

LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ESPAÑA

SARA DE LA RICA



En la mayoría de países desarrollados, la evidencia empírica indica que las diferencias en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres se están estrechando tanto en la participación laboral como en el número

de horas trabajadas, el tipo de ocupaciones que desempeñan e incluso en la remuneración. En el artículo “The quiet revolution” Claudia Goldin describe magistralmente cómo las mujeres han modificado su apuesta con respecto al mercado de trabajo de modo vertiginoso en los últimos cuarenta años: aunque su participación laboral era muy escasa a mediados del siglo pasado, su firme determinación por la adquisición de capital humano ha sido gradual pero imparable a partir de los sesenta. Este y otros factores, como el desarrollo del sector servicios, fueron facilitando la incorporación de la mujer en el mundo laboral. La dificultad de conciliar la vida familiar y la laboral ha sido durante décadas un problema que provocó el abandono laboral de las mujeres al entrar en la maternidad. Pero la apuesta decidida de las mujeres por incorporarse al mercado laboral, junto con el creciente nivel educativo alcanzado, que en estos momentos supera ya al de sus homólogos varones, ha hecho que las diferencias con respecto a los hombres se estrechen notablemente en numerosos parámetros. Sin embargo, la situación no es todavía equitativa por género y, en particular, las diferencias salariales son todavía notables.

Es preciso aclarar que el concepto de discriminación salarial por género no debe confundirse con el de diferencias salariales entre hombres y mujeres. Se dice que existe discriminación salarial cuando dos trabajadores que aportan la misma productividad dadas sus capacidades no reciben el mismo salario debido a que

Las mujeres no reciben la misma retribución que los hombres aunque realicen trabajos muy similares. Una de las causas principales es la maternidad y un desigual reparto de costes: la familia no supone un peaje para el varón, pero sí para la mujer.

presentan diferencias en características ajenas a la productividad, como el género, la raza, la orientación sexual o la nacionalidad. En consecuencia, el simple hecho de observar dos colectivos, en el caso que nos ocupa hombres y mujeres, que reciben de media salarios diferentes no ha de llevarnos a dictaminar la existencia de discriminación. Diferencias en el nivel educativo, en la experiencia laboral, e incluso en las horas trabajadas podrían justificar diferencias salariales entre dos individuos sin que existiera discriminación: se entiende como razonable que aquel que se haya formado más, y/o lleve más años trabajando, aporte una mayor productividad laboral por hora trabajada y en consecuencia reciba una mayor retribución en forma de salario.

Por supuesto, si el número de horas trabajadas por uno de los colectivos, en este caso el de varones, es superior al de las mujeres, es razonable que su retribución mensual y/o anual sea mayor. Y esta es una de las razones por las que cuando se mide la brecha salarial de género en España es más adecuado referirse al salario por hora trabajado que al salario mensual o al salario anual, pues estos últimos incorporan diferencias en las horas trabajadas, que son sustanciales entre hombres y mujeres. Las diferencias en horas trabajadas pueden tener un origen discriminatorio si la decisión no es voluntaria. Y este parece ser el caso para el 75% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial en nuestro país, según se desprende sistemáticamente de la Encuesta de Población Activa. Sin embargo, la posible discriminación por género existente en la decisión de las horas trabajadas, aun siendo sin duda importante, debe tratarse por separado de la posible discriminación salarial por género. Para la aproximación empírica a las brechas salariales el concepto sobre el que se deben medir las diferencias es el salario por unidad de tiempo, que es el salario por hora.

Para medir hasta qué punto en nuestro país las diferencias salariales por género tienen un origen discriminatorio necesitamos comparar los salarios por hora de

hombres y mujeres que tienen una productividad semejante. Sin embargo, aunque desde el punto de vista teórico el término de productividad laboral se define como el incremento en producción por cada trabajador añadido, desde el punto de vista empírico no existe una variable denominada “productividad” que se pueda extraer de los datos publicados, frente a lo que ocurre con la edad, género, nivel educativo u otras características observables de cada individuo. Y si la productividad no es observable no se pueden comparar inmediatamente las retribuciones por hora de hombres y mujeres con una productividad similar para documentar la posible existencia de discriminación salarial.

