

A man with grey hair and a beard, wearing a dark blue suit jacket over a light blue checkered shirt, is looking out a window. A woman with short blonde hair and glasses, wearing a grey t-shirt, is holding a pen and looking at him. They are in a modern office setting with large windows.

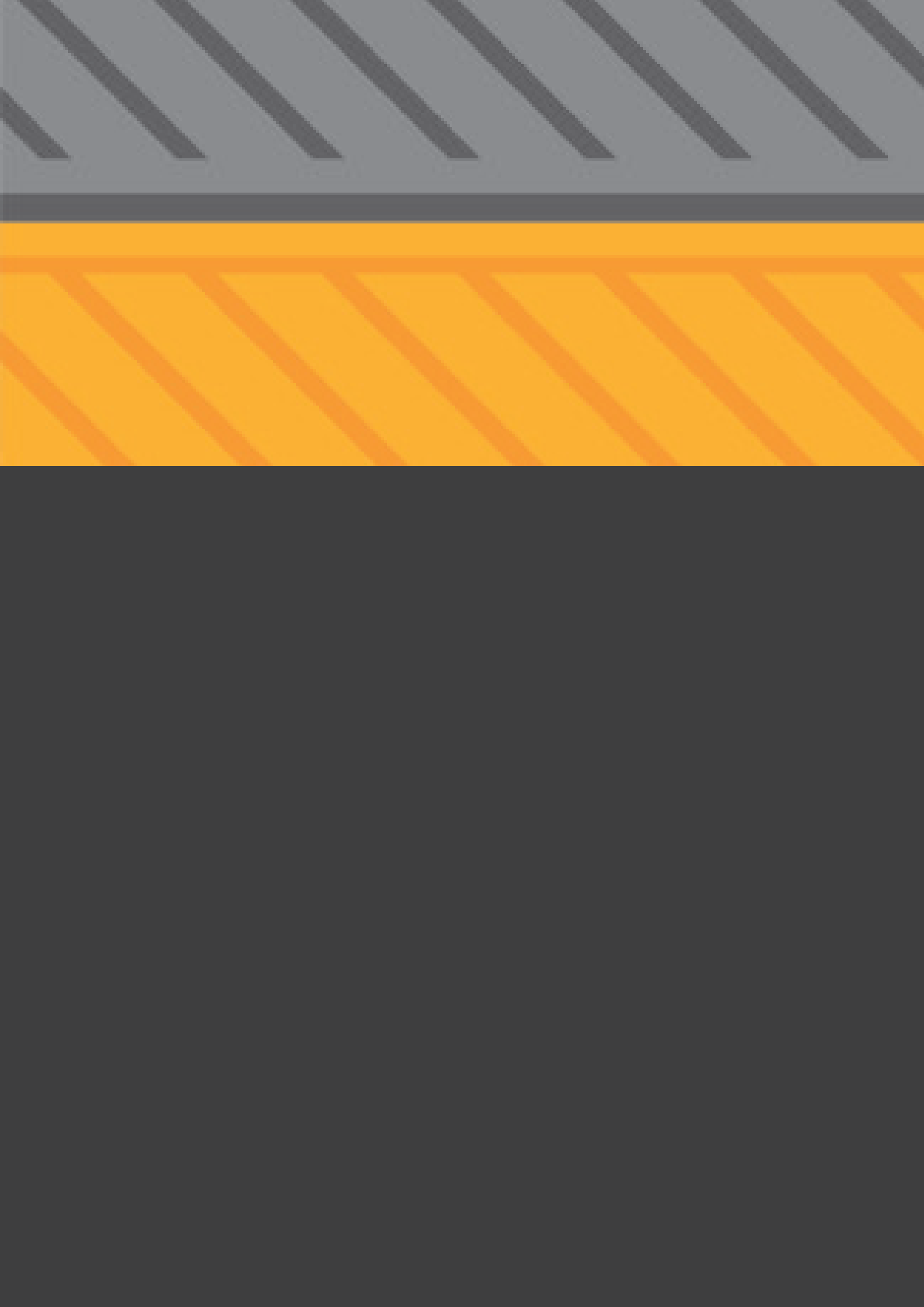
Análisis de la brecha salarial de género en España

Identificando las causas
para encontrar las soluciones



Índice

Prólogo	4
1. Resumen ejecutivo	6
2. Introducción y objetivos	10
3. Mercado laboral y género: Situación actual de la mujer en el mercado laboral	12
4. ¿Qué se entiende por brecha salarial?	16
5. ¿A cuanto asciende la brecha salarial en España?	22
5.1 Brechas salariales sin ajustar	24
5.2 Brechas salariales ajustadas	40
6. Líneas de actuación para combatir la brecha salarial	54
7. Anexo	62
Referencias	66
Contactos	68





La brecha salarial de género en España

El mundo empresarial, representado por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), ha expresado en múltiples ocasiones su apuesta por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y su rechazo a toda forma de discriminación en todos los ámbitos y en especial en el mercado laboral.

