



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL
PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES

INSTITUTO DE LA MUJER

INVESTIGACIÓN CONDUCENTE A LA ELABORACIÓN DE UN ÍNDICE SINTÉTICO DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Julio de 2014



CEET

CENTRO DE ESTUDIOS
ECONÓMICOS TOMILLO



Unión Europea

Fondo Social Europeo
"El FSE invierte en tu futuro"

Estudio realizado por Centro de Estudios Económicos Tomillo, S. L.

Investigadoras:

Gema de Cabo Serrano

Maite Rodríguez Lupiáñez

INFORME DE RESULTADOS

ÍNDICE

| | | |
|----------|--|----|
| 1. | RESUMEN EJECUTIVO | 7 |
| 2. | INTRODUCCIÓN | 19 |
| 3. | ÚLTIMOS AVANCES EN LA CONCEPTUALIZACIÓN Y MEDICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL | 28 |
| 3.1. | AVANCES Y APORTACIONES CONCEPTUALES | 29 |
| 3.1.1. | El concepto de brecha salarial | 29 |
| 3.1.2. | Factores explicativos y dimensiones de la brecha salarial | 31 |
| 3.1.2.1. | Características personales | 32 |
| 3.1.2.2. | Segregación laboral | 34 |
| 3.1.2.3. | Infravaloración del trabajo femenino | 36 |
| 3.1.2.4. | Otros factores explicativos | 38 |
| 3.2. | AVANCES Y APORTACIONES METODOLÓGICAS | 40 |
| 3.2.1. | Medición de la brecha salarial | 40 |
| 3.2.2. | Igualdad de género e indicadores sintéticos | 43 |
| 3.3. | CONTEXTO NORMATIVO | 46 |
| 3.3.1. | Contexto normativo mundial | 46 |
| 3.3.2. | Contexto normativo europeo | 47 |
| 3.3.3. | Contexto normativo nacional | 48 |
| 3.4. | APORTACIONES Y NOVEDADES DE ESTA INVESTIGACIÓN | 50 |
| 4. | METODOLOGÍA | 52 |
| 4.1. | DIFERENCIA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES CON LA EES | 52 |
| 4.1.1. | Objetivos | 53 |
| 4.1.2. | Fuentes de información | 54 |
| 4.1.3. | Metodología | 56 |
| 4.1.4. | Principales resultados | 59 |
| 4.2. | DIFERENCIA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES CON OTRAS FUENTES DE INFORMACIÓN | 60 |

| | | |
|--------|---|----|
| 4.2.1. | Objetivos..... | 60 |
| 4.2.2. | Fuentes de información | 61 |
| 4.2.3. | Metodología | 65 |
| 4.2.4. | Principales resultados | 67 |
| 4.3. | INDICADORES DE BRECHA SALARIAL EUROPEOS..... | 68 |
| 4.3.1. | Objetivo | 68 |
| 4.3.2. | Fuentes de información | 68 |
| 4.3.3. | Metodología | 69 |
| 4.3.4. | Principales resultados | 69 |
| 4.4. | EL INDICADOR SINTÉTICO DE BRECHA SALARIAL | 70 |
| 4.4.1. | Objetivos..... | 70 |
| 4.4.2. | Fuentes de información | 70 |
| 4.4.3. | Metodología | 72 |
| 4.4.4. | Principales resultados | 73 |
| 5. | ANÁLISIS DE LA DIFERENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL CON LA ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL | 74 |
| 5.1. | ESTIMACIÓN DE LA DIFERENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL..... | 75 |
| 5.1.1. | Diferencia salarial..... | 75 |
| 5.1.2. | Discriminación salarial directa | 75 |
| 5.1.3. | Discriminación salarial indirecta | 80 |
| 5.2. | EVOLUCIÓN TEMPORAL DE LA DIFERENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL | 84 |
| 5.2.1. | Diferencia salarial..... | 85 |
| 5.2.2. | Discriminación salarial directa | 85 |
| 5.2.3. | Discriminación salarial indirecta | 89 |
| 6. | OTRAS FUENTES ESTADÍSTICAS Y VARIABLES PARA EXPLICAR LA DIFERENCIA SALARIAL | 92 |
| 6.1. | REVISIÓN DE OTRAS FUENTES ESTADÍSTICAS | 93 |
| 6.2. | ANÁLISIS DE LA ECV PARA EXPLICAR LA DIFERENCIA SALARIAL | 94 |
| 6.2.1. | Resultados de los análisis estadísticos..... | 95 |

| | | |
|----------|--|------------|
| 6.2.2. | Variables de la ECV seleccionadas..... | 98 |
| 6.3. | ANÁLISIS DE LA ECVT..... | 99 |
| 6.3.1. | Resultados de los análisis estadísticos..... | 100 |
| 6.3.2. | Variable de la ECVT seleccionadas..... | 111 |
| 7. | ACTUALIZACIÓN DE LOS INDICADORES DE BRECHA SALARIAL EUROPEOS... | 113 |
| 7.1. | INDICADORES CUANTITATIVOS | 114 |
| 7.1.1. | Indicadores generales de brecha salarial..... | 115 |
| 7.1.2. | Indicadores de desigualdad..... | 122 |
| 7.2. | INDICADORES CUALITATIVOS | 137 |
| 8. | EL INDICADOR SINTÉTICO DE BRECHA SALARIAL | 159 |
| 8.1. | APROXIMACIÓN TEÓRICA A LA BRECHA SALARIAL | 160 |
| 8.1.1. | Dimensión personal..... | 164 |
| 8.1.2. | Dimensión laboral | 165 |
| 8.1.3. | Dimensión empresarial | 168 |
| 8.1.4. | Dimensión segregación | 170 |
| 8.1.5. | Dimensión institucional..... | 170 |
| 8.1.6. | Dimensión social y cultural | 172 |
| 8.1.7. | Síntesis | 173 |
| 8.2. | RESULTADOS DEL CÁLCULO DEL ISBRESA | 174 |
| 8.2.1. | Escenario 0 | 174 |
| 8.2.1.1. | ISBRESA 0 por dimensiones | 175 |
| 8.2.1.2. | ISBRESA 0 Final..... | 180 |
| 8.2.2. | Escenario 1 | 185 |
| 8.2.2.1. | ISBRESA 1 por dimensiones | 185 |
| 8.2.2.2. | ISBRESA 1 final..... | 191 |
| 8.2.3. | Escenario 2 | 198 |
| 8.2.3.1. | ISBRESA 2 por dimensiones | 198 |
| 8.2.3.2. | ISBRESA 2 final..... | 205 |
| 8.3. | COMPARACIÓN ENTRE LOS INDICADORES SINTÉTICOS POR ESCENARIOS | 212 |

9. CONCLUSIONES221

1. RESUMEN EJECUTIVO

En los últimos años la posición de la mujer en la sociedad ha cambiado considerablemente. Su incorporación progresiva al mercado de trabajo o la implicación cada vez mayor de los hombres en las tareas del hogar y el cuidado de familiares son signos claros de los nuevos roles de género. Pese a ello siguen persistiendo algunas desventajas inspiradas en los patrones sociales y culturales tradicionales. Según la última nota de prensa publicada por el Instituto Nacional de Estadística a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (EES), en 2010 "El salario promedio anual femenino fue el 77,5% del masculino" y la Brecha Salarial entre mujeres y hombres se situó en el 15,3%.

Los poderes públicos se hacen eco de esta realidad y desarrollan y ponen en práctica medidas y planes de acción para avanzar en la igualdad salarial entre mujeres y hombres. En España, el marco legislativo por excelencia en esta materia es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Sin embargo, el diseño de medidas efectivas en la lucha contra la desigualdad salarial de género reviste una gran complejidad dado que se trata de un fenómeno multidimensional, cuya explicación se origina en múltiples facetas de la vida de las mujeres y los hombres trabajadores.

Con objeto de ofrecer información de utilidad en este sentido, se han venido realizando múltiples estudios e investigaciones dirigidos a cuantificar la magnitud de la brecha salarial entre mujeres y hombres e identificar los factores explicativos de distinto tipo que se encuentran en su origen. En España, el estudio "Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo" publicado por el Instituto de la Mujer en 2007 (De Cabo, G. y Garzón M.J. (2007)) marcó un hito en este sentido, abordando de manera novedosa la cuantificación de la diferencia y la discriminación salarial a partir de modelos econométricos para determinar el sentido y la magnitud con la que distintas variables personales, laborales y de empresa actúan sobre el salario. Este estudio abrió una secuencia de investigaciones que aplican una metodología basada en análisis de varianza con datos de la EES. El más reciente es el publicado por el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo e Inmigración en 2009, titulado "la brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres", que aborda la cuantificación de la diferencia y la discriminación salarial a partir de la EES de 2006 (Sallé, M.A., De Cabo, G. et al (2010)).

La riqueza y utilidad de los resultados obtenidos en este tipo de investigaciones, no obstante, se ha visto coartada por las limitaciones de la información estadística disponible. La EES es la fuente más utilizada para realizar mediciones de la brecha salarial entre mujeres y hombres y analizar sus diferentes dimensiones y factores explicativos. Dicha fuente proporciona información detallada sobre las percepciones salariales de la población trabajadora y sus componentes, así como una selección de variables relacionadas con sus características personales, laborales y de empresa. De hecho, se

trata de la fuente que ofrece una información más completa en la materia y es la que se utiliza oficialmente para el cálculo del "Gender Pay Gap" a nivel europeo.

No obstante, la multidimensionalidad del fenómeno de la brecha salarial va más allá de las características personales, laborales y de empresa que permite analizar la EES. Así lo han puesto de manifiesto investigaciones recientes en este campo, basándose sobre todo en análisis de tipo cualitativo y en información primaria. Entre los factores explicativos de la brecha salarial que se han ido haciendo un hueco en los estudios sobre diferencia y discriminación salarial entre mujeres y hombres, y acerca de los cuales no proporciona información la EES, se encuentran por ejemplo la situación familiar, la organización del tiempo de trabajo, el reparto de las responsabilidades familiares y del hogar o las medidas institucionales o empresariales de conciliación de la vida laboral y familiar.

En este contexto, el presente estudio pretende dar un paso hacia delante en la investigación de la diferencia salarial entre mujeres y hombres que permita a los poderes públicos y otros entes sociales disponer de una información periódica completa y fiable acerca de los factores explicativos de la brecha, en todas sus dimensiones. Para ello, se diseña y cuantifica un Indicador Sintético de Brecha Salarial (ISBRESA) en todos sus factores explicativos. No se trata, en este caso, de ofrecer una medida de la diferente ganancia media por hora de mujeres y hombres, que ya se aproxima según definición oficial a través del "Gender Pay Gap", sino de ofrecer una visión holística del fenómeno de la brecha salarial en el conjunto de sus dimensiones y factores determinantes.

El proceso seguido para alcanzar este objetivo final y abordar la construcción del ISBRESA divide en las siguientes fases:

- 1. Revisión de la literatura.** En primer lugar, se analiza de forma detenida la literatura más destacada en materia de brecha salarial entre mujeres y hombres, consultando estudios, informes e investigaciones relevantes, y extrayendo información de interés acerca de los distintos factores que se encuentran en la explicación de la diferencia y discriminación salarial por razón de género. Con objeto de establecer el marco de referencia de la investigación, se analiza también la legislación y normativa de aplicación en la materia, tanto en España como en la UE y a nivel mundial. Finalmente, se presta atención a estudios centrados en la investigación de la igualdad entre mujeres y hombres en términos generales y los indicadores multidimensionales que utilizan para medir dicho fenómeno, puesto que constituyen un referente importante a la hora de diseñar el ISBRESA.
- 2. Análisis de la diferencia salarial entre mujeres y hombres a partir de la EES.** En segundo lugar, se aborda el análisis de la brecha salarial y sus factores explicativos a partir de los datos de la última edición de la EES, correspondiente al año 2010. Con este análisis se pretende obtener una medición actualizada de la diferencia salarial entre mujeres y hombres y la parte de ella que es discriminatoria. Además, se estudia el poder explicativo sobre salario y la diferencia salarial que tienen las distintas

características personales, laborales y de empresa consideradas en la EES. La metodología utilizada para alcanzar estos objetivos se basa en la construcción de modelos de regresión lineal para estudiar la relación entre el salario, tomado como variable dependiente, y el conjunto de características personales, laborales y de empresa analizadas, tomadas como variables independientes.

3. Análisis de la diferencia salarial entre mujeres y hombres a partir de otras fuentes estadísticas.

Con objeto de identificar variables adicionales a las consideradas en la EES que constituyan factores explicativos de la brecha salarial entre mujeres y hombres se consultan fuentes estadísticas oficiales complementarias. Tras una revisión detenida de la información existente, se trabaja con dos fuentes estadísticas que permiten analizar la relación entre el salario y sus potenciales variables explicativas:

- a. La Encuesta de Condiciones de Vida (ECV). A partir de la última edición de la ECV, correspondiente al año 2011, se identifican variables no estudiadas en la EES que actúan como determinantes del salario, expresado en este caso por el ingreso bruto por hora trabajada. Para ello, se construyen sencillos modelos de regresión que relacionan cada una de las variables contrastadas, junto con el sexo, con la variable proxy del salario.
- b. La Encuesta de Calidad de Vida en e Trabajo (ECVT). Tomando como referencia los datos de la ECVT de 2010 se contrasta el efecto en el salario de variables potencialmente explicativas de la diferencia salarial entre mujeres y hombres que están incluidas en esta fuente pero no en la EES. En este caso, la variable proxy del salario, el Ingreso Neto Mensual, se presenta con formato nominal por lo que en lugar de construir modelos de regresión se utiliza la técnica de análisis de conglomerados.

4. Actualización de los indicadores europeos de brecha salarial definidos en el Informe de la Presidencia Belga.

Este informe constituye un referente fundamental en el diseño del ISBRESA puesto que propone un sistema de indicadores completo para medir la brecha salarial entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta, no sólo los tradicionalmente estudiados factores personales, laborales y empresariales, sino también otros de tipo institucional y cultural, y basándose no solo en la información proporcionada por la EES, sino también en la disponible en otras fuentes estadísticas y la recopilada con fuentes primarias. Por ello, resulta de interés actualizar el conjunto de indicadores que propone con los datos más actualizados disponibles.

5. Diseño y construcción del ISBRESA.

Tomando como punto de partida los resultados y las conclusiones de las fases previas de la investigación, se procede al diseño y construcción del ISBRESA. En primer lugar, se aborda la aproximación teórica a la brecha salarial de género en todas sus dimensiones y ámbitos explicativos. Posteriormente se diseña el sistema de indicadores que se utilizan para medir los diferentes aspectos considerados y se define el procedimiento de ponderación y agregación de la información para calcular el ISBRESA. Con objeto de contrastar la

conveniencia de ampliar el número de variables utilizadas e incorporar fuentes estadísticas complementarias a la EES en los estudios sobre la brecha salarial y sus factores explicativos, se trabaja en tres escenarios de cálculo diferenciados: en el primero se construye el ISBRESA0 utilizando únicamente las variables de la EES que suelen tenerse en cuenta para estimar la brecha salarial a través de modelos econométricos, en el segundo se construye el ISBRESA1 empleando toda la información procedente de la EES que se considera relevante y en el tercero se estima el ISBRESA2 complementando esa información con la facilitada en otras fuentes oficiales (ECV, ECVT y EPA), para posteriormente realizar una comparativa entre los resultados y la riqueza informativa de cada uno de ellos.

A lo largo de las distintas etapas de la investigación se constata la evidencia de que la brecha salarial entre mujeres y hombres es un fenómeno complejo, con múltiples dimensiones. Tal y como apuntaba la literatura previa en la materia, se reafirma el hecho de que las distintas características personales de hombres y mujeres, sus diferentes condiciones laborales y las diferencias de las empresas en las que trabajan no son suficientes para explicar por qué ellas siguen cobrando un salario inferior al masculino. En particular, se hace patente que los factores de tipo institucional, por un lado, y las creencias sociales y patrones culturales, por otro, juegan también un papel decisivo en la explicación de este fenómeno.

Por extensión, puede afirmarse que la EES ofrece sólo una información parcial para explicar la brecha salarial de género. De hecho, tras comparar los resultados obtenidos al calcular el ISBRESA utilizando sólo esta fuente estadística y complementándola con otras fuentes disponibles, se constata que su uso aislado no capta adecuadamente la magnitud de la brecha salarial entre mujeres y hombres y, sobre todo, tiende a distorsionar la importancia que tienen cada dimensión en su determinación.

Aún así, esta fuente estadística sigue siendo la más completa y adecuada a la hora de abordar el estudio de la brecha salarial y permite sacar conclusiones relevantes acerca de gran parte de los factores que se encuentran en su origen y analizar su evolución a lo largo del tiempo. De hecho, el análisis realizado a partir de esta fuente de información pone de manifiesto el importante avance que ha tenido lugar en los últimos 15 años en la reducción de la diferencia salarial entre mujeres y hombres, que ha pasado del 26,9% en 1995 al 16,3% en 2010, y permite situar la explicación de dicho descenso en el mayor aumento relativo que ha experimentado el salario percibido por las mujeres en dicho periodo (se ha multiplicado por dos mientras que el masculino ha aumentado un 78%). Además, revela un aumento de la parte discriminatoria de la brecha salarial, que se explica solo por razón de sexo, desde el 66% al 89% como consecuencia de la mayor participación femenina en el mercado de trabajo y la progresiva convergencia de las características personales, laborales y de empresa de las mujeres hacia las masculinas.

Tomando como punto de partida, además de los resultados del análisis empírico realizado a partir de esta fuente, las conclusiones más destacadas obtenidas en la

revisión de la literatura y las relaciones entre variables contrastadas a partir de otras fuentes estadísticas, se identifican y definen seis dimensiones de la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Ilustración 1. Dimensiones de la brecha salarial.



1. DIMENSIÓN PERSONAL.

La Dimensión Personal de la brecha salarial de género da cabida al conjunto de características personales de las mujeres y los hombres trabajadores que se traducen en diferencias en sus salarios. Su poder explicativo de la diferencia salarial ha perdido peso en los últimos años como consecuencia de su progresiva convergencia entre mujeres y hombres.

El **nivel educativo** es la característica personal más relevante en la explicación de la brecha salarial entre mujeres y hombres. La literatura previa hace múltiples alusiones a este factor explicativo y el análisis empírico realizado con los datos de la EES permite constatar que las personas con más formación alcanzan niveles salariales superiores, si bien no se observa una relación directa e invariable entre el nivel educativo y la discriminación salarial. La lógica que subyace a esta relación se encuentra en la menor presencia femenina en las ocupaciones de mayor cualificación, que conllevan salarios más altos. Es más habitual que las mujeres se encuentren sobre-cualificadas para los puestos de trabajo que desempeñan y, además, tienen mayores dificultades de promoción profesional. Por otro lado, las preferencias de mujeres y hombres a la hora de elegir sus estudios son diferentes y, en muchos casos, optan por profesiones con salarios más bajos.

La **edad** se ha identificado también como una de las características concretas que mayor incidencia tiene en la brecha salarial. Existe amplia evidencia en la literatura de la importancia de esta variable, la cual se ha contrastado a partir de los datos de la EES y se ha reafirmado con la construcción del ISBRESA. No sólo se observa que el salario aumenta con la edad, sino que también se pone de manifiesto una mayor discriminación salarial de género entre las personas de más edad. Las trayectorias laborales de mujeres y

hombres son diferentes y estas diferencias se encuentran en la explicación del aumento de la brecha salarial con la edad. Las mujeres se incorporan más tarde que los hombres al mercado de trabajo y tienen más y más largas interrupciones de carrera, asociadas a las responsabilidades familiares. En consecuencia, acumulan menos experiencia y tienen más dificultades de promoción profesional.

Además de la edad y el nivel educativo, la literatura más reciente en la materia ha empezado a hacer referencia al papel de factores relacionados con la **situación familiar** en la determinación de la brecha salarial entre hombres y mujeres. El análisis empírico realizado con la ECV ha demostrado su incidencia en el salario, revelando, por ejemplo, que las personas solteras cobran un 18% menos que las casadas y que las personas que tienen 2 o más hijos o hijas ven incrementado su salario por hora un 20% respecto a las que no los tienen. Estas diferencias responden principalmente a la distinta dedicación al trabajo que deriva de las mayores responsabilidades familiares que se asumen cuando se tienen hijos o hijas, cuando se está casado/a o cuando se tienen personas dependientes a cargo.

En menor medida, el **grado de urbanización** de la zona de residencia se ve reflejado también en la brecha salarial. Si bien apenas existen referencias en la literatura que señalen la relación de esta variable con el salario, los modelos de regresión construidos a partir de la ECV han puesto de manifiesto que el salario por hora en zonas poco pobladas es un 17% inferior al registrado en las altamente pobladas.

Finalmente, tiene cabida entre las características personales que se encuentran en la explicación de la brecha salarial entre mujeres y hombres la **nacionalidad**. La literatura más reciente en este campo hace algunas alusiones a su incidencia en la determinación del salario, que se confirman con el análisis empírico realizado a partir de la EES. En particular, se revela que los salarios son más altos cuando se tiene nacionalidad española o de la UE y que la diferencia salarial entre mujeres y hombres aumenta con la distancia al lugar de procedencia. Ello está relacionado, entre otros aspectos, con las ocupaciones de poca cualificación que suelen desempeñar las mujeres inmigrantes.

Según los resultados del cálculo del ISBRESA en sus tres versiones, este conjunto de características personales tiene un peso relativamente bajo en la explicación de la brecha salarial, en comparación con el poder explicativo de otras dimensiones, como la Social-Cultural o la Laboral. Además, los ISBRESA 0 y 1 de la Dimensión personal no tienen en cuenta aspectos como la situación familiar de la población trabajadora o el grado de urbanización del lugar de residencia y, al incorporarlos en el ISBRESA 2, el valor del indicador cae desde 15,3 hasta 13,9.

2. DIMENSIÓN LABORAL.

La Dimensión Laboral de la brecha salarial agrupa el conjunto de factores explicativos de la diferencia salarial que se encuentran relacionados con las condiciones de trabajo, las características del empleo o el perfil laboral del trabajador. Diferentes puestos, diferentes responsabilidades, diferentes desempeños, etc. llevan asociados distintos salarios. Sin embargo, los datos ponen de manifiesto que las mujeres no siempre reciben el mismo salario que los hombres por la realización de un mismo trabajo. De ahí la importancia de incluir este tipo de factores en la explicación de la brecha salarial.

Los aspectos relacionados con las diferentes **condiciones de trabajo** de mujeres y hombres son los que muestran un mayor poder explicativo de la brecha salarial. En primer lugar, las diferencias salariales son resultado de la distinta estructura salarial, esto es, del diferente reparto de complementos salariales, pagos extraordinarios y otros componentes de la retribución entre hombres y mujeres. Además, tienen peso en la explicación de la brecha salarial otras variables relacionadas con las condiciones laborales como el tipo de jornada y la duración del contrato. Su relación con el salario y la diferencia salarial ha sido destacada en la literatura previa desarrollada, y el análisis empírico realizado con la EES la corrobora, si bien pone de manifiesto que han tenido lugar cambios importantes en los últimos años. En particular, se observa que el tipo de jornada ha perdido su impacto sobre la discriminación salarial, de forma que si bien los datos referentes a 1995 y 2002 ponían de manifiesto una mayor discriminación salarial de las mujeres que trabajaban a tiempo completo, en 2010 los niveles de discriminación apenas varían según el tipo de jornada. Asimismo, se pone de manifiesto que el efecto reductor de la discriminación salarial de la contratación temporal se ha visto invertida, de manera que en 2010 la población con contratos temporales registra mayores diferencias.

Además de las condiciones de trabajo, dentro de la Dimensión Laboral de la brecha salarial se incluyen variables relacionadas con el propio **perfil laboral** de trabajadores y trabajadoras.

Entre ellas son especialmente relevantes la disponibilidad para viajar y para realizar horas extraordinarias, que son valoradas positivamente por las empresas y suelen traducirse en salarios más elevados. El análisis de conglomerados realizado a partir de la ECVT ha permitido observar, por un lado, que la tendencia general en cuanto a la disponibilidad para viajar de la población trabajadora es que sea mayor en los tramos de ingresos más altos, y por otro, que es más habitual que prolonguen su jornada laboral las personas con un nivel de ingresos más elevado, si bien existen ciertos perfiles en los tramos de ingresos más bajos en los que se hace con mucha frecuencia.

También la antigüedad en el puesto de trabajo es explicativa del salario y la diferencia salarial entre mujeres y hombres. De hecho, existen complementos salariales de antigüedad indicativos de esta relación. No obstante, el análisis empírico realizado con los datos de la EES ha revelado que, si bien el salario aumenta con la antigüedad en la empresa, la mayor antigüedad ha pasado de tener un efecto amortiguador en la discriminación salarial de las mujeres a acusarla en los últimos 15 años. Entre las razones

que se encuentran a esta relación destaca la mayor dificultad de las mujeres para ascender profesionalmente con el trascurso del tiempo.

Por último, se encuadran dentro de la Dimensión Laboral de la brecha salarial factores relacionados con las **características del puesto de trabajo**. Es especialmente destacable, en este grupo, la asunción de responsabilidades organizativas y de supervisión, que además de haber sido ampliamente referenciada en la literatura como determinante del salario y la brecha salarial se ha analizado empíricamente con los datos de la EES, constatando que los puestos de mayor responsabilidad están mejor retribuidos pero también conllevan mayores niveles de discriminación salarial entre mujeres y hombres. Complementariamente, se observa que el salario tiende a aumentar cuando lo hace el nivel de esfuerzo físico o el nivel de estrés asociados al puesto de trabajo.

Tras construir el ISBRESA, el conjunto de factores explicativos de la brecha salarial que se agrupan dentro de la Dimensión Laboral se ha revelado como uno de los que tiene mayor peso en su determinación. Cabe señalar que en la medición de la Dimensión Laboral en el Escenario 0 no se tienen en cuenta variables cuya incidencia en la diferencia salarial se ha demostrado, como la estructura salarial, la disponibilidad para viajar y prolongar la jornada, el nivel de estrés o el nivel de esfuerzo físico. Y al incorporarlas en el ISBRESA 2, el valor del indicador aumenta desde 14,6 hasta 23,0.

3. DIMENSIÓN EMPRESARIAL.

Además de las características personales de las trabajadoras y los trabajadores y sus condiciones laborales, influyen en la determinación del salario y la diferencia salarial las características de las empresas en las que se ocupan. Dichas características se agrupan dentro de la que se ha denominado como Dimensión Empresarial de la brecha salarial.

En su seno tienen cabida aspectos de muy diverso tipo. Destacan, en primer lugar, las **políticas de contratación y recursos humanos** que ponen en práctica las empresas. La literatura en la materia hace hincapié en este sentido en los estereotipos existentes respecto a las cualidades necesarias para ser un buen directivo, que se asocian al rol masculino y en las exigencias de sobre-cualificación respecto a los puestos a desempeñar a las que se enfrentan las mujeres. Los análisis empíricos realizados a partir de diferentes fuentes estadísticas han corroborado este tipo de problemas, constanding, por ejemplo, que los puestos de más responsabilidad, y con personas subordinadas a cargo, en los que las mujeres tienen menos presencia, conllevan salarios más elevados.

En segundo lugar, tiene un papel destacado en la determinación de la brecha salarial entre mujeres y hombres el **tamaño de la empresa** en la que trabajan. Tanto la literatura previa en la materia como los modelos de regresión construidos a partir de la EES ponen de manifiesto, en este sentido, que cuanto mayor es el tamaño de la empresa mayor es el salario de sus trabajadores y trabajadoras, pero también la diferencia y la discriminación salarial de género.

Por otro lado, las **medidas de conciliación** de la vida laboral y familiar adoptadas en las empresas se manifiestan como instrumentos efectivos en la reducción de la brecha salarial de género. Si bien este tipo de medidas no han sido objeto de estudio en la literatura sobre brecha salarial, los análisis empíricos realizados así lo demuestran. Por ejemplo, el análisis de conglomerados llevado a cabo a partir de los datos de la ECVT revela que el teletrabajo, que en sí mismo constituye una vía de conciliación que podría mermar el impacto de las responsabilidades familiares en la disponibilidad y dedicación de las mujeres al empleo, es una opción especialmente frecuente entre la población con un nivel de ingresos alto.

El **tamaño del mercado** de destino de la producción y la titularidad de la empresa están también relacionados con el nivel salarial y la diferente retribución de mujeres y hombres. Los modelos de regresión construidos a partir de la EES ponen de manifiesto, concretamente, que los salarios aumentan cuanto mayor es el tamaño del mercado y cuando se trabaja en empresas de titularidad pública, mientras que la diferencia salarial entre mujeres y hombres es más elevada en la empresa privada.

Finalmente, se incluyen dentro de la Dimensión Laboral de la brecha salarial factores relacionados con la **organización del trabajo** en la empresa, como el trabajo nocturno o el trabajo durante el fin de semana. Todas estas formas de organización del tiempo de trabajo llevan asociados complementos salariales específicos y tienen, por tanto, un reflejo directo en el salario.

Los factores explicativos de la brecha salarial que se acaban de describir, dentro de la Dimensión Empresarial, son los terceros con mayor repercusión en la diferencia salarial de género según los resultados obtenidos en el proceso de construcción del ISBRESA en el Escenario 2. No obstante, el ISBRESA0 de la Dimensión Empresarial, calculado en el Escenario 0, no tiene en cuenta las posibles medidas de conciliación que ofrecen las empresas a sus trabajadores y trabajadoras ni los criterios de contratación y políticas de recursos humanos que desarrollan y al incluirlas el valor del indicador aumenta desde 16,0 a 21,9.

4. DIMENSIÓN SEGREGACIÓN.

La parte discriminatoria de la diferencia salarial entre mujeres y hombres está especialmente relacionada con la distinta posición y participación de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo. Así lo han puesto de manifiesto estudios e investigaciones previas sobre brecha salarial y también se corrobora en esta investigación. La Dimensión Segregación de la brecha salarial hace referencia precisamente a esta desigual presencia y posición de las mujeres en el empleo.

La segregación de género se manifiesta en una doble perspectiva. En primer lugar, actúa como factor determinante de la brecha salarial la **segregación horizontal** de la mujer en el mercado de trabajo, que hace referencia a la distinta presencia femenina observada en diferentes sectores y ramas de actividad, a los que corresponden también niveles salariales dispares. Además de la evidencia literaria existente, el análisis empírico

realizado a partir de la EES permite extraer conclusiones en este sentido. En particular, cabe destacar que se observa una mayor discriminación salarial de las mujeres en las industrias no manufactureras y la construcción, actividades ambas en las que los hombres tienen mayor presencia.

Por otro lado, y aún más importante, es el impacto en la brecha salarial de género de la **segregación vertical** de la mujer, que se refiere a su diferente presencia en distintas categorías ocupacionales. En particular, los análisis realizados revelan no solo que las mujeres ocupan menos puestos directivos, que son los que registran los salarios más elevados, sino que también indican que su discriminación salarial se maximiza en aquellas ocupaciones que tradicionalmente han sido desempeñadas por hombres, como los operadores de instalaciones y maquinaria y montadores o los trabajadores cualificados de la industria manufacturera, la construcción y la minería.

El proceso de cálculo del ISBRESA ha revelado que la Dimensión Segregación de género tiene un impacto intermedio en la explicación de la brecha salarial. No obstante, ha de tenerse en cuenta su efecto indirecto, que se incorpora en la medición del resto de dimensiones al tener en cuenta la diferente presencia y posición de las mujeres y los hombres respecto a determinados aspectos y características.

5. DIMENSIÓN INSTITUCIONAL.

Además de las características personales, laborales y de empresa tradicionalmente consideradas en los estudios sobre factores explicativos de la brecha salarial, las aportaciones realizadas en investigaciones recientes y las conclusiones de los análisis empíricos realizados lleva a incluir también una Dimensión Institucional en la explicación de la diferencia salarial entre mujeres y hombres. Esta dimensión da cabida a un conjunto de factores relacionados con el contexto institucional, que resultan más difíciles de medir y hasta ahora se han estudiado con una metodología cualitativa.

La acción de la **negociación colectiva** ocupa un papel especialmente destacado en el seno de la Dimensión Institucional. Los modelos construidos a partir de la EES ponen de manifiesto la importancia del tipo de convenio por el que se rige una empresa en los salarios que perciben sus trabajadoras y trabajadores. En particular, los datos más recientes revelan que los salarios más altos corresponden a las empresas con convenios sectoriales de ámbito inferior al estatal, si bien son también las que registran los niveles más altos de discriminación salarial entre mujeres y hombres.

La efectividad de los **sistemas de educación y formación** existentes, ofreciendo las mismas oportunidades a mujeres y hombres y difundiendo la igualdad de género es también un aspecto institucional fundamental a la hora de reducir la brecha salarial de género. Si bien no existe evidencia empírica directa en este sentido, esta relación se analiza desde un punto de vista teórico en varias investigaciones de referencia y está íntimamente relacionada con el impacto del nivel educativo en el salario y la diferencia salarial.

Por último, la Dimensión Institucional de la brecha salarial da cabida a las **medidas de conciliación** de la vida laboral y familiar existentes en España. Se considera, en particular, la oferta de servicios de cuidado de menores y atención a la dependencia. Este tipo de factores han sido referenciados en algunas investigaciones recientes en la materia y, en particular, se tienen en cuenta dentro del sistema de indicadores de brecha salarial propuesto en el Informe de la Presidencia Belga.

La medición de esta dimensión en el cálculo del ISBRESA en los tres escenarios considerados resalta las limitaciones de información de la EES a la hora de estudiar los determinantes de la brecha salarial entre mujeres y hombres. De hecho, la medición de esta dimensión en los Escenarios 0 y 1, usando sólo los datos de la EES, es una de las que más restricciones presenta, puesto que no incorpora indicadores sobre la efectividad del sistema educativo, la existencia de estructuras que facilitan la negociación colectiva en las empresas o la oferta de servicios de cuidado de menores y personas dependientes. De hecho, al incorporarlos el valor del indicador se reduce más de la mitad, desde 17,1 a 8,5.

6. DIMENSIÓN SOCIAL-CULTURAL.

Por último, se incorporan también como factores explicativos de la brecha salarial entre mujeres y hombres las creencias y costumbres marcadas por la cultura dominante y los patrones sociales, que se encuentran en el origen último de la distinta posición y percepción de hombres y mujeres en la sociedad. Este conjunto de factores conforma la que se identifica como Dimensión Social-Cultural de la brecha salarial.

Un primer gran bloque de aspectos que tienen cabida dentro de esta dimensión son los relacionados con el reparto entre mujeres y hombres de las **responsabilidades familiares y del hogar**. El cuidado de hijos e hijas, la atención a personas dependientes o, simplemente, la realización de las tareas del hogar, son funciones que tradicionalmente han sido desempeñadas por las mujeres. En los últimos años su rol en la sociedad ha cambiado considerablemente gracias a su incorporación activa al mercado de trabajo y la creciente implicación masculina en este tipo de responsabilidades. Sin embargo, el reparto sigue siendo desigual y coarta, en muchos casos, el tiempo de dedicación y la implicación de las mujeres con sus empleos, lo que tiene su reflejo en el salario que perciben.

En segundo lugar, un aspecto fundamental dentro de la Dimensión Social-Cultural de la brecha salarial es la distinta **valoración del trabajo femenino y masculino** que se deriva de las creencias sociales y pautas culturales dominantes. Esta distinta valoración se pone de manifiesto especialmente en las ocupaciones en las que trabajan más mujeres, que suelen llevar asociados salarios más bajos, pero también en los sectores de actividad en los que tienen una mayor presencia.

Más allá de inducir esta distinta valoración del trabajo femenino y masculino, la cultura y los valores sociales son también determinantes en la **participación en el mercado de trabajo** de mujeres y hombres. De hecho, pese a los avances que han tenido lugar en los

últimos años, la tasa de empleo femenina sigue siendo inferior a la masculina y son más las mujeres que se encuentran inactivas porque se dedican a las tareas del hogar y el cuidado de la familia.

Del mismo modo, los factores sociales y culturales determinan los diferentes **patrones de carrera** observados entre hombres y mujeres. Así, por ejemplo, los estudios en la materia han constatado que la edad media de incorporación al mercado de trabajo femenina es posterior a la masculina, en muchos casos porque prolongan sus estudios durante más tiempo. De hecho, ya desde la elección de sus estudios, las mujeres y los hombres muestran distintas preferencias, condicionadas por los valores dominantes, de forma que las carreras tecnológicas y técnicas suelen ser más demandadas entre los hombres mientras que las mujeres se decantan más por estudios de índole social. A ello se añade, una vez más, la tradicional asignación de las responsabilidades familiares y del hogar a la mujer, que se traduce en interrupciones de carrera más frecuentes y más prolongadas que las masculinas.

Este conjunto de factores explicativos de la brecha salarial relacionados con aspectos sociales y culturales se han manifestado, tras la construcción del ISBRESA, como la dimensión con mayor peso en la explicación de la brecha, seguida por la Laboral y la Empresarial. No obstante, su importancia se capta especialmente en el Escenario 2, ya que en los dos primeros la EES no ofrece información suficiente para reflejar la distinta participación en el mercado laboral de mujeres y hombres, su distinta edad de incorporación al mercado de trabajo o la desigual distribución por sexo de las responsabilidades familiares y del hogar, lo que no permite aproximar adecuadamente del peso de esta dimensión.

En resumen, la presente investigación constata estadísticamente la importancia de factores explicativos de la brecha salarial entre mujeres y hombres que hasta ahora solo se habían podido analizar desde una perspectiva cualitativa y corrobora, de esta forma, su poder explicativo. Permite afirmar, como resultado, que es importante incluir en los análisis de brecha salarial más variables que las que normalmente se incluyen en la estimación de modelos y, en particular, variables no consideradas en la EES pero cuyo poder explicativo del salario y la brecha salarial se ha demostrado importante. Propone, para ello, una herramienta como el ISBRESA, que permite realizar un seguimiento continuo de la brecha salarial de género en todas sus dimensiones y puede reproducirse a nivel europeo, introduciendo un gran avance en el estudio de la brecha salarial como instrumento idóneo para guiar el diseño y la puesta en marcha de acciones políticas para su reducción.

2. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres constituye un valor fundamental en la sociedad española, y en la europea, contemplado en la legislación e impulsado desde los poderes públicos. A pesar de ello, las mujeres siguen ocupando una posición de desventaja respecto a los hombres en numerosas facetas de la vida. El empleo y, en particular, el salario que perciben por el trabajo que realizan, es una de ellas.

La desigualdad salarial entre mujeres y hombres es, sin duda, un fenómeno complejo. Los datos muestran que las mujeres trabajadoras siguen percibiendo un salario inferior al de los hombres por realizar trabajos de igual valor y las causas que subyacen a esa distinta retribución son de muy diversa índole y, en muchos casos, difíciles de medir. Es posible explicar parte de la diferencia salarial de género por la distinta posición de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, es decir, las distintas actividades que realizan, las distintas características de sus puestos de trabajo, sus diferentes trayectorias formativas y laborales, etc. Sin embargo, tras estas causas aparentemente objetivas de desigualdad salarial se esconden factores más difíciles de identificar y valorar, relacionados con las creencias y hábitos culturales y los patrones sociales dominantes. El desigual reparto de las responsabilidades familiares y del hogar entre mujeres y hombres, la asociación de capacidades como el liderazgo a roles masculinos o la inferior valoración de las actividades que tradicionalmente han sido realizadas por mujeres son algunos de los factores que se encuentran en el origen de la desigualdad salarial de género. En suma, tras este fenómeno se esconden unas causas y desencadenantes múltiples, que afectan a dimensiones de muy variada naturaleza y cuya aproximación requiere enfoques "vinculados a disciplinas tan diversas como la economía, el derecho, la sociología, la psicología, la ergonomía y la organización industrial" (Humbert, A. L., et al (2012)).

En este contexto, disponer de una herramienta de seguimiento eficaz que permita controlar de forma continua la brecha salarial entre mujeres y hombres y los factores que la originan resulta fundamental para poder avanzar en su reducción. Esta investigación propone un Indicador Sintético de Brecha Salarial (ISBRESA) que permite resumir una realidad tan compleja como la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta todos los factores que la originan, y ofreciendo información sobre la importancia de cada uno de ellos. Pretende constituirse así como una herramienta que facilite la toma de decisiones acerca de las políticas más adecuadas que podrían llevarse a cabo en la lucha contra la brecha salarial de género y permita realizar un seguimiento de su evolución a lo largo del tiempo, así como comparaciones entre distintos países y regiones.

MARCO DE REFERENCIA

La desigualdad salarial entre mujeres y hombres es un problema que concierne a la sociedad en su conjunto y del que se hacen eco los poderes políticos. Las numerosas referencias normativas y legislativas existentes en este sentido, tanto en España como a nivel europeo y mundial, son prueba de ello. Asimismo, esta conciencia se ha plasmado en un amplio número de investigaciones y estudios que han tratado de aproximar y cuantificar la brecha salarial de género y sus factores explicativos.

REFERENCIAS NORMATIVAS

El derecho a igual remuneración, a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor y con respecto a la calidad del trabajo forma parte de los derechos fundamentales de la **Convención de las Naciones Unidas** sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. A lo que se añaden las iniciativas de la **Organización Nacional del Trabajo (OIT)** a la hora de suscribir varios convenios para promover el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

En el contexto de la **Unión Europea (UE)**, la igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental contenido en sus **tratados fundacionales**, además de ser un objetivo y una misión concreta de la propia UE. Con esta premisa, la eliminación de las diferencias de retribución se ha constituido en prioridad política, lo que ha derivado en la adopción de diversas iniciativas legislativas en defensa del principio de igual retribución por igual trabajo o por un trabajo de igual valor. Entre otras, cabe destacar el **artículo 141 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea** y varias Directivas, refundidas en la **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (que incluye las **Directivas 75/117/CE y 2003/54/CE**).

Este compromiso legislativo de la UE se ha visto acompañado de la adopción de estrategias y la implementación de medidas concretas para reducir la brecha salarial, así como de acciones para mejorar y ampliar la recogida de datos para su medición a través de Eurostat. Entre las últimas iniciativas llevadas a cabo, cabe destacar la **Resolución del Parlamento Europeo, de 18 de noviembre de 2008**, sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres, en la que se incluyen acciones específicas para la prevención de la discriminación en los Estados Miembros; también la **Resolución del Parlamento Europeo, de 24 de mayo de 2012**, con recomendaciones de la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribuciones entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor; o la adopción de conclusiones de las evaluaciones anuales de la aplicación de la **Plataforma de Acción Pekín** por parte del Consejo, como sucedió en 2010, referidas a combatir la desigualdad de remuneración entre mujeres y hombres.

A estas iniciativas se añaden, con un peso relativamente importante, la Comunicación de la Comisión, de 21 de septiembre de 2010, "**Estrategia Europea para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015**", con diversas acciones impulsoras de la independencia en el ámbito económico y de la toma de decisiones, y de la igualdad de salario ante trabajo de igual valor en el ámbito laboral; y también la **Estrategia Europea 2020**, que para lograr su objetivo de un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, asentado en la mejora de la competitividad, la innovación y la formación, precisa utilizar el potencial y el talento de las mujeres de manera más extensa y eficaz. Dicho de otra manera, Europa necesita utilizar plenamente su potencial laboral, por lo que, entre otros aspectos, se precisarán políticas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

También este compromiso legislativo de la UE para combatir la desigualdad salarial, ha tenido su reflejo en la legislación española. La propia **Constitución de 1978**, en su artículo 14, consagra la igualdad ante la ley y la no discriminación por cualquier circunstancia personal o social.

De forma más específica, el mayor impulso legislativo en materia de igualdad de retribución entre mujeres y hombres ha venido a través de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que entre sus novedades cabe reseñar la trasposición de la Directiva (2002/73/CE) en materia de igualdad de trato, la incorporación del deber de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, y negociar e implantar planes de igualdad en las empresas de más de 250 personas trabajadoras.

Y más recientemente el **Real-Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero**, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en su artículo 8 establece un nuevo modelo de sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionales, cuya definición se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

ESTUDIOS E INVESTIGACIONES DE REFERENCIA

Lo multidimensional del fenómeno de la brecha salarial de género y de sus manifestaciones (junto con el interés académico y político sobre el mismo) ha traído aparejada una extensa bibliografía e investigación especializada. La mayor parte de ella se ha centrado en cuantificar la magnitud de la desigualdad salarial, tratando de identificar, en algunos casos, qué proporción de la misma se corresponde con la denominada discriminación directa o a posteriori.

Conocido el fenómeno y establecido su nivel, ha surgido asimismo una amplia investigación dirigida a determinar hasta qué punto ciertos grupos de características condicionan la existencia y magnitud de la desigualdad salarial y operan, de este modo, como factores explicativos. Gran parte de esta literatura se ha centrado en revelar la

influencia de factores independientes a una distinta dotación de conocimiento, capacidades o preferencias de mujeres y hombres en el mercado laboral (factores "objetivos", tradicionalmente utilizados en la explicación de la brecha), desvelando otros de carácter cultural y social, donde las relaciones de género adquieren especial significación.

Gran parte de los análisis sobre la desigualdad salarial se ha centrado en medir su magnitud. Para la OIT y la UE, el indicador convenido, y comúnmente utilizado, para medir la desigualdad salarial es el de **brecha salarial de género** (Gender Pay Gap), que indica el promedio de las retribuciones brutas por hora de las mujeres como porcentaje del promedio de las retribuciones brutas por hora de los hombres. En bastantes ocasiones se ofrece el mismo indicador calculado sobre la retribución bruta anual (que arroja unos valores de la brecha más elevados), siendo más preciso, en todo caso, el basado en la retribución por hora, dado que permite controlar el efecto del número de horas trabajadas sobre la retribución.

En el contexto de la UE, la medida de brecha salarial a partir de dichos indicadores se basa en el uso de varias fuentes de datos (la Encuesta Comunitaria sobre Ingresos y Condiciones de Vida (EU—SILC), la Encuesta de Estructural Salarial (SES) y otras estadísticas nacionales), aunque el uso de los datos de la SES está ampliamente extendido en gran parte de los trabajos de medición realizados.

En el caso de España, la fuente de referencia es la **Encuesta de Estructura Salarial** (EES) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Esta Encuesta se realiza en todos los Estados Miembros de manera armonizada con periodicidad cuatrienal desde 2002 (es decir, es la propia SES en el caso de nuestro país), correspondiendo su última actualización al año 2010.

Sobre estas referencias generales con respecto a la cuantificación de la brecha salarial, se han venido realizando ciertos avances conceptuales y metodológicos en su medición. Así, el **Informe 2010 de la Presidencia Belga** (Council of the European Union (2010)) define seis indicadores cuantitativos y tres cualitativos para medir las desigualdades de retribución, abundando en los factores explicativos de la brecha salarial en la Unión Europea a partir de una revisión y actualización de los indicadores del Informe desarrollado y aprobado por el Consejo de Ministros de la Unión Europea en 2001.

Más allá de estos métodos, homogéneos y extensivos a los Estados Miembros para cuantificar la brecha salarial, en el contexto de España se han realizado también avances específicos en la medición de la diferencia y de la discriminación salarial. El estudio "**Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo**" (De Cabo, G. y Garzón M.J. (2007)), del Instituto de la Mujer, aborda de manera novedosa la cuantificación de la diferencia y la discriminación salarial, a partir de la construcción y estimación de modelos econométricos, para determinar en qué sentido y con qué magnitud actúan las variables personales, laborales y de empresa sobre el salario, la diferencia salarial y la discriminación salarial, y para construir indicadores de discriminación salarial por perfiles.

En el mismo, se define la brecha salarial como la diferencia en la ganancia por hora entre mujeres y hombres, que se construye como la ganancia mensual dividida entre las horas trabajadas mensuales. Entre sus principales resultados, se constata una reducción a lo largo del tiempo de la diferencia salarial, desde el 26% de 1995 al 20% de 2002, relacionada directamente con el aumento de la ocupación laboral femenina y con la consiguiente modificación del perfil personal, laboral y de empresa de las trabajadoras (que tiende a converger al de los trabajadores), a la vez que se ha acentuado el efecto del sexo sobre el salario.

Este estudio fue pionero en la aplicación de una metodología basada en modelos de análisis de varianza, con datos de sección cruzada de la EES de 1995 y 2002, y abrió una secuencia que otros estudios han continuado en lo relativo a la cuantificación de la diferencia y la discriminación salarial. En concreto, el estudio "**Análisis de la perspectiva de género en algunas estadísticas españolas y propuestas de mejora**" (De Cabo, G., Henar, L. y Calvo, M. (2009)), del Instituto de la Mujer, añade a dicha secuencia la medición de brecha salarial con la EES de 2006, además de que propone una guía de incorporación de la perspectiva de género en las estadísticas, con una aplicación práctica en la propia EES.

Asimismo, el estudio publicado por el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo e Inmigración, "**La brecha salarial: Realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. España 2009**" (Sallé, M.A., De Cabo, G. et al (2010)), complementa dichos resultados con un amplio análisis conceptual, normativo y cuantitativo de la brecha salarial y, en particular, de su cuantificación a partir de la EES 2006.

Y posteriormente, el estudio más reciente, elaborado por el Servicio de Estudios del Consejo Superior de Cámaras, y publicado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, "**Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España**" (De Lucio, J. et al (2012)), aborda como novedad en el ámbito del análisis económico de este fenómeno, las características de productividad, rentabilidad y competitividad de la empresa como factores influyentes en las diferencias de retribución entre sexos, una vez descontadas las diferencias intrínsecas a las características individuales y empresariales.

OBJETIVOS GENERALES

Con este marco de referencia, el fin último de esta investigación es **la elaboración del Indicador Sintético de Brecha Salarial (ISBRESA)**.

Pero para alcanzar dicho fin, es preciso llevar a cabo una investigación desde una doble perspectiva, conceptual y estadística, con los siguientes objetivos generales:

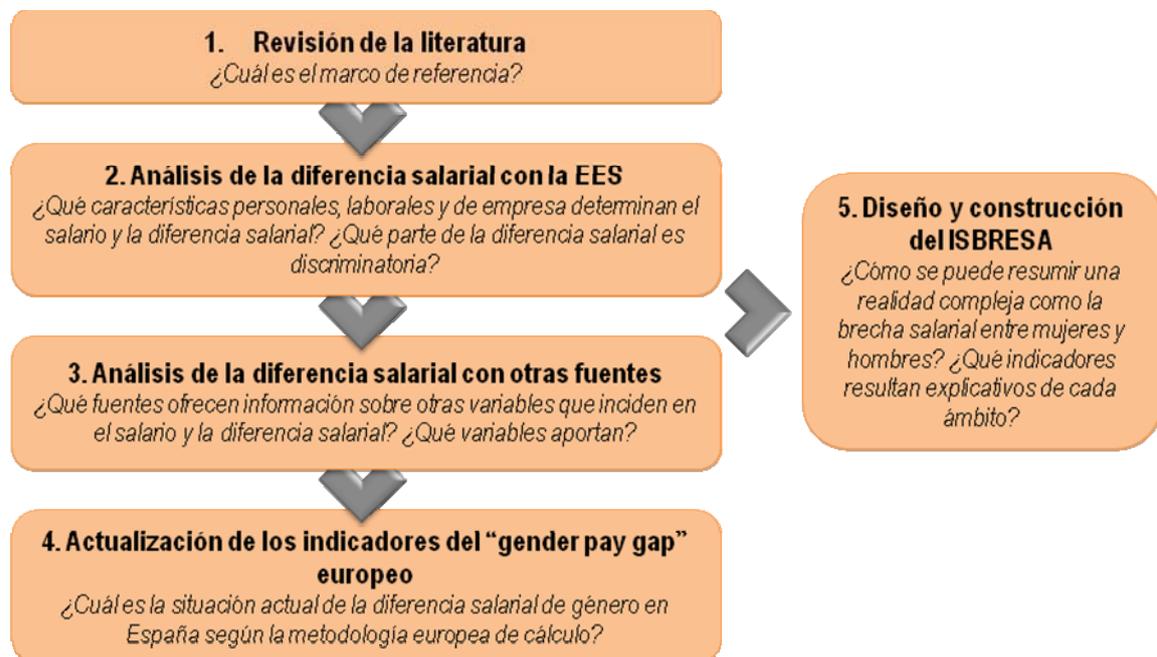
1. Analizar las diferencias salariales entre mujeres y hombres, a partir de las características personales, laborales y de empresa, asociadas al sexo y a las retribuciones salariales, utilizando como fuente de información estadística la EES con los datos más recientes posible.

2. Ampliar el análisis de las diferencias salariales entre mujeres y hombres, considerando otras variables que, estando también relacionadas con el sexo y las retribuciones salariales, procedan de otras fuentes de información estadística.
3. Realizar el diseño y aplicación del ISBRESA, basado en la combinación de variables que estén conceptual y estadísticamente relacionadas con el sexo y las retribuciones salariales.
4. Revisar y actualizar la batería de indicadores de brecha salarial de género (Gender Pay Gap) presentados por la Presidencia Belga de la UE en el año 2010 (Council of the European Union (2010)).

CONTENIDO

Para abordar estos objetivos y, finalmente, construir el ISBRESA, se han desarrollado una serie de trabajos a lo largo de las distintas fases de la investigación, cuyos resultados se describen en los distintos capítulos presentados a continuación. Se añade, además, un capítulo final de conclusiones (Capítulo 9) en el que se sintetizan las ideas y realidades fundamentales que se han ido poniendo de manifiesto a lo largo de la investigación.

Ilustración 2. Fases de la investigación conducente a la elaboración del ISBRESA.



Fuente: Elaboración Propia.

FASE 1. REVISIÓN DE LA LITERATURA.

En primer lugar, se lleva a cabo una revisión detenida de la literatura especializada en brecha y discriminación salarial entre mujeres y hombres, analizando las aportaciones

conceptuales y empíricas de artículos y publicaciones académicas, así como de otra documentación relacionada con normativa, estrategias, estudios de personas expertas, etc. Se pretende, con ello, dar a conocer los últimos avances y resultados en la materia y ofrecer un marco de referencia adecuado para la investigación, además de concretar la identificación de las diferentes dimensiones de la brecha salarial.

Los resultados de esta revisión de la literatura se presentan de manera resumida en el Capítulo 3. En los anexos se presenta también un listado de las referencias bibliográficas más relevantes utilizadas para llevarla a cabo.

FASE 2. ANÁLISIS DE LA DIFERENCIA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

En una segunda etapa, se aborda ya el análisis de la diferencia salarial con una metodología cuantitativa. En particular, se profundiza en la caracterización, cuantificación y análisis de la diferencia salarial propiamente dicha y en la determinación, estimación e interpretación de la discriminación salarial por razón de sexo.

La fuente de información utilizada para llevar a cabo este análisis es la EES de 2010, a partir de la cual se aborda el estudio del efecto del sexo y el resto de variables personales, laborales y de empresa de trabajadoras y trabajadores sobre el salario, así como la cuantificación de la diferencia y discriminación salarial entre mujeres y hombres.

En el Capítulo 5 del presente informe se recogen los resultados obtenidos en esta fase de la investigación. La metodología utilizada se describe a grandes rasgos en el Capítulo 4, que constituye un resumen metodológico global del estudio, y de manera más detallada, incluidos también los cálculos, en el Anexo II. Nótese que con este análisis se pretende concretar una metodología de cuantificación de la brecha salarial a partir de la EES que se pueda reproducir periódicamente.

FASE 3. AMPLIACIÓN DEL ANÁLISIS DE LA DIFERENCIA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES CON OTRAS FUENTES DE INFORMACIÓN.

La EES constituye la fuente de información de referencia en el análisis de la brecha salarial entre mujeres y hombres, por tratarse de la estadística más completa en este sentido. No obstante, la información que ofrece es aun así limitada.

En este contexto, la tercera fase de la investigación pretende completar la identificación de variables determinantes de la diferencia y discriminación salarial realizada en la etapa previa tomando en consideración otras fuentes estadísticas disponibles. En particular, tras una revisión detenida de distintas fuentes existentes, sus variables proxy de la ganancia media por hora, sus variables caracterizadoras de los individuos adicionales a las presentadas en la EES, sus limitaciones y posibilidades, se ha realizado este análisis a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) y la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT).

Los resultados obtenidos se presentan en el Capítulo 6 del informe. Respecto a la metodología empleada, se describe someramente en el Capítulo 4, pero se abordan las técnicas multivariantes utilizadas de una perspectiva más técnica y detallada, así como los cálculos realizados, en el Anexo III.

FASE 4. ACTUALIZACIÓN DE LOS INDICADORES DEL "GENDER PAY GAP" EUROPEOS

La Presidencia Belga de la UE definió en 2010, partiendo de lo aprobado en el Consejo Europeo de 2001, un sistema de indicadores para medir la brecha salarial de género en Europa. Se trata de un conjunto de indicadores tanto cuantitativos como cualitativos que se calcularon con los datos más recientes disponibles de la EES y otras fuentes estandarizadas a nivel europeo, correspondientes a 2006 (Council of European Union (2010)).

En esta fase de la investigación se aborda la actualización de estos indicadores para el caso español con los datos más recientes existentes, referentes al año 2010. El objetivo último de dicha actualización es obtener información de utilidad para construir el ISBRESA, complementaria a la recopilada y elaborada en las etapas anteriores de la investigación. En especial, se pretende que la actualización de los indicadores cualitativos definidos a nivel europeo pudiera arrojar pistas que complementen la revisión de la literatura para ayudar a acotar y definir las dimensiones más difíciles de concretar, diferentes de las características personales, laborales y de empresa contenidas en la EES, la ECV o la ECVT.

La actualización de los indicadores del "Gender Pay Gap" europeos se presenta en el Capítulo 7 del informe.

FASE 5. DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DEL ISBRESA.

Finalmente, partiendo de toda la información recabada y elaborada en las fases previas descritas, se procede al diseño y la construcción del ISBRESA, como un indicador que permita medir de una forma estandarizada la diferencia salarial entre mujeres y hombres en todas sus dimensiones y ámbitos.

En particular, se define desde un punto de vista teórico un indicador que incorpore todas las posibles dimensiones y ámbitos relacionados con la brecha salarial y, posteriormente, se seleccionan los indicadores concretos más adecuados para medir cada uno de estos ámbitos y dimensiones, tomando como referencia los resultados de los análisis estadísticos realizados previamente.

El cálculo del ISBRESA se realiza para 3 escenarios diferentes:

1. Escenario 0 (ISBRESA 0): Con las mismas variables personales, laborales y de empresa de la EES utilizadas en los estudio de la brecha salarial basados en la estimación de modelos econométricos.

2. Escenario 1 (ISBRESA 1): Teniendo en cuenta solamente la información publicada en la EES, que es la fuente estadística por excelencia en el estudio de la brecha salarial a nivel español y también europeo.
3. Escenario 2 (ISBRESA 2): Considerando además de la EES otras fuentes estadísticas disponibles, estandarizadas a nivel europeo, que permitan incorporar información adicional sobre los ámbitos y dimensiones de la brecha salarial. Fundamentalmente, se consideran la ECV, la ECVT y la Encuesta de Población Activa (EPA).

Tanto la aproximación teórica a este indicador como los resultados cuantitativos obtenidos de su estimación se presentan la última parte del informe, el [Capítulo 8](#). Por su parte, en el [Capítulo 4](#) se describe brevemente la metodología utilizada en su diseño y construcción, y en el [Anexo IV](#) se incide con mayor detalle en los métodos y técnicas aplicadas, así como en el procedimiento de cálculo del indicador sintético en sus diferentes escenarios.

3. ÚLTIMOS AVANCES EN LA CONCEPTUALIZACIÓN Y MEDICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL

El primer paso a la hora de abordar un estudio como el presente, sobre un tema complejo como la brecha salarial entre mujeres y hombres, es realizar una revisión detenida de la literatura previa existente en la materia que permita dilucidar cuál es el estado de la cuestión y sirva de punto de partida y fundamento para los análisis a desarrollar.

En esta línea, la primera fase de esta investigación consiste en una revisión detenida de la literatura especializada (artículos y publicaciones académicas) en brecha y discriminación salarial entre mujeres y hombres, tanto en aspectos conceptuales como empíricos, así como de otra documentación relacionada con normativa, estrategias y resultados en la materia.

En este capítulo se resumen las conclusiones de dicha revisión, haciendo especial hincapié en los últimos avances realizados en la conceptualización y medición de la brecha salarial, y ofreciendo una imagen sintética del estado de la cuestión, tanto desde el punto de vista conceptual y empírico, como desde una perspectiva normativa y política.

Atendiendo al objetivo final del estudio, el diseño de un indicador sintético de brecha salarial en todas sus dimensiones, se trata de profundizar, además de en cuestiones empíricas de medición de la brecha salarial, en los avances que se han realizado respecto a la identificación de factores determinantes de la misma. Es decir, en todos aquellos aspectos que permiten determinar las diferentes dimensiones o facetas de la brecha salarial, más allá de las relacionadas con aspectos personales, laborales y de empresa, que son los que suelen contener las fuentes estadísticas. Se trata así de dar un paso adelante en la medición de la brecha salarial, no limitando el análisis a las variables personales, laborales y de empresa que se han considerado habitualmente en estudios previos para la cuantificación de la brecha salarial, por su relevancia y disponibilidad estadística, sino ampliando el análisis a todas y cada una de las dimensiones de la brecha salarial que sea posible identificar.

Por lo tanto, el objetivo de esta revisión documental es contextualizar adecuadamente la presente investigación, además de concretar la identificación de las diferentes dimensiones de la brecha salarial y conocer los últimos avances y resultados, tanto conceptuales como empíricos, en la materia.

En los últimos años se han realizado dos tipos fundamentales de investigaciones relacionadas con el fenómeno de la desigualdad salarial. Las que se han centrado en cuantificar la magnitud de la desigualdad salarial, que, con el tiempo y desde algunos autores y autoras, también han avanzado en la identificación y cuantificación de la

proporción de la misma que se corresponde con la denominada discriminación directa o a posteriori. Y, de forma complementaria y más reciente, las que se han dirigido a determinar hasta qué punto ciertos grupos de características condicionan la existencia y magnitud de la desigualdad salarial y operan, de este modo, como factores explicativos.

Además, tienen una estrecha vinculación con las investigaciones sobre brecha salarial aquellas que centran su atención en el fenómeno más amplio de la igualdad de género. Entre ellas son especialmente relevantes, como referentes del presente estudio, aquellas que tratan de definir indicadores sintéticos para cuantificar las diferencias de género. Ello es así puesto que uno de los avances que se pretende introducir con la construcción del ISBRESA es que sea un indicador reproducible en el tiempo.

A continuación se hace una síntesis de las investigaciones más relevantes en cada una de las líneas señaladas y los últimos avances que han introducido. Además, tomando como punto de partida el estado de la cuestión identificado y descrito a continuación, en el último apartado del capítulo se concretan las novedades y aportaciones que se introducen en la presente investigación.

3.1. AVANCES Y APORTACIONES CONCEPTUALES

En primer lugar, se presta atención a aspectos conceptuales, relacionados con la definición de brecha salarial comúnmente utilizada y las aportaciones más recientes que se han realizado en la identificación y explicación de los factores determinantes de este fenómeno.