Una manera sensata de paliar parcialmente esta dificultad de ver la productividad individual es tratar de comparar hombres y mujeres similares en cuanto a su capital humano y en cuanto al tipo de trabajo que realizan, y comparar su salario por hora. Se mide así si existe “igualdad de pago ante igualdad de trabajo” entre hombres y mujeres. La comparativa en este caso mide la diferencia salarial “ajustada” o “condicionada” a realizar un trabajo muy similar. Esto no quiere decir que las diferencias salariales (por hora) observadas entre hombres y mujeres no sean importantes, que lo son. De hecho, dichas diferencias reflejan la existencia de desigualdad salarial, que es ya en sí un concepto muy relevante. Sin embargo, dicha desigualdad puede tener razones subyacentes de muy diferente naturaleza, como diferencias en el capital humano, en experiencia laboral, en segregación ocupacional y/o sectorial, en el tipo de contrato, etc. A medida que somos capaces de “limar” estas diferencias podemos irnos acercando más al concepto de diferencias salariales por hombres y mujeres que realizan un trabajo similar.

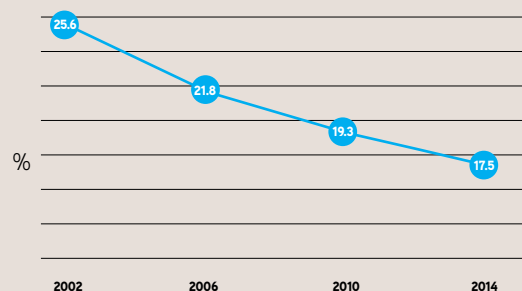
LA EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL

En el artículo “Brechas salariales de género en España”, Anghel, Conde-Ruiz y Marra de Artíñano documentan las diferencias de género en el salario por hora desde 2002 hasta 2014 haciendo uso de las diferentes olas de la Encuesta Salarial.¹ Esta encuesta, realizada por el INE, contiene información detallada sobre características individuales, del tipo de empleo así como del salario de más de 200.000 trabajadores. Es sin duda la mejor fuente de la que se dispone en nuestro país para medir las brechas salariales de género. Como refleja el gráfico 1, la brecha de género en el salario por hora entre hombres y mujeres ha ido disminuyendo desde 2002 desde el 25% hasta el 17,5% en 2014. Que la brecha salarial en 2014 fuera del 17,5% significa que de media la desigualdad salarial entre

¹ Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I., I. Marra de Artíñano, “Brechas Salariales de Género en España”, FEDEA, Estudios de Economía Española, Madrid, junio de 2018.

hombres y mujeres es del 17,5%, o dicho de otra manera, que los hombres ganan de media un 17,5% por hora más que las mujeres.

GRÁFICO 1 Brecha salarial de género (%) - Total - salario por hora

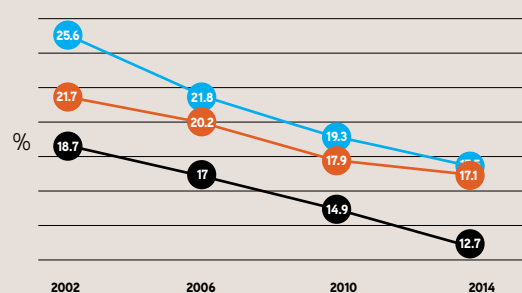


Fuente: Anghel et al (2018)

Sin embargo, parte de esta desigualdad salarial puede deberse a diferencias subyacentes entre hombres y mujeres. Hay dos tipos de diferencias subyacentes a las que se debe prestar especial atención: (1) las que se deben a diferencias en el capital humano, que se aproxima normalmente por la edad, el nivel educativo y la experiencia laboral, y (2) las que tienen que ver con el tipo de empleo, el tamaño de la empresa, el tipo de jornada, ocupación e industria.

Anghel, Conde-Ruiz y Marra de Artíñano computan para los diferentes años las brechas salariales entre hombres y mujeres una vez que se han eliminado diferencias de género subyacentes tanto del tipo (1) como del tipo (2). En otras palabras, se computan las brechas salariales de género que hay entre hombres y mujeres de la misma edad, mismo nivel educativo y misma experiencia laboral, pero también incluso con el mismo tipo de contrato, trabajando en una empresa del mismo tamaño, en el mismo sector de actividad y en la misma ocupación. El gráfico 2 muestra estas brechas salariales, y las compara con las medias totales, presentadas también en el gráfico 1.