La reducción de la conocida como “brecha salarial” es uno de los temas de más actualidad y uno de los principales retos a los que se enfrenta el mercado laboral tanto a nivel nacional como internacional, suponiendo por tanto una de las temáticas y preocupaciones más acuciantes para CEOE y en particular para su Comisión de Igualdad.

El presente estudio de la Comisión de Igualdad y Diversidad de CEOE, dirigido por su presidenta y con activa participación de expertos de la Comisión y elaborado por PwC, responde a esta preocupación y se une a los documentos previos realizados por la CEOE en esta materia como “La Igualdad en la empresa como factor de competitividad” y “Perspectiva empresarial sobre la conciliación de la vida laboral y familiar”.

Con este estudio la CEOE pretende ir un paso más allá y profundizar aún más en la problemática de la brecha salarial, proporcionando una estimación rigurosa de la magnitud de la misma e identificando las causas que la generan, como base para la búsqueda de soluciones por parte de todos los agentes implicados.

1

Resumen ejecutivo



Durante las dos últimas décadas en España **se ha avanzado de forma positiva en materia de igualdad de género en el mercado laboral**, aumentando la tasa de participación de la mujer y reduciendo las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres, aunque, al igual que en el resto de países europeos, **aún queda trabajo por hacer para fomentar la igualdad real entre ambos colectivos** en la sociedad, en general, y en el mercado laboral, en particular.

Las brechas salariales de género miden las diferencias entre las remuneraciones salariales percibidas por hombres y mujeres. Existen distintos indicadores para medir la cuantía de estas brechas salariales, los cuales se engloban, en función de los factores considerados, en una de las dos siguientes categorías, **brechas salariales sin ajustar y brechas salariales ajustadas**.

Si analizamos las brechas salariales sin ajustar, se observa como las diferencias salariales por hora entre ambos colectivos en España se elevan hasta un 14%, lo que nos sitúa por debajo de la media de la UE y de algunos países como Alemania, Reino Unido o Francia.

A diferencia de las anteriores, las brechas salariales ajustadas permiten aislar el efecto en los salarios de las diferencias existentes entre hombres y mujeres, tanto en sus características socioeconómicas (edad, antigüedad, nivel de educación o elecciones académicas y profesionales), como en los puestos de trabajo que ocupan (jornada laboral, sectores en los que trabajan o tipo de ocupación, entre otros). De esta forma, **las brechas salariales ajustadas suponen un indicador más fiable para medir si hombres y mujeres perciben el “mismo sueldo por el mismo trabajo”**.

En este trabajo se ha estimado la brecha salarial ajustada en España mediante el desarrollo de un modelo econométrico que permite estimar las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres una vez que se aíslan las diferencias existentes entre ambos colectivos por razones socioeconómicas y del puesto de trabajo. Los resultados alcanzados muestran que **la brecha salarial ajustada en España**

ascendería a un 12,2% con los últimos datos disponibles, lo que quiere decir que las mujeres cobran de media un 12,2% menos que los hombres.

Aunque sigue siendo una magnitud considerable que debe ser reducida lo antes posible, la evolución durante las dos últimas décadas es positiva. **Desde el año 2002, la brecha salarial ajustada se ha reducido en casi un 30%, hasta situarse en el 12,2% según los últimos datos disponibles.**

Si desglosamos esta cifra según los distintos componentes de los salarios, se observa que **una parte importante de dicha brecha se debe a las diferencias existentes en algunas compensaciones adicionales al salario base** (horas y pagas extra, nocturnidad, turnicidad, etc.), más presentes en tipologías de trabajos y sectores con mayor presencia masculina, y que no son discriminatorias en sí mismas.

Existen distintos factores que pueden ser responsables de estas diferencias salariales, entre los que se encuentra:

- **La desigual distribución de las responsabilidades familiares (cuidado de niños y personas dependientes) y domésticas (trabajo no remunerado) entre hombres y mujeres.**
- Otros factores entre los que se incluyen **las diferencias en los rasgos psicológicos y habilidades no cognitivas de hombres y mujeres** (diferencias en la propensión a asumir riesgos y a negociar) que pueden acabar afectando a los salarios de unos y otros.