3.1.1. El concepto de brecha salarial

La desigualdad salarial es un fenómeno de gran complejidad debido a la multitud de causas y factores que lo desencadenan. Se trata, además, de un fenómeno que despierta gran interés académico y político, y que ha dado lugar a una extensa bibliografía e investigación especializada en la materia.

A la hora de abordar la medición de un fenómeno complejo, la primera necesidad que surge es concretar a qué hace referencia dicho fenómeno, esto es, definirlo. En el caso de **la brecha o desigualdad salarial**, lo cierto es que la profusa literatura que existe al respecto avanza una respuesta a esta primera necesidad: "*El concepto de desigualdad salarial entre mujeres y hombres (o también diferencia o brecha salarial) alude a la distancia en la retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres*" (Sallé, M.A., De Cabo, G. et al (2010)).

Es crucial para una correcta comprensión de este concepto aclarar que la **retribución o remuneración** media a la que hace referencia suele incluir, además del salario base, otras remuneraciones o beneficios, como pueden ser incrementos (primas, horas extras, méritos, rendimiento, etc.), pensiones, indemnizaciones, subsidios, prestaciones sociales, etc. No obstante, la definición concreta de remuneración utilizada en estudios e investigaciones previas difiere ligeramente entre unas fuentes y otras.

Íntimamente relacionado con el concepto de brecha salarial se encuentra el de **discriminación salarial**, que tiene una doble interpretación. Por una parte, la **discriminación salarial directa o a posteriori** hace referencia a la parte de la desigualdad salarial que no está justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo, y que sólo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza.

En este sentido, cabe aclarar que, cuando se habla de **trabajos de igual valor o equivalentes**, se hace referencia a aquellos empleos que exigen un conjunto similar de requerimientos relativos a:

1. Capacidades, como puedan ser conocimientos, aptitudes, iniciativa, etc.
2. Esfuerzo, de tipo físico, mental o emocional.
3. Responsabilidades, que pueden ser de mando o supervisión de personas, sobre seguridad de los recursos materiales y de la información, y sobre seguridad y bienestar de las personas.
4. Condiciones de trabajo.

Por tanto, la desigualdad salarial sólo implica discriminación, en la medida en que se produce por un trato excluyente e injusto hacia las mujeres, y no se sustenta en hechos objetivos determinados por las reglas del mercado, como la mayor experiencia, dedicación o responsabilidad, entre otros requerimientos.

Por otra parte, la **discriminación salarial indirecta o a priori** es la parte de la desigualdad salarial que no es efecto de un factor de discriminación en sí mismo, pero sí consecuencia de las diferencias en el empleo entre hombres y mujeres. Hace referencia, por lo tanto, al efecto que genera la estructura y organización social, segregada por sexos, que conlleva que hombres y mujeres ocupen de un modo sistemático distintas posiciones y espacios, provocando diferencias en el acceso a los puestos de trabajo, en la promoción interna en las empresas, en la asunción de responsabilidades en las tareas del hogar, en la asunción de responsabilidades públicas, etc.

Ilustración 3. Componentes de la diferencia salarial entre mujeres y hombres.

Fuente: Elaboración Propia.

3.1.2. Factores explicativos y dimensiones de la brecha salarial

Como se ha señalado con anterioridad, el fenómeno de la desigualdad salarial entraña una gran complejidad debido a que está condicionado por una multitud de causas y factores explicativos, de muy variada naturaleza y cuya aproximación requiere enfoques multidisciplinares.

Esta complejidad ha sido el desencadenante de un gran número de estudios e investigaciones dirigidos a indagar en los factores explicativos de la desigualdad salarial. Tradicionalmente, se han utilizado en la explicación de la brecha salarial factores relacionados con la distinta dotación de conocimientos, capacidades o preferencias de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, que son los que se han venido a denominar factores objetivos. No obstante, investigaciones más recientes han permitido desvelar otra serie de factores, de carácter cultural y social, para los que las relaciones de género juegan un papel fundamental.

A día de hoy existe un consenso evidente en que el conocimiento de la brecha salarial pasa por identificar y medir todas sus dimensiones y los factores determinantes en cada una de ellas. Las investigaciones realizadas hasta el momento han hecho una importante labor en el primero de los aspectos, la identificación de los principales factores explicativos de la brecha salarial entre mujeres y hombres. Aunque las relaciones entre los factores son numerosas y en diferentes sentidos, pueden clasificarse en cuatro grandes grupos:

1. **Características personales**, relacionadas con sus distintos niveles de cualificación o experiencia, sus diferentes preferencias en el mercado de trabajo, o su edad, entre otras.

2. **Segregación en el mercado laboral**, tanto vertical, asociada a las diferentes ocupaciones de hombres y mujeres, como horizontal, relacionada con los distintos sectores en los que se ocupan.
3. **Infravaloración social, profesional y económica del trabajo de las mujeres**.
4. **Otros factores explicativos**, que dan cabida tanto a las características empresariales como a las del mercado de trabajo y factores de índole institucional.

En los siguientes epígrafes se centra la atención en cada uno de estos cuatro grandes bloques de factores determinantes de la brecha salarial identificados en la literatura, haciendo referencia a las aportaciones más recientes y relevantes en la materia en cada caso, que constituyen el punto de partida para el desarrollo de las siguientes fases de la investigación.

3.1.2.1. Características personales

La consideración de las características personales de hombres y mujeres como factores explicativos de la desigualdad salarial tiene su origen en las **teorías económicas y del capital humano**, que apuntaban su explicación en los distintos niveles de cualificación y preferencias de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, aludiendo a la menor cualificación de las mujeres y su preferencia por escoger empleos que les permitiesen compatibilizar su "trabajo" como madres y esposas.

Frente a estas teorías, se han desarrollado una serie de investigaciones dirigidas a indagar en la influencia que la distinta dotación de capital humano tiene en las diferencias salariales, las cuales han puesto de manifiesto que las características individuales desempeñan un **papel menor** en la persistencia de la brecha salarial de género (Sallé, M.A., De Cabo, G. et al (2010)).

Algunas conclusiones destacadas de los estudios más recientes sobre la influencia de características personales concretas en la desigualdad salarial son las siguientes:

1. Respecto al distinto **nivel de cualificación** de hombres y mujeres, las investigaciones han revelado que no es cierto que los menores ingresos salariales de las mujeres se deriven de un menor nivel educativo. De hecho, se ha puesto de manifiesto que:
 - a. Las mujeres requieren acreditar niveles educativos significativamente superiores a los de los hombres para acceder a los mismos puestos o percibir los mismos salarios (Revilla, (2003); Sarasola, S. y García, E. (2012)).
 - b. La desigualdad salarial entre hombres y mujeres tiende a incrementarse en los niveles educativos más altos (Sallé, M.A., De Cabo, G. et al (2010); Unión General de Trabajadores (2013)).

- c. Aunque el nivel educativo de las mujeres es similar o incluso superior al de los hombres, todavía tienden a elegir diferentes tipos de estudios y son muchas más las que cogen bajas por maternidad que frenan su carrera profesional en términos de promoción y salario (Council of the European Union (2010)).
 - d. Si bien el nivel educativo medio de las mujeres es incluso superior al masculino en términos de formación reglada, su acceso a la formación continua y la capacitación y mejora técnica a lo largo de su vida laboral es mucho más limitado (Sarasola, S. y García, E. (2012)).
2. En cuanto a la **edad**, la mayor parte de las investigaciones que han estudiado su influencia en la desigualdad salarial concluyen que la brecha aumenta con la edad, ya que a pesar de que tanto el salario de los hombres como el de las mujeres se incrementa con la edad, el de ellos registra un aumento proporcionalmente superior (Sallé, M.A., De Cabo, G. et al (2010)). El informe "The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators" (Council of the European Union, 2010) alude a que este incremento de la brecha salarial conforme aumenta la edad de referencia está relacionado con la experiencia laboral adquirida y el desarrollo profesional. Por su parte, el reciente "Informe sobre Desigualdades de Género" de UGT puntualiza que la brecha salarial es superior entre la población más joven (menor de 25 años) que entre la de 25 a 29 años (Unión General de Trabajadores (2013)).
3. Por su parte, las investigaciones que han centrado su atención en la **antigüedad** como factor explicativo de la desigualdad salarial han puesto de manifiesto un crecimiento interrumpido de la distancia salarial por sexos cuanto mayor es la antigüedad en el empleo (Sallé, M.A., De Cabo, G. et al (2010)). Algunas investigaciones han justificado parte de la brecha salarial por la menor antigüedad de las mujeres, producto de su incorporación más tardía al mercado de trabajo y sus más frecuentes y prolongadas interrupciones de carrera (para cuidar hijos/as o familiares). Sin embargo, estudios recientes en la materia hacen hincapié en que aun teniendo una dilatada experiencia laboral, similar a la masculina, las mujeres perciben un salario más bajo (Unión General de Trabajadores (2013)). Señalan, también, que frecuentemente se valora la antigüedad en la empresa como criterio de promoción más que la capacitación de la persona para desempeñar un determinado puesto de trabajo (Sarasola, S. y García, E. (2012)).
4. Respecto a la **situación familiar**, estudios recientes en la materia han puesto de manifiesto que la brecha salarial es especialmente alta entre las personas casadas y se eleva aún más cuando tienen hijos/as, revelando que el efecto de la situación familiar en los salarios de hombres y mujeres es inverso (Council of the European Union (2010)). Investigaciones recientes apuntan a que la explicación de este fenómeno se encuentra en la incidencia que la tenencia de hijos e hijas u otras responsabilidades

familiares tienen en las interrupciones de carrera femeninas y las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar (Sarasola, S. y García, E. (2012)).

5. En cuanto al **lugar de nacimiento**, los estudios señalan que los salarios son mayores cuanto mayor es la proximidad al lugar de procedencia, y también lo es la diferencia salarial entre mujeres y hombres (Unión General de Trabajadores (2013)). El estudio "La brecha salarial: causas e indicadores" alude en este sentido a la importante presencia de las mujeres inmigrantes en el empleo doméstico, que tiene niveles salariales muy bajos (Sarasola, S. y García, E. (2012)).
6. Por otro lado, también se ha manifestado que el **Grado de urbanización del lugar de residencia** es determinante de la diferencia salarial entre mujeres y hombres, puesto que son las ciudades más pobladas las que registran mayor brecha entre las rentas bajas y las altas, y son muchas las mujeres que pueden agruparse en la primera categoría (Unión General de Trabajadores (2013)).

Más allá de estas revelaciones específicas, los estudios en la materia permiten concluir que las características individuales **están perdiendo peso** como factores explicativos de la brecha salarial, de manera que las causas que han ganado predominancia están más relacionadas con factores subyacentes, más subjetivos y estructurales, derivados de aspectos sociales, laborales o económicos, así como con factores de tipo cultural (Sallé, M.A., De Cabo, G. et al (2010)).

Tanto es así, que en los últimos años se ha producido una tendencia a la asimilación o confluencia de las mismas entre mujeres y hombres y, sin embargo, el descenso del diferencial salarial ha tenido lugar a un ritmo muy lento, manteniéndose aún en niveles significativos. Por tanto, cabe concluir que la brecha salarial entre hombres y mujeres no está asociada solamente a estas variables "objetivas". Tampoco responde, no obstante, a prácticas de discriminación, sino que está más relacionada con la segregación laboral de las mujeres y la inferior valoración social y económica de su trabajo (Sallé, M.A., De Cabo, G. et al (2010)).

3.1.2.2. Segregación laboral

La segregación laboral de hombres y mujeres proporciona una explicación a la brecha salarial desde la desigualdad previa al fenómeno. Tiene su origen en la divergente asignación de los roles productivos y reproductivos entre ambos sexos, que deriva en una mayor preferencia femenina por los puestos de menor responsabilidad, trabajos a tiempo parcial y empleos menos estables, los cuales llevan asociado, por lo general, un menor nivel de retribución. Es más, dicha segregación no se produce solamente a nivel ocupacional sino también en el plano sectorial, puesto que son más las mujeres que se ocupan en sectores de baja productividad.

Pero el justificante último de la segregación ocupacional y sectorial de las mujeres, como factor explicativo de la brecha salarial respecto a los hombres, va más allá de características meramente objetivas y está muy relacionado con la carga cultural y social que subyace a las distintas preferencias de mujeres y hombres por ocupar determinados puestos y sectores.

Las investigaciones realizadas en este sentido en los últimos años sostienen que esta **carga cultural y social**, que determina la segregación laboral de mujeres y hombres, constituye un factor fundamental de discriminación salarial indirecta o a priori, ya que detrás de las distintas preferencias manifestadas por mujeres y hombres se encuentran los roles y estereotipos de género derivados de la tradicional división sexual del trabajo, que sigue provocando elecciones basadas en el "mandato de género".

El estudio "Mujeres y poder empresarial en España" (Castaño, C. (2009)) constituye una de las investigaciones de referencia más recientes en este campo. En él se concluye que la distinta asignación de roles entre hombres y mujeres proviene de prejuicios o ideas preconcebidas cuya base se encuentra en la tradicional concepción de su **disponibilidad para el empleo**: "aunque las mujeres no tengan hijos/as, ni marido, se las supone más pendientes de lo personal, lo emocional, lo doméstico y familiar, que sus colegas varones, y este estereotipo es tan fuerte que las hace aparecer como inadecuadas para el puesto (...) En gran medida lo que ocurre es que las relaciones entre uno y otro sexo en el hogar se proyectan sobre las empresas y las organizaciones". Señala, además, que resulta determinante en la elección el contexto de organización laboral y empresarial dominante, que se fundamenta en los valores masculinos (**homosociabilidad**).

Por su parte, el informe "La brecha salarial en España: realidades y desafíos" (Sallé, M.A., De Cabo, G. *et al* (2010)) sostiene que la distinta posición de hombres y mujeres en el mercado de trabajo está determinada por los condicionantes de género que determinan las elecciones y preferencias de hombres y mujeres: "Las **trayectorias vitales y familiares** de hombres y mujeres en conexión con las laborales, el tiempo del afianzamiento profesional en el momento que más atención reclama el espacio doméstico-familiar, los modelos de éxito profesional y la organización empresarial que reclaman la centralidad absoluta al trabajo, o las ideas preconcebidas sobre la disponibilidad y compromiso de las mujeres frente a estas demandas empresariales,..., reflejan hasta qué punto las preferencias están condicionadas por factores de género".

El Informe "The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators" (Council of the European Union, 2010) de la Presidencia Belga llega a la conclusión, en este sentido, de que el factor determinante por excelencia de las diferencias salariales entre hombres y mujeres es la **distinta presencia de empleo a tiempo parcial de uno y otro sexo** en la mayoría de los Estados Miembros de la UE; en concreto, que las mujeres son mayoría en el empleo a tiempo parcial. Alude, en su explicación, a los menores niveles salariales propios de los sectores y ocupaciones con

mayor tasa de empleo a tiempo parcial, que además concentran una mayor proporción de mujeres. Además, pone de manifiesto que en todos los sectores de actividad y en la mayoría de los países los salarios masculinos superan a los femeninos en los cinco sectores de mayor ocupación para hombres y mujeres, y que la brecha salarial alcanza valores muy elevados en los sectores que concentran la mayor parte del empleo femenino. Identifica, así, además de la influencia de la **segregación horizontal** en las desigualdades salariales, el impacto de la **segregación vertical**, que conlleva puestos de mayor responsabilidad y salario para los hombres dentro de un mismo sector, independientemente del nivel de cualificación y preparación de las mujeres.

En la misma línea, el estudio "Brecha Salarial: causas e indicadores" (Sarasola, S. y García, E. (2012)) alude a distintas creencias derivadas de la división sexual del trabajo y la asignación a las mujeres de las responsabilidades familiares y del hogar para explicar su distinta posición en el mercado de trabajo. Entre ellas, destaca las creencias de que las mujeres siempre priorizan la esfera familiar sobre la laboral y de que perciben el salario como un complemento, o que los hombres tienen cualidades de liderazgo y dirección intrínsecas. Hace hincapié en este sentido en la menor presencia femenina en los **puestos directivos** y de responsabilidad, que son los que tienen los salarios más altos, y su ocupación mayoritaria en puestos con pocas posibilidades de promoción. La justificación de su menor presencia en este tipo de ocupaciones se encuentra, según concluye dicho estudio, no solo en los **criterios de promoción** de las empresas, que valoran especialmente la antigüedad y la dedicación plena al trabajo, sino también en: el corporativismo, que conlleva en muchos casos la elección de las personas que promocionan con base a redes informales, sin políticas o criterios sistematizados; la persistencia de estereotipos directivos, que asocian las cualidades de liderazgo y poder de decisión a los hombres; y la **diferente motivación** de mujeres y hombres a la hora de promocionar, puesto que tanto las empresas incentivan menos a las mujeres como ellas mismas tienden a renunciar voluntariamente a mayores retribuciones y responsabilidades a cambio de mayor disponibilidad de tiempo.

Cabe señalar, por último, una de las aportaciones más recientes en este sentido: el "Informe sobre Desigualdades Salariales" publicado por UGT en 2013. En dicha investigación se recalca que pese a la existencia generalizada de desigualdades salariales en todos los sectores de actividad, son aquellos con **mayor presencia femenina** los que registran una mayor brecha salarial entre mujeres y hombres (Unión General de Trabajadores (2013)). Del mismo modo, incide en el hecho de que a la mayor dificultad de las mujeres para acceder a puestos directivos se añade la persistencia de importantes desigualdades salariales de género en esta categoría ocupacional.

3.1.2.3. Infravaloración del trabajo femenino

No obstante, las investigaciones sobre desigualdad salarial realizadas han destacado que, más allá de la parte de la brecha salarial que se explica por la segregación laboral

de mujeres y hombres, persisten diferencias retributivas entre sexos cuando se consideran trabajos equivalentes o de igual valor, asociados con la denominada discriminación salarial directa.

En particular, se han puesto de manifiesto diversos aspectos. En primer lugar, que el salario masculino supera al femenino, en promedio, en todas las categorías profesionales. Es más, la brecha salarial es especialmente elevada en los niveles ocupacionales más altos y que requieren un mayor **nivel de cualificación** (De Cabo, G. y Garzón M.J. (2007)). Además, que los hombres perciben una mayor retribución que las mujeres en todos los **sectores de actividad**. De hecho, mientras que los salarios femeninos son más elevados en los sectores de ocupación mayoritariamente masculina que en los que ocupan más mujeres, las ganancias medias de los hombres son superiores cuando se ocupan en sectores con mayor presencia de empleo femenino, los cuales registran, por tanto, una brecha salarial más alta (Council of the European Union (2010)). También se ha identificado, que, tanto en **contratos temporales como indefinidos**, las mujeres perciben en promedio una menor retribución (Sallé, M.A., De Cabo, G. *et al* (2010)). No obstante, se pone de manifiesto que los contratos indefinidos conllevan diferencias salariales mayores, además de que son más frecuentes entre los hombres (Unión General de Trabajadores (2013)). Asimismo se observa un cierto aumento de la brecha salarial cuando las **condiciones de trabajo** son mejores. Y, por último, que el salario masculino es mayor que el femenino, independientemente del **tipo de jornada** (parcial o completa), y que la jornada parcial supone una penalización mayor del salario de la mujer (Sallé, M.A., De Cabo, G. *et al* (2010)). Además, son las mujeres las que más trabajan a tiempo parcial, lo que intensifica la desigualdad salarial (Unión General de Trabajadores (2013)).

Con estos datos, la conclusión subyacente es que, dejando a un lado la diferente participación de hombres y mujeres en el empleo, el trabajo femenino se encuentra infravalorado en relación al masculino, existiendo, por lo tanto, una discriminación salarial directa, o a posteriori, sobre las mujeres.

La magnitud de esta infravaloración del trabajo femenino es tal que el proceso de progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo, que ha tenido lugar en los últimos años, ha ido acompañado de una depreciación paulatina de los salarios, especialmente destacada en las ocupaciones y sectores más intensivos en empleo femenino (Palacio, J.I. y H. Simón (2006); Elvira, M.M. y M.E. Graham (2002)). Dicha depreciación salarial no se explica solamente por la dinámica de oferta y demanda de trabajo, según la cual el excedente de mano de obra generado con la incorporación de la mujer al mercado laboral conllevaría un descenso de los salarios, ya que la reducción de la retribución ha penalizado en mayor medida a las mujeres.

Así lo ponen de manifiesto, igualmente, los datos presentados en el Informe "The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators" (Council of the European Union, 2010) de la Presidencia Belga, que muestran unas brechas salariales en los países nórdicos, en los que la participación de la mujer en el

mercado de trabajo es elevada, más altas que en los del sur de Europa, cuyas tasas de empleo femenino son más bajas¹. Alude, en su explicación, a que el aumento de la ocupación femenina normalmente se concreta en la incorporación al mercado de trabajo de mujeres con un nivel educativo bajo que trabajan, ya sea a tiempo parcial o a tiempo completo, en sectores peor remunerados. En la misma línea, el Informe sobre Desigualdad de Género de UGT (Unión General de Trabajadores (2013)) señala que las comunidades autónomas españolas con mayor ocupación femenina tienen mayores niveles salariales pero también brechas de género muy elevadas.

Además, esta infravaloración del empleo femenino no sólo se refleja en su menor salario sino también en una **valoración social y profesional inferior**, de forma que empleos que contaban con un considerable reconocimiento cuando eran realizados mayoritariamente por hombres han sido desprestigiados a medida que las mujeres se han incorporado a los mismos. De forma similar, actividades que tradicionalmente han sido realizadas por las mujeres en el ámbito privado y se han introducido en el mercado en los últimos años, como el cuidado de personas dependientes, la educación o la sanidad, se encuentran infravaloradas económicamente pese a su importancia para el bienestar de la sociedad (Sallé, M.A., De Cabo, G. et al (2010)).

La explicación a la distinta remuneración que perciben mujeres y hombres por la realización de un trabajo de igual valor se asocia, por lo tanto, a la distinta valoración de las competencias femeninas respecto a las masculinas, que conlleva que los trabajos que requieren capacidades similares sean menos valorados social y económicamente si los desempeñan sobre todo mujeres, mientras que las ocupaciones con mayor ocupación masculina tengan mejores condiciones laborales y salariales (Sarasola, S. y García, E. (2012).

3.1.2.4. Otros factores explicativos

Además de las características personales de hombres y mujeres, su diferente posición en el mercado de trabajo y la infravaloración a la que se enfrenta el empleo femenino, los estudios sobre desigualdad salarial han prestado atención la influencia de las **características empresariales** en la brecha salarial.

En particular, cabe destacar los que han analizado el tamaño y titularidad de la empresa como factores explicativos de la brecha, poniendo de manifiesto realidades relacionadas con estos aspectos. Así, han manifestado que la brecha salarial entre mujeres y hombres es más acusada en las empresas de gran **tamaño** (Sallé, M.A., De

¹ Según los últimos datos publicados por EUROSTAT (2010), en Finlandia, donde el 67% de las mujeres de 16 a 64 años trabaja, la brecha salarial respecto a los hombres es del 20,3%. Sin embargo, en Italia, donde sólo el 46% de las mujeres en edad de trabajar lo hacen, la brecha se reduce hasta el 5,3%.

Cabo, G. et al (2010)). A este hecho se añade la mayor concentración del empleo femenino en empresas pequeñas, en las que el nivel salarial medio es más bajo (Martín, C. y L. Zarapuz (2000)). Asimismo, en las empresas **privadas** la brecha salarial se eleva ligeramente respecto a las públicas (Sallé, M.A., De Cabo, G. et al (2010), Unión General de Trabajadores (2013)). No obstante, en el seno de la Administración Pública, la brecha salarial se mantiene en niveles elevados, lo cual está relacionado con la mayor concentración de las mujeres en las categorías peor pagadas (Gil, A., J. González y P. Mir (2002)).

Y a todo ello se añade que, a medida que se amplían los **mercados** de referencia de las empresas, la brecha salarial entre hombres y mujeres es mayor (De Cabo, G. y Garzón M.J. (2007)). Las **políticas de RRHH y criterios de selección** de las empresas también han sido señalados por la literatura, destacando entre otros aspectos la preferencia de las mismas por la contratación de hombres, especialmente para cubrir puestos de responsabilidad o que conllevan ciertos requerimientos físicos. Señalan, además, la importancia otorgada a la disponibilidad de tiempo y dedicación plena, así como a la antigüedad en la empresa a la hora de promocionar (Sarasola, S. y García, E. (2012)).

Adicionalmente, cabe hacer referencia a las investigaciones que han analizado las **características del mercado de trabajo**, como factores explicativos de la desigualdad salarial. En este campo, las aportaciones más recientes se observan en varios aspectos. Por una parte, con respecto a la **estructura salarial**, la brecha salarial aumenta en las economías con mayor dispersión salarial y, por tanto, con la implantación de sistemas salariales descentralizados para introducir flexibilidad laboral (Sallé, M.A., De Cabo, G. et al (2010)). Es más, se ha constatado que los complementos salariales son los causantes principales de la discriminación salarial (Unión General de Trabajadores (2013)) y que los mismos se establecen con base a requerimientos tradicionalmente valorados como masculinos, como la peligrosidad, los riesgos físicos o la disponibilidad para realizar horas extraordinarias (Sarasola, S. y García, E. (2012)). En cuanto a la **participación femenina en el mercado de trabajo**, se ha puesto de manifiesto que cuando aumenta produce un incremento en la brecha salarial (Comité de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2009) y Council of the European Union (2010)).

Por su parte, en lo relativo a la **negociación colectiva**, se ha identificado como reductora de la brecha salarial cuando su cobertura es amplia (Palacio, J.I. y H. Simón (2006)). Es más, se trata de uno de los factores institucionales más relevantes en la reducción de la brecha salarial (Sallé, M.A., De Cabo, G. et al (2010)). Aspectos concretos referidos a la negociación colectiva y su relación con la brecha salarial que han sido destacado en la literatura reciente son, por ejemplo, la importancia de los convenios colectivos para establecer las condiciones salariales y por tanto avanzar hacia la igualdad retributiva, o el grado de prioridad que las negociaciones colectivas otorgan a la lucha contra la desigualdad y discriminación salarial de las mujeres (Sarasola, S. y García, E. (2012)).

Finalmente, también se ha estudiado la relación entre la brecha salarial y las **medidas legislativas, jurídicas y políticas** adoptadas para combatirla. El Informe "The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators" (Council of the European Union, 2010) de la Presidencia Belga revela, en este sentido, que, si bien se han producido algunos progresos en la reducción de la brecha salarial, las medidas adoptadas aún no han sido capaces de actuar para su disminución. En la misma línea, se señala que "pese al esfuerzo institucional, los resultados obtenidos no están siendo tan favorables como sería deseable" y que la legislación y acción política "se muestra efectiva de cara a reducir la discriminación salarial directa en trabajos iguales, pero no así en el caso de la desigualdad salarial asociada a factores subyacentes y de naturaleza indirecta" (Sallé, M.A., De Cabo, G. et all (2010)).

No obstante, se han identificado como un factor determinante de la brecha salarial la oferta pública de servicios de guardería y cuidado de niños y niñas, y, en general, las medidas dirigidas a la **conciliación de la vida laboral y familiar**, en la medida en que facilitan la participación completa de las mujeres en el mercado de trabajo (Council of the European Union (2010)). Además de las medidas institucionales para facilitar la conciliación, los estudios en la materia señalan que resulta fundamental la participación masculina en las tareas del hogar y los cuidados familiares y, en definitiva, su corresponsabilidad en este sentido, para reducir la brecha salarial de género (Sarasola, S. y García, E. (2012)).

3.2. AVANCES Y APORTACIONES METODOLÓGICAS

Tal y como se señaló previamente, además de las investigaciones que han permitido avanzar en la definición del fenómeno de la brecha salarial y sus factores explicativos, gran parte de los análisis sobre desigualdad salarial más recientes se ha centrado en medir su magnitud. En este epígrafe se hace referencia a este tipo de investigaciones y los últimos avances y aportaciones que se han realizado en la materia.

3.2.1. Medición de la brecha salarial

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Europea (UE), el indicador convenido, y comúnmente utilizado, para medir la desigualdad salarial es el de **Brecha salarial de género** o Gender Pay Gap. El mismo indica el promedio de las retribuciones brutas por hora de las mujeres como porcentaje del promedio de las retribuciones brutas por hora de los hombres. En bastantes ocasiones se ofrece el mismo indicador calculado sobre la retribución bruta anual (que arroja unos valores de la brecha más elevados), siendo más preciso, en todo caso, el basado en la retribución por hora, dado que permite controlar el efecto del número de horas trabajadas sobre la retribución.

En el contexto de la UE, la medida de brecha salarial a partir de dichos indicadores se basa en el uso de varias **fuentes de datos**, como la Encuesta Comunitaria sobre Ingresos y Condiciones de Vida (EU—SILC), la Encuesta de Estructura Salarial (SES) y otras estadísticas nacionales, aunque el uso de los datos de la SES está ampliamente extendido en gran parte de los trabajos de medición realizados.

Particularmente en el caso de España, la fuente de referencia es la Encuesta de Estructura Salarial (EES) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Esta Encuesta se realiza en todos los Estados Miembros de manera armonizada con periodicidad cuatrienal desde 2002 (es decir, es la propia SES en el caso de España).

En lo que respecta a resultados, la última actualización de la Encuesta de EES publicada por EUROSTAT, correspondiente al año 2010, sitúa la brecha salarial entre mujeres y hombres en nuestro país en un 16,7% y en la UE27 en un 16,4%, utilizando como indicador la ganancia media por hora trabajada². Sin entrar de lleno en las causas de esta diferencia con Europa, y a modo ilustrativo, algunas apuntan a la presencia más reciente de mujeres en el mercado de trabajo español, su menor presencia en puestos de dirección y altas responsabilidades (donde se observan elevadas brechas salariales), su mayor presencia en actividades y ocupaciones poco retribuidas (donde existen márgenes reducidos para la brecha salarial), etc.

Más allá de estos métodos, homogéneos y extensivos a los Estados Miembros para cuantificar la brecha salarial, se observa en la literatura que gran parte de las investigaciones realizadas han centrado su atención en identificar la proporción de la desigualdad salarial que se corresponde con la denominada **discriminación salarial directa**.

Desde la aparición en los años 60 de la metodología clásica introducida por Oaxaca, basada en la estimación de ecuaciones de salarios separadas para mujeres y hombres, a partir de modelos de regresión, para cuantificar la parte de la diferencia salarial entre los sexos que es consecuencia de la discriminación, y la parte que se puede atribuir a las diferencias de productividad entre hombres y mujeres (Oaxaca, R.L. y A. Blinder (1973) y Oaxaca, R.L. and M.R. Ransom (1999)), se han venido realizando ciertos avances conceptuales y metodológicos en su medición.

Particularmente en el contexto de España, se han realizado algunos progresos específicos en la medición de la diferencia y de la discriminación salarial. Uno de los estudios más recientes en este sentido es "Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo" (De Cabo, G. y Garzón M.J. (2007)), que abordaba de manera novedosa la cuantificación de la diferencia y la discriminación salarial, a partir de la construcción y estimación de modelos econométricos, para determinar en qué sentido y con qué magnitud actúan las

² Según la metodología europea de cálculo, que no considera las pagas extraordinarias ni la valoración económica de las prestaciones en especie.

variables personales, laborales y de empresa sobre el salario, la diferencia salarial y la discriminación salarial, y para construir indicadores de discriminación salarial por perfiles.

Las principales novedades metodológicas introducidas en esta investigación fueron, por un lado, la estimación de una única ecuación de salarios, incorporando la variable sexo como una variable explicativa más y, por otro, la estimación de un modelo de efectos cruzados de la variable sexo con el resto de variables explicativas, con el fin de matizar el efecto discriminatorio de cada una.

Entre sus principales resultados, el estudio concluía que más del 80% de la desigualdad salarial en España se corresponde directamente con discriminación por razón de sexo. Además, revelaba una reducción a lo largo del tiempo de la diferencia salarial, desde el 26% de 1995 al 20% de 2002, relacionada directamente con el aumento de la ocupación laboral femenina y con la consiguiente modificación del perfil personal, laboral y de empresa de las trabajadoras (que tiende a converger al de los trabajadores), a la vez que se había acentuado el efecto del sexo sobre el salario.

Este estudio fue pionero en la aplicación de una metodología basada en modelos de análisis de varianza, con datos de sección cruzada de la EES de 1995 y 2002, y abrió una secuencia que otros estudios han continuado en lo relativo a la cuantificación de la diferencia y la discriminación salarial. En concreto, el estudio "Análisis de la perspectiva de género en algunas estadísticas españolas y propuestas de mejora" (De Cabo, G., Henar, L. y Calvo, M. (2009)) añade a dicha secuencia la medición de brecha salarial y la discriminación salarial directa con la EES de 2006, además de que propone una guía de incorporación de la perspectiva de género en las estadísticas, con una aplicación práctica en la propia EES.

Posteriormente, el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo e Inmigración publicaron en 2010 el estudio "La brecha salarial: Realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. España 2009" (Sallé, M.A., De Cabo, G. *et al* (2010)), en el que se completan los resultados del estudio previo con un amplio análisis conceptual, normativo y cuantitativo de la brecha salarial y, en particular, de su cuantificación a partir de la EES 2006. Partiendo del hecho de que la desigualdad entre hombres y mujeres reviste un carácter universal y está presente en todo el mundo, y adoptando una perspectiva temporal, esta investigación concluía que la evolución de la desigualdad salarial en los últimos años, tanto en España como en la UE, había sido positiva en términos generales, avanzando en su reducción, si bien en algunos países aún seguía una tendencia alcista.

Simultáneamente se han llevado a cabo otros trabajos, particularmente en el contexto de la UE, como el Informe 2010 de la Presidencia Belga "The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators" (Council of the European Union (2010)), que se ha convertido en otra referencia destacada en la cuantificación de la brecha salarial, por los avances conceptuales y metodológicos que ha introducido. En particular, define seis indicadores cuantitativos y seis cualitativos para

medir las desigualdades de retribución, abundando en los factores explicativos de la brecha salarial en la UE, a partir de una revisión y actualización de los indicadores del Informe desarrollado y aprobado, por el Consejo de Ministros de la UE en 2001, "Gender Indicators for measuring pay inequalities between women and men 2001". Esta revisión ha supuesto una serie de adaptaciones de los indicadores cuantitativos del Informe 2010, con respecto a los de 2001, en tres líneas principales que mejoran las estimaciones de la brecha salarial:

1. Por una parte, la revisión de las fuentes estadísticas utilizadas, que ha incorporado el uso de registros administrativos y, en algunos casos, otras fuentes, para complementar los datos recabados de la EES cuatrienal y la EPA.
2. En segundo lugar, la implementación de un nuevo método de cálculo de la brecha salarial de género como indicador estructural, que se fundamenta en la diferencia entre la ganancia media por hora de mujeres y hombres (o ciertas categorías), expresada como un porcentaje de la ganancia media por hora de los hombres.
3. Y, por último, la construcción de un conjunto adicional de indicadores de desigualdad salarial, centrando la atención en otros factores determinantes de la misma, como la situación familiar, el estado civil o el país de nacimiento, que incorpora en un indicador adicional, además de considerar también en el análisis el efecto de la tasa de empleo a tiempo parcial de hombres y mujeres en la brecha salarial, así como su segregación en el mercado laboral.

3.2.2. Igualdad de género e indicadores sintéticos

Los estudios e investigaciones que centran su atención en la igualdad de género constituyen también un referente fundamental a la hora de abordar el análisis de la brecha salarial existente entre las mujeres y los hombres que trabajan en España, ya que ésta constituye una de las dimensiones más relevantes en los análisis de género.

Cabe destacar, en este campo, los avances realizados en la definición de indicadores de igualdad de género, que permiten sintetizar en un solo índice la situación y evolución de un fenómeno complejo con múltiples facetas, entre ellas, la desigual retribución de mujeres y hombres. En ellos se identifican y definen factores explicativos de las distintas dimensiones de la desigualdad de género, que se traducen a indicadores concretos y, finalmente, se resumen en indicadores sintéticos. Constituyen, por tanto, un referente para la presente investigación, no sólo por los avances que introducen en la identificación de factores determinantes de la desigualdad y discriminación salarial, sino también por la metodología que utilizan para la construcción de indicadores sintéticos, que se toma como punto de partida para el desarrollo de la última fase del estudio.

Los primeros indicadores globales sobre igualdad de género se publicaron en los Informes sobre Desarrollo Humano de 1995 y 1998. El primero de ellos es el Índice de Potenciación de Género (GEM), que analiza la participación política y económica de las mujeres y su poder sobre los recursos económicos. El segundo, por su parte es el Índice de Desarrollo relativo al Género (GDI), que mide la desigualdad en las distintas dimensiones del Índice de Desarrollo Humano. Sin embargo, ambos indicadores tienen carencias importantes, ya que combinan logros absolutos y relativos, requieren la imputación de gran cantidad de información y están fuertemente sesgados hacia las élites urbanas y los países desarrollados (Alonso, A., Fernández, J. y González, P. (2010)).

El **Índice de Desigualdad de Género (IDG)** del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) constituye un paso hacia adelante en la medición de este fenómeno (Klugman, Jeni (2010)). Su aportación fundamental es que tiene en cuenta niveles educativos, participación económica y política y temas de salud que afectan especialmente a las mujeres, considerando además la superposición de desigualdades en el ámbito nacional. Además, no depende de imputaciones ni incluye indicadores relacionados con el nivel de desarrollo. Su valor fluctúa entre 0 (igualdad perfecta) y 1 (máxima desigualdad).

El **Índice de Equidad de Género (IEG)** publicado por el Social Watch con periodicidad anual constituye, asimismo, una referencia destacable para la construcción del ISBRESA en la última fase de esta investigación. En este caso, el indicador se basa en tan solo tres dimensiones para medir la igualdad de género: la educación (matriculación en los distintos niveles educativos y alfabetización), la participación económica (ingresos y empleo) y el empoderamiento (diferencias en empleos altamente calificados, cargos parlamentarios y cúpulas económicas). Desde una perspectiva metodológica, cada una de los once indicadores a los que dan cabida dichas dimensiones se valora en una escala del 0 (máxima desigualdad) al 100 (igualdad perfecta) y el indicador final compuesto se calcula como el promedio simple del valor correspondiente a cada una. Este indicador permite realizar comparaciones entre países y regiones de todo el mundo, para lo que se ponderan los indicadores en función de la población para tener en cuenta las diferencias en la proporción de hombres y mujeres en la población de cada uno.

Uno de los avances más recientes en la construcción de este tipo de indicadores, tanto desde el punto de vista conceptual como metodológico, lo constituye el **Índice de Igualdad de Género (EIGE)**, desarrollado por el Instituto Europeo de Igualdad de Género publicado en junio de 2013 (European Institute for Gender Equality (2013)). El Índice de Igualdad de Género para la UE es una herramienta de medición única, basada en la evidencia de los datos, que se construye con el objetivo de servir de apoyo a la formulación de políticas públicas, de servir de orientación de las prioridades políticas y los cambios necesarios para acelerar el proceso de lograr una Europa con igualdad de género y también permitir a los Estados evaluar y comparar entre sí los progresos que han

realizado en las áreas relevantes para la igualdad de género: trabajo remunerado, dinero, conocimiento, tiempo, poder-decisión política y salud.

Son múltiples las alusiones a la desigualdad salarial en el marco conceptual del EIGE y sus dimensiones. Está especialmente presente en la definición del dominio "trabajo" en el que se hace referencia a múltiples aspectos directamente relacionados con la discriminación salarial de las mujeres, como su segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo, su discontinuidad laboral, la importancia del empleo femenino a tiempo parcial o las diferentes oportunidades de promoción y formación de mujeres y hombres. No obstante, también tiene su reflejo en el resto de dominios identificados.

Respecto a la metodología empleada para la construcción del indicador, se siguen los siguientes pasos:

1. Definición conceptual de la desigualdad de género en Europa.
2. Recopilación y clasificación de datos armonizados de los países miembro.
3. Selección de las variables a utilizar en la construcción del ISBRESA.
4. Normalización de las variables, con objeto de hacerlas comparables.
5. Ponderación de las distintas dimensiones de la igualdad de género.
6. Agregación de la información en un indicador sintético.

También a nivel de España y de sus regiones se han desarrollado algunos indicadores de este tipo. Es el caso, por ejemplo, del **Índice de Desigualdad de Género de Andalucía** (INDESGEN) cuyo objetivo es "mejorar el conocimiento sobre las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en Andalucía, desde una perspectiva económica" y, en particular, realizar el seguimiento del objetivo de Igualdad de Género establecido en la Estrategia para la Competitividad de Andalucía 2007-2013. Dicho indicador se construye, no sólo para Andalucía, sino también para el conjunto de España y el resto de CCAA. Al adoptar una perspectiva económica, se aproxima mucho a la medición de la brecha salarial. Toma en consideración cinco ámbitos de la igualdad de género: la educación, el trabajo productivo remunerado, los ingresos económicos, el proceso de toma de decisiones y el trabajo productivo no remunerado. Para cada una de ellas distingue varios ámbitos y define indicadores, cuya información sintetiza en un solo índice aplicando la media geométrica. Pondera cada una de las dimensiones con base a los resultados de un análisis factorial.

Cabe destacar, finalmente, el trabajo realizado en 2012 por EMAKUNDE, el Instituto Vasco de la Mujer, titulado "Brecha salarial: causas e indicadores" (Sarasola, S. y García, E. (2012)). Como su propio nombre indica, se trata en este caso de un estudio de brecha salarial propiamente dicho y no de igualdad de género. Por tanto, su objeto de estudio es similar al de la presente investigación, y lo aborda tanto desde el punto de vista conceptual, indagando en las causas explicativas de las diferencias salariales entre mujeres y hombres, como desde el punto de vista empírico, recopilando información

cuantitativa sobre este fenómeno y avanzado en la construcción de un sistema de indicadores de brecha salarial. Identifica cinco grandes bloques de factores explicativos de la desigualdad salarial: factores relacionados con el equilibrio entre trabajo y vida diaria, con el acceso al empleo y la segregación horizontal, con las condiciones laborales, con la promoción profesional y el acceso a puestos directivos y con la aplicación de políticas en las empresas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.

3.3. CONTEXTO NORMATIVO

Tanto en España como en la Unión Europea, y también a nivel mundial, existe una preocupación común por parte de los poderes públicos por la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, que se plasma en normativas, estrategias y regulaciones para prevenirla y reducirla.

3.3.1. Contexto normativo mundial

Las referencias más universales, con relación a la prevención y lucha contra las desigualdades salariales, derivan de las declaraciones y convenciones, suscritas por muchos de los países incorporados en las diversas organizaciones internacionales, que desde perspectivas generales han ido avanzando hacia aspectos específicos en la materia.

A nivel supranacional, el fundamento último de la lucha contra la desigualdad salarial se encuentra en el derecho reconocido universalmente a la igualdad de todas las personas ante la ley, enunciado en la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**.

Una referencia normativa internacional más concreta es la **Convención de las Naciones Unidas sobre eliminación de todas las formas de de discriminación contra la Mujer**, en la que se establece como derecho fundamental "el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo".

Destaca, asimismo, el **Convenio sobre Igualdad de Remuneración suscrito por la Organización Internacional del Trabajo** en 1951, cuyo objetivo es la promoción y garantía de la aplicación de principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, y que ha sido apoyado en sucesivos convenios posteriores de la OIT. Este convenio recoge por primera vez en un texto normativo, la igualdad salarial entre mujeres y hombres, e introduce el concepto de trabajo de igual valor.

3.3.2. Contexto normativo europeo

La regulación internacional sobre igualdad salarial entre hombres y mujeres tiene su reflejo también en el contexto de la Unión Europea (UE). Es más, la igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental contenido en sus **tratados fundacionales** y constituye un objetivo y una misión concreta de la propia UE.

Entre las iniciativas legislativas europeas que defienden el principio de igual retribución por igual trabajo, o por un trabajo de igual valor, cabe destacar el **artículo 141 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea** y varias Directivas, refundidas en la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006**, relativa a la aplicación de principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Además, en la UE se han adoptado algunas estrategias y medidas específicas dirigidas a reducir la brecha salarial y mejorar y ampliar la recogida de datos para su medición a través de Eurostat. Entre ellas, cabe destacar algunas de las más recientes:

1. La Comunicación de la Comisión Europea titulada, "**Combatir la diferencia salarial entre mujeres y hombres**", de 2008, que tenía por objetivo analizar las causas de las diferencias salariales y proponer medios para reducirlas.
2. La **Resolución del Parlamento Europeo, de 18 de noviembre de 2008**, sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres, en la que se incluyen acciones específicas para la prevención de la discriminación en los Estados Miembros.
3. La adopción, por parte del Consejo Europeo, de las conclusiones de las evaluaciones anuales de la aplicación de la **Plataforma Acción de Pekín**, como las referidas a combatir la desigualdad de remuneración entre mujeres y hombres, que fueron enunciadas en 2010.
4. La Comunicación de la Comisión, de 21 de septiembre de 2010, "**Estrategia Europea para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015**", en la que se incluyen diversas acciones dirigidas a impulsar la independencia de la mujer en el ámbito económico y de la toma de decisiones, y la igualdad de salario ante trabajo de igual valor en el ámbito laboral.
5. El **Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)** aprobado por el Consejo de la Unión Europea en 2011, ratificando el compromiso de "reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, incluidas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres".
6. La **Estrategia Europea 2020**, que requiere un aprovechamiento más extenso y eficaz del potencial y el talento de las mujeres para lograr su objetivo de crecimiento

inteligente, sostenible e integrador, asentado en la mejora de la competitividad, la innovación y la formación.

7. La **Resolución del Parlamento Europeo, de 24 de mayo de 2012**, con recomendaciones de la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribuciones entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor
8. La **Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de diciembre de 2012**, sobre la situación de los derechos fundamentales en la Unión Europea, que insta a la UE y a los Estados miembros a que dupliquen sus esfuerzos para conseguir los objetivos del Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) y a adoptar medidas para luchar contra la brecha salarial entre hombres y mujeres y la segregación en el trabajo.

3.3.3. Contexto normativo nacional

Al igual que en el contexto internacional y europeo, la legislación española manifiesta el compromiso común para combatir la desigualdad salarial. De hecho, la propia **Constitución Española de 1978**, en su artículo 14, consagra la igualdad ante la ley y la no discriminación por cualquier circunstancia personal o social. Del mismo modo, el **Estatuto de los Trabajadores**, en su Artículo 28 sobre igualdad de remuneración por razón de sexo el empresario debe "pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella". También en el Artículo 22.3 se señala que "la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres".

La incorporación de esta disposición en el Estatuto de los Trabajadores es consecuencia de la trasposición al ordenamiento jurídico español de la normativa comunitaria iniciada con la Directiva 75/117/CE y que culmina con la Directiva 2006/54/CE (refundición) del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Según esta normativa: "Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución. En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo. (Artículo 4, Directiva 2006/54 CE).

Más concretamente, ha de destacarse el impulso legislativo que supuso en materia de igualdad de retribución entre mujeres y hombres la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. De acuerdo con el Artículo 6 de la Ley de Igualdad:

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Además, entre las principales novedades de esta Ley se encuentra la transposición de la Directiva (2002/73/CE) en materia de igualdad de trato, la incorporación del deber de las empresas a respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, y negociar e implantar planes de igualdad en las empresas de más de 250 personas trabajadoras.

Un año más tarde se aprueba el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011**, en el que se incide especialmente en la labor de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para fomentar el empleo de calidad y la igualdad salarial.

También es destacable la reciente aprobación del **Real-Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**, que en su artículo 8 establece un nuevo modelo de sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionales, cuya definición se ajuste a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

Y más recientemente, el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) 2014-2016** contiene que "El concepto de desigualdad salarial entre mujeres y hombres, también llamado diferencia o brecha salarial, alude a la distancia en la retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres. Parte de esas diferencias salariales entre mujeres y hombres pueden estar fundamentadas en factores de tipo personal (nivel de formación, experiencia laboral, antigüedad, etc.), del puesto de trabajo (funciones realizadas, nivel de responsabilidad, tipo de contrato o jornada, etc.) y/o de la empresa para la que se trabaja (tamaño, tipo de actividad, etc.)".

A lo que añade a continuación que "Una vez considerados estos factores, la discriminación salarial entre mujeres y hombres es la parte de esa diferencia que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo

igual o de igual valor, y que solo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza."

3.4. APORTACIONES Y NOVEDADES DE ESTA INVESTIGACIÓN

La medición de la brecha salarial a partir de los indicadores comentados para la Unión Europea, utilizando los datos de la EES, ofrece la ventaja de que, al ser universalmente aceptados, los resultados son comparables entre países. Teniendo en estos indicadores una importante herramienta de medición de la brecha salarial, se observa en la literatura una insistencia en analizar las diferentes dimensiones de un fenómeno tan complejo como éste, por entender que profundizando en las mismas se acaba sabiendo mejor cómo proponer medidas con las que atajar las desigualdades salariales entre mujeres y hombres.

Además, en lo que se refiere a España, las mediciones realizadas en los estudios referenciados ofrecen la novedad adicional de profundizar en el efecto y la magnitud del efecto de cada uno de los factores determinantes del salario, la brecha salarial y la discriminación salarial de forma aislada e independiente de los demás, apuntando también perfiles más o menos discriminatorios en términos salariales.

Sin embargo, todos ellas son medidas de la brecha salarial cuantificables monetariamente, cuando se miden en términos absolutos, o en porcentaje, si la medida se expresa en términos relativos. Y ello porque la EES, que ofrece una completa caracterización de las personas trabajadoras en términos personales, laborales y de las empresas donde trabajan, no incorpora indicadores de otros ámbitos o dimensiones que pudieran ser determinantes de la brecha salarial, como factores institucionales, socio-culturales, o de otra naturaleza no medibles, en su gran mayoría, en términos monetarios.

En este marco de análisis, en el que se trata de profundizar en los factores determinantes de la brecha salarial, o en las diferentes dimensiones que la caracterizan, es donde se incardina **la construcción de un indicador sintético de brecha salarial**, que venga a complementar las medidas ya existentes, pero con un valor añadido: **medir la brecha salarial a partir de un sistema de indicadores caracterizadores de las diferentes dimensiones de la misma, que permita medir y hacer seguimiento de la situación de cada dimensión, así como la situación de la brecha salarial en su conjunto.**

Por tanto, este estudio pretende dar un paso más, no solo actualizando el análisis de brecha salarial con base a los nuevos datos de la EES, sino también buscando nuevas variables determinantes de los salarios de hombres y mujeres en otras fuentes de información y actualizando los indicadores utilizados a nivel europeo en el Informe "The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators" (Council of the European Union, 2010) de la Presidencia Belga, referentes a

España, con el objetivo último de construir un indicador sintético de brecha salarial actualizado y mejorado.

Más concretamente, cabe destacar las siguientes **aportaciones** y **novedades** introducidas en la presente investigación:

4. **Actualización de las estimaciones de la diferencia y discriminación salarial:** Por una parte, se utiliza la EES cuatrienal de 2010, con el fin de completar la secuencia comenzada en los estudios anteriores, para analizar las diferencias salariales entre mujeres y hombres a partir de las características personales, laborales y de empresa, asociadas al sexo y a las retribuciones salariales. Además, y de forma complementaria, se revisa y actualiza la batería de indicadores de brecha salarial de género), basados en el informe "The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators" (Council of the European Union, 2010).
5. **Complejidad de las fuentes de información:** Se consideran fuentes de información adicionales a la EES, para ampliar el análisis de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, dando cabida a otras variables relacionadas con el sexo y las retribuciones salariales. Se incorporan, así, todas las posibles dimensiones y ámbitos relacionados con el fenómeno de la brecha salarial, tanto en su definición (parte teórica) como en su medición (parte empírica).
6. **Estandarización de los resultados:** A partir del diseño y aplicación del ISBRESA se formula un método para la medición de la brecha salarial y sus factores explicativos que puede reproducirse periódicamente en todos los países de la UE permitiendo realizar comparativas entre estados y un seguimiento continuo a lo largo del tiempo.

4. METODOLOGÍA

Una vez conocido el estado de la cuestión gracias al análisis realizado a partir de la literatura previa existente sobre brecha salarial, la presente investigación se ha dividido en las siguientes etapas:

1. Análisis de la diferencia salarial entre mujeres y hombres con la EES (Capítulo 5).
2. Ampliación del análisis de la diferencia salarial entre mujeres y hombres con otras fuentes de información (Capítulo 6).
3. Actualización de los indicadores de brecha salarial europeos (Capítulo 7).
4. Diseño y construcción del ISBRESA (Capítulo 8).

Seguidamente se describe la metodología utilizada en cada una de estas etapas, prestando especial atención a los objetivos perseguidos en cada una de ellas, las fuentes de información utilizadas y las técnicas estadísticas y de análisis empleadas, así como los principales resultados alcanzados tras su ejecución. Una descripción metodológica más exhaustiva y técnica está disponible en los anexos.

4.1. DIFERENCIA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES CON LA EES

La primera fase del análisis propiamente dicho, tras una revisión detenida de la literatura en la materia, consiste en cuantificar, estudiar y caracterizar la diferencia salarial entre hombres y mujeres que existe en el mercado de trabajo español, y, más concretamente, la incidencia de la discriminación salarial, tanto directa como indirecta, sobre la mujer trabajadora. Todo ello utilizando como fuente de información la Encuesta de Estructura Salarial, que constituye la referencia estadística por excelencia en este tipo de análisis.

A continuación se describen con más detalle los objetivos de esta fase y la metodología que se ha utilizado en su desarrollo, que pretende constituirse como un método reproducible de forma periódica. No obstante, el Anexo 2 de este informe contiene de manera más detallada, y con un enfoque más técnico, la información estadística y la metodología propiamente dicha, así como los cálculos realizados para la estimación de la brecha y la discriminación salarial.

4.1.1. Objetivos

El análisis de la diferencia salarial que se plantea en esta segunda fase, a partir de la explotación de la EES, abarca la caracterización, cuantificación y análisis de la diferencia salarial entre mujeres y hombres, en términos generales, y la determinación, estimación e interpretación de la discriminación salarial por razón de sexo, como un aspecto más concreto. Los objetivos que se abordan son los siguientes:

- Identificar las variables personales, laborales y de empresa que inciden en la determinación de los salarios percibidos por trabajadores y trabajadoras.
- Estimar en qué sentido actúa cada una de dichas variables, concretando el signo (positivo o negativo) con el que inciden sobre el salario.
- En particular, determinar si el sexo de la persona empleada condiciona el salario y estimar su efecto sobre el mismo.
- Detectar las características de las y los trabajadores que tengan mayor y menor remuneración.
- Realizar el seguimiento de la evolución temporal de la diferencia salarial por razón de sexo en España en los últimos años (1995, 2002, 2006 y 2010).
- Concretar una metodología que permita analizar la diferencia salarial entre mujeres y hombres de forma periódica (cuatrienal, según la disponibilidad de la EES).
- Cuantificar la discriminación salarial media de las mujeres (discriminación salarial directa).
- Cuantificar la discriminación salarial entre mujeres y hombres, concretando las características personales, laborales y de empresa que la generan (discriminación salarial indirecta).

De esta forma, el análisis pretende seguir avanzando en el camino que empezó con el estudio, publicado por el Instituto de la Mujer en 2007, "Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo", en el que se cuantificó la diferencia salarial entre mujeres y hombres, según características personales, laborales y de empresa, así como la parte de dicha diferencia debido a razones discriminatorias por razón de sexo, utilizando modelos econométricos y las EES de 1995 y 2002. Dicho camino continuó con el estudio, también publicado por el Instituto de la Mujer en 2009, "Análisis de la perspectiva de género en algunas estadísticas españolas y propuestas de mejora", que aun no estando centrado en la temática de brecha salarial, incluye en su capítulo final una actualización de la cuantificación de la diferencia y la discriminación salarial por razón de sexo con la EES de 2006. En esta ocasión, se reproduce el análisis tomando como referencia los datos de la última edición publicada de la EES, correspondiente al año 2010.

4.1.2. Fuentes de información

La fuente estadística de referencia para culminar los objetivos expuestos anteriormente respecto al análisis de la diferencia y discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral español es la EES cuatrienal. En particular, se realiza un análisis detenido a partir de la última oleada, correspondiente a 2010, y posteriormente, se efectúa una comparación con los datos referidos a las tres ediciones previas de la encuesta, de 1995, 2002 y 2005, analizados en los estudios previos de referencia.

La EES elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), es la fuente de referencia para la medición de la Brecha Salarial en España y en el conjunto de la UE. Todos los Estados Miembros la realizan con periodicidad cuatrienal desde 2002, de manera armonizada. Por tanto, la EES ofrece datos de sección cruzada, que se refieren a un momento concreto del tiempo (años 1995, 2002, 2006 y 2010) y miden un conjunto de características (variables) para muchos individuos.

MUESTRA

Las muestras de las EES contienen miles de individuos, suficientes para asegurar la **representatividad estadística** y robustez de los resultados que se extraen de los análisis realizados con ellas. En concreto, las muestras recogidas en los años disponibles han sido 177.168, 215.697, 235.272 y 216.769, respectivamente (correspondiendo estas muestras a porcentajes entre 90-95% de los tamaños muestrales seleccionados). El hecho de que las muestras hayan aumentando a lo largo de los años deriva de, entre otros motivos, que se han ido incorporando actividades económicas y ampliando a empresas de 0-9 trabajadores.

Con objeto de poder trabajar con la máxima muestra posible, pero garantizando la anonimidad de los datos, se han solicitado al INE los **microdatos** de la EES en sus diferentes ediciones.

VARIABLES

Se han analizado las variables disponibles en cada una de las oleadas de la EES, que han sufrido algunas modificaciones a lo largo del tiempo. En particular, cabe destacar el avance introducido en la EES de 2006 al incorporar los centros de trabajo de 1 a 9 personas trabajadoras, y ampliar la cobertura sectorial de la encuesta. La última oleada de la EES, de 2010, da cabida a un conjunto de variables muy similar a las ediciones previas, si bien introduce en muchos casos nuevas agrupaciones categóricas al incorporar clasificaciones estandarizadas más actuales de variables como el nivel educativo, la actividad económica o la ocupación.

Las variables de la EES utilizadas para llevar a cabo el análisis de la diferencia y discriminación salarial de la mujer efectuado en este capítulo se clasifican en torno a 3 grandes grupos de **características de la población trabajadora** española:

- **Sus características personales:** Sexo, Edad, Nivel educativo, Nacionalidad y Comunidad Autónoma.
- **Sus características laborales y condiciones de trabajo:** Duración del contrato, Tipo de jornada, Antigüedad (años en la empresa), Ocupación, Responsabilidad (organizativa y de supervisión de trabajadores y trabajadoras)
- **Las características de su empresa:** Actividad económica, Mercado, Titularidad de la empresa (pública o privada), Estrato de trabajadores/as, Tipo de convenio.

Además de las variables caracterizadoras de los individuos en términos personales, laborales y de empresa, es necesario seleccionar una **variable proxy del salario** de hombres y mujeres, que es, en definitiva, lo que se pretende explicar.

La EES ofrece la ganancia por hora, la ganancia mensual y la ganancia anual. En el contexto de esta investigación, y al igual que en estudios precedentes a nivel nacional y europeo (entre otros, "Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo" (De Cabo, G. y Garzón, MJ. (2007); Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2012); "The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators" (Council of European Union (2010)), se considera que lo más adecuado es la **ganancia media por hora**, porque es una medida que ajusta los salarios por el tiempo efectivamente trabajado, lo cual resulta especialmente relevante teniendo en cuenta que las mujeres trabajan, en promedio, menos horas al año que los hombres.

Por otro lado, con objeto de considerar todos los componentes salariales que pueden incidir en la distinta retribución de mujeres y hombres, la ganancia media por hora calculada da cabida no sólo al salario base sino también a los complementos salariales, pagos por horas extraordinarias y prestaciones en especie. Véase el anexo metodológico para más información sobre el cálculo de la ganancia media por hora.

LIMITACIONES

Los datos obtenidos de la EES presentan algunas limitaciones que es necesario señalar de cara a clarificar y delimitar cuáles son las posibilidades de uso e interpretación de los resultados elaborados a partir de ellos. Algunas de ellas son comunes a las diferentes oleadas de esta encuesta y otras se han ido modificando a lo largo del tiempo. Las más relevantes son las siguientes:

- En las dos primeras ediciones de la encuesta, 1995 y 2002, sólo se considera a trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena que prestan sus servicios en empresas de 10 o más trabajadores/as, dejando fuera del análisis pequeños negocios, sobre todo del comercio. Sin embargo, en las oleadas de 2006 y 2010 se

suple esta limitación incorporando las personas que trabajan en empresas de 1 a 9 trabajadores/as a la población objetivo de la encuesta.

- La cobertura sectorial de la muestra no es completa y se ha ido modificando en las distintas oleadas de la encuesta. La última edición, de 2010, es la que tiene una cobertura sectorial más amplia. En ella se consideran todas las actividades económicas, según la CNAE-2009, excepto la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, las actividades de los hogares y las actividades de las organizaciones y organismos extraterritoriales.
- No se incluyen los y las trabajadoras con contratos de aprendizaje ni los y las presidentas y miembros de consejos de administración y, en general, todo aquel personal cuya remuneración principal no es en forma de salario sino de comisiones o beneficios.
- Variables relevantes para la investigación, que se han identificado en otros estudios como determinantes de la diferencia salarial entre mujeres y hombres, no están consideradas en la EES. Es el caso, por ejemplo, de la experiencia, el estado civil, el número de hijos e hijas o la coyuntura económica de la empresa. Esta carencia de la EES constituye la razón de ser de la siguiente fase del análisis, en la que se analiza la aportación de otras fuentes de información a la investigación de la brecha salarial de género.

4.1.3. Metodología

La metodología empleada para cumplir los objetivos de esta fase de la investigación partiendo de los datos de la EES se describe a grandes rasgos a continuación. La metodología utilizada da cabida, por un lado, a la cuantificación de la diferencia salarial explotando los microdatos de la EES y, por otro, a la especificación y estimación de modelos econométricos para cuantificar la discriminación salarial de la mujer en el mercado de trabajo español.

EXPLOTACIÓN DE LOS MICRODATOS PARA ANALIZAR LA DIFERENCIA SALARIAL

La información contenida en la EES a nivel de microdato permite abordar la cuantificación de la diferencia salarial entre mujeres y hombres. Ello es posible tanto para el total de población asalariada como desagregada por las diferentes variables personales, laborales y de empresa contenidas en la propia encuesta.

El cálculo de la diferencia salarial se realiza tanto en términos absolutos como en términos relativos:

- En términos absolutos (€): ganancia media por hora masculina – ganancia media por hora femenina.

- En términos relativos (%): (ganancia media por hora masculina – ganancia media por hora femenina) / ganancia media por hora masculina.

MODELOS DE REGRESIÓN PARA ESTIMAR Y ANALIZAR LA DIFERENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Además de la diferencia salarial, esta fase de la investigación tiene como objetivo analizar y cuantificar la discriminación salarial por razón de sexo. La metodología empleada en este sentido consiste en la especificación, estimación e interpretación de dos modelos econométricos de regresión lineal:

- Un primer modelo que permite estimar el efecto que las distintas variables estudiadas tienen sobre el salario, prestando especial atención al efecto del sexo. De este modo, se comprueba si el sexo de la persona empleada condiciona el salario que percibe y, en consecuencia, cuantificar la discriminación salarial media de la mujer en el mercado de trabajo español. Por tanto, con este modelo se aborda la estimación de la **discriminación salarial directa**.
- Un segundo modelo para estimar las interacciones entre el sexo y el resto de características personales, laborales y de empresa de los y las trabajadoras, que permite matizar (al alza o a la baja) la estimación de la discriminación salarial medida de las mujeres obtenida en el primer modelo, determinando qué características inciden más o menos en la menor retribución salarial de las mujeres. En definitiva, con este modelo se aborda la estimación de la **discriminación salarial indirecta**.

