver al músico/a). Los resultados indican que esta práctica aumentó significativamente la contratación de mujeres.

Recientemente, en un trabajo de González et al. (2018), que consistió en el envío de currícula inventados de similares características, donde la única diferencia era el nombre y sexo, la convocatoria a una entrevista de trabajo se dio un 30% menos en las mujeres de 37-39 años que en los hombres de la misma edad y características. Además, se convocó con menos probabilidad a las mujeres con hijos que a los hombres con hijos, siendo la probabilidad de convocatoria más equitativa entre ambos sexos a medida que aumentaba la cualificación. De hecho, en el subgrupo de candidatos sin hijos y con alto nivel de cualificación, las diferencias en las tasas de rellamada son no significativas. Los autores argumentan que, puesto que la tasa de rellamada varía según características personales, es más probable una discriminación estadística basada en los estereotipos de género, fundamentada en los problemas de información imperfecta que en discriminación por prejuicios.

Parece que debería haber unos criterios de selección transparentes y, en la medida de lo posible, con etapas ciegas. Por ejemplo, existe una propuesta comúnmente aceptada de que la primera selección de trabajadores sea ciega (sin conocer el sexo del trabajador, por ejemplo solo los apellidos y no el nombre). A pesar de ello, un reciente estudio de Kolev et al. (2019) muestra que su efectividad puede estar en entredicho. Estos autores exploran el impacto de la revisión a ciegas en las propuestas de becas de investigación innovadoras enviadas a la Fundación Gates entre 2008 y 2017. A pesar de la revisión a ciegas, las mujeres solicitantes recibieron puntuaciones significativamente más bajas, lo que no puede explicarse por las características del revisor, los temas de la propuesta o las medidas ex ante de la calidad del solicitante. En contraste, la brecha en la puntuación de género ya no es significativa después de controlar las medidas basadas en el texto de los títulos y las descripciones de las propuestas. Específicamente, los autores encuentran fuertes diferencias de género en el uso de las palabras, lo que sugiere que los diferentes estilos de comunicación son un factor clave de la brecha en la puntuación de género. Estos resultados revelan que las diferencias de género en la escritura y la comunicación contribuyen significativamente a las disparidades de género en la evaluación de la ciencia y la innovación.

También debería haber transparencia en los criterios de promoción. A tal fin, sería deseable, promover la transparencia en el sistema de ascensos dentro de la empresa, para que los trabajadores conozcan dicho sistema y traten de alcanzarlo. Es decir, elaborar una carrera laboral para los trabajadores, con formación y con el horizonte temporal de la vida laboral, que permitiera una adaptación constante a los cambios en el mercado de trabajo. Si se visualiza claramente que las interrupciones están dañando una carrera laboral, todos los trabajadores serán conscientes de que la carrera laboral debe contar con la formación adecuada para que, primero, los abandonos sean menores y, segundo, la vuelta no sea tan complicada. Sería positivo un apoyo para la vuelta rápida e incluso en el tiempo de baja maternal con flexibilidad a media jornada (a elegir por los padres) con teletrabajo, lo que permitiría no desvincularse tanto del puesto de trabajo.

También debe perseguirse la transparencia en los salarios. La plantilla debe conocer los datos de sueldos medios y complementos salariales de hombres y mujeres, por lo que, en la medida de lo posible, sería conveniente una auditoría salarial de hombres y mujeres y análisis de si hay infrarrepresentación femenina o brecha salarial. Los planes se presentan en un registro específico que formará parte de los registros de los convenios colectivos. De igual modo, la transparencia debería alcanzar a los complementos aplicados a los trabajadores y a los permisos utilizados por los trabajadores. Baker et al. (2019) examinan el impacto de las leyes de publicación de los salarios del sector público en los sueldos de los profesores universitarios en Canadá. Obtienen tres hallazgos clave. Primero, las leyes de publicación redujeron los salarios en promedio. Segundo, las leyes redujeron la brecha salarial de género entre hombres y mujeres. Tercero, el cierre de la brecha de género se produce principalmente en las universidades donde los profesores están sindicados.

No hay que olvidar que, de acuerdo con la teoría de la discriminación por gusto o prejuicios propugnada por Becker (1965), los entornos competitivos ayudarán a reducir las diferencias en los pagos. De acuerdo con esta idea, la desregulación y la pérdida de poder de monopolio de las empresas estimularía la competencia. Ha habido algunos, pocos, estudios de caso para determinados sectores y países y han hallado que, en líneas generales, han permitido una reducción de la brecha salarial, aunque con unos efectos bastante limitados, que se ha debido a que se han reducido los salarios de los hombres (Pontieux y Meurs, 2015)

Por último, en este apartado dedicado a la transparencia, hemos de referirnos forzosamente a la cuestión de cómo mejorar la representación de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad o autoridad. Hemos constatado que en los puestos más elevados de las empresas es donde se observa una mayor brecha, el llamado “techo de cristal”, que indica que las mujeres no acceden a los niveles más altos. Para

ello se sugiere la incentivación de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad en las empresas e instituciones (consejos de administración, dirección de empresas, gobierno, universidades), etc. Una mayor participación femenina en el mercado laboral ha implicado cambios en la demografía del lugar de trabajo y mayor diversidad de género en los equipos de trabajo. En profesiones de alto perfil, en la política o la empresa, estos cambios se han visto facilitados por la introducción de cuotas de género en varios países. Con una creciente representación de mujeres en comités de decisión, juntas de empresas y en el ámbito político, es importante entender los efectos de la diversidad de género ya que cambios en la composición de los equipos pueden, en general, tener consecuencias en los resultados de las empresas y en la política.

Los argumentos para ello son de equidad o igualdad de oportunidades en los procesos de selección; y también de eficiencia. Son medidas temporales para romper el monopolio masculino y acelerar la transición hacia un modelo con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En la medida en la que las mujeres asciendan, si están más libres de prejuicios, contribuirán a la mayor igualdad de oportunidades y eficiencia. Una mayor representación femenina en el liderazgo puede acelerar la igualdad de género tanto a corto plazo, atrayendo mujeres con alta capacidad para tales roles, como en el largo plazo, exponiendo la sociedad al liderazgo femenino y acelerando los cambios en las normas sociales. La presencia de mujeres en los puestos directivos es probable que tenga efectos positivos de forma vertical, ya sea como imagen y modelo para puestos inferiores, o porque exista una menor probabilidad de discriminación (por gusto o estadística), a la vez que se debilita la asociación de liderazgo con masculinidad. No obstante, puede haber efectos negativos, el efecto conocido como la “abeja reina”, en la que las mujeres que han logrado alcanzar un puesto elevado “bloquean” la entrada de otras, para realzar su logro. Por otra parte, también puede haber un efecto transversal entre mismo nivel, en el que el efecto positivo es un mayor deseo de promoción, a la vez que una mayor cooperación de las mujeres por las relaciones interpersonales, que puede ser contrarrestado por una mayor competitividad por conseguir subir en el escalafón.

Reformas recientes que ordenan ciertos niveles de representación femenina en los consejos de administración ofrecen un entorno valioso y cuasi experimental para estudiar la composición de género de los equipos y el rendimiento. Uno de los primeros países en aplicar leyes de cuotas de género fue Noruega en 2003. Para estudiar el impacto causal de la presencia femenina en las juntas sobre el desempeño de la empresa, Ahern y Dittmar (2012) analizan la reforma que obligó a las empresas cotizadas a alcanzar el 40 por ciento de mujeres en la representación de la junta en dos años. Esto supuso que, en promedio, el 30 por ciento de los miembros de una junta necesitaba cambiar para cumplir con los requisitos del 40 por ciento. Sin embargo, las

empresas que ya tenían una mayor proporción de consejeras antes de la imposición de la cuota se enfrentaron a una restricción más pequeña que aquellas con menos mujeres. Ahern y Dittmar (2012) obtienen que las restricciones impuestas por las cuotas implicaron una caída en el valor de las acciones y beneficios operativos porque la imposición de cuotas llevó a que las juntas resultantes eran menos experimentadas, ya que las nuevas directoras tenían menos experiencia como CEO y eran más jóvenes que los directores masculinos existentes. Sin embargo, otros canales como las diferencias de género en preferencias o las interacciones estratégicas grupales no pueden ser descartadas en su estudio.

En este sentido, Matsa y Miller (2013) estudian los efectos de la cuota de género de Noruega en la toma de decisiones corporativas y concluyen que la cuota ha cambiado el estilo de liderazgo empresarial. Ellos comparan las empresas que cotizan en bolsa en Noruega con una muestra pareada de empresas no cotizadas en Noruega y con otras no cotizadas en otros países nórdicos, y encuentran que la mayoría de las decisiones corporativas no se vieron afectadas después del aumento en la representación en el consejo de las mujeres, pero sí se produjeron diferencias considerables en las políticas de empleo de las empresas. En particular, las empresas afectadas por la cuota emprendieron menos despidos de empleados, causando un incremento en los costes laborales relativos. Los resultados sugieren que las directoras consideraron que la acumulación de mano de obra es una estrategia más rentable a largo plazo, o que les preocupa más la vulnerabilidad de los trabajadores al riesgo de desempleo. Bertrand et al. (2014) estudiaron si las cuotas de género en los consejos de la empresa tuvieron un impacto en las desigualdades de género más allá de la junta, y no encuentran evidencia de que el aumento de la presencia de mujeres en la parte superior, según lo inducido por las cuotas obligatorias en Noruega, se trasladaran a una presencia femenina más fuerte en las capas más bajas (dentro de las empresas afectadas, o fuera de ellas). Kunze y Miller (2017), con datos para Noruega en grandes empresas, encuentran efectos positivos de arriba hacia abajo por ejercer las directivas un papel como mentoras y modelos para los niveles inferiores, pero una mayor competencia entre las mujeres para poder ascender.

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 ley italiana impuso cuotas de género obligatorias en los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa y en las empresas públicas. La presencia de consejeras pasó en 5 años del 6% a casi el 30%. Aunque la evidencia no es robusta, se ha mejorado la gobernanza de las empresas con mejores procesos de selección y no parece haber tenido impacto en la cotización bursátil de las empresas.

En estudio reciente, Hospido et al. (2019), estudian diferencias de género en la carrera profesional y en las promociones en la banca central, una ocupación predominantemente masculina. Emplean datos confidenciales anónimos del personal del Banco Central Europeo (BCE) durante el período 2003-2017. Surge una brecha salarial entre hombres y mujeres a los pocos años tras su contratación, a pesar de condiciones de ingreso similares en términos de niveles salariales y en otros observables. Encuentran que la probabilidad de promoción a una banda salarial superior era menor para las mujeres hasta 2010, cuando el BCE emitió una declaración pública en apoyo a la diversidad y tomó varias medidas para apoyar la igualdad de género. Tras este cambio, la brecha de promoción desaparece. La brecha de promoción de género previa al cambio de política se debía, en parte, al efecto de la maternidad sobre la carrera profesional de las madres. Con datos de aplicaciones y decisiones en procesos de ascensos de 2012 a 2017, se explora el proceso de promoción en profundidad y confirman que, durante este período más reciente, las mujeres tienen la misma probabilidad de promoción que los hombres. Sin embargo, esta ausencia de brecha enmascara dos efectos opuestos: una menor probabilidad de que las mujeres soliciten participar en los procesos de promoción y una mayor probabilidad de que las mujeres sean seleccionadas condicionado a ser candidatas. Después de obtener la promoción, las mujeres muestran una mejor progresión salarial que los hombres ascendidos, lo que sugiere que la mayor probabilidad de ser seleccionado se debe a mérito y no a discriminación positiva.