De forma adicional, de las estimaciones realizadas se extraen otra serie de resultados que permiten profundizar en los factores subyacentes a las diferencias salariales estimadas:

- Si comparamos hombres y mujeres que sólo se diferencian entre sí en la edad, se observa que, por una parte, **las brechas salariales entre ellos son mayores cuanto mayor es su edad** (4,9% menos de 30 años y 14,9% con más de 59 años) y, por otra, que desde 2002 la brecha se ha reducido en todos los grupos de edad, aunque mucho más en los menores de 30 años (-61%).

El hecho de que entre los jóvenes que se incorporan al mercado laboral exista cada vez una menor brecha, unido a que las mayores brechas se encuentren en las generaciones que poco a poco abandonarán el mercado laboral, resulta un **buen indicio de que la brecha podría seguir reduciéndose durante los próximos años.**

- Al igual que en el caso anterior, **las brechas salariales** entre hombres y mujeres que sólo se diferencian en los años de antigüedad, **son mayores conforme aumenta su nivel de antigüedad.**
- La brecha salarial varía de forma muy significativa entre sectores de actividad, con diferencias que van desde un 5 hasta un 19% entre hombres y mujeres que sólo se diferencian en el sector en el que trabajan. De manera general, **las mayores brechas se encuentran en aquellos sectores con mayor proporción de hombres.**
- De la misma forma que ocurre con los sectores de actividad, la brecha salarial es mayor en aquellas ocupaciones que cuentan con una mayor proporción de hombres, como los operadores de maquinaria o los trabajadores cualificados en manufacturas y construcción.
- **La brecha salarial es más elevada cuanto mayor es el nivel de los salarios.** La brecha salarial de los trabajadores que se sitúan en el percentil 5 de salarios (5% de trabajadores que menos cobran) es de 9,1%, mientras que la de los situados en el percentil 95 (5% de trabajadores con mayores salarios) es de un 16,6%. Estos resultados, unidos al hecho de que el porcentaje de mujeres es inferior en los percentiles superiores de salario, suponen un **claro indicio de la existencia en España del conocido como “techo de cristal”**, barreras invisibles que impiden o dificultan el acceso de las mujeres a los puestos más relevantes de las organizaciones, que podrían reducirse promoviendo el desarrollo profesional de las mujeres y la corresponsabilidad.

Durante los últimos años se ha avanzado a nivel internacional en la implementación de medidas destinadas a reducir las brechas de género y en especial las brechas salariales, aunque aún resulta pronto para evaluar la efectividad de las mismas. Estas medidas se enmarcan en algunas de las siguientes cuatro grandes categorías: Igualdad retributiva, Conciliación de vida familiar y laboral, Igualdad de oportunidades y Educación y Cultura.

En línea con estas cuatro categorías de medidas, a continuación se detallan **las principales líneas de actuación que, desde nuestro punto de vista, deberían dirigir los esfuerzos por reducir la brecha salarial en nuestro país:**

Igualdad retributiva

Incentivar la medición de las brechas salariales, tanto a nivel privado como público

Fomentar la medición de las brechas salariales, avanzar hacia una progresiva mayor transparencia salarial de las empresas, y promover la elaboración y publicación de estadísticas oficiales sobre la brecha salarial por parte de la Administración Pública.

Conciliación vida familiar y laboral

Fomentar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las responsabilidades familiares

Contribuir a eliminar la idea extendida de que la conciliación familiar y laboral corresponde únicamente a las mujeres, tendiendo a un **verdadero sistema de corresponsabilidad**. Para ello, la Administración Pública y la negociación colectiva juegan un papel clave mediante el uso de los mecanismos que tienen a su alcance, como un aumento y mejora de los sistemas de apoyo y ayuda a las familias.

Igualdad de oportunidades

Incrementar participación de la mujer en los órganos de decisión

Incrementar la **presencia de mujeres en puestos de responsabilidad** en las empresas e instituciones, avanzar hacia una presencia equilibrada de mujeres **en los órganos y procesos de negociación colectiva** y **promover el emprendimiento femenino**.

Educación y cultura

Concienciar y sensibilizar a toda la sociedad en materia de igualdad

Establecer los mecanismos necesarios para **incrementar la concienciación y sensibilización de la sociedad**, poniendo un especial énfasis en los aspectos relacionados con la educación y formación y con el rol de los medios de comunicación en la búsqueda de la igualdad de género.