La elección de esta técnica de análisis de datos multivariante se basa en su adecuación al objetivo de la investigación, ya que permite relacionar variables y determinar la causalidad de la relación, el signo y la cuantía de la misma (en variables continuas) o el signo de la misma (en variables discretas).

Variables de los modelos

En los dos modelos construidos se toma como **variable dependiente** o a explicar el Salario por hora, aproximado por la variable Ganancia media por hora.

Por su parte, las **variables independientes** o explicativas de los modelos son las características personales, laborales y de empresa de trabajadores y trabajadoras. En la especificación inicial de los modelos se tienen en cuenta todas las variables disponibles en la EES en este sentido, ya que los estudios de referencia y otras investigaciones en la materia han demostrado la incidencia de todas ellas en la determinación del salario. En todo caso, la diagnosis de los propios modelos permite comprobar si alguna de ellas es prescindible.

La mayoría de las variables explicativas son discretas, cada una de ellas con varias categorías, con excepción de la Edad y la Antigüedad, que son continuas. Para introducirlas en los modelos, de manera que sea más fácil interpretar los coeficientes y la bondad de los mismos, se han categorizado también estas dos. Además, se han definido variables binarias (valores 0 ó 1) para cada una de las categorías de las variables estudiadas.

Especificación del Modelo 1

Suponiendo, por simplicidad y sin pérdida de generalidad, que el Salario por hora viene explicado únicamente por el Sexo (variable personal), el Tipo de jornada (variable laboral) y el Tipo de convenio (variable de empresa), la especificación del modelo 1 es la siguiente:

$$Lnw_i = \beta_0 + \beta_1 * SM_i + \beta_2 * JC_i + \beta_3 * CS_i + \beta_4 * CC_i + \mu_i$$

Dónde:

I = 1, 2, ... n (número de individuos de la muestra)

SM = Variable binaria que toma el valor 1 cuando el individuo es mujer.

JC = Variable binaria que toma el valor 1 cuando el individuo trabaja a jornada completa.

CS = Variable binaria que toma el valor 1 cuando el individuo trabaja en una empresa con convenio sectorial estatal.

CC = Variable binaria que toma el valor 1 cuando el individuo trabaja en una empresa con convenio sectorial de ámbito inferior al estatal.

μ = Término de error

Especificación del Modelo 2

Partiendo del ejemplo presentado para el modelo 1, la especificación del modelo 2 incorpora los denominados efectos cruzados de la variable Sexo con el resto de características personales, laborales y de empresa (en este caso el Tipo de jornada y el Tipo de convenio), quedando la ecuación del siguiente modo:

$$Lnw_i = \beta_0 + \beta_1 * SM_i + \beta_2 * JC_i + \beta_3 * CS_i + \beta_4 * CC_i + \beta_5 * (SM * JC)_i + \beta_6 * (SM * CS)_i + \beta_7 * (SM * CC)_i + \mu_i$$

Donde las nuevas variables son:

SM JC = efecto cruzado de sexo femenino y jornada completa.

SM CS = efecto cruzado de sexo femenino y convenio sectorial estatal.

SM CC = efecto cruzado de sexo femenino y convenio sectorial de ámbito inferior al estatal.

4.1.4. Principales resultados

La **explotación estadística de los microdatos** de la EES, en sus distintas ediciones, permite presentar los siguientes resultados:

- Cuantificar la diferencia salarial por razón de sexo en España.
- Detectar diferencias salariales entre hombres y mujeres asociadas a algunas de sus características personales y/ o laborales, e incluso relacionadas con las características de las empresas donde trabajan.
- Extender el análisis de las diferencias salariales entre mujeres y hombres a las diferentes Comunidades Autónomas.
- Comparar la situación, en cuanto a la diferencia salarial por razón de sexo, en 1995, 2002, 2006 y 2010.

En segundo lugar, el **modelo 1** econométrico estimado revela los siguientes resultados:

- El **componente explicado**, es decir, la parte del Salario por hora que explican las variables incluidas en el modelo.
- El **componente no explicado**, es decir, el efecto sobre el Salario por hora de las variables que no se han tenido en cuenta en el modelo.
- El **efecto sobre el Salario por hora de cada una de las características** personales, laborales y de empresas de los y las trabajadoras españolas y, por tanto:
 - Las características personales, laborales y de empresa de las personas trabajadoras que condicionan los salarios que perciben.
 - El sentido en el que actúa cada una de ellas sobre el salario, independientemente del resto de variables explicativas.
 - La cuantía con la que inciden las distintas características en el Salario por hora.
 - El efecto (sentido y cuantía) del Sexo sobre el Salario por hora, ya que se incorpora en el modelo como una variable explicativa más.
- La diferencia salarial entre mujeres y hombres y, más concretamente, la parte de ella que se produce por razón de sexo y constituye la **discriminación salarial**.
- La diferencia salarial entre mujeres y hombres con igual dotación de características personales, laborales y de empresa, que constituye la **discriminación salarial por razón de sexo**.

Por último, el **modelo 2** da un paso más allá y, además de resultados similares a los obtenidos con el modelo 1, facilita información sobre:

- El **efecto sobre el Salario por hora del Sexo, matizado por las distintas características** personales, laborales y de empresa consideradas. En consecuencia, facilita resultados respecto a:
 - Las características personales, laborales o de empresa que son mejor o peor retribuidas en función del sexo de la persona trabajadora y, por tanto, la discriminación salarial entre hombres y mujeres desagregada por características.
 - El origen de la discriminación salarial de las mujeres, esto es, qué factores la generan. Por ejemplo, cómo influye la edad en la discriminación salarial.
- La discriminación salarial generada por factores que, asociados al sexo de la persona trabajadora, aumentan o disminuyen el efecto directo del sexo sobre el salario, es decir, la **discriminación salarial indirecta**.

4.2. DIFERENCIA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES CON OTRAS FUENTES DE INFORMACIÓN

En respuesta a las limitaciones de información de la EES y la evidencia revelada en numerosos estudios e investigaciones sobre brecha salarial de que existen variables relacionadas con las características personales, laborales y de empresa de los y las trabajadoras que condicionan su salario pero no están contenidas en esta fuente de información, la segunda fase de esta investigación aborda el estudio de otras fuentes estadísticas disponibles en busca de este tipo de variables y con objeto de analizar cómo inciden en el salario.

A continuación se describen los principales aspectos metodológicos relacionados con la aportación de otras fuentes estadísticas diferentes a la EES para explicar la brecha salarial entre mujeres y hombres. No obstante, el Anexo 3 de este informe se presenta de manera más detallada la información estadística y los análisis estadísticos, así como sus resultados.

4.2.1. Objetivos

Por lo tanto, los dos objetivos fundamentales de esta etapa de la investigación son:

- Identificar variables relacionadas con las características personales, laborales y de empresa de trabajadores y trabajadoras que, procedentes de otras encuestas y bases de datos diferentes a la EES, pudieran envolver relaciones de causalidad con las retribuciones salariales percibidas por hombres y mujeres.

- Determinar el sentido de dicha causalidad, esto es, si tiene signo positivo o negativo.

Se trata, en definitiva, de profundizar en la búsqueda de variables explicativas o con efectos sobre el salario, más allá de las contenidas en las EES, para tratar de completar el listado de los diferentes factores que puedan influir en los diferentes salarios que perciben hombres y mujeres.

4.2.2. Fuentes de información

Con estos objetivos, el primer paso es un trabajo de prospección de las distintas fuentes estadísticas disponibles que ofrecen información sobre retribuciones salariales, sexo y otras variables caracterizadoras de las personas trabajadoras. En particular, se ha analizado la información proporcionada en las siguientes fuentes:

- La Encuesta de Condiciones de Vida.
- La Encuesta de Presupuestos Familiares.
- La Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.
- La Muestra Continua de Vidas Laborales.
- Las Estadísticas de los Declarantes del IRPF.
- La estadística Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias.

La información detallada sobre cada una de estas fuentes de información se presenta en el capítulo correspondiente de resultados, si bien a continuación se sintetizan sus características principales y se enuncian las variables relacionadas con las retribuciones salariales y características de los individuos que, no estando contenidas en la EES, pudieran ser de interés para explicar el salario y la diferencia y discriminación salarial.

| ENCUESTA DE CONDICIONES DE VIDA (ECV) | |
|---|--|
| Fuente | Instituto Nacional de Estadística. |
| Periodicidad | Anual 2005-2011. |
| Muestra | 13.109 hogares españoles y 34.756 personas miembro (2011). |
| Variables proxi del salario por hora | <ul style="list-style-type: none"> • Salarios brutos mensuales actuales. • Número de horas trabajadas normalmente por semana en el trabajo principal. |
| Variables personales, laborales y de empresa potencialmente explicativas del salario | <ul style="list-style-type: none"> • <u>Incluidas en la EES, necesarias para el análisis:</u> <ol style="list-style-type: none"> Sexo. • <u>No incluidas en la EES:</u> <ol style="list-style-type: none"> País de nacimiento. Estado civil. Número de miembros del hogar. Número de adultos en el hogar. Tipo de hogar. Situación profesional. ¿A qué edad empezó a trabajar regularmente? Nº de años pasados en trabajo remunerado. Grado de urbanización del lugar de residencia. |

| ENCUESTA DE PRESUPUESTOS FAMILIARES (EPF) | |
|---|---|
| Fuente | Instituto Nacional de Estadística. |
| Periodicidad | Anual 2006-2010. |
| Muestra | 22.203 hogares españoles y 62.298 personas miembro (2010). |
| Variables proxi del salario por hora | <ul style="list-style-type: none"> • ¿Es perceptor de ingresos monetarios regulares durante el mes anterior a la entrevista? • Importe exacto de los ingresos mensuales netos totales del miembro del hogar. • ¿El importe exacto procede de una imputación? |
| Variables personales, laborales y de empresa potencialmente explicativas del salario | <ul style="list-style-type: none"> • <u>Incluidas en la EES, necesarias para el análisis:</u> <ol style="list-style-type: none"> Sexo. • <u>No incluidas en la EES:</u> <ol style="list-style-type: none"> Estado civil. Situación profesional. Tipo de hogar Número de niños dependientes en el hogar |

| ENCUESTA DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO (ECVT) | |
|--|--|
| Fuente | Instituto Nacional de Estadística. |
| Periodicidad | Anual 2001-2010. |
| Muestra | 8.061 personas ocupadas mayores de 16 años (2010). |
| Variabes proxi del salario hora | <ul style="list-style-type: none"> • Ingresos netos mensuales (variable categórica). • Tiempo semanal dedicado a trabajo principal (horas). |
| Variabes personales, laborales y de empresa potencialmente explicativas del salario | <ul style="list-style-type: none"> • <u>Incluidas en la EES, necesarias para el análisis:</u> <ol style="list-style-type: none"> i. Sexo. • <u>No incluidas en la EES:</u> <ol style="list-style-type: none"> i. Estrato de tamaño del municipio. ii. Modalidad de su hogar. iii. N° de hijos e hijas menores de 15 años. iv. Cuidado de menores de 3 años durante la jornada laboral. v. Cuidado de los y las hijas de 3 a 14 años durante la jornada laboral. vi. Cuidado de los y las hijas fuera de la jornada laboral. vii. N° de personas dependientes que viven en el hogar. viii. Cuidado de personas dependientes durante jornada laboral. ix. Tiempo dedicado a las tareas del hogar en un día laborable. x. Situación profesional. xi. Jornada de trabajo. xii. Tipo de puesto de trabajo. xiii. N° de personas subordinadas a cargo. xiv. Realizó algún día mayor parte de trabajo en domicilio. xv. Trabajo en equipo. xvi. Trabajo en sábados. xvii. Trabajo en domingos. xviii. Trabajo en horario nocturno. xix. Trabajo en turnos. xx. Su trabajo actual es primer trabajo. xxi. Puesto de trabajo correcto de acuerdo con la formación xxii. Frecuencia de prolongación de la jornada laboral. xxiii. Disponibilidad de movilidad de residencia. xxiv. Disponibilidad para viajar. xxv. Nivel de estrés. xxvi. Nivel de monotonía-rutina. xxvii. Nivel de situación de riesgo o peligro. xxviii. Nivel de esfuerzo físico. xxix. Participación en formación organizada por la empresa. xxx. Proporciona la empresa guardería o ayuda para guardería. xxxi. Existencia de estructura que facilita la negociación colectiva. xxxii. Existencia de convenio o estatuto específico de regulación. |

| MUESTRA CONTINUA DE VIDAS LABORALES (MCVL) | |
|---|---|
| Fuente | Instituto Nacional de la Seguridad Social. |
| Periodicidad | Anual 2004-2011. |
| Muestra | 4% de la población. Algo más de 1 millón de personas. |
| Variables proxy del salario por hora | <ul style="list-style-type: none"> • Base de cotización. • Percepciones salariales, desglosadas en: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Percepción dineraria íntegra. ▪ Retenciones practicadas. ▪ Valoración de la percepción en especie. ▪ Ingresos a cuenta efectuados. ▪ Ingresos a cuenta repercutidos. |
| Variables personales, laborales y de empresa potencialmente explicativas del salario | <ul style="list-style-type: none"> • <u>Incluidas en la EES, necesarias para el análisis:</u> <ol style="list-style-type: none"> i. Sexo. • <u>No incluidas en la EES:</u> <ol style="list-style-type: none"> i. Provincia de nacimiento. ii. Situación familiar. iii. Número de hijos y otros descendientes. iv. Grupo de cotización. |

| ESTADÍSTICAS DE LOS DECLARANTES DEL IRPF (EDIRPF) | |
|---|--|
| Fuente | Agencia Tributaria. |
| Periodicidad | Anual 2003-2010. |
| Muestra | Declarantes IRPF. |
| Variables proxy del salario por hora | <ul style="list-style-type: none"> • Componentes de los rendimientos del trabajo: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Retribuciones dinerarias. ▪ Retribuciones en especie. ▪ Total ingresos computables. ▪ Etc. |
| Vbles personales, laborales y de empresa potencialmente explicativas del salario | <ul style="list-style-type: none"> • <u>Incluidas en la EES, necesarias para el análisis:</u> <ol style="list-style-type: none"> i. Sexo. • <u>No incluidas en la EES:</u> <ol style="list-style-type: none"> i. No ofrece ninguna variable adicional. |

| MERCADO DE TRABAJO Y PENSIONES EN LAS FUENTES TRIBUTARIAS (MTPFT) | |
|---|---|
| Fuente | Agencia Tributaria. |
| Periodicidad | Anual 1999-2011. |
| Muestra | Perceptores de rentas recogidos en la Declaración Resumen Anual de Retenciones e Ingresos a Cuenta sobre Rendimientos del Trabajo. |
| Variables proxi del salario por hora | <ul style="list-style-type: none"> • Desde la perspectiva del perceptor: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Salarios agregados. ▪ Salarios medios anuales. • Desde la perspectiva del pagador. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Retribuciones totales. ▪ Retenciones. |
| Variables personales, laborales y de empresa potencialmente explicativas del salario | <ul style="list-style-type: none"> • <u>Incluidas en la EES, necesarias para el análisis:</u> <ol style="list-style-type: none"> i. Sexo. • <u>No incluidas en la EES:</u> <ol style="list-style-type: none"> i. No ofrece ninguna variable adicional. |

La revisión de estas fuentes estadísticas ha revelado a la ECV y la ECVT como las dos más completas, en términos de información sobre las variables caracterizadoras de las personas trabajadoras, respecto a la EES.

La EPF ofrece también información no contenida en la EES, si bien es similar a la que facilita la ECV y tiene la desventaja de una mayor dificultad para obtener una buena variable proxi de la ganancia media por hora.

Del mismo modo, la MCVL no aporta información distinta de la de la ECV, y su explotación entraña una mayor complejidad.

Finalmente, las dos fuentes de información procedentes de la Agencia Tributaria no aportan ninguna variable relacionada con las características personales, laborales y de empresa de los trabajadores y las trabajadoras que no esté considerada en la EES.

Por lo tanto, en esta segunda fase de la investigación se utilizan la Encuesta de Condiciones de Vida y la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo para estudiar las relaciones existentes entre la retribución salarial, el sexo y otras variables personales, laborales y de empresa no contenidas en la EES.

4.2.3. Metodología

Utilizando la información facilitada en la ECV y la ECVT se estudian las relaciones existentes entre las variables adicionales que aportan estas fuentes respecto a las

características personales, laborales y de empresa de los trabajadores y trabajadoras y la retribución que perciben. En cada caso, se ha seleccionado la técnica multivariante más adecuada para llevar a cabo este análisis.

RELACIÓN ENTRE RETRIBUCIÓN SALARIAL, SEXO Y OTRAS VARIABLES CON LA ECV.

Con objeto de determinar si existe o no relación entre la variable proxi de la retribución salarial y el sexo y demás variables seleccionadas como explicativas en la ECV, y qué signo tiene dicha relación, se estiman varios modelos de regresión lineal.

Su especificación es similar a la del Modelo 1 utilizado en la fase previa. La **variable dependiente**, a explicar por dichos modelos, es la proxi de la ganancia media por hora de hombres y mujeres construida en la ECV como cociente del "Salario bruto mensual actual" y el "Número de horas trabajadas normalmente por semana en el trabajo principal" multiplicado por cuatro.

Respecto a las **variables explicativas**, tras realizar una selección inicial de variables personales, laborales y de empresa que se consideran potencialmente relacionadas con el salario y someter dicha selección a un proceso de depuración, contrastando su independencia y la suficiencia de la muestra para trabajar con el nivel de desagregación que establecen sus categorías, se han seleccionado las siguientes:

- Sexo.
- Número de hijos e hijas.
- Estado civil.
- País de nacimiento.
- Experiencia laboral.
- Grado de urbanización del lugar de residencia.

Se construye un modelo de regresión para cada una de ellas, de manera que se estudia la relación entre la ganancia media por hora, el sexo y cada una de las variables explicativas adicionales.

RELACIÓN ENTRE RETRIBUCIÓN SALARIAL, SEXO Y OTRAS VARIABLES CON LA ECVT.

Las peculiaridades de la información facilitada por la ECVT y, en particular, el hecho de que la variable proxi del salario se presente en este caso como una variable categórica, llevan a descartar el uso de modelos de regresión lineal como la metodología más adecuada para estudiar sus relaciones con las variables explicativas seleccionadas.

En su lugar, se ha optado por realizar un **análisis de cluster**, que se aplica para encontrar grupos de individuos, según su tramo de ingresos, con determinadas características comunes. En función del conjunto de las nuevas características personales, laborales y de

empresa, se agrupan los y las trabajadoras en torno a diferentes tramos de ingresos mensuales. Es decir, en cada grupo se incluyen los individuos con mayor probabilidad de tener una de las categorías de cada variable explicativa, lo que permite identificar relaciones entre las variables analizadas y la retribución salarial de hombres y mujeres trabajadoras. Se incluye en los anexos metodológicos una descripción técnica más detallada de este método de análisis multivariante.

En concreto, la variable dependiente en este caso son los ingresos netos mensuales, que se presentan categorizados en varios tramos, los cuales se han reagrupado para garantizar la representatividad muestral. Aunque se dispone también de una variable relacionada con el tiempo de trabajo, Tiempo semanal dedicado al trabajo principal, no es posible construir una aproximación de la ganancia media por hora.

Respecto a las variables explicativas consideradas, se ha realizado una selección basándose en su potencial relación con el salario de trabajadores y trabajadoras que posteriormente se ha depurado realizando los contrastes estadísticos y de relevancia pertinentes (se describen con más detalle en el capítulo de resultados). Finalmente, se han incluido en el análisis las siguientes:

- Sexo.
- Estrato de tamaño del municipio.
- Hijos e hijas menores de 15 años.
- Disponibilidad de viajes por motivos de trabajo.
- Teletrabajo.
- Trabajo en sábados.
- Prolongación de la jornada laboral.
- Nivel de estrés.
- Personas subordinadas a cargo.

4.2.4. Principales resultados

Como resultado de los trabajos realizados en esta fase, se identifica, a través de las técnicas estadísticas multivariantes descritas, un conjunto de variables explicativas del salario y, por tanto, también relacionadas con la diferencia salarial, no incluidas en la EES.

El análisis permite conocer, además, en qué medida y con qué signo afectan las distintas variables personales, laborales y de empresa al salario de los hombres y mujeres trabajadoras en España.

4.3. INDICADORES DE BRECHA SALARIAL EUROPEOS

Complementariamente a los análisis empíricos realizados a partir de la EES y otras fuentes estadísticas adicionales para identificar variables determinantes del salario y la diferencia salarial de género, esta investigación da cabida a un ejercicio de actualización de los indicadores utilizados a nivel europeo para la medición de la brecha salarial entre mujeres y hombres. Las pautas metodológicas fundamentales seguidas en el desarrollo de esta tarea se describen a continuación.

4.3.1. Objetivo

El objetivo de esta fase de la investigación es, por lo tanto, actualizar, con los datos más recientes y para el caso de España, los indicadores cuantitativos y cualitativos para cuantificar la brecha salarial de género presentados por la Presidencia Belga de la Unión Europea en 2010 en el informe "The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators" (Council of European Union (2010)).

La actualización de los indicadores cuantitativos no pretende aportar importantes revelaciones en cuanto a indicadores y datos, porque éstos se basan esencialmente en la EES, que ya ha sido objeto de análisis en etapas previas del estudio.

Sin embargo, por lo que respecta a los indicadores cualitativos, que hacen referencia a información de tipo institucional y de medidas para hacer frente a la diferencia salarial entre mujeres y hombres, con su actualización previa a la elaboración del indicador sintético se pretende arrojar luz sobre posibles indicadores a incluir en su diseño y sobre fuentes de datos para su posterior medición.

4.3.2. Fuentes de información

La fuente de información más relevante en el cálculo de los indicadores cuantitativos propuestos por la Presidencia Belga de la UE es la "Structure of Earnings Survey (SES)" europea. De su equivalente española, la EES, se extrae por lo tanto la mayor parte de la información necesaria para actualizar estos indicadores de brecha salarial. No obstante, también se obtiene información complementaria de la ECV y la EPA (SILC y LFS a nivel europeo).

El último año en que se ha publicado la EES es 2010 por lo que, pese a disponer de información más actualizada de la ECV y la EPA, la actualización se realiza para dicho ejercicio económico. Esta selección se justifica por la mayor cantidad de información que proporciona dicha fuente.

Respecto a las fuentes de información utilizadas para actualizar los indicadores cualitativos de brecha salarial definidos por la Presidencia Belga de la UE, se han

consultado fuentes relacionadas con Administraciones Públicas y agentes sociales, entre ellas, las enunciadas a continuación:

1. Instituto de la Mujer
2. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad
3. Ministerio de Empleo y Seguridad Social
4. Observatorio de la Negociación Colectiva
5. Etc.

4.3.3. Metodología

Dado que se trata de una actualización, se ha reproducido la metodología de cálculo de los indicadores de brecha salarial definida por la Presidencia Belga, en la medida en que los datos disponibles lo han permitido.

Ello supone, en primer lugar, que la **ganancia media por hora** utilizada en los cálculos se ha definido según los estándares europeos, dando cabida al salario base, los complementos salariales y los pagos por horas extraordinarias, pero no otros componentes de la retribución como los pagos extraordinarios o las prestaciones en especie.

En segundo lugar, la **población estudiada** a la hora de calcular la ganancia media por hora, mensual o anual se restringe a la utilizada a nivel europeo, que viene determinada, en última instancia, por la metodología de la EES. En concreto, los cálculos se refieren a la población asalariada en empresas de 10 o más trabajadores que se dedican a actividades industriales, de construcción y de servicios, con excepción de las Administraciones Públicas, los hogares que emplean personal doméstico y los organismos extraterritoriales.

4.3.4. Principales resultados

Como resultado de esta fase de la investigación se obtiene no sólo una medición actualizada de la brecha salarial de género en España según los indicadores definidos por la Presidencia Belga de la Unión Europea sino también información relevante para completar la identificación de ámbitos y dimensiones de la brecha salarial realizada con base a la revisión de la literatura y los análisis empíricos de la EES, la ECV y la ECVT.

4.4. EL INDICADOR SINTÉTICO DE BRECHA SALARIAL

Finalmente, en este epígrafe se presenta de forma descriptiva la metodología empleada para diseñar y construir el Indicador Sintético de Brecha Salarial (ISBRESA), prestando atención tanto a los objetivos perseguidos como al método utilizado para su definición y cuantificación y los resultados finalmente obtenidos.

En el Anexo IV se describe de manera detallada, y adoptando una perspectiva más técnica, los distintos pasos dados para el diseño y construcción del ISBRESA, los diferentes escenarios en los que se calcula, la metodología empleada en cada uno de ellos y los cálculos realizados en cada uno de los mismos.

4.4.1. Objetivos

El **objetivo general** de esta última etapa de la investigación y, en definitiva, de la investigación en sí misma, consiste en diseñar y construir un indicador sintético de brecha salarial que dé cabida a todas y cada una de las dimensiones que determinan la diferencia salarial entre mujeres y hombres, pueda reproducirse periódicamente y esté estandarizado a nivel europeo.

Los **objetivos específicos** en los que se concreta dicho objetivo general son los siguientes:

1. **Acotar las dimensiones y ámbitos** determinantes de la brecha salarial de género, desde una visión integral y holística.
2. **Medir**, a partir de indicadores cuantificables, las distintas dimensiones y ámbitos de la brecha salarial, además de la misma en su conjunto, de forma comparable y normalizada.
3. Proporcionar una herramienta para el **seguimiento** de la evolución de la diferencia salarial entre mujeres y hombres y sus factores determinantes en los países de la UE, y los avances realizados en este sentido.
4. Facilitar la realización de simulaciones de **escenarios a futuro**, en términos de diferencia salarial, que sean de utilidad para identificar y definir políticas de actuación para reducir la brecha salarial de género.

4.4.2. Fuentes de información

La **aproximación teórica** a las dimensiones y ámbitos de la brecha salarial, previa a la definición concreta de indicadores y el diseño del indicador sintético propiamente dicho, se basa en los resultados de todas las etapas previas de esta investigación. Por tanto, son fuentes de información fundamentales en este sentido los documentos y publicaciones consultados en la revisión de la literatura, los datos de la EES, la ECV y la ECVT usados en

los análisis empíricos y la información cuantitativa y cualitativa utilizada en la actualización de los indicadores de "Gender Pay Gap" europeos.

Respecto al **ejercicio empírico de cuantificación** de la brecha salarial y sus dimensiones, se construyen tres escenarios alternativos en función de las fuentes de información utilizadas:

1. El **Escenario 0** o escenario de referencia se construye utilizando sólo las variables de la EES que se han utilizado en estudios previos para estimar la brecha salarial entre mujeres y hombres a partir de modelos econométricos, en línea con el ejercicio empírico que se efectúa en el capítulo 5. Se pretende, de esta forma, tener un punto de referencia para ver cómo podrían mejorarse las estimaciones finales con la inclusión de variables adicionales y el uso de otras fuentes estadísticas.
2. El **Escenario 1** utiliza toda la información disponible en la **Encuesta de Estructura Salarial (EES)** cuatrienal, sin limitarse a las características personales, laborales y de empresa de las trabajadoras y los trabajadores que se incorporan en los modelos econométricos de estimación de la diferencia y la discriminación salarial. Si bien las limitaciones de información de esta fuente estadística dificultan la medición de algunos de los ámbitos de la brecha salarial identificados desde un punto de vista teórico, resulta de interés construir este escenario básico, ya que la EES es la fuente estadística más completa para analizar la diferencia salarial entre mujeres y hombres y sus factores explicativos, y constituye el referente por excelencia en los estudios que se han desarrollado en la materia. Además, la "Structure of Earnings Survey (SES)" es su equivalente a nivel europeo, lo que garantiza la homogeneidad y comparabilidad respecto a los análisis realizados en otros Estados Miembros. Se construye, con estos datos, el ISBRESA 0. Se incorpora, así, información que en el escenario anterior, relacionada con la estructura salarial desagregada y ciertas variables que muestran la diferencia en presencia de hombres y mujeres en determinadas características, que resultan bastante determinantes de la diferencia en el salario entre sexos. De este modo, se construye el ISBRESA 1
3. El tercer escenario, **Escenario 2**, por su parte, complementa los datos publicados en la EES con los recogidos en otras fuentes estadísticas disponibles, siempre y cuando se trate de información lo más universal posible, estandarizada a nivel europeo. Se consigue así una medición más completa de la brecha salarial y sus ámbitos y se garantiza un indicador reproducible en los distintos estados miembros de la UE. En particular, en el Escenario 2 se construye el ISBRESA2 a partir de los datos de cuatro fuentes de información:
 - a. La **Encuesta de Estructura Salarial (EES)**, que como se ha señalado es la fuente estadística más completa y que más se utiliza para estudiar la brecha salarial de género.
 - b. La **Encuesta de Condiciones de Vida (ECV)**, que ofrece información adicional relacionada con los factores explicativos de la brecha salarial, tal y como se

pone de manifiesto en la Fase 3 de esta investigación. Es también una fuente estandarizada y se reproduce a nivel europeo en la "European Union Statistics on Income and Living Conditions" (EU-SILC).

- c. La **Encuesta de Población Activa** (EPA), que constituye la fuente más idónea para analizar el mercado laboral español y la distinta presencia y posición de mujeres y hombres en el empleo. Además, también está disponible a nivel europeo la Labor Force Survey (LFS).
- d. La **Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo** (ECVT), que aporta una gran cantidad de información referente a las condiciones de trabajo de mujeres y hombres y las características de sus puestos de trabajo. En este caso, si bien no existe una equivalente exacta a esta fuente a nivel europeo, la mayor parte de los datos que ofrece se pueden reproducir en el resto de países a partir de la European Working Conditions Surveys (EWCS).

4.4.3. Metodología

El diseño y la construcción del ISBRESA constan de dos etapas, según el procedimiento protocolizado:

1. Una primera **etapa teórica**, que consiste en la definición del fenómeno y la identificación y caracterización de todas sus dimensiones y ámbitos. Esta etapa es fundamental en la medida de que determina la calidad del indicador sintético finalmente construido. Se adopta una perspectiva global al definir el fenómeno de la brecha salarial, ofreciendo un listado completo de sus factores determinantes.
2. Una segunda **etapa empírica**, en la que se recopilan los datos disponibles para medir las dimensiones definidas en la primera, concretando los indicadores cuantitativos utilizados para ello. Comprende, asimismo, la definición y aplicación de un método de cálculo del indicador sintético, delimitando la metodología utilizada para normalizar los indicadores de partida, ponderar y agregar los datos. Se trata, en todo momento, de garantizar la objetividad y bondad de los indicadores construidos para cada dimensión y, en suma, del indicador sintético agregado.

La determinación del año de referencia para el cálculo del ISBRESA viene dada por la disponibilidad de datos, utilizándose la información más reciente disponible. De este modo, el ISBRESA 0 se refiere al ejercicio 2010, puesto que se calcula con datos de la última información disponible de la EES cuatrienal, incorporando sólo las variables personales, laborales y de empresa tradicionalmente explicativas del salario. El ISBRESA1 también se refiere al ejercicio 2010, porque sólo utiliza la EES cuatrienal de la última oleada, pero incorpora variables adicionales, en la explicación de la brecha salarial, relacionadas con la estructura salarial y la presencia de hombres y mujeres en diferentes categorías de variables. Por su parte, el ISBRESA 2 toma como referencia el año 2012, puesto que los datos más recientes que utiliza son los de la

EPA del segundo trimestre de dicho año. No obstante, para el resto de fuentes los indicadores se aproximan utilizando los últimos datos publicados: EES 2010, ECV 2011 y ECVT 2010.

4.4.4. Principales resultados

Como resultado de esta fase de investigación se obtiene, según los objetivos y metodología descritos, un indicador sintético de brecha salarial en todas sus dimensiones. Se construye en tres escenarios alternativos, en función de las fuentes de información utilizadas, tal y como se ha descrito en el apartado anterior sobre fuentes de información. Se realiza, además, una comparativa entre los resultados obtenidos en cada escenario, que permite extraer conclusiones acerca de la conveniencia de utilizar uno u otro indicador en la medición de la brecha salarial.

De esta forma se ofrece una herramienta estadística capaz de resumir una realidad tan compleja como la brecha salarial entre mujeres y hombres, además de una imagen completa de cuáles son los factores de distinto tipo que determinan la diferencia salarial entre mujeres y hombre, más allá de sus características personales o las de sus puestos de trabajo.

5. ANÁLISIS DE LA DIFERENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL CON LA ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL

Tras la revisión detenida de la literatura existente en materia de discriminación salarial y la consiguiente contextualización del tema objeto de estudio, la segunda fase del análisis tiene como objetivo fundamental profundizar en la caracterización, cuantificación y análisis de la diferencia salarial propiamente dicha, así como la determinación, estimación e interpretación de la discriminación salarial por razón de sexo.

En términos operativos, se aborda el análisis del efecto sobre el salario del sexo y el resto de variables personales, así como de variables laborales y de empresa, de trabajadores y trabajadoras, y la cuantificación de la diferencia y discriminación salarial entre mujeres y hombres, a través de la estimación de modelos econométricos, con datos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) referente al año 2010.

Se trata, de este modo, de avanzar un paso más en el camino que se inició con el estudio "Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo" del Instituto de la Mujer, que utilizó los datos de las EES de 1995 y 2002 para abordar la cuantificación de la diferencia y discriminación salarial con una metodología innovadora. En particular, se basaba en la construcción y estimación de modelos econométricos para determinar en qué sentido y con qué magnitud actúan las variables personales, laborales y de empresa en el salario, la diferencia salarial y la discriminación salarial. Esta misma metodología fue utilizada para reproducir el análisis, actualizándolo con datos de la EES de 2006, en el estudio "Análisis de la perspectiva de género en algunas estadísticas españolas y propuestas de mejora", publicado también por el Instituto de la Mujer. Posteriormente, el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo e Inmigración publicaron "La brecha salarial: Realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. España 2009", estudio en el que se complementaron los resultados del anterior con un amplio análisis conceptual, normativo y cuantitativo de la brecha salarial, éste último a partir de la EES de 2006.

La metodología empleada se describe ampliamente en el Anexo II del presente informe, así como los cálculos realizados. En este capítulo se presentan los resultados obtenidos. En primer lugar se aborda la estimación de la diferencia y la discriminación salarial directa y, a continuación, se analiza la discriminación salarial indirecta de las mujeres. En segundo lugar, se adopta una perspectiva temporal para analizar la evolución de la diferencia y discriminación salarial de las mujeres en el mercado laboral español, tomando como referencia los resultados obtenidos en este sentido en los estudios previos realizados.

5.1. ESTIMACIÓN DE LA DIFERENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

5.1.1. Diferencia salarial

Un primer aspecto a analizar, partiendo de los datos publicados en la EES 2010, es la diferencia salarial existente entre las mujeres y los hombres que trabajan en España. Dicha diferencia puede calcularse tanto en términos absolutos, como diferencia entre el salario por hora masculino y el femenino (en euros), como en términos relativos, como proporción de dicha diferencia sobre el salario masculino.

Según la EES, en 2010 la ganancia media por hora de la población trabajadora española es de 12,41€. Sin embargo, los hombres perciben, por término medio, 13,42€ por cada hora de trabajo, frente a los 11,23€ cobrados por las mujeres, registrándose una **diferencia salarial entre mujeres y hombres** que alcanza los 2,19€ en términos absolutos y representa el 16,3% en términos relativos.

Tabla 1. Ganancia media por hora y diferencia salarial entre mujeres y hombres en España, 2010.

| Ganancia por hora (en euros) | | | Diferencia salarial | |
|------------------------------|---------|-------|---------------------|-------|
| Hombres | Mujeres | TOTAL | Euros | % |
| 13,42 | 11,23 | 12,41 | 2,19 | 16,3% |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EES 2010, INE.

Es más, si se analiza la variabilidad de la ganancia media por hora masculina y femenina, y por tanto de la diferencia salarial, según las características personales, laborales y de empresa de la población trabajadora española, se pone de manifiesto que la retribución de los hombres es superior a la de las mujeres en todos los casos, sea cual sea el grupo de individuos de referencia: jóvenes o mayores, cualificados o no, con antigüedad o sin ella, con o sin responsabilidades organizativas, personas españolas o extranjeras, en empresas pequeñas o grandes, y en todas las ocupaciones y ramas de actividad.

5.1.2. Discriminación salarial directa

Cabe analizar, además, el efecto de las diferentes variables sobre el salario y, en especial, el efecto del sexo. Para ello se ha construido un modelo econométrico (véase la metodología detallada en el Anexo II), que permite comprobar si el sexo de la persona empleada condiciona el salario que percibe y, en consecuencia, estimar la

discriminación salarial media de las mujeres en el mercado de trabajo español. Es decir, permite estimar qué parte de la diferencia salarial entre mujeres y hombres se debe únicamente al sexo, y no está ligada a otro tipo de características, que es lo que se denomina **discriminación salarial directa**.

Los resultados obtenidos, que se detallan a continuación, se agrupan en dos grandes grupos en función del tipo de la información que facilitan:

- Qué características personales, laborales y de empresa influyen en la determinación del salario, en qué sentido y con qué cuantía lo hacen, considerando la variable Sexo como una variable explicativa más.
- Qué parte de la diferencia salarial se explica únicamente por el Sexo (parte discriminatoria), y también en qué sentido y con qué cuantía actúa sobre el salario.

EFFECTO DE LAS CARACTERÍSTICAS DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES SOBRE EL SALARIO

EFFECTOS SOBRE EL SALARIO

Características personales

- **El salario aumenta con la edad.** Los y las trabajadoras de 16 a 24 años cobran un 7% menos que las personas que tienen de 30 a 39 años, mientras que las que tienen 50 o más años perciben un salario un 8% más elevado. En los tramos intermedios el salario muestra un incremento progresivo.
- **El salario aumenta con el nivel de estudios,** de forma que la población trabajadora con estudios secundarios de segundo ciclo o con Formación Profesional cobra un 8% más que la que tiene un nivel educativo inferior, mientras que la que ha superado estudios superiores percibe un 20% más de salario.
- **El salario aumenta con los años de antigüedad en la empresa.** Los y las trabajadoras con menos de un año de antigüedad cobran un 25% menos que los que tienen más de 10 años, mientras que la proporción se va reduciendo conforme aumenta el número de años de antigüedad en la empresa, de manera que las personas con entre 6 y 10 años sólo cobran un 13% menos.

EFECTOS SOBRE EL SALARIO...

Características laborales

- **El salario aumenta en las ocupaciones de mayor cualificación y responsabilidad.** En particular, los y las directoras de empresas y de las AAPP cobran un 60% más que las personas que trabajan en servicios de restauración, personales, de protección y los y las vendedoras del comercio, mientras que las personas trabajadoras no cualificadas cobran un 6% menos (**¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**). El personal técnico y profesional científico e intelectual también tiene un salario comparativamente elevado (37% mayor), seguido por los y las técnicas y profesionales de apoyo (19% mayor). En peor situación se encuentran las personas que realizan trabajos cualificados en la agricultura y la pesca, que perciben un sueldo un 3% inferior al de la categoría de referencia.

La jerarquía de ocupaciones, de mejor a peor retribuidas, es la siguiente:

- o Dirección de empresas y AAPP (+ 60% sobre trabajadores/as de restauración, servicios personales y de protección y vendedores/as del comercio).
 - o Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales (+37%).
 - o Técnicos/as y profesionales de apoyo (+19%).
 - o Trabajadores/as cualificados/as de la industria manufacturera, la construcción y la minería (+4%).
 - o Operadores/as de instalaciones y maquinaria u montadores/as (+3%).
 - o Empleados/as de tipo administrativo (+1%).
 - o Trabajadores/as cualificados/as de la agricultura y la pesca (-3%).
 - o Trabajadores/as no cualificados/as (-6%).
- **El tipo de jornada apenas condiciona el salario**, si bien las personas con jornada parcial cobran un 0,1% más que las que tienen jornada completa.
 - **El efecto del tipo de contrato en el salario es muy sutil.** Las personas con contrato temporal cobran un 2% menos que las que tienen un contrato indefinido.
 - **El salario crece con la asunción de responsabilidades.** Los hombres y mujeres que asumen responsabilidades en su organización o supervisan trabajadores y trabajadoras cobran un 11% más que las personas que no lo hacen.

EFECTOS SOBRE EL SALARIO...

Características de empresa

- **Las empresas de mayor tamaño ofrecen salarios más elevados.** Las personas que trabajan en empresas de menos de 9 trabajadores y trabajadoras cobran un 16% menos que las que están empleadas en empresas de 50 o más. El sueldo aumenta progresivamente con el tamaño de la empresa, de manera que en las de 10 a 19 empleados o empleadas se cobra un 11% menos que en las grandes y en las de 20 a 49 trabajadores o trabajadoras un 6% menos.
- **Las empresas de titularidad pública ofrecen salarios superiores a las del sector privado.** En concreto, las personas empleadas en el sector público perciben un salario un 14% más elevado que las que trabajan en el sector privado.
- **Los salarios son más altos en empresas con convenio de regulación sectorial de ámbito inferior al estatal.** Mientras que las personas a las que se aplica la regulación estatal sectorial cobran un 2% menos que las que están bajo un convenio propio de empresa o centro de trabajo, las que cuentan con un convenio sectorial de ámbito inferior al estatal perciben un salario un 8% más alto.
- **El salario aumenta con el tamaño del mercado de destino de la producción.** Las empresas que operan en el mercado mundial retribuyen a sus trabajadores y trabajadoras con salarios, un 15% más elevados que los que ofrecen las que operan en mercados regionales o locales. Por su parte, las que dirigen su producción al mercado nacional pagan un 5% más.
- **Existen diferencias salariales importantes entre unas ramas de actividad y otras.** Las personas mejor retribuidas son las que trabajan en empresas dedicadas a las actividades financieras y seguros, cuyo sueldo es un 36% superior al de las que se dedican a las AAPP, la educación, las actividades sanitarias y los servicios sociales. A continuación, las industrias no manufactureras pagan un 24% más y la construcción un 10% más. Por su parte, las personas que trabajan en el sector del transporte, el almacenamiento y las comunicaciones tienen un sueldo un 6% superior y las que lo hacen en la industria manufacturera o la hostelería cobran un 5% más. Los y las trabajadoras del comercio tienen un sueldo muy similar al de la categoría de referencia, un 2% superior. Las actividades inmobiliarias y de servicios empresariales, y el resto de actividades de servicios son las actividades peor pagadas, ya que sus trabajadores y trabajadoras cobran un 4% y un 9% menos, respectivamente.

CUANTÍA DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL DIRECTA

EFFECTO DEL SEXO SOBRE EL SALARIO...

Más allá de las diferencias descritas en el salario percibido por la población trabajadora española en función de sus características personales, laborales y de empresa, se hace patente que:

- **Las mujeres cobran menos que los hombres** y, por tanto, el sexo influye en la remuneración que perciben los trabajadores y las trabajadoras.
- **Las mujeres ganan, en promedio, un 14,7% menos que los hombres** como consecuencia de la discriminación salarial directa existente.

Por lo tanto, **la mayor parte de la diferencia salarial total entre sexos, el 89%, viene dada por la parte discriminatoria por razón de sexo o discriminación salarial directa de las mujeres**. Ello implica que el 89% de la diferencia salarial existente entre mujeres y hombres no está relacionada con su diferente dotación de características personales, laborales y de empresa, sino que se explica únicamente por su distinto sexo. Por tanto, el mayor peso de la discriminación por razón de sexo en la diferencia salarial es coherente con la progresiva normalización de la situación y presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, que deriva en un proceso de convergencia hacia características personales, laborales y de empresa similares a las masculinas.

5.1.3. Discriminación salarial indirecta

Hasta ahora se ha analizado cómo afectan las diferentes variables estudiadas al salario y se ha corroborado la importancia de la discriminación salarial directa de las mujeres en el mercado de trabajo. A continuación, resulta de interés analizar las interacciones entre el sexo y el resto de características personales, laborales y/o de empresa de los y las trabajadoras, con el fin de matizar (al alza o la baja) la estimación de la discriminación salarial media de las mujeres (discriminación salarial directa), y determinar qué características inciden más o menos en la menor retribución salarial de las mujeres (discriminación salarial indirecta).

Este segundo tipo de discriminación salarial de las mujeres se denomina "indirecta", porque no responde solamente a su sexo, sino también al reflejo que el mismo tiene en la distinta presencia y posición salarial que detentan en unos puestos de trabajo u otros, a través de otras variables.

Los resultados presentados en este apartado, por tanto, hacen referencia a:

- El efecto que el sexo de la persona ocupada tiene en la retribución de cada una de sus características personales, laborales y de empresa. Es decir, qué características del trabajador y la trabajadora están mejor o peor retribuidas en función de su sexo.
- El efecto que el hecho de ser mujer tiene en cada de una de las variables y categorías de las mismas, intensificando o no su impacto en el salario. Ello permite diferenciar con exactitud el origen de la discriminación salarial femenina.

CONTRIBUCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES, LABORALES Y DE EMPRESA A LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

EFFECTO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL...

Características personales

- **La discriminación salarial de las mujeres aumenta con la edad.** Las mujeres trabajadoras de 50 o más años son las que perciben un peor salario respecto a los hombres, mientras que las mujeres de 16 a 24 se encuentran en la posición más ventajosa. Las mujeres de edades intermedias, por su parte, muestran diferencias muy sutiles en sus salarios respecto a los masculinos.
- **La discriminación salarial es mayor para las mujeres con estudios de formación profesional.** Si bien no se observan grandes diferencias en la discriminación salarial de las mujeres más y menos formadas, se pone de manifiesto una posición de especial desventaja frente a los hombres entre aquellas mujeres con formación profesional.
- **La mayor antigüedad en la empresa acentúa la discriminación salarial de las mujeres.** Las mujeres que han trabajado durante menos de 1 año en su empresa son las que se encuentran en mejor posición salarial respecto a los hombres, mientras que las que han trabajado más de 6 años se encuentran en mayor desventaja. En los tramos intermedios apenas se observan diferencias, si bien la discriminación aumenta de forma progresiva.
- **La discriminación salarial de las mujeres españolas es mayor que la de las extranjeras.** Las trabajadoras españolas perciben un salario peor, con respecto a los hombres, que las que tienen nacionalidad de la UE, América Latina, y, especialmente, del resto del mundo.

EFFECTO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL...

Características laborales

- **La discriminación salarial de las mujeres se intensifica en las ocupaciones tradicionalmente masculinas y se reduce en las de mayor cualificación.** El ranking de ocupaciones, de más a menos discriminación salarial de las mujeres, es el siguiente:
 - Operadores/as de instalaciones y maquinaria y montadores/as.
 - Trabajadores/as cualificados/as de la industria manufacturera, la construcción y la minería.
 - Trabajadores/as cualificados/as de la agricultura y la pesca.
 - Técnicos/as y profesionales de apoyo.
 - Trabajadores/as no cualificados/as.
 - Directores/as de empresas y AAPP.
 - Empleados/as de tipo administrativo.
 - Técnicos/as y profesionales científicos/as y profesionales.
- **La jornada parcial intensifica ligeramente la discriminación salarial femenina.** Las mujeres con jornada parcial perciben un peor salario, con respecto al masculino, que las que trabajan a jornada completa.
- **La contratación temporal contribuye a elevar la discriminación salarial.** Si bien la diferencia es moderada, las mujeres con contrato temporal están relativamente peor tratadas, con relación a los hombres, que las que tienen contrato indefinido. **La discriminación salarial aumenta cuando las mujeres trabajadoras asumen responsabilidades organizativas y de supervisión.** La posición salarial de las trabajadoras con responsabilidades en su organización es comparativamente peor, con respecto a la de los hombres, que la de las que no las tienen.

EFFECTO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL...

Características de empresa

- **La discriminación salarial aumenta con el tamaño de la empresa.** Las mujeres que trabajan en empresas de 1 a 9 trabajadores se encuentran en la mejor posición salarial respecto a los hombres, pero ésta se ve deteriorada de forma progresiva conforme aumenta el tamaño empresarial de referencia.
- **La discriminación salarial más acusada tiene lugar en la empresa privada.** Las trabajadoras de empresas privadas tienen un salario relativamente peor, con relación a los hombres, que las mujeres que trabajan en empresas públicas. De hecho, la variable Titularidad de la empresa (pública o privada) se manifiesta como una de las que muestra mayor incidencia en el salario y la discriminación salarial de las mujeres.
- **Las mujeres en empresas con convenio sectorial de ámbito inferior al estatal sufren más discriminación salarial.** Las trabajadoras de empresas o centros de trabajo regulados por un convenio propio tienen una posición salarial de menor desventaja, con respecto a los hombres, que las que tienen convenios sectoriales de ámbito inferior al estatal.
- **La discriminación salarial se maximiza en empresas que operan en el mercado nacional.** Las mujeres empleadas en empresas que dirigen su producción al mercado local o regional, así como las que trabajan en el mercado internacional, tienen un salario comparativamente mejor respecto al masculino que las que trabajan en empresas de mercado nacional. (**¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**)
- **Las industrias no manufactureras y la construcción son las actividades que registran un nivel de discriminación salarial más elevado, mientras que se minimiza en la hostelería y el transporte, almacenamiento y comunicaciones.** La mejor posición salarial de las mujeres respecto a los hombres se produce, por tanto, en estas dos últimas actividades, seguidas de las actividades inmobiliarias y de servicios empresariales y las industrias manufactureras. En cambio, las mujeres que trabajan en las industrias no manufactureras y la construcción son las que perciben un salario peor, con respecto al masculino, junto con las empleadas en actividades financieras y de seguros, y otras actividades de servicios.

EFEECTO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL...

Características de empresa (cont.)

- **Las industrias no manufactureras y la construcción son las actividades que registran un nivel de discriminación salarial más elevado, mientras que se minimiza en la hostelería y el transporte, almacenamiento y comunicaciones (cont.).**

El listado de las actividades, desde las que más discriminación femenina llevan asociada hasta las que menos, es el siguiente:

- Otras industrias (no manufactureras).
- Construcción.
- Otros servicios.
- Actividades financieras y de seguros.
- Comercio.
- Industrias manufactureras.
- Actividades inmobiliarias y servicios empresariales.
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones.
- Hostelería.

5.2. EVOLUCIÓN TEMPORAL DE LA DIFERENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Tras presentar los resultados sobre diferencia y discriminación salarial correspondientes al año 2010, en el presente epígrafe se adopta una óptica temporal para analizar la evolución de estas magnitudes desde 1995, año al que se refiere el primer estudio de este tipo sobre brecha salarial entre mujeres y hombres. En particular, se comparan los resultados obtenidos en el presente estudio con los elaborados a partir de las tres ediciones previas de la EES (1995, 2002 y 2006) en los estudios de referencia³.

³ "Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo" y "Análisis de la perspectiva de género en algunas estadísticas españolas y propuestas de mejora" publicados por el Instituto de la Mujer.

5.2.1. Diferencia salarial

En los últimos 15 años **la ganancia media por hora, en términos absolutos, de los trabajadores y trabajadoras españolas ha ido creciendo de manera progresiva**, pasando de un promedio de 7,08€ en 1995 a 12,41€ en 2010. Se ha producido, por lo tanto, un incremento del 75% en la ganancia media por hora de la población trabajadora.

Si se utiliza la medida relativa de la diferencia salarial entre mujeres y hombres, se pone de manifiesto que **la situación retributiva de las mujeres en el mercado de trabajo español ha mejorado** respecto a la masculina, reduciéndose la diferencia salarial desde el 26,9% registrado en 1995, al 20,2% en 2002, el 18,1% en 2006 y, finalmente, el 16,3% en 2010. La mayor reducción de la diferencia salarial se ha producido, por lo tanto, entre 1995 y 2002, año a partir del cual el ritmo de descenso de dicha diferencia se ha mantenido en torno al 0,5% anual. En términos absolutos, la diferencia se ha mantenido alrededor de los 2€, con un ligero incremento a partir de 2002.

Tabla 2. Evolución de la ganancia media por hora y la diferencia salarial. 1995 – 2010.

| AÑO | Ganancia por hora (en euros) | | | Diferencia Salarial | |
|-------------|---------------------------------|---------|-------|---------------------|-------|
| | Hombres | Mujeres | TOTAL | Euros | % |
| 1995 | 7,56 | 5,62 | 7,08 | 1,95 | 26,9% |
| 2002 | 9,56 | 7,65 | 8,85 | 1,91 | 20,2% |
| 2006 | 11,66 | 9,55 | 10,79 | 2,11 | 18,1% |
| 2010 | 13,42 | 11,23 | 12,41 | 2,19 | 16,3% |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EES, INE.

En los últimos 15 años se ha producido un importante **avance en la reducción de la diferencia salarial entre mujeres y hombres**, que ha pasado del 26,9% en 1995 al 16,3% en 2010.

5.2.2. Discriminación salarial directa

Respecto al efecto de las distintas características personales, laborales y de empresa de las trabajadoras y los trabajadores en su salario, los datos estimados con las cuatro oleadas de la EES muestran que la mayoría de las relaciones identificadas se mantienen en el tiempo:

- Los hombres siguen percibiendo un salario superior al de las mujeres.
- El salario aumenta con la edad.
- Las personas con más formación alcanzan niveles salariales superiores.

- El salario es mayor cuando aumenta la antigüedad en la empresa.
- Los contratos de duración indefinida conllevan salarios más altos.
- En las ocupaciones más cualificadas se retribuye mejor a las y los trabajadores.
- El salario aumenta con el tamaño empresarial.
- Las industrias no manufactureras y la intermediación financiera se mantienen entre las actividades mejor pagadas.
- La empresa pública paga más que la privada.
- El salario crece con el tamaño del mercado de destino de la producción.
- Los puestos de responsabilidad están mejor retribuidos.
- El País Vasco, Cataluña y Madrid son las comunidades con sueldos más altos.

No obstante, el efecto de algunas características personales, laborales y de empresa sobre el salario que muestran los datos analizados ha variado entre unos años y otros.

- Es el caso del tipo de convenio, variable que se incorporó al análisis en el estudio realizado a partir de la EES de 2006, revelando mayores sueldos en las empresas con convenio propio o del centro de trabajo. En cambio, los datos de la EES de 2010 muestran niveles salariales más altos en las empresas con convenios sectoriales de ámbito inferior al estatal.
- La jornada parcial parece llevar asociados mayores sueldos que la completa, si bien con los datos de la EES de 2006, la relación era contraria. No obstante, los efectos cuantificados por la variable correspondiente toman valores muy pequeños, lo que indica una diferencia sutil entre el salario cobrado entre las personas que trabajan a tiempo completo y las que lo hacen a tiempo parcial.
- Además, el análisis realizado a partir de los datos de la EES de 2010 en el presente estudio ha incorporado la variable nacionalidad, poniendo de manifiesto que los salarios más elevados corresponden a las personas de países de la UE y, en segundo lugar, a las españolas.

En 1995, el salario crece:

Características personales:

- En los hombres
- Con la edad.
- Con el nivel de estudios.

Características laborales:

- Con la antigüedad en la empresa.
- En los contratos de duración indefinida.
- En las ocupaciones más cualificadas.

Características de la empresa:

- Con el tamaño empresarial.
- En las ramas industriales no manufactureras, la construcción, la intermediación financiera y el transporte, almacenamiento y comunicaciones.

CCAA:

- En el País Vasco, Cataluña y Madrid.

En 2002, el salario crece:

Características personales:

- En los hombres
- Con la edad.
- Con el nivel de estudios.

Características laborales:

- Con la antigüedad en la empresa.
- En los contratos de duración indefinida
- En las ocupaciones más cualificadas
- En los trabajadores/as con jornada parcial.

Características de la empresa:

- Con el tamaño empresarial.
- En las ramas industriales no manufactureras, la construcción, la intermediación financiera y el transporte, almacenamiento y comunicaciones.
- En la empresa pública.
- En las empresas que operan en el mercado internacional.

CCAA:

- En el País Vasco, Cataluña y Madrid.

En 2006, el salario crece:

Características personales:

- En los hombres
- Con la edad.
- Con el nivel de estudios.

Características laborales:

- Con la antigüedad en la empresa.
- En los contratos de duración indefinida
- En las ocupaciones más cualificadas
- En los trabajadores/as con jornada completa.
- En los puestos de responsabilidad

Características de la empresa:

- Con el tamaño empresarial.
- En las ramas industriales no manufactureras, la construcción y la intermediación financiera.
- En la empresa pública.
- Con el tamaño del mercado de destino de la producción.
- En empresas con convenio específico de empresa o centro de trabajo.

CCAA:

- En el País Vasco, Cataluña y Madrid.

En 2010, el salario crece:

Características personales:

- En los hombres
- Con la edad.
- Con el nivel de estudios.
- Cuando la nacionalidad es española o de la UE.

Características laborales:

- Con la antigüedad en la empresa.
- En los contratos de duración indefinida
- En las ocupaciones más cualificadas
- En los trabajadores/as con jornada parcial.
- En los puestos de responsabilidad

Características de la empresa:

- Con el tamaño empresarial.
- En las ramas industriales no manufactureras y la intermediación financiera.
- En la empresa pública.
- Con el tamaño del mercado de destino de la producción.
- En empresas con convenio sectorial de ámbito inferior al estatal.

CCAA:

- En el País Vasco, Cataluña y Madrid.

Los resultados presentados con los datos de las cuatro ediciones existentes de la EES han permitido conocer que **el salario cobrado por un mismo trabajo es menor para las mujeres que para los hombres** y, como consecuencia, ha permitido constatar la existencia de discriminación salarial por razón de sexo en el mercado de trabajo y su mantenimiento a lo largo del tiempo.

No obstante, los últimos años han supuesto una evolución positiva, aunque moderada, en este sentido. Tal y como se observa en la Tabla 3, **la discriminación salarial directa se ha reducido de manera progresiva**: desde el 17,8% en 1995, al 16,8% en 2002, el 16,0% en 2006 y el 14,7% en 2010.

La presencia cada vez mayor de las mujeres en el mercado de trabajo, y la convergencia de sus dotaciones de características personales, laborales y de empresa hacia las que tienen los hombres, ha dado lugar a una **reducción de la parte de la diferencia salarial que viene explicada por este tipo de características diferenciales**. En consecuencia, el peso de la discriminación salarial por razón de sexo, en la diferencia de salarios que persiste entre mujeres y hombres, se ha visto incrementado de manera considerable. Mientras que en 1995, el 66% de la diferencia salarial se asociaba únicamente con la discriminación por razón de sexo, la proporción ha ido creciendo, hasta alcanzar el 89% en 2010. Ello convierte al sexo en la razón por excelencia para explicar por qué mujeres y hombres siguen percibiendo un salario desigual en la actualidad.

Tabla 3. Evolución de la discriminación salarial directa. 1995 – 2010.

| AÑO | Diferencia Salarial Estimada | Discriminación Salarial | Peso de la discriminación salarial |
|------|------------------------------|-------------------------|------------------------------------|
| 1995 | 27,0% | 17,8% | 66% |
| 2002 | 20,2% | 16,8% | 83% |
| 2006 | 18,0% | 16,0% | 89% |
| 2010 | 16,6% | 14,7% | 89% |

Fuente: Elaboración propia a partir de los modelos de regresión contruidos con los datos de la EES, INE.

La **discriminación salarial directa de las mujeres en el mercado de trabajo se ha reducido** en 3 puntos porcentuales desde 1995, pasando del 17,8% al 14,7% en 2010.

El descenso de la diferencia salarial entre mujeres y hombres estimada por el modelo ha sido aún mayor, pasando del 27,0% al 16,6%. En consecuencia, **ha aumentado la parte de dicha diferencia que se explica únicamente por razón de sexo**, desde el 66% hasta el 89%. Ello tiene su razón de ser en la mayor participación femenina en el mercado de trabajo y la convergencia de las características personales, laborales y de empresa de las mujeres hacia las masculinas.

5.2.3. Discriminación salarial indirecta

Finalmente, se pone de manifiesto que la incidencia de las diferentes variables sobre la discriminación salarial soportada por las trabajadoras en España se ha modificado en los últimos años en función de sus características personales, laborales y de empresa. En particular se ponen de manifiesto las siguientes tendencias:

- **La discriminación salarial sigue siendo mayor entre las personas de más edad,** especialmente entre las que tienen 50 o más años.
- **No existe una relación directa e invariable entre nivel educativo y la discriminación salarial.** Mientras que en 1995 las mujeres con un mayor nivel de discriminación eran las más formadas, en 2002 se invirtió la relación, acusando una mayor discriminación las que tenían un nivel educativo más bajo. Por su parte, los últimos datos referentes a 2010 destacan, especialmente, a las mujeres con estudios de Formación Profesional como las que sufren una mayor discriminación salarial respecto a los hombres.
- **La mayor antigüedad ha pasado de tener un efecto amortiguador, en la discriminación salarial de las mujeres, a acusarla.** Tanto en 1995 como en 2002, eran las mujeres con menor antigüedad en la empresa las que sufrían un mayor nivel de discriminación salarial, mientras que en 2010 la discriminación es especialmente alta entre las que tienen una antigüedad superior a los tres años.
- **El tipo de jornada ha perdido su impacto sobre la discriminación salarial.** Si bien los datos referentes a 1995 y 2002 ponían de manifiesto una mayor discriminación salarial de las mujeres que trabajaban a tiempo completo, en 2010 los niveles de discriminación apenas varían según el tipo de jornada, siendo incluso ligeramente superiores entre las mujeres con jornada parcial.
- **El efecto reductor de la discriminación salarial de la contratación indefinida se ha invertido.** Mientras que en 1995 y 2002 las trabajadoras que contaban con un contrato indefinido sufrían mayor discriminación salarial, en 2010 la peor situación corresponde a las que trabajan con contratos temporales.
- **Han cambiado las ocupaciones más afectadas por la discriminación salarial de las mujeres.** La mayor discriminación salarial ha pasado de concentrarse en las directoras de empresas y AAPP, y las trabajadoras no cualificadas, según mostraban los datos de 1995 y 2002, a hacerlo entre las operarias de instalaciones y maquinaria y las trabajadoras cualificadas de la industria, la construcción y la minería, con los datos de 2010.
- **Las grandes empresas siguen concentrando los mayores niveles de discriminación salarial.** La discriminación salarial sigue siendo mayor en empresas de 50 o más trabajadores, si bien, en los últimos años, se han acortado las distancias con las empresas de menor tamaño.

- **Las ramas de actividad económica con mayor discriminación salarial siguen siendo las mismas.** En concreto, la construcción y las distintas industrias manufactureras han estado presentes entre las actividades con mayor discriminación salarial de las mujeres en los distintos años analizados.

En 1995, la discriminación salarial de las mujeres se concentra en:

Características personales:

- Las edades más altas.
- Los niveles de estudios más elevados (en las personas con estudios superiores).