En España, con la ley 3/2007 de 22 de marzo, se impuso paridad por sexo en todos los comités de selección en la administración del estado, listas de partidos y empresas y organizaciones dependientes de la administración pública. En el sector privado también recibieron sugerencias para aumentar la participación de mujeres en los equipos directivos y consejos de administración. Esta política se justificó por la discriminación hacia las mujeres, pero, al igual que la evidencia presentada hasta el momento, no está claro el efecto que ha tenido. Bagües y Esteve-Volart (2010) analizan las posibilidades de éxito de candidatos masculinos y femeninos al sistema judicial español y obtienen que es menos probable que sean contratadas las candidatas cuando son asignados al azar a un comité con una presencia femenina más fuerte. Se dan dos potenciales explicaciones: en primer lugar, las mujeres evaluadoras tienden a sobreestimar la calidad de los candidatos masculinos; en segundo lugar, la presencia de mujeres en los comités induce a los miembros masculinos a favorecer cada vez más a los candidatos masculinos.

Estas experiencias ponen de manifiesto que hay que ser muy cuidadoso a la hora de aplicar medidas de este tipo que, además, carecen de sentido si no son temporales. El objetivo es que sirvan de catalizadores de la igualdad de oportunidades para las mujeres y, una vez alcanzada, se deben eliminar.

9.3. Reducción de la segregación ocupacional

Con el objeto de reducir la incidencia de las normas sociales que pueden determinar la elección de la especialización de los estudios y en último término dar lugar a la segregación ocupacional, se han venido proponiendo diferentes medidas. La primera cuestión que hay que tener en cuenta es que, hoy en día, el nivel educativo de las mujeres es, en promedio, más elevado que el de los hombres. Esto ha permitido reducir la brecha salarial en las últimas décadas, si bien surge la duda de por qué mantener esa diferencia en niveles educativos cuando no redundaría en una reducción de la brecha salarial adicional. Tres explicaciones pueden proporcionarse para esta situación de mayor nivel educativo sostenido: primero, como se ha señalado en el texto, hay diferencias en habilidades no cognitivas de forma que las mujeres suelen tener menos costes no pecuniarios por estudiar (estudian mejor, tienen menos dificultades en los deberes, suelen prestar más atención en clase, y hay una menor probabilidad de tener conflictos en clases); segundo, las mujeres con más nivel educativo pueden acceder a un mejor emparejamiento (*assortative mating*) de modo que la renta familiar es mayor, a la vez que suele venir asociado con menores tasas de divorcio, menor probabilidad de tener hijos fuera del matrimonio y de permanecer como monoparentales (Blau y Kahn, 2018); tercero, como muestran en un estudio no desagregado por sexo para el conjunto español, García -Mainar y Montuenga (2019) existen incentivos a que los individuos se sobreeduquen con el fin de compensar ciertas carencias en competencias, tener más posibilidades de encontrar un empleo, o que éste sea más estable. Como hemos visto, las mujeres participan menos en el mercado de trabajo y predominan en contratos a tiempo parcial y temporal, por lo que posiblemente tienen más necesidad de optar por conseguir un extra de educación.

Dado que el nivel educativo alcanzado por las mujeres supera al de los hombres, las políticas en este marco deben dirigirse a ahondar en la reducción de las ausencias e interrupciones laborales, favorecer la formación a lo largo de la vida laboral, reducir la sobreeducación y, sobre todo, atacar la segregación ocupacional. En este sentido, es necesario proponer medidas educativas desde la infancia, en los estudios secundarios (incluida formación profesional, ya que en estos estudios intermedios hay una gran segregación ocupacional) y universidad. De la misma manera que se ha avanzado en el ámbito de la salud, la educación o el derecho, se debería poder avanzar igualmente en las ciencias y las tecnologías. Para alcanzar este fin, es necesaria la colaboración de padres, profesores y educadores, pero también de los medios de comunicación como vehículos de la opinión social, especialmente la publicidad. Además, los padres y educadores deben conocer claramente lo que representará en el futuro las decisiones actuales de sus hijos en cuanto a optativas y extraescolares. Por ejemplo, en ESO y Bachiller es importante que las familias conozcan las cifras laborales actuales de las

diferentes disciplinas, como la empleabilidad, la tasa de paro o las ganancias esperadas.

La sobreeducación de las mujeres es mayor que la de los hombres, y las materias en las que se especializan también son diferentes. Según el informe de la Fundación BBVA-IVIE (2018), realizar estudios superiores facilita la obtención de un salario superior, pero existen notables diferencias dependiendo de la rama de estudios completados. Así, los graduados superiores en Ciencias Experimentales, Ingeniería y Arquitectura y Ciencias Sociales consiguen unos salarios medios superiores en un 24%, 9% y 6%, respectivamente, a los obtenidos por quienes estudiaron Humanidades. También se afirma en el informe que los graduados con estudios superiores que trabajan en ocupaciones por debajo de su cualificación tienen unos ingresos, en promedio, un 41,4% menores a los que percibirían en ocupaciones acordes a su preparación. De todos ellos, los titulados en Ciencias de la Salud son los que mayor reducción salarial registran, seguidos de los de Ciencias Experimentales. Concluye el informe diciendo que aprovechar el capital humano en España requiere esfuerzos adicionales de las universidades para hacer empleables a los titulados, y para ello se necesita que ganen peso en la oferta de estudios las especialidades más demandadas, en especial las asociadas a la digitalización, y las competencias reclamadas por las empresas.

García-Mainar et al. (2015) analizan el papel de la sobreeducación y las diferencias de ocupaciones por sexo. Comprueban que las ocupaciones con mayores índices de concentración son las que mayores desigualdades presentan. Contrastan la creencia generalizada de que tener una población trabajadora más educada ayuda a reducir las desigualdades de género en la distribución de trabajadores por ocupaciones. Sin embargo, encuentran que la relación sería más fuerte si la sobreeducación estuviese menos extendida. En particular, encuentran que los estudios superiores de 3 años o menos, que se observan muy habitualmente entre las mujeres en ciertos campos como salud y enseñanza, pueden generar una mayor desigualdad en la distribución de género a lo largo de las ocupaciones, ya que alcanzan este nivel educativo, pero luego se ubican en ocupaciones feminizadas para las cuales están sobrecualificadas. Proponen dos tipos de políticas. Primero, establecer medidas que no estén únicamente enfocadas a la adquisición de mayores niveles de cualificación, sino que también estén diseñadas para alcanzar el ajuste entre el nivel educacional alcanzado y el requerimiento laboral. En segundo lugar, adoptar medidas que tiendan a igualar la distribución de género en la elección del campo de estudio y promover políticas que ayuden a eliminar las normas o estereotipos que, exógenamente, asignan trabajo y ocupaciones a trabajadores de un sexo específico.

El sistema educativo es importante pero cada vez toma más importancia la formación posterior, compuesta por el aprendizaje en el puesto de trabajo o *learning by doing* y la formación a lo largo de la vida o *lifelong learning* (LLL). Ello hace que la definición de una carrera laboral y la vinculación a un centro de trabajo de manera indefinida sean más importantes todavía, para tener mayor acceso a esa formación específica posterior a la fase de educación formal o general en los centros educativos oficiales. Es por ello que son de esencial relevancia las políticas activas de empleo que traten de ayudar a insertar a parados de larga duración, con grandes dificultades para conseguir un empleo. La formación en nuevas tecnologías tiene múltiples niveles, que van desde el nivel de usuario de programas sencillos hasta el diseño y programación. El avance en todos los niveles es importante.

Por otra parte, es necesario tener en cuenta la tecnología actual disponible y el avance futuro de la misma. Este punto tiene varias vertientes. Por un lado, los trabajos del futuro van a requerir mucho más que los actuales dominar las competencias digitales que, a su vez, son claves en la adquisición de nueva formación. Actualmente hay una brecha en la formación digital entre hombres y mujeres que, de no ser eliminada, será fuente de otras brechas cada vez más grandes en el futuro (Conde-Ruiz, 2019). En segundo lugar, independientemente de que se tenga que ocupar de hijos o dependientes, la tecnología actual permite que gran parte de las tareas de una gran parte de trabajadores se pueda realizar desde el domicilio. Basta con que esas tareas se estipulen convenientemente para que se realicen en un horario diferente al presencial y permitan la conciliación. En tercer lugar, la tecnología puede ser muy útil en la eliminación de los prejuicios a la hora de contratar, pues permite que se haga una selección de personal sin tener en cuenta el sexo y las condiciones familiares de los potenciales trabajadores (en Suecia han estrenado un robot que realiza entrevistas de trabajo). También puede ayudar en la transparencia en los procesos de ascenso laboral si se programan los requisitos para acceder a dicho ascenso.

Wang y Degol (2017) revisan las investigaciones sobre psicología, sociología, economía y educación en los últimos 30 años para contribuir a explicar la subrepresentación de mujeres en las materias STEM. Se extraen explicaciones en torno a seis elementos: i) habilidad cognitiva, ii) fortalezas relativas cognitivas, iii) interés o preferencias por ocupaciones, iv) preferencias sobre el equilibrio familia-trabajo, v) creencias sobre habilidades específicas, y vi) estereotipos sobre género. Describen las explicaciones biológicas y socioculturales para las diferencias por sexo observadas en factores motivacionales y cognitivos y después proponen recomendaciones para políticas y prácticas con el objetivo de aumentar el interés femenino en las ocupaciones STEM.

Sus resultados apuntan, en primer lugar, hacia una intervención temprana para cultivar el interés en las matemáticas y ciencias. La investigación muestra que muchas personas toman la decisión sobre su futura carrera antes de bachillerato y se interesan por matemáticas y ciencias en enseñanza media (Maltese and Tai 2011, Tai et al. 2006). La intervención temprana, por lo tanto, es la mejor. Para ello es crucial la última etapa de la niñez y el principio de la adolescencia, cuando los niños/adolescentes tienen más capacidad, interés y habilidad para conectar y elegir carrera. Además, como las mujeres científicas dicen que las experiencias en la escuela fueron una pieza clave para desarrollar su interés y curiosidad en la ciencia, proporcionar experiencias positivas en clase para las chicas en primaria y secundaria es un objetivo esencial (Maltese y Tai 2010, Kofoed y mcGoveney, 2019). Algunas propuestas son realizar actividades con grupos pequeños, para promover más interacciones positivas entre estudiantes y profesor (Deutsch 2003, Haughey et al. 2001, Stecher y Bohmstedt 2002), aprendizaje cooperativo que proporcione confianza en las habilidades matemáticas (Wang 2012) y proponer actividades manuales en matemáticas y ciencias que los estudiantes relacionen con situaciones reales de la vida.

En segundo lugar, centrarse en la mejora de habilidades pero también en el interés por la materia. Los resultados muestran que las aptitudes y el interés son igualmente importantes para determinar las carreras que eligen los individuos. Las chicas con altos logros matemáticos y poco interés o motivación en tener ocupación STEM tienen menos probabilidad de graduarse en estas materias que individuos con habilidades matemáticas medias y alto interés en ciencias (Tai et al. 2006). Por lo tanto, aunque es importante promover los logros en matemáticas y ciencias, cultivar el interés en esos aspectos producirá más científicas en el largo plazo. En particular, es importante cultivar el interés de mujeres que son igualmente buenas en matemáticas y lengua, porque tienen el talento para tener éxito en STEM pero puede que no tengan interés (Wang et al, 2013). Además, como las mujeres prefieren carreras que permitan trabajar con personas y hacer contribuciones positivas a la sociedad, las ocupaciones en matemáticas y ciencias tendrían que ser promocionadas como compatibles con estos objetivos de carrera, destacando los aspectos del trabajo más compartidos con compañeros y el lado altruista (Su et al. 2009).