GRÁFICO 2 Brecha salarial de género (%) - Total y ajustada - salario por hora



Fuente: Anghel et al (2018)

Las diferencias en nivel educativo, edad y experiencia laboral pueden explicar muy poco de las brechas salariales totales (línea azul), puesto que una vez se “liman” estas diferencias (línea naranja), las brechas salariales siguen siendo muy parecidas a las totales observadas, especialmente en los últimos años.

Sin embargo, las diferencias en el tipo de empleo sí parecen contribuir más a explicar las diferencias salariales observadas. En particular, en 2014, si bien las diferencias por género en salario por hora ascienden al 17%, una vez que se eliminan diferencias por tipo de empleo (línea negra), la brecha salarial se reduce al 13%. El hecho de que encontremos una diferencia salarial del 13%, incluso entre hombres y mujeres tan parecidos y cuyos empleos son muy parecidos, nos induce a pensar que una parte muy sustancial de esa brecha salarial se debe a razones ajenas a la productividad y más ligadas a razones discriminatorias.

LAS BRECHAS DE GÉNERO CRECEN CON LA EDAD

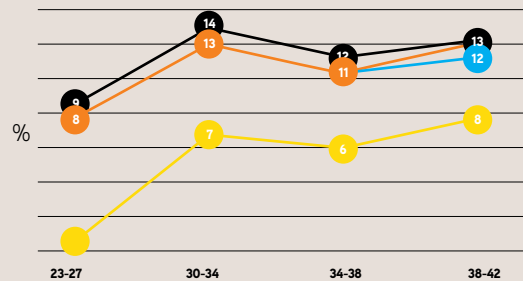
Otro aspecto importante de las brechas de género es que crecen con la edad, en particular, desde el momento de entrada en el mercado laboral hasta la edad de 30-34 años, que es la edad en la que la mujer entra en la maternidad. Esto puede verse con más detalle en mi trabajo “Las brechas de género en el mercado laboral español y su evolución a lo largo del ciclo de vida”.²

Desgraciadamente, con los datos disponibles no podemos seguir a los mismos individuos a lo largo de su vida, pero gracias a que disponemos de varias olas de la Encuesta de Estructura Salarial (EES), sí podemos construir lo que se denomina una “cohorte sintética” para mostrar cómo se comportan individuos representativos de una misma cohorte en diferentes edades. La cohorte elegida es la de los nacidos entre 1968 y 1972. Este colectivo tiene 23-27 años en 1995, año en el que se obtiene la primera ola de la EES. Por tanto, de la ola de 1995 se escogen todos aquellos individuos que tienen entre 23-27 años. En 2002 (segunda ola de la EES), la cohorte nacida entre 1968 y 1972 tiene 30-34 años, y por tanto de los datos de la EES de 2002 se seleccionan los individuos de 30-34 años. Y así sucesivamente con la EES 2006 y con la EES 2010. De esta manera se tiene una muestra representativa de trabajadores de una determinada cohorte a diferentes edades, a partir de la cual se estiman brechas salariales de género para cada intervalo de edad. Al igual que en la sección anterior, se muestra evidencia de las brechas totales, también cuando se comparan hombres y mujeres que comparten un capital humano similar (1), y hombres y mujeres que tienen

el mismo tipo de empleo (2). Se puede comparar así si hombres y mujeres que realizan un trabajo similar reciben una remuneración similar.

La evidencia que aquí se presenta se restringe a hombres y mujeres que tienen educación superior (formación profesional superior o universitaria) y que trabajan a jornada completa. Se impone esta restricción debido a que entre el colectivo de personas sin estudios superiores se observa una proporción de mujeres que abandonan el mercado laboral a partir de los treinta años que es superior al 10%. Sin embargo, entre aquellas que tienen estudios superiores el abandono es inferior al 5% y, por tanto, la comparativa entre hombres y mujeres que trabajan en cada edad es más representativa del colectivo total.

GRÁFICO 3 Brechas salariales (salario por hora)
Totales y ajustadas – Trabajadores con estudios superiores que trabajan a tiempo completo – Cohorte de los nacidos entre 1968 y 1972