2

Introducción y objetivos



Aunque el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres está consagrado en la normativa europea desde hace casi 60 años, los datos muestran la existencia generalizada en la práctica totalidad de países a nivel mundial de diferencias salariales entre ambos colectivos.

Las causas de estas diferencias son diversas e incluyen desde aspectos relacionados con diferencias en las características socioeconómicas de hombres y mujeres hasta aspectos de índole cultural, como los distintos roles asumidos por hombres y mujeres ante las responsabilidades familiares.

Con el objetivo de revertir esta situación, numerosos países han comenzado a adoptar nuevas tipologías de medidas encaminadas a eliminar o, al menos reducir estas desigualdades, aunque a tenor de los resultados parece que las mismas siguen existiendo en mayor o menor medida.

En los últimos años numerosos estudios y análisis a nivel nacional e internacional han intentado cuantificar, adoptando diferentes enfoques y con mayor o menor nivel de rigurosidad, estas diferencias en remuneración.

Avanzando en esta línea, este trabajo cuenta con los siguientes objetivos:

- Clarificar el concepto de “brecha salarial”, y su diferenciación con la discriminación salarial, identificando los indicadores más adecuados para su medición, así como la interpretación que se debe hacer de cada uno de ellos.
- Identificar aquellos factores responsables de la generación de diferencias salariales entre hombres y mujeres.
- Proporcionar una estimación rigurosa de la magnitud de la brecha salarial en España, mediante la elaboración de un modelo econométrico desarrollado al efecto.
- Analizar las medidas y actuaciones llevadas a cabo a nivel internacional para reducir la brecha salarial y proponer medidas específicas para el caso de España.

3

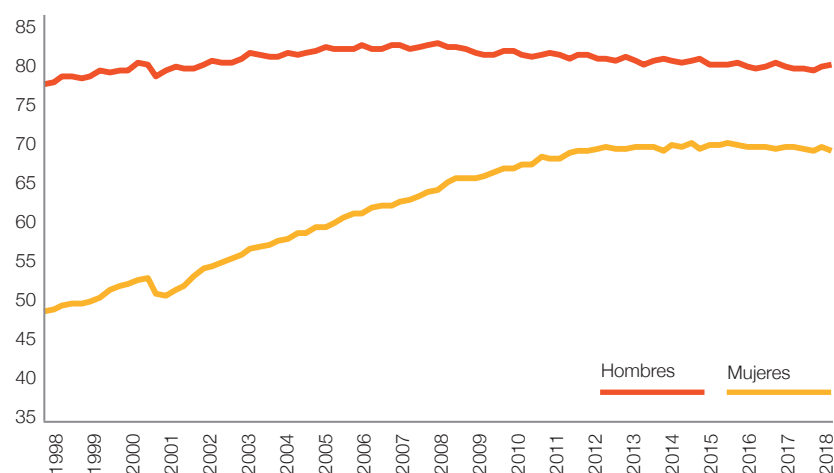
Mercado laboral y género

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha supuesto uno de los cambios más importantes de los últimos tiempos...

Durante las dos últimas décadas se ha producido en España un fuerte incremento del número de mujeres trabajadoras, debido por una parte al incremento de la población activa femenina y, por otra, al incremento considerable de sus tasas de ocupación, que en el año 2018 se situaba en torno al 57%. A pesar de estas significativas mejoras, aún siguen existiendo diferencias en la participación en el mercado laboral entre hombres y mujeres.

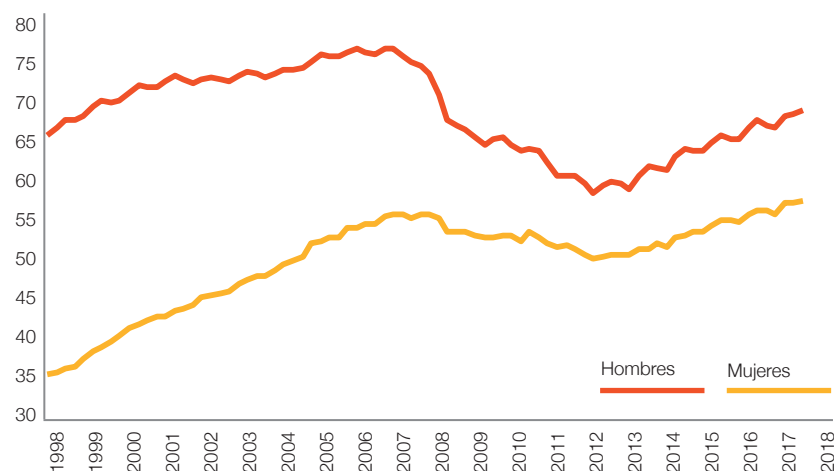
Población activa de hombres y mujeres (%)

Fuente: Eurostat Database.