Best et al. (2013) analizan políticas llevadas a cabo durante diez años en Alemania para aumentar la participación de mujeres en los estudios STEM. Las iniciativas fueron de atracción y de retención de mujeres en estas materias. Las primeras tuvieron éxito, pero las de retención no lo tuvieron tanto. Las iniciativas para atraer fueron la celebración del Girls' Day desde 2001 para familiarizar a los adolescentes con las materias STEM y el Pacto Nacional para Mujeres en Carreras STEM, en 2008. La participación de las mujeres en estas materias aumentó en 1% anual, pero sigue siendo baja. En las universidades se hicieron programas para mujeres profesoras

(2007-2017), provisión de fondos con condiciones de igualdad de representación, guías de buenas prácticas en transparencia y contabilidad pública. Además, en los cuatro centros de investigación más importantes de Alemania se llevó a cabo el compromiso de participación de mujeres en posiciones líderes. La conclusión del estudio es que la igualdad ha mejorado en la última década, con mayor incorporación de mujeres en estas materias, pero también aumentaron las tasas de abandono, por lo que recomiendan más esfuerzos en una integración cualitativa de las mujeres en el ámbito STEM. Una vez que se ha conseguido atraerlas a este campo, hay que trabajar las barreras culturales y establecer carreras más atractivas y flexibles; iniciar acciones para que los progresos alcanzados se mantengan en el tiempo.

Diekman et al. (2016) proponen un modelo teórico para entender los procesos que influyen en los roles sociales y concretamente en las motivaciones para conectar con las materias STEM. Estas materias no son percibidas como oportunidades de trabajar con otras personas o ayudar a otros y se entienden como objetivo de mejorar el conocimiento. Ello influye tanto en la carrera STEM como en las elecciones de hombres y mujeres por ellas. Por ejemplo, en áreas como informática e ingeniería, que no son vistas como profesiones muy orientadas hacia las personas, se puede destacar que contribuyen a mejorar la calidad de vida de las personas y que para su desarrollo requieren colaboración con otros compañeros e investigadores de las mismas y de otras disciplinas. El momento óptimo de intervención sería en la enseñanza media y adolescencia, antes de tomar la decisión de elegir matemáticas y ciencias como asignaturas. Bilimoria y Lord (2014) realizan un meta-análisis de las políticas llevadas a cabo en Europa en la última década, clasificándolas en tres áreas. La primera, el desarrollo de programas de profesiones y carreras que implica a todos en actividades de orientación y formación para incluir a las mujeres en la ciencia. En segundo lugar, medidas que ofrecen posiciones académicas y motivan a mujeres para hacerse científicas. Tercero, medidas que incluyen mujeres que apoyen redes y tutoría. Estudian Australia, Estados Unidos y Europa y examinan la participación, avance y liderazgo en las materias STEM, mostrando las iniciativas relacionadas con el incremento de mujeres en estas materias.

En tercer lugar, romper los estereotipos sobre las mujeres y STEM. Las creencias sobre las habilidades pueden influir en lo que los individuos sienten, piensan y en las propias habilidades, así como en la forma en la que lo ven los demás. Por eso es necesario combatir los estereotipos negativos sobre los logros de las mujeres en las áreas STEM. Por ejemplo, en la escuela y en casa hay fuentes importantes del interés por las ciencias de las chicas, por lo que es buen lugar para comunicar que hay más mujeres entrando en carreras STEM en los últimos años. Eliminar los estereotipos masculinos en las clases puede aumentar el interés de las chicas al eliminar percepciones de que esos temas no son para mujeres (Chreyan et al. 2009 y 2011a).

Finalmente, los medios de comunicación deben esforzarse en crear más representaciones de profesionales femeninas en STEMS y sus logros, de manera que las chicas y mujeres encuentren imágenes realistas de mujeres científicas de éxito. La intervención para reducir los estereotipos de género, las conductas y las creencias es un trabajo de toda la vida, ya que el diferente tratamiento a hombres y mujeres comienza desde niños.

En cuarto lugar, enfatizar el esfuerzo y el trabajo en lugar del talento. Un factor muy importante en la infrarrepresentación de las mujeres en materias intensivas en matemáticas es que las mujeres tienen menos probabilidad de elegir carreras para las cuales se perciben como necesaria una inteligencia innata. Para evitar esta forma de elección, los educadores deben destacar la importancia del esfuerzo y el trabajo duro en alcanzar el éxito en estas carreras. Se debe reforzar la idea de que las habilidades matemáticas son cultivadas a través del esfuerzo y la persistencia y que no son estáticas ni inamovibles (Dweck 2007). La investigación demuestra que el esfuerzo de los niños, y no su habilidad, animará más la persistencia y los logros (Mueller y Dweck, 1998). Las clases que ponen el énfasis en aprender y mejorar están asociadas con resultados académicos más positivos. Dar menos importancia a la inteligencia innata anima a más mujeres a elegir carreras STEM. Este énfasis en el esfuerzo se debe hacer tan pronto como sea posible.

En quinto lugar, añadir más historias al aprendizaje STEM. Dado que las chicas tienen más probabilidad que los chicos en altas habilidades verbales, las chicas pueden desear más las ciencias y matemáticas si se les enseñan a través de una historia. La estrategia de educación puede llevar a las chicas a interesarse por las STEM a través de sus habilidades verbales. Aprender a través de historias puede aumentar el compromiso con las matemáticas y las ciencias (Kelleher et al. 2007, Sadik, 2008). Por ejemplo, en vez de tener solo libros de texto para transmitir conceptos, funciones y fórmulas, los profesores de ciencias pueden incorporar lecturas complementarias en el material. Muchos logros científicos y desarrollos de teorías tienen historias interesantes que pueden ser conocidas a la vez. La narrativa científica acerca a los estudiantes a las aplicaciones a la vida real y aumenta su interés en identificarse como futuros científicos o matemáticos.

Sexto, comunicar la relevancia de un grado STEM en aplicaciones al mundo real. Conocer qué hace un ingeniero y qué tipos de empleo tienen prepara a los jóvenes a entender la naturaleza de estas ocupaciones. Describir cómo las tareas de los profesionales STEM son colaborativas, innovadoras y cómo benefician a la sociedad, hace que estas carreras sean más deseadas y más accesibles para las chicas en su vida (Diekman et al. 2011). Por ejemplo, es importante que los jóvenes, particularmente mujeres, conozcan que aunque las carreras como ingeniería o informática pueden no

implicar un cuidado directo de pacientes, estas carreras tienen un impacto beneficioso en la sociedad permitiendo a estos individuos colaborar con otros. Cuando se promocionan las carreras STEM, los profesionales pueden querer equilibrar la dificultad de obtener el grado con el nivel de disfrute, creatividad e innovación que conlleva. Esto es importante para las mujeres ya que tampoco es deseable que las STEM sean solo un reto.

Finalmente, proveer más modelos femeninos a mujeres y chicas. La investigación ha mostrado que los modelos de roles femeninos son importantes para aumentar las actitudes positivas de las mujeres hacia las carreras STEM (Cheryan et al 2011b, Stout et al. 2011; Kofoed y mcGoveney, 2019). Por ello, exponer el ejemplo de mujeres STEM de éxito ayuda a que más mujeres lo elijan.

9.4. Otras medidas

Concluimos señalando algunas políticas cuyo objetivo último no está dirigido exclusivamente a diferencias entre hombres y mujeres. Por un lado, la imposición sobre la renta, que ha suscitado un gran debate teórico en cuanto a la eficiencia y equidad del tipo establecido, parece concluir que la imposición individual tiende a favorecer la participación en el mercado de trabajo de la segunda renta en la familia. Por otro lado, medidas generales relativas a la determinación salarial como las políticas de salario mínimo, la cobertura de la negociación colectiva, o las prestaciones por desempleo fijan un suelo y frenan la posibilidad de discriminación (tanto por gusto como estadística), impidiendo una mayor desigualdad. Comparando 35 países con datos de ISSP (*International Social Survey Programme*), Dupay y Fernández-Kranz (2011) observan que las políticas de salario mínimo y cobertura sindical rebajan la brecha salarial entre hombres y mujeres, ya que muchas mujeres están en puestos de bajos salarios, pero tienden a aumentar la existente entre madres y no madres, ya que muchas madres pasan a situaciones de tiempo parcial o excedencia larga.

En una reciente comunicación, la OIT (2019) habla de actuaciones en dos líneas que han de procurar y estimular los agentes sociales. Si bien, al tener una audiencia internacional, muchas de ellas ya están implementadas en la mayoría de los países europeos, incluido España, vamos a incidir en algunas de ellas. Por un lado, en tratar de atacar la discriminación general que pudiera existir. Así, los objetivos deberían perseguir revisar todas las políticas en el ámbito social en cuanto a su impacto sobre la igualdad de oportunidades, quizás con un Decreto de “garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación”. Para ello, las instituciones y poderes públicos deben impulsar más medidas y actuaciones en este sentido, y deben ser abordadas por la negociación colectiva. Igualmente, son necesarias medidas que traten de concienciar a la sociedad sobre la igualdad. Los roles de género se imponen desde edades tempranas, implicando las decisiones posteriores

sobre la educación trabajo y organización familiar. Es necesario que desde el principio la educación se libre de estereotipos.²⁷ Los medios de comunicación generan y expanden los estereotipos de género a través de sus contenidos y de la publicidad. Es necesario que los medios acuerden un modo de actuación comprometido con los cambios necesarios para eliminar los estereotipos y que queden en el pasado.²⁸

Una segunda línea de actuación sugerida por la OIT (2019) consiste en promover medidas específicas de igualdad de pago. Aparte de subidas en los salarios mínimos o extender la negociación colectiva que hemos mencionado anteriormente, debe haber una tendencia general hacia una igualdad efectiva que puede instrumentarse de varias maneras. Por ejemplo, formación de delegados sindicales en materia de igualdad. Con frecuencia los negociadores en los convenios colectivos son mayoritariamente hombres incluso en ocupaciones de mayoría femenina. Sería deseable un mayor equilibrio en los representantes sindicales y una formación en materia de igualdad para que esta esté presente en todos los elementos negociados y se considere un logro en sí mismo la mayor igualdad entre ambos sexos en la empresa o centro de trabajo. En su comunicación, la OIT (2019) señala que el promedio de mujeres en los comités negociadores es inferior al 35%, siendo en Europa donde estas cifras son mayores.²⁹ En este sentido, el Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (AENC 2018-20), firmado por CEOE, CCOO y UGT son un conjunto de medidas destinadas a favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres. Debe haber un especial interés en empresas pequeñas, ocupaciones tradicionalmente masculinas o femeninas y en mujeres autoempleadas, ya que muchas de las medidas generales no son de fácil aplicación para estos colectivos.

A su vez, es necesario incluir en la negociación colectiva la posibilidad de tener unos horarios laborales compatibles con los escolares y la posibilidad de cubrir parte del horario en el hogar, por supuesto todo ello dentro de las peculiaridades de cada puesto de trabajo. Para ello, el uso de las nuevas tecnologías facilita dicha posibilidad, lo que requiere de conocimiento y aplicabilidad por parte de los padres, pero también de la adecuada adaptación en los procesos laborales. En último caso, y dado que las diferencias en el cuidado de hijos, tienen un fuerte carácter social o de identidad, en atención a las futuras madres, se debería incluir a los padres en todo aquello que afecta al cuidado de los bebés, para que se corresponsabilicen de su crecimiento y educación desde el nacimiento.

²⁷ Así, en la valoración de los hombres y mujeres con hijos, hay que romper el mito de que los varones con hijos son más estables y productivos y las mujeres con hijos más absentistas y con menos compromiso.