Características laborales:

- Las personas con menor antigüedad en la empresa (menos de 2 años).
- En las jornadas a tiempo completo.
- En las personas con contrato indefinido.
- En las ocupaciones:
 - Dirección de empresas y AAPP.
 - Trabajadores/as no cualificados/as.
 - Trabajadores/as cualificados/as en la industria y la construcción.

Características de la empresa:

- En la gran empresa.
- En las ramas de actividad económica:
 - Industria alimentaria, bebidas y tabaco.
 - Comercio y reparación de vehículos.
 - Construcción.

En 2002, la discriminación salarial de las mujeres se concentra en:

Características personales:

- Las edades más altas (50 y más años).
- Los niveles de estudios más bajos (sin estudios o ed. primaria o secundaria).

Características laborales:

- Las personas con menor antigüedad en la empresa (menos de 10 años).
- En las jornadas a tiempo completo.
- En las personas con contrato indefinido.
- En las ocupaciones:
 - Dirección de empresas y AAPP.
 - Empleados/as de tipo administrativo.
 - Trabajadores/as no cualificados/as.

Características de la empresa:

- En la gran empresa.
- En las ramas de actividad económica:
 - Construcción.
 - Industria alimentaria, bebidas y tabaco.
 - Resto de ramas industriales.

En 2010, la discriminación salarial de las mujeres se concentra en:

Características personales:

- Las edades más altas (50 y más años).
- Los estudios de Formación Profesional.
- Las personas de nacionalidad española.

Características laborales:

- Las personas con mayor antigüedad en la empresa (más de 3 años).
- En las jornadas a tiempo parcial.
- En las personas con contrato temporal.
- En las ocupaciones:
 - Operadores/as de instalaciones y maquinaria y montadores/as.
 - Trabajadores/as cualificados/as de la industria, la construcción y la minería.
- En las personas con responsabilidades.

Características de la empresa:

- En la gran empresa.
- En las ramas de actividad económica:
 - Industrias no manufactureras.
 - Construcción.
- En las empresas con convenio sectorial.
- En la empresa privada.

6. OTRAS FUENTES ESTADÍSTICAS Y VARIABLES PARA EXPLICAR LA DIFERENCIA SALARIAL

La EES es, por ahora, la fuente estadística más completa en cuanto a información sobre ganancias salariales y variables caracterizadoras de las mujeres y hombres trabajadores. Por lo tanto, el tipo de modelos de regresión estimados con todas las variables disponibles de la EES, que se presentan en el capítulo anterior, pueden considerarse los modelos más completos que se pueden construir para explicar el salario, la diferencia y la discriminación salarial.

Sin embargo, la EES carece de ciertas variables, como puedan ser el Estado civil, el Número de hijos e hijas o el País de nacimiento, que son determinantes de las diferencias de salarios entre trabajadoras y trabajadores, tal y como se avanza en la revisión de la literatura realizada anteriormente.

Por ello, en este capítulo se pretende seguir profundizando en la búsqueda de variables explicativas o con efectos sobre el salario, más allá de las contenidas en las EES, para tratar de completar el listado de los diferentes factores que puedan influir en los diferentes salarios que perciben mujeres y hombres.

A efectos prácticos, en primer lugar, se procede a la revisión de las fuentes estadísticas, diferentes a la EES, que ofrecen información sobre retribuciones salariales, sexo y otras variables caracterizadoras de los individuos (o variables aproximadas). Con ello se trata de determinar cuáles de estas fuentes y de sus variables pudieran ser de interés, por ofrecer información adicional a la de la EES en cuanto a variables explicativas de los salarios.

Las fuentes estadísticas revisadas son seis: la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV), la Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF), la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), las Estadísticas de los Declarantes del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Estadísticas.

Dicha revisión conduce **a seleccionar la ECV y la ECVT**, por tratarse de las dos fuentes que aportan más variables caracterizadoras de la población trabajadora española, adicionales a las de la EES.

A partir de aquí, en segundo lugar, se trata de identificar, en el marco de cada encuesta seleccionada, las relaciones de causalidad que puedan existir entre las nuevas variables identificadas y las retribuciones de mujeres y hombres. Para ello, **se aplican diferentes técnicas multivariantes, que se concretan en modelos de regresión lineal en el caso de la ECV y análisis de conglomerados en el caso de la ECVT, cuyos resultados demuestran de manera objetiva la existencia de dichas relaciones.**

Por último señalar que el proceso de selección de las variables de las diferentes fuentes estadísticas estudiadas, las técnicas estadísticas utilizadas en el análisis de las relaciones de estas variables con el salario y los cálculos realizados se recogen con detalle en los diferentes apartados del Anexo III, de manera que en el presente capítulo se exponen los resultados principales.

6.1. REVISIÓN DE OTRAS FUENTES ESTADÍSTICAS

Además de la EES, las fuentes estadísticas que contienen información sobre retribuciones salariales o variables más o menos aproximadas, según los casos, sexo y otras variables personales, familiares, laborales y de empresa son las siguientes:

- Encuesta de Condiciones de Vida.
- Encuesta de Presupuestos Familiares.
- Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.
- Muestra Continua de Vidas Laborales.
- Estadísticas de los declarantes del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
- Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias.

En el Anexo III se describe, para cada fuente estadística, las variables relacionadas con retribuciones salariales y características de los individuos, **no contenidas en la EES**, que pudieran ser de interés para la presente investigación, y las potencialidades o limitaciones que se descubren en las mismas para el análisis posterior.

REVISIÓN DE FUENTES ESTADÍSTICAS DIFERENTES A LA EES...

La revisión realizada de las 6 fuentes estadísticas, relacionadas con retribuciones salariales, sexo y otras variables personales, del hogar, laborales y de empresa, arroja como conclusión que:

- La ECV y la ECVT parecen las más completas, en términos de información adicional sobre variables caracterizadoras de las personas trabajadoras, con respecto a la EES.
- La EPF ofrece información que puede obtenerse de la ECV, con la desventaja de una mayor dificultad para obtener una buena variable proxy de la ganancia media por hora.
- La MCVL es una fuente estadística que no aporta importante información adicional a la de la ECV, siendo su explotación muy compleja para su potencial uso en el marco de la presente investigación.
- Las dos fuentes procedentes de la Agencia Tributaria no ofrecen información adicional, en cuanto a variables personales u otras, a la que ofrece la EES.

Por tanto, **la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) y la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) son las dos fuentes estadísticas candidatas para estudiar relaciones entre retribución salarial, sexo y otras variables personales, del hogar, laborales y de empresa no contenidas en la EES.**

6.2. ANÁLISIS DE LA ECV PARA EXPLICAR LA DIFERENCIA SALARIAL

El objetivo general del análisis llevado a cabo con los datos de la ECV es identificar variables que, no estando consideradas en la EES, sean explicativas del salario y, en particular, de la diferencia salarial. Más concretamente, se trata no sólo de identificar nuevas variables explicativas sino de analizar con qué intensidad influyen en el salario y en qué sentido.

Para ello, además de realizar un estudio estadístico del grado de asociación entre las diferentes variables candidatas de la ECV, se han construido modelos simples de regresión lineal que ponen en relación la variable proxy de la ganancia media por hora que incorpora la ECV con cada una de las potenciales variables explicativas seleccionadas. Se ha optado por esta técnica econométrica por tratarse del método de

análisis multivariante más completo. Nótese, no obstante, que no se pretende construir un modelo completo de explicación del salario y la diferencia salarial como el diseñado a partir de la EES, sino de identificar nuevas variables, no incluidas en dicha fuente, que influyan en la ganancia media por hora y permitan avanzar en la explicación de la diferencia salarial.

Fundamentalmente, se ha construido un modelo de regresión lineal para cada una de las variables, tomando como variable dependiente la Ganancia media por hora y como variables independientes el Sexo y la variable en cuestión. Se ha optado por la inclusión del Sexo como variable explicativa de los modelos con objeto de contrastar, una vez más, su influencia en el salario. No obstante, el objetivo último de cada uno de los modelos construidos ha sido analizar si existe o no relación entre cada una de las nuevas variables explicativas identificadas y la Ganancia media por hora y, en su caso, qué magnitud y sentido tienen dicha relación.

A continuación se presentan los principales resultados del análisis de la ECV que han llevado a identificar un conjunto de variables, adicionales a la EES, relacionadas con el salario. Desde un punto de vista técnico, en el Anexo III (Apartado 3.2) se presenta el proceso de selección de las variables de la ECV relacionadas con el salario, esencialmente de la esfera personal y familiar, a partir de los análisis del grado de asociación entre las variables potencialmente explicativas y de los correspondientes modelos de regresión simples construidos.

6.2.1. Resultados de los análisis estadísticos

La selección inicial de variables de la ECV en su última edición, referente al año 2011 para incluir en los análisis estadísticos cuyos resultados se presentan a continuación, se realiza en función de:

- Su **relevancia**: Se considera que una variable es relevante para el análisis cuando, a priori, se espera que sea determinante del nivel salarial de las mujeres y los hombres trabajadores. Los estudios previos en la materia resultan determinantes en este sentido.
- Su **novedad**: Se tienen en cuenta sólo aquellas variables que aportan información adicional a la ya elaborada con los datos de la EES.

Atendiendo a estos criterios, se han seleccionado inicialmente 7 variables susceptibles de condicionar las ganancias salariales de la población y, por ende, la diferencia salarial entre hombres y mujeres: **el Número de hijos e hijas, la Situación familiar, el Estado civil, el País de nacimiento, el Grado de urbanización del lugar de residencia, la Edad de inicio del trabajo y los años de Experiencia laboral.**

La variable proxy de **la Ganancia media por hora en la ECV** se obtiene como cociente entre el Salario bruto mensual y el Número de horas trabajadas normalmente por semana en el trabajo principal multiplicado por cuatro.

Para determinar las relaciones entre sí de las variables candidatas a explicar el salario, y de éstas con la ganancia por hora, con el fin de identificar aquéllas, adicionales a las contenidas en la EES, potencialmente susceptibles de formar parte del indicador sintético de brecha salarial, se ha realizado un triple proceso desde el punto de vista estadístico.

1.- PREPARACIÓN INICIAL DE LAS VARIABLES

En primer lugar, un **proceso de depuración**, en términos de suficiencia de la muestra y de **independencia entre variables**, que ha arrojado los siguientes resultados:

- Los estudios más recientes sobre brecha salarial han puesto de manifiesto la importancia que las variables relacionadas con la situación familiar de la persona tienen como factores explicativos del salario y la diferencia salarial. De hecho, en el Informe 2010 de la Presidencia Belga este tipo de variables constituyen una de las dimensiones a tener en cuenta entre las características personales que condicionan el salario y la diferencia salarial. Sin embargo, la EES no ofrece información a este respecto, mientras que la ECV incluye algunas variables de este ámbito.

En este sentido, se ha identificado un alto grado de asociación entre el Número de hijos e hijas y la Situación familiar, y entre ésta y el Estado civil. En el caso de la Situación familiar, la información adicional que ofrece esta variable respecto al **Estado civil y la Tenencia de hijos e hijas** es muy pequeña, con lo que no ha sido de interés considerarla.

- Del mismo modo, el grado de asociación entre la **Experiencia Laboral y la Edad de inicio del trabajo regular** es elevado, lo que ha llevado a excluir del análisis subsiguiente esta última variable.

2.- CONSTRUCCIÓN DE MODELOS DE REGRESIÓN

A continuación, **la construcción de modelos simples de regresión**, para estudiar la relación de causalidad y los efectos de las variables resultantes del proceso de depuración anterior y el salario, a partir de los cuales se ponen de manifiesto los siguientes resultados:

- El Número de hijos e hijas constituye una variable clave para conocer la situación familiar de una persona y estudiar como ésta influye en el salario que percibe. Así, el Número de hijos e hijas aparece como una variable explicativa de la Ganancia media por hora, con una relación entre ambas variables es positiva. En particular, se observa que las personas con un hijo o hija cobran un 12% más que las que no

tienen hijos ni hijas y las que tienen 2 o más hijos o hijas ven incrementada su Ganancia media por hora un 20% respecto a las que no los tienen.

En línea con la variable Número de hijos e hijas, el Estado civil ofrece información relevante sobre la situación familiar de la persona. Se observa claramente una relación de causalidad entre el Estado civil de la persona y su Ganancia media por hora. En concreto, las personas casadas son las que tienen un mayor nivel salarial, ya que las solteras cobran un 18% menos y las separadas, divorciadas o viudas un 11% menos.

No obstante, este análisis muestra que el Número de hijos e hijas y el Estado Civil explican de una manera muy semejante el salario. Este hecho, junto a la elevada correlación entre ambas variables, ha llevado a la consideración de eliminar una de ellas, en concreto la última, para evitar solapamientos de información a la hora de construir el indicador sintético de brecha salarial. Por lo tanto, de las tres variables de la ECV relacionadas con el entorno familiar, después de los análisis estadísticos realizados, finalmente se selecciona **Número de hijos e hijas** como la variable más representativa de este aspecto.

- Otra característica personal sobre la que da información la ECV y que puede considerarse, a priori, como un potencial factor explicativo de la Ganancia media por hora, es el **País de nacimiento** de la persona. Los resultados del análisis estadístico realizado ponen de manifiesto que las personas extranjeras que trabajan en España tienen un salario inferior al de las españolas, especialmente cuando son originarias de países que no forman parte de la UE. Más concretamente, las personas nacidas en países de la UE cobran un 19% menos que las españolas y las de países de fuera de la UE cobran un 31% menos.
- Además de las variables relacionadas con las características personales del individuo que se han analizado anteriormente, la ECV ofrece información sobre aspectos laborales no considerados en la EES, como su **Experiencia laboral**, medida en número de años pasados en trabajo remunerado. De hecho, las personas con menos de 3 años de experiencia cobran un 38% menos que las que han trabajado durante más de 20 años, las que tienen entre 4 y 10 años de experiencia un 25% menos, y las que han trabajado de 11 a 20 años un 12% menos.

Volviendo a la relación de la Experiencia laboral y la Edad de inicio del trabajo regular, la exclusión de esta última variable del análisis estadístico con modelos de regresión para ver su relación con el salario, no significa necesariamente que no sea pertinente incluirla en el diseño del indicador sintético que se aborda en la última fase de esta investigación. De hecho, la **Edad de inicio del trabajo regular**, pese a estar relacionada de forma directa con la Experiencia laboral, aporta información adicional a tener en cuenta a la hora de analizar los distintos patrones de carrera de mujeres y hombres, que como cita ampliamente la literatura están

determinados en primera instancia por la más tardía incorporación femenina al mercado de trabajo.

- Además, resulta de interés estudiar si existe una relación entre una variable de entorno, como el **Grado de urbanización del municipio de residencia** de la persona, y su Ganancia media por hora, y en su caso, cual es su signo y magnitud. En particular, la Ganancia media por hora en zonas poco pobladas es un 17% inferior a la registrada en las altamente pobladas, y es un 11% inferior en las que tienen una densidad de población media.

3.- ANÁLISIS DE REDUNDANCIA

Por último, el análisis del **grado de redundancia** con otras fuentes estadísticas, que ha revelado el solapamiento con algunas de las variables de referencia. En concreto:

- Dado que el objetivo último del análisis llevado a cabo es avanzar en la explicación de la brecha salarial, identificando variables que no se pueden obtener de la EES, se ha descartado del análisis la variable País de nacimiento, muy similar a la variable Nacionalidad obtenida de dicha fuente.

6.2.2. Variables de la ECV seleccionadas

A partir de los análisis realizados, la selección de variables explicativas de la ECV, con sus correspondientes categorías, seleccionadas para ser candidatas a formar parte del indicador sintético de brecha salarial, dado su elevado grado de relación con el salario, se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 4. Selección final de variables de la ECV.

| VARIABLES BINARIAS | |
|---|--------------------------------------|
| Variables binarias asociadas a la variable NUMERO DE HIJOS E HIJAS | |
| H0 | NÚMERO DE HIJOS E HIJAS: 0 |
| H1 | NÚMERO DE HIJOS E HIJAS: 1 |
| H2 | NÚMERO DE HIJOS E HIJAS: 2 o más |
| Variables binarias asociadas a la variable EXPERIENCIA LABORAL | |
| L1 | EXPERIENCIA LABORAL: Menos de 3 años |
| L2 | EXPERIENCIA LABORAL: De 4 a 10 años |
| L3 | EXPERIENCIA LABORAL: De 11 a 20 años |
| L4 | EXPERIENCIA LABORAL: 21 y más años |
| Variables binarias asociadas a la variable EDAD INICIO TRABAJO | |

| VARIABLES BINARIAS | |
|---|--|
| ET1 | EDAD INICIO TRABAJO: Menos de 24 años |
| ET2 | EDAD INICIO TRABAJO: De 25 a 34 años |
| ET3 | EDAD INICIO TRABAJO: Más de 35 años |
| VARIABLES BINARIAS asociadas a la variable GRADO DE URBANIZACIÓN DEL LUGAR DE RESIDENCIA | |
| U1 | GRADO DE URBANIZACIÓN DEL LUGAR DE RESIDENCIA: Zona muy poblada |
| U2 | GRADO DE URBANIZACIÓN DEL LUGAR DE RESIDENCIA: Zona media |
| U3 | GRADO DE URBANIZACIÓN DEL LUGAR DE RESIDENCIA: Zona poco poblada |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ECV 2011, INE.

6.3. ANÁLISIS DE LA ECVT

Al igual que con la ECV, el objetivo del análisis realizado con la ECVT es identificar variables explicativas del salario que no se incorporan en la EES y que convendría tener en cuenta para ofrecer una explicación más completa de las variaciones que se producen en el mismo y, en particular, de la diferencia salarial entre hombres y mujeres.

En este caso, la metodología utilizada, además del correspondiente estudio del grado de asociación entre las variables candidatas, ha sido el *análisis de conglomerados*. Esta elección responde a la especificaciones de la información ofrecida en esta encuesta, en la que la variable proxy del salario, el Ingreso neto mensual, se presenta de manera categórica, no permitiendo construir modelos de regresión lineal similares a los utilizados en la EES y la ECV para valorar si las distintas variables son o no explicativas del salario.

La técnica de análisis de conglomerados utilizada permite identificar grupos o perfiles de individuos, según tramos de ingresos, con determinadas características comunes. De este modo, se puede contrastar qué perfiles de personas tienen más probabilidad de pertenecer a cada uno de los tramos de ingresos diferenciados en función de sus diferentes características. Es decir, según en qué categoría de las distintas variables explicativas analizadas puedan clasificarse, se puede afirmar que tienen más o menos probabilidad de encontrarse en cada tramo de ingresos.

Aunque el contenido de este epígrafe se centra en la presentación de los resultados finales del análisis estadístico aplicado para seleccionar variables de la ECVT con efectos sobre el salario, desde un punto de vista técnico, en el Anexo III (Apartado 3.3) se presenta el proceso de selección de las variables de la ECVT relacionadas con el salario, así como la metodología y resultados detallados de los análisis estadísticos realizados para demostrar las relaciones entre las variables seleccionadas y el salario.

6.3.1. Resultados de los análisis estadísticos

La ECVT ofrece un amplio listado de variables relacionadas con las condiciones de trabajo de las personas encuestadas, así como variables de identificación, relacionadas con sus características personales y familiares. El listado completo de la selección inicial de variables a incluir en el análisis, también atendiendo a criterios de relevancia a la hora de explicar potencialmente el salario y novedad con respecto a la EES, se recoge en la siguiente tabla.

Tabla 5. Selección inicial de variables explicativas del salario en la ECVT.

| Variable | Valores posibles |
|--|--|
| Variable Dependiente | |
| Ingresos netos mensuales | 1. Hasta 600€, 2. De 600 a 1.000€, 3. De 1.001 a 1.200€, 4. De 1.201 a 1.600€, 5. De 1.601 a 2.100€, 6. De 2.101 a 3.000€, 7. De 3.001 a 4.500€, 8. De 4.501 a 6.000€, 9. Más de 6.000€ |
| Variables Independientes | |
| Características Personales | |
| Sexo | 1. Hombre, 2. Mujer |
| Estrato de tamaño del municipio | 1. Menos de 10.000 habitantes, 2. De 10.001 a 50.000 habitantes, 3. De 50.001 a 100.000 habitantes, 4. De 100.001 a 1.000.000 habitantes, 5. Más de 1.000.000 habitantes |
| País de nacionalidad | 42. España, ... |
| Modalidad del hogar | 1. Vive solo/a, 2. Vive solo/a con hijos/as, 3. Vive con su cónyuge o pareja, con hijos/as, 4. Vive con su cónyuge o pareja, sin hijos/as, 5. Vive con su cónyuge o pareja, con hijos/as y con otras personas, 6. Vive con su cónyuge o pareja, sin hijos/as y con otras personas, 7. Vive con padres u otros familiares, 8. Otros |
| Nº de hijos e hijas con menos de 3 años | >= 0 |
| Cuidado de hijos e hijas menores de 3 años durante la jornada laboral | 1. Cónyuge o pareja, 2. Familiares, vecinos/as o amigos/as, sin remuneración, 3. Otra persona ajena al hogar, con remuneración, 4. Servicio especializado (escuela infantil, guardería) |
| Nº de hijos e hijas entre 3 y 5 años | >= 0 |
| Nº de hijos e hijas entre 6 y 14 años | >= 0 |
| Cuidado de hijos e hijas de 3 a 14 años durante la jornada laboral | 1. Cónyuge o pareja, 2. Familiares, vecinos/as o amigos/as, sin remuneración, 3. Otra persona ajena al hogar, con remuneración, 4. Centros escolares en el tiempo que queda fuera del horario escolar, 5. Nadie |
| Cuidado de hijos e hijas fuera de la jornada laboral | 1. Usted solo/a, 2. Compartido con su cónyuge o pareja, 3. Su cónyuge o pareja, 4. Familiares, vecinos/as o amigos/as, sin remuneración, 5. Otra persona ajena al hogar, con remuneración |
| Tiempo dedicado a las tareas del hogar en día laborable (horas) | 0 a 24 |

| Variable | Valores posibles |
|--|--|
| Tiempo dedicado a las tareas del hogar en día laborable (minutos) | 0 a 59 |
| Número de personas dependientes que vivan en el hogar | >= 0 |
| Cuidado de personas dependientes durante la jornada laboral | 1. Cónyuge o pareja, 2. Familiares, vecinos/as o amigos/as, sin remuneración, 3. Otra persona ajena al hogar, con remuneración, 4. Otra persona de los servicios sociales o una institución |
| Condiciones de Trabajo | |
| Tipo de puesto de trabajo | 1. Empleado/a, con jefes/as y sin personas subordinadas, 2. Empleado/a, jefe/a de taller o de oficina, capataz o similar, 3. Mando intermedio, con jefes/as y con personas subordinadas, 4. Director/a de pequeña empresa, departamento o sucursal, 5. Director/a de empresa, grande o mediana, 6. Ocupado/a independiente, sin jefes/as y sin personas subordinadas, 7. Otro tipo |
| Jornada de trabajo | 1. Continuada, 2. Partida |
| Trabaja en equipo | 1. Sí, 2. No |
| Disponibilidad de movilidad de residencia | 1. Sí, 2. No |
| Disponibilidad de viajes por motivos de trabajo | 1. Sí, 2. No |
| Trabaja en domicilio particular con medios informáticos (Teletrabajo) | 1. Sí, 2. No |
| Trabajo en horario nocturno | 1. Sí, 2. No |
| Trabajo en sábados | 1. Todos, 2. Alguno, 3. Ninguno |
| Trabajo en domingos | 1. Todos, 2. Alguno, 3. Ninguno |
| Trabajo en turnos | 1. Sí, 2. No |
| Prolongación de la jornada laboral | 1. Siempre, 2. Mitad de los días, 3. Ocasionalmente, 4. Nunca |
| Su trabajo actual es primer trabajo | 1. Sí, 2. No |
| Puesto de trabajo correcto de acuerdo con la formación que se tiene | 1. Es el correcto, 2. Es más bajo que mi formación, 3. Está por encima de mi formación, 4. Necesitaría una formación distinta de la que tengo. |
| Nivel de estrés | 1 a 10 |
| Nivel de monotonía-rutina | 1 a 10 |
| Nivel de esfuerzo físico | 1 a 10 |
| Nivel de situación de riesgo o peligro | 1 a 10 |

| Variable | Valores posibles |
|---|--------------------------|
| Tiempo semanal dedicado al trabajo principal (horas) | 1 a 168 |
| Tiempo semanal dedicado al trabajo principal (minutos) | 0 a 59 |
| Número de personas subordinadas a cargo | ≥ 0 |
| Características de Empresa | |
| Participación en cursos de formación organizados por la empresa | 1. Sí, 2. No, 3. No sabe |
| Proporciona la empresa guardería o ayuda para guardería | 1. Sí, 2. No, 3. No sabe |
| Existencia de estructura que facilita la negociación colectiva | 1. Sí, 2. No, 3. No sabe |
| Existencia de convenio o estatuto específico de regulación | 1. Sí, 2. No, 3. No sabe |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ECVT 2010, INE.

Esta selección se ha sometido a un proceso de análisis estadísticos en varias fases, con el fin no sólo de demostrar la relación de estas variables con el salario y, por ende, con la diferencia salarial, sino también evitar solapamientos de información entre las propias variables de la ECVT y con respecto a las variables de otras fuentes estadísticas, en particular la EES y la ECV. Este proceso ha tenido mayores complejidades técnicas que el seguido para analizar las variables de la ECV, por el mayor número de variables seleccionadas inicialmente, potencialmente relacionadas con el salario, y, sobre todo, porque la variable proxy del salario que existe en la ECVT no es continua, sino que está dividida en tramos. En concreto, se han realizado los siguientes análisis.

1.- PREPARACIÓN INICIAL DE LAS VARIABLES

La mayoría de ellas son variables categóricas, puesto que clasifican a los individuos en varias categorías en función de sus características. Es el caso, además, de la variable Ingresos Netos Mensuales, que se utiliza para aproximar los salarios de mujeres y hombres.

2.- CONTRASTE DEL SUPUESTO DE INDEPENDENCIA

El contraste del supuesto de independencia entre variables ha permitido identificar algunas relaciones de dependencia entre variables:

- Entre las variables Modalidad del hogar, Número de personas dependientes y Número de hijos e hijas menores de 15 años. Para asegurar la independencia de las variables incluidas en el análisis, se han descartado la primera.
- Entre la Disponibilidad para la movilidad de residencia” y la Disponibilidad para realizar viajes por motivos de trabajo”. Se ha optado por descartar la primera de ellas, con menor representatividad muestral.
- Entre el Nivel de monotonía-rutina y Nivel de estrés. Se ha descartado el nivel de monotonía-rutina.
- Entre el Nivel de esfuerzo físico y el Nivel de situación de riesgo o peligro, eliminándose la segunda.
- Entre la Existencia de convenio o estatuto específico de regulación, y la Existencia de una estructura facilitadora de la negociación colectiva, seleccionando esta última.
- Entre el Tipo de puesto de trabajo y el Número de personas subordinadas a cargo. Se ha dejado fuera del análisis el Tipo de Puesto de Trabajo.
- Entre el Cuidado de hijos/as menores de 3 años durante jornada laboral, el Cuidado de hijos/as fuera de la jornada laboral, el Cuidado de hijos/as entre 3 y 14 años durante la jornada laboral y el Cuidado de las personas dependientes durante la jornada laboral. Estas variables son, además, directamente dependientes del Número de hijos e hijas menores de 3 años, el Número de hijos e hijas entre 3 y 14 años y el Número de personas dependientes en el hogar. Se ha optado, en consecuencia, por incorporar al análisis de conglomerados sólo estas tres últimas variables.

Cabe señalar, no obstante, que el hecho de que se hayan excluido del análisis de conglomerados las variables señaladas no implica que no mantengan una relación de dependencia con el nivel de ingresos y, en definitiva, con la diferencia salarial. Se trata de reducir el número de variables consideradas para optimizar los resultados obtenidos, pero dando cabida al menos a una variable indicativa de los distintos grupos de factores identificados. De esta forma, cabe esperar que los distintos grupos de individuos con más probabilidad de tener cada nivel de ingresos que se identifiquen, además de compartir características relacionadas con las variables de segmentación utilizadas, lo hagan respecto a aquellas que no se han considerado, pero que están altamente asociadas con las incluidas. Por ello, algunas de las variables descartadas se tienen en cuenta en la fase de

diseño del indicador sintético de brecha salarial, siempre que exista evidencia de su relevancia en la literatura previa de referencia.

El caso de las variables relacionados con el cuidado de hijos e hijas, y de mayores, durante la jornada laboral y fuera de ésta es paradigmático. Si bien es cierto, que existe un grado de asociación elevado entre ellas, si se eliminara parte de ellas en la construcción del indicador sintético de brecha salarial, se estaría dejando fuera de la explicación de las diferencias salariales entre mujeres y hombres, o bien factores institucionales, relacionados con los servicios de cuidado de personas durante la jornada laboral, o bien factores culturales y sociales, como el cuidado de personas fuera de la jornada laboral.

- Con nivel de asociación reducido, entre las variables Trabajo en horario nocturno, Trabajo en sábados, Trabajo en domingos y Trabajo en turnos. Estas variables, no obstante, se han sometido al resto de pruebas, con objeto de contrastar su pertinencia desde otras perspectivas.

3.- SUPUESTO DE MULTINOMIALIDAD

El contraste de este supuesto ha proporcionado resultados que han llevado a eliminar del análisis la variable Trabajo en equipo y cuestionar la conveniencia de incluir la variable Su trabajo actual es primer trabajo.

Los resultados obtenidos de los distintos contrastes realizados traen como consecuencia la selección de las siguientes variables para la siguiente fase en el análisis de conglomerados son: **Hijos e hijas menores de 15 años, Estrato de tamaño de municipio, Personas subordinadas a su cargo, Disponibilidad para viajar por motivos de trabajo, Prolongación de la jornada laboral, Teletrabajo, Nivel de estrés, Trabajo en sábados.**

4. ANÁLISIS DE CONGLOMERADOS

Este análisis, el principal de los realizados, se lleva a cabo para avanzar un paso más en la justificación estadística de la relación entre las variables de la ECTV consideradas y el salario. De este análisis se han obtenido dos resultados relevantes.

A) PERFILES IDENTIFICADOS POR TRAMO DE INGRESOS

En primer lugar, se han obtenido **los 3 perfiles**, según las variables estudiadas, que tienen una mayor presencia en cada uno de los tramos de ingresos definidos.

Ingresos netos mensuales inferiores a 1.000€

Los **perfiles más probables** entre la población española que trabaja como asalariada y tiene unos ingresos netos mensuales inferiores a los 1.000€ son los siguientes:

1. Mujeres (87,7%) con un nivel de estrés medio-alto (78,9%), que suelen trabajar los sábados (45,2% todos) y prolongar su jornada laboral (33,5% la mitad o más de los días).
2. Mujeres (8,3%) con un nivel de estrés bajo (43,2%), que no trabajan los sábados (100%) ni suelen prolongar su jornada laboral (100% ocasionalmente o nunca).
3. Hombres (100%), con un nivel de estrés medio-bajo (78,7%), que no suelen prolongar su jornada laboral (91,8% ocasionalmente o nunca).

Esta clasificación revela que las variables de segmentación fundamentales en la definición de los perfiles para este tramo de ingresos son el **sexo**, el **trabajo los sábados** y la **frecuencia con la que se prolonga la jornada laboral**, de manera que las personas con las mismas características en cuanto a dichas variables son las que más próximas entre sí están respecto al resto de variables consideradas.

Si se analizan los tres perfiles con más probabilidad de tener unos ingresos netos mensuales inferiores a los 1.000€ de manera conjunta, se observa que existen algunos **rasgos comunes** entre ellos y se pueden extraer algunas conclusiones destacadas acerca del perfil general de la población con este nivel de ingresos:

- Son más mujeres que hombres (65,4%).
- Suelen residir en municipios con un tamaño inferior a la media, sobre todo de menos de 50.000 habitantes (50,4%).
- La proporción que tiene hijos o hijas menores de 15 años (31,0%) es ligeramente inferior a la media (36,5%).
- Su nivel de estrés suele ser medio o bajo (69,8%).
- No suelen tener personas subordinadas a su cargo (sólo el 7,6% del total).
- El teletrabajo es una práctica muy poco habitual (1,9%).
- La mayoría no tiene disponibilidad para viajar (76,9%)
- La frecuencia con la que prolongan su jornada laboral es inferior a la media (el 81,8% lo hace ocasionalmente o nunca).
- El trabajo en sábados está bastante extendido (el 27,3% trabaja todos ellos y el 28,7% en algunas ocasiones)

Ingresos netos mensuales de 1.001€ a 1.200€

Centrando la atención, en segundo lugar, en la población con unos ingresos netos mensuales comprendidos entre los 1.001€ y los 1.200€, se desprende del análisis de conglomerados que, en este caso, la **disponibilidad para viajar** y la **frecuencia con la que se prolonga la jornada laboral** determinan los tres perfiles más homogéneos entre sí, que

maximizan la probabilidad de pertenecer a este tramos de ingresos. En particular, se han identificado los siguientes **perfiles**:

4. Personas que no tienen disponibilidad para viajar (100%), sin personas subordinadas a su cargo (99,4%), que no prolongan su jornada laboral (100% ocasionalmente o nunca) y no tele trabajan (100%).
5. Personas que no suelen tener disponibilidad para viajar (86,4%) pero prolongan su jornada laboral habitualmente (el 41,9% la mitad o más de los días) y suelen trabajar los sábados (el 35,0% alguno y el 26,7% todos).
6. Hombres (77,0%), con disponibilidad para viajar (100%), que no suelen prolongar su jornada laboral (82,4% ocasionalmente o nunca).

De forma global, se ponen de manifiesto las siguientes **características comunes** respecto a las personas trabajadoras con unos ingresos netos mensuales de 1.001€ a 1.200€:

- Son hombres (57,2%) y mujeres (42,8%).
- La mayoría tiene un nivel de estrés medio (42,9%) y, en general, inferior al promedio.
- Sólo el 15% tiene personas subordinadas a su cargo, por debajo de la media del 22,4%.
- No suelen tener disponibilidad para viajar, sólo el 31,2% del total (promedio del 36,2%).
- Apenas tele trabajan (3,4%).
- El trabajo los sábados es más habitual que para el conjunto de la población: el 34,3% lo hace algunas veces y el 19,6% de manera regular.
- Se encuentran en los niveles promedio en cuanto a:
 - La proporción que tiene hijos o hijas menores de 15 años (33,8%).
 - El tamaño de los municipios en los que residen (49,3% en municipios de menos de 50.000 habitantes, 11,4% en municipios de 50.001 a 100.000 habitantes y 39,3% en municipios de más de 100.000 habitantes)
 - La frecuencia con la que prolongan su jornada laboral (79,0% ocasionalmente o nunca)

Ingresos netos mensuales de 1.201€ a 1.600€

Respecto al tercer tramo de ingresos considerado, los tres **perfiles** de personas trabajadoras con más probabilidad de tener unos ingresos netos mensuales de 1.201€ a 1.600€ son los siguientes:

1. Personas con hijos o hijas menores de 15 años (100%).

2. Personas que no tienen hijos ni hijas menores de 15 años (100%) y no suelen tener disponibilidad para viajar (sólo el 18,2%).
3. Hombres (99,3%), sin hijos o hijas menores de 15 años (78,7%) y con disponibilidad para viajar (71,1%).

En este caso, las variables de segmentación que permiten distinguir los grupos de individuos con características más próximas son la **tenencia de hijos o hijas menores de 15 años**, la **disponibilidad para viajar** y, en menor medida, el **sexo**.

De esta forma, se ponen de manifiesto algunos **rasgos comunes** entre las personas cuyo nivel de ingresos está comprendido entre los 1.201€ y los 1.600€ netos mensuales, y pueden extraerse las siguientes conclusiones respecto a las mismas:

- Son más hombres que mujeres (65,3%).
- Si bien la mayoría no tiene hijos ni hijas menores de 15 años (41,2%), la proporción que los o las tiene está por encima de la media (36,5%).
- Cerca de la cuarta parte (24,1%) tiene personas subordinadas a su cargo, proporción que supera ligeramente a la media (22,4%).
- La mayoría no suele prolongar su jornada laboral, un 80,0% frente al promedio del 77,9%.
- Trabajar los sábados es menos habitual que en término medio: sólo el 10,7% lo hace regularmente frente al promedio del 16,5%.
- La presencia del teletrabajo es muy cercana, pero inferior, a la registrada en término medio (del 6,6% frente al 7,3%).
- Registran proporciones muy similares a las del conjunto de población en cuanto a:
 - El tamaño de los municipios en los que residen, concentrándose la mayoría en municipios de menos de 50.000 habitantes (48,8%).
 - La disponibilidad para viajar (la tiene el 37,7%).
 - Su nivel de estrés, ya que suelen tener un nivel de estrés medio (43,7%), pero también bajo (23,6%) o alto (32,7%) en algunos casos.

Ingresos netos mensuales superiores a 1.600€

Por último, centrandó la atención en la población trabajadora con unos ingresos netos mensuales superiores a los 1.600€, el análisis realizado ha permitido diferenciar tres grupos de personas con características comunes en cuanto a las variables estudiadas. Las variables fundamentales que han determinado la segmentación en este caso han sido, en primer lugar, el **sexo**, y en segundo lugar, la **disponibilidad para viajar** y la **tenencia de personas subordinadas a cargo**. Es decir, se ha puesto de manifiesto que las personas de este tramo de ingresos, con un determinado sexo, con o sin disponibilidad para viajar y

con o sin personas subordinadas a cargo son los que presentan mayor proximidad entre ellos para el resto de variables consideradas y más distancia respecto al resto. De este modo, los **perfiles** con más probabilidad de tener un nivel de ingresos que supere los 1.600€ netos mensuales que se han identificado son los siguientes:

1. Mujeres (99,4%), entre las que una proporción superior a la media tiene disponibilidad para viajar (47,4%) y personas subordinadas a su cargo (33,6%).
2. Hombres (100%) con disponibilidad para viajar (84,2%) y personas subordinadas a su cargo (75,8%).
3. Hombres sin disponibilidad para viajar (78,0%) ni personas subordinadas a su cargo (84,8%).

De esta forma, pueden extraerse las siguientes conclusiones respecto a los **rasgos generales** de la población trabajadora con ingresos netos mensuales mayores de 1.600€:

- Son más hombres que mujeres (66,9%).
- Es habitual que tengan hijos o hijas menores de 15 años (41,5%).
- Residen en municipios de tamaño superior a la media, el 47,2% en municipios de más de 100.000 habitantes.
- Prácticamente la mitad (47,1%) tiene personas subordinadas a su cargo.
- Suelen tener disponibilidad para realizar viajes por motivos de negocios (57,0%).
- Frente al promedio del 22,1%, el 30,7% prolonga su jornada laboral la mitad o más de los días.
- El teletrabajo es una práctica extendida (18,8%).
- Tienen un nivel de estrés medio-alto (81,1%).
- No suelen trabajar los sábados (el 60,1% ninguno).

B) VARIABLES RELACIONADAS CON EL NIVEL DE INGRESOS

Y, por último, ha sido posible contrastar si existe o no una relación entre las diferentes variables independientes estudiadas y la variable proxy del salario y, en su caso, cual es el sentido de esta relación y su intensidad. Los resultados principales se resumen a continuación.

- Se ha identificado una relación entre el ingreso neto mensual y el **Sexo** de la persona, en la medida en la que la presencia masculina se incrementa en los tramos de ingresos más altos, mientras que la femenina es mayor cuando el ingreso es más bajo. No obstante, esta relación no es absoluta, ya que se ha identificado tanto un perfil femenino con elevada probabilidad de tener unos

ingresos netos mensuales superiores a los 1.600€ como uno masculino con alta probabilidad de ingresar menos de 1.000€ netos mensuales.

- De la misma forma, y corroborando los resultados obtenidos con la variable **Número de hijos e hijas** de la ECV, se ha identificado una relación de dependencia entre el nivel de ingresos de la población trabajadora y la tenencia de hijos o hijas menores de 15 años. En particular, se pone de manifiesto que en los tramos de ingresos más elevados la tenencia de hijos e hijas menores de 15 años es más habitual que cuando los ingresos son bajos.

Esta relación tiene, no obstante, excepciones. Ello se pone de manifiesto claramente al analizar el porcentaje de población que tiene hijos o hijas menores de 15 años en el tramo de 1.201€ a 1.600€ netos mensuales, puesto que, si bien de forma agregada se encuentra por encima de la media, se ha identificado tanto un perfil en el que la totalidad de los individuos tienen hijos e hijas (perfil 1) como uno en el que no los tienen (perfil 2).

- Respecto al **Tamaño del municipio**, se observa que, por lo general, la población trabajadora con un nivel de ingresos más alto reside en municipios de mayor tamaño. Así, la proporción de población que reside en municipios de menos de 50.000 habitantes se reduce conforme se toman tramos de ingresos más altos, mientras que la proporción que reside en municipios de más de 100.000 habitantes es especialmente alta para el tramo de ingresos de más de 1.600€ netos mensuales.
- La variable **Personas subordinadas a su cargo** es una de las que muestra una mayor vinculación con el nivel de ingresos de la población trabajadora. Se observa claramente que la proporción de población que tiene personas subordinadas a su cargo aumenta cuanto mayor es su nivel de ingresos.
 - Existe, no obstante, un perfil con elevada probabilidad de pertenecer al tramo de ingresos de más de 1.600€ netos mensuales en el que no es habitual tener personas subordinadas a cargo (perfil 3).
- La tendencia general en cuanto a la **Disponibilidad para viajar** de la población trabajadora es que sea mayor en los tramos de ingresos más altos. No obstante, existen perfiles concretos de población con un nivel de ingresos medio-bajo que suelen tener disponibilidad para viajar (por ejemplo, el perfil 3 del tramo de 1.001 a 1.200€), así como perfiles con un nivel de ingresos de más de 1.600€ netos mensuales entre los que no es habitual tener disponibilidad para viajar (perfil 3).
- Si bien en términos generales los datos han revelado que es más habitual que **prolonguen su jornada laboral** las personas con un nivel de ingresos más elevado, el análisis de conglomerados realizado pone de manifiesto que también existen ciertos perfiles en los tramos de ingresos más bajos en los que suele prolongarse la jornada de trabajo con mucha frecuencia. Es el caso del perfil 1 con más

probabilidad de tener ingresos inferiores a los 1.000€ netos mensuales y el perfil 2 con más probabilidad de tener ingresos de 1.001 a 1.200€ netos mensuales. Del mismo modo, se ha identificado un perfil probable entre la población con ingresos netos mensuales superiores a los 1.600€ que no suele prolongar su jornada laboral con frecuencia (perfil 3).

- Según los datos extraídos de la ECVT, el **Teletrabajo** tiene una presencia más elevada entre la población con un nivel de ingresos alto, especialmente si superan los 1.600€ netos mensuales. Es más, no se ha identificado ningún perfil probable en los tramos de ingresos más bajos en el que la proporción de población que tele trabaja se encuentre por encima de la media.
- En cuanto al **Nivel de estrés**, los datos de la ECVT ponen de manifiesto que existe una relación directa entre esta variable y el nivel de ingresos de la población trabajadora, de manera que cuanto mayores son sus ingresos mensuales mayor es la proporción de personas con un nivel de estrés alto y menor la que tiene un nivel de estrés bajo.

Sin embargo, el análisis de conglomerados pone de manifiesto que no siempre se cumple esta relación, de manera que hay algunos perfiles en los tramos de ingresos más bajos en los que las personas con un nivel de estrés alto superan el promedio (perfil 1 del tramo de menos de 1.000€ y perfil 2 del tramo de 1.001 a 1.200€) y también perfiles probables entre la población con unos ingresos netos mensuales de 1.600€ en los que la proporción de personas con un nivel de estrés bajo es elevada (perfil 3).

- Finalmente, se observa una relación negativa entre el **Trabajo en sábados** y el nivel de ingresos de la población trabajadora, puesto que, en términos generales, es más habitual en los tramos de ingresos más bajo y pierde significación conforme aumentan los ingresos.

No obstante, entre la población con ingresos inferiores a los 1.000€ netos mensuales se ha identificado un perfil en el que ninguna de las personas trabaja todos los sábados (perfil 2).

5.- CONTRASTE DE REDUNDANCIA CON RESPECTO A OTRAS FUENTES

Dado que el objetivo último del análisis llevado a cabo es avanzar en la explicación de la brecha salarial, identificando variables que no se pueden obtener de la EES para poder construir el indicador sintético de brecha salarial, en este punto, se hace preciso preguntarse si alguna de las variables de la ECTV consideradas se encuentra en las fuentes estadísticas ya analizadas.

Es por ello que se han descartado, de cara a la construcción del indicador sintético y para evitar solapamiento de información en la explicación de la diferencia salarial entre

mujeres y hombres, la variable Existencia de estructura que facilita la negociación colectiva, muy similar a la variable Convenio obtenida de dicha fuente, y también la variable País de nacionalidad, dada su elevada vinculación con la variable Nacionalidad de la EES.

Asimismo, la variable Hijos e hijas menores de 15 años se encuentra relacionada con la incluida en la ECV Número de hijos e hijas, y la variable Estrato de tamaño de municipio, que lo está con el Grado de urbanización de la ECV, por lo que también se descartan las variables correspondientes a la ECVT, considerándose para el indicador de brecha salarial la inclusión de las variable correspondientes de la ECV.

6.3.2. Variable de la ECVT seleccionadas.

Tabla 6. Selección final de variables explicativas del salario en la ECVT.

| Variable | Valores posibles |
|--|---|
| VARIABLES INDEPENDIENTES | |
| Características Personales | |
| Cuidado de hijos e hijas menores de 3 años durante la jornada laboral | 1. Cónyuge o pareja, 2. Familiares, vecinos/as o amigos/as, sin remuneración, 3. Otra persona ajena al hogar, con remuneración, 4. Servicio especializado (escuela infantil, guardería) |
| Cuidado de hijos e hijas fuera de la jornada laboral | 1. Usted solo/a, 2. Compartido con su cónyuge o pareja, 3. Su cónyuge o pareja, 4. Familiares, vecinos/as o amigos/as, sin remuneración, 5. Otra persona ajena al hogar, con remuneración |
| Tiempo dedicado a las tareas del hogar en día laborable (horas) | 0 a 24 |
| Cuidado de personas dependientes durante la jornada laboral | 1. Cónyuge o pareja, 2. Familiares, vecinos/as o amigos/as, sin remuneración, 3. Otra persona ajena al hogar, con remuneración, 4. Otra persona de los servicios sociales o una institución |
| Condiciones de Trabajo | |
| Disponibilidad de viajes por motivos de trabajo | 1. Sí, 2. No |
| Trabaja en domicilio particular con medios informáticos (Teletrabajo) | 1. Sí, 2. No |
| Trabajo en horario nocturno | 1. Sí, 2. No |
| Trabajo en fin de semana | 1. Todos, 2. Alguno, 3. Ninguno |
| Prolongación de la jornada laboral | 1. Siempre, 2. Mitad de los días, 3. Ocasionalmente, 4. Nunca |
| Nivel de formación superior al requerido por el puesto | 1. Sí, 2. No |
| Nivel de estrés | 1 a 10 |

| Variable | Valores posibles |
|--|--------------------------|
| Nivel de esfuerzo físico | 1 a 10 |
| Características de Empresa | |
| Proporciona la empresa guardería o ayuda para guardería | 1. Sí, 2. No, 3. No sabe |
| Existencia de estructura que facilita la negociación colectiva | 1. Sí, 2. No, 3. No sabe |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ECVT 2010, INE.

7. ACTUALIZACIÓN DE LOS INDICADORES DE BRECHA SALARIAL EUROPEOS

Una última fase antes de proceder al diseño y estimación del ISBRESA consiste en la actualización, para el caso español, de los indicadores de brecha salarial europeos publicados en el Informe de la Presidencia Belga “The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators” (Council of European Union (2010)). Con dicha actualización se pretende obtener información de utilidad en lo que respecta a la identificación de posibles aspectos, factores y fuentes de información relacionados con la brecha salarial a tener en cuenta en el diseño del ISBRESA y que los métodos estadísticos aplicados en las fases anteriores no han detectado.

El citado informe analiza la situación de la brecha salarial en la UE a partir de un total de 9 indicadores aprobados por el Consejo de Ministros de la UE de 2001, actualizados y mejorados. Define, en primer lugar, 6 indicadores cuantitativos más un séptimo que resulta de aplicar la técnica de Oaxaca-Blinder de descomposición del salario. En segundo lugar, por su parte, considera tres indicadores de tipo cualitativo. En concreto, se definen los siguientes indicadores:

A. INDICADORES CUANTITATIVOS:

1. Ratio para todos los trabajadores y trabajadoras.
2. Ratio para la suma total de salarios.
3. Ratio para el trabajo a tiempo parcial.
4. Ratio por edad y nivel educativo.
5. Segregación en el mercado de trabajo.
6. Ratio de acuerdo con las circunstancias personales.
7. Descomposición del salario con la técnica de Oaxaca-Blinder.

B. INDICADORES CUALITATIVOS:

1. Indicador de las medidas para promover salarios iguales y combatir la brecha salarial de género.
2. Indicador de la influencia de la negociación colectiva en la promoción del salario igual y la eliminación de la brecha salarial.
3. Indicador relacionado con los efectos del trabajo a tiempo parcial, bajas paternales, sistemas de crédito de tiempo y cortes en la carrera sobre la brecha salarial de género.

Resulta especialmente relevante la actualización de los indicadores cualitativos, que proporciona información complementaria a la obtenida de la revisión de la literatura para acotar y definir las dimensiones de la brecha salarial más difíciles de concretar, no relacionadas con los aspectos personales, laborales y de empresa contenidos en la EES y otras fuentes estadísticas analizadas.

7.1. INDICADORES CUANTITATIVOS

Prestando atención, en primer lugar, a los indicadores de tipo cuantitativo, cabe tener en cuenta la definición de brecha salarial utilizada a nivel europeo y que se reproduce a la hora de actualizar los distintos indicadores en el caso español. Se considera como brecha salarial la diferencia entre la ganancia media por hora de mujeres y hombres, expresada como proporción de la masculina. Se trata, por tanto, de una medición no ajustada de la brecha salarial de género, en la medida en que no se sustrae el efecto de las características personales en su formación, sino que se considera que son el resultado de la desigualdad de oportunidades existente en el mercado de trabajo.

No obstante, no todos los indicadores contruidos responden a esta definición. Es el caso de los Indicadores 2 y 7. El Indicador 2 se basa en la suma total de salarios en lugar de en la ganancia media y el Indicador 7 se define como un índice ajustado, en la medida en que muestra la parte de la brecha salarial que se puede atribuir a factores conocidos y la parte no explicada de la misma.

Además, los cálculos se realizan con base a la ganancia bruta, que facilita las comparaciones entre países. Se tienen en cuenta, además del salario base, los complementos salariales y pagos por horas extraordinarias. En cuanto al periodo temporal de referencia, se toma la ganancia por hora como norma general, si bien el Indicador 1 da cabida también a la ganancia mensual y la anual.

La fuente de información de la que se extrae la mayor parte de los datos necesarios para calcular los indicadores es la Encuesta de Estructura Salarial. Por tanto, los cálculos se basan en la metodología empleada en dicha fuente. Ello supone que la población objetivo del análisis son las personas que trabajan como asalariadas, en empresas de 10 o más trabajadores, que se dedican a actividades industriales y de servicios (excepto la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social Obligatoria, los Hogares que emplean personal doméstico y los organismos extraterritoriales).

Además, algunos de los datos utilizados provienen de otras fuentes estadísticas, entre las que tienen especial relevancia la Encuesta de Población Activa y la Encuesta de Condiciones de Vida.

7.1.1. Indicadores generales de brecha salarial

En primer lugar, se calculan dos indicadores generales de brecha salarial. El primero de ellos calcula la diferencia en la ganancia bruta media percibida por mujeres y hombres, tanto si trabajan a tiempo completo como si lo hacen a tiempo parcial. Además, diferencia entre la población que trabaja en el sector público y el privado. Por su parte, el segundo indicador calcula el reparto entre mujeres y hombres de la suma total de salarios.

INDICADOR 1: RATIO PARA TODAS LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

Se construyen, en primer lugar, indicadores de brecha salarial que tienen en cuenta a todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente del tiempo que trabajan.

Utilizando la ganancia media por hora en el cálculo, que es la magnitud más utilizada en la medición de la brecha salarial de género, se pone de manifiesto una ligera reducción de la misma en España. En particular, ha pasado del 17,0% en 2006 al 16,0% en 2010.

Resulta de interés hacer una distinción entre las empresas del sector público y las del sector privado por dos razones fundamentales. En primer lugar, porque cabe esperar que la brecha salarial en el sector público sea más reducida ya que los salarios están regulados. Y en segundo lugar, porque la presencia femenina es muy elevada en el empleo del sector público. De esta forma, se observa que la reducción experimentada en la brecha salarial se debe al descenso que ha experimentado en el sector público (del 15,7% al 15,1%), ya que el sector privado sigue registrando, no solo salarios más bajos, sino también una brecha salarial comparativamente superior, que ha aumentado ligeramente desde 2006 (del 20,1% al 21,0%).

Tabla 7. Ganancia media por hora y brecha salarial, según titularidad o control. Años 2006 y 2010.

| | 2006 | | | 2010 | | |
|--------------------|---------|---------|-----------------|---------|---------|-----------------|
| | Hombres | Mujeres | Brecha Salarial | Hombres | Mujeres | Brecha Salarial |
| Todos los sectores | 10,05 € | 8,34 € | 17,0% | 12,47 € | 10,48 € | 16,0% |
| Sector privado | 9,78 € | 7,81 € | 20,1% | 12,00 € | 9,48 € | 21,0% |
| Sector público | 15,20 € | 12,82 € | 15,7% | 17,57 € | 14,92 € | 15,1% |

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2006 y 2010.

La estimación de la brecha salarial con base a la ganancia media por hora no tiene en cuenta las diferencias salariales entre mujeres y hombres derivadas del tiempo de trabajo. Para incorporarlas, el Consejo de la Unión Europea incorpora un indicador de brecha salarial basado en la ganancia media anual y otro en la ganancia media mensual, de forma que su valor es mayor si son más las mujeres que trabajan a tiempo parcial.

Considerando la ganancia bruta anual se pone de manifiesto una reducción aún mayor en la brecha salarial de género que la observada a partir de la ganancia media por hora. En particular, ha pasado del 27,9% en 2006 al 23,2% en 2010. En hecho de que la diferencia salarial estimada con esta metodología sea mayor que la que se obtenía con base a la ganancia media por hora se debe precisamente a la incorporación del efecto del tiempo de trabajo en la brecha.

Haciendo una distinción entre las empresas de titularidad pública y las de titularidad privada, los datos muestran un descenso especialmente intenso de la brecha en el sector público, de 4 puntos porcentuales frente a tan solo 2 en el sector privado.

Tabla 8. Ganancia bruta anual y brecha salarial, según titularidad o control. Años 2006 y 2010.

| | 2006 | | | 2010 | | |
|--------------------|----------|----------|-----------------|----------|----------|-----------------|
| | Hombres | Mujeres | Brecha Salarial | Hombres | Mujeres | Brecha Salarial |
| Todos los sectores | 20.440 € | 14.741 € | 27,9% | 26.247 € | 20.152 € | 23,2% |
| Sector privado | 20.001 € | 13.771 € | 31,2% | 25.411 € | 18.004 € | 29,1% |
| Sector público | 28.827 € | 22.943 € | 20,4% | 35.427 € | 29.688 € | 16,2% |

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2006 y 2010.

Respecto al indicador basado en la ganancia bruta mensual, se calcula tanto para el conjunto de población trabajadora como considerando sólo a las mujeres y hombres que trabajan a tiempo completo. En el primer caso, se pone de manifiesto un descenso de la brecha salarial desde el 25,3% hasta el 21,7% entre 2006 y 2010, lo que supone una reducción del 14,3% en la misma. Centrando la atención, por su parte, en la población que trabaja a tiempo completo, se observa no solo que la brecha salarial entre mujeres y hombres es bastante más reducida (del 16,1% en 2006 y el 12,0% en 2010), sino que además el descenso que ha experimentado en los últimos años ha sido más intenso (del 25,2%).

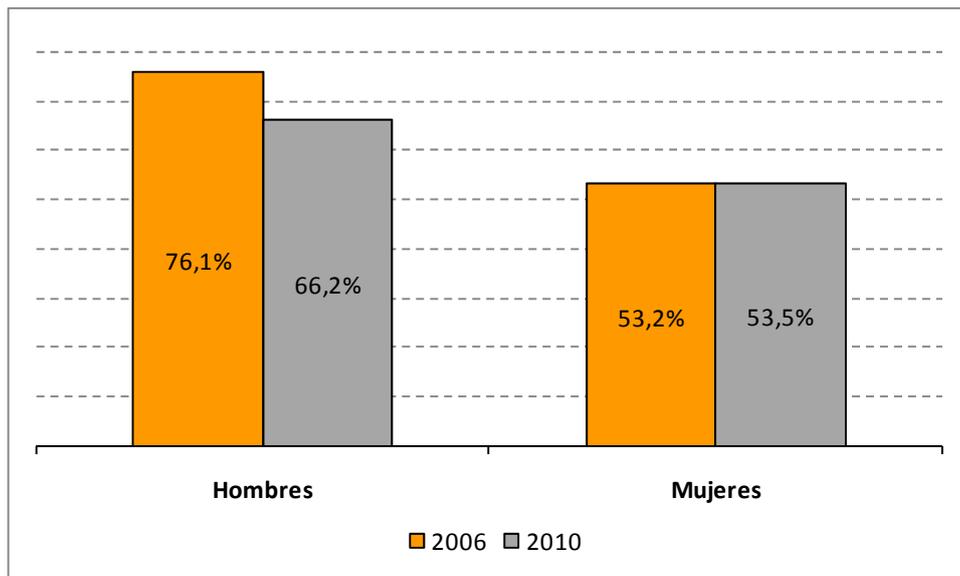
Tabla 9. Ganancia bruta mensual y brecha salarial, según tipo de jornada. Años 2006 y 2010.

| | 2006 | | | 2010 | | |
|---|---------|---------|-----------------|---------|---------|-----------------|
| | Hombres | Mujeres | Brecha Salarial | Hombres | Mujeres | Brecha Salarial |
| Trabajadores/as a tiempo completo y parcial | 1.648 € | 1.231 € | 25,3% | 2.002 € | 1.568 € | 21,7% |
| Trabajadores/as a tiempo completo | 1.721 € | 1.445 € | 16,1% | 2.109 € | 1.855 € | 12,0% |

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2006 y 2010.

Por otro lado, el Informe de la Presidencia Belga ponía de manifiesto, al realizar comparaciones entre los países de la UE, que la brecha salarial de género era mayor en aquellos en los que la tasa de empleo femenina era más elevada. En España, si bien se mantiene muy por debajo de la masculina (trabaja el 53,5% de las mujeres frente al 66,2% de los hombres), la tasa de empleo femenina se ha mantenido a pesar de la crisis económica mientras que la masculina ha descendido desde el 76,1% en 2006 al 66,2% en 2010.

Gráfico 1. Tasa de empleo de mujeres y hombres. Años 2006 y 2010.



Fuente: Encuesta de Población Activa 2006 y 2010.

RATIO PARA TODAS LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

La brecha salarial estimada en 2010 asciende a:

- El 16% con base a la ganancia bruta por hora (GBH).
- El 23,2% con base a la ganancia bruta anual (GBA).
- El 21,7% con base a la ganancia bruta mensual (GBM).

Respecto a 2006, la brecha salarial:

- Ha descendido 1 punto porcentual, si se calcula con base a la GBH.
- Ha disminuido 4 puntos porcentuales, si se calcula con base a la GBA o la GBM.

En el sector público:

- La brecha salarial es más baja que en el privado (15,1% frente a 21,0% con GBH; 16,2% frente a 29,1% con GBA).
- La brecha salarial ha descendido más que en el privado entre 2006 y 2010 (4pp frente a 2pp con GBA).

La población que trabaja a tiempo completo:

- Mantiene una brecha salarial muy inferior a la media: del 12,0% frente al 21,7% en basa a la GBM.

La tasa de empleo femenina:

- Sigue siendo inferior a la masculina: del 53,5% frente al 66,2%.
- Se ha mantenido, mientras que la masculina ha caído 10 puntos porcentuales

INDICADOR 2: PROPORCIÓN (PESO) DE LA SUMA TOTAL DE SALARIOS

Un segundo indicador general de brecha salarial considera el distinto peso de mujeres y hombres en la suma total de salarios desde una triple perspectiva:

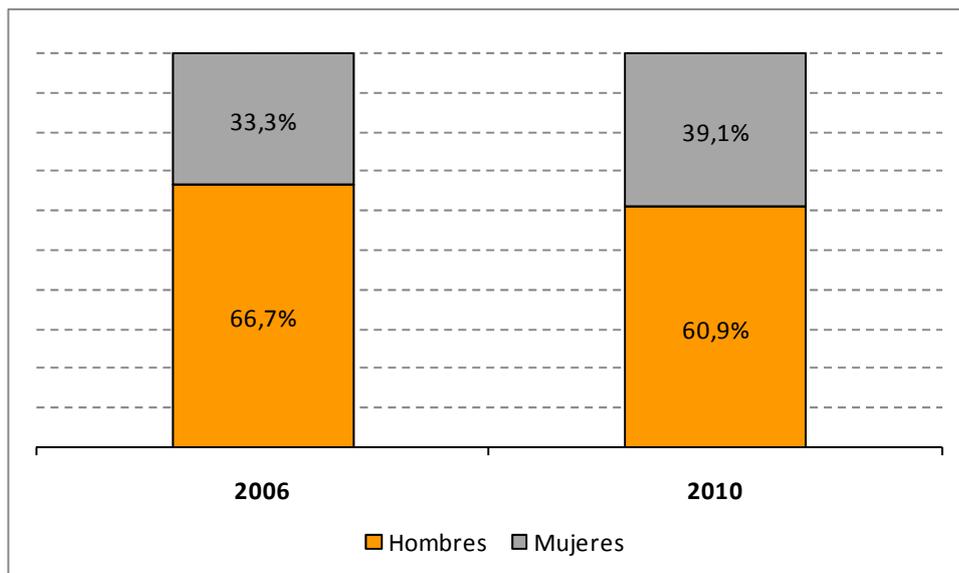
- En primer lugar, se calcula la diferencia de peso femenino y masculino en las retribuciones totales.
- En segundo lugar, se estima la brecha entre la presencia de mujeres y hombres en el total de población asalariada.
- En tercer lugar, se tiene en cuenta el peso en el volumen total de trabajo de mujeres y hombres, medido por el número de días trabajados.

Comenzando con los datos de participación masculina y femenina en la suma total de salarios, la actualización efectuada a partir de la EES refleja un aumento del peso de las mujeres en las retribuciones totales. En particular, en 2006 percibían el 33,3% de los salarios y en 2010 la proporción ha aumentado hasta el 39,1%.

Por su parte, el peso femenino en la población asalariada total es mayor que el manifestado en términos salariales y también se ha visto incrementado en los últimos años. En 2006 el 43,2% de la población asalariada española eran mujeres y su peso ha crecido hasta el 46,6% en 2010, de forma que si bien siguen teniendo una participación inferior a la masculina, se observa una tendencia hacia la equidad.