Tasa de ocupación de hombres y mujeres (%)

Fuente: Eurostat Database.

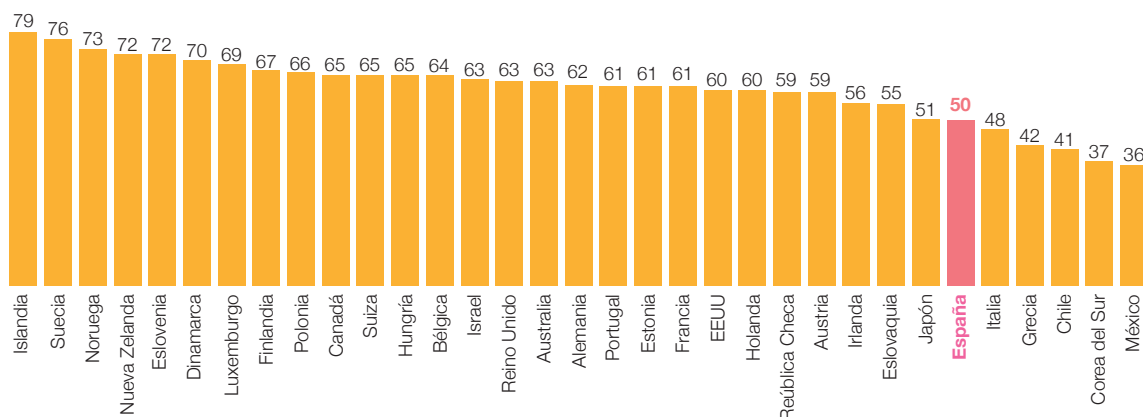


... lo que ha supuesto una mejora en la situación de la mujer en el mercado laboral, que a pesar de ello aún cuenta con amplio margen de mejora, al igual que en la mayoría de países a nivel internacional.

La situación de la mujer en el mercado laboral español ha mejorado de forma considerable durante las últimas décadas, aunque no cabe duda que aún continúan existiendo diferencias con respecto a la de los hombres. Aunque este fenómeno es común en prácticamente todos los países a nivel mundial, de acuerdo al estudio de PwC *Women in Work Index: closing the gender pay gap*, España necesita continuar avanzando en términos de igualdad en el empleo.

Resultados del *Women in Work Index* en países de la OCDE (2016)

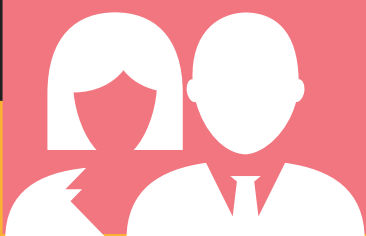
Fuente: PwC, *Women in Work Index: closing the gender pay gap*, 2018.



Women in Work index de PwC

El *índice Women in Work* es elaborado por PwC a partir de la media ponderada de varias medidas que reflejan el empoderamiento económico de la mujer:

- Diferencias salariales entre sexos.
- Participación femenina en la fuerza de trabajo.
- Diferencias en la tasa de actividad.
- Tasa de desempleo femenino.
- Porcentaje de mujeres con empleos de jornada completa.



Distintos estudios demuestran que la eliminación o la reducción de las brechas laborales de género originaría impactos positivos sobre el crecimiento económico de los países.

4

¿Qué se entiende
por brecha salarial?

El concepto de brecha salarial está ampliamente extendido, aunque en muchos casos no se utiliza de forma adecuada.

En el ámbito de la igualdad de género aplicada al mercado laboral existen, como se han detallado previamente, diferentes aspectos en los que se observan brechas de género o diferencias entre hombres y mujeres. Entre todos estos aspectos destaca por su importancia la denominada brecha salarial de género, que indica la existencia de diferencias entre las remuneraciones percibidas por los hombres y por las mujeres.

El objetivo de reducir estas brechas salariales de género cada vez está adquiriendo un mayor peso en la agenda política, empresarial y social, lo que ha hecho que en los últimos tiempos se haya producido un significativo incremento de los estudios, referencias e informaciones relacionadas con el concepto de brecha salarial.