²⁸ En el campo de las ciencias sociales ha aparecido la plataforma *nosinmujeres* en las que los varones académicos en las ciencias sociales se comprometen a no participar en actos donde las mujeres no estén representadas (<https://sites.google.com/view/nosinmujeres>).

²⁹ En algunos países, como Alemania, Austria o el Reino Unido se han instaurado cuotas para aumentar la participación femenina en los comités.

10. Reflexiones finales

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

Hay dos aspectos de la brecha salarial que deben ser tenidos en cuenta a la hora de abordar su estudio: la dificultad de encontrar una buena medida que resuma la información y los múltiples elementos asociados con ella. Respecto a la medición de la brecha salarial, en este trabajo se describe la medida propuesta por la OCDE y también la seguida por Eurostat. Nuestras propias mediciones se realizan siguiendo la definición de Eurostat y aplicadas a los datos de la Encuesta de Estructura Salarial, especialmente a los últimos datos disponibles de 2014. Los resultados indican que la posición de la brecha salarial española es intermedia en los países de la OCDE, por debajo de su media, y también intermedia en los países de la UE28 y por debajo de la media. En cuanto a Aragón, su brecha salarial supera a la del conjunto del país, y su posición regional es la cuarta más alta, después de Navarra, Asturias y Cantabria. Además, la evolución en el tiempo es hacia una disminución de la diferencia, si bien el progreso es bastante lento.

La brecha salarial no es homogénea en los diferentes componentes de la retribución, ni tampoco lo es en los grupos de trabajadores, ni en las características de su puesto de trabajo. Respecto a los componentes de la retribución, se observa que existe una diferencia por razón de sexo en algunos componentes de la retribución, como son la remuneración en especie, los pagos por horas extra y los complementos salariales generales y por turno de trabajo, los cuales son más frecuentemente percibidos por los hombres. Además en el caso de que ambos perciban estas retribuciones, los trabajadores masculinos lo hacen en una mayor cuantía media que las mujeres. Los trabajadores de más edad soportan una mayor brecha salarial (aunque en Aragón la mayor brecha corresponde a los de 40 a 49 años) y también lo hacen más los españoles que los extranjeros y los que tienen estudios secundarios. Los trabajadores con estudios superiores tienen la menor brecha salarial, si bien en los tramos más altos de la distribución salarial es donde se da la mayor diferencia, tanto en salario como en participación femenina, aportando indicios de existencia del llamado “techo de cristal”. También se observa mayor brecha salarial en los trabajadores con contrato a tiempo parcial, en el sector privado, con un convenio

colectivo de ámbito superior a la empresa, en la industria, en ocupaciones de baja cualificación y en los que tienen contrato indefinido.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La evolución de la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo también tiene poder explicativo a la hora de comprender la situación actual en toda su complejidad. Tradicionalmente, los hombres han sido los mantenedores económicos del hogar, por lo que su situación familiar ha sido favorable a la situación laboral y ello perdura hoy en día, mostrando una mayor tasa de participación y tasa de empleo los trabajadores masculinos con hijos menores de 16 años que los trabajadores que no tienen hijos en dicha edad, que es la más intensiva en tiempo de cuidados y dedicación. En el caso de las mujeres ocurre lo contrario. Tradicionalmente, han reducido o anulado su participación en el mercado al tener hijos, y más todavía cuanto mayor era el número de hijos. La maternidad sigue siendo desfavorable para la implicación laboral de las mujeres, observándose una menor participación al tener hijos y menor todavía al tener más de dos. No obstante, se aprecia una tendencia de convergencia en el tiempo, ya que aumenta más la participación de las mujeres con hijos en el mercado de trabajo que la correspondiente a las mujeres sin hijos.

En las decisiones sobre interrupciones laborales debidas a la maternidad es muy importante el nivel educativo de la mujer y el puesto de trabajo que ocupa antes de ser madre o decidir tener otro hijo más. A este respecto, observamos que, si bien hay menos mujeres trabajando que hombres, la decisión previa de participar en el mercado de trabajo viene asociada al nivel educativo de las mujeres trabajadoras. Hay que hacer notar desde 2009 hay más mujeres con estudios superiores que hombres

con dicho nivel educativo, a pesar de que el total de mujeres en el mercado de trabajo es inferior, implicando que el nivel educativo sea, en promedio, superior al de los hombres. En Aragón, el número se igualó en 2013, permaneciendo similar el número de ocupados varones y mujeres desde ese año. Ello, unido al mayor nivel educativo medio de las mujeres en general, indica que las mujeres eligen más educación no solo por su rentabilidad, que es menor que la de los hombres y durante menos tiempo, sino también como una puerta de acceso al mercado de trabajo. Y también, que las mujeres con más nivel educativo participan más que las que tienen menos estudios, lo cual es coherente porque tienen más probabilidades de conseguir un empleo, que éste sea mejor y que sus interrupciones por maternidad u otros motivos sean menores ya que lo que arriesgan es más valioso que si el empleo fuera de menor calidad. Otra fuente de interrupciones laborales tiene que ver con el cuidado de otros dependientes. Al igual que en el caso de los niños, estas tareas de cuidado y atención de discapacitados o de otros adultos ha venido recayendo en las mujeres, y sigue siendo así hoy en día.

Además de haber más mujeres con estudios superiores, lo cual ha sido un cambio en la conformación del mercado de trabajo, las materias de especialización de hombres y mujeres también merecen ser objeto de análisis porque, a pesar de la entrada de hombres y mujeres en disciplinas que tradicionalmente estaban totalmente segregadas a un solo sexo, la composición actual no es tan diferente a la tradicional. Así, observando a los estudiantes que inician grados universitarios, se aprecia una gran mayoría de mujeres en estudios de magisterio o educación, salud y servicios sociales y artes y humanidades y una participación minoritaria de mujeres en ingeniería, industria y construcción y en informática. Los tres primeros campos de estudio han sido tradicionalmente femeninos, y dos de ellos están muy vinculados a las tareas tradicionales de las mujeres de la educación y los cuidados, mientras que las dos últimas materias han sido tradicionalmente masculinas y constatamos que lo siguen siendo hoy en día. Esta imagen de escaso cambio en las materias de especialización se corrobora comparando los campos de conocimiento vinculados a los trabajadores españoles. De nuevo, tanto en España como en Aragón, aparece una proporción muy alta de hombres en el ámbito de la mecánica, electrónica y otra formación técnica, industria y construcción, mientras que las mujeres están dedicadas a salud y servicios sociales, educación y negocios, administración y derecho.

Otro aspecto que es necesario evaluar en el tiempo es el número de horas dedicadas a trabajar por parte de hombres y mujeres. Es bien conocido, y los datos así lo muestran que, mientras la distribución de horas de trabajo de las mujeres tiene proporciones importantes en jornadas inferior a la de tiempo completo, en el caso de los hombres la gran mayoría es a tiempo completo y la escasa proporción que trabaja a tiempo parcial lo hace mayoritariamente de manera involuntaria, es decir, porque no encuentra un empleo a tiempo completo. La casuística de las mujeres es mucho más

amplia pero básicamente se reduce a tres motivos para un empleo de jornada inferior a la completa: la reducción de jornada por tener hijos menores de 12 años, la jornada a tiempo parcial por no encontrar un empleo a tiempo completo y, finalmente, la jornada a tiempo parcial para tener más tiempo al cuidado de niños, adultos u otras obligaciones familiares o personales. En ambos casos es bajo el porcentaje de trabajadores que trabaja a tiempo parcial porque no quiere jornada a tiempo completo o porque estudia. Además, el promedio de horas de trabajo de los hombres a tiempo completo supera al de las mujeres de la misma categoría en unas 2,5 horas semanales.

Además del análisis de todos los elementos que influyen sobre la remuneración de los trabajadores, en un estudio de la brecha salarial es necesaria la comparación del salario por hora de hombres y mujeres, una vez controladas las diferencias que se explican por el nivel acumulado de capital humano y por las características personales y del empleo. Es decir, una vez que se controlan las explicaciones que hemos calificado como no discriminatorias en la descripción de las teorías que explican diferencias salariales. En la parte de la diferencia salarial que no resulta explicada cabe todo lo que no ha sido posible controlar. Utilizando datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2014, tanto para la muestra de trabajadores españoles como para los de Aragón, se lleva a cabo un análisis econométrico en el que la estrategia de estimación contiene tres partes o fases. En la primera se estima una ecuación salarial tal y como se ha descrito, es decir, se toma el logaritmo del salario por hora de toda la muestra y se hace una regresión de esta variable sobre las características personales y del empleo que ofrece la encuesta. Estas variables son: la variable sexo, la que indica si el trabajador es español o extranjero, su edad, la Comunidad Autónoma de residencia, el nivel educativo, la antigüedad en el empleo actual, si tiene responsabilidad de supervisión sobre otros trabajadores, el tamaño de su empresa o centro de trabajo, si el contrato es permanente o temporal, si es a tiempo parcial o completo, el ámbito de negociación del convenio colectivo, si el empleo se desarrolla en el sector público o privado y, finalmente, la ocupación y el sector de actividad del puesto de trabajo. El coeficiente de la variable sexo nos identifica la parte de la diferencia salarial que se asigna a esta variable, una vez controladas todas las demás. Es decir, será la parte de la diferencia media de salario por hora entre hombres y mujeres que no queda explicada por la ecuación salarial que se ha aplicado. En el caso de España este coeficiente indica que el 14% de la diferencia salarial no está explicado y en Aragón el 16%.

La segunda parte de la estimación es la tradicional descomposición salarial de Oaxaca-Blinder. Se basa en la estimación de dos ecuaciones salariales, una para hombres y otra para mujeres, y la comparación de los coeficientes que ambas asignan a cada característica y de las propias características. Este método permite separar la parte de la diferencia salarial explicada y la no explicada. Los resultados arrojan que

del 16,4% de diferencia salarial en España, un 2,4% explicado y 14% no explicado. Para Aragón la diferencia es del 21,6%, la parte explicada el 5,6% y la no explicada el 15,9%. Vemos que coincide el resultado fundamental con el obtenido en la primera parte, a pesar de que esta última estimación es mucho más flexible al permitir diferentes rendimientos para trabajadores de cada sexo.

La tercera estimación aplica la técnica de la regresión cuantílica para centrar el estudio en diferentes puntos de la distribución salarial, es decir, estudiando por separado los trabajadores de salarios bajos y altos. Los resultados arrojan una diferencia salarial por razón de sexo mayor en los percentiles más altos lo que, unido al menor acceso de mujeres a la parte más alta de la distribución salarial, evidencia una agudización del problema de presencia y remuneración igualitaria de las mujeres en los puestos mejor remunerados.

Los resultados obtenidos indican que buena parte de la diferencia salarial (85% en España, 75% en Aragón) no es explicada por las características personales y del empleo que conocemos y hemos incluido en las estimaciones. Los datos utilizados tienen algunas carencias que es conveniente tener en cuenta. En primer lugar, las variables pueden tener errores de medida. Por ejemplo, la experiencia laboral se aproxima por la edad (es un recurso habitual cuando no se conoce la experiencia de forma directa) pero la edad de inicio de la vida laboral varía entre los trabajadores, así como sus periodos de desempleo. En segundo lugar, no se dispone de variables muy importantes en la determinación salarial como son variables familiares (composición familiar, número de hijos), características de los puestos (turnos, riesgos); algunas variables disponibles tienen un alcance muy limitado (no hay mucha desagregación de sectores u ocupaciones, ni en los tipos de contratos), a la vez que hay otras variables que son difícilmente observables y/o cuantificables (habilidades innatas del trabajador, capacidad de trabajo en equipo, nivel de su expediente académico, formación complementaria).