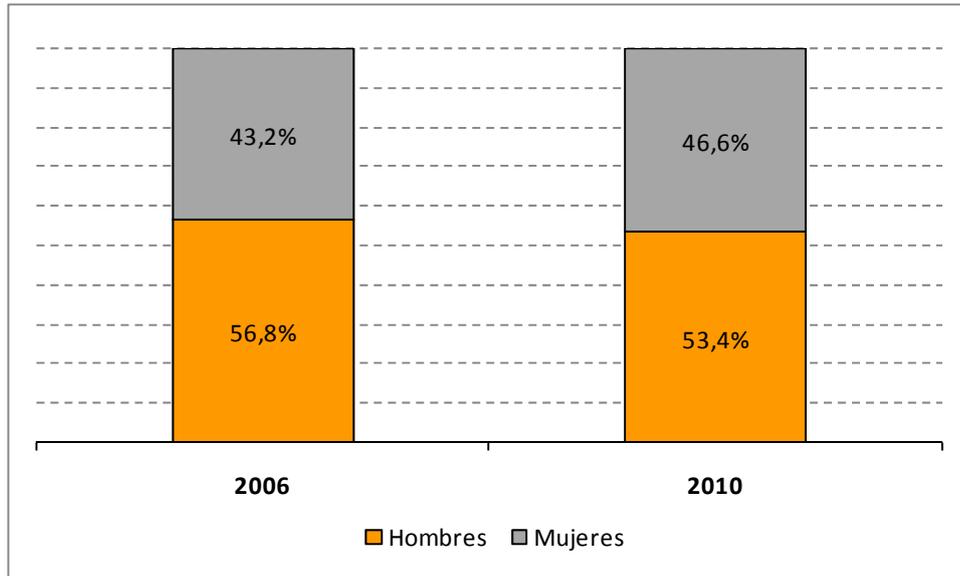
Dicha tendencia se pone de manifiesto especialmente si se considera el peso de mujeres y hombres en el número total de días trabajados, ya que la proporción femenina ha pasado del 39,7% al 45,1% entre 2006 y 2010.

Gráfico 2. Proporción femenina y masculina de la suma total de salarios. Años 2006 y 2010.



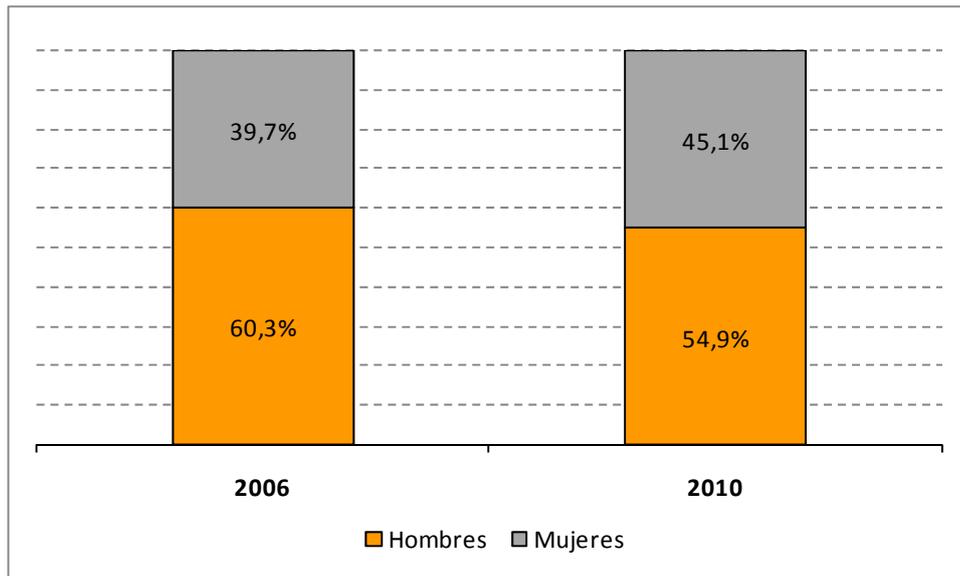
Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2006 y 2010.

Gráfico 3. Proporción de mujeres y hombres asalariados. Años 2006 y 2010.



Fuente: Encuesta de Población Activa 2006 y 2010.

Gráfico 4. Proporción femenina y masculina en el total de días trabajados. Años 2006 y 2010.



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2006 y 2010.

PROPORCIÓN DE LA SUMA TOTAL DE SALARIOS

En 2010, las mujeres asalariadas:

- Perciben el 39,1% de los salarios pagados.
- Representan el 46,6% de la población asalariada total.
- Son responsables del 45,1% de los días de trabajo totales.

Respecto a 2006, las mujeres asalariadas:

- Han ganado peso en la suma total de salarios (6 puntos porcentuales).
- Han aumentado su representación entre la población asalariada en 3 puntos porcentuales.
- Han incrementado la proporción del total de días trabajados de la que son responsables en 5 puntos porcentuales.

7.1.2. Indicadores de desigualdad

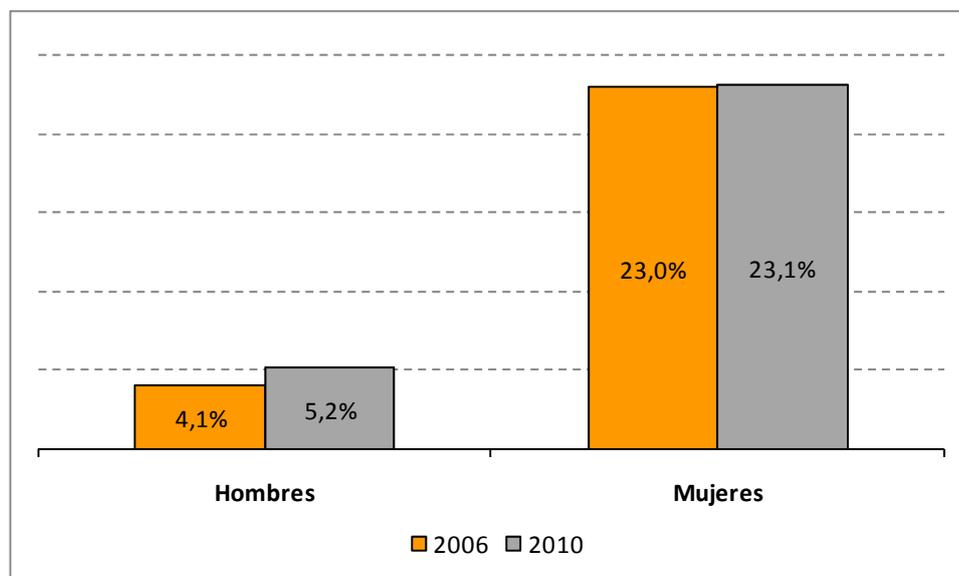
Además de los indicadores generales de brecha salarial descritos anteriormente, el Consejo de la Unión Europea consideró relevante tener en cuenta la influencia de factores de desigualdad tan destacados como el trabajo a tiempo parcial, la edad, el nivel educativo y la segregación en el mercado de trabajo. A continuación se analizan los datos actualizados para los cuatro indicadores diseñados en este sentido.

INDICADOR 3: RATIO PARA EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

El trabajo a tiempo parcial es una práctica más extendida entre las mujeres que entre los hombres en España. Sin embargo, en los últimos años ha aumentado el porcentaje de hombres que trabajan a tiempo parcial, desde el 4,1% en 2006 al 5,2% en 2010, mientras que la proporción de mujeres que lo hacen se ha mantenido en torno al 23%.

Con objeto de reflejar la penalización salarial de las mujeres que trabajan a tiempo parcial, el Consejo de la UE define los siguientes indicadores de brecha salarial:

- La diferencia entre la ganancia media por hora de las mujeres y los hombres que trabajan a tiempo parcial.
- La diferencia entre la ganancia media por hora de las mujeres que trabajan a tiempo parcial y las que lo hacen a tiempo completo.
- La diferencia entre la ganancia media por hora de los hombres que trabajan a tiempo parcial y los que lo hacen a tiempo completo.
- La diferencia entre la ganancia media por hora de las mujeres que trabajan a tiempo parcial y la de los hombres que trabajan a tiempo completo.

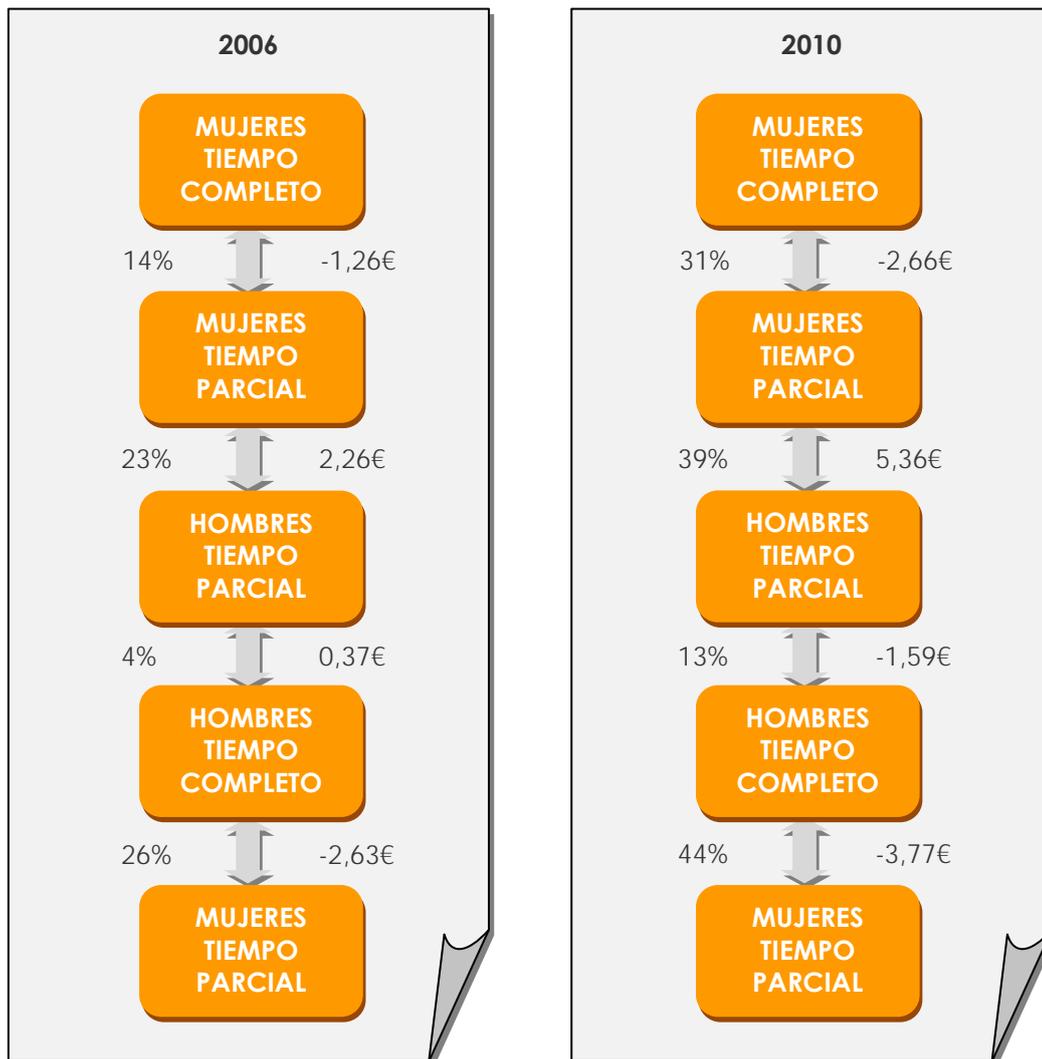
Gráfico 5. Tasa de empleo a tiempo parcial femenina y masculina. Años 2006 y 2010.

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2006 y 2010.

Los datos elaborados a partir de la EES de 2010 ponen de manifiesto que las mujeres que trabajan a tiempo parcial tienen una ganancia por hora inferior en 2,66€ a las que trabajan a tiempo completo. La desventaja es aún mayor en comparación con los hombres que trabajan a tiempo completo, puesto que su ganancia por hora es un 44% más baja. De hecho, también los hombres que trabajan a tiempo parcial perciben una ganancia media por hora superior a la de las mujeres con este tipo de jornada, un promedio de 5,36€ la hora. Llama la atención, además, que los hombres que trabajan a tiempo parcial perciban una ganancia media por hora ligeramente superior a la de los que lo hacen a tiempo completo (13%).

Si se compara esta situación con la observada en 2006 se pone de manifiesto que el trabajo a tiempo parcial no sólo sigue penalizado el salario femenino sino que además lo hace con más intensidad. En contraste, los datos muestran lo contrario en el caso masculino, de forma que los hombres que trabajan a tiempo parcial han pasado de tener una ganancia media por hora apenas inferior a la de los que lo hacen a tiempo completo a superarla en un 13%.

Ilustración 4. Brecha salarial entre mujeres y hombres que trabajan a tiempo parcial y a tiempo completo. Años 2006 y 2010.



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2006 y 2010.

INDICADOR 4: RATIO POR EDAD Y NIVEL DE ESTUDIOS

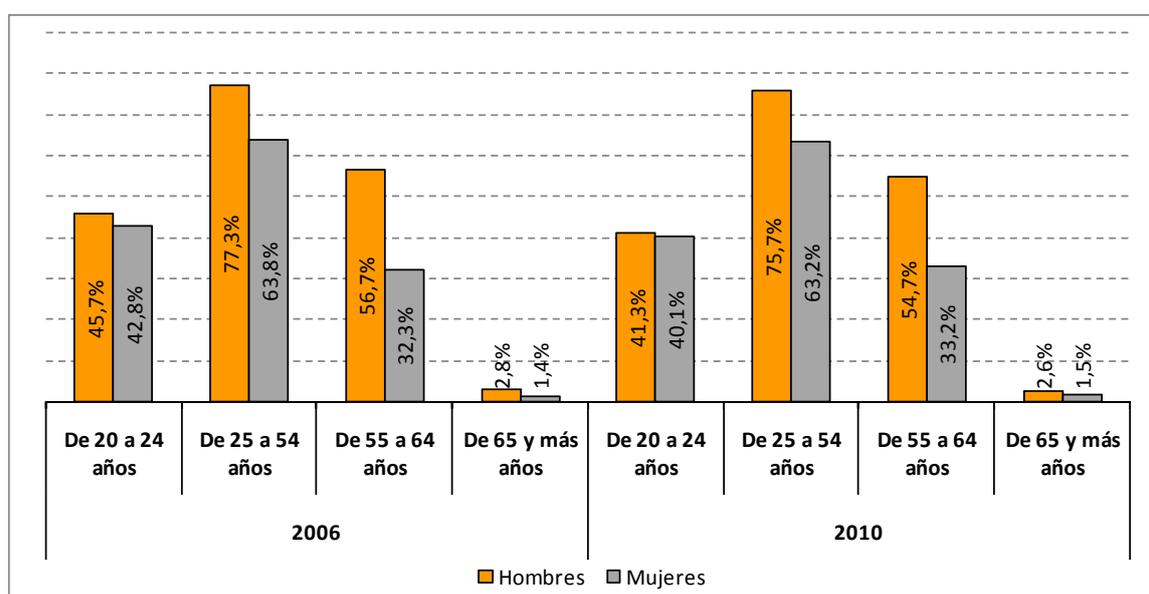
Como se ha señalado, otros dos factores de desigualdad salarial de género considerados son la edad y el nivel educativo. Para analizarlos, cabe prestar atención no solo a la brecha salarial entre mujeres y hombres en cada tramo de edad o nivel educativo sino también a la diferente presencia en el mercado de trabajo de cada uno en función de estas características.

La tasa de empleo, en general, es mayor para los hombres que las mujeres. Además, tiende a incrementarse hasta los tramos de edad medios y se reduce a partir de una cierta edad. Sin embargo, la diferencia entre la tasa de empleo femenina y masculina también difiere en función de la edad de referencia. En particular, la proporción de hombres y mujeres de 20 a 24 años que trabajan es muy similar, del 41,3% y el 40,1% respectivamente. Sin embargo, la diferencia aumenta para la población de 25 a 54 años,

que si bien tiene las tasas de empleo más elevadas, muestra una mayor distancia entre la femenina (63,2%) y la masculina (75,7%). Aún mayor se hace esta diferencia para la población de 55 a 64 años, ya que las mujeres de esta edad registran una tasa de empleo de sólo el 33,2% frente a la del 54,7% masculina. Por su parte, la tasa de empleo de los hombres y mujeres de 65 o más años, pese a ser muy reducida en ambos casos, alcanza el 2,6% para los hombres y sólo el 1,5% para las mujeres.

Cabe señalar, no obstante, que las tasas de empleo de mujeres y hombres en 2010 son más equitativas que las que se registraban en 2006 para todos los tramos de edad diferenciados.

Gráfico 6. Tasa de empleo femenina y masculina, por grupos de edad. Años 2006 y 2010.



Fuente: Encuesta de Población Activa 2006 y 2010.

Constatada la diferente participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo y la influencia de la edad en su tasa de empleo, cabe prestar atención a la brecha salarial propiamente dicha. Los datos extraídos de la EES ponen de manifiesto, una vez más, que si bien tanto la ganancia media por hora de los hombres como la de las mujeres crece con la edad, también lo hace la brecha salarial de género. No obstante, la situación ha cambiado ligeramente respecto a 2006. En primer lugar, las mujeres más jóvenes, de 15 a 19 años, tienen una ganancia media por hora ligeramente superior a la masculina (5,9%), mientras que en 2006 la relación era opuesta. Además, la brecha salarial entre mujeres y hombres se ha reducido someramente para los tramos de 20 a 24 años (del 7,8% al 6,3%) y de 25 a 54 años (del 15,7% al 13,5%). Sin embargo, las diferencias se han hecho más intensas entre las mujeres y los hombres de más edad. En particular, la brecha salarial ha pasado del 24,7% al 25,2% para la población de 55 a 64 años y del 39,7% al 46,3% para la mayor de 65 años.

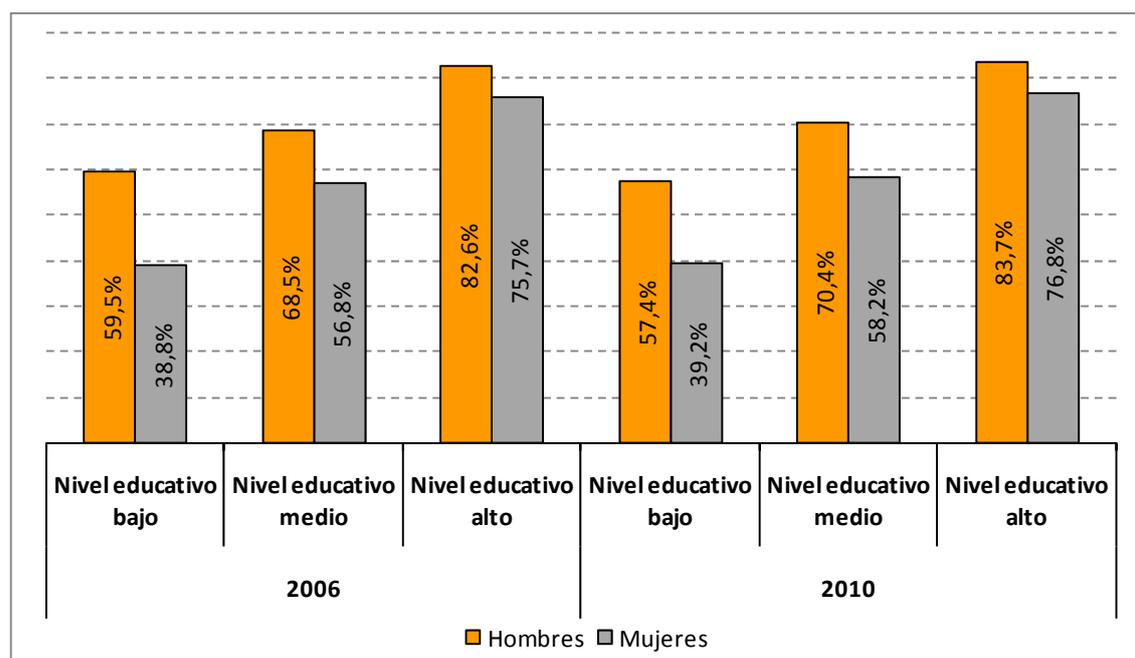
Tabla 10. Ganancia media por hora y brecha salarial, según grupo de edad. Años 2006 y 2010.

| | 2006 | | | 2010 | | |
|------------------|---------|---------|-----------------|---------|---------|-----------------|
| | Hombres | Mujeres | Brecha Salarial | Hombres | Mujeres | Brecha Salarial |
| De 15 a 19 años | 6,11 € | 5,68 € | 7,0% | 6,58 € | 6,97 € | -5,9% |
| De 20 a 24 años | 6,81 € | 6,28 € | 7,8% | 7,90 € | 7,40 € | 6,3% |
| De 25 a 54 años | 10,10 € | 8,51 € | 15,7% | 12,12 € | 10,49 € | 13,5% |
| De 55 a 64 años | 12,50 € | 9,41 € | 24,7% | 16,11 € | 12,05 € | 25,2% |
| De 65 y más años | 19,38 € | 11,68 € | 39,7% | 21,83 € | 11,72 € | 46,3% |

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2006 y 2010.

Centrando la atención, en segundo lugar, en el nivel educativo como factor explicativo de la brecha salarial, cabe analizar como punto de partida su relación con la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Se observa, en este sentido, que la tasa de empleo aumenta en los niveles educativos más altos. No obstante, dicho aumento es mayor en el caso de las mujeres, de manera que las distancias con los hombres en términos de tasas de empleo se acortan conforme aumenta su nivel educativo. Así, mientras que la tasa de empleo de las mujeres con un nivel educativo bajo es del 39,2% frente a la masculina del 57,4%, las que tienen un nivel educativo alto registran una tasa de empleo del 76,8%, más cercana a la del 83,7% registrada por los hombres con estudios equivalentes.

En comparación con las tasas de empleo registradas en 2006, estos datos ponen de manifiesto una reducción de la desigual participación en el mercado de trabajo de las mujeres y los hombres con un nivel educativo bajo. De hecho, mientras que la tasa de empleo femenina era un 53% inferior a la masculina en 2006, la diferencia se ha reducido al 46% en 2010. En los niveles educativos medio y alto, por su parte, las diferencias se han mantenido.

Gráfico 7. Tasa de empleo femenina y masculina, por nivel educativo. Años 2006 y 2010.


Fuente: Encuesta de Población Activa 2006 y 2010.

En cuanto a la brecha salarial, los datos ponen de manifiesto que ha tendido a equipararse en los niveles educativos bajo y medio. En 2006 la diferencia salarial entre mujeres y hombres con un nivel educativo bajo era del 20,0% y se ha incrementado hasta el 22,3% en 2010. Por el contrario, la registrada entre mujeres y hombres con un nivel educativo medio ha pasado del 25,2% en 2006 al 22,6% en 2010. Respecto a la población con un nivel educativo alto, en la actualidad no solo percibe la ganancia media por hora más elevada sino que además es la que registra una brecha salarial de género más baja, del 14,5%. Esta brecha supone una reducción de más de 9 puntos porcentuales respecto a la registrada en 2006.

Tabla 11. Ganancia media por hora y brecha salarial, según nivel educativo. Años 2006 y 2010.

| | 2006 | | | 2010 | | |
|-----------------------|---------|---------|-----------------|---------|---------|-----------------|
| | Hombres | Mujeres | Brecha Salarial | Hombres | Mujeres | Brecha Salarial |
| Nivel educativo bajo | 8,16 € | 6,53 € | 20,0% | 9,86 € | 7,66 € | 22,3% |
| Nivel educativo medio | 10,39 € | 7,77 € | 25,2% | 12,07 € | 9,34 € | 22,6% |
| Nivel educativo alto | 14,24 € | 10,86 € | 23,7% | 16,60 € | 14,20 € | 14,5% |

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2006 y 2010.

RATIO POR EDAD Y NIVEL DE ESTUDIOS

La tasa de empleo femenina:

- Aumenta hasta los tramos de edad medios y se reduce a partir de una cierta edad (máximo del 63,2% para la población de 25 a 54 años).
- Es cercana a la masculina entre las mujeres jóvenes (40,1%) y las de más de 65 años (1,5%) y muy inferior a la misma en los grupos de edad intermedios.
- Aumenta en los niveles educativos más altos (desde el 39,2% hasta el 76,8%).
- Es más cercana a la masculina entre la población más formada.

La brecha salarial:

- Crece con la edad de referencia (desde el -5,9% entre la población de 15 a 19 años al 46,3% entre la que tiene 65 o más años).
- Se ha reducido entre la población menor de 56 años y ha aumentado entre la población mayor de esta edad (7 puntos porcentuales entre la de 65 o más años).
- Es más elevada entre la población con un nivel educativo medio (22,6%) o bajo (22,3%).
- Ha descendido considerablemente entre la población más formada (9 puntos porcentuales) y en menor medida entre la que tiene un nivel educativo medio (3 puntos porcentuales).

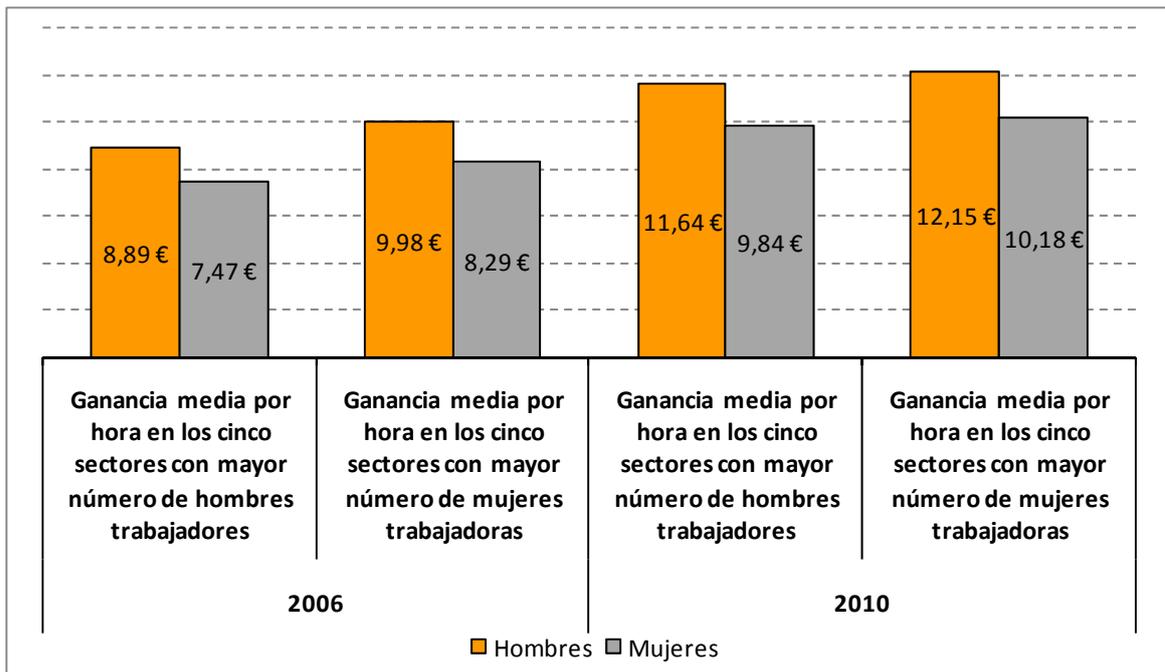
INDICADOR 5: SEGREGACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

Un factor adicional que resulta clave en la formación de la brecha salarial de género es la segregación de la mujer en el mercado de trabajo, tanto horizontal como vertical. Con objeto de incorporar este aspecto al análisis, el Consejo de la UE definió varios indicadores comparativos de la ganancia media por hora en los sectores y ocupaciones con más trabajadoras y trabajadores, así como en los puestos directivos.

Se centra la atención, en primer lugar, en la segregación horizontal. Según los datos de la EES de 2010, los 5 sectores en los que trabaja un mayor número de mujeres son las actividades sanitarias y de servicios sociales, el comercio, las actividades administrativas y de servicios auxiliares, la industria manufacturera y la educación. En dichos sectores, la ganancia media por hora de las mujeres es de 10,18€, lo que supone una brecha de 1,96€ respecto a la masculina. Por su parte, los sectores en los que se ocupa un mayor número de hombres son, en orden de importancia, la industria manufacturera, el comercio, la construcción, las actividades administrativas y servicios auxiliares y las actividades sanitarias y de servicios sociales. La ganancia media por hora en dichos sectores es inferior tanto para los hombres (11,64€) como para las mujeres (9,84€), si bien la brecha salarial entre ambos es un poco más reducida (1,81€).

La relación descrita, que manifiesta una penalización más aguda del salario femenino precisamente en los sectores de actividad en los que trabajan más mujeres, es coherente con la observada en 2006, pese al incremento general que ha tenido lugar en la ganancia media por hora. Se observa, además, que la brecha salarial de género se ha reducido ligeramente tanto en los sectores de más ocupación masculina (del 16,0% al 15,5%) como en los de mayor empleo femenino (del 16,9% al 16,2%).

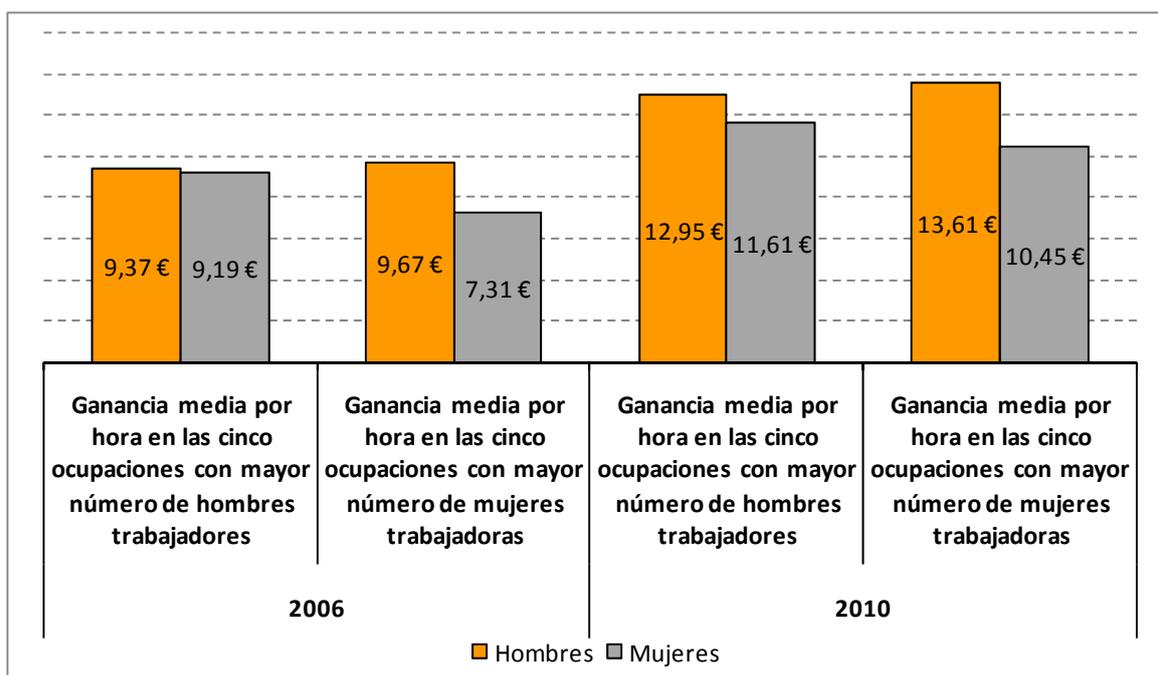
Gráfico 8. Ganancia media por hora de mujeres y hombres en los sectores con más empleo femenino y masculino. Años 2006 y 2010.



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2006 y 2010.

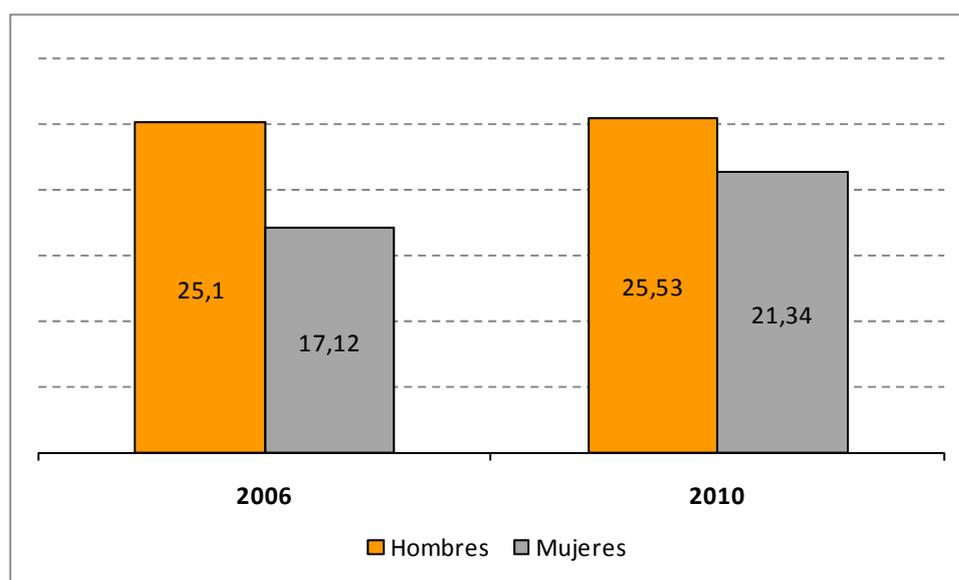
Desde la perspectiva de la segregación vertical, se ha analizado la diferencia de ganancia media por hora de hombres y mujeres en las ocupaciones con mayor empleo femenino y masculino. Las cinco ocupaciones entre las que las mujeres están más presentes son los y las trabajadoras de los servicios de restauración y del comercio, el personal técnico y profesional de apoyo, los y las trabajadoras no cualificadas de los servicios, el personal técnico y profesional científico e intelectual de la salud y la enseñanza y los y las trabajadoras de los servicios de salud y cuidado de personas. En estas ocupaciones, la ganancia media por hora de las mujeres alcanza los 10,45€, 3,16€ menos que la masculina. Las ocupaciones con mayor presencia masculina son, por su parte, el personal técnico y profesional de apoyo, los y las trabajadoras cualificadas de las industrias manufactureras, otro personal técnicos y profesional científico e intelectual, los y las conductoras y operadoras de maquinaria móvil y los y las operadoras de instalaciones y maquinaria fijas, y los y las montadoras. La brecha salarial entre mujeres y hombres en estas ocupaciones es bastante más reducida que en las ocupaciones con mayor empleo femenino: del 10,3% frente al 23,2%.

Gráfico 9. Ganancia media por hora de mujeres y hombres en las ocupaciones con más empleo femenino y masculino. Años 2006 y 2010.



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2006 y 2010.

Dada la especial importancia de la segregación vertical de la mujer en la determinación de la brecha salarial, que se ha puesto de manifiesto con estos datos, cabe dar un paso más en el análisis y comparar la ganancia media por hora femenina y masculina en los puestos directivos, en línea con lo propuesto por el Consejo de la UE. Como se observa en el gráfico siguiente, si bien las mujeres directivas siguen percibiendo un salario inferior al masculino (21,34€ frente a 25,53€ por hora), la brecha salarial de género en los puestos directivos ha experimentado una reducción importante desde 2006, pasando del 31,8% al 16,4%.

Gráfico 10. Ganancia media por hora de mujeres y hombres en puestos directivos. Años 2006 y 2010.

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2006 y 2010.

SEGREGACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

Segregación horizontal:

- La Ganancia Bruta por Hora femenina es más baja en los cinco sectores con mayor número de hombres ocupados (9,84€).
- Si bien la GANANCIA BRUTA POR HORA de las mujeres es inferior a la de los hombres tanto en los sectores de más empleo masculino como en los de más empleo femenino, dista más de la masculina en estos últimos (1,96€ frente a 1,81€).

Segregación vertical:

- La brecha salarial es más elevada en las cinco ocupaciones con mayor número de mujeres trabajadoras (3,16€).
- El aumento salarial registrado desde 2006 ha sido menor para las mujeres tanto en las ocupaciones de mayor empleo masculino (de 9,19€ a 11,61€) como en las de mayor empleo femenino (de 7,31€ a 10,45€).
- Las mujeres directivas tienen una ganancia media por hora 4,19€ inferior a la de los hombres directivos.
- La brecha salarial en los puestos directivos se ha reducido desde el 31,8% al 16,4% desde 2006.

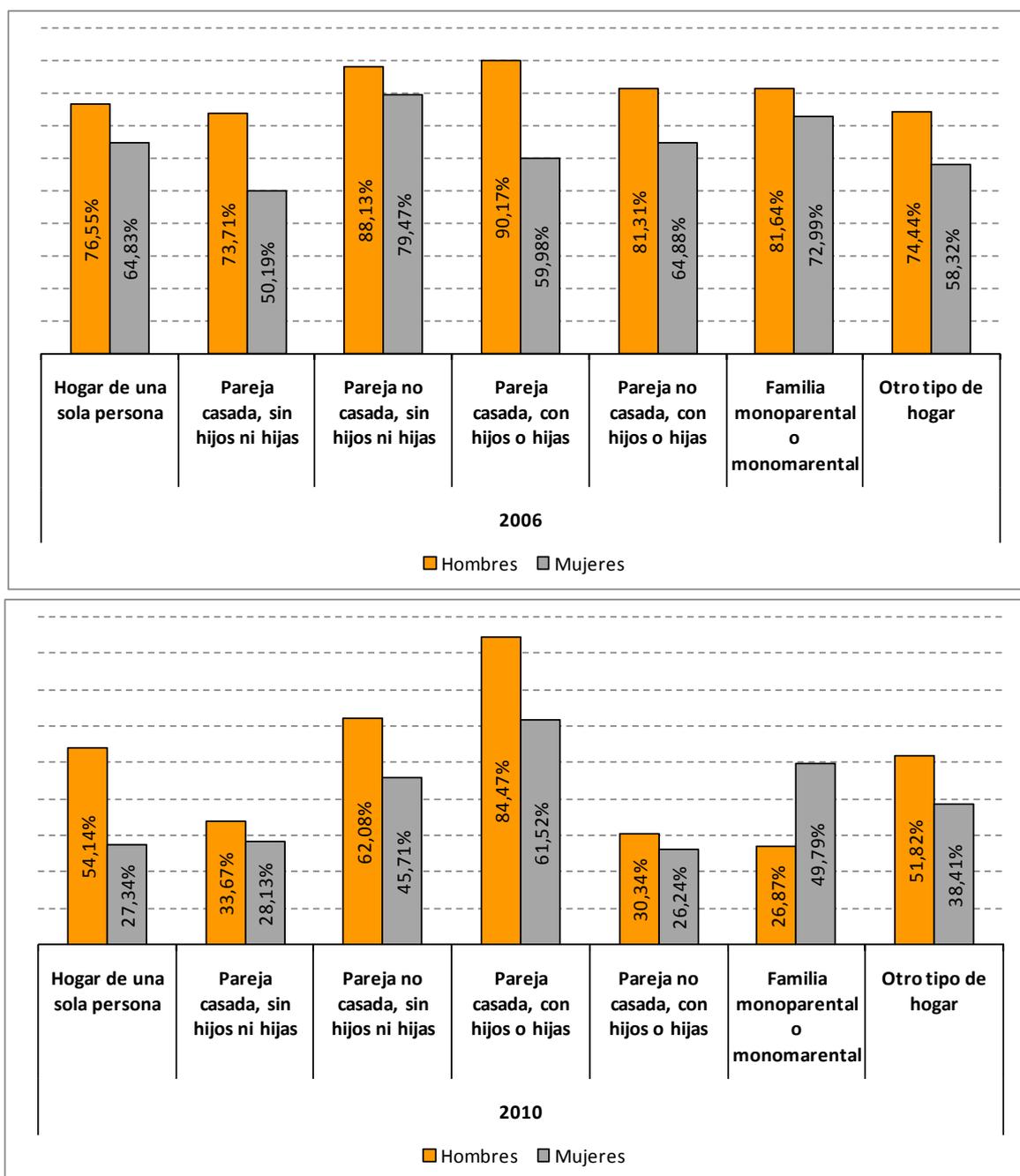
INDICADOR 6: RATIO DE ACUERDO CON CIRCUNSTANCIAS PERSONALES

Finalmente, el Consejo de la UE consideró el efecto de las circunstancias personales de mujeres y hombres en la determinación de la brecha salarial. En particular, definió indicadores relacionados con su estado civil, la composición de su hogar y su país de nacimiento. Se trata de variables no consideradas en la EES, por lo que el cálculo y actualización de los valores de los indicadores presentados a continuación se realiza a partir de la información proporcionada por la ECV.

En primer lugar, cabe prestar atención a la relación que existe entre la tasa de empleo y la situación familiar de mujeres y hombres. Un primer aspecto a señalar, en este sentido, es que las tasas de empleo obtenidas para el año 2010 según la situación familiar de mujeres y hombres difieren considerablemente de las de 2006 y se encuentran, por lo general, por debajo de las mismas. El impacto de la crisis económica en el empleo permite explicar, al menos en parte, dicha diferencia. No obstante, no existe una descripción metodológica exacta de la clasificación de hogares realizada en el informe original ni de la población utilizada en los cálculos, con lo que parte de las diferencias podrían estar relacionadas también con aspectos metodológicos.

Centrando la atención en los datos referentes a 2010, se pone de manifiesto que las personas casadas y con hijos o hijas son las que registran las mayores tasas de empleo. Sin embargo, se trata también de una de las situaciones familiares que conlleva mayores diferencias de empleo entre mujeres (61,52%) y hombres (84,47%), después de los hogares compuestos por una sola persona, en los que trabaja el 27,34% de las mujeres frente al 54,14% de los hombres. Las familias monoparentales y monoparentales, por su parte, constituyen un caso excepcional, ya que las mujeres a cargo de las mismas registran una tasa de empleo superior a la de los hombres con esta situación familiar: del 49,79% frente al 26,87%.

Gráfico 11. Tasa de empleo femenina y masculina, según estado civil y tipo de hogar. Años 2006 y 2010.

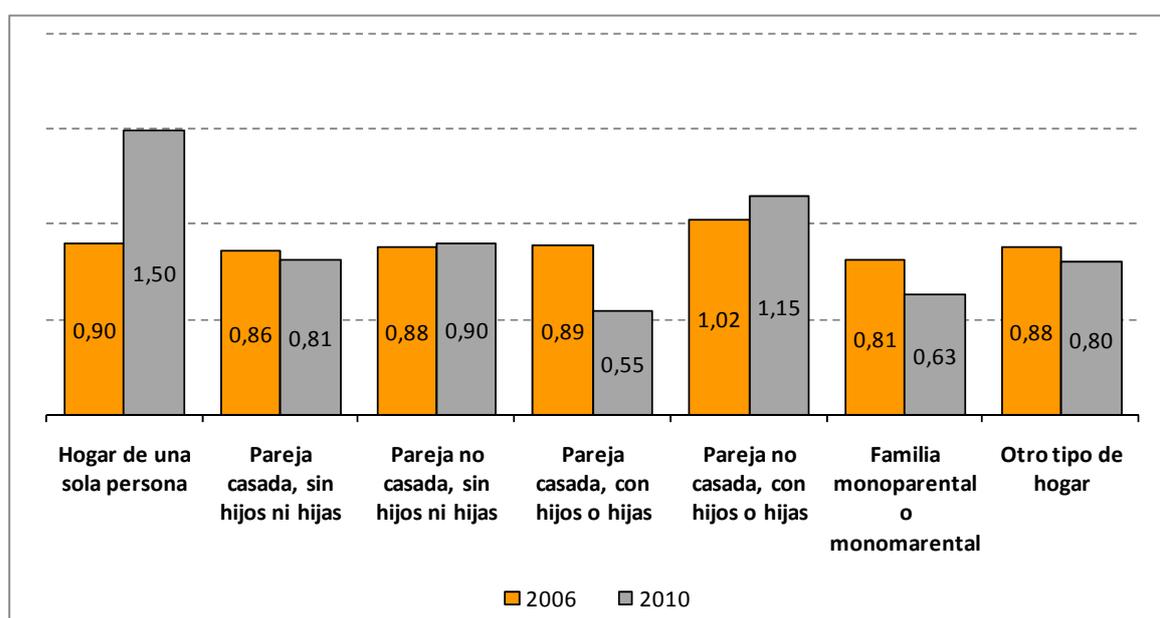


Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida 2006 y 2010.

En cuanto a la brecha salarial propiamente dicha, en el informe europeo de referencia se llamaba la atención en el hecho de que los hombres casados con hijos o hijas tenían salarios superiores a los que no estaban casados o no tenían hijos mientras que en el caso de las mujeres se daba la relación opuesta. Los datos de 2010 siguen poniendo de manifiesto esta distinta incidencia de la tenencia de hijos y el estado civil en el salario de hombres y mujeres.

En términos generales, las mujeres perciben un salario bruto por hora inferior al de los hombres independientemente de su situación familiar. Las parejas no casadas con hijos o hijas y, en 2010 también los hogares de una sola persona, constituyen, no obstante, una excepción a esta regla. La diferencia salarial más acusada, medida como cociente entre el salario bruto por hora femenino y el masculino, se registra en las parejas casadas que tienen hijos o hijas (0,55), seguidas por las familias monoparentales o monomarentales (0,63%). Si se comparan las brechas observadas en 2010 con las correspondientes a 2006, se pone de manifiesto que las diferencias entre situaciones familiares dispares se han hecho más acusadas.

Gráfico 12. Brecha salarial* de género, según estado civil y tipo de hogar. Años 2006 y 2010.

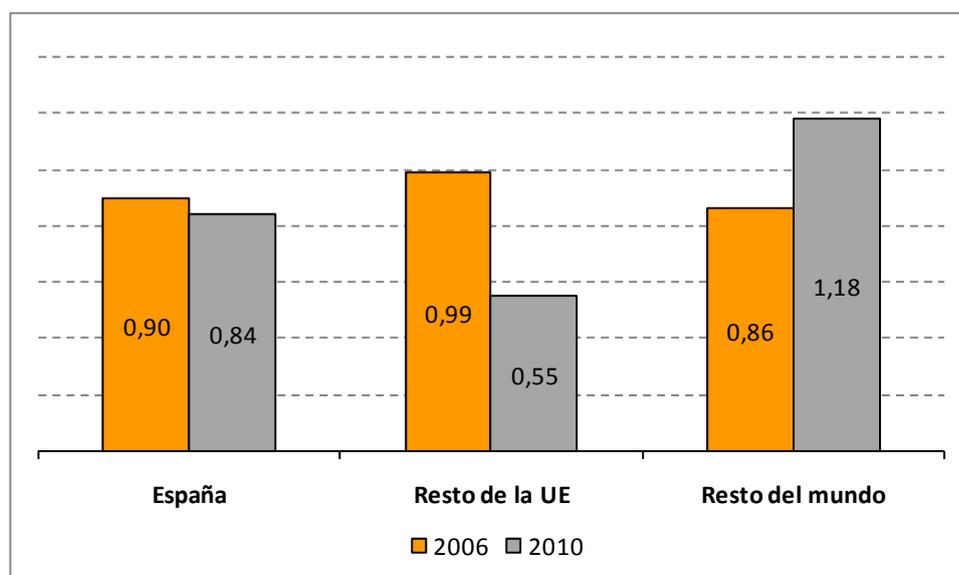


* Brecha salarial calculada como cociente entre el salario bruto por hora femenino y el masculino.

Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida 2006 y 2010.

Respecto al efecto del país de nacimiento en la brecha salarial, los datos actualizados para 2010 muestran que la mayor diferencia de salarios se registra entre las mujeres y hombres nacidos en países de la UE (0,50), seguidos por los españoles (0,84). Llama la atención, por su parte, que entre las personas nacidas en países extranjeros de fuera de la UE el salario por hora de las mujeres sea superior al de los hombres, siendo el cociente entre los mismos de 1,18.

Gráfico 13. Brecha salarial* de género, según país de nacimiento. Años 2006 y 2010.



* Brecha salarial calculada como cociente entre el salario bruto por hora femenino y el masculino.
Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida 2006 y 2010.

RATIO DE ACUERDO CON CIRCUNSTANCIAS PERSONALES

Estado civil y composición del hogar:

- La tasa de empleo femenina más alta se registra entre las parejas casadas con hijos o hijas (61,52%) y la más baja entre las que no los tienen (26,24%).
- La tasa de empleo masculina es superior a la femenina independientemente de la situación familiar, excepto en las familias monoparentales y monomarentales.
- La brecha salarial entre mujeres y hombres se maximiza entre las parejas casadas con hijas o hijos (0,55) y las familias monoparentales y monomarentales (0,63).
- La ganancia bruta por hora femenina es muy superior a la masculina en los hogares de una sola persona (brecha de 1,50).

País de nacimiento:

- La brecha salarial más alta corresponde a la población de países de la UE (0,55).
- Las mujeres de países del resto del mundo tienen un salario bruto por hora más elevado que el de los hombres de la misma procedencia (brecha de 1,18).

7.2. INDICADORES CUALITATIVOS

Además de los indicadores cuantitativos anteriormente referenciados, la Presidencia Belga de la UE propuso la consideración de tres indicadores de tipo cualitativo para la medición de la brecha salarial de género.

INDICADOR 7: INDICADOR DE LAS MEDIDAS PARA PROMOVER SALARIOS IGUALES Y COMBATIR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

El primer indicador cualitativo considerado hace referencia a las medidas, legislativas o no, que se han puesto en marcha con objeto de promover la igualdad retributiva entre mujeres y hombres y, por tanto, reducir la brecha salarial de género. Pretende, además, ofrecer información acerca de la efectividad conseguida con la aplicación de dichas medidas.

Se consideran, por lo tanto, no sólo la legislación aprobada, sino también los planes de acción que se han desarrollado, los mecanismos institucionales establecidos, las estadísticas e informes elaborados, etc. Como indicadores de la efectividad de estas medidas se tienen en cuenta, por su parte, las evaluaciones de los planes de acción y la legislación.

1. MEDIDAS LEGISLATIVAS Y NO LEGISLATIVAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD SALARIAL

1.1. Contexto legislativo

Las legislaciones nacionales se basan en la mayoría de los casos en las establecidas a nivel europeo. Constituyen una referencia fundamental el Tratado de Roma, por el que se constituyó la Comunidad Económica Europea, y la Directiva 2006/54/EC, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

1.1.1. Legislación para la igualdad salarial

Todos los países miembros de la UE, incluida España, tienen legislaciones nacionales específicas dirigidas a garantizar un salario igual por trabajos de igual valor.

Además, son muchos los países que hacen referencia a este aspecto en su propia constitución. En el caso de España la **Constitución** proclama en su **artículo 14** el derecho a la igualdad, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. El **artículo 9.2** establece que corresponde a los poderes públicos promover

las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, superar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

Por su parte, el **artículo 35** de la Constitución establece el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades de los españoles y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Del mismo modo, el **Estatuto de los Trabajadores**, en su artículo 28 sobre igualdad de remuneración por razón de sexo recoge que "El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo".

La **Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** constituye la referencia legislativa más reciente y específica en la lucha por la igualdad de género. En el campo concreto de la igualdad salarial de género, esta norma recoge en su artículo 46 que los Planes de Igualdad incluirán medidas en materia de retribuciones. Además, en el artículo 6 se incluyen las definiciones de discriminación directa e indirecta, en el artículo 11 se recoge la necesidad de adoptar acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, y en el artículo 5 el principio de igualdad de trato que menciona expresamente las condiciones retributivas en el ámbito del empleo público y privado.

1.1.2. Legislación relacionada con el acceso al empleo y las condiciones de trabajo

De la misma forma, todos los estados miembros de la UE tienen legislaciones específicas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en el acceso al empleo y las condiciones laborales. En España, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** constituye también la norma de referencia en este sentido. Entre otras, da cabida a medidas específicas para combatir la discriminación, introducir medidas de acción en los convenios colectivos, promover la conciliación de la vida laboral y familiar y apoyar planes para garantizar la igualdad y promover las buenas prácticas.

También es relevante en este sentido la **Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo**, que establece como instrumento nuclear de cooperación y coordinación entre las Administraciones involucradas el Sistema Nacional de Empleo, y como sus instrumentos la Estrategia Española de Empleo, el Plan Nacional de Acción para el Empleo y el Sistema de información de los Servicios Públicos de Empleo. Dicha norma recoge la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el fomento

del empleo de las mujeres como claves de las políticas para el crecimiento económico y la creación de empleo.

En abril de 2012 fue remitido a la Comisión Europea, el **Programa Nacional de Reformas de España** (PNR) que respondía a la necesidad de adaptar al contexto nacional los objetivos de la Estrategia Europa 2020, aprobada por todos los Estados Miembros en 2010. En consecuencia, el PNR establecía importantes objetivos en materia de empleo y formación, entre los que destaca la consecución de una tasa de empleo femenino para el grupo de edad de 20-64 años del 68,5% (74% para el conjunto de la población).

Por último, cabe hacer referencia a la **Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**, que ha introducido cambios importantes en la ordenación del mercado laboral y de las instituciones que lo regulan, particularmente la negociación colectiva, y también de las Políticas Activas de Empleo, la intermediación laboral o el derecho a la formación. Esta última reforma aborda la segmentación del mercado entre personas con contratos temporales e indefinidos, y tiene por objetivo promover la flexibilidad interna de las empresas.

1.2. Implementación de la legislación

Tal y como señalaba el Informe de la Presidencia Belga, en la mayor parte de los estados miembros de la UE el **Tribunal Laboral** es el encargado de implementar la legislación referente a la igualdad salarial de género y la igualdad de condiciones en el trabajo. No obstante, también ejercen competencias en este sentido los Juzgados de lo Civil y lo Penal.

En el caso español, tal y como resaltaba el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, es especialmente destacada la labor de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** para fomentar el empleo de calidad y la igualdad salarial. Esta institución, dependiente de la Subsecretaría de Trabajo e Inmigración - de acuerdo con lo previsto en la Ley 42/1997, de 14 de noviembre de Ordenación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social- "es la organización administrativa responsable del servicio público de control y vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social que incluye los servicios de exigencia de las responsabilidades administrativas pertinentes en que puedan incurrir empresas y personas trabajadoras así como el asesoramiento e información de las mismas en materia laboral y de seguridad social (que pueda suscitarse con ocasión del ejercicio de la acción inspectora)".

1.3. Medidas no legislativas

En la medida en que la igualdad de género en el empleo, no solo en términos de salarios sino también de acceso al mercado de trabajo y condiciones laborales, resulta fundamental para un uso óptimo de la fuerza de trabajo, son muchas las organizaciones que desarrollan medidas fundamentales en este sentido. Es el caso de asociaciones de trabajadores y trabajadoras, uniones comerciales, universidades, centros de investigación o institutos de estadística.

1.3.1. Mecanismos institucionales e institutos de igualdad.

La Directiva 2006/54/EC insta a todos los estados miembros de la UE a crear un organismo oficial encargado de promover la igualdad de mujeres y hombres en el mercado de trabajo y realizar análisis y seguimientos del estado de la cuestión.

En el caso de España, el **Instituto de la Mujer** es el cuerpo designado en este sentido desde su creación en 1983 (Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del organismo autónomo Instituto de la Mujer). Se trata de un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, cuya función es la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social.

La **Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad** adscrita al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y sucesora de la Secretaría General de Políticas de Igualdad desde su creación en 2011 es la institución de la que depende en la actualidad el Instituto de la Mujer, y ocupa el principal puesto de rango político especializado en materia de igualdad de oportunidades. Entre sus funciones en este sentido se encuentra el seguimiento de la aplicación y desarrollo normativo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la promoción de políticas dirigidas a reducir la discriminación laboral y el desempleo femeninos, teniendo como objetivo el pleno empleo y la reducción de las diferencias existentes en las percepciones salariales de los hombres y las mujeres.

No obstante, las políticas de igualdad de género son cada vez más transversales. El término **transversalidad** se acuñó en la Conferencia Mundial de la Mujer de Pekín de 1995, y alude a la necesidad de que los poderes públicos se impliquen de forma integral para incorporar la dimensión de género en todas sus actuaciones.

De esta forma, cabe destacar el papel que otras estructuras especiales tienen en ámbitos concretos. Es el caso, por ejemplo, de los **Observatorios y Unidades de Igualdad** creadas en los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales (Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres; Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, Observatorio de la Imagen de las Mujeres), de Defensa

(Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas), Sanidad y Consumo (Observatorio de Salud de la Mujer), etc.

Desempeña, asimismo, un papel fundamental el **Consejo de Participación de la Mujer**, regulado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Su finalidad, según establece la legislación, consiste en “servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la lucha contra la discriminación por razón de sexo”. Se crea, por tanto, como espacio de encuentro, de colaboración y cooperación de las organizaciones y asociaciones de mujeres de ámbito estatal y de las Administraciones públicas, para la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres.

A las instituciones de ámbito nacional enumeradas se añaden, además, otras de funciones similares que trabajan en el ámbito autonómico y regional, tal y como se detalla en la siguiente tabla.

Tabla 12. Organismos de Igualdad del ámbito estatal y autonómico español.

| Ámbito | Organismo |
|----------------------|---|
| ESTATAL | <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad • Instituto de la Mujer |
| ANDALUCÍA | <ul style="list-style-type: none"> • Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Junta de Andalucía • Instituto Andaluz de la Mujer |
| ARAGÓN | <ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia, Gobierno de Aragón • Instituto Aragonés de la Mujer |
| ASTURIAS | <ul style="list-style-type: none"> • Consejería de Bienestar Social e Igualdad. Gobierno del Principado de Asturias • Instituto Asturiano de la Mujer |
| BALEARES | <ul style="list-style-type: none"> • Conselleria de Salut, Família i Benestar Social. Govern de les Illes Balears • Institut Balear de la Dona |
| CANARIAS | <ul style="list-style-type: none"> • Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad. Gobierno de Canarias • Instituto Canario de Igualdad |
| CANTABRIA | <ul style="list-style-type: none"> • Consejería de Presidencia y Justicia. Gobierno de Cantabria • Dirección General de la Mujer |
| CASTILLA - LA MANCHA | <ul style="list-style-type: none"> • Presidencia de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Junta de Castilla - La Mancha |

| Ámbito | Organismo |
|-----------------|---|
| | • Instituto de la Mujer de Castilla - La Mancha |
| CASTILLA Y LEÓN | • Consejería de Familia y Mujer. Junta de Castilla y León • Dirección General de la Mujer |
| CATALUÑA | • Departament de Benestar Social i Família. Generalitat de Catalunya • Institut Català de les Dones |
| CEUTA | • Consejería de Educación, Cultura y Mujer. Ciudad Autónoma de Ceuta • Centro Asesor de la Mujer |
| EXTREMADURA | • Consejería de Salud y Política Social. Junta de Extremadura • Instituto de la Mujer de Extremadura |
| GALICIA | • Consellería de Traballo e Benestar • Secretaría Xeral da Igualdade |
| LA RIOJA | • Consejería de Salud y Servicios Sociales. Gobierno de la Rioja • Dirección General de Política Social |
| MADRID | • Consejería de Asuntos Sociales. Comunidad de Madrid • Dirección General de la Mujer |
| MELILLA | • Consejería de Educación y Colectivos Sociales. Ciudad Autónoma de Melilla • Viceconsejería de la Mujer |
| MURCIA | • Consejería de Sanidad y Política Social. Región de Murcia • Dirección General de Asuntos Sociales, Igualdad e Inmigración |
| NAVARRA | • Departamento de Política Social, Igualdad, Deporte y Juventud. Gobierno de Navarra • Instituto Navarro para la igualdad y la familia |
| PAÍS VASCO | • EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer • Presidencia del Gobierno Vasco |
| VALENCIA | • Consellería de Bienestar Social. Generalitat Valenciana • Dirección General de Familia y Mujer |

Fuente: Elaboración Propia.

1.3.2. El papel del Instituto de la Mujer en la lucha contra la brecha salarial de género

Según establecen la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del organismo autónomo Instituto de la Mujer, y el Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo, por el que se establece la nueva regulación del Instituto de la Mujer, las funciones de este organismo giran fundamentalmente en torno a la atención a las mujeres que sufren algún tipo de discriminación, la intermediación, la recopilación de información y realización de estudios en materia de igualdad y el diseño de recomendaciones y

planes de acción en este sentido. Su papel en la lucha contra la brecha salarial de género es, por lo tanto, fundamental.

1.3.3. Planes de acción

La mayoría de los países de la UE aprueban de manera periódica planes de acción para la igualdad de género, sobre todo a partir de la Conferencia de Beijing de 1995. En el caso de España, la política institucional creada con la constitución del Instituto de la Mujer se concretó en sucesivos Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres:

1. **Primer Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1988-1990:** Tras la incorporación de España a la Comunidad Europea en 1986, se siguió el modelo de los programas para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres europeos y con el objetivo de mejorar la situación social de las mujeres en España se establecieron 120 medidas políticas que se agrupaban en seis áreas de acción diferenciadas: Igualdad en el ordenamiento jurídico, Familia y protección social, Educación y cultura, Empleo y relaciones laborales, Salud, y Cooperación internacional y asociacionismo.
2. **Segundo Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1993-1995.** En esta ocasión se pretendía dar un paso más, diseñando medidas que permitieran avanzar desde la igualdad formal de la mujer a su igualdad real. Se incluyeron, con este objetivo, medidas de acción positiva en distintos ámbitos, entre los que se prestó especial atención a la educación, la formación y el empleo.
3. **Tercer Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1997-2000.** Este plan supuso la introducción, por primera vez, del principio de igualdad en todas las esferas de la vida social. Se pretendía, de esta forma, garantizar la participación de la mujer en todos los ámbitos de la toma de decisiones. Con su aprobación se asumieron los compromisos de la Plataforma de Acción aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing y las orientaciones del IV Programa de Acción Comunitario.
4. **Cuarto Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 2003-2006.** Teniendo en cuenta las directrices establecidas en la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres 2001-2005 este plan hacía especial hincapié en la potenciación del mainstreaming de género, promoviendo acciones positivas en las áreas específicas en que fuesen necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades.

Con estos antecedentes y tras la aprobación en 2007 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se elaboró el último y más reciente plan de acción en la materia: el **Plan Estratégico de Igualdad de**

Oportunidades 2008-2011, aprobado en el Consejo de Ministros de 14 de Diciembre de 2007. Inspirado en los principios de no discriminación e igualdad, establece una serie de medidas encuadradas en 12 ejes de actuación: Participación política y social, Participación económica, Corresponsabilidad, Educación, Innovación, Conocimiento, Salud, Imagen, Atención a la diversidad e inclusión social, Violencia, Política exterior y de cooperación para el desarrollo y Tutela del derecho a la igualdad,

Complementariamente en el Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011 se aprobó el **I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Autónomos**, en cumplimiento del artículo 64 de la reiterada Ley Orgánica 3/2007, en el que se establecen los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución.

Una aportación complementaria, y más reciente, la constituye la **Estrategia Española de Empleo 2012-2014**, enmarcada en el contexto de la Estrategia Europea 2020 y el Plan Nacional de Reformas, y que incluye entre sus ámbitos de actuación la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. Entre sus objetivos específicos en este sentido, persigue *"incrementar la tasa de actividad y de empleo femenino, favoreciendo la presencia efectiva de mujeres en los sectores técnicos, científicos y tecnológicos, corrigiendo el desequilibrio de participación masculina y femenina en la formación profesional para el empleo en estos sectores y familias profesionales, e impulsando el emprendimiento femenino"*.

La Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, establece además los **Planes Anuales de Política de Empleo** como instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo. Dichos planes dan cabida a las acciones y medidas de políticas activas de empleo que se proponen llevar a cabo las Comunidades Autónomas, y tienen entre sus objetivos mejorar la empleabilidad de los colectivos más afectados por el desempleo y con mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo, entre los que se encuentran las mujeres.

1.3.4. Medidas de concienciación, formación y otras iniciativas.

Adicionalmente a las medidas específicas para reducir la discriminación de la mujer, se desarrollan algunas cuyo objetivo es concienciar y ofrecer información y formación a la población para promover la igualdad de género. Los propios planes de igualdad de oportunidades dan cabida a este tipo de medidas, si bien algunas son independientes. Sin ánimo de exhaustividad, a continuación se hace referencia a algunas de las medidas más recientes que se han puesto en práctica en España con estos objetivos.

Como medida de concienciación, es importante señalar que en el año 2010 se designó, en Consejo de Ministros, el 22 de febrero como el **Día por la Igualdad Salarial**, a instancias de las organizaciones sindicales más representativas y algunas asociaciones de mujeres desde que promovieron su reconocimiento.

Cabe hacer referencia, asimismo, a la reciente **campaña de concienciación “Te corresponde, nos corresponde”** puesta en marcha con el convenio de 23 de octubre de 2012 firmado entre la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad y Cruz Roja, con el objetivo de implicar a la ciudadanía y a las empresas respecto a la corresponsabilidad y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El **distintivo “Igualdad en la Empresa”** cuya creación se promovía en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es también una medida destacable. Su objetivo es reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad otorgándoles un distintivo a aquellas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

Además, con el objetivo de facilitar la labor a las pymes y micropymes interesadas en incorporar la igualdad en su estrategia empresarial de RSE, incentivar su confianza y poner en valor la inclusión de la igualdad en sus prácticas empresariales y estratégicas, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ha elaborado la publicación **“Igualdad y RSE. Guía para pymes”** (Forética y Secretaría de Estado de Igualdad (2012)). Se trata de una herramienta de autodiagnóstico y una recopilación de buenas prácticas llevadas a cabo en diversas empresas, que pueden ser transferidas o adaptadas a empresas de similares características.

También en este sentido se realizan **estudios e investigaciones** sobre brecha salarial de género. Pueden citarse, por ejemplo, el informe anual “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo” elaborado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social o el Boletín Estadístico Mensual del Instituto de la Mujer “Mujeres en Cifras”. Otras investigaciones recientes en la materia son los estudios “Determinantes de la brecha salarial de Género en España. Un análisis de la retribución en función de las características personales, empresariales y de la competitividad de la empresa” (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2012)) y “La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres en España” (Sallé, M.A., De Cabo, G. et al (2010)).

En materia de **formación** también son múltiples las medidas llevadas a cabo. En el propio Plan Estratégico 2008-2011 de Igualdad de Oportunidades se establecen algunas dirigidas a facilitar la vuelta al trabajo a aquellas mujeres que han abandonado el mercado de trabajo para el cuidado de menores y personas dependientes, promover la iniciativa emprendedora y el empoderamiento

económico de las mujeres, incrementar el empleo femenino en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología y modificar los estereotipos de género.

La definición y promoción de **buenas prácticas en materia de igualdad** es también un campo donde se han desarrollado un gran número de iniciativas. Algunas aportaciones destacadas son:

- El Protocolo para la identificación de buenas prácticas transferibles para la igualdad de género en el empleo, desarrollado por la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- La publicación “La transferencia de buenas prácticas para la igualdad de género en el empleo” del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- La iniciativa “Mejores prácticas. Emprender en femenino” de la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE).
- Etc.

2. EFECTIVIDAD DE LAS MEDIDAS

Tan importante como el desarrollo y aplicación de políticas y medidas de distinto tipo dirigidas a promover y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en general, y su igual retribución, en particular, es realizar evaluaciones que permitan valorar la efectividad de dichas medidas de cara a corregir desviaciones e introducir mejoras en futuras actuaciones. Por esta razón, la Presidencia Belfa de la UE tiene en consideración la efectividad de las medidas en la medición del “Gender Pay Gap”.

2.1. Evaluación de las medidas

La realización de evaluaciones de las medidas desarrolladas en pro de la igualdad de género es de gran utilidad para mejorar su efectividad y eficiencia a lo largo del tiempo. A continuación se describen a grandes rasgos las evaluaciones que se están llevando a cabo en España para garantizar el logro de los objetivos fijados en planes y otras medidas que defienden la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

2.1.2. Evaluación de la legislación

Tanto las leyes dirigidas a la promoción de la igualdad de género en general como las centradas en la igual retribución de mujeres y hombres son sometidas a evaluación.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** prevé su propia evaluación a los cuatro años de su entrada en vigor por los agentes sociales y el gobierno: “Una vez transcurridos cuatro años desde la

entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes”

Establece, además, que “las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación”.

En la misma línea, el **Programa Nacional de Reformas de 2012** da cabida, en el marco de la revisión de las políticas activas de empleo, a medidas dirigidas a la coordinación y evaluación de las mismas por parte de los servicios públicos de empleo y su reorientación en función de los resultados de dicha evaluación.

Por otra parte, es obligado hacer referencia, en el marco de la evaluación de la legislación en materia de igualdad salarial, al papel de la **Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y de la Calidad de los Servicios**. Se trata de un organismo público regulado en la Ley 28/2006, de 18 de julio, de Agencias estatales para la mejora de los Servicios Públicos, y su objetivo es “la promoción y realización de evaluaciones y análisis de impacto de las políticas y programas públicos, así como el impulso de la gestión de la calidad de los servicios, favoreciendo el uso racional de los recursos y la rendición de cuentas a la ciudadanía”.

2.1.2. Evaluación de los planes de acción

Los planes de acción que se han puesto en marcha en España con objeto de promover la igualdad entre mujeres y hombres y, en particular, su igual retribución, incluyen entre sus medidas algunas dirigidas a la evaluación de sus propios resultados o los de las políticas relacionadas.

Así, por ejemplo, entre los objetivos del **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011** se encuentran, entre otros: estudiar, a través del Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, la evolución de la implementación de los planes de igualdad en las empresas; evaluar las actuaciones y el cumplimiento de los objetivos perseguidos en los distintos Planes Nacionales del ámbito de la inclusión social, incorporando la perspectiva de género; afianzar el seguimiento y evaluación continua de las medidas puestas en marcha en la lucha contra la violencia de género, con el fin de determinar la eficacia de la respuesta y su impacto en la evolución del fenómeno violento; etc.

Respecto al **Plan de Igualdad en la Administración General del Estado**, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, establece que su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

Del mismo modo, la **Estrategia Española de Empleo 2012-2014** incluye entre sus medidas la implantación de un sistema de evaluación, basándose principalmente en un conjunto de indicadores cuantitativos y en algunos casos en análisis cualitativos, con el objetivo de “valorar los logros y los avances, y reexaminar su despliegue en términos de medición, aprendizaje y mejora”. Establece una evaluación final, cuando finalice la ejecución de la Estrategia, así como un seguimiento continuo del grado de consecución de sus objetivos.

Finalmente, cabe señalar que el **Plan Anual para Política de Empleo de 2012** incorporó por primera vez un sistema de evaluación, definiendo una serie de indicadores a utilizar para evaluar el grado de cumplimiento de sus objetivos y las acciones desarrolladas.

2.1.3. Evaluación de instrumentos e iniciativas

Respecto a la evaluación de los resultados de otros instrumentos e iniciativas, el Informe de la Presidencia Belga señalaba entre las iniciativas que se habían sometido a evaluación en los países de la UE los programas desarrollados en las empresas para luchar contra los estereotipos y las etiquetas de género.

En el caso español también se han desarrollado este tipo de evaluaciones. Así, por ejemplo, según establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, los **Planes de Igualdad** realizados por las empresas en España no sólo deben fijar sus objetivos concretos y estrategias sino que también han de establecer “sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

2.2. Cuantificación de la discriminación salarial

El Informe realizado por la Presidencia Belga ponía de manifiesto que si bien aún son muchas las personas víctimas de discriminación salarial que no denuncian su situación o incluso no son conscientes de ella, las estadísticas de quejas y denuncias en este sentido constituyen un buen indicador de la situación en la que se encuentra la discriminación salarial y la efectividad de las medidas puestas en marcha para combatirla. Este tipo de información es recogida, por lo general, por los institutos de igualdad, si bien también los Ministerios de Trabajo, órganos judiciales o asociaciones empresariales pueden ofrecer datos adicionales.

Además de estas estadísticas, son varios los estudios que se han realizado en España para cuantificar y aproximar la magnitud de la discriminación salarial de la mujer utilizando modelos de análisis de varianza con datos de sección cruzada de la EES. El primero de ellos, titulado “Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo” fue publicado por el Instituto de la Mujer en 2007, utilizando datos de las EES de 1995 y 2002

(De Cabo, G. y Garzón M.J. (2007)). Posteriormente, los estudios “Análisis de la perspectiva de género en algunas estadísticas españolas y propuestas de mejora” (De Cabo, G., Henar, L. y Calvo, M. (2009)) y “La brecha salarial: Realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres” (Sallé, M.A., De Cabo, G. et all (2010)) abordaron, entre otros, este objetivo, utilizando los datos más recientes de la EES 2006, a los que se añade posteriormente el estudio “Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España” (De Lucio, J. et all (2012)). El presente estudio, en su Capítulo 5, realizar un análisis similar partiendo de información más actualizada, de la EES 2010.

MEDIDAS LEGISLATIVAS Y NO LEGISLATIVAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD SALARIAL

Medidas legislativas:

- Constitución Española, Artículos 14, 9.2 y 35.
- Estatuto de los Trabajadores, Artículo 35.
- Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Programa Nacional de Reformas de España (2012).
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

AGENTES INVOLUCRADOS: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, etc.

Medidas no legislativas:

- Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres: 1988-1990, 1993-1995, 1997-2000, 2003-2006.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011.
- Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos.
- Estrategia Española de Empleo 2012-2014.
- Planes Anuales de Política de Empleo.
- Medidas de concienciación, formación, y otras: Día por la Igualdad Salarial, Campaña "Te corresponde, nos corresponde", distintivo "Igualdad en la Empresa", guías de buenas prácticas, estudios e investigaciones,...

AGENTES INVOLUCRADOS: Instituto de la Mujer, Secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Institutos autonómicos de la mujer, Unidades de Igualdad de los Ministerios, Organizaciones Sindicales, ...

INDICADOR 8: INDICADOR DE LA INFLUENCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PROMOCIÓN DEL SALARIO IGUAL Y LA ELIMINACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL

Los agentes sociales desempeñan un papel fundamental en el desarrollo de la sociedad, reconocido en la Constitución Española (artículos 7, 28 y 37) y en el ordenamiento jurídico, nacional y europeo. La negociación colectiva, en particular, constituye un instrumento fundamental para la regulación de las condiciones de trabajo y las relaciones laborales, la clasificación profesional y la definición de puestos de trabajo, así como la estructura salarial y las cláusulas retributivas.

Es, por lo tanto, un instrumento esencial para garantizar la igualdad de trato y la no discriminación salarial por razón de sexo en el trabajo y, como tal, constituye uno de los indicadores cualitativos considerados en el cálculo del "Gender Pay Gap" europeo.

A continuación se enumeran las medidas para la igualdad salarial de género más relevantes y recientes que se han puesto en marcha en el contexto de la negociación colectiva en España y se analiza su efectividad según los resultados de las evaluaciones realizadas y los datos disponibles.

1. MEDIDAS TOMADAS POR LOS AGENTES SOCIALES EN EL CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA ELIMINAR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO.

El **Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva** suscrito en 2002 por UGT, CCOO, CEOE y CEPYME contemplaba entre sus objetivos "*Fomentar la igualdad de oportunidades y contribuir a la eliminación de discriminaciones en el empleo y la ocupación por razón de género.*"

La Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva elaboró un documento de consideraciones y buenas prácticas que recogía el estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género. Hacía referencia, asimismo a la eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones, tareas). Llamaba la atención, además sobre como la reciente modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, debería conllevar la revisión y, en su caso, subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

El papel de la negociación colectiva en la lucha por la igualdad de género se vio potenciado con la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**. Esta medida legislativa preveía la construcción de un marco normativo especial para la negociación colectiva de la igualdad de trato y de oportunidades, a expresarse en la negociación colectiva y, más concretamente, en los convenios colectivos. Introdujo, además, una modificación en el artículo 85.1.II del Estatuto de los Trabajadores estableciendo que "sin perjuicio de la libertad de las partes

para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad”.

El 27 de noviembre de 2008 se constituyó la **mesa de igualdad del diálogo social**, con el objetivo de abordar temas relacionados con la brecha salarial, así como el derecho de las mujeres a un empleo de calidad, la segregación laboral o la conciliación de la vida laboral y personal, y las acciones concretas que se podrían desarrollar para su superación. En dicha mesa participan conjuntamente organismos públicos competentes en materia de igualdad (Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Ministerios de Empleo y Seguridad Social, y Educación, Cultura y Deporte), los sindicatos más representativos (CCOO y UGT) y las organizaciones empresariales CEPYME y CEOE.

El 25 de enero de 2012 se suscribió el **II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014**, en el que participaron la CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, muy marcado por la coyuntura económica y cuya principal novedad era la promoción de la flexibilidad interna en las empresas “como una potente herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas, favoreciendo una mayor estabilidad en el empleo, evitando el recurso al despido”. Dicho acuerdo establece, no obstante, como uno de los objetivos fundamentales de los convenios colectivos “el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”.

2. EFECTIVIDAD DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Realizar evaluaciones y comparaciones con puntos de referencia resulta fundamental para garantizar y mejorar la efectividad de las medidas para la igualdad salarial promovidas desde la negociación colectiva.

2.1. Evaluación de las medidas puestas en práctica desde la negociación colectiva

Al igual que la legislación en la materia se somete a seguimiento y evaluación, las medidas de igualdad salarial y de género impulsadas desde la negociación colectiva pasan también por este proceso.

Cabe hacer referencia, en primer lugar, a lo establecido en el **II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014** en materia de evaluación: “Las partes estiman conveniente efectuar, en el último trimestre de cada uno de los años de vigencia del presente Acuerdo, y en el seno de la Comisión de Seguimiento, una evaluación y seguimiento sobre la evolución de los indicadores económicos y en especial del empleo.” De hecho, se encuentra entre sus objetivos desarrollar

instrumentos de información y de análisis que sean de utilidad para el seguimiento de lo pactado en la negociación colectiva.

Es destacable, además, el papel de la **Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos**, órgano colegiado, tripartito, en el que está representada la Administración General del Estado y las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas. Entre sus funciones se encuentra el Observatorio de la negociación colectiva, que da cabida a la información, el estudio, la documentación y la difusión de la misma: “la realización de informes anuales sobre la situación de la negociación colectiva en España, el seguimiento y análisis periódico de la misma, la difusión de buenas prácticas e innovaciones en materia de negociación colectiva, o la realización de actividades que permitan la difusión de la negociación colectiva y del trabajo del Observatorio”.

Otro ejemplo particular en este sentido es el **Observatorio de la Negociación Colectiva de CCOO** creado en el año 2000 con el objetivo de obtener un conocimiento más profundo y matizado de la negociación colectiva como dimensión material y concreta de las relaciones de trabajo, analizando de manera sistemática y permanente un fenómeno tan complejo como este. En particular, dicho Observatorio cuenta con un grupo de investigación específico “encargado de profundizar en el conocimiento de los acuerdos sobre planes de igualdad, analizando tanto su contenido, en relación siempre con el convenio colectivo correspondiente, como el proceso de negociación e implantación de los mismos”.

2.2. Sistemas de recogida de datos sobre acuerdos colectivos en materia de igualdad salarial de género.

De acuerdo con la Resolución sobre Negociación Colectiva aprobada por la Organización Internacional del Trabajo en la Tercera Conferencia Internacional sobre Estadísticas Laborales de 1926, todos los países deben recopilar información sobre sus acuerdos colectivos y las medidas que conllevan de manera periódica.

En España **el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo** establece la obligación de registrar los distintos convenios colectivos aprobados por las comisiones negociadoras en el Registro de Convenios Colectivos. Dicho registro se encuentra publicado en la web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Además, a partir de las “hojas estadísticas” registras por las comisiones negociadoras en este procedimiento, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social publica con periodicidad mensual las **Estadísticas de Convenios Colectivos de Trabajo**.

INDICADOR DE LA INFLUENCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PROMOCIÓN DEL SALARIO IGUAL Y LA ELIMINACIÓN DE LA BRECHA

Referencias Legislativas:

- Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- II Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014.
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

AGENTES INVOLUCRADOS: Secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Ministerios (Empleo y Seguridad Social, Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, ...) UGT, CCOO, CEOE, CEPYME, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, etc.

INDICADOR 9: INDICADOR RELACIONADO CON LOS EFECTOS DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, BAJAS PARENTALES, SISTEMAS DE CRÉDITOS DE TIEMPO Y CORTES EN LA CARRERA SOBRE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Un último indicador cualitativo considerado por la Presidencia Belga de la UE a la hora de medir el “Gender Pay Gap” está relacionado con los efectos en la diferencia salarial que tienen aspectos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar, tales como el trabajo a tiempo parcial, las bajas de maternidad y paternidad, los sistemas de crédito de tiempo o las interrupciones de carrera.

En España, la **Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras** (Ley 39/1999, de 5 de noviembre) constituye el principal instrumento normativo dirigido a facilitar la compatibilidad entre las responsabilidades familiares y laborales.

No obstante, también desempeña un papel destacable la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, en la que se reconocen como derechos de las trabajadoras y los trabajadores los instrumentos de conciliación de la vida familiar y laboral, con objeto de evitar la discriminación de género generada por la asunción de responsabilidades familiares.

Del mismo modo, ha supuesto un paso adelante en esta materia el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2008-2011**, en el que se ha introducido el término de corresponsabilidad dando cabida a objetivos y actuaciones orientadas a promover el desarrollo de un modelo de convivencia familiar y social más igualitaria y un nuevo modelo de relaciones laborales y empleo de calidad que facilite la corresponsabilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como el fortalecimiento y el desarrollo de la red de servicios de atención y cuidado a menores y personas dependientes.

El **Estatuto de los Trabajadores** es, por su parte, el texto normativo en el que se regulan de forma específica los derechos de las trabajadoras y trabajadores del sector privado en este sentido. De forma similar, los derechos de conciliación de la población que trabaja en las Administraciones Públicas se regula en el **Estatuto Básico del Empleado Público**.

Adicionalmente, algunos **convenios colectivos** establecen mejoras en los derechos de conciliación legalmente establecidos.

A continuación se describen las medidas de conciliación específicas que se han puesto en práctica en los últimos años en España y cómo se evalúan sus resultados.

1. POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

Las políticas públicas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar suelen dar cabida a la oferta de servicios de cuidado de niños/as y personas dependientes, así como permisos de paternidad y maternidad, reducciones de jornada por cuidado de

familiares, etc. Seguidamente se presta atención a cada uno de estos aspectos de forma separada.

1.1. Medidas relacionadas con los permisos de paternidad y maternidad.

Los permisos de paternidad/ maternidad existen en todos los Estados Miembros de la Unión Europea.

En España, la legislación establece la duración de los **permisos de maternidad** en 16 semanas sin interrupción, las cuales se pueden ampliar en dos semanas más por cada hija o hijo, en caso de parto múltiple. Se establece, además, la posibilidad de que tras las seis semanas posteriores al parto, que son de obligado disfrute por la madre, el permiso se pueda compartir con el padre, si así lo desea la interesada.

Por su parte, en la Ley de Igualdad el **permiso de paternidad**, independiente al de la madre, se establece en 13 días sin interrupción, que se pueden ampliar en dos días adicionales por cada hija o hijo, en caso de parto múltiple. Su disfrute puede realizarse desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija hasta la del permiso de maternidad, o bien inmediatamente después de dicha finalización.

1.2. Servicios de cuidado de niños/as

Como se ha puesto de manifiesto a lo largo del estudio, las mujeres siguen asumiendo en mayor medida las responsabilidades de cuidado de sus hijas e hijos, lo que en muchos casos ocasiona una menor dedicación al trabajo, reducciones de jornada, interrupciones de carrera, etc. La existencia de una oferta de servicios de cuidado de niños/as suficiente y asequible es fundamental para amortiguar el impacto de esta situación.

Desde la Unión Europea se han establecido una serie de objetivos (**Objetivos de Barcelona, 2008**) en la provisión de este tipo de servicios, distinguiendo los dirigidos a niños y niñas menores de 3 años y los ofertados para niños y niñas en edad escolar. Se trata de ofrecer una cobertura del 33% para el primer grupo y del 90% para el segundo.

El **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2008-2011)** incluía entre sus objetivos dirigidos a la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral y familiar el fortalecimiento y desarrollo de la red de servicios de atención y cuidado a menores y personas dependientes.

1.3. Tiempo de trabajo y flexibilidad

Un aspecto fundamental en la legislación de las condiciones laborales es la referente al tiempo de trabajo. Está relacionada, en muchos casos, con la promoción de la

flexibilidad horaria o la equiparación de derechos entre las personas que trabajan a tiempo parcial y las que lo hacen a tiempo completo.

Algunas de las medidas más destacadas que establece la legislación en este sentido son las siguientes:

- Tienen derecho a una **reducción de la jornada** diaria, con una disminución proporcional de salario, de entre un octavo y la mitad de su duración, aquellas personas que tienen a su cuidado directo a alguna persona menor de ocho años; persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida; o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo, por edad, accidente o enfermedad.
- La **excedencia por cuidado** de menores tiene una duración de hasta tres años desde el nacimiento y la excedencia por cuidado de familiares dependientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, puede durar hasta 2 años. Tras el primer año de excedencia, la trabajadora o el trabajador tiene derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo y posteriormente a uno de la misma categoría profesional.
- Las personas trabajadoras a **tiempo parcial** tienen los mismos derechos que las trabajadoras o trabajadores a tiempo completo.

Además de lo establecido en la legislación, la negociación colectiva determina la **duración y distribución de la jornada** que puede tener cada trabajadora o trabajador en el ejercicio de su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pudiéndose optar a la jornada continuada, o el horario flexible entre otras formas de organización del tiempo de trabajo.

2. EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Además de las evaluaciones fijadas en la propia legislación y los planes de acción vigentes en materia de igualdad, que dan cabida a las medidas específicas de conciliación establecidas en los mismos, son numerosos los estudios e investigaciones que se han realizado sobre conciliación de la vida laboral y familiar con el objetivo de analizar cómo ha evolucionado la situación en los últimos años y el impacto de las políticas y programas públicos desarrollados en este sentido.

El **Observatorio de la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Instituto de la Mujer** ocupa un papel destacado en la realización de trabajos y estudios con el objetivo de ampliar el conocimiento de la situación actual de la conciliación de la vida laboral y familiar en España, sus necesidades y demandas.

Es más, el propio **Instituto Nacional de Estadística** ha publicado en varias ocasiones módulos adicionales de la Encuesta de Población Activa con información estadística específica relacionada con la conciliación de la vida laboral y familiar (años 2010 y 2005).

Asimismo, la Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo recopila amplia información en este sentido.

Del mismo modo, desde los sindicatos se han desarrollado iniciativas de cara a evaluar los resultados de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar llevadas a cabo. Es el caso, por ejemplo, de la **Guía de Buenas Prácticas** elaborada por el Departamento Confederal de la Mujer de **UGT** tras analizar la situación actual de tres países de la Unión Europea en referencia a los permisos o beneficios que disfrutaban los hombres para asumir las responsabilidades familiares.

8. EL INDICADOR SINTÉTICO DE BRECHA SALARIAL

Los trabajos realizados en los capítulos anteriores, basados en la revisión de la literatura especializada en brecha y discriminación salarial, esencialmente desde el punto de vista del concepto, las causas y las iniciativas para hacerle frente, y en la estimación de modelos econométricos y otros análisis de datos, sobre todo enfocados a identificar relaciones estadísticamente demostrables entre variables personales, laborales y de empresa de mujeres y hombres con sus retribuciones salariales, ofrecen una información conceptual y empírica muy valiosa para abordar la construcción del ISBRESA.

Tradicionalmente, la medición de la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha realizado construyendo modelos econométricos basados en la técnica de Oaxaca (Oaxaca, R.L. and M.R. Ransom (1999)), y empleando como fuente estadística de referencia la EES. Así lo constatan los últimos estudios en la materia llevados a cabo en España, como “Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo” (De Cabo, G. y Garzón M.J. (2007)) o “La brecha salarial en España: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. España 2009” (Sallé, M.A., De Cabo, G. et al (2010)). Esta metodología se emplea en capítulos previos de este informe y se explica de manera detallada en los anexos.

La construcción de un indicador sintético ofrece una alternativa para aproximar esta realidad, ampliando el número de fuentes estadísticas de referencia y permitiendo profundizar en los diferentes factores que determinan la brecha salarial entre mujeres y hombres y su importancia.

En particular, este **indicador sintético puede considerarse un avance novedoso y pionero en la medición de la brecha salarial**, en el contexto de España y de nuestro entorno europeo, ya que permite:

- Acotar las dimensiones y ámbitos determinantes o definitorios de la brecha salarial, desde una visión integral y holística.
- Medir, a partir de indicadores cuantificables, las diferentes dimensiones y ámbitos de la brecha salarial, además de la misma en su conjunto, de forma comparable y normalizada (índice 0 – 100).
- Determinar los factores que contribuyen más o menos a la mejora o empeoramiento de la brecha salarial.
- Realizar el seguimiento de la evolución y avances en términos de brecha salarial, tanto de forma agregada, como de cada una de sus dimensiones y/o ámbitos. Esto es posible porque el valor de los indicadores sintéticos (agregado y por dimensiones) se puede calcular periódicamente, siendo posible una comparativa temporal de la situación que permita evaluar los logros conseguidos.

- Realizar simulaciones de escenarios a futuro, en términos de diferencia salarial, que puedan orientar prioridades en la planificación de políticas. En este sentido, el indicador sintético permite identificar las políticas que hay que reforzar, las que hay que impulsar para obtener mejoras y las que hay que mantener y poner en valor, para lograr el objetivo último de reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres (objetivo que puede ser cuantificable y periodificable).

8.1. APROXIMACIÓN TEÓRICA A LA BRECHA SALARIAL

El primer paso a la hora de construir un indicador sintético para medir un fenómeno complejo es definir dicho fenómeno desde un punto de vista teórico, identificando y conceptualizando todas sus dimensiones. El punto de partida para llevar a cabo este ejercicio de aproximación teórica a la brecha salarial y sus dimensiones se encuentra, además de en la detenida revisión de la literatura realizada, en los análisis empíricos llevados a cabo utilizando las fuentes estadísticas disponibles.

Cabe recordar que a efectos de esta investigación se entiende por diferencia o **brecha salarial** la distancia entre la retribución media por hora de las mujeres y la de los hombres, medida como proporción de la masculina.

Respecto a sus dimensiones, partiendo de la amplia revisión literaria realizada ha sido posible obtener una visión general de los factores que la determinan. En el primer capítulo del informe se describen de forma detallada las referencias existentes en la literatura en este sentido, prestando especial atención a las más recientes. No resulta pertinente volver al análisis pormenorizado de las aportaciones realizadas en este sentido, si bien cabe señalar que la identificación y conceptualización de las dimensiones de la brecha salarial que se describe a continuación tiene su base, fundamentalmente, en una selección de **investigaciones especialmente relevantes**. Se trata de aquellos estudios que, centrando su atención en el análisis de la brecha salarial de género y los factores que la determinan, se consideran más completos y actuales. En particular:

1. **Informe sobre desigualdad salarial** (Unión General de Trabajadores (2013)). Esta investigación consiste en un análisis cuantitativo, a partir de los datos de la EES 2010 y los publicados por EUROSTAT, que revela algunas conclusiones importantes relacionadas con los factores determinantes de la brecha salarial. Entre ellas, destaca que “en ningún caso las mujeres perciben mayor remuneración que los hombres, ni por la realización de un trabajo similar, ni por condiciones personales, ni geográficas, ni de formación, ni a la luz de los otros indicadores también analizados, como son la jornada, el tipo de contrato o el sector de la actividad”. Concluye, además, y entre otros aspectos, que la brecha salarial entre mujeres y hombres aumenta con la edad, el grado de responsabilidad y en la contratación a jornada completa.

2. **La brecha salarial: causas e indicadores** (Sarasola, S. y García, E. (2012)). El Instituto Vasco de la Mujer (EMAKUNDE) publicó este estudio en 2012. Su objetivo fundamental consiste, precisamente, en la identificación de indicadores y factores causantes de la brecha salarial, así como en la selección de indicadores para su medición y análisis. Como peculiaridad, adopta la perspectiva de las empresas individuales. Algunas conclusiones fundamentales a las que llega están relacionadas con la segregación de la mujer en el mercado de trabajo, tanto vertical como horizontal, así como con las creencias derivadas de la división sexual del trabajo y de la asignación a las mujeres de las responsabilidades familiares.
3. **La brecha salarial: realidades y desafíos** (Sallé, M.A., De Cabo, G. et al (2010)). Este estudio constituye uno de los antecedentes fundamentales en la línea de análisis continuada con la presente investigación. Su objetivo fundamental era “aportar nuevas fuentes de conocimiento al fenómeno de la desigualdad salarial y constituir un instrumento útil para el diseño de líneas de intervención en este campo”. Para ello se basaba, no solo en los últimos datos de la EES (2006) sino también en entrevistas realizadas a agentes especializados en la materia. Como resultado, identificó incrementos en la brecha salarial de género en los estratos salariales más elevados, las edades, niveles educativos o grados de antigüedad superiores, los sectores y ocupaciones con mayor presencia de mujeres, las personas contratadas de manera indefinida y entre quienes trabajan con jornada parcial y en las empresas de mayor tamaño y privadas. Concluyó, asimismo que la brecha salarial aumentaba debido a los componentes de la retribución menos objetivos o no sujetos a convenio como los pagos de horas extraordinarias, incentivos y complementos salariales.
4. **The gender pay gap in the Member States of the European Union** (Council of the European Union (2010)). Tal y como se describe en el capítulo 7, este informe realiza una revisión de los indicadores para cuantificar la brecha salarial de género aprobados por el Consejo de Ministros de la Unión Europea de 2001. Entre sus principales aportaciones está la revisión que realiza de las fuentes estadísticas utilizadas y la nueva metodología de cálculo que propone. El sistema de indicadores que presenta está compuesto por 6 índices de tipo cuantitativo y 3 de tipo cualitativo, que tienen en consideración aspectos determinantes del salario como el tipo de jornada, la edad, el nivel de estudios, la segregación laboral, la situación familiar o las medidas legislativas y el entorno institucional de referencia.
5. **Análisis de la perspectiva de género en algunas estadísticas españolas y propuestas de mejora** (De Cabo, G., Henar, L. y Calvo, M. (2009)). Este estudio del Instituto de la Mujer es también un referente en la línea de investigación desarrollada con este nuevo informe, puesto que, si bien no constituía su objeto fundamental, dio cabida a un capítulo de cuantificación y análisis de la diferencia y discriminación salarial entre mujeres y hombres a partir de los datos de la EES de 2006, actualizando las aportaciones realizadas en su precedente, “Diferencia y discriminación salarial por

razón de sexo" (De Cabo, G. y Garzón M.J. (2007)), y ofreciendo información de interés sobre los factores determinantes de la brecha salarial.

6. **Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España** (De Lucio, J. et all (2012)). Este estudio incorpora una novedad en el ámbito del análisis económico del fenómeno de la diferencia salarial, porque profundiza en el estudio de las características de productividad, rentabilidad y competitividad de la empresa como factores influyentes en las diferencias de retribución entre sexos, una vez descontadas las diferencias intrínsecas a las características individuales y empresariales.
7. **Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres** (Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones COM (2007) 424 (2007)). Esta Comunicación mantiene que las diferencias salariales están condicionadas por una amplia gama de factores, incluyendo las características personales, del trabajo, de las empresas, la segregación de género sectorial y ocupacional, los contextos institucionales, así como las normas sociales y tradiciones.

| | |
|---------------------------------|--|
| Características personales | Edad, nivel educativo, situación familiar, experiencia en el mercado laboral, interrupciones en la carrera laboral, antigüedad en el empleo, etc. |
| Características del trabajo | Ocupación, tipo de jornada, tipo de trabajo, situación laboral, perspectivas de carrera, condiciones de trabajo, etc. |
| Características de las empresas | Sector, tamaño de la empresa, organización del trabajo, políticas de contratación, compensación y recursos humanos, etc. |
| Segregación de género | Participación de hombres y mujeres según sectores y Ocupaciones. |
| Características institucionales | Sistemas de educación y formación, negociación salarial, relaciones laborales, formación de salarios y prestaciones salariales, permiso parental, prestación de servicios de cuidado a personas dependientes, etc. |
| Normas sociales y tradiciones | En materia de educación, participación en el mercado laboral, elección de trabajo, patrones de carrera, valoración de las ocupaciones donde predominan hombres y mujeres, etc. |

No obstante, se han tenido en cuenta asimismo otras referencias existentes en la literatura en las que se aportara información novedosa o adicional no considerada en dichas investigaciones. Igualmente, se han tenido en cuenta los resultados de los análisis empíricos realizados en las fases anteriores de este estudio en tanto han permitido constatar relaciones de dependencia entre el salario y la diferencia salarial y variables que hasta ahora no habían sido consideradas al analizar los factores determinantes de la brecha salarial.

Antes de entrar en la descripción y conceptualización de las dimensiones de la brecha salarial que se han identificado, cabe señalar que la aproximación teórica al fenómeno

se ha llevado a cabo tratando de satisfacer varios criterios fundamentales para asegurar que el indicador sintético construido ofrezca un reflejo fiel de la realidad que pretende medir:

1. En primer lugar, se ha tratado de realizar una conceptualización del fenómeno lo más **global e integral** posible, porque el avance teórico en la correspondiente materia así lo exige. Se trata de definir desde un punto de vista teórico qué es lo que se desea medir, independientemente de los indicadores realmente disponibles. Un indicio de este planteamiento está, por ejemplo, en el Informe 2010 de la Presidencia Belga, en el que, más allá de lo que se puede medir con las variables existentes, aboga por una mejora de las fuentes estadísticas (particularmente la EES con nuevas variables). Por tanto, a la hora de realizar el planteamiento teórico de la brecha salarial en todas sus posibles dimensiones no se ha atendido a las limitaciones marcadas por la disponibilidad de estadísticas u otras fuentes de información. Por el contrario, partiendo de toda la información disponible, la definición de las dimensiones de la brecha salarial, así como la selección de los ámbitos y subámbitos concretos a incluir en cada una de ellas, persigue el objetivo último de conseguir un indicador completo, que, pese a su complejidad, consiga reflejar todos los factores explicativos de la brecha salarial.
2. En segundo lugar, con objeto de asegurar la **consistencia** del ISBRESA, la inclusión de cada una de las dimensiones, al igual que sus ámbitos y subámbitos, se encuentra convenientemente justificada. Es decir, sólo se han considerado como factores determinantes de la brecha salarial a incluir en el diseño del indicador sintético aquellos de los que se posee evidencia, ya sea empírica a partir de los modelos de regresión y otras técnicas estadísticas empleadas en las fases previas, ya sea en la literatura de referencia desarrollada en este campo.

De esta forma, se han identificado seis grandes dimensiones explicativas de la desigualdad salarial: personal, laboral, empresarial, de segregación, institucional y social/cultural. A continuación se describe detenidamente cada una de ellas, así como los distintos ámbitos a los que dan cabida.

Ilustración 5. Dimensiones de la brecha salarial.



8.1.1. Dimensión personal

En primer lugar, la brecha salarial entre mujeres y hombres está condicionada por las características personales de las y los trabajadores. Como se ha puesto de manifiesto a lo largo de las fases previas de esta investigación, aspectos como la edad, el nivel educativo o la situación familiar de cada trabajadora y trabajador son determinantes tanto de su salario como de la diferencia y discriminación salarial existente entre la población ocupada de uno y otro sexo.

Más concretamente, esta dimensión de la brecha salarial da cabida a los siguientes ámbitos:

1. **Edad:** Existe amplia evidencia en la literatura de que la edad es una de las características personales que inciden en la brecha salarial. Esta relación ha sido corroborada, además, con el análisis empírico realizado con los datos de la EES. Se ha puesto de manifiesto que dicha relación responde a una lógica múltiple. Por un lado, está relacionada con la acumulación de experiencia a lo largo de los años y el aumento salarial que ésta lleva asociado y, en esta misma línea, las mayores dificultades de promoción profesional de las mujeres con el paso del tiempo. Del mismo modo, tiene su razón de ser en las distintas trayectorias vitales de hombres y mujeres, que derivan en distintas edades de incorporación al mercado de trabajo, más interrupciones de carrera en el caso femenino para hacer frente a responsabilidades familiares, etc.
2. **Nivel educativo:** La formación se ha manifestado también como un aspecto determinante del salario y la diferencia salarial, con amplia presencia en la literatura, y contrastado en el análisis empírico previo. Las ocupaciones de mayor cualificación llevan asociados, por lo general, niveles salariales altos. Sin embargo, la presencia femenina en dichas ocupaciones es inferior a la masculina y, aun cuando trabajan en ellas, perciben salarios inferiores a los de los hombres en la misma posición. Sus preferencias a la hora de elegir sus estudios son distintas y, además, es más habitual que las mujeres realicen trabajos que requieren una cualificación inferior a la que tienen. Se ha constatado, asimismo, que la discriminación salarial es mayor entre la población con estudios de formación profesional.
3. **Situación familiar:** Entre las características personales que determinan los salarios y diferencias salariales entre mujeres y hombres juegan un papel fundamental aquellas relacionadas con la situación familiar. Si bien la literatura más reciente ha empezado a hacer referencia a la importancia de este tipo de factores, apenas existía evidencia empírica previa de esta relación debido a que la EES, fuente por excelencia a la hora de realizar análisis estadísticos sobre brecha salarial, no recaba información en este sentido. No obstante, gracias a los análisis realizados en esta

investigación utilizando otras fuentes estadísticas, se ha podido contrastar la relación existente entre el salario y la situación familiar de trabajadoras y trabajadores. En particular, se ha corroborado que inciden en el salario y la diferencia salarial aspectos relacionados con la situación familiar como la tenencia de hijas e hijos o de personas dependientes en el hogar y el estado civil de trabajadoras y trabajadores. Estas relaciones responden fundamentalmente a las diferencias de dedicación al trabajo que derivan de las mayores responsabilidades familiares que se asumen cuando se tienen hijas o hijos, cuando se está casado/a o cuando se tienen personas dependientes a cargo, las cuales suelen recaer en mayor medida sobre las mujeres.

4. **Grado de urbanización del lugar de residencia:** Si bien apenas existen referencias en la literatura que señalen una relación entre el grado de urbanización y el salario y la diferencia salarial, el análisis empírico realizado en las fases previas de esta investigación ha corroborado su importancia. Además, en el "*Informe sobre Desigualdad Salarial*" publicado por UGT en 2013 también se hace referencia a este aspecto, haciendo hincapié en las mayores diferencias de renta que existen en las grandes ciudades y cómo las mujeres tienen mayor presencia entre los estratos de población con menos ingresos.
5. **Nacionalidad:** Un último aspecto relacionado con las características personales de trabajadoras y trabajadores que inciden en el salario y la brecha salarial de género, del que existe evidencia tanto en la literatura, sobre todo la más reciente, como en los análisis empíricos previos, es la nacionalidad. Fundamentalmente, se ha revelado que los salarios son más altos cuando se tiene nacionalidad española o de la UE y que la diferencia salarial aumenta con la distancia al lugar de procedencia, lo cual está relacionado con las ocupaciones de poca cualificación que suelen desempeñar las mujeres inmigrantes.

8.1.2. Dimensión laboral

Una segunda dimensión importante del indicador de brecha salarial, en tanto que determina de forma crucial la diferencia salarial entre mujeres y hombres, es la que da cabida a factores explicativos relacionados con las condiciones de trabajo, características del puesto desempeñado, etc. Diferentes puestos, diferentes responsabilidades, diferentes desempeños, etc. llevan asociados distintos salarios. Sin embargo, se ha puesto de manifiesto que mujeres y hombres no siempre reciben un mismo salario por realizar un trabajo del mismo valor. Es necesario, por tanto, tener en cuenta esta dimensión en la construcción de un buen indicador de brecha salarial entre mujeres y hombres.

Los ámbitos concretos que tienen cabida en esta dimensión de la brecha salarial son los siguientes:

1. **Condiciones laborales:** En primer lugar, cabe incluir todos aquellos aspectos relacionados con las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores de los que se tienen evidencia en la literatura o los análisis empíricos realizados que afectan al salario y la diferencia salarial. Si bien cabe esperar que, en general, la mayoría de las condiciones de trabajo tengan un reflejo en el salario, las investigaciones realizadas hasta la fecha han permitido constatar la relevancia de los siguientes aspectos:
 - a. Tipo de jornada: La jornada parcial conlleva salarios comparativamente inferiores a la jornada completa, en la mayoría de los casos, y es mucho más habitual que las mujeres trabajen a tiempo parcial. Por lo tanto, el tipo de jornada efectivamente incide en el salario y la diferencia salarial entre mujeres y hombres.
 - b. Duración del contrato: Por otro lado, la referencia al impacto del tipo de contrato en la brecha salarial está ampliamente extendida en la literatura.
 - c. Estructura salarial: Las investigaciones más recientes en la materia han introducido la estructura salarial entre los factores determinantes del salario y la diferencia salarial, aludiendo al efecto especialmente destacado que tienen los complementos salariales y pagos extraordinarios en la distinta remuneración que perciben las trabajadoras y los trabajadores.
2. **Perfil laboral:** Además de las características citadas, relacionadas con las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, su propio perfil laboral resulta determinante de gran parte de las diferencias salariales existentes. La literatura previa y los análisis empíricos llevados a cabo indican que son relevantes en este sentido las siguientes características:
 - a. Experiencia: Por lo general, conforme aumentan los años de experiencia en el mercado de trabajo, los salarios tienden a incrementarse. Sin embargo, es habitual que las mujeres acumulen menos experiencia que los hombres, debido a su más tardía incorporación al mercado laboral y las interrupciones de carrera asociadas a la maternidad y otras responsabilidades familiares y del hogar tradicionalmente femeninas, lo que tiene un impacto positivo en la brecha salarial de género. Además, los estudios han puesto de manifiesto que aun cuando se alcanzan niveles de experiencia similares, las mujeres perciben salarios comparativamente inferiores.
 - b. Antigüedad: cuando aumenta el número de años pasados en una empresa los salarios tienden a incrementarse, tanto por los complementos de antigüedad propiamente dichos como gracias a la promoción profesional que suele llevar asociada. Sin embargo, los datos analizados han puesto de manifiesto que la mayor antigüedad conlleva mayores niveles de diferencia salarial, que podrían estar relacionados con las menores posibilidades de promoción femeninas.

- c. Disponibilidad para viajar: las empresas valoran positivamente la disponibilidad para viajar de sus trabajadoras y trabajadores, la cual suele tener un reflejo en el salario. Así se ha constatado en el análisis de conglomerados realizado a partir de la ECVT. La mayor implicación de las mujeres con las responsabilidades familiares y del hogar, a la que se ha hecho referencia en múltiples ocasiones, se traduce en muchos casos en una menor dedicación al trabajo sobre todo en términos de disponibilidad de tiempo y, por tanto, para realizar viajes.
 - d. Disponibilidad para prolongar la jornada: Del mismo modo, dada su mayor implicación en la vida familiar las mujeres suelen prolongar su jornada con menos frecuencia con los hombres. Por tanto, los hombres cobran más complementos por horas extraordinarias y las empresas valoran su mayor dedicación y disponibilidad horaria. El estudio "*La brecha salarial: causas e indicadores*" de EMAKUNDE hace especial hincapié en este sentido.
3. **Características del puesto**: Además de las condiciones de trabajo y el perfil laboral de las y los trabajadores, la Dimensión Laboral de la brecha salarial da cabida a factores relacionados con las características y requerimientos concretos de los puestos de trabajo, que suelen tener un reflejo en el salario. Se dispone de evidencia empírica que justifica la inclusión de los siguientes factores:
- a. Nivel de estrés: A pesar de que no existen referencias concretas a este aspecto en la literatura, el análisis de conglomerados realizado a partir de los datos de la ECVT ha permitido constatar la relación existente entre el nivel de estrés asociado a un determinado puesto de trabajo y el salario recibido por su desempeño. En particular, se ha puesto de manifiesto que, aunque existen excepciones, la población con unos niveles de ingresos más elevados suele tener también los mayores niveles de estrés.
 - b. Nivel de esfuerzo físico: El nivel de esfuerzo físico que requiere la realización del trabajo ha sido también referenciado en la literatura como un factor determinante de la brecha salarial. Si bien no se constató su relevancia en el análisis empírico realizado con los datos de la ECVT, debido a su grado de asociación con el nivel de estrés, estudios recientes como "*Brecha salarial: causas e indicadores*" publicado por EMAKUNDE en 2012 lo señalan como un aspecto a tener en cuenta. Alude, en este sentido, a los complementos salariales que se apoyan en este tipo de requerimientos físicos de los trabajos.
 - c. Nivel de riesgo o peligro: Al igual que el nivel de esfuerzo físico, el nivel de riesgo o peligro que conlleva un puesto de trabajo ha sido señalado en la literatura como determinante del salario. Los puestos que conllevan un nivel de riesgo o peligro más alto llevan asociados salarios superiores y suelen ser desempeñados por hombres, lo que tiene su reflejo en la brecha salarial de género.
 - d. Responsabilidad: Un último elemento relacionado con las características del puesto de trabajo, que ha sido ampliamente referenciado en la literatura en la

materia como determinante del salario y la brecha salarial de género es la asunción de responsabilidades de organización y supervisión. Así, tanto la literatura como los resultados de los modelos de regresión construidos a partir de la EES ponen de manifiesto que los salarios reflejan las responsabilidades asumidas por trabajadoras y trabajadores, aumentado cuando estas son más amplias. Ello se traduce en desigualdades salariales de género en la medida en que los hombres tienen mayor presencia que las mujeres en los puestos de responsabilidad y, en algunos casos, incluso asumiendo las mismas responsabilidades, las mujeres perciben una compensación salarial inferior.

8.1.3. Dimensión empresarial

Más allá de las condiciones de trabajo, también algunas características específicas de las empresas en las que se ocupan mujeres y hombres resultan determinantes de la diferencia salarial existente. Es el caso, por ejemplo, de su dimensión, el tamaño del mercado al que destinan su producción o, incluso, quién ejerce el control o propiedad de la empresa. En consecuencia, ésta constituye una tercera dimensión del indicador de brecha salarial.

La literatura revisada, junto con los distintos análisis realizados aplicando técnicas estadísticas multivariantes, justifican la inclusión en esta dimensión del ISBRESA de los siguientes ámbitos concretos:

1. **Titularidad de la empresa:** Un primer factor relacionado con las características de la empresa que se ha constatado como determinante del salario y la diferencia salarial es si se trata de una empresa de titularidad pública o privada. En particular, se observan niveles salariales más elevados en las empresas públicas, y mayores diferencias salariales entre mujeres y hombres en las privadas.
2. **Tamaño de empresa:** Del mismo modo, tanto los modelos de regresión construidos como la literatura permiten afirmar que el tamaño de la empresa condiciona el salario y la diferencia salarial de género, siendo, en las empresas de mayor tamaño, donde se registra una brecha salarial más elevada.
3. **Medidas de conciliación:** El papel de la empresa en la reducción de la brecha salarial pasa no solo por la fijación de salarios iguales sino también por la puesta en práctica de medidas que permitan a sus trabajadoras y trabajadores conciliar su vida laboral y familiar, reduciendo la desigual participación y dedicación al empleo de mujeres y hombres.
 - a. **Teletrabajo:** En primer lugar, el análisis de conglomerados realizado a partir de los datos de la ECVT ha revelado que el teletrabajo es una opción más frecuente entre la población con un nivel de ingresos altos. Se trata de una forma de organización del trabajo que, por su propia definición, se manifiesta como una vía

de conciliación de la vida laboral y familiar que podría mermar el impacto que las responsabilidades familiares tienen sobre la disponibilidad y dedicación de las mujeres al empleo.

- b. Jornada partida: En la misma línea que el teletrabajo, los puestos de trabajo que ofrecen la posibilidad de trabajar en jornada continua constituyen una opción ventajosa para conciliar la vida laboral y familiar para aquellas personas con responsabilidades familiares que atender, sin que ello se traduzca necesariamente en un descenso de su salario.
 - c. Guardería de empresa: Adicionalmente, la oferta de servicios de cuidado de niños y niñas, ya sea a través de guarderías de empresas o de ayudas económicas para acceder a centros de este tipo, juega un papel importante para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.
4. **Organización del trabajo**: Existen, además, una serie de aspectos relacionados con la forma en que las empresas organizan el trabajo que se han revelado como determinantes de la brecha salarial de género. Cabe tener en cuenta que, si bien la literatura no hace referencia a todos estos aspectos concretos, sí señala la influencia de variables relacionadas con el tiempo de trabajo.
- a. Trabajo en fin de semana: Tal y como se ha puesto de manifiesto en el análisis estadístico previo, normalmente las personas que trabajan los fines de semana reciben compensaciones salariales. Se trata, por tanto, de otro factor determinante del salario y, por ende, la diferencia salarial.
 - b. Trabajo en turnos: Del mismo modo, existen complementos salariales asociados al trabajo en turnos. Algunas investigaciones consultadas ponen de manifiesto que se trata de uno de los componentes del salario que más influye en la brecha salarial de género.
 - c. Trabajo en horario nocturno: El trabajo nocturno lleva asociados, asimismo, complementos salariales específicos. Por tanto, influye en la cuantía total del salario y en la formación de la brecha salarial, y así ha sido referenciado en la literatura reciente en la materia.
5. **Políticas de contratación y recursos humanos**: Otro ámbito importante dentro de la Dimensión Empresarial de la brecha salarial son las políticas de contratación y recursos humanos de las empresas, que determinan en muchos casos las ocupaciones y puestos desempeñados por hombres y mujeres, sus posibilidades de promoción y, en última instancia, sus salarios. La literatura en la materia hace hincapié en este sentido en los estereotipos existentes respecto a las cualidades necesarias para ser un buen directivo, que se asocian al rol masculino, la menor participación femenina en actividades de formación continua promovidas por las empresas y las exigencias de sobrecualificación respecto a los puestos a desempeñar a las que se enfrentan las mujeres.

6. **Mercado:** Por último, una característica de las empresas que se ha revelado como determinante del salario y la brecha salarial en el mercado al que dirigen su producción. Más concretamente, los modelos de regresión construidos a partir de la EES han puesto de manifiesto que los salarios aumentan cuanto mayor es el mercado de destino de la producción.

8.1.4. Dimensión segregación

Como se ha visto a lo largo de la investigación, y como corroboran otros estudios relevantes en este campo, la parte discriminatoria de la diferencia salarial está especialmente relacionada con la distinta posición y participación de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo. Es bien sabido que algunos sectores de actividad dan empleo fundamentalmente a mujeres y otros ocupan mayoritariamente a hombres. Del mismo modo, la presencia masculina y femenina es muy dispar entre unas ocupaciones y otras. Y cada ocupación y cada sector de actividad conllevan niveles salariales diferentes, lo que repercute de forma directa en la diferente retribución de mujeres y hombres. Para incorporar el efecto de la segregación, tanto horizontal como vertical, de la mujer en el mercado de trabajo se ha definido esta cuarta dimensión del indicador de brecha salarial.

Dada su doble interpretación, se han considerado dos ámbitos diferenciados:

1. **Segregación horizontal:** Por un lado, se ha incorporado como factor determinante de la brecha salarial la distinta presencia de mujeres y hombres en cada sector de actividad o profesión. Su consideración está ampliamente justificada tanto en la literatura previa como en los análisis estadísticos realizados en esta misma investigación.
2. **Segregación vertical:** Del mismo modo, se ha tenido en cuenta su distinta distribución por ocupaciones, también referenciada en la literatura y corroborada en fases previas de este estudio. Se trata de reflejar, así, el impacto de la mayor presencia masculina en puesto de alta cualificación o el empleo mayoritariamente femenino en ocupaciones inferiores en la brecha salarial.

8.1.5. Dimensión institucional

Además de los factores relacionados con las características personales, laborales y de empresa que condicionan la brecha salarial, que son de fácil medición y se han estudiado ampliamente tanto en la literatura previa como en esta investigación, existen una serie de aspectos relacionados con el entorno institucional en el que se desarrollan las relaciones laborales que resultan también determinantes de la brecha salarial. Así, por

ejemplo, la existencia de un sistema educativo que dé las mismas oportunidades a mujeres y hombres o la oferta de servicios de cuidado de menores que aligeren las cargas familiares de las madres trabajadoras repercuten también en su participación en el mercado de trabajo, su dedicación y su retribución. Se trata de factores de más difícil medición, que en muchos casos se han analizado con una metodología cualitativa, pero que al menos desde un punto de vista teórico cabe tener en cuenta a la hora de construir un indicador completo de brecha salarial.

La Dimensión Institucional del ISBRESA da cabida a tres ámbitos específicos:

1. **Sistemas de educación y formación:** En primer lugar, la existencia de un sistema educativo que dé las mismas oportunidades a mujeres y hombres y difunda la igualdad de género es un aspecto institucional fundamental a la hora de reducir la brecha salarial de género.
2. **Negociación colectiva y afiliación sindical:** Por otra parte, el papel de los sindicatos y organizaciones de representación en la defensa de la igualdad de género en el empleo es también determinante de la brecha salarial. Se ha constatado, en este sentido, la importancia del tipo de convenio al que se suscriben las empresas, observando niveles salariales más bajos cuando se trata de convenios sectoriales de ámbito inferior al estatal y menores diferencias salariales de género cuando se trata de convenios de empresa. Del mismo modo, aquellas empresas que cuentan con una estructura que facilita la negociación colectiva favorecen la igualdad salarial entre mujeres y hombres.
3. **Medidas de conciliación:** Son fundamentales, finalmente, las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar existentes, puesto que se ha comentado a lo largo del estudio, la distinta posición y dedicación laboral de las mujeres está en muchos casos determinada por los requerimientos de tiempo asociados a sus responsabilidades familiares. El indicador de brecha salarial propuesto en el Informe de la Presidencia Belga es uno de los referentes más importantes a tener en cuenta en este sentido, si bien la relevancia de este ámbito como determinante de la desigualdad salarial se ha manifestado también en otros estudios. Aspectos concretos que cabe incluir en este ámbito, con objeto de tener en cuenta todos los factores determinantes de la brecha salarial a los que da cabida, son los siguientes:
 - a. Existencia de permiso maternal/ paternal: los permisos de maternidad y o paternidad establecidos por ley son la primera y más importante medida de conciliación, en la medida en que permiten a las madres y padres atender las necesidades de sus hijas e hijos cuando nacen, conservando su empleo e ingresos.
 - b. Servicios de cuidado a menores: La disponibilidad y accesibilidad de guarderías y centros infantiles que se encarguen del cuidado de los y las hijas de mujeres y hombres mientras están trabajando es fundamental, asimismo, para garantizar la igualdad de condiciones en cuanto a disponibilidad de tiempo y dedicación.

- c. Servicios de atención a la dependencia: Del mismo modo, aquellas personas trabajadoras que tienen familiares dependientes pueden seguir trabajando y dedicando a su trabajo el tiempo necesario si existen servicios de atención a la dependencia suficientes y accesibles.

8.1.6. Dimensión social y cultural

Por último, las diferencias de salarios que existen entre mujeres y hombres están determinadas también por aspectos socio-culturales. Si bien el papel de la mujer y el hombre en la sociedad ha cambiado considerablemente en los últimos años, aún persisten valores y concepciones diferentes sobre el trabajo de cada uno y sus capacidades. De esta forma, si bien los hombres cada vez se implican más en las tareas del hogar y el cuidado de familiares, las responsabilidades familiares siguen asignándose fundamentalmente a las mujeres. Del mismo modo, los perfiles directivos siguen asociándose a cualidades masculinas y los perfiles más sociales se perciben como femeninos. Estos y otros aspectos han de incorporarse, por tanto, como una dimensión adicional en la construcción del ISBRESA.

En particular, cabe diferenciar cuatro ámbitos concretos dentro de la Dimensión Social-Cultural de la brecha salarial:

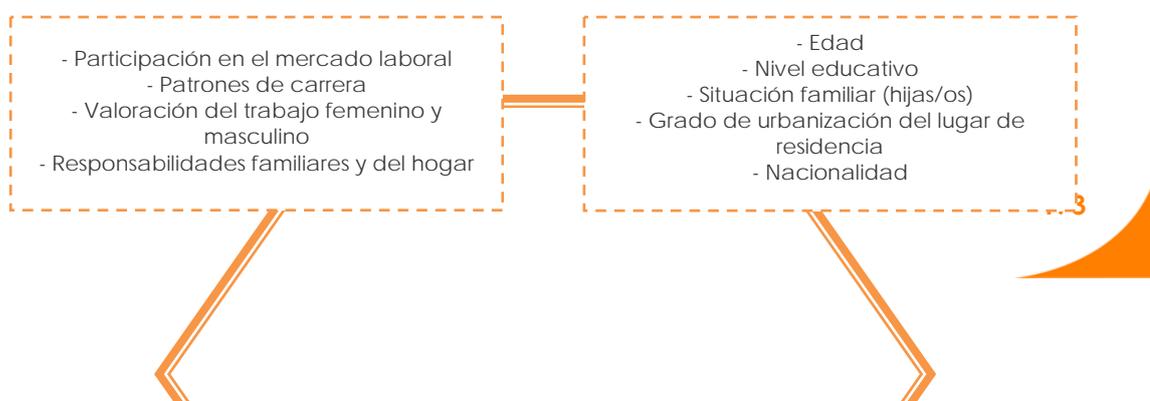
1. **Participación en el mercado laboral**: La primera consecuencia de las pautas sociales y culturales dominantes es la distinta participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, que refleja, entre otros aspectos, el mayor número de ellas que se encuentran inactivas porque se dedican a las tareas del hogar y los cuidados familiares. Puede decirse, por tanto, que un primer paso hacia la igualdad de hombres y mujeres en el empleo, es su participación por igual en el mercado de trabajo
2. **Patrones de carrera**: Además, las creencias sociales y pautas culturales establecidas derivan también en distintos patrones de carrera según el sexo de la población trabajadora. Así, por ejemplo, los estudios en la materia han constatado que la edad media de incorporación al mercado de trabajo femenina es posterior a la masculina, en muchos casos porque prolongan sus estudios durante más tiempo. De hecho, ya desde la elección de sus estudios las mujeres y los hombres muestran distintas preferencias, condicionadas por los valores dominantes, de forma que las carreras técnicas y tecnológicas suelen ser más demandadas entre los hombres mientras que las mujeres se decantan más por estudios de índole social. A ello se añade, una vez más, la tradicional asignación de las responsabilidades familiares y del hogar a la mujer, que se traduce en interrupciones de carrera más frecuentes y más prolongadas que las masculinas.

3. **Valoración del trabajo femenino y masculino:** Más allá de la distinta posición de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, las creencias sociales y pautas culturales dominantes siguen otorgando una valoración diferente al trabajo realizado por la población de cada género, aun cuando su desempeño y aportación de valor sea similar. Esta distinta valoración del trabajo femenino y masculino se pone de manifiesto en una doble vertiente:
 - a. Valoración sectorial: En primer lugar, se pone de manifiesto en la distinta valoración que reciben las actividades realizadas habitualmente por mujeres de las que llevan a cabo principalmente hombres, puesto que las segundas suelen tener asociados niveles salariales mayores. Además, las mujeres tienen dificultades para realizar actividades tradicionalmente masculinas y, aun cuando las hacen, reciben una valoración inferior. En cambio, los hombres que realizan actividades que tradicionalmente han sido desempeñadas por mujeres son muy bien valorados. Es el caso, por ejemplo, de los chefs o los estilistas, cuya imagen social es mejor que la de las cocineras y peluqueras, aun desempeñando un trabajo de igual valor.
 - b. Valoración ocupacional: De forma paralela, las mujeres y los hombres suelen emplearse en distintas ocupaciones, siendo por lo general las masculinizadas las que reciben una mejor valoración. En particular, es más frecuente que los hombres ocupen los puestos directivos y de responsabilidad, que tienen los niveles salariales más altos, mientras que las mujeres suelen desempeñar ocupaciones medias o inferiores, con salarios más bajos.
4. **Responsabilidades familiares y del hogar:** Finalmente, la tradicional asignación de las responsabilidades familiares y del hogar a las mujeres constituye por sí misma un ámbito dentro de la Dimensión Social-Cultural de la brecha salarial, puesto que, tal y como se ha ido detallando, actúa como factor determinante de la diferencia salarial entre mujeres hombres a través de múltiples vías. Cabe tener en cuenta, en este sentido, la diferente dedicación de hombres y mujeres a las tareas del hogar y el cuidado de descendientes y personas dependientes.

8.1.7. Síntesis

La siguiente ilustración resume las dimensiones y ámbitos de la brecha salarial descritos en los apartados anteriores que se han seleccionado para construir el ISBRESA:

Ilustración 6. Dimensiones y ámbitos de la brecha salarial.





Fuente: Elaboración propia.

8.2. RESULTADOS DEL CÁLCULO DEL ISBRESA

Partiendo de esta aproximación teórica, las opciones para concretar los indicadores y variables que se utilizan para construir el indicador sintético de brecha salarial y medir sus distintos ámbitos y dimensiones son múltiples. Si bien el procedimiento de selección de variables y diseño del ISBRESA se explica de forma detallada en los anexos, cabe señalar que se han simulado tres escenarios de cálculo con objeto de poner de manifiesto las ventajas que ofrece la medición de la brecha salarial con un indicador sintético respecto a los modelos econométricos tradicionales, por un lado, y ampliando las fuentes estadísticas de referencia, por otro.

A continuación se exponen los supuestos definitorios de cada escenario de cálculo y se presentan los resultados obtenidos en cada caso.

8.2.1. Escenario 0

Como se ha señalado, la construcción de un indicador sintético es una alternativa a los modelos econométricos para medir la diferencia salarial entre mujeres y hombres. Por eso, en el primer escenario de cálculo se ha diseñado el ISBRESA 0 tratando de aproximar todo lo posible la metodología empleada para estimar la brecha salarial a partir de modelos econométricos. En particular, se ha definido el ISBRESA 0 utilizando solamente las variables de la EES incluidas en los modelos de diferencia y discriminación salarial contruidos en el Capítulo 5 y definiendo indicadores base en términos de diferencias salariales porcentuales entre hombres y mujeres. Estos modelos econométricos

proporcionan una situación de partida, a la hora de elegir los Indicadores Base, que ofrece la garantía de haber sido revisada y ratificada metodológicamente en estudios anteriores (“Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo”, “Análisis de la perspectiva de género en algunas estadísticas españolas y propuestas de mejora” (Instituto de la Mujer (2007 y 2009)).