En muchos casos la utilización e interpretación de este concepto no se realiza de forma correcta, lo que puede generar **confusión y llevar a conclusiones erróneas, como la idea equivocada de que toda diferencia salarial es causada por discriminación de género.**

Por todo lo anterior, consideramos que resulta fundamental llevar a cabo un ejercicio de **análisis y de clarificación de las distintas formas de calcular la magnitud de las diferencias existentes en la retribución de hombres y mujeres en España, identificando las más adecuadas en función de los objetivos perseguidos, así como la interpretación que se puede hacer de cada una de ellas.**



Existen diferentes formas de medir las brechas salariales de género, aunque todas ellas se interpretan de una forma diferente.

La brecha salarial de género mide las **diferencias entre las remuneraciones salariales percibidas por hombres y mujeres**. Estos dos colectivos presentan numerosas diferencias, tanto en sus características socioeconómicas, como en la de sus puestos de trabajo, que hacen que no sean directamente comparables entre sí. Por ello, a la hora de interpretar las brechas salariales deben tenerse en cuenta aquellos factores considerados para su cálculo, permitiendo así un correcto abordaje de las causas y la búsqueda de soluciones.

Existen distintos indicadores para medir la cuantía de estas brechas salariales, los cuales se engloban, en función de los factores considerados, en una de las dos siguientes categorías, **brechas salariales sin ajustar y brechas salariales ajustadas**.

La forma más aceptada para expresar las brechas salariales es como el menor porcentaje de salario que cobran las mujeres respecto a los hombres.

$$\frac{\text{Diferencia salarios H y M}}{\text{Salario Hombre}}$$

Las brechas salariales deben interpretarse como las diferencias medias entre el conjunto de hombres y mujeres y no como diferencias individuo a individuo.

Categorías de brechas salariales de género

Brechas salariales sin ajustar

Miden la **diferencia porcentual bruta en salario medio entre hombres y mujeres**, independientemente de las diferencias existentes entre ambos colectivos en sus características socioeconómicas y del puesto de trabajo.

Brechas salariales ajustadas

Miden la **diferencia salarial media entre hombres y mujeres teniendo en cuenta tanto las diferencias socioeconómicas** de los empleados (nivel educativo, edad, etc.) como las **del puesto de trabajo** (tipo de contrato, el tipo de jornada, sector, etc.)

Las brechas ajustadas suponen el indicador más fiable para medir si hombres y mujeres cobran el mismo sueldo por el mismo trabajo.

Dentro de la categoría de **brechas salariales sin ajustar** identificamos fundamentalmente dos indicadores, que denominamos “diferencia salarial total” y “diferencia salarial por hora”. Ambos indicadores arrojan resultados y tienen interpretaciones diferentes, aunque en ambos casos más relacionadas con el concepto de igualdad.

Dentro de la categoría de **brechas salariales ajustadas** se incluyen aquellos indicadores que tienen en cuenta en su cálculo todas o parte de las diferencias observables existentes entre hombres y mujeres (diferencias en educación, antigüedad, sector, etc.), los cuales permiten captar las diferencias en términos de equidad o, lo que es lo mismo, las diferencias en salario por el mismo trabajo.

Brechas salariales sin ajustar

Diferencia salarial total	Diferencia salarial por hora
Diferencia porcentual entre el salario bruto total obtenido por hombres y mujeres.	Diferencia porcentual entre el salario bruto total percibido por cada hora trabajada por hombres y mujeres.
No tiene en cuenta las diferencias en el número de horas trabajadas entre hombres y mujeres, por ejemplo por la mayor proporción de contratos a tiempo parcial en las mujeres.	No tiene en cuenta los efectos sobre los salarios que generan las diferencias en las características socioeconómicas y en el puesto de trabajo de hombres y mujeres.
El cálculo de estos indicadores se basa en un análisis comparado de medias de los datos salariales de hombres y mujeres publicados por el INE y otros organismos oficiales (OCDE o Eurostat).	

Brechas salariales ajustadas

Brecha ajustada por características socioeconómicas y laborales
Diferencia porcentual entre el salario/hora de hombres y mujeres aislando el efecto de las diferencias socioeconómicas y laborales entre ambos.
Supone la medida más adecuada, aunque no perfecta , para medir si hombres y mujeres cobran lo mismo por realizar tareas similares. Es decir, si ambos colectivos perciben el “ mismo sueldo por el mismo trabajo ”.
El cálculo de este indicador requiere del desarrollo de modelos econométricos.