El siguiente paso en el análisis de las diferencias salariales es preguntarnos si las diferencias salariales que no explican los modelos, son directamente discriminación salarial o si hay también otras explicaciones, cuáles y qué importancia tienen cuantitativamente. La respuesta es compleja debido a la no disponibilidad de más datos que permitan controlar otros elementos que hemos visto previamente que también son importantes en el fenómeno de la diferencia salarial por sexo. Para argumentar en torno a estas explicaciones pendientes nos basamos en la evidencia empírica existente, en muchos casos internacional, que, si bien no es directamente aplicable al caso de nuestro país y región, sí permite avanzar en el conocimiento del funcionamiento de las diferencias salariales, que son un fenómeno generalizado en todos los países.

Un elemento importante, que pone asimismo de manifiesto las limitaciones de los datos, es la segregación de los trabajadores por puestos de trabajo. Este aspecto podría ser captado con mayor desagregación y menos heterogeneidad en los valores de las variables que indican la ocupación y la actividad. La segregación ocupacional tiene su origen en el propio mercado de trabajo, en el que antiguamente había puestos de trabajo para hombres (casi todos) y algunos pocos para mujeres, todos ellos además relacionados con las tareas que tradicionalmente han venido realizando las mujeres en el hogar (empleadas domésticas, limpieza, costura, cocina, cuidados de niños y adultos, cuidados de enfermos y enseñanza). La progresiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha dado lugar a una mayor participación de ambos sexos en las ocupaciones tradicionalmente masculinas y femeninas, pero no ha llevado a una desaparición de la segregación ocupacional. La fotografía actual muestra que más de la mitad de las mujeres están concentradas en 10 ocupaciones, de un total de 66, por menos del 44% de los hombres. Esta concentración es importante porque las características de los puestos de trabajo mayoritarios de hombres y mujeres difieren notablemente. Las ocupaciones de mayoría femenina se caracterizan por un alto nivel de trabajo a tiempo parcial, menores oportunidades de promoción y salarios más bajos, de manera que, como muestran estudios para otros países y también alguno español, buena parte de la brecha salarial de género se puede explicar por representación excesiva de mujeres en trabajos mal pagados. La segregación ocupacional persiste en el tiempo por múltiples motivos, entre los cuales se encuentran las preferencias de los trabajadores, elementos psicológicos fuertemente vinculados con los estereotipos adquiridos, y también la presencia de más facilidades para compatibilizar el trabajo con la maternidad.

Los factores psicológicos y las normas sociales también influyen sobre las diferentes decisiones de hombres y mujeres. Respecto a los primeros, numerosos estudios avalan que, en general, las mujeres tienen más aversión al riesgo, son menos competitivas y les gusta menos la negociación. Esto conlleva que elijan empleos con menos riesgo físico y también con menos incertidumbre en la remuneración, y que a la hora de negociar un salario o incremento salarial con el empleador sean más conformistas. En realidad no se conoce cuánto influyen estos aspectos en la brecha salarial resultante, ya que los experimentos y casos de estudio que avalan estos resultados son muy sensibles a las características concretas que se especifican en cada caso. Respecto a las normas sociales, los estudios aprecian el cumplimiento de la teoría de la identidad social, según la cual a los individuos les resulta costoso separarse de lo que la sociedad espera de ellos.

Existe evidencia empírica en todos los países (y también en España, aunque los datos utilizados para ella son algo indirectos), de que la maternidad genera una brecha salarial entre las mujeres madres y las no madres que se perpetúa en el tiempo. Los

estudios para los padres no muestran este efecto, por lo que la maternidad es un elemento muy importante en el estudio de la brecha salarial. Esta caída en los salarios procede de varias fuentes. La interrupción laboral debida a las semanas de baja por maternidad es una de ellas, sobre todo porque es una interrupción más larga que la de los hombres que acaban de ser padres. La interrupción más duradera, con una excedencia para cuidar al hijo, produce que haya pérdidas de habilidad en el mercado de trabajo (porque las tareas laborales van cambiando y porque se pierden oportunidades de formación laboral) y dificultades para la promoción (que resulta más difícil cuando se vuelve al trabajo después de un periodo de ausencia). Todo ello también se da cuando no hay interrupción pero sí reducción de jornada o un empleo a tiempo parcial. Además, con frecuencia, las madres que asumen en desigualdad el cuidado de los hijos y de otros dependientes, así como en las tareas domésticas, añaden este cansancio al de la actividad laboral, redundando en una doble y, por tanto, una menor disposición a asumir mayores esfuerzos. Unido a ello está la elección del puesto de trabajo, que con frecuencia está condicionado a tener la flexibilidad suficiente para hacer compatibles las tareas domésticas y familiares con la jornada laboral.

La discriminación se aborda en los estudios empíricos de diferentes maneras. La medición directa, que implicaría remunerar de manera distinta a dos trabajadores igualmente productivos por ser de diferente sexo, no se aprecia apenas, por su carácter ilegal y también porque la discriminación se ejerce de maneras mucho más sutiles, en muchos casos incluso sin intencionalidad por estar plenamente instaurada en la sociedad. La medición mediante el tradicional método de Oaxaca-Blinder arroja un valor de discriminación que incluye, como ya hemos descrito, otros elementos no discriminatorios, como los errores de medida de las variables y la información que se desconoce. Los experimentos y casos de estudio muestran la existencia de discriminación, pero en una dimensión menor a la obtenida por el método de descomposición citado. Por último, existe cierta evidencia en la literatura sobre la posible existencia de discriminación en la contratación y en la promoción. Si bien los estudios no son concluyentes, parece existir el consenso de que una mayor transparencia en los mecanismos ayudaría a reducir la presencia de discriminación.

Como hemos apreciado, la brecha salarial resultante de una comparación del salario de hombres y mujeres, es un fenómeno que tiene muchos elementos a estudiar y sobre los que incidir para que dicha brecha termine desapareciendo. Las normas o políticas que afectan al mercado de trabajo tienen un impacto sobre ella que es necesario conocer para orientar las medidas a tomar en la reducción de la brecha salarial. Numerosos estudios se centran en el impacto de las políticas aplicadas, que tienen componentes similares en los diferentes países, y es útil aglutinar los resultados para tener una visión global.

Clasificamos en tres grupos las políticas o normas que afectan a la brecha salarial: aquéllas que protegen a los trabajadores cuando tienen hijos, las que se centran en la educación y formación y, finalmente, las que persiguen una mayor transparencia en la toma de decisiones en los centros de trabajo. Las medidas que facilitan a los trabajadores formar una familia son la baja maternal, la baja paternal, la posibilidad de tomar una excedencia, reducir la jornada hasta que el hijo tenga una determinada edad, deducciones fiscales por gastos de guardería, guarderías públicas (gratuitas o con un precio relacionado con la renta), etc. Las medidas destinadas a facilitar el cuidado de los hijos también están dirigidas al cuidado de enfermos o mayores, con el fin de favorecer la posibilidad de compatibilizar las tareas familiares con las laborales.

Las bajas maternales tienen distinta duración según los países y también es diferente la remuneración obtenida en el periodo de baja así como el responsable de pagar dicha remuneración. Los estudios que analizan el impacto de la baja maternal apuntan como factores favorables para la participación laboral de la madre que ésta tiene asegurado el puesto de trabajo a su vuelta, lo que facilita que no haya desvinculación con el trabajo. Cuanto más larga es la baja, más afecta a la vuelta (más abandono del mercado, más cambio a tiempo parcial o reducción de jornada) y a la brecha salarial (más caída en el salario). Estos efectos son mayores para las mujeres más cualificadas. Si este periodo de baja es corto, no afecta a los salarios. La baja paternal tiene un efecto positivo a la hora de repartir la carga de cuidados del hijo con la madre y hacer este reparto visible, lo cual reduce la discriminación estadística. Hay pocos estudios sobre esta baja, por lo que no se puede decir mucho más, si bien es necesario para que tenga el efecto positivo que sea de la misma duración que la de la madre, que no se puedan transferir de uno a otro y que efectivamente los padres tomen el tiempo de baja al que tienen derecho.

La opción de acogerse a una excedencia por nacimiento es tomada casi exclusivamente por las mujeres, lo cual afecta negativamente a su carrera laboral, ya que puede reducir tanto la probabilidad de seguir en el mercado de trabajo como las oportunidades de formación y de ascender, lo que finalmente puede redundar en los salarios. Sobre las guarderías para el cuidado de los niños o la escolarización temprana, la reducción de los costes de sus cuidados favorece la participación de los padres, reduce la brecha salarial, aumenta la fertilidad y mejora la atención de los niños de familias de baja renta. En conjunto, todas las medidas que facilitan la maternidad favorecen la igualdad si son utilizadas por ambos sexos y la perjudican si solo son usadas por las mujeres. Existe evidencia de que es más efectivo para reducir la brecha salarial mejorar el acceso a guarderías que ampliar el permiso de paternidad, aunque ambas medidas sean deseables. Además, cuando más tiempo se está alejado del mercado, más cuesta recuperar el estatus que se tenía antes de la interrupción y avanzar en la carrera laboral. Es conveniente señalar que estas medidas, y otras que

señalamos posteriormente, no deberían afectar a las estructuras de costes de las empresas, por lo que un diseño adecuado desde las instituciones públicas es necesario, que ha de venir siempre acompañado de una evaluación de su efectividad. De esta manera, se habrían de alcanzar los objetivos perseguidos sin atacar la eficiencia del sistema y sin obligar a alteraciones en los comportamientos de las empresas.

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

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

brecha salarial.³⁰ Básicamente el objetivo de dichas actuaciones es visibilizar el problema de las diferencias y concienciar a la sociedad de la importancia de tal problema. Así, la UE se ha preocupado por establecer orientaciones para comprender y aplicar el principio de igualdad salarial, así como de sugerir métodos de evaluación o clasificación de empleos libres de preferencias de género.

La legislación española no ha sido ajena a esta mayor involucración en la lucha contra la desigualdad y, en añadidura a las leyes mencionadas en el texto sobre anticonceptivos, aborto, tributación individual en el IRPF, educación y medidas de conciliación, en 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres con medidas en pos del derecho a la conciliación familiar y laboral, desarrollo de un plan estratégico de igualdad de oportunidades y otras relacionadas con la igualdad en el sector público. Con respecto a la intervención en el sector privado, quizás la medida más ambiciosa fue la obligatoriedad de elaborar Planes de Igualdad en las empresas con más de 250 trabajadores. Recientemente, se ha aprobado el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el que se abunda en esta última medida de forma que se reduce el número de trabajadores en las empresas para la obligatoriedad de elaborar y aplicar un plan de igualdad, cuyo incumplimiento “supondrá una infracción grave”. Además, “las empresas están obligadas a inscribir dicho plan en el registro de planes de igualdad de las empresas” de forma que “las personas trabajadoras podrán acceder a este registro, a través de su representación sindical o del delegado de personal”, a la vez que los representantes de los trabajadores tienen derecho a recibir anualmente información sobre “los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales”.³¹

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

³⁰ UGT (2015) desarrolló dos herramientas para facilitar a los negociadores sindicales instrumentos para cuantificar la brecha, y les facilite la elaboración de propuestas a través de la negociación colectiva y los planes de igualdad para prevenir, reducir o en su caso, eliminar la brecha salarial. Son Indicador General de Igualdad Salarial (IGIS) y el Indicador Ponderado de Igualdad Salarial (IPIS). Más información en <http://www.igualretribucion.es/es-es/herramientas/Paginas/default.aspx>

³¹ Aparte de la citada, la medida más comentada ha sido la de la equiparación de la baja de paternidad a la de maternidad en diversas fases temporales. Adicionalmente, se han considerado aspectos puntuales sobre la ley de 2007 en lo relativo a la conciliación de la vida familiar y laboral, periodo de prueba, contratos en formación y cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia.