El primer resultado interesante es que todas las brechas aquí presentadas, bien sean totales (sin ajustar) o ajustadas por diferentes características, presentan el mismo patrón: crecen sustancialmente desde la edad de entrada en el mercado laboral (23-27) hasta los 30-34 años. Y a partir de ahí más o menos permanecen constantes. El segundo resultado interesante es el que se desprende de la línea amarilla, que representa las brechas ajustadas por características individuales más antigüedad en el trabajo, tipo de contrato, sector y ocupación. Entre estos hombres y mujeres no existen brechas salariales al inicio de su vida laboral, sin embargo, dichas diferencias alcanzan el 7% a la edad de 30-34 años y a partir de ahí permanecen más o menos constantes. Cuando las diferencias salariales no se ajustan por diferencias en el tipo de empleo (línea azul) ascienden al 8% a los 23-27 años, crecen hasta el 13% para los 30-34 años y a partir de ahí más o menos permanecen estables.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Este trabajo ha mostrado que la desigualdad salarial media entre hombres y mujeres asciende al 17,5% en

² De la Rica, Sara, “Las brechas de género en el mercado laboral español y su evolución a lo largo del ciclo de vida”, *Revista de Ciencias y Humanidades*, Fundación Ramón Areces, núm. 16, 2016, pp. 59-75.

2014, y que ha disminuido gradualmente desde el inicio del siglo XXI. Al tratar de entender las causas subyacentes a esta desigualdad, las diferencias en el tipo de empleo y la segregación ocupacional y sectorial aparecen como factores parcialmente causantes de la misma: las mujeres trabajan en ocupaciones y sectores cuyo salario por hora es menor. Sin embargo, la segregación en el empleo no explica la totalidad de la desigualdad salarial encontrada: incluso al comparar hombres y mujeres que además de tener un capital humano similar tienen empleos muy similares, la desigualdad salarial de género alcanza el 13%. Se puede concluir que en España las mujeres no reciben la misma retribución que los hombres incluso realizando trabajos muy similares.

La segunda conclusión es que las brechas salariales de género crecen sustancialmente entre los primeros años de vida laboral (23-29 años) y el intervalo de edad entre 30-39 años, y a partir de ahí permanecen constantes. Esto está muy relacionado con el castigo que la maternidad impone a la mujer en términos salariales. La combinación de la vida laboral con la vida familiar es muy complicada en nuestro país y la mujer, como es quien soporta la mayor carga en cuanto al cuidado de los hijos, debe ajustar su trayectoria laboral para poder combinar ambas actividades. De hecho, un resultado interesante que se documenta en este trabajo es que al comparar hombres y mujeres jóvenes (23-29 años) con similar capital humano y similar puesto de trabajo, no existen desigualdades salariales al inicio, pero en el intervalo de 30-39 años estas alcanzan un 8%. Este parece ser el peaje salarial que en España la mujer debe pagar para poder conciliar la vida laboral con la vida familiar. La familia no supone ningún peaje para el varón, pero sí para la mujer.

Para avanzar hacia la desaparición de las desigualdades salariales, convendría seguir estas recomendaciones: en primer lugar, es preciso que las mujeres se dirijan hacia ocupaciones y sectores más masculinizados, en los que, de media, el salario por hora es mayor. En segundo lugar, es fundamental que se diseñen medidas que sean amables con la familia, pero siempre que afecten a hombres y mujeres por igual. Todas las medidas tendientes a facilitar el cuidado de los hijos debieran tener una respuesta totalmente igualitaria por parte de los padres y de las madres. Mientras no sea este el caso, la mujer será quien tenga que renunciar a parte de su trayectoria laboral para atender al cuidado de los hijos. —

SARA DE LA RICA es catedrática de economía en la Universidad del País Vasco, investigadora asociada de FEDEA e impulsora de ISEAK.

LA OTRA RED DE SUSURROS: COMO EL FEMINISMO DE TWITTER ES MALO PARA LAS MUJERES

KATIE ROIPHE

Nadie quería hablar conmigo para este artículo. O más bien, más de veinte mujeres hablaban conmigo, a veces durante horas, pero solo después de que les prometiera que no publicaría sus nombres, y les

daría lo que empecé a llamar anonimato profundo. Era raro, porque lo que decían no siempre parecía tan extremo. Pero en mi salón, en cafeterías, en mi bandeja de entrada y mi buzón de voz, había mujeres novelistas, editoras, escritoras, agentes inmobiliarias, profesoras y periodistas normalmente dispuestas a hablar pero con tanto miedo a parecer políticamente insensibles que no querían unir sus nombres a sus ideas, y yo no podía culparlas.

Por supuesto, el frenesí previo a la publicación de fantasía y furia en Twitter que se generó en torno a este ensayo es la primera prueba por la que nadie quiere hablar abiertamente. Antes de que el artículo estuviera