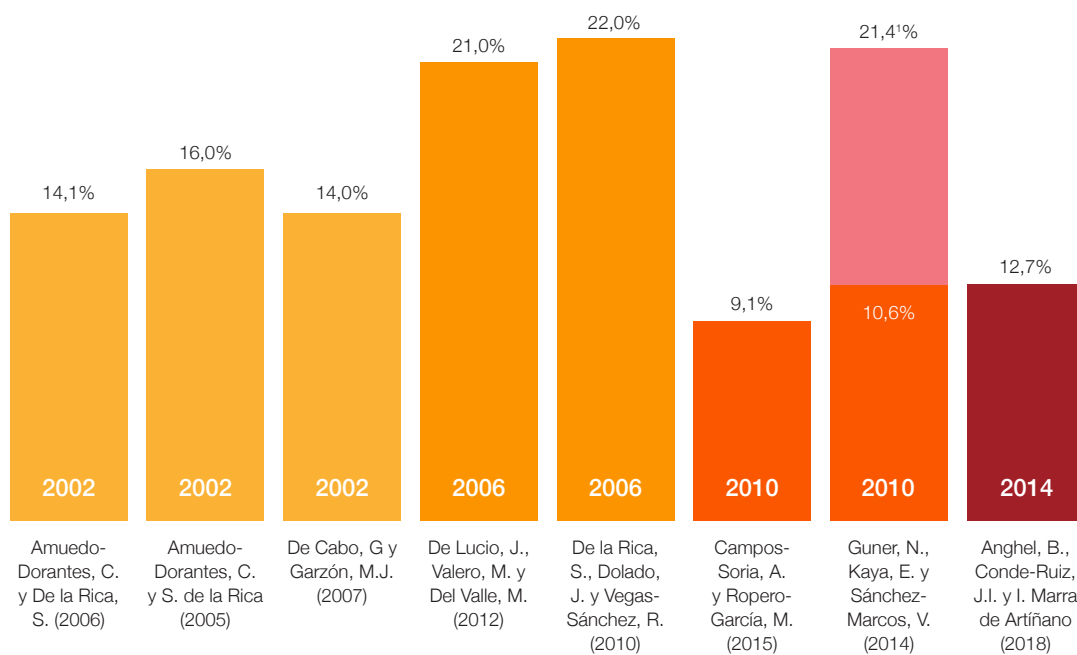
Fuente: Elaboración propia y Anghel, B., Conde-Ruiz, J.I. y I. Marra de Artíñano (2018).

Se han realizado numerosos trabajos de ámbito nacional e internacional para medir las diferencias salariales por razones de género mediante el uso de brechas salariales ajustadas.

Durante la última década han proliferado de forma significativa los estudios destinados a medir las brechas salariales de género, tanto de ámbito nacional como internacional. Prácticamente la totalidad de estos estudios consideran las brechas salariales ajustadas como la forma de medición que permite estimar de manera más precisa, aunque no exacta, las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo. Los resultados de estos estudios muestran tales diferencias, aunque el porcentaje de las mismas varía entre unos estudios y otros.