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

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

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

de las empresas como directivos, gerentes o CEOs. Para ello se requiere de políticas adecuadas que permitan un mayor equilibrio en la representación en los puestos de alta dirección. El establecimiento de cuotas para conseguir una misma presencia de mujeres que de hombres en puestos directivos o de alta jerarquía es una opción, aunque no están claros sus efectos, ya que la evidencia existente no es concluyente. Estas cuotas, que necesariamente tienen que ser medidas temporales, pueden no tener los efectos deseados si se da un efecto bloqueo y tampoco queda claro el efecto sobre los resultados empresariales.

Referencias

- Aguiar, M. y E. Hurst (2007). Measuring Leisure: The Allocation of Time over Five Decades." *Quarterly Journal of Economics* 122, 3 969-1006.
- Ahern, K. y A. Dittmar (2012) The changing of the boards: the impact on firm valuation of mandated female board representation. *Quarterly Journal of Economics* 127 (1), 137–197.
- Aigner, D. y G. Cain (1977) Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets. *Industrial and Labor Relations Review*, 30 (2), 175-187.
- Akerlof, G. and R. Kranton (2000): "Economics and identity", *Quarterly Journal of Economics*, 115, 715–752.
- Albanesi, S. y C. Olivetti (2009) Gender roles and medical progress. NBER Working Paper 14873.
- Almqvist, AL. y AZ. Duvander (2014) Changes in gender equality? Swedish fathers' parental leave, division of childcare and housework. *Journal of Family Studies*, 20(1), 19-27.
- Altonji, J. y R. Blank (1999): Race and Gender in the Labor Market. In *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3C, edited by Orley Ashenfelter and David Card, 3143–3259. Amsterdam: Elsevier-North Holland.
- Amuedo-Dorantes, C. y de la Rica, S. (2005). The Impact of Gender Segregation on Male-Female Wage Differentials: Evidence from Matched Employer-Employee Data for Spain," *IZA Discussion Papers* 1742, Institute of Labor Economics (IZA).
- Amuedo-Dorantes y De la Rica (2006). The Role of Segregation and Pay Structure on the Gender Wage Gap: Evidence from Matched Employer-Employee Data for Spain Article in *Contributions in Economic Analysis & Policy* , 5, 1-32.
- Anderson, D., M. Binder y K. Krause (2002). The Motherhood Wage Penalty: Which Mothers Pay it and Why? *American Economic Review*, 92 (2), 354-358.
- Angelov, N., P. Johansson y E. Lindahl (2016). Parenthood and the gender gap in pay. *Journal of Labor Economics*, 34(3), 545-579.
- Anghel, B., Conde-Ruiz, J. e I. Marra de Artíñano (2018). Brechas Salariales de Género en España. *Estudios sobre la Economía Española – FEDEA*. 2018/06.
- Anghel, B. y P. Balart (2017). Non-cognitive skills and individual earnings: new evidence from PIAAC. *SERIEs–Journal of the Spanish Economic Association*, 8 (4),417–473.
- Anker, R. (1998): *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*, International Labor Office Press, Geneva.
- Antonovics, K., Arcidiacono, P. y R. Walsh (2009). The effects of gender interactions in the lab and in the field. *Rev. Econ. Stat.* 91 (1), 152–163.
- Arellano, M. y Bover, O. (1995). Female labour force participation in the 1980's: the case of Spain. *Investigaciones Económicas*, 19, 171-194.

- Arias, O., Yamada, G. y L- Tejerina (2004). Education, Family Background and Racial Earnings Inequality in Brazil. *International Journal of Manpower*, 25 (3-4), 355-374.
- Arrow, KJ. (1973). The Theory of *Discrimination*", in O Ashenfelter and A Rees (eds), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University
- Attanasio O, Low H, Sánchez-Marcos V (2008) Explaining changes in female labour supply in a life-cycle
- Azmat G, González L (2010) Targeting fertility and female participation through the income tax. *Labour*
- Azmat G, Guell M, Manning A (2006) Gender Gaps in Unemployment Rates in OECD Countries February 2006 *Journal of Labor Economics* 24(1):1-38
- Azmat G y B Petrongolo (2014) Gender and the labor market: What have we learned from field and lab experiments? *Labour Economics* 30, 32-40
- Bagüés, M. y B. Esteve-Volart (2010). Can gender parity break the glass ceiling? Evidence from a repeated randomized experiment. *Rev. Econ. Stud.* 77, 1301–1328.
- Bailey, M. (2006). More power to the pill: the impact of contraceptive freedom on women's lifecycle labor supply. *Q. J. Econ.* 121, 289–320.
- Baizán P (2009) Regional child care availability and fertility decisions in Spain. *Demogr Res* 21(27):803–842
- Baker, M., Halberstam, Y., Kroft, K., Mas, A. y D. Messacar (2019). Pay Transparency and the Gender Gap NBER Working Paper No. w25834
- Banco España (2019). Status of women's financial inclusion in Spain. Ponencia presentada en Women's financial inclusion workshop (12-4-2019).
- Bayard, K., Hellerstein, J., Neumark, D., y Troske, R. (2003). New evidence on sex segregation and sex differences in wages from matched employee–employer data. *Journal of Labor Economics*, 21(4), 887–922.
- BBVA-IVIE (2018). Segregación de género en las ocupaciones. ESENCIALES nº 30/2018.
- Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press, Chicago.
- Becker (1965) A Theory of the Allocation of Time. *The Economic Journal*, Vol. 75, No. 299. (Sep., 1965), pp. 493-517
- Becker, G. (1971). *The economics of discrimination*. Chicago, IL: The University of Chicago Press.
- Becker, G. (1985): "Human capital, effort, and the sexual division of labor", *Journal of Labor Economics*, vol. 3, pp. 533-558.
- Bender, K., S. Donohue and J. Heywood (2005): "Job satisfaction and gender segregation", *Oxford Economic Papers*, vol. 57, pp. 479–496.

- Bergmann, B. (1974): "Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex", *Eastern Economic Journal*, vol. 1, pp. 103-110.
- Bergmann, B. (1995). *Becker's Theory of the Family: Preposterous Conclusions*. *Feminist Economics*, 1(1).
- Bertrand, M. (2011). Chapter 17 - New Perspectives on Gender. In Ashenfelter, O. and Card, D., editors, *Handbooks in Economics Handbook of Labor Economics*, Vol 4B, volume 4, Part B of *Handbook of Labor Economics*, pages 1543 – 1590. Elsevier.
- Bertrand (2011), Azmat y Petrongolo (2014), Blau y Kahn (2018).
- Bertrand, M., S. Black, S. Jensen, A. Lleras-Muney (2014). *Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labor Market Outcomes in Norway*, NBER Working Paper No. 20256.
- Bertrand, M., Kamenica, E. y J. Pan (2015). *Gender Identity and Relative Income within Households*. *The Quarterly Journal of Economics*, Volume 130, Issue 2, Pages 571–614.
- Bertrand, M., Cortés, P., Olivetti, C., y J. Pan. (2016). *Social Norms, Labor Market Opportunities, and the Marriage Gap for Skilled Women*. Working Paper 22015, National Bureau of Economic Research.
- Bertrand, M., C. Goldin y L. Katz (2010). *Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors*. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3), 228-255.
- Best, K., Sanwald, U., Ihsen, S. y A. Ittel. (2013) *Gender and STEM in Germany: Policies Enhancing Women's Participation in Academia*. *International Journal of Gender, Science and Technology* 5 (3) 292-304.
- Bick, A. (2012) *The Quantitative Role of Child Care for Female Labor Force Participation and Fertility*, *Journal of the European Economic Association*, 14 (3) 639–668, <https://doi.org/10.1111/jeea.12143>
- Bilimoria, D. y Lord, L. (2014) *Women in STEM Careers: International Perspectives on Increasing Workforce Participation, Advancement and Leadership*. Edward Elgar.
- Birkett, H. y S. Forbes (2019) *Where's dad? Exploring the low take-up of inclusive parenting policies in the UK*. *Policy Studies*, 205-224.
- Blau, F., y L. Kahn. (2013). *Female Labor Supply: Why is the United States Falling Behind?* *American Economic Review* 103 (3): 251–56.
- Blau, F. y L. Khan (2018). *The gender-wage gap: Extent, trends, and explanations*, forthcoming *Journal of Economic Literature*. 55(3): 789–865.
- Blau, F. and L. Kahn (2000): "Gender differences in pay", *Journal of Economic Perspectives*, vol. 14, pp. 75-99.
- Blázquez M, Ramos NE (2009) *Part-time employment: a comparative analysis of Spain and the Netherlands*. *Eur J Law Econ* 28(3):223–256

- Blinder, A. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal Human Resources*, 8(4), 436-455.
- Bolotnyy, V., Emanuel, N. (2019) Why do women earn less than men? Evidence from bus and train operators. W P. Harvard.
- Booth, Alison L., Nolen, Patrick, 2009. Choosing to compete: how different are girls and boys? CEPR Discussion Paper 7214.
- Booth, Alison L., Nolen, Patrick, 2012. Gender differences in risk behaviour: does nurture matter? *Econ. J.* 122, F1-F114.
- Booth, A. (2009). Gender and competition. *Labour Economics*, 16(6), 599-606.
- Bowles, H., Babcock, L., y K. McGinn (2005). Constraints and triggers: Situational mechanics of gender in negotiation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 951-965.
- Bowles, H., Babcock, L., y L. Lai (2007). Social incentives for sex differences in the propensity to initiate negotiation: sometimes it does hurt to ask. *Organizational Behavior and Human Decisions Processes*. 103, 84-103.
- Buser, Thomas, Niederle, Muriel, Oosterbeek, Hessel, 2014. Gender, competitiveness and career choices. *Q. J. Econ.* 1409-1447
- Cade, B. y B. Noon, (2003) *A Gentle Introduction to Quantile Regression for Ecologists*. *Frontiers in Ecology and the Environment*, 1, 412-420
- Campos-Soria, A. y Roperó-García, M. (2015), "Occupational Segregation and the Female-Male Wage Differentials: Evidence for Spain", *Gender Issues*.
- Campos Soria, J. y Roperó-García, M. (2016). Gender segregation and earnings differences in the Spanish labour market. *Applied Economics*, 48(43), pp. 4143-4155.
- CC.OO. (2018): *Igualdad, un camino sin retorno*. Propuestas de CC.OO. Ed: Confederación Sindical de CCOO, Madrid.
- Cebrián, I., Davia, MA., Legazpe, N. y G. Moreno (2019). Mothers' employment and child care choices across the European Union *Social Science Research* 80 (2019) 66-82
- CEOE (2019). *La brecha salarial por género*. Comisión de Igualdad y Diversidad de CEOE Ed. PricewaterhouseCoopers Asesores de Negocios, S.L.
- Cha, Y. y K. Weeden (2014). Overwork and the Slow Convergence in the Gender Gap in Wages. *American Sociological Review*, 79(3), 457-484.
- Cheryan, S., Plaut, V. C., Davies, P. G., & Steele, C. M. (2009). Ambient belonging: how stereotypical cues impact gender participation in computer science. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97, 1045-1060.
- Cheryan, S., Meltzoff, A. N., & Kim, S. (2011a). Classrooms matter: the design of virtual classrooms influences gender disparities in computer science classes. *Computers & Education*, 57, 1825-1835.