Se trata, de esta forma, del escenario de referencia para analizar las aportaciones que se consiguen al ampliar el número de variables y fuentes estadísticas utilizadas al medir la brecha salarial a través de un indicador sintético.

8.2.1.1. ISBRESA 0 por dimensiones

Se centra la atención, en primer lugar, en los resultados que se han obtenido de la estimación de los ISBRESA 0 por Dimensiones.

Comenzando con el ISBRESA 0 de la Dimensión Personal, en este escenario de referencia se tiene en cuenta el efecto en la brecha salarial de la edad, el nivel educativo y la nacionalidad, que son las características personales de la población trabajadora sobre las que recoge información la EES y que se suelen incluir los modelos econométricos para estimar la diferencia salarial entre mujeres y hombres.

El Valor Ponderado obtenido para cada variable permite resaltar el papel del **nivel educativo** (8,2) en la explicación de la brecha salarial entre mujeres y hombres, seguido por la edad (5,2). En cambio, la nacionalidad tiene un impacto más reducido en la determinación de dicha diferencia, con un valor ponderado de tan sólo 1,8.

De la agregación de estos valores se obtiene un **ISBRESA 0 de la Dimensión Personal** de 15,3, valor que refleja que las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a sus características personales son más pequeñas que las que tienen en términos de las características de las empresas en las que trabajan o en el ámbito institucional.

Tabla 13. ISBRESA 0 de la Dimensión PERSONAL.

| INDICADOR BASE | Valor normalizado | Ponderación Dimensión Personal | Valor Ponderado Dimensión Personal |
|---|-------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| Edad | | | |
| D.S.% entre H y M de 16 a 24 años | 8,1 | | |
| D.S.% entre H y M de 25 a 29 años | 7,5 | | |
| D.S.% entre H y M de 30 a 39 años | 10,4 | 0,4 | 5,2 |
| D.S.% entre H y M de 40 a 49 años | 14,6 | | |
| D.S.% entre H y M de 50 o más años | 21,9 | | |
| Nivel educativo | | | |
| D.S.% entre H y M con estudios superiores | 19,5 | 0,4 | 8,2 |

| | | | |
|---|------|------------|---|
| D.S.% entre H y M con FP | 22,7 | | |
| D.S.% entre H y M con estudios secundarios de 2ª etapa | 25,3 | | |
| D.S.% entre H y M con estudios secundarios de 1ª etapa o inferiores | 19,3 | | |
| Nacionalidad | | | |
| D.S.% entre H y M de nacionalidad española | 16,3 | | |
| D.S.% entre H y M de nacionalidad de la UE | 4,1 | 0,2 | 1,8 |
| D.S.% entre H y M de nacionalidad de América Latina | 9,9 | | |
| D.S.% entre H y M de nacionalidad del resto del mundo | 5,7 | | |
| SUMA | | 1,0 | 15,3 |
| | | | ISBRESA 0 Dimensión Personal |

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES.

Respecto a la dimensión laboral, los estudios sobre brecha salarial suelen considerar el tipo de jornada, la duración del contrato, la antigüedad en el puesto de trabajo y la asunción de responsabilidades organizativas y de supervisión como variables explicativas relacionadas con las características laborales de mujeres y hombres. Son estas, por tanto, las variables consideradas para calcular el ISBRESA 0 de la Dimensión Laboral.

Si se observa el Valor Ponderado correspondiente a cada variable se hace patente que la **asunción de responsabilidades organizativas y de gestión** y la **antigüedad en el puesto de trabajo** tienen un papel destacado entre las características laborales de la población trabajadora que se encuentran en la explicación de la brecha salarial (5,2 y 5,1, respectivamente). A continuación se sitúa el tipo de jornada (2,8) y, en último lugar, la duración del contrato (1,5).

En suma, se obtiene un **ISBRESA 0 de la Dimensión Laboral** de 14,6. Se trata del valor más bajo registrado por los ISBRESA 0 por Dimensiones, lo que viene a indicar que existe mayor igualdad entre mujeres y hombres respecto a los aspectos a los que da cabida esta dimensión y, por lo tanto, su impacto en la formación de la brecha salarial es menor.

Tabla 14. ISBRESA 0 de la Dimensión LABORAL.

| INDICADOR BASE | Valor normalizado | Ponderación Dimensión Laboral | Valor Ponderado Dimensión Laboral |
|---|-------------------|-------------------------------|-----------------------------------|
| Condiciones laborales | | | |
| Tipo de jornada | | | |
| D.S.% entre H y M con jornada completa | 9,3 | 0,1 | 2,8 |
| D.S.% entre H y M con jornada parcial | 29,5 | | |
| Duración del contrato | | | |
| D.S.% entre H y M con contrato indefinido | 17,0 | 0,1 | 1,5 |
| D.S.% entre H y M con contrato temporal | 8,7 | | |

| Perfil Laboral | | | |
|--|------|------------|--|
| Antigüedad en el puesto | | | |
| D.S.% entre H y M con menos de 1 año de antigüedad | 8,8 | | |
| D.S.% entre H y M con entre 1 y 10 años de antigüedad | 14,7 | 0,4 | 5,1 |
| D.S.% entre H y M con más de 10 años de antigüedad | 14,8 | | |
| Características del puesto de trabajo | | | |
| Responsabilidad | | | |
| D.S.% entre H y M con responsabilidades organizativas y de supervisión | 19,2 | | |
| D.S.% entre H y M sin responsabilidades organizativas y de supervisión | 11,7 | 0,3 | 5,2 |
| SUMA | | 1,0 | 14,6 |
| | | | ISBRESA 0 DIMENSIÓN LABORAL |

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES.

Respecto a la Dimensión Empresarial, se calcula el ISBRESA 0 correspondiente teniendo en cuenta la incidencia en la diferencia salarial entre mujeres y hombres de la titularidad de la empresa y su tamaño, así como del tamaño del mercado al que dirige la producción. Se trata, una vez más, de las tres variables relacionadas con las características de las empresas en las que se ocupa la población trabajadora que suelen considerarse en los estudios previos sobre brecha salarial.

El **tamaño de la empresa** se revela como el aspecto empresarial que más diferencia salarial genera, con un valor ponderado de 6,7. No obstante, la titularidad de la empresa también ocupa un papel destacado (5,6), seguida por el tamaño del mercado de destino de la producción (3,7).

La agregación de estos valores permite estimar **el ISBRESA 0 de la Dimensión Empresarial** en 16,0, cifra que hace patentes las diferencias que aún persisten entre mujeres y hombres respecto a las características de las empresas en las que trabajan y que actúan como determinantes de la brecha salarial. Dicho valor es el segundo más elevado de los registrados en el resto de dimensiones, sólo por debajo del de la Dimensión Institucional

Tabla 15. ISBRESA 0 de la Dimensión EMPRESARIAL.

| INDICADOR BASE | Valor normalizado | Ponderación Dimensión Empresarial | Valor Ponderado Dimensión Empresarial |
|--|-------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|
| Titularidad de la empresa | | | |
| D.S.% entre H y M en empresas de titularidad pública | 10,5 | 0,4 | 5,6 |
| D.S.% entre H y M en empresas de titularidad privada | 20,4 | | |
| Tamaño de empresa | | | |

| | | | |
|---|------|------------|--|
| D.S.% entre H y M en empresas de 1 a 9 personas trabajadoras | 16,5 | | |
| D.S.% entre H y M en empresas de entre 10 y 19 personas trabajadoras | 13,3 | | |
| D.S.% entre H y M en empresas de entre 20 y 49 personas trabajadoras | 16,1 | 0,4 | 6,7 |
| D.S.% entre H y M en empresas de más de 50 personas trabajadoras | 18,1 | | |
| Mercado | | | |
| D.S.% entre H y M en empresas que dirigen su producción al mercado local o regional | 7,6 | | |
| D.S.% entre H y M en empresas que dirigen su producción al mercado nacional | 20,7 | 0,2 | 3,7 |
| D.S.% entre H y M en empresas que dirigen su producción al mercado extranjero | 22,1 | | |
| SUMA | | 1,0 | 16,0 |
| | | | ISBRESA 0 DIMENSIÓN EMPRESARIAL |

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES.

Respecto a la Dimensión Institucional de la brecha salarial, la EES tan sólo ofrece información sobre una variable relacionada con este aspecto: el tipo de convenio. Siendo conscientes de las limitaciones de la información utilizada para aproximarlos, el ISBRESA 0 de la Dimensión Institucional considerando esta única variable se sitúa en 17,1, el valor más elevado registrado por los ISBRESA 0 por dimensiones. Ello indicaría que las diferencias entre mujeres y hombres relacionadas con aspectos institucionales son las que mayor impacto tienen en la brecha salarial.

Tabla 16. ISBRESA 0 de la Dimensión INSTITUCIONAL.

| INDICADOR BASE | Valor normalizado | Ponderación Dimensión Institucional | Valor Ponderado Dimensión Institucional |
|---|-------------------|-------------------------------------|--|
| Negociación colectiva y afiliación sindical | | | |
| D.S.% entre H y M con convenio sectorial estatal | 19,9 | | |
| D.S.% entre H y M con convenio sectorial de ámbito inferior | 16,1 | 1,00 | 17,1 |
| D.S.% entre H y M con convenio de empresa o centro de trabajo | 15,3 | | |
| SUMA | | 1,0 | 17,1 |
| | | | ISBRESA 0 DIMENSIÓN INSTITUCIONAL |

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES.

Por último, para aproximar el ISBRESA 0 de la Dimensión Social-Cultural se tiene en cuenta la diferente valoración sectorial y ocupacional que reciben el trabajo femenino y

masculino, en línea con la tradicional inclusión en los modelos econométricos de estimación de la brecha salarial de las variables ocupación y sector de actividad.

Un primer aspecto que se pone de manifiesto en el proceso de cálculo del ISBRESA 0 para esta dimensión es que la distinta valoración ocupacional de mujeres y hombres tiene un impacto mayor sobre la brecha salarial que su diferente valoración sectorial (valor ponderado de 10,80 frente a 4,31). Ello se explica no solo porque existe mayor segregación vertical que horizontal, sino también porque la jerarquía ocupacional tiene una relación más fuerte con el salario y, por lo tanto, recibe una ponderación más elevada.

Con estos datos, el ISBRESA 0 de la Dimensión Social-Cultural se sitúa en 15,1, sólo por encima del registrado en la Dimensión Laboral. Ello indica que si bien existen diferencias en la posición de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, su impacto en la brecha salarial es menor que el de los aspectos considerados en el resto de dimensiones.

Tabla 17. ISBRESA 0 de la Dimensión SOCIAL-CULTURAL.

| INDICADOR BASE | Valor normalizado | Ponderación Dimensión Social-Cultural | Valor Ponderado Dimensión Social-Cultural |
|---|-------------------|---------------------------------------|--|
| Valoración del trabajo femenino y masculino | | | |
| Valoración sectorial | | | |
| D.S.% entre H y M en los sectores con salarios más elevados | 9,92 | 0,29 | 4,31 |
| D.S.% entre H y M en los sectores con salarios más bajos | 19,66 | | |
| Valoración ocupacional | | | |
| D.S.% entre H y M en ocupaciones con salarios altos | 15,61 | | |
| D.S.% entre H y M en ocupaciones con salarios medios | 13,55 | 0,71 | 10,80 |
| D.S.% entre H y M en ocupaciones con salarios bajos | 16,55 | | |
| SUMA | | 1,0 | 15,1 |
| | | | ISBRESA 0 DIMENSIÓN SOCIAL-CULTURAL |

* Sectores con salarios altos: Industria; Transporte, almacenamiento y comunicaciones; Actividades financieras y de seguros; AAPP, educación, Actividades sanitarias y de servicios sociales.

***Sectores con salarios bajos: Construcción; Comercio; Hostelería; Actividades inmobiliarias y servicios empresariales; Otros servicios.*

****Ocupaciones con salarios altos: Dirección de empresas y AAPP; Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales; Técnicos/as y profesionales de apoyo.*

****Ocupaciones con salarios bajos: Trabajadores/as cualificados/as de la agricultura y la pesca; Trabajadores/as cualificados/as de la industria manufacturera, la construcción y la minería; Trabajadores/as no cualificados/as.*

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES.

Cabe señalar que, si bien la aproximación teórica a la brecha salarial y sus dimensiones que se ha realizado identifica también una dimensión relacionada con la segregación de las mujeres en el mercado de trabajo, tanto vertical como horizontal, los modelos econométricos utilizados hasta ahora para estimar la brecha salarial no han tenido en cuenta las diferencias de presencia femenina y masculina por ocupaciones y actividades. Por esta razón, en este primer escenario de cálculo que pretende aproximar al máximo la metodología clásica de cálculo, no se incluye esta dimensión.

8.2.1.2. **ISBRESA 0 Final**

Tras analizar el valor del ISBRESA 0 por dimensiones, cabe prestar atención al indicador agregado para obtener una imagen global de la situación en la que se encuentra la brecha salarial entre hombres y mujeres y cuáles son los factores más importantes en su explicación.

Tal y como refleja la Tabla 17, las características que más diferencia salarial generan entre mujeres y hombres son el nivel educativo (1,8), el tipo de convenio (1,8) y el tamaño de la empresa (1,7). Les siguen de cerca, además, la antigüedad acumulada en el puesto de trabajo (1,6) y la asunción de responsabilidades organizativas y de supervisión (1,6). La nacionalidad (0,4), la duración del contrato (0,5) y la valoración sectorial (0,5) son, por el contrario, las variables para las que se obtiene un Valor Ponderado Final más bajo y, en suma, las que menos diferencia salarial generan.

Con todo, el ISBRESA 0 Final se sitúa en 15,4. Nótese que este valor coincide con el obtenido al estimar la diferencia salarial entre mujeres y hombres existente en España utilizando modelos econométricos y basándose en la metodología INE de cálculo de la ganancia por hora. Queda así constatada la equivalencia entre ambas metodologías para estimar la brecha salarial si se tienen en cuenta las mismas variables explicativas.

Tabla 18. ISBRESA 0 Final.

| DIMENSIÓN | ÁMBITO | INDICADOR | Valor Normalizado | Ponderación Final | Valor Ponderado Final |
|-----------|--------|-----------------------------------|-------------------|-------------------|-----------------------|
| PERSONAL | Edad | D.S.% entre H y M de 16 a 24 años | 8,1 | 0,09 | 1,1 |

| DIMENSIÓN | ÁMBITO | INDICADOR | Valor Normalizado | Ponderación Final | Valor Ponderado Final | | |
|---|---|--|-------------------|-------------------|-----------------------|------|-----|
| | | D.S.% entre H y M de 25 a 29 años | 7,5 | 0,08 | 1,8 | | |
| | | D.S.% entre H y M de 30 a 39 años | 10,4 | | | | |
| | | D.S.% entre H y M de 40 a 49 años | 14,6 | | | | |
| | | D.S.% entre H y M de 50 o más años | 21,9 | | | | |
| | Nivel educativo | D.S.% entre H y M con estudios superiores | 19,5 | | | | |
| | | D.S.% entre H y M con FP | 22,7 | | | | |
| | | D.S.% entre H y M con estudios secundarios de 2ª etapa | 25,3 | | | | |
| | | D.S.% entre H y M con estudios secundarios de 1ª etapa o inferiores | 19,3 | | | | |
| | Nacionalidad | D.S.% entre H y M de nacionalidad española | 16,3 | | | 0,04 | 0,4 |
| | | D.S.% entre H y M de nacionalidad de la UE | 4,1 | | | | |
| | | D.S.% entre H y M de nacionalidad de América Latina | 9,9 | | | | |
| | | D.S.% entre H y M de nacionalidad del resto del mundo | 5,7 | | | | |
| LABORAL | Condiciones laborales | Tipo de jornada | | 0,04 | 0,9 | | |
| | | D.S.% entre H y M con jornada completa | 9,3 | | | | |
| | | D.S.% entre H y M con jornada parcial | 29,5 | | | | |
| | | Duración del contrato | | | | | |
| | D.S.% entre H y M con contrato indefinido | 17,0 | 0,04 | 0,5 | | | |
| | D.S.% entre H y M con contrato temporal | 8,7 | | | | | |
| | Perfil Laboral | Antigüedad en el puesto | | 0,12 | 1,6 | | |
| | | D.S.% entre H y M con menos de 1 año de antigüedad | 8,8 | | | | |
| D.S.% entre H y M con entre 1 y 10 años de antigüedad | | 14,7 | | | | | |
| Características puesto de trabajo: Responsabilidad | D.S.% entre H y M con responsabilidades organizativas y de supervisión | 19,2 | 0,10 | 1,6 | | | |
| | D.S.% entre H y M sin responsabilidades organizativas ni de supervisión | 11,7 | | | | | |
| EMPRESARIAL | Titularidad de la empresa | D.S.% entre H y M en empresas de titularidad pública | 10,5 | 0,09 | 1,4 | | |
| | | D.S.% entre H y M en empresas de titularidad privada | 20,4 | | | | |
| | Tamaño de empresa | D.S.% entre H y M en empresas de 1 a 9 personas trabajadoras | 16,5 | 0,10 | 1,7 | | |
| | | D.S.% entre H y M en empresas de entre 10 y 19 personas trabajadoras | 13,3 | | | | |
| | | D.S.% entre H y M en empresas de entre 20 y 49 personas trabajadoras | 16,1 | | | | |
| | D.S.% entre H y M en empresas de más de 50 personas trabajadoras | 18,1 | | | | | |

| DIMENSIÓN | ÁMBITO | INDICADOR | Valor Normalizado | Ponderación Final | Valor Ponderado Final |
|------------------|---|---|-------------------------------------|-------------------|-----------------------|
| | Mercado | D.S.% entre H y M en empresas que dirigen su producción al mercado local o regional D.S.% entre H y M en empresas que dirigen su producción al mercado nacional D.S.% entre H y M en empresas que dirigen su producción al mercado extranjero | 7,6 20,7 22,1 | 0,05 | 0,9 |
| INSTITUCIONAL | Negociación colectiva y afiliación sindical | D.S.% entre H y M con convenio sectorial estatal D.S.% entre H y M con convenio sectorial de ámbito inferior D.S.% entre H y M con convenio de empresa o centro de trabajo | 19,9 16,1 15,3 | 0,10 | 1,8 |
| SOCIAL-CULTURAL | Valoración del trabajo femenino y masculino | Valoración sectorial D.S.% entre H y M en los sectores con salarios más elevados D.S.% entre H y M en los sectores con salarios más bajos Valoración ocupacional D.S.% entre H y M en ocupaciones con salarios altos D.S.% entre H y M en ocupaciones con salarios medios D.S.% entre H y M en ocupaciones con salarios bajos | 9,9 19,7 15,6 13,5 16,5 | 0,04 0,09 | 0,5 1,3 |
| ISBRESA 0 | | | | 1,00 | 15,4 |

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES.

Si se analiza el Valor Ponderado Final agregado que se obtiene para cada dimensión de la brecha salarial en este primer escenario de cálculo se observa que las características laborales y las características de las empresas dónde trabaja la población española son las que ocupan un papel más destacado en la explicación de la diferencia salarial entre hombres y mujeres (4,5 y 4,0, respectivamente). En el extremo opuesto se sitúan las Dimensiones Institucional y Social-cultural que, considerando sólo la información facilitada en la EES que se viene utilizando en los estudios sobre brecha salarial, parecen ocupar un papel menor en la explicación de la brecha salarial (1,8 en ambos casos). La Dimensión Personal, por su parte, ocupa una posición intermedia (3,3).

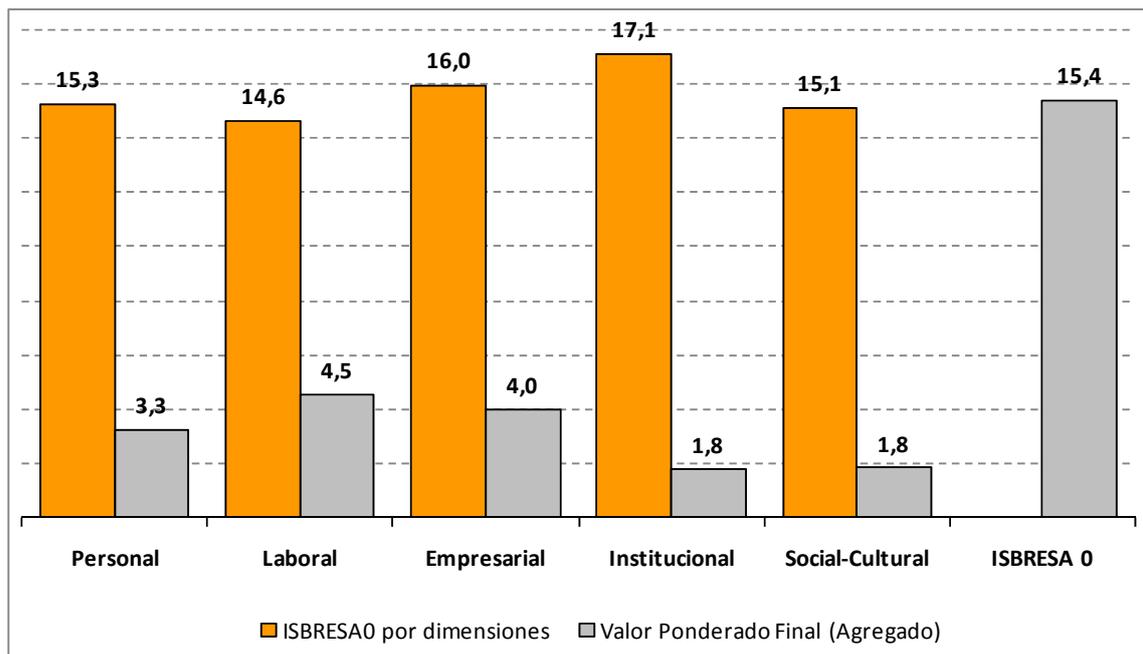
Tabla 19. Cálculo del ISBRESA 0, Resumen.

| DIMENSIÓN | ISBRESA0 por dimensiones | Ponderación Final (Agregada) | Valor Ponderado Final (Agregado) |
|-----------|--------------------------|------------------------------|----------------------------------|
|-----------|--------------------------|------------------------------|----------------------------------|

| | | | |
|-----------------|------|------------|------------------|
| Personal | 15,3 | 0,21 | 3,3 |
| Laboral | 14,6 | 0,31 | 4,5 |
| Empresarial | 16,0 | 0,25 | 4,0 |
| Institucional | 17,1 | 0,10 | 1,8 |
| Social-Cultural | 15,1 | 0,12 | 1,8 |
| SUMA | | 1,0 | 15,4 |
| | | | ISBRESA 0 |

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES.

Gráfico 14. ISBRESA0, por dimensiones y final, y Valor Ponderado Final, agregado por Dimensiones.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES.

INDICADOR SINTÉTICO DE BRECHA SALARIAL – ESCENARIO 0

Fuentes de Información:

- Encuesta de Estructura Salarial 2010.

Indicadores Base:

- Diferencias salariales porcentuales entre hombres y mujeres.

Dimensiones, ámbitos y subámbitos:

- **DIMENSIÓN PERSONAL:** Edad, Nivel educativo, Nacionalidad.
- **DIMENSIÓN LABORAL:** Condiciones laborales (Tipo de jornada, Duración del contrato), Perfil laboral (Antigüedad en el puesto), Características del puesto de trabajo (Responsabilidad).
- **DIMENSIÓN EMPRESARIAL:** Titularidad de la empresa, Tamaño de la empresa, Mercado.
- **DIMENSIÓN INSTITUCIONAL:** Negociación colectiva (Tipo de convenio).
- **DIMENSIÓN CULTURAL:** Valoración del trabajo femenino y masculino (Valoración sectorial, Valoración Ocupacional).

Resultados:

- El **ISBRESA 0** es de 15,4.
- Las **características laborales y empresariales** de la población trabajadora son las más importantes en la determinación de la brecha salarial (Valor Ponderado agregado de 4,5 y 4,0, respectivamente) mientras que las **dimensiones Institucional y Social-Cultural** son las que tienen menor peso en su explicación (1,8). La **Dimensión Personal**, por su parte, tiene una importancia media (3,3).
- Entre los **factores explicativos concretos** de la brecha salarial entre mujeres y hombres tienen un peso fundamental las diferencias en cuanto al tipo de convenio, el nivel educativo y el tamaño de la empresa.

8.2.2. Escenario 1

Establecido el escenario de referencia, se ha calculado el ISBRESA1 introduciendo algunas mejoras. Se sigue manteniendo la EES como única fuente estadística de referencia, pero se amplía el número de variables e indicadores base utilizados a todos los disponibles en dicha fuente y que aportan información relevante en la explicación de la brecha salarial entre hombres y mujeres. En particular, se incorporan variables relacionadas con la estructura salarial y la segregación de las mujeres en el mercado de trabajo y se definen algunos indicadores base en términos de diferencias porcentuales de presencia femenina y masculina. Ello permite analizar cómo mejora la aproximación de la brecha salarial entre hombres y mujeres si amplía la información utilizada para su explicación, aun manteniendo como única fuente de referencia la EES.

8.2.2.1. ISBRESA 1 por dimensiones

En primer lugar, y con objeto de poder analizar la importancia de cada dimensión de la brecha salarial en su explicación, así como el papel concreto que juegan las distintas variables a las que da cabida, se calcula un ISBRESA1 por Dimensiones.

Prestando atención a la Dimensión Personal de la brecha salarial, la EES ofrece información sobre tres aspectos concretos en este sentido: la edad, el nivel educativo y la nacionalidad. Se trata, exactamente, de las mismas variables utilizadas para calcular el ISBRESA 0 de esta Dimensión en el escenario 0, por lo que los resultados obtenidos coinciden.

De esta forma, el Valor Ponderado obtenido para cada una de las tres variables consideradas dentro de la Dimensión Personal de la brecha salarial en este primer escenario pone de manifiesto **que las diferencias de nivel educativo (8,2) constituyen el factor explicativo de la brecha salarial más destacado entre las características personales de mujeres y hombres**, seguidas por las diferencias de edad (5,2) y, muy por debajo, de la nacionalidad (1,8)

La agregación de esta información ha permitido cuantificar el valor del **ISBRESA1 de la Dimensión Personal** en 15,3. La Dimensión Personal se revela, de esta forma, como la segunda con un valor más bajo del indicador en el Escenario 1, lo que no hace más que constatar la creciente pérdida de importancia de los factores relacionados con las características personales de trabajadoras y trabajadores en la explicación de la brecha salarial.

Tabla 20. ISBRESA 1 de la Dimensión PERSONAL.

| INDICADOR BASE | Valor normalizado | Ponderación Dimensión Personal | Valor Ponderado Dimensión Personal |
|---|-------------------|--------------------------------|-------------------------------------|
| Edad | | | |
| D.S.% entre H y M de 16 a 24 años | 8,1 | | |
| D.S.% entre H y M de 25 a 29 años | 7,5 | | |
| D.S.% entre H y M de 30 a 39 años | 10,4 | 0,4 | 5,2 |
| D.S.% entre H y M de 40 a 49 años | 14,6 | | |
| D.S.% entre H y M de 50 o más años | 21,9 | | |
| Nivel educativo | | | |
| D.S.% entre H y M con estudios superiores | 19,5 | | |
| D.S.% entre H y M con FP | 22,7 | | |
| D.S.% entre H y M con estudios secundarios de 2ª etapa | 25,3 | 0,4 | 8,2 |
| D.S.% entre H y M con est. secundarios de 1ª etapa o inf. | 19,3 | | |
| Nacionalidad | | | |
| D.S.% entre H y M de nacionalidad española | 16,3 | | |
| D.S.% entre H y M de nacionalidad de la UE | 4,1 | | |
| D.S.% entre H y M de nacionalidad de América Latina | 9,9 | 0,2 | 1,8 |
| D.S.% entre H y M de nacionalidad del resto del mundo | 5,7 | | |
| SUMA | | 1,0 | 15,3 |
| | | | ISBRESA 1 Dimensión Personal |

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES.

Por su parte, la EES facilita información relacionada con las condiciones de trabajo (tipo de jornada, duración del contrato, estructura salarial), el perfil laboral (antigüedad, realización de horas extraordinarias) y las características del puesto de trabajo (responsabilidad), que se utiliza para calcular los Indicadores Base de la Dimensión Laboral. En este caso, se amplía la información de referencia respecto al Escenario 0, incorporando al cálculo Indicadores Base relacionados con la estructura salarial y la realización de horas extraordinarias, variables ambas cuya incidencia en el salario ha sido constatada en análisis previos.

Llama la atención que, al ampliar el conjunto de variables, **la estructura salarial se revele, con diferencia, como el ámbito con mayor repercusión en la brecha salarial dentro de la Dimensión Laboral.** Así lo pone de manifiesto el Valor Ponderado de los indicadores calculados para las variables complementos salariales (7,3), salario base (3,7), prestaciones en especie (3,3) y pagos extraordinarios (2,7). El perfil laboral y, concretamente, la disponibilidad para realizar horas extraordinarias (3,9) y, en menor medida, la antigüedad (1,4), ocupan también un papel destacado. A continuación se sitúan las diferencias de género en la asunción de responsabilidades organizativas, indicativas de las distintas características de los puestos de trabajo de mujeres y hombres,

con un Valor Ponderado de 1,4. Menos significativas son, finalmente, condiciones laborales como el tipo de jornada (0,8) o la duración del contrato (0,4).

Con todo, el **ISBRESA1 de la Dimensión Laboral** se sitúa en 24,8 en este escenario de cálculo. Se trata, en este caso, de la segunda dimensión para la que el Indicador toma un valor más alto. Por tanto, se hace patente que las condiciones de trabajo de mujeres y hombres son especialmente significativas en la explicación de la brecha salarial.

Tabla 21. Dimensión LABORAL del ISBRESA 1.

| INDICADOR BASE | Valor normalizado | Ponderación Dimensión Laboral | Valor Ponderado Dimensión Laboral |
|---|-------------------|-------------------------------|---|
| Condiciones laborales | | | |
| Tipo de jornada | | | |
| D.S.% entre H y M con jornada completa | 9,3 | 0,0 | 0,8 |
| D.S.% entre H y M con jornada parcial | 29,5 | | |
| Duración del contrato | | | |
| D.S.% entre H y M con contrato indefinido | 17,0 | 0,0 | 0,4 |
| D.S.% entre H y M con contrato temporal | 8,7 | | |
| Estructura salarial | | | |
| D.S.% entre H y M en términos de salario base | 16,9 | 0,2 | 3,7 |
| D.S.% entre H y M en complementos salariales | 30,9 | 0,2 | 7,3 |
| D.S.% entre H y M en pagos extraordinarios | 27,5 | 0,1 | 2,7 |
| D.S.% entre H y M en prestaciones en especie | 30,0 | 0,1 | 3,3 |
| Perfil Laboral | | | |
| Antigüedad en el puesto | | | |
| D.S.% entre H y M con < 1 año de antigüedad | 8,8 | 0,1 | 1,4 |
| D.S.% entre H y M con 1 - 10 años de antigüedad | 14,7 | | |
| D.S.% entre H y M con > 10 años de antigüedad | 14,8 | | |
| Disponibilidad para prolongar su jornada | | | |
| D.% entre H y M que realizan horas extraordinarias | 59,3 | 0,1 | 3,9 |
| Características del puesto de trabajo | | | |
| Responsabilidad | | | |
| D.S.% entre H y M con responsabilidades organizativas y de supervisión | 19,2 | 0,1 | 1,4 |
| D.S.% entre H y M sin responsabilidades organizativas ni de supervisión | 11,7 | | |
| SUMA | | 1,0 | 24,8 |
| | | | ISBRESA1 DIMENSIÓN LABORAL |

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES.

Respecto a la Dimensión Empresarial de la brecha salarial, la información facilitada en la EES para calcular indicadores relacionados hace referencia a la titularidad de la empresa

(pública o privada), el tamaño de la empresa, las políticas de contratación (puestos directivos) y el mercado de destino de la producción. Por tanto, además de las características empresariales que suelen considerarse en la estimación de la brecha salarial que se han tenido en cuenta en el Escenario 0, se incorpora al análisis la presencia en puestos directivos de mujeres y hombres.

Precisamente, los datos ponen de manifiesto que **son las diferencias entre mujeres y hombres relacionadas con las políticas de RRHH los factores de tipo empresarial con mayor repercusión en la brecha salarial de género**. En concreto, el valor ponderado del indicador que se refiere a la menor presencia femenina en puestos directivos de 14,2. Aunque menor, también es destacable el impacto en la brecha salarial de género del tamaño de la empresa (4,6), seguido por la titularidad de la empresa (pública/ privada) (3,9) y, por último, el tamaño del mercado de destino de la producción (2,5).

La agregación de la información referida a todas estas variables, convenientemente ponderada, permite calcular el **ISBRESA1 de la Dimensión Empresarial** en 25,2. Se sitúa, de esta forma, como la dimensión de la brecha salarial que más información aporta en su explicación, seguida de cerca por la Dimensión Laboral.

Tabla 22. Dimensión EMPRESARIAL del ISBRESA 1.

| INDICADOR BASE | Valor normalizado | Ponderación Dimensión Empresarial | Valor Ponderado Dimensión Empresarial |
|---|-------------------|-----------------------------------|---|
| Titularidad de la empresa | | | |
| D.S.% entre H y M en empresas de titularidad pública | 10,5 | 0,3 | 3,9 |
| D.S.% entre H y M en empresas de titularidad privada | 20,4 | | |
| Tamaño de empresa | | | |
| D.S.% entre H y M en empresas de 1 a 9 trab. | 16,5 | 0,3 | 4,6 |
| D.S.% entre H y M en empresas de entre 10 y 19 trab. | 13,3 | | |
| D.S.% entre H y M en empresas de entre 20 y 49 trab. | 16,1 | | |
| D.S.% entre H y M en empresas de más de 50 trab. | 18,1 | | |
| Políticas de contratación y recursos humanos | | | |
| D.% entre H y M que trabajan como directivas/os de empresas y AAPP | 45,9 | 0,3 | 14,2 |
| Mercado | | | |
| D.S.% entre H y M en empresas que dirigen su producción al mercado local o regional | 7,6 | 0,2 | 2,5 |
| D.S.% entre H y M en empresas que dirigen su producción al mercado nacional | 20,7 | | |
| D.S.% entre H y M en empresas que dirigen su producción al mercado extranjero | 22,1 | | |
| SUMA | | 1,0 | 25,2 |
| | | | ISBRESA1 DIMENSIÓN EMPRESARIAL |

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES.

Se incorporan, en este segundo escenario de cálculo, variables que permiten aproximar también el ISBRESA 1 de la Dimensión Segregación. En particular, utilizando la información facilitada por la EES respecto a la distribución de las mujeres y hombres trabajadores por sectores de ocupación, por un lado, y por ocupaciones, por otro, se ha puesto de manifiesto que **la segregación vertical tiene una mayor repercusión en la brecha salarial de género que la segregación horizontal** (valor ponderado de 13,9 frente a 3,0). Ello deriva, no solo del mayor grado de asociación con el salario de la jerarquía ocupacional, sino también de las mayores diferencias que existen entre las ocupaciones desempeñadas por mujeres y hombres.

De forma agregada, el **ISBRESA1 de la Dimensión Segregación** se sitúa en 16,9. Con este dato, se afianza la idea de que la brecha salarial entre mujeres y hombres no se explica solamente por su diferente dotación de características sino que también está muy relacionada con la distinta posición que ocupan en el mercado de trabajo.

Tabla 23. Dimensión SEGREGACIÓN del ISBRESA 1.

| INDICADOR BASE | Valor normalizado | Ponderación Dimensión Segregación | Valor Ponderado Dimensión Segregación |
|---|-------------------|-----------------------------------|---|
| Segregación por sectores/ profesiones (Horizontal) | | | |
| D.% entre el Índice de Participación masculino y femenino en los sectores con salarios altos | 20,8 | 0,3 | 3,0 |
| D.% entre el Índice de Participación femenino y masculino en los sectores con salarios bajos | 0,0 | | |
| Segregación por ocupaciones (Vertical) | | | |
| D.% entre el Índice de Participación masculino y femenino en las ocupaciones con salarios altos | 5,9 | 0,7 | 13,9 |
| D.% entre el Índice de Participación femenino y masculino en las ocupaciones con salarios bajos | 33,2 | | |
| SUMA | | 1,0 | 16,9 |
| | | | ISBRESA1 DIMENSIÓN SEGREGACIÓN |

* Sectores con salarios altos: Industria; Transporte, almacenamiento y comunicaciones; Actividades financieras y de seguros; AAPP, educación, Actividades sanitarias y de servicios sociales.

**Sectores con salarios bajos: Construcción; Comercio; Hostelería; Actividades inmobiliarias y servicios empresariales; Otros servicios.

***Ocupaciones con salarios altos: Dirección de empresas y AAPP; Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales; Técnicos/as y profesionales de apoyo.

***Ocupaciones con salarios bajos: Trabajadores/as cualificados/as de la agricultura y la pesca; Trabajadores/as cualificados/as de la industria manufacturera, la construcción y la minería; Trabajadores/as no cualificados/as.

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES.

El estudio de la incidencia de los factores de tipo institucional en la formación de la brecha salarial reviste muchas dificultades por la escasez de información disponible en este sentido, si bien la literatura reciente en la materia ha recalcado la importancia de su

consideración. Su inclusión como una de las dimensiones del ISBRESA es, sin duda, uno de los avances más destacados que se introducen en esta investigación.

Los datos ofrecidos por la EES en este campo son, sin embargo, bastante escasos. Pese a ello, proporciona información relacionada con la negociación colectiva (tipo de convenio), ya considerada en el Escenario 0. Según los valores obtenidos a partir de los Indicadores Base y su ponderación, se ha calculado el **Indicador Parcial de la Dimensión Institucional** en 17,1. Por tanto, a pesar del limitado número de variables utilizadas en el cálculo en este primer escenario, cabe señalar que el indicador estimado toma un valor intermedio respecto al resto de dimensiones.

Tabla 24. Dimensión INSTITUCIONAL del ISBRESA 1.

| INDICADOR BASE | Valor normalizado | Ponderación Dimensión Institucional | Valor Ponderado Dimensión Institucional |
|---|-------------------|-------------------------------------|---|
| Negociación colectiva y afiliación sindical | | | |
| D.S.% entre H y M con convenio sectorial estatal | 19,9 | | |
| D.S.% entre H y M con convenio sectorial de ámbito inferior | 16,1 | 1,00 | 17,1 |
| D.S.% entre H y M con convenio de empresa o centro de trabajo | 15,3 | | |
| SUMA | | 1,0 | 17,1 |
| | | | ISBRESA1 DIMENSIÓN INSTITUCIONAL |

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES.

Finalmente, en el ámbito de los factores de tipo social y cultural la EES permite construir indicadores relacionados con la diferente valoración del trabajo femenino y masculino, tanto sectorial como ocupacional. Se trata, al igual que el caso de la Dimensión Institucional, de una información limitada que coincide con la empleada en el escenario de referencia. No obstante, su consideración constituye un avance fundamental en el estudio de los factores determinantes de la brecha salarial.

Centrando la atención en primer lugar, en los Indicadores de Variables, se pone de manifiesto que **la diferente valoración del trabajo femenino y masculino por ocupaciones es el aspecto más importante dentro de la Dimensión Socio-Cultural** del ISBRESA1, con un valor ponderado de 10,80. No obstante, también es relevante la desigual valoración por sectores de actividad del trabajo de mujeres y hombres (4,31).

Con base a dichos indicadores, y teniendo en cuenta las ponderaciones estimadas a partir de su grado de asociación estadística con el salario, se sitúa el **Indicador Parcial de la Dimensión Social-Cultural** en 15,1. Se trata del valor más bajo, restando importancia al papel que las pautas sociales y culturales tienen en la determinación de la brecha

salarial. No obstante, este valor ha de ser interpretado con cautela ya que tiene un sesgo importante debido a la escasez de variables consideradas para su estimación.

Tabla 25. Dimensión SOCIAL-CULTURAL del ISBRESA 1.

| INDICADOR BASE | Valor normalizado | Ponderación Dimensión Social-Cultural | Valor Ponderado Dimensión Social-Cultural |
|---|-------------------|---------------------------------------|--|
| Valoración del trabajo femenino y masculino | | | |
| Valoración sectorial | | | |
| D.S.% entre H y M en los sectores con salarios más elevados | 9,92 | 0,29 | 4,31 |
| D.S.% entre H y M en los sectores con salarios más bajos | 19,66 | | |
| Valoración ocupacional | | | |
| D.S.% entre H y M en ocupaciones con salarios altos | 15,61 | | |
| D.S.% entre H y M en ocupaciones con salarios medios | 13,55 | 0,71 | 10,80 |
| D.S.% entre H y M en ocupaciones con salarios bajos | 16,55 | | |
| SUMA | | 1,0 | 15,1 |
| | | | ISBRESA1 DIMENSIÓN SOCIAL- CULTURAL |

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES.

8.2.2.2. ISBRESA 1 final

Tras el análisis por dimensiones, cabe prestar atención al cálculo del ISBRESA1 final agregado. Los datos ponen de manifiesto que, de todas las variables consideradas en el sistema de Indicadores de Base definido para medir la brecha salarial en todas sus dimensiones, en este primer escenario, las relacionadas con la estructura salarial juegan un papel crucial. En particular, la diferencia salarial de género medida en términos de **complementos salariales** registra un Valor Ponderado Final de 4,0, en salario base de 2,0, en prestaciones en especie de 1,8 y en pagos extraordinarios de 1,5. La razón de que estas variables muestren tanta importancia es clara: son los componentes del salario propiamente dichos, por lo que cualquier diferencia de género que capten se traduce de forma directa en brecha salarial.

Dejando a un lado la estructura salarial, cabe destacar la importancia que tiene en la explicación de la brecha salarial la **distinta presencia de mujeres y hombres en los puestos directivos**, a los que se asocian salarios más elevados (Valor Ponderado Final de 2,5), junto con la realización de horas extraordinarias (Valor Ponderado Final de 2,1).

Nótese que, tanto la estructura salarial como la presencia en puestos directivos, que se han identificado como las variables que mayor impacto tienen en la brecha salarial, se

han incorporado al análisis en este segundo escenario de cálculo. Se trata, por tanto, de información ofrecida por la propia EES que se ha demostrado especialmente relevante en la explicación de la brecha salarial, pero que no se incorporaba en los análisis realizados con base en modelos econométricos.

El tipo de convenio, la antigüedad, la asunción de responsabilidades organizativas y de supervisión, la segregación vertical, el tamaño de la empresa y el nivel educativo son las siguientes con mayor poder explicativo de la diferencia salarial entre mujeres y hombres (Valor Ponderado Final cercano a 0,8). El resto de factores, por su parte, registran Valores Ponderados Finales más bajos.

Finalmente, de la agregación del Valor Ponderado Final de cada uno de los Indicadores de Variables calculados, se estima el valor del **ISBRESA1** en 22,4. Teniendo en cuenta el rango de valores posibles del indicador, que oscila entre 0 y 1 según la intensidad de la desigualdad entre mujeres y hombres, este valor pone de manifiesto, una vez más, que las mujeres trabajadoras se encuentran en una posición de desventaja respecto a los hombres en términos del salario que perciben, y de todos los factores que originan dicha desventaja. Además, su valor es superior al alcanzado por el ISBRESA 0, lo que indicaría que ampliar el número de variables consideradas en el análisis, aún teniendo como única fuente de referencia la EES, permite captar una mayor diferencia salarial entre hombres y mujeres.

En la siguiente tabla se muestra, de forma simplificada, el proceso de cálculo del ISBRESA 1 a partir de los Indicadores de Variable calculados en las distintas dimensiones y ámbitos de la brecha salarial.

Tabla 26. Cálculo del ISBRESA 1.

| DIMENSIÓN | ÁMBITO | INDICADOR | Valor Normalizado | Ponderación Final | Valor Ponderado Final |
|---|-----------------|---|-------------------|-------------------|-----------------------|
| PERSONAL | Edad | D.S.% entre H y M de 16 a 24 años | 8,1 | 0,04 | 0,5 |
| | | D.S.% entre H y M de 25 a 29 años | 7,5 | | |
| | | D.S.% entre H y M de 30 a 39 años | 10,4 | | |
| | | D.S.% entre H y M de 40 a 49 años | 14,6 | | |
| | | D.S.% entre H y M de 50 o más años | 21,9 | | |
| | Nivel educativo | D.S.% entre H y M con estudios superiores | 19,5 | 0,04 | 0,8 |
| | | D.S.% entre H y M con FP | 22,7 | | |
| | | D.S.% entre H y M con estudios secundarios de 2ª etapa | 25,3 | | |
| | | D.S.% entre H y M con estudios secundarios de 1ª etapa o inferiores | 19,3 | | |
| | Nacionalidad | D.S.% entre H y M de nacionalidad española | 16,3 | 0,02 | 0,2 |
| D.S.% entre H y M de nacionalidad de la | | 4,1 | | | |

| DIMENSIÓN | ÁMBITO | INDICADOR | Valor Normalizado | Ponderación Final | Valor Ponderado Final | | | |
|-----------|-----------------------|---|---|--|------------------------------|------|--------------|------|
| | | UE D.S.% entre H y M de nacionalidad de América Latina D.S.% entre H y M de nacionalidad del resto del mundo | 9,9 5,7 | | | | | |
| LABORAL | Condiciones laborales | Tipo de jornada D.S.% entre H y M con jornada completa D.S.% entre H y M con jornada parcial | 9,3 29,5 | 0,02 | 0,4 | | | |
| | | Duración del contrato D.S.% entre H y M con contrato indefinido D.S.% entre H y M con contrato temporal | 17,0 8,7 | | | 0,02 | 0,2 | |
| | | Estructura salarial D.S.% entre H y M en salario base D.S.% entre H y M en términos de complementos salariales | 16,9 30,9 | 0,12 0,13 | 2,0 4,0 | | | |
| | | D.S.% entre H y M en términos de pagos extraordinarios D.S.% entre H y M en términos de prestaciones en especie | 27,5 30,0 | 0,05 0,06 | 1,5 1,8 | | | |
| | | Perfil Laboral | Antigüedad en el puesto D.S.% entre H y M con menos de 1 año de antigüedad D.S.% entre H y M con entre 1 y 10 años de antigüedad D.S.% entre H y M con más de 10 años de antigüedad | 8,8 14,7 14,8 | 0,06 | 0,8 | | |
| | | | Disponibilidad para prolongar su jornada D.% entre H y M que realizan horas extraordinarias | 59,3 | | | 0,04 | 2,1 |
| | | | Características puesto de trabajo: Responsabilidad | D.S.% entre H y M con responsabilidades organizativas y de supervisión D.S.% entre H y M sin responsabilidades organizativas ni de supervisión | | | 19,2 11,7 | 0,05 |
| | | EMPRESARIAL | Titularidad de la empresa | D.S.% entre H y M en empresas de titularidad pública D.S.% entre H y M en empresas de titularidad privada | 10,5 20,4 | 0,04 | 0,7 | |
| | Tamaño de empresa | | | D.S.% entre H y M en empresas de 1 a 9 personas trabajadoras D.S.% entre H y M en empresas de entre 10 y 19 personas trabajadoras D.S.% entre H y M en empresas de entre 20 y 49 personas trabajadoras D.S.% entre H y M en empresas de más de 50 personas trabajadoras | 16,5 13,3 16,1 18,1 | | | 0,05 |
| | | | Políticas de contratación y RRHH | D.% entre H y M que trabajan como directivos/os de empresas o AAPP | 45,9 | 0,05 | 2,5 | |

| DIMENSIÓN | ÁMBITO | INDICADOR | Valor Normalizado | Ponderación Final | Valor Ponderado Final |
|-----------------------|--|---|---------------------|-------------------|-----------------------|
| | Mercado | D.S.% entre H y M en empresas que dirigen su producción al mercado local o regional D.S.% entre H y M en empresas que dirigen su producción al mercado nacional D.S.% entre H y M en empresas que dirigen su producción al mercado extranjero | 7,6 20,7 22,1 | 0,03 | 0,4 |
| SEGREGACIÓN DE GÉNERO | Segregación por sectores/ profesiones (Horizontal) | D.% entre el Índice de Participación masculino y femenino en los sectores con salarios altos D.% entre el Índice de Participación femenino y masculino en los sectores con salarios bajos | 20,8 0,0 | 0,02 | 0,2 |
| | Segregación por ocupaciones (Vertical) | D.% entre el Índice de Participación masculino y femenino en las ocupaciones con salarios altos D.% entre el Índice de Participación femenino y masculino en las ocupaciones con salarios bajos | 5,9 33,2 | 0,04 | 0,8 |
| INSTITUCIONAL | Negociación colectiva y afiliación sindical | D.S.% entre H y M con convenio sectorial estatal | 19,9 | 0,05 | 0,9 |
| | | D.S.% entre H y M con convenio sectorial de ámbito inferior | 16,1 | | |
| | | D.S.% entre H y M con convenio de empresa o centro de trabajo | 15,3 | | |
| SOCIAL-CULTURAL | Valoración del trabajo femenino y masculino | Valoración sectorial D.S.% entre H y M en los sectores con salarios más elevados | 9,9 | 0,02 | 0,3 |
| | | D.S.% entre H y M en los sectores con salarios más bajos | 19,7 | | |
| | | Valoración ocupacional D.S.% entre H y M en ocupaciones con salarios altos | 15,6 | 0,04 | 0,6 |
| | | D.S.% entre H y M en ocupaciones con salarios medios | 13,5 | | |
| | | D.S.% entre H y M en ocupaciones con salarios bajos | 16,5 | | |
| ISBRESA 1 | | | | | 22,4 |

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES.

Finalmente, resulta de interés prestar atención, de manera agregada, a la importancia que cada dimensión tiene en la explicación de la brecha salarial entre mujeres y hombres. Esta información se sintetiza en la Tabla 27.

Se observa, en primer lugar, que el ISBRESA1 de la **Dimensión Laboral** no sólo es el segundo que toma un valor más elevado, resaltando la especial importancia de este tipo

de factores en la determinación de la brecha salarial, sino que además esta dimensión es la que recibe una Ponderación Final agregada más alta (0,55), en la medida en que los análisis estadísticos realizados han demostrado que da cabida a los aspectos con un mayor grado de asociación con el salario. Es decir, que aspectos como el tipo de jornada, la antigüedad o la asunción de responsabilidades son los que tienen un mayor poder explicativo del salario, en general, y de la diferencia salarial entre mujeres y hombres, en particular. En consecuencia, el Valor Ponderado Final de esta dimensión alcanza 13,6 de forma agregada.

Es también destacable la importancia de la **Dimensión Empresarial**, segunda con un Valor Ponderado Final más elevado (4,5). Esta dimensión engloba un conjunto de características cuya asociación estadística con el salario es también importante, como el tamaño de la empresa o el mercado, lo que conlleva una Ponderación Final elevada. Además, los Indicadores Base utilizados para aproximarla muestran diferencias entre mujeres y hombres que permiten explicar parte de la brecha salarial.

Llama la atención, por su parte, el Valor Ponderado Final que registran, de forma agregada, las variables englobadas en la **Dimensión Personal** de la brecha salarial (1,6). Se trata de un valor muy inferior al registrado en las dimensiones Laboral y Empresarial, lo que pone de manifiesto que las características personales de la población trabajadora no son especialmente relevantes en la fijación de sus salarios y, además, su importancia en la explicación de la brecha salarial de género es inferior a la de las dos dimensiones anteriormente citadas.

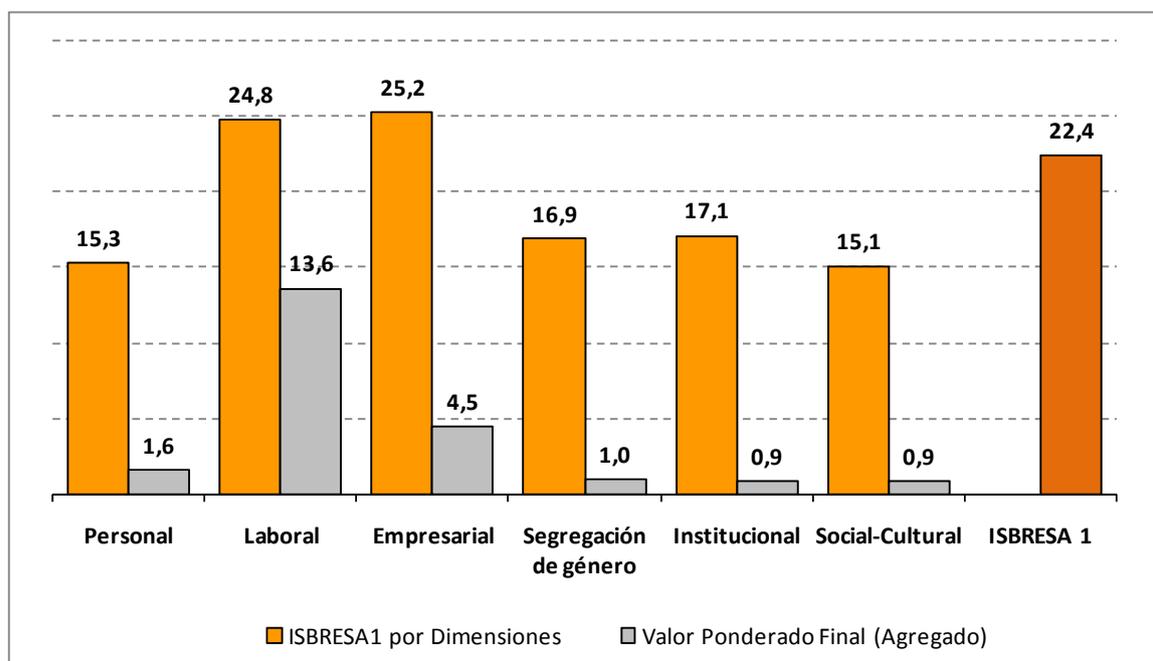
Las **dimensiones Segregación de género, Institucional y Social-Cultural**, toman, por su parte, Valores Ponderados Finales muy bajas (1,0, 0,9 y 0,9, respectivamente). No obstante, el hecho de que este conjunto de variables muestre un menor poder explicativo de la brecha salarial no significa que no existan diferencias importantes entre mujeres y hombres en los ámbitos a los que se refieren, sino que viene dado, además de por las limitaciones de la información disponible, por la propia naturaleza de dichas variables. Es decir, los aspectos institucionales, las creencias culturales, etc., no muestran una relación directa elevada con el salario, sino que actúan de forma indirecta sobre el mismo, determinando otras características más relacionadas con el mismo, como las condiciones laborales, la organización del trabajo, etc. De hecho, los valores de los tres ISBRESA1 por Dimensiones correspondientes ponen de manifiesto la importancia de las diferencias entre mujeres y hombres respecto a este conjunto de variables en la determinación de la brecha salarial.

Tabla 27. Cálculo del ISBRESA1, Resumen.

| DIMENSIÓN | ISBRESA1 por Dimensiones | Ponderación Final (Agregada) | Valor Ponderado Final (Agregado) |
|-----------------------|--------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| Personal | 15,3 | 0,10 | 1,6 |
| Laboral | 24,8 | 0,55 | 13,6 |
| Empresarial | 25,2 | 0,18 | 4,5 |
| Segregación de género | 16,9 | 0,06 | 1,0 |
| Institucional | 17,1 | 0,05 | 0,9 |
| Social-Cultural | 15,1 | 0,06 | 0,9 |
| SUMA | | 1,0 | 22,4 |
| | | | ISBRESA 1 Final |

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES.

Gráfico 15. ISBRESA1, por dimensiones y final, y Valor Ponderado Final, agregado por Dimensiones.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES.

IIINDICADOR SINTÉTICO DE BRECHA SALARIAL – ESCENARIO 1

Fuentes de Información:

- Encuesta de Estructura Salarial 2010.

Indicadores Base:

- Diferencias salariales porcentuales entre hombres y mujeres.
- Diferencias porcentuales de presencia femenina y masculina.

Dimensiones, ámbitos y subámbitos:

- **DIMENSIÓN PERSONAL:** Edad, Nivel educativo, Nacionalidad.
- **DIMENSIÓN LABORAL:** Condiciones laborales (Tipo de jornada, Duración del contrato, Estructura salarial), Perfil laboral (Antigüedad en el puesto, Horas Extraordinarias), Características del puesto de trabajo (Responsabilidad).
- **DIMENSIÓN EMPRESARIAL:** Titularidad de la empresa, Tamaño de la empresa, Políticas de contratación y RRHH (Puestos directivos), Mercado.
- **DIMENSIÓN SEGREGACIÓN:** Segregación vertical, Segregación horizontal.
- **DIMENSIÓN INSTITUCIONAL:** Negociación colectiva (Tipo de convenio).
- **DIMENSIÓN CULTURAL:** Valoración del trabajo femenino y masculino (Valoración sectorial, Valoración Ocupacional).

Resultados:

- El **ISBRESA 1** es de 22,4.
- Las **características laborales** de la población trabajadora son las más importantes en la determinación de la brecha salarial (Valor Ponderado agregado de 13,6) mientras que las **dimensiones Institucional, Segregación de Género y Social-Cultural** son las que tienen menor peso en su explicación (1,0, 0,9 y 0,9).
- El resto de dimensiones tienen una importancia media, destacando la **Dimensión Empresarial** (4,5), seguida de la **Personal** (1,6).
- Entre los **factores explicativos concretos** de la brecha salarial entre mujeres y hombres tienen un peso fundamental las diferencias en cuanto a complementos salariales y pagos extraordinarios, en la presencia en puestos directivos y de responsabilidad y en la disponibilidad para prolongar la jornada.

8.2.3. Escenario 2

En segundo lugar, se construye el ISBRESA en un escenario más amplio, utilizando toda la información disponible en estadísticas oficiales de cobertura europea para operacionalizar los conceptos a los que se refieren sus dimensiones y ámbitos, según se han identificado en la aproximación teórica al fenómeno. En particular, se combina información de la Encuesta de Estructura Salarial (EES), la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV), la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) y la Encuesta de Población Activa (EPA). Este segundo indicador pasará a denominarse ISBRESA2.

8.2.3.1. ISBRESA 2 por dimensiones

Seguidamente se presentan los resultados obtenidos en la cuantificación de los ISBRESA2 por Dimensiones.

En este tercer escenario se recoge información más amplia respecto a las características personales de mujeres y hombres trabajadores, destacando la inclusión de una variable relacionada con su situación familiar: la tenencia de hijas o hijos. No obstante, **el nivel educativo y la edad se manifiestan** también en este caso **como las dos variables consideradas en la Dimensión Personal que mayor incidencia tienen en la brecha salarial** entre mujeres y hombres (Valor Ponderado de 5,1 y 3,2, respectivamente). Destaca, a continuación, la tenencia de hijos e hijas (2,5), siendo menos relevantes el Grado de urbanización del lugar de residencia (1,9) y la nacionalidad (1,1).

El **ISBRESA2 de la Dimensión Personal** resultante de agregar los Valores Ponderados de todas las variables, se sitúa en 13,9. Se trata, de esta forma, de la segunda dimensión con un indicador más bajo, lo que vuelve a llamar la atención sobre la limitada importancia de las distintas características personales de mujeres y hombres en la determinación de la brecha salarial de género.

Tabla 28. Dimensión PERSONAL del ISBRESA 2.

| INDICADOR BASE | Valor normalizado | Ponderación Dimensión Personal | Valor Ponderado Dimensión Personal |
|---|-------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| Edad | | | |
| D.S.% entre H y M de 16 a 24 años | 8,08 | | |
| D.S.% entre H y M de 25 a 29 años | 7,55 | | |
| D.S.% entre H y M de 30 a 39 años | 10,44 | 0,26 | 3,2 |
| D.S.% entre H y M de 40 a 49 años | 14,59 | | |
| D.S.% entre H y M de 50 o más años | 21,92 | | |
| Nivel educativo | | | |
| D.S.% entre H y M con estudios superiores | 19,51 | 0,23 | 5,1 |

| INDICADOR BASE | Valor normalizado | Ponderación Dimensión Personal | Valor Ponderado Dimensión Personal |
|---|-------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| D.S.% entre H y M con FP | 22,65 | | |
| D.S.% entre H y M con estudios secundarios de 2ª etapa | 25,28 | | |
| D.S.% entre H y M con estudios secundarios de 1ª etapa o inferiores | 19,34 | | |
| Situación familiar | | | |
| Tenencia de hijos e hijas | | | |
| D.S.% entre H y M con 2 o más hijos/as | 13,21 | | |
| D.S.% entre H y M con 1 hijo/a | 16,06 | 0,21 | 2,5 |
| D.S.% entre H y M sin hijos/as | 7,46 | | |
| Grado de Urbanización del lugar de residencia | | | |
| D.S.% entre H y M en zonas muy pobladas | 13,70 | | |
| D.S.% entre H y M en zonas medias | 12,55 | 0,17 | 1,9 |
| D.S.% entre H y M en zonas poco pobladas | 7,07 | | |
| Nacionalidad | | | |
| D.S.% entre H y M de nacionalidad española | 16,27 | | |
| D.S.% entre H y M de nacionalidad de la UE | 4,13 | 0,13 | 1,1 |
| D.S.% entre H y M de nacionalidad de América Latina | 9,90 | | |
| D.S.% entre H y M de nacionalidad del resto del mundo | 5,69 | | |
| INDICADOR DIMENSIÓN PERSONAL | | 1,0 | 13,9 |
| | | | ISBRESA2 DIMENSIÓN PERSONAL |

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES, la ECV, la EPA y la ECVT.

Respecto a las características laborales de la población trabajadora, la incorporación de información de fuentes estadísticas distintas a la EES, principalmente la ECVT, permite construir un ISBRESA2 de la **Dimensión Laboral** mucho más completo en el Escenario 2. No obstante, las **variables relacionadas con la estructura salarial** y, en particular, los complementos salariales (5,8), el salario base (3,0), las prestaciones en especie (2,6) y los pagos extraordinarios (2,2), siguen revelándose como las que tienen una mayor importancia en la determinación de la brecha salarial, dada su vinculación directa con el salario. A ellas se añaden, en orden de importancia, la disponibilidad para realizar viajes por motivos de negocios (3,1), la realización de horas extraordinarias (3,1), la asunción de responsabilidades organizativas y de supervisión (1,1), y la antigüedad en el puesto de trabajo (1,1). El Valor Ponderado del resto de variables incluidas en la Dimensión Personal es, por su parte, inferior a 1.

El valor del **ISBRESA2 de la Dimensión Laboral** calculado a partir de los valores descritos alcanza los 23,0 puntos. Este dato sitúa las características laborales de mujeres y hombres como las segundas más importantes en la determinación de la brecha salarial de género, después de las agrupadas en la Dimensión Social-Cultural.