- Cheryan, S., Siy, J. O., Vichayapai, M., Drury, B. J., & Kim, S. (2011b). Do female and male role models who embody STEM stereotypes hinder women's anticipated success in STEM? *Social Psychological and Personality Science*, 2, 656–664. doi:10.1177/1948550611405218.
- Clark, A. (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? *Labour Economics*, vol. 4, pp. 341-372.
- Conde-Ruiz, JI. (2019). Es difícil que las niñas quieran ser algo que no ven. Post en Nada es Gratis. 8-3-2019.
- Costa, D. (2000): "From mill town to board room: The rise of women's paid labor", *Journal of Economic Perspectives*, vol. 14, pp. 101-122.
- Crawley D (2014): Gender and perceptions of occupational prestige: changes over 20 years *SAGE Open* 4(1) doi: 101177/2158244013518923.
- Crosen R. y U. Gneezy (2009) Gender differences in preferences. *Journal of Economic Literature* 47: 448–474.
- Dahl, G., K. Løken y M. Mogstad (2014). Peer Effects in Program Participation. *American Economic Review* 104(7): 2049–74.
- Datta Gupta, N. (2018) Maternity leave versus early childcare. What are the long-term consequences for children? WP IZA.
- De la Rica, S. y Y. Rebollo-Sanz (2018). Brechas de género en competencias cognitivas: evidencia internacional. *Cuadernos Económicos de ICE*, 95, 125-150.
- Deutsch, F. M. (2003). How small classes benefit high school students. *NASSP Bulletin*, 87, 35–44. doi:10.1177/019263650308763504.
- Diekmann, A. B., Clark, E. K., Johnston, A. M., Brown, E. R., & Steinberg, M. (2011). Malleability in communal goals and beliefs influences attraction to STEM careers: evidence for a goal congruity perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101, 902–918. doi:10.1037/a0025199
- Diekmann, A., Steinberg, M., Brown, E., Belanger, A. y Clark, E. (2016) A goal congruity model of role entry, engagement, and exit: Understanding communal goal processes in STEM. *Gender Gaps Personality and Social Psychology Review*, 21(2), 142-175.
- Dreber, A. y M. Hoffman (2007). Portfolio selection in utero". Mimeo, Stockholm School of Economics.
- Dupay, A. y D. Fernández-Kranz (2011). International differences in the family gap in pay: the role of labour market institutions, *Applied Economics*, 43(4), 413-438,
- Eckel, C. y P. Grossman (2008). Sex and risk: experimental evidence. In: Plott, Charles, Smith, Vernon (Eds.), *Handbook of Experimental Economics Results*, vol. 1. Elsevier, New York.
- England P (1979) Women and occupational prestige: A case of vacuous sex equality signs. *Journal of Women in Culture and Society* 5: 252–265.

- England P, Allison P and Wu X (2007) Does bad pay cause occupations to feminize, does feminization reduce pay, and how can we tell with longitudinal data? *Social Science Research* 36: 1237–1256.
- England, P. (2010): “The gender revolutions. Uneven and stalled”, *Gender and Society*, vol. 24, pp. 149-166.
- Falk, A. y J. Hermle (2019). Relationship of Gender Differences in Preferences to Economic Development and Gender Equality. *Science*, 362 (6412)....,
- Farré L, González L, Ortega F (2011) Immigration, family responsibilities and the labor supply of skilled native women. *BE J Econ Anal Policy Contrib* 11(1)
- Fernández, R., Fogli, A. y C. Olivetti (2004) Mothers and sons: preference formation and female labor force dynamics. *Quarterly Journal of Economics*, 119(4), 1249-1299.
- Fernández-Cornejo, JA., Britwum, AO., Escot, L. Odoi, A. Palom-Vadillo, MT., Del Pozo-García, E. y Ayitey, DA. (2019). Penalizing fathers who use family-friendly measures. A comparative study with university students from Ghana and Spain. *Social Science Research* (en prensa).
- Fernández-Kranz, D y N. Rodríguez-Planas (2010). Unintended effects of a family-friendly law in a segmented labor market. *IZA Discussion Paper*.
- Fernández-Kranz, D., and N. Rodríguez- Planas (2011). The Part- Time Penalty in a Segmented Labor Market. *Labour Economics* 18(5), 591–606.
- Fernandez-Kranz, D., A. Lacuesta, y N. Rodriguez-Planas (2013). The Motherhood Earnings Dip: Evidence from Administrative Records." *Journal of Human Resources*. 48 (1), 169-197.
- Fernández-Kranz y Rodríguez-Planas (2013) Can parents’ right to work part-time hurt childbearing-aged women? A Natural Experiment with Administrative Data, *IZA Discussion Papers* 7509
- Fortin N (2008) The gender wage gap among young adults in the United States: The importance of money versus people. *Journal of Human Resources* 43: 885–918.
- Gamero, C. (2004): “Satisfacción laboral de los asalariados en España. Especial referencia a las diferencias por género”, *Cuadernos de Economía*, vol. 27, pp. 109-146.
- Gamero, C. (2007): “Satisfacción laboral y tipo de contrato en España”, *Investigaciones Económicas*, vol. XXXI, pp. 415–444.
- García-Hombrados, J. y L. González (2019). La brecha salarial en España se amplía tras la maternidad (y ahí se queda). *Post en Nada es Gratis*. Recuperado 08-05-2019.
- Garcia-Mainar I., Garcia-Martin G y Montuenga V (2015) Over-education and gender occupational differences in Spain. *Social Indicators Research* 124(3): 807–833.

- García-Mainar, I. García-Martín, G. y V. Montuenga (2016). Gender differences in occupations, job attributes and job satisfaction. *Revista Economía Aplicada* 24 (71) 39-71
- García-Mainar, I. García-Martín, G. y V. Montuenga (2018). Occupational prestige and gender-occupational segregation. *Work, Employment and Society*
- García-Mainar, I. y Montuenga (2019). The signaling role of over-education and qualifications mismatch. *Journal of Policy Modeling*, 41(1), 99-119.
- García-Mainar, I., Molina, JA. y V. Montuenga (2010). Intra-family distribution of paid-work time. *Applied Economics*, 42(5), 589-601.
- García-Mainar, I., Molina, JA. y V. Montuenga (2011). Gender differences in caring for children: Time Allocation in Five European Countries. *Feminist Economics*, 17(1), 119-150.
- García-Morán E y Kohen Z (2012) With strings attached: grandparent-provided childcare, fertility, and female labor market outcomes. MPRA Paper No. 38393
- Gardeazábal, J. y Ugidos, A. (2004): More on identification in detailed wage decompositions. *Review of Economics and Statistics*, 86(4), 1034-1036.
- Gneezy, U., M. Niederle y A. Rustichini (2003). Performance in Competitive Environments: Gender Differences. *Quarterly Journal of Economics* 118(3) 1049–74.
- Gneezy, U., K. Leonard y J. List (2009). Gender Differences in Competition: Evidence from a Matrilineal and a Patriarchal Society. *Econometrica* 77(5):1637–64.
- Gneezy, Uri, Rustichini, Aldo, 2004. Gender and competition at a young age. *Am. Econ. Rev.* 94, 377–381.
- Gneezy, Uri, Niederle, Muriel, Rustichini, Aldo, 2003. Performance in competitive environments: gender differences. *Q. J. Econ.* 118, 1049–1074.
- Goldin, C. (2006). The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family. *American Economic Review* 96 (2): 1–21.
- Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter: Dataset." *American Economic Review*, 104(4), 1091{1119.
- Goldin, Claudia, Katz, Lawrence F., 2002. The power of the pill: oral contraceptives and women's career and marriage decisions. *J. Polit. Econ.* 110, 730–770.
- Goldin, C. and Rouse, C. (2000) Orchestrating impartiality: The effect of blind auditions on female musicians. *American Economic Review*, 90 (4): 715-741.
- González L (2013) The effects of a universal child benefit on conceptions, abortions, and early maternal labor supply. *Am Econ J Econ Policy* 5(3):160–188
- González, MJ., Cortina, C. y J. Rodríguez (2018) The Role of Gender Stereotypes in Hiring: A Field Experiment. *European Sociological Review*, 1-18

- Grazier, S. y P.J. Sloane (2008). Accident risk, gender, family status and occupational choice in the UK. *Labour Economics* 15, 938–957.
- Gronlund A. y C. Magnusson (2013) Devaluation, crowding or skill specificity? Exploring the mechanisms behind the lower wages in female professions. *Social Science Research*, 42, 1006–1017.
- Guiso, L., Monte, F., Sapienza, P. y L. Zingales (2008). Culture, gender and math. *Science* 320, 1164–1165.
- Guner, N., Kaya, E. y Sánchez-Marcos, V. (2014), “Gender Gaps in Spain: Policies and Outcomes over the Last Three Decades”, *SERIEs* 5:61-103.
- Guner N, Kaygusuz R, Ventura G (2013) Childcare subsidies and household labor supply. CEPR Discussion Paper No. DP9775
- Hakim, C. (2000). *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*. Oxford University Press, Oxford.
- Hakim, C. (2004). Lifestyle preferences versus patriarchal values: causal and non-causal attitudes. In: GIELE, J.Z. & HOLST, E. (Eds), *Changing Life Patterns in Western Industrial Societies* (pp. 699-711). Oxford: Elsevier
- Hakim, C. (2006). Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance and Counseling*, 34, 279–294.
- Hanushek, E., Schwerdt, G., Wiederhold, S. y L. Woessmann (2015). Returns to skills around the world: Evidence from PIAAC. *European Economic Review* 73, 103–130
- Haughey, M., Snart, F., & da Costa, J. (2001). Literacy achievement in small grade 1 classes in high-poverty environments. *Canadian Journal of Education*, 26, 301–320.
- Heckman, J. (2013) *Giving Kids a Fair Chance* (Boston Review Books). The MIT Press
- Hospido, L., Laeven, L. y A. Lamo (2019). The Gender Promotion Gap: Evidence from Central Banking. IZA DP No. 12306.
- Iriberry, N and Rey-Biel, P. (2019) *Competitive Pressure Widens the Gender Gap in Performance: Evidence from a Two-Stage Competition in Mathematics*, *The Economic Journal*, 129(620), pp. 1863–1893.
- Ivanova Stenzel y Kuebler (2011) The Gender Promotion Gap: Evidence from Central Banking IZA DP No. 12306.
- Ivanova-Stenzel, Radosveta, Kuebler, Dorothea, 2011. Gender differences in team work and team competition. *J. Econ. Psychol.* 32, 797–808.
- Juhn, C., Murphy, K. y Pierce, B. (1993): “Wage inequality and the rise in returns to skill”, *Journal of Political Economy*, vol. 101, págs. 410-442
- Kelleher, C., Pausch, R., & Kiesler, S. (2007). Storytelling alicie motivates middle school girls to learn computer programming. *Proceeding of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, 1455-1464.

- Kleinjans K, Krassel K and Dukes A (2015) Occupational prestige and the gender wage gap. California State University. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2631650> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2631650>
- Kleven, H., Landais, C., Sjøgaard, J.E. (2019) Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark, *American Economic Journal: Applied Economics* (Forthcoming).
- Kleven, H., Landais, C. and Sogaard, J. (2018) Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. NBER WP 24219.
- Koenker R, Bassett G (1978) Regression quantiles. *Econometrica* 46(1):33–50
- Kofoed, M. y E. mGoveney (2019). The Effect of Same-Gender or Same-Race Role Models on Occupation Choice Evidence from Randomly Assigned Mentors at West Point. *Journal of Human Resources*, 54(2), 430-467
- Kolev, J., Fuentes-Medel, Y. y F. Murray (2019): *Is Blinded Review Enough? How Gendered Outcomes Arise Even Under Anonymous Evaluation*. NBER Working Paper No. 25759.
- Korkeamäki, O., y T. Kyrrä (2006). A gender wage gap decomposition for matched employer-employee data. *Labour Economics*, 13, 611-638.
- Kunze, A. y A. Miller (2017). Women helping women? Evidence from private sector data on workplace hierarchies. *Review of Economics and Statistics*, 99(5), 769–775.
- Kunze, A. (2016) Parental leave and maternal labor supply. *IZA World of Labor* 279. Doi: 10.15185/izawol.279.
- Lalive, A. and R. Stutzer (2010): “Approval of equal rights and gender differences in well-being”, *Journal of Population Economics*, vol. 23, pp. 933-962.
- Lapuerta I, Baizán P, González MJ (2010) Individual and institutional constraints: an analysis of parental leave use and duration in Spain. *Popul Res Policy Rev* 30(2):185–210
- Levanon A, England P and Allison P (2009) Occupational feminization and pay: Assessing causal dynamics using 1950–2000 US census data. *Social Forces* 88(2): 865–891.
- Machado, J.A. y Mata, J. (2005): “Counterfactual decomposition of changes in wage distribution using quantile regression”, *Journal of Applied Econometrics*, vol. 20, págs. 445-465.
- Machin, S. y Pekkarinen, T. (2008) Global sex differences in test score variability. *Science*, 322(5906), 1331-1332. <http://dx.doi.org/10.1126/science.1162573>
- MacPherson, D. y B. Hirsch. (1995). “Wages and Gender Composition: Why do womens's Jobs Pay less?” *Journal of Labor Economics*, 13(3): 426-71.
- Magnusson C (2010) Why is there a gender wage gap according to occupational prestige? An analysis of the gender wage gap by occupational prestige and family obligations in Sweden. *Acta Sociologica* 53(2): 99–117.

- Magnusson C (2013) More women, lower pay? Occupational sex composition wages and wage growth. *Acta Sociologica* 56(3): 227–245.
- Maltese, A. V., & Tai, R. H. (2010). Eyeballs in the fridge: sources of early interest in science. *International Journal of Science Education*, 32, 669–685. doi:10.1080/09500690902792385.
- Maltese, A. V., & Tai, R. H. (2011). Pipeline persistence: examining the association of educational experiences with earned degrees in STEM among U.S. students. *Science Education*, 95, 877–907. doi:10.1002/sce.20441.
- Manning, A., y F. Saidi. 2010. “Understanding the Gender Pay Gap: What’s Competition Got to Do with It?” *Industrial and Labor Relations Review* 63 (4): 681–98.
- Matsa, David A., Miller, Amalia R., 2013. A female style in corporate leadership? Evidence from quotas. *Am. Econ. J. Appl. Econ.* 5, 136–169.
- Mazei, J., Hüffmeier, J., Freund, P. A., Stuhlmacher, A. F., Bilke, L., et al. 2015. A meta-analysis on gender differences in negotiation outcomes and their moderators. *Psychological Bulletin*, 141(1): 85–104.
- Mincer, J. y S. Polachek (1974): “Family investment in human capital: earnings of women”, *Journal of Political Economy*, vol. 82, pp. 76-108.
- Molina, José and Víctor Montuenga. 2009. “The Motherhood Wage Penalty in Spain.” *Journal of Family and Economic Issues* 30(3):237–51.
- Mueller, C. M., & Dweck, C. S. (1998). Praise for intelligence can undermine children’s motivation and performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 33–52. doi:10.1037/0022-3514.75.1.33.
- Mueller, C.W. and J.E. Wallace (1996): “Justice and the paradox of the contented female worker”, *Social Psychology Quarterly*, vol. 59, pp. 338–349.
- Nierdele, M. y Vestelund (2008). Gender differences in competition. *Negotiation Journal* 24 (4), 447–463.
- Niederle, Muriel, and Lise Vesterlund. 2007. “Do Women Shy Away from Competition? Do Men Compete Too Much?” *Quarterly Journal of Economics* 122 (3): 1067–1101.
- Nix, E. y Eckho-Andersen, M. (2019) What Causes the Child Penalty? Evidence from SameSex Couples and Policy Reforms. Discussion Papers 902, Statistics Norway, Research Department.
- Nollenberger, N. y N. Rodríguez-Planas (2011). Child care, maternal employment and persistence: a natural experiment from Spain. *IZA Discussion Papers* 5888.
- Nyhus, E. y Pons, E. (2012) “Personality and the gender wage gap”. *Applied Economics*, 44 (1), 105-118.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709.

- Oaxaca, R. y Ransom, M. (1994): On discrimination and the decomposition of wage differentials, *Journal of Econometrics*, 61, 5-22.
- Oaxaca, R. y Ramson, M. (1999): Identification in detailed wage decompositions, *The Review of Economics and Statistics*, 81(1), 154-157.
- Ochsenfeld F (2014) Why do women's fields of study pay less? A test of devaluation, human capital and gender role theory. *European Sociological Review* 30(4): 536–548.
- OIT/ILO (2019). Closing the gender pay gap: What role for trade unions? ILO ACTRAV Policy Brief/ Bureau for Workers' Activities (ACTRAV), Ginebra.
- OIT (2014) Maternity and paternity at work: Law and practice across the world. International Labour Office.
- Olivetti, C. y B. Petrongolo (2016). The evolution of gender gaps in industrialized countries." *Annual Review of Economics*, 8, 405-434.
- Olivetti, C. y B. Petrongolo (2017). The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries. *Journal of Economic Perspectives*, 31(1), 205–230
- Ors, E., Palomino, F. y E. Peyrache (2008). Performance gender-gap: does competition matter? CEPR Working Paper No. 6891.
- Otero, S., and C. Gradín (2001): "Segregación ocupacional en España, una perspectiva territorial", *Hacienda Pública Española*, vol. 159, pp. 163-190.
- Palacios-Gómez, JL. (2018). Cuando los números hablan. Análisis y valoración de la estadística oficial de discriminación salarial por razón de sexo en España (2005-2016). *Sociología del Trabajo* ST-93.
- Paserman, D. (2007). Gender differences in performance in competitive environments: evidence from professional tennis players. *IZA Working Paper* No. 2834.
- Patnaik, A. (2019). Reserving Time for Daddy: The Consequences of Fathers' Quotas. *Journal of Labor Economics*. En prensa.
- Perales F (2013) Occupational sex-segregation, specialized human capital and wages: Evidence from Britain. *Work, Employment and Society* 27(4): 600–620.
- Phelan, J. (1994): "The paradox of the contented female worker: an assessment of alternative explanations", *Social Psychology Quarterly*, vol. 57, pp. 95–107.
- Phelps, E. (1972). The statistical theory of racism and sexism," *American Economic Review*, 62 (4), 659-661.
- Pontieux, S. y D. Meurs (2015). Gender inequality, en *Handbook of Income Distribution*. Vol2a 983-1169.
- Reskin B and Bielby D (2005) A sociological perspective on gender and career outcomes. *Journal of Economic Perspectives* 19(1): 71–86.

- Rosen, S. 1986. "The Theory of Equalizing Differences." In *The Handbook of Labor Economics*, Vol. 1, edited by Orley Ashenfelter and Richard Layard, 641–92. Amsterdam: Elsevier-North Holland.
- Rudman L and Phelan J (2010) The effect of priming gender roles on women's implicit gender beliefs and career aspirations. *Social Psychology* 41(3): 192–202.
- Ruhm, C. (1998). The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe." *Quarterly Journal of Economics* 113(1): 285–317.
- Sadik, A. (2008). Digital Storytelling: A Meaningful Technology-Integrated Approach for Engaged Student Learning. *Educational Technology Research and Development*, 56, 487-506.
- Sánchez-Mangas R, Sánchez-Marcos V (2008) Balancing family and work: the effect of cash benefits for working mothers. *Labour Econ* 15(6):1127–1142.
- Schober, P. y G. Zoch (2015). Change in the gender division of domestic work after mothers or fathers took leave: exploring alternative explanations. *European Societies*, 21(1), 158-180.
- Shauman, K. (2006): "Occupational sex segregation and the earnings of occupations: What causes the link among college-educated workers?", *Social Sciences Research*, vol. 35, pp. 577-619.
- Simón, H. (2012) The gender gap in earnings: an international comparison with European matched employer-employee data, *Applied Economics*, 44, 1985-1999.
- Sloane, P. and H. Williams (2000): "Job satisfaction, comparison earnings and gender", *Labour*, vol. 14, pp. 473-501.
- Small, D., Gelfand, M., Babcock, L. y H. Gettman (2007). Who goes to the bargaining table? The influence of gender and framing on the initiation of negotiation. *Journal of Personality and Social Psychology* 93 (4), 600–613.
- Sousa-Poza, A. and A. Sousa-Poza (2007): "The effect of job satisfaction on labor turnover by gender: an analysis for Switzerland", *Journal of Socio-Economics*, vol. 36, pp. 895–913.
- Stout, J. G., Dasgupta, N., Hunsinger, M., & McManus, M. (2011). STEMing the tide: Using ingroup experts to inoculate women's self-concept and professional goals in science, technology, engineering, and mathematics (STEM). *Journal of Personality and Social Psychology*, 100, 255–270. doi:10.1037/a0021385.
- Stecher, B. M., & Bohrnstedt, G. W. (Eds.). (2002). *Class size reduction in California: findings from 1999-00 and 2000-01*. Sacramento: California Department of Education.
- Steinhauer, A (2018) Working Moms, Childlessness, and Female Identity. LIEPP Working Paper, nº79
- Stevenson, B & Justin Wolfers, 2009. "The Paradox of Declining Female Happiness," *American Economic Journal: Economic Policy*, American Economic Association, vol. 1(2), pages 190-225, August.

- Stoet, G. and D.C. Geary (2018). "The Gender-Equality Paradox in Science, Technology, Engineering, and Mathematics Education." *Psychological Science* (0956-7976) 29(4): 581–593.
- Su, R., Rounds, J., & Armstrong, P. I. (2009). Men and things, women and people: a meta-analysis of sex differences in interests. *Psychological Bulletin*, 135, 859–884.
- Tai, R. H., Liu, C. Q., Maltese, A. V., y Fan, X. (2006). Planning early for careers in science. *Science*, 312, 1143–1144.
- Tekin, E. (2014) Childcare subsidy policy: What it can and cannot accomplish. WP IZA.
- Tobío C (2003) Políticas públicas y estrategias privadas: la conciliación familia-empleo en España. Servicio de Estudios de BBVA, Cambridge
- Toha, M. (2017) The Gender Wage Gap in 2014-Analysis through Quantile Regression Methods and Blinder Oaxaca Decomposition
- UGT (2015). Propuesta de herramientas convencionales para combatir la brecha salarial por razón de sexo. Ed. Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, Madrid.
- Waldfogel, J. (1995). The Price of motherhood: family status and women's pay in a Young British cohort. *Oxford Economic Papers*, 47(4), 584-610.
- Waldfogel, J. (1998). Understanding the 'Family Gap' in Pay for Women with Children." *Journal of Economic Perspectives* 12 (1): 137–56.
- Wang, M. T. (2012). Educational and career interests in math: a longitudinal examination of the links between perceived classroom environment, motivational beliefs, and interests. *Developmental Psychology*, 48, 1643–1657.
- Wang, M. T., Eccles, J. S., y Kenny, S. (2013). Not lack of ability but more choice: individual and gender differences in STEM career choice. *Psychological Science*, 24, 770–775
- Wang, M. y Degol, J. (2017) Gender gap in science, technology, engineering, and mathematics (STEM): Current knowledge, implications for practice, policy, and future directions. *Educational Psychology Review* 29 (1) 119-140.
- Welch, F. (2000). Growth in Women's Relative Wages and in Inequality among Men: One Phenomenon or Two? *The American Economic Review: Papers & Proceedings* 90(2): 444-449.
- Zafar, B (2013) "College Major Choice and the Gender Gap," *Journal of Human Resources*, University of Wisconsin Press, vol. 48(3), pages 545-595.