Tabla 29. Dimensión LABORAL del ISBRESA 2.

| INDICADOR BASE | Valor normalizado | Ponderación Dimensión Laboral | Ponderación Dimensión Laboral |
|---|-------------------|-------------------------------|---|
| Condiciones laborales | | | |
| Tipo de jornada | | | |
| D.S.% entre H y M con jornada completa | 9,30 | 0,03 | 0,6 |
| D.S.% entre H y M con jornada parcial | 29,53 | | |
| Duración del contrato | | | |
| D.S.% entre H y M con contrato indefinido | 17,00 | 0,03 | 0,3 |
| D.S.% entre H y M con contrato temporal | 8,67 | | |
| Estructura salarial | | | |
| D.S.% entre H y M en términos de salario base | 16,86 | 0,18 | 3,0 |
| D.S.% entre H y M en complementos salariales | 30,88 | 0,19 | 5,8 |
| D.S.% entre H y M en pagos extraordinarios | 27,45 | 0,08 | 2,2 |
| D.S.% entre H y M en prestaciones en especie | 29,98 | 0,09 | 2,6 |
| Perfil Laboral | | | |
| Antigüedad en el puesto | | | |
| D.S.% entre H y M con < 1 año de antigüedad | 8,77 | 0,09 | 1,1 |
| D.S.% entre H y M con 1 -10 años de antigüedad | 14,74 | | |
| D.S.% entre H y M con > 10 años de antigüedad | 14,77 | | |
| Disponibilidad para viajar | | | |
| D.% entre H y M con disponibilidad para viajar | 40,67 | 0,08 | 3,1 |
| Disponibilidad para prolongar su jornada | | | |
| D.% entre H y M que realizan horas extraordinarias | 59,34 | 0,05 | 3,1 |
| Características del puesto de trabajo | | | |
| Nivel de estrés | | | |
| D.% entre el nivel medio de estrés de H y M | 0,00 | 0,04 | 0,0 |
| Nivel de esfuerzo físico | | | |
| D.% entre el nivel medio de esfuerzo físico de M y H | 0,00 | 0,07 | 0,0 |
| Responsabilidad | | | |
| D.S.% entre H y M con responsabilidades organizativas y de supervisión | 19,24 | 0,07 | 1,1 |
| D.S.% entre H y M sin responsabilidades organizativas ni de supervisión | 11,67 | | |
| INDICADOR DIMENSIÓN LABORAL | | 1,0 | 23,0 |
| | | | ISBRESA2 DIMENSIÓN LABORAL |

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES, la ECV, la EPA y la ECVT.

El **ISBRESA2 de la Dimensión Empresarial** toma, por su parte, un valor intermedio respecto al resto de dimensiones: 21,9. El número de variables consideradas para medir esta dimensión se amplía considerablemente al utilizar información de cuatro fuentes estadísticas diferentes y permite poner de manifiesto que las características relacionadas con las empresas en las que trabaja la población española juegan un papel, aunque

importante, menos relevante que otros factores considerados en la determinación de la brecha salarial como las características laborales de la población o el contexto social y cultural.

De las variables incluidas en esta dimensión, el mayor peso en la explicación de la brecha salarial, según el Valor Ponderado correspondiente a cada una, corresponde a la presencia de mujeres y hombres en puestos directivos (6,9), el trabajo en fin de semana (4,4), el trabajo en horario nocturno (2,3) y la sobreformación en el empleo (2,3). El tamaño de la empresa (2,2), la titularidad de la empresa (1,9) y el tamaño del mercado de destino de la producción (1,2) son las siguientes en importancia, siendo el Valor ponderado del resto de Indicadores de Variables inferior a 1 punto.

Tabla 30. Dimensión EMPRESARIAL del ISBRESA 2.

| INDICADOR BASE | Valor normalizado | Ponderación Dimensión Empresarial | Valor Ponderado Dimensión Empresarial |
|---|-------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|
| Titularidad de la empresa | | | |
| D.S.% entre H y M en empresas de titularidad pública | 10,51 | 0,12 | 1,9 |
| D.S.% entre H y M en empresas de titularidad privada | 20,36 | | |
| Tamaño de empresa | | | |
| D.S.% entre H y M en empresas de 1 a 9 trab. | 16,51 | 0,14 | 2,2 |
| D.S.% entre H y M en empresas de entre 10 y 19 trab. | 13,34 | | |
| D.S.% entre H y M en empresas de entre 20 y 49 trab. | 16,10 | | |
| D.S.% entre H y M en empresas de más de 50 trab. | 18,08 | | |
| Medidas de conciliación | | | |
| Teletrabajo | | | |
| D.% entre H y M que teletrabajan | 4,70 | 0,14 | 0,6 |
| Guardería de empresa | | | |
| D.% entre H y M cuya empresa proporciona guardería o ayuda para guardería | 0,00 | 0,11 | 0,0 |
| Organización del trabajo | | | |
| Trabajo en fin de semana | | | |
| D.% entre M y H que trabajan el fin de semana | 33,88 | 0,13 | 4,4 |
| Trabajo en horario nocturno | | | |
| D.% entre H y M que trabajan en horario nocturno | 42,18 | 0,06 | 2,3 |
| Políticas de contratación y recursos humanos | | | |
| D.% entre H y M que trabajan como directivos/as de empresas o AAPP | 45,89 | 0,15 | 6,9 |
| D.% entre M y H con un nivel de formación superior al requerido por su puesto | 28,18 | 0,08 | 2,3 |
| Mercado | | | |
| D.S.% entre H y M en empresas que dirigen su producción al mercado local o regional | 7,56 | 0,07 | 1,2 |
| D.S.% entre H y M en empresas que dirigen su producción al mercado nacional | 20,69 | | |
| D.S.% entre H y M en empresas que dirigen su | 22,06 | | |

| | | |
|--|------------|---|
| producción al mercado extranjero | | |
| INDICADOR DIMENSIÓN EMPRESARIAL | 1,0 | 21,9 |
| | | ISBRESA2 DIMENSIÓN EMPRESARIAL |

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES, la ECV, la EPA y la ECVT.

Respecto al **ISBRESA2 de la Dimensión Segregación de Género**, su cálculo es idéntico al realizado en el Escenario 1 puesto que se realiza a partir de los datos de la EES. Por tanto, su valor es también 16,9, situándose en un nivel intermedio respecto al resto de dimensiones de la brecha salarial y resaltando la importancia de la segregación vertical frente a la horizontal en la explicación de la diferencia salarial entre mujeres y hombres.

Tabla 31. Dimensión SEGREGACIÓN del ISBRESA 2.

| INDICADOR BASE | Valor normalizado | Ponderación Dimensión Segregación | Valor Ponderado Dimensión Segregación |
|---|-------------------|-----------------------------------|---|
| Segregación por sectores/ profesiones (Horizontal) | | | |
| D.% entre el Índice de Participación masculino y femenino en los sectores con salarios altos | 20,8 | 0,3 | 3,0 |
| D.% entre el Índice de Participación femenino y masculino en los sectores con salarios bajos | 0,0 | | |
| Segregación por ocupaciones (Vertical) | | | |
| D.% entre el Índice de Participación masculino y femenino en las ocupaciones con salarios altos | 5,9 | 0,7 | 13,9 |
| D.% entre el Índice de Participación femenino y masculino en las ocupaciones con salarios bajos | 33,2 | | |
| INDICADOR DIMENSIÓN SEGREGACIÓN | | 1,0 | 16,9 |
| | | | ISBRESA2 DIMENSIÓN SEGREGACIÓN |

* *Sectores con salarios altos:* Industria; Transporte, almacenamiento y comunicaciones; Actividades financieras y de seguros; AAPP, educación, Actividades sanitarias y de servicios sociales.

** *Sectores con salarios bajos:* Construcción; Comercio; Hostelería; Actividades inmobiliarias y servicios empresariales; Otros servicios.

*** *Ocupaciones con salarios altos:* Dirección de empresas y AAPP; Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales; Técnicos/as y profesionales de apoyo.

*** *Ocupaciones con salarios bajos:* Trabajadores/as cualificados/as de la agricultura y la pesca; Trabajadores/as cualificados/as de la industria manufacturera, la construcción y la minería; Trabajadores/as no cualificados/as.

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES, la ECV, la EPA y la ECVT.

En el Escenario 2 se realiza también una mejor y más completa aproximación a la Dimensión Institucional de la brecha salarial de género, incorporando Indicadores Base relacionados con la efectividad del sistema educativo o la puesta en práctica de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. Del conjunto de variables consideradas, el Valor Ponderado más alto y, por tanto, **el mayor poder explicativo de la**

brecha salarial de género, corresponde al tipo de convenio (5,4). La efectividad de los sistemas educativo y de formación y la existencia de estructuras facilitadoras de la negociación colectiva en las empresas también se revelan como factores explicativos destacados (1,7 y 1,4 respectivamente). Por el contrario, la oferta de servicios de cuidado de menores y personas dependientes toma un Valor Ponderado igual a cero, que indica que no existen diferencias entre mujeres y hombres en este sentido que puedan traducirse en un incremento de la brecha salarial.

Como resultado de la agregación de toda esta información, se obtiene un **ISBRESA2 de la Dimensión Institucional** de 8,5, el más bajo de los registrados. Este valor es un reflejo de los resultados del esfuerzo institucional por reducir la brecha salarial, de forma que si bien persisten algunas diferencias entre mujeres y hombres es este campo se observa mayor igualdad que cuando se analiza el resto de dimensiones de la brecha salarial.

Tabla 32. Dimensión INSTITUCIONAL del ISBRESA 2.

| INDICADOR BASE | Valor normalizado | Ponderación Dimensión Institucional | Ponderación Dimensión Institucional |
|---|-------------------|-------------------------------------|---|
| Sistemas de educación y formación | | | |
| D.% entre M y H que no han completado la educación obligatoria | 13,5 | 0,2 | 1,7 |
| D.% entre H y M que han completado estudios superiores | 0,0 | | |
| Negociación colectiva y afiliación sindical | | | |
| Estructura facilitadora de la negociación colectiva en la empresa | | | |
| D.% entre H y M en cuya empresa existe una estructura facilitadora de la negociación colectiva | 5,0 | 0,3 | 1,4 |
| Tipo de convenio | | | |
| D.S.% entre H y M con convenio sectorial estatal | 19,9 | 0,3 | 5,4 |
| D.S.% entre H y M con convenio sectorial de ámbito inferior | 16,1 | | |
| D.S.% entre H y M con convenio de empresa o centro de trabajo | 15,3 | | |
| Medidas de conciliación | | | |
| Servicios de cuidado a menores | | | |
| D.% entre H y M cuyos niños/as menores de 3 años son cuidados por servicios especializados en su asistencia (escuela infantil, guardería) mientras están trabajando | 0,0 | 0,1 | 0,0 |
| Servicios de atención a la dependencia | | | |
| D.% entre H y M cuyas personas dependientes son cuidadas por personas o instituciones de los servicios sociales cuando están trabajando | 0,0 | 0,1 | 0,0 |
| SUMA | | 1,0 | 8,5 |
| | | | ISBRESA2 DIMENSIÓN INSTITUCIONAL |

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES, la ECV, la EPA y la ECVT.

Por último, la utilización de cuatro fuentes estadísticas complementarias permite realizar una buena aproximación a los aspectos de tipo social y cultural que actúan como determinantes de la brecha salarial y estimar la magnitud con la lo hacen.

Se pone de manifiesto, de esta forma, que **el diferente reparto de las responsabilidades familiares y del hogar entre mujeres y hombres es la causa de tipo social-cultural más significativa en la explicación de la brecha salarial de género**. En particular, el reparto desigual del cuidado de los hijos y las hijas (8,8) y las tareas del hogar (5,86). A continuación, destaca también la diferente participación de hombres y mujeres en el mercado laboral (3,11) y la distinta valoración ocupacional del trabajo femenino y masculino (2,25).

Con todo, se obtiene un **ISRESA2 de la Dimensión Social-Cultural** de 23,4, lo que sitúa a las creencias culturales y patrones sociales como los factores de mayor peso en la explicación de la brecha salarial existente entre mujeres y hombres en España.

Tabla 33. Dimensión SOCIAL-CULTURAL del ISBRESA 2.

| INDICADOR BASE | Valor normalizado | Ponderación Dimensión Social-Cultural | Ponderación Dimensión Social-Cultural |
|--|-------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Participación en el mercado laboral | | | |
| D.% entre la tasa de empleo masculina y la femenina | 20,69 | 0,15 | 3,11 |
| D.% entre la tasa de actividad masculina y la femenina | 20,55 | | |
| Patrones de carrera | | | |
| Experiencia | | | |
| D.S.% entre H y M que han pasado menos de 3 años en trabajo remunerado | 0,00 | 0,18 | 1,12 |
| D.S.% entre H y M que han pasado de 4 a 10 años en trabajo remunerado | 6,78 | | |
| D.S.% entre H y M que han pasado de 11 a 20 años en trabajo remunerado | 7,31 | | |
| D.S.% entre H y M que han pasado más de 20 años en trabajo remunerado | 10,58 | | |
| Edad de inserción en el mercado laboral | | | |
| D.% entre la edad media a la que M y H comienzan a trabajar regularmente | 6,81 | 0,19 | 1,32 |
| Valoración del trabajo femenino y masculino | | | |
| Valoración sectorial | | | |
| D.S.% entre H y M en los sectores con salarios más elevados | 9,92 | 0,06 | 0,90 |
| D.S.% entre H y M en los sectores con salarios más bajos | 19,66 | | |
| Valoración ocupacional | | | |
| D.S.% entre H y M en ocupaciones con salarios altos | 15,61 | 0,15 | 2,25 |
| D.S.% entre H y M en ocupaciones con salarios medios | 13,55 | | |
| D.S.% entre H y M en ocupaciones con salarios bajos | 16,55 | | |

| INDICADOR BASE | Valor normalizado | Ponderación Dimensión Social-Cultural | Ponderación Dimensión Social-Cultural |
|---|-------------------|---------------------------------------|--|
| Responsabilidades familiares y del hogar | | | |
| D.% entre el número medio de horas dedicado a las tareas del hogar en un día laborable por M y H | 41,44 | 0,14 | 5,86 |
| D.% entre M y H que se encargan solas/os del cuidado de sus hijos/as en su hogar cuando no están trabajando | 71,58 | 0,12 | 8,80 |
| SUMA | | 1,0 | 23,4 |
| | | | ISBRESA2 DIMENSIÓN SOCIAL- CULTURAL |

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES, la ECV, la EPA y la ECVT.

8.2.3.2. ISBRESA 2 final

Analizado el valor de los ISBRESA2 por Dimensiones, a continuación se presta atención a la información agregada en el ISBRESA2 final.

Observando el Valor Ponderado Final de los Indicadores de Variables construidos para el conjunto de dimensiones de la brecha salarial, se pone de manifiesto que las **variables con mayor importancia en la explicación de las diferencias salariales entre mujeres y hombres** son, en orden:

- La estructura salarial: complementos salariales (2,3), salario base (1,2), prestaciones en especie (1,0) y pagos extraordinarios (0,9).
- La presencia en puestos directivos (1,5).
- La asunción de responsabilidades de cuidado de los hijos e hijas (1,5) y realización de las tareas del hogar (1,0).
- La disponibilidad para realizar viajes por motivos de negocios (1,2).
- La realización de horas extraordinarias (1,2).

Nótese que se trata, en todos los casos, de variables no consideradas en el Escenario 0 de referencia, bien porque se obtienen de fuentes estadísticas distintas a la EES o bien porque a pesar de que proceden de dicha fuente no suelen incluirse en los estudios sobre brecha salarial previos.

Tabla 34. Cálculo del ISBRESA 2.

| DIMENSIÓN | ÁMBITO | INDICADOR BASE | Valor Normalizado | Ponderación Final | Valor Ponderado Final |
|--|---|---|-------------------|-------------------|-----------------------|
| PERSONAL | Edad | D.S.% entre H y M de 16 a 24 años | 8,1 | 0,03 | 0,3 |
| | | D.S.% entre H y M de 25 a 29 años | 7,5 | | |
| | | D.S.% entre H y M de 30 a 39 años | 10,4 | | |
| | | D.S.% entre H y M de 40 a 49 años | 14,6 | | |
| | | D.S.% entre H y M de 50 o más años | 21,9 | | |
| | Nivel educativo | D.S.% entre H y M con estudios superiores | 19,5 | 0,02 | 0,5 |
| | | D.S.% entre H y M con FP | 22,7 | | |
| | | D.S.% entre H y M con estudios secundarios de 2ª etapa | 25,3 | | |
| | | D.S.% entre H y M con estudios secundarios de 1ª etapa o inferiores | 19,3 | | |
| | Situación familiar | Tenencia de hijos e hijas | | 0,02 | 0,2 |
| | | D.S.% entre H y M con 2 o más hijos/as | 13,2 | | |
| | | D.S.% entre H y M con 1 hijo/a | 16,1 | | |
| | Grado de Urbanización del lugar de residencia | D.S.% entre H y M sin hijos/as | 7,5 | 0,02 | 0,2 |
| | | D.S.% entre H y M en zonas muy pobladas | 13,7 | | |
| | | D.S.% entre H y M en zonas medias | 12,6 | | |
| Nacionalidad | D.S.% entre H y M en zonas poco pobladas | 7,1 | 0,01 | 0,1 | |
| | D.S.% entre H y M de nacionalidad española | 16,3 | | | |
| | D.S.% entre H y M de nacionalidad de la UE | 4,1 | | | |
| | D.S.% entre H y M de nacionalidad de América Latina | 9,9 | | | |
| LABORAL | Condiciones laborales | D.S.% entre H y M de nacionalidad del resto del mundo | 5,7 | 0,01 | 0,2 |
| | | Tipo de jornada | | | |
| | | D.S.% entre H y M con jornada completa | 9,3 | | |
| | | D.S.% entre H y M con jornada parcial | 29,5 | | |
| | | Duración del contrato | | | |
| | | D.S.% entre H y M con contrato indefinido | 17,0 | | |
| | | D.S.% entre H y M con contrato temporal | 8,7 | | |
| | | Estructura salarial | | | |
| | | D.S.% entre H y M en términos de salario base | 16,9 | | |
| | | D.S.% entre H y M en términos de complementos salariales | 30,9 | | |
| D.S.% entre H y M en términos de pagos extraordinarios | 27,5 | | | | |
| D.S.% entre H y M en términos de prestaciones en especie | 30,0 | | | | |

| DIMENSIÓN | ÁMBITO | INDICADOR BASE | Valor Normalizado | Ponderación Final | Valor Ponderado Final |
|-------------|---------------------------------------|---|------------------------------|----------------------|-----------------------|
| | Perfil Laboral | Antigüedad en el puesto D.S.% entre H y M con menos de 1 año de antigüedad D.S.% entre H y M con entre 1 y 10 años de antigüedad D.S.% entre H y M con más de 10 años de antigüedad Disponibilidad para viajar D.% entre H y M con disponibilidad para viajar Disponibilidad para prolongar su jornada D.% entre H y M que realizan horas extraordinarias | 8,8 14,7 14,8 | 0,04 | 0,5 |
| | Características del puesto de trabajo | Nivel de estrés D.% entre el nivel medio de estrés de H y M Nivel de esfuerzo físico D.% entre el nivel medio de esfuerzo físico de M y H Responsabilidad D.S.% entre H y M con responsabilidades organizativas y de supervisión D.S.% entre H y M sin responsabilidades organizativas ni de supervisión | 0,0 0,0 19,2 11,7 | 0,02 0,03 0,03 | 0,0 0,0 0,5 |
| EMPRESARIAL | Titularidad de la empresa | D.S.% entre H y M en empresas de titularidad pública D.S.% entre H y M en empresas de titularidad privada | 10,5 20,4 | 0,03 | 0,4 |
| | Tamaño de empresa | D.S.% entre H y M en empresas de 1 a 9 personas trabajadoras D.S.% entre H y M en empresas de entre 10 y 19 personas trabajadoras D.S.% entre H y M en empresas de entre 20 y 49 personas trabajadoras D.S.% entre H y M en empresas de más de 50 personas trabajadoras | 16,5 13,3 16,1 18,1 | 0,03 | 0,5 |
| | Medidas de conciliación | Teletrabajo D.% entre H y M que teletrabajan Guardería de empresa D.% entre H y M cuya empresa proporciona guardería o ayuda para guardería | 4,7 0,0 | 0,03 0,02 | 0,1 0,0 |
| | Organización del trabajo | Trabajo en fin de semana D.% entre M y H que trabajan el fin de semana | 33,9 | 0,03 | 0,9 |
| | | Trabajo en horario nocturno D.% entre H y M que trabajan en horario nocturno | 42,2 | 0,01 | 0,5 |

| DIMENSIÓN | ÁMBITO | INDICADOR BASE | Valor Normalizado | Ponderación Final | Valor Ponderado Final | |
|---|--|---|--|-------------------|-----------------------|-----|
| | Políticas de contratación y recursos humanos | D.% entre H y M que trabajan como directivos/as de empresas o AAPP | 45,9 | 0,03 | 1,5 | |
| | | D.% entre M y H con un nivel de formación superior al requerido por su puesto | 28,2 | 0,02 | 0,5 | |
| | Mercado | D.S.% entre H y M en empresas que dirigen su producción al mercado local o regional | 7,6 | 0,02 | 0,3 | |
| D.S.% entre H y M en empresas que dirigen su producción al mercado nacional | | 20,7 | | | | |
| D.S.% entre H y M en empresas que dirigen su producción al mercado extranjero | | 22,1 | | | | |
| SEGREGACIÓN DE GÉNERO | Segregación por sectores/ profesiones (Horizontal) | D.% entre el Índice de Participación masculino y femenino en los sectores con salarios altos | 20,8 | 0,01 | 0,1 | |
| | | D.% entre el Índice de Participación femenino y masculino en los sectores con salarios bajos | 0,0 | | | |
| | Segregación por ocupaciones (Vertical) | D.% entre el Índice de Participación masculino y femenino en las ocupaciones con salarios altos | 5,9 | 0,02 | 0,5 | |
| | | D.% entre el Índice de Participación femenino y masculino en las ocupaciones con salarios bajos | 33,2 | | | |
| INSITUCIONAL | Sistemas de educación y formación | D.% entre M y H que no han completado la educación obligatoria | 13,5 | 0,02 | 0,2 | |
| | | D.% entre H y M que han completado estudios superiores | 0,0 | | | |
| | Negociación colectiva y afiliación sindical | Estructura facilitadora de la negociación colectiva en la empresa | D.% entre H y M en cuya empresa existe una estructura facilitadora de la negociación colectiva | 5,0 | 0,03 | 0,1 |
| | | Tipo de convenio | D.S.% entre H y M con convenio sectorial estatal | 19,9 | | |
| | | D.S.% entre H y M con convenio sectorial de ámbito inferior | 16,1 | | | |
| | | D.S.% entre H y M con convenio de empresa o centro de trabajo | 15,3 | | | |
| Medidas de conciliación | Servicios de cuidado a menores | D.% entre H y M cuyos niños/as menores de 3 años son cuidados por servicios especializados en su asistencia (escuela infantil, guardería) mientras están trabajando | 0,0 | 0,01 | 0,0 | |
| | Servicios de atención a la dependencia | D.% entre H y M cuyas personas dependientes son cuidadas por personas o instituciones de los servicios sociales cuando están trabajando | 0,0 | | | |

| DIMENSIÓN | ÁMBITO | INDICADOR BASE | Valor Normalizado | Ponderación Final | Valor Ponderado Final | |
|--|---|--|--|-------------------|-----------------------|-----|
| SOCIAL-CULTURAL | Participación en el mercado laboral | D.% entre la tasa de empleo masculina y la femenina | 20,7 | 0,03 | 0,5 | |
| | | D.% entre la tasa de actividad masculina y la femenina | 20,5 | | | |
| | Patrones de carrera | Experiencia | D.S.% entre H y M que han pasado menos de 3 años en trabajo remunerado | 0,0 | 0,03 | 0,2 |
| | | D.S.% entre H y M que han pasado de 4 a 10 años en trabajo remunerado | 6,8 | | | |
| | | D.S.% entre H y M que han pasado de 11 a 20 años en trabajo remunerado | 7,3 | | | |
| | | D.S.% entre H y M que han pasado más de 20 años en trabajo remunerado | 10,6 | | | |
| | Valoración del trabajo femenino y masculino | Edad de inserción en el mercado laboral | D.% entre la edad media a la que M y H comienzan a trabajar regularmente | 6,8 | 0,03 | 0,2 |
| | | Valoración sectorial | D.S.% entre H y M en los sectores con salarios más elevados | 9,9 | | |
| | | D.S.% entre H y M en los sectores con salarios más bajos | 19,7 | | | |
| | | Valoración ocupacional | D.S.% entre H y M en ocupaciones con salarios altos | 15,6 | | |
| D.S.% entre H y M en ocupaciones con salarios medios | | 13,5 | | | | |
| D.S.% entre H y M en ocupaciones con salarios bajos | | 16,5 | | | | |
| Responsabilidades familiares y del hogar | D.% entre el número medio de horas dedicado a las tareas del hogar en un día laborable por M y H | 41,4 | 0,02 | 1,0 | | |
| | D.% entre M y H que se encargan solas/os del cuidado de sus hijos/as en su hogar cuando no están trabajando | 71,6 | | | | |
| SUMA | | | | 1,0 | 20,4 | |
| | | | | | ISBRESA2 | |

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES, la ECV, la EPA y la ECVT.

En la Tabla 35 se sintetiza el procedimiento empleado para calcular el ISBRESA2 final agregando la información por Dimensiones. Como puede verse, el **ISBRESA2** final se sitúa en 20,4, valor que pone de manifiesto la importancia de las diferencias salariales existentes entre mujeres y hombres como resultado de los factores considerados.

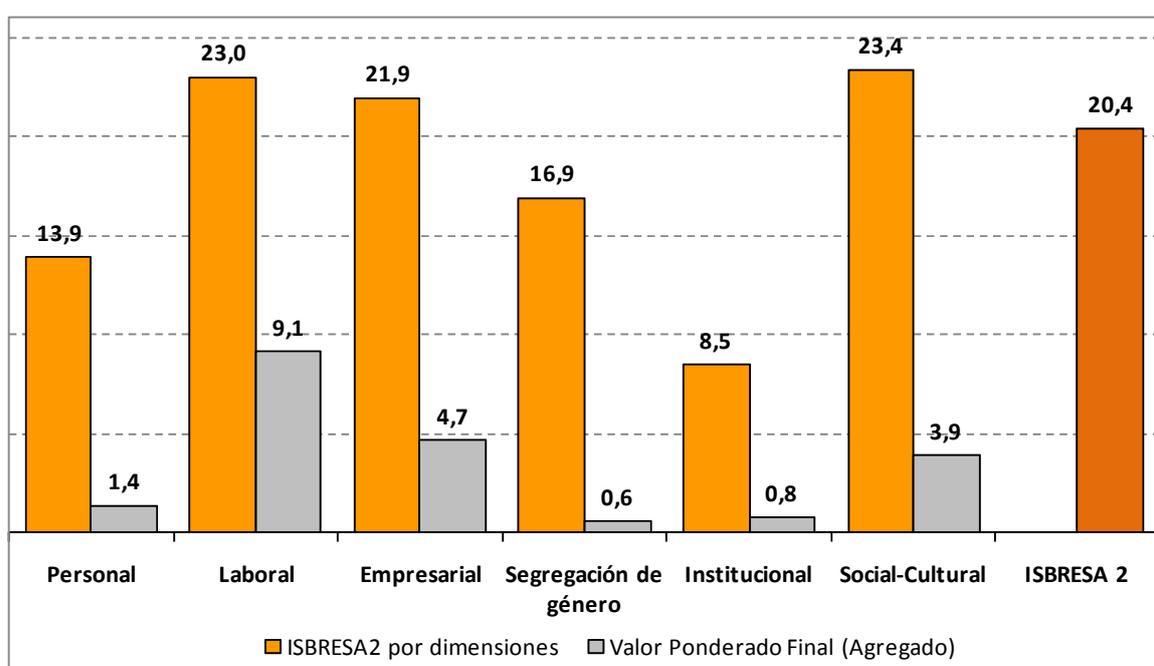
Si se presta atención al Valor Ponderado Final, agregado para cada dimensión de la brecha salarial, se pone de manifiesto que **los aspectos agrupados dentro de la Dimensión Laboral son los que permiten explicar la mayor parte de la diferencia salarial de género** (9,1), seguidos por los de las dimensiones Empresarial (4,7) y Social-Cultural (3,9). En el extremo opuesto se sitúa la Dimensión Segregación de Género (0,6), si bien hay que tener en cuenta que parte del efecto de esta dimensión está reflejado también en las demás, en la medida en que se incorporan Indicadores Base que miden diferencias de presencia masculina y femenina. Por su parte, las dimensiones Personal (1,4) e Institucional (0,8) se sitúan en una posición media-baja.

Tabla 35. Cálculo del ISBRESA2. Resumen.

| DIMENSIÓN | ISBRESA2 por dimensiones | Ponderación Final (Agregada) | Valor Ponderado Final (Agregado) |
|-----------------------|--------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| Personal | 13,9 | 0,10 | 1,4 |
| Laboral | 23,0 | 0,40 | 9,1 |
| Empresarial | 21,9 | 0,21 | 4,7 |
| Segregación de género | 16,9 | 0,03 | 0,6 |
| Institucional | 8,5 | 0,09 | 0,8 |
| Social-Cultural | 23,4 | 0,17 | 3,9 |
| SUMA | | 1,00 | 20,4 |
| | | | ISBRESA 2 |

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES, la ECV, la EPA y la ECVT.

Gráfico 16. Dimensiones del ISBRESA 2.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES, la ECV, la EPA y la ECVT.

II INDICADOR SINTÉTICO DE BRECHA SALARIAL – ESCENARIO 2

Fuentes de Información:

- EES 2010, ECV 2011, EPA 2T 2012, ECVT 2010.

Indicadores base:

- Diferencias salariales porcentuales entre hombres y mujeres.
- Diferencias porcentuales de presencia femenina y masculina.

Dimensiones, ámbitos y subámbitos:

- **D. PERSONAL:** Edad, Nivel educativo, Situación Familiar (Tenencia de hijos/as), Grado de Urbanización del lugar de residencia, Nacionalidad.
- **D. LABORAL:** Condiciones laborales (Tipo de jornada, Duración del contrato, Estructura salarial), Perfil laboral (Antigüedad, Disponibilidad para viajar, Horas Extraordinarias), Características del puesto (Nivel de estrés, Nivel de esfuerzo físico, Responsabilidad).
- **D. EMPRESARIAL:** Titularidad de la empresa, Tamaño de empresa, Medidas de conciliación (Teletrabajo, Guardería de empresa), Organización del trabajo (Trabajo fin de semana, horario nocturno), Políticas de contratación y RRHH (Puestos directivos, Sobreformación), Mercado.
- **D. SEGREGACIÓN:** Segregación vertical, Segregación horizontal.
- **D. INSTITUCIONAL:** Sistemas de educación y formación, Negociación colectiva (Estructura facilitadora de la negociación colectiva en la empresa, Tipo de convenio), Medidas de conciliación (Servicios de cuidado a menores, Servicios de atención a la dependencia).
- **D. CULTURAL:** Participación en mercado laboral, Patrones de carrera (Experiencia, Edad de incorporación al trabajo), Valoración del trabajo femenino y masculino (Valoración sectorial, Ocupacional), Responsabilidades familiares y del hogar (Tareas del hogar, Cuidado de hijos/as).

Resultados:

- El **ISBRESA 2** es de 20,4.
- La **Dimensión Laboral** es la más importante en la determinación de la brecha salarial de género (9,1), mientras que la **Dimensión Segregación de Género** ocupa la última posición (0,6).
- Las **dimensiones Empresarial y Social-cultural** tienen también un papel destacado en la explicación de la brecha salarial (4,7 y 3,9, respectivamente). Inferior es, por su parte, la importancia de las dimensiones Personal (1,4) e Institucional (0,8).

Entre los **factores explicativos concretos** de la brecha salarial entre mujeres y hombres tienen un peso fundamental las diferencias en cuanto a complementos salariales y pagos extraordinarios, en la presencia en puestos directivos y en el reparto de las responsabilidades familiares.

8.3. COMPARACIÓN ENTRE LOS INDICADORES SINTÉTICOS POR ESCENARIOS

Para completar el análisis, y una vez construido el ISBRESA para España en los tres escenarios descritos, es de especial interés comparar resultados, tanto globalmente como por dimensiones de la brecha salarial, con varios fines:

- En primer lugar, para comprobar hasta qué punto los indicadores omitidos en el escenario 0 y el escenario 1 condicionan los resultados a nivel agregado y para cada una de las dimensiones de la brecha salarial.
- También sirve para contrastar la completitud de la aproximación teórica y que no haya indicadores redundantes.
- Y en tercer lugar, para ayudar a decidir qué escenario de cálculo del ISBRESA puede ser más útil con fines de investigación, de comparación territorial y/o temporal, de decisiones y orientaciones políticas, etc.

Prestando atención, en primer lugar, a la **Dimensión Personal** de la brecha salarial, el primer hecho que hay que tener en cuenta es que las variables e indicadores considerados son idénticos en los escenarios 0 y 1. No obstante, tanto el ISBRESA 0 como el ISBRESA1 de dicha dimensión, tienen importantes limitaciones respecto al del Escenario 2 en la medida en que utilizan un menor número de Indicadores Base y no tienen en cuenta aspectos de especial importancia como la situación familiar de la población trabajadora. Son numerosas las referencias que existen en la literatura sobre el papel de aspectos como la tenencia de hijos e hijas en la determinación de los salarios y, en suma, de la brecha salarial. Su importancia se ha constatado, además, con los análisis empíricos realizados en etapas previas de esta investigación. Lo mismo ocurre con la variable Grado de urbanización del lugar de residencia, que se ha demostrado relacionada con la brecha salarial.

Sin embargo, debido a las limitaciones de información de la EES, el ISBRESA 0 y el ISBRESA1 de la Dimensión Personal no tienen en cuenta ninguno de estos aspectos. Basándose únicamente en Indicadores Base relacionados con la edad, el nivel educativo y la nacionalidad, toman un valor de 15,3, 1,4 puntos por encima del de 13,9 que se obtiene en el Escenario 2, incorporando Indicadores Base referentes a la situación familiar y el Grado de urbanización del lugar de residencia. Así, el ISBRESA2 de la Dimensión Personal, más completo y por tanto mejor reflejo de la realidad, toma un valor más bajo que los calculados utilizando la EES de forma aislada, constatando, una vez más, la pérdida de importancia de las características personales en la explicación de la brecha salarial.

Tabla 36. Dimensión PERSONAL. ISBRESA0, ISBRESA 1 e ISBRESA 2.

| Ámbito | ISBRESA 0 | ISBRESA1 | ISBRESA2 |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Edad | √ | √ | √ |
| Nivel educativo | √ | √ | √ |
| Situación familiar Tenencia de hijos/as | X | X | √ |
| Grado de urbanización del lugar de residencia | X | X | √ |
| Nacionalidad | √ | √ | √ |
| ISBRESA Dimensión Personal | 15,3 | 15,3 | 13,9 |

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la **Dimensión Laboral** de la brecha salarial, la comparativa de los Escenarios 0, 1 y 2 arroja los siguientes resultados:

- Al incorporar a la estimación variables de la EES que no suelen incorporarse en los modelos econométricos para calcular la brecha salarial (**Escenario 1 vs Escenario 0**), como son la **estructura salarial** y la **realización de horas extraordinarias**, el valor del ISBRESA se eleva desde 14,6 hasta 24,8. Ello refleja que **las diferencias entre mujeres y hombres respecto a estas dos variables son importantes** y tienen un impacto alto en el salario y en la brecha salarial, que no se tiene en cuenta en el Escenario 0.
- Cuando se tienen en cuenta, además, otras variables relacionadas con las características laborales de la población trabajadora disponibles en otras fuentes estadísticas, y cuya incidencia en el salario y la diferencia salarial ha sido corroborada (**ISBRESA2 vs ISBRESA1**) el valor del ISBRESA cae desde 24,8 hasta 23,0. Se incorporan, en particular, la disponibilidad para viajar, el nivel de estrés y el nivel de esfuerzo físico. El hecho de que el valor del indicador descienda al considerar dichas variables indica que, en conjunto, las diferencias entre mujeres y hombres respecto a las mismas son más pequeñas que en el resto. De este modo, **al realizar una medición más completa del impacto en la brecha salarial de la dimensión laboral se pone de manifiesto que existen importantes diferencias entre mujeres y hombres, pero algo más pequeñas que las que indicaba el ISBRESA1** construido con mayores limitaciones de información.

Tabla 37. Dimensión LABORAL. ISBRESA0, ISBRESA 1 e ISBRESA 2.

| Ámbito | | ISBRESA 0 | ISBRESA 1 | ISBRESA 2 |
|---------------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| Condiciones laborales | Tipo de jornada | √ | √ | √ |
| | Duración del contrato | √ | √ | √ |
| | Estructura salarial | X | √ | √ |
| Perfil Laboral | Antigüedad en el puesto | √ | √ | √ |
| | Disponibilidad para viajar | X | X | √ |
| | Disponibilidad para prolongar su jornada | X | √ | √ |
| Características del puesto de trabajo | Nivel de estrés | X | X | √ |
| | Nivel de esfuerzo físico | X | X | √ |
| | Responsabilidad | √ | √ | √ |
| ISBRESA Dimensión Laboral | | 14,6 | 24,8 | 23,0 |

Fuente: Elaboración propia.

En el caso de la **Dimensión Empresarial** las limitaciones de la EES a la hora de calcular un ISBRESA completo son aún más importantes. En el Escenario 0, dicho indicador se construye a partir de Indicadores Base relacionados con el titularidad de la empresa (pública o privada), el tamaño de la empresa y el mercado de destino de la producción. Sin embargo, no se tienen en cuenta las posibles medidas de conciliación que ofrecen las empresas a sus trabajadores y trabajadoras, o los criterios de contratación y políticas de recursos humanos que desarrollan, que pueden jugar un papel crucial en la determinación de la brecha salarial.

En el Escenario 1 se incorpora una variable adicional, la presencia en puestos directivos. Si bien son muchos los aspectos que siguen quedando fuera en este caso, al tener en cuenta esta faceta de las políticas de contratación y recursos humanos y su impacto en la brecha salarial, el ISBRESA 1 se eleva hasta 25,2 frente al valor de 16,0 registrado por el ISBRESA 0. Este aumento tan importante en el valor del ISBRESA es indicativo de que existen diferencias considerables entre mujeres y hombres en cuanto a su presencia en puestos directivos y que dichas diferencias tienen un gran impacto en la brecha salarial, que no estaba siendo tenido en cuenta en el escenario de referencia.

En el Escenario 2, por su parte, se utilizan otras fuentes estadísticas disponibles para incorporar al cálculo Indicadores Base relacionados con las medidas de conciliación, como el teletrabajo, la jornada continua o la guardería de empresa, con las políticas de contratación y RRHH, como la sobreformación, y con la organización del trabajo, como el trabajo durante los fines de semana o en horario nocturno.

Dado que las variables incorporadas en el Escenario 2 tienen que ver, en su mayoría, con medidas puestas en práctica en las empresas que suelen actuar como amortiguadoras de la desigualdad de género en el empleo, resulta coherente que el valor del ISBRESA2 de la Dimensión Empresarial se reduzca desde 25,2 a 21,9 en este segundo escenario.

Tabla 38. Dimensión EMPRESARIAL. ISBRESA0, ISBRESA 1 e ISBRESA 2.

| Ámbito | | ISBRESA 0 | ISBRESA 1 | ISBRESA 2 |
|--|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Tipo de empleador (público o privado) | | √ | √ | √ |
| Tamaño de empresa | | √ | √ | √ |
| Medidas de conciliación | Teletrabajo | X | X | √ |
| | Guardería | X | X | √ |
| Organización del trabajo | Trabajo en fin de semana | X | X | √ |
| | Trabajo en horario nocturno | X | X | √ |
| Políticas de contratación y recursos humanos | Puestos directivos | X | √ | √ |
| | Sobreformación | X | X | √ |
| Mercado | | √ | √ | √ |
| ISBRESA de la Dimensión Empresarial | | 16,0 | 25,2 | 21,9 |

Fuente: Elaboración propia.

La **Dimensión Segregación de Género** constituye, por su parte, la única cuyo cálculo en los Escenarios 1 y 2 es idéntico, puesto que los Indicadores Base en los que se fundamenta se obtienen de la EES. No obstante, nótese que dicha dimensión no se mide en el Escenario 0 puesto que los modelos econométricos utilizados para estimar la brecha salarial hasta ahora no tienen en cuenta la distinta presencia masculina y femenina por ocupaciones y sectores de actividad.

Tabla 39. Dimensión SEGREGACIÓN DE GÉNERO. ISBRESA0, ISBRESA 1 e ISBRESA 2.

| Ámbito | ISBRESA0 | ISBRESA1 | ISBRESA2 |
|--|----------|-------------|-------------|
| Segregación por sectores/ profesiones (Horizontal) | X | √ | √ |
| Segregación por ocupaciones (Vertical) | X | √ | √ |
| ISBRESA Dimensión Segregación | - | 16,9 | 16,9 |

Fuente: Elaboración propia.

Por su parte, la medición de la **Dimensión Institucional** a partir de los datos de la EES en los Escenarios 0 y 1 es una de la que más restricciones presenta. En concreto, dicha medición se realiza partiendo solamente de Indicadores Base relacionados con el tipo de convenio. En cambio, el mayor número de fuentes utilizado en el Escenario 2 permite una visión más amplia de esta dimensión, incorporando indicadores sobre la efectividad del sistema educativo, la existencia de estructuras que facilitan la negociación colectiva en las empresas o la oferta de servicios de cuidado de menores y personas dependientes. De esta forma, el Indicador Parcial de la Dimensión Institucional toma un valor muy inferior en el Escenario 2 (8,5 frente a 17,1), al incorpora las medidas institucionales que ayudan a la conciliación, lo que es indicativo de su importancia en la lucha contra la brecha salarial.

Tabla 40. Dimensión INSTITUCIONAL. ISBRESA0, ISBRESA 1 e ISBRESA 2.

| Ámbito | | ISBRESA0 | ISBRESA1 | ISBRESA2 |
|---|---|-------------|-------------|------------|
| Sistemas de educación y formación | | X | X | √ |
| Negociación colectiva y afiliación sindical | Estructura facilitadora de la negociación colectiva en la empresa | X | X | √ |
| | Tipo de convenio | √ | √ | √ |
| Medidas de conciliación | Servicios de cuidado a menores | X | X | √ |
| | Servicios de atención a la dependencia | X | X | √ |
| ISBRESA Dimensión Institucional | | 17,1 | 17,1 | 8,5 |

Fuente: Elaboración propia.

Muy similar es lo que ocurre con la **Dimensión Social-Cultural**. Se trata, como es sabido, de las dos facetas de la brecha salarial que menos se han estudiado debido a la escasez de datos en la materia y la dificultad de medición de los aspectos a los que se refieren. Sin embargo, la consideración conjunta de varias fuentes de información y la agregación de todos los datos que ofrecen de manera estandarizada permite en este caso obtener una visión bastante completa y fidedigna de la realidad a la que se refieren.

Tal y como resume la Tabla 41, la información que es posible extraer de la EES respecto a las creencias sociales y pautas culturales que determinan la brecha salarial es muy limitada. En particular, sólo es posible construir Indicadores Base relacionados con la distinta valoración sectorial y ocupacional que reciben el trabajo femenino y el masculino. Con base a estos datos, el Indicador Parcial de la Dimensión Social-Cultural en los Escenarios 0 y 1 es de 15,1.

Por su parte, el Escenario 2 permite obtener una visión mucho más amplia de esta dimensión incorporando Indicadores Base que reflejan la participación en el mercado laboral de mujeres y hombres, su distinta edad de incorporación al mercado de trabajo o la desigual distribución por sexo de las responsabilidades familiares y del hogar. Como resultado se obtiene un ISBRESA2 de la Dimensión Social-Cultural más elevado, de 23,4, que viene a constatar la insuficiencia de los datos de la EES para aproximar esta realidad. El importante aumento experimentado en el valor del ISBRESA está muy relacionado con la incorporación de variables que reflejan las grandes diferencias que aún persisten en el reparto de las responsabilidades familiares y del hogar entre mujeres y hombres.

Tabla 41. Dimensión SOCIAL-CULTURAL. ISBRESA0, ISBRESA 1 e ISBRESA 2.

| Ámbito | | ISBRESA0 | ISBRESA1 | ISBRESA2 |
|---|---|-------------|-------------|-------------|
| Participación en el mercado laboral | | X | X | √ |
| Patrones de carrera | Experiencia | X | X | √ |
| | Edad de incorporación al mercado de trabajo | X | X | √ |
| Valoración del trabajo femenino y masculino | Valoración sectorial | √ | √ | √ |
| | Valoración ocupacional | √ | √ | √ |
| Responsabilidades familiares y del hogar | Tareas del hogar | X | X | √ |
| | Cuidado de hijos e hijas | X | X | √ |
| ISBRESA Dimensión Social-Cultural | | 15,1 | 15,1 | 23,4 |

Fuente: Elaboración propia.

Con todo, el ISBRESA2 toma un valor ligeramente inferior al ISBRESA1, 20,4 frente a 22,4, pero en ambos casos superior al obtenido en el escenario de referencia (15,4).

En el **ISBRESA 0**, cuando se incluyen sólo las variables de la EES incorporadas en los modelos, el valor del ISBRESA 0 es muy similar al dato de diferencia salarial entre mujeres y hombres que arroja el cálculo de modelos econométricos utilizando la definición INE de ganancia media por hora (15,4%). Es más, los distintos valores que toma el ISBRESA 0 por dimensiones son también muy cercanos entre sí y próximos a la cifra de diferencia salarial media. Nótese que en este escenario de cálculo no se puede medir la dimensión "segregación" de la brecha salarial y que apenas se cuenta con indicadores base para aproximar las dimensiones "institucional" y "social-cultural". Con todo ello, el cálculo del ISBRESA 0, empleando únicamente indicadores base de diferencia salarial relacionados con las variables de la EES incorporadas en el cálculo del Modelo 1, no supone un valor añadido a dicho modelo.

En el **ISBRESA 1**, que incluye variables adicionales de la EES, relacionadas con la estructura salarial, la segregación y otras variables de presencia, se consigue una aproximación más completa a la brecha salarial de género y sus factores explicativos. No obstante, el ISBRESA 1 sigue teniendo limitaciones:

- La medición de la dimensión "Institucional" está muy sesgada, puesto que a pesar de tratarse de una dimensión muy amplia, solamente se incorpora la variable "tipo de convenio" para aproximarla.
- De la misma forma, sólo se tienen en cuenta la diferente valoración del trabajo femenino y masculino en la dimensión "social-cultural", cuando desde el punto de vista teórico dicha dimensión abarca múltiples aspectos.

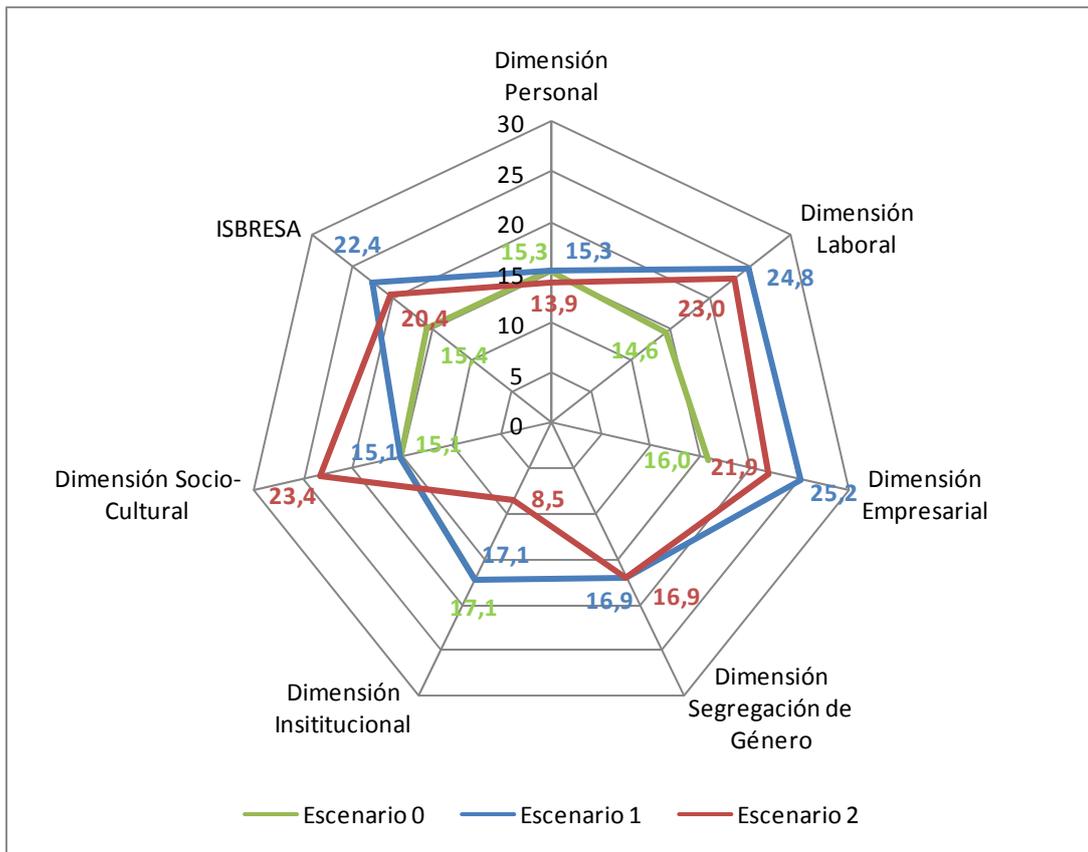
El **ISBRESA 2**, que incorpora un mayor número de variables calculadas a partir de fuentes estadísticas distintas de la EES, toma un valor algo más pequeño que el ISBRESA 1 y muestra cambios importantes en los indicadores por dimensiones.

- En la dimensión "Institucional" permite incorporar indicadores base relacionados con las medidas de conciliación que se ofrecen, y ello reduce el valor del indicador de 17,1 a 8,5. Ello revela la importancia que este tipo de medidas tienen en la lucha contra la diferencia salarial.
- De forma similar, al incluir indicadores base que reflejan las medidas de conciliación que ofrecen las propias empresas, el valor del ISBRESA2 de la dimensión "empresarial" desciende desde 25,2 hasta 21,9.
- Por otro lado, se incorporan a la dimensión "Social-Cultural" indicadores base relacionados con el distinto reparto entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares y del hogar, los cuales hacen aumentar considerablemente el valor del indicado, desde 15,1 hasta 23,4.

En suma, se observa que la principal aportación del ISBRESA2 respecto al ISBRESA1, más allá de su valor medio que apenas varía, es que consigue captar mejor la importancia de las distintas dimensiones de la brecha salarial y sus factores explicativos.

Cabe destacar, además, que este último escenario de cálculo del ISBRESA permite constatar que aún persiste un desigual reparto de las responsabilidades familiares y del hogar entre hombres y mujeres, de manera que la tenencia de hijos/as coarta en mayor medida el desarrollo profesional de las mujeres y, en consecuencia, las medidas de conciliación promovidas tanto institucionalmente como por las empresas, juegan un papel fundamental para reducir la diferencia salarial.

Gráfico 17. ISBRESA0, ISBRESA 1 e ISBRESA 2.



Fuente: Elaboración propia.

ISBRESA0, ISBRESA1 e ISBRESA 2. Conclusiones.

- Los ISBRESA 0 y 1 de la **Dimensión personal** no tienen en cuenta aspectos como la situación familiar de la población trabajadora o el grado de urbanización del lugar de residencia. Al incorporarlos en el ISBRESA 2, el valor del indicador cae desde 15,3 hasta 13,9.
- En la medición de la **Dimensión Laboral** en el Escenario 0 no se tienen en cuenta variables cuya incidencia en la diferencia salarial se ha demostrado, como la estructura salarial, la disponibilidad para viajar y prolongar la jornada, el nivel de estrés o el nivel de esfuerzo físico. Al incorporarlas en el ISBRESA 2, el valor del indicador aumenta desde 14,6 hasta 23,0.
- El ISBRESA0 de la **Dimensión Empresarial**, calculado en el Escenario 0, no tiene en cuenta las posibles medidas de conciliación que ofrecen las empresas a sus trabajadores y trabajadoras ni los criterios de contratación y políticas de recursos humanos que desarrollan. Al incluirlas el valor del indicado aumenta desde 16,0 a 21,9.
- La **Dimensión Segregación de Género** se puede aproximar de forma fiel a partir de la EES en los Escenarios 1 y 2, si bien no se tiene en cuenta en el Escenario 0 porque no se mide en diferencias salariales.
- La medición de la **Dimensión Institucional** a partir de los datos de la EES en los Escenarios 0 y 1 es una de la que más restricciones presenta, no incorporando indicadores sobre la efectividad del sistema educativo, la existencia de estructuras que facilitan la negociación colectiva en las empresas o la oferta de servicios de cuidado de menores y personas dependientes. Al incorporarlos el valor del indicador cae desde 17,1 a 8,5.
- Los Indicadores Base de los ISBRESA0 y 1 de la **Dimensión Social-Cultural** no reflejan la participación en el mercado laboral de mujeres y hombres, su distinta edad de incorporación al mercado de trabajo o la desigual distribución por sexo de las responsabilidades familiares y del hogar. Al considerarlos, el valor del indicador aumenta desde 15,1 a 23,4.
- El uso de la EES, como única fuente a la hora de estudiar la brecha salarial entre mujeres y hombres y sus factores determinantes, ofrece una información incompleta sobre esta realidad y **distorsiona** la importancia de cada una de sus dimensiones.

9. CONCLUSIONES

Tras completar las distintas etapas de esta investigación, se extraen conclusiones relevantes en varios sentidos.

Respecto al **estado de la cuestión**, es decir, la situación en la que se encuentra la brecha salarial entre mujeres y hombres y su evolución en los últimos años, se constata que:

1. Sigue existiendo una brecha entre el salario que perciben mujeres y hombres trabajadores y una parte de ella está provocada por factores discriminatorios y no por una diferente aportación de valor en su desempeño del empleo.
2. En los últimos 15 años se ha producido un importante **avance en la reducción de la diferencia salarial entre mujeres y hombres**, que ha pasado del 26,9% en 1995 al 16,3% en 2010. Dicha reducción se explica por el aumento relativo que ha tenido lugar en el salario percibido por las mujeres durante este periodo (se ha multiplicado por dos), respecto al de los hombres (ha aumentado un 78%).
3. La discriminación salarial directa de las mujeres en el mercado de trabajo se ha reducido en tres puntos porcentuales desde 1995, pasando del 17,8% al 14,7% en 2010. Sin embargo, **ha aumentado la parte de la diferencia salarial que se explica únicamente por razón de sexo**, desde el 66% hasta el 89%, como consecuencia de la mayor participación femenina en el mercado de trabajo y la convergencia de las características personales, laborales y de empresa de las mujeres hacia las masculinas.

Por otro lado, en referencia a los **factores explicativos del salario** y, en definitiva, de la brecha salarial de género los análisis estadísticos realizados a partir de la EES, la ECV y la ECVT evidencian que el salario crece:

1. Con algunas características personales de la población trabajadora: con la edad, con el nivel de estudios, cuando la nacionalidad es española o de la UE, con el número de hijos e hijas, cuando se está casado/a, en las zonas altamente pobladas y en los municipios grandes.
2. Con ciertas características laborales de los hombres y las mujeres que trabajan: con los años de antigüedad en la empresa y la experiencia laboral acumulada, en las ocupaciones más cualificadas (dirección de empresas y AAPP, personal técnico y profesional científico e intelectual y el personal técnico y profesional de apoyo), en los contratos de duración indefinida, cuando se asumen responsabilidades organizativas y de supervisión del personal, cuando se tienen personas subordinadas a cargo, con la disponibilidad para realizar viajes de negocios y para prolongar la jornada laboral, cuando se teletrabaja, y con el nivel de estrés.

3. Con determinadas características empresariales: cuando aumenta el tamaño de la empresa, en las empresas de titularidad pública, en las empresas que se rigen por convenios sectoriales de ámbito inferior al estatal, cuando aumenta el mercado de destino de la producción, y en las actividades financieras y de seguros y las ramas industriales no manufactureras.

Además, el segundo modelo de regresión estimado a partir de la EES pone de manifiesto que la **discriminación salarial** de las mujeres respecto a los hombres crece:

1. Con algunas características personales: con la edad, entre las mujeres con Formación Profesional y cuando la nacionalidad es española.
2. Con determinadas características laborales: con los años de antigüedad en la empresa, en las ocupaciones tradicionalmente masculinas (operadores/as de instalaciones y maquinaria y montadores/as, trabajadores/as cualificados/as de la industria manufacturera, la construcción y la minería), en los contratos temporales y los trabajos a tiempo parcial y cuando se asumen responsabilidades organizativas y de supervisión del personal.
3. Con ciertas características de las empresas: con su tamaño, en las empresas privadas, en las que se rigen por convenios sectoriales de ámbito inferior al estatal, en las que dirigen su producción al mercado nacional y en las que operan en las ramas industriales no manufactureras y la construcción.

De esta forma, se ha contrastado estadísticamente la importancia de factores explicativos de la brecha salarial entre mujeres y hombres que hasta ahora solo se habían podido analizar desde una perspectiva cualitativa.

A partir de los resultados de los análisis estadísticos citados, y teniendo en cuenta las conclusiones más relevantes de las investigaciones recientes en materia de brecha salarial y factores explicativos, se han identificado y definido **6 dimensiones** diferenciadas que se encuentran en el origen de la diferencia salarial entre mujeres y hombres:

1. Dimensión Personal: Da cabida a las características personales de las mujeres y hombres trabajadores que actúan como determinantes de su salario y, en definitiva, de la brecha salarial. Entre ellas se encuentran la edad, el nivel educativo, la situación familiar, el Grado de urbanización del lugar de residencia y la nacionalidad.
2. Dimensión Laboral: En esta dimensión se encuadran todos aquellos factores explicativos de la brecha salarial relacionados con las condiciones laborales, las características del puesto de trabajo y el perfil laboral de las y los trabajadores.
3. Dimensión Empresarial: La Dimensión Empresarial hace referencia a las características de las empresas donde trabajan mujeres y hombres y que influyen en sus salarios y en la diferencia salarial de género. Es el caso de su dimensión, el tamaño del mercado al que dirigen su producción, quién ejerce el control o

propiedad de la empresa, las medidas de conciliación y políticas de contratación y RRHH que llevan a cabo o la forma en que organizan el tiempo de trabajo.

4. Dimensión Segregación de Género: Se refiere a la distinta posición y participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, dando cabida tanto a la segregación vertical, por ocupaciones, de la mujer, como a su segregación horizontal, por sectores de actividad.
5. Dimensión Institucional: Encuadra aspectos relacionados con el entorno institucional en el que se desarrollan las relaciones laborales y que condicionan la brecha salarial. Son de difícil medición y no se suelen considerar en investigaciones en la materia. Entre ellos se encuentra la existencia de un sistema educativo que dé las mismas oportunidades a mujeres y hombres, la oferta de servicios de cuidado de menores o atención a la dependencia que aligere las cargas familiares de mujeres trabajadoras, o las actuaciones emprendidas en el marco de la negociación colectiva.
6. Dimensión Sociocultural: Por último, se tienen en cuenta factores relacionados con los valores sociales y pautas culturales dominantes que inciden en la determinación de la brecha salarial entre mujeres y hombres. Se encuadran en esta dimensión, por tanto, las responsabilidades familiares y del hogar, la participación en el mercado de trabajo, los patrones de carrera y la distinta valoración sectorial y ocupacional del trabajo masculino y femenino.

Por su parte, el cálculo del ISBRESA en todas sus dimensiones, comparando los resultados obtenidos utilizando la EES de forma aislada, con las variables normalmente utilizadas para estimar la brecha salarial con modelos econométricos (Escenario 0) o con una selección más amplia de variables (Escenario 1), y complementándola con otras fuentes estadísticas disponibles (Escenario 2), revela que **es importante incluir en los análisis de brecha salarial variables no consideradas en la EES y que no se incorporan a los modelos econométricos de estimación de la brecha salarial** pero cuyo poder explicativo del salario y la diferencia salarial se ha demostrado importante. En particular:

1. Los ISBRESA 0 y 1 de la Dimensión personal no tienen en cuenta aspectos como la situación familiar de la población trabajadora o el grado de urbanización del lugar de residencia. Al incorporarlos en el ISBRESA 2, el valor del indicador cae desde 15,3 hasta 13,9.
2. En la medición de la Dimensión Laboral en el Escenario 0 no se tienen en cuenta variables cuya incidencia en la diferencia salarial se ha demostrado, como la estructura salarial, la disponibilidad para viajar y prolongar la jornada, el nivel de estrés o el nivel de esfuerzo físico. Al incorporarlas en el ISBRESA 2, el valor del indicador aumenta desde 14,6 hasta 23,0.
3. El ISBRESA1 de la Dimensión Empresarial, calculado en el Escenario 0, no tiene en cuenta las posibles medidas de conciliación que ofrecen las empresas a sus

trabajadores y trabajadoras ni los criterios de contratación y políticas de recursos humanos que desarrollan. Al incluirlas el valor del indicado aumenta desde 16,0 a 21,9.

4. La Dimensión Segregación de Género se puede aproximar de forma fiel a partir de la EES en los Escenarios 1 y 2, pero no se tiene en cuenta en el Escenario 0 porque no se mide en diferencias salariales.
5. La medición de la Dimensión Institucional a partir de los datos de la EES en los Escenarios 0 y 1 es una de la que más restricciones presenta, no incorporando indicadores sobre la efectividad del sistema educativo, la existencia de estructuras que facilitan la negociación colectiva en las empresas o la oferta de servicios de cuidado de menores y personas dependientes. Al incorporarlos el valor del indicador cae desde 17,1 a 8,5.
6. Los Indicadores Base de los ISBRESA0 y 1 de la Dimensión Social-Cultural no reflejan la participación en el mercado laboral de mujeres y hombres, su distinta edad de incorporación al mercado de trabajo o la desigual distribución por sexo de las responsabilidades familiares y del hogar. Al considerarlos, el valor del indicador aumenta desde 15,1 a 23,4.

Dado que el uso de la EES como única fuente a la hora de estudiar la brecha salarial entre mujeres y hombres y sus factores explicativos no capta adecuadamente la magnitud de esta realidad y tiende a distorsionar la importancia de cada una de sus dimensiones, se toman los resultados del cálculo del ISBRESA2 con todas las fuentes disponibles para extraer las siguientes conclusiones respecto a la **importancia de las diferentes dimensiones y ámbitos de la brecha salarial**:

1. Las Dimensiones Socio-Cultural y Laboral son las más importantes en la determinación de la brecha salarial de género, mientras que la Dimensión Institucional ocupa la última posición.
2. Las dimensiones Empresarial y Segregación de Género tienen también un papel destacado en la explicación de la brecha salarial. Inferior es, por su parte, la importancia de la dimensión Personal.
3. Entre los factores explicativos concretos de la brecha salarial entre mujeres y hombres, tienen un peso fundamental las diferencias en cuanto a complementos salariales y pagos extraordinarios, en su presencia en puestos directivos y de responsabilidad, en su disponibilidad para realizar viajes de negocios y en el reparto de las responsabilidades familiares y del hogar.

Con todo, contar con una herramienta como **el ISBRESA**, que permite realizar un seguimiento continuo de la brecha salarial de género en todas sus dimensiones y puede reproducirse a nivel europeo, **supone un gran avance en el estudio de la brecha salarial y constituye un instrumento idóneo para guiar el diseño y la puesta en marcha de acciones políticas para su reducción.**