Brechas ajustadas en España estimadas por estudios económicos previos

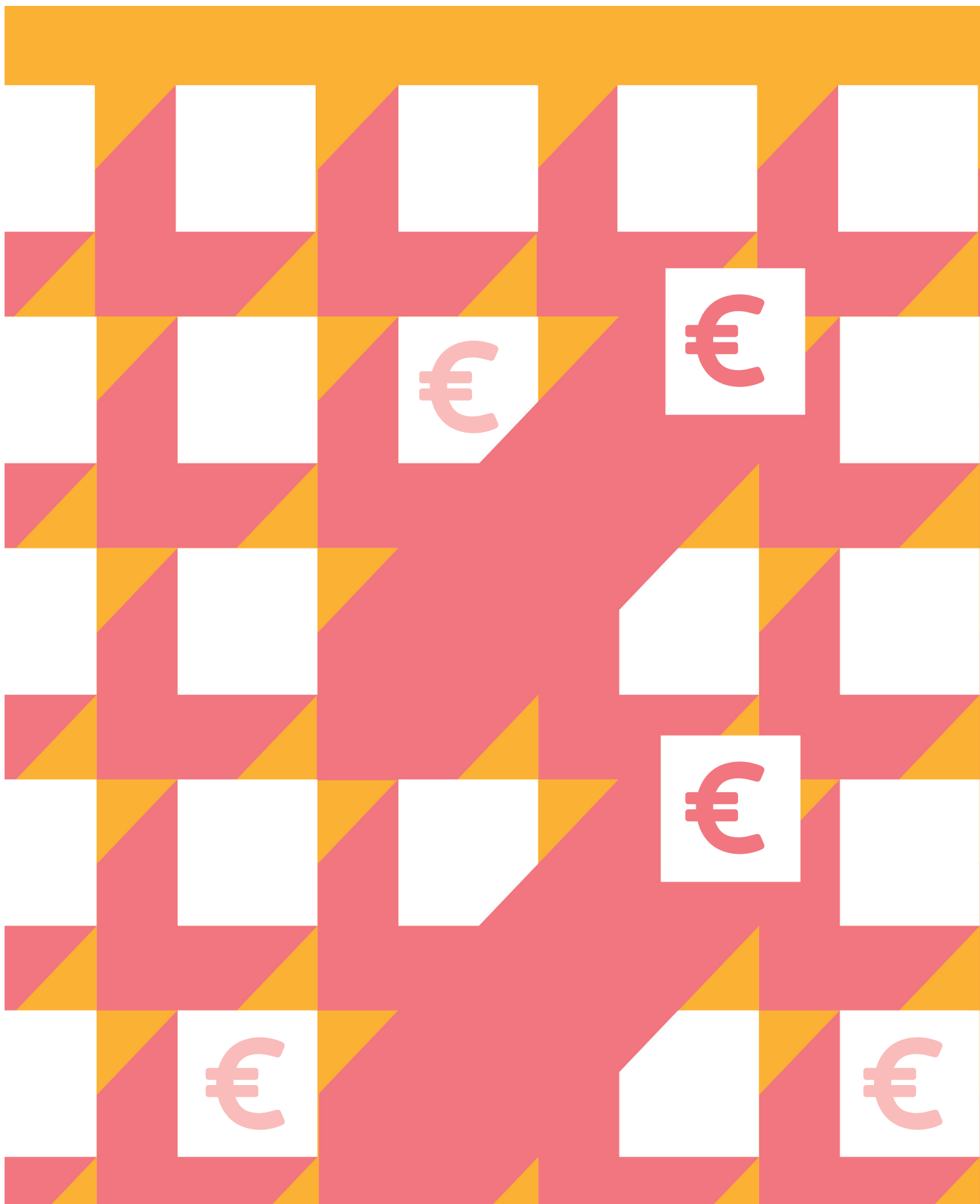
Fuente: PwC, *Women in Work Index: closing the gender pay gap*, 2018



1) Incluye dos de los resultados presentados en el estudio, que se diferencian entre sí por las diferencias en las especificaciones del modelo econométrico utilizadas.

Los resultados de los estudios previos analizados sitúan la brecha salarial ajustada en España entre un nivel mínimo de 9,1% y un máximo de 22%.

Las diferencias observadas entre resultados se deben, fundamentalmente, a las diferencias en los años analizados y en las especificaciones de los modelos desarrollados.



5

¿A cuánto asciende la brecha salarial en España?

En esta sección se estimará la magnitud de la brecha salarial en España y se analizarán las principales causas que la generan.

España cuenta con un **sistema laboral que incorpora elementos que, a priori, deberían asegurar la inexistencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres**, a través de las garantías establecidas en los convenios colectivos para evitar la discriminación de género, de la labor de las propias empresas y los representantes de los trabajadores en la negociación colectiva de los convenios o de los derechos y obligaciones incluidas en el marco jurídico español en materia laboral.

A pesar de ello y de los avances en materia de igualdad laboral alcanzados en las últimas décadas, **las distintas cifras y estadísticas muestran que la brecha salarial sigue siendo una asignatura pendiente**, tanto para España como para el resto de países de nuestro entorno.

Dada la gran importancia y repercusión del problema, en los últimos años se han publicado numerosos estudios tratando de medir su magnitud. Los resultados obtenidos por dichos estudios muestran una gran variabilidad, en función de los indicadores y las metodologías utilizadas para su cálculo, lo que ha generado un **“baile” de cifras muy diferentes entre si, que impide tener una visión clara de la cuantía real de la brecha salarial en España.**

En esta sección se presentarán **nuestras estimaciones sobre la cuantía de los distintos indicadores para medir las brechas salariales definidas** (brechas salariales no ajustadas y ajustadas), **así como el análisis de las causas que las originan.**



5.1

Brechas salariales sin ajustar





La diferencia salarial por hora entre hombres y mujeres en España, sin tener en cuenta las distintas características socioeconómicas y laborales de unos y otros, se eleva a un 14%...

Según los datos publicados por el INE, las remuneraciones salariales totales percibidas por las mujeres españolas en 2014 son un 23% inferiores a las de los hombres. Si tenemos en cuenta las diferencias en el número de horas trabajadas por ambos colectivos, se observa que las diferencias salariales por hora entre hombres y mujeres se reducen hasta el 14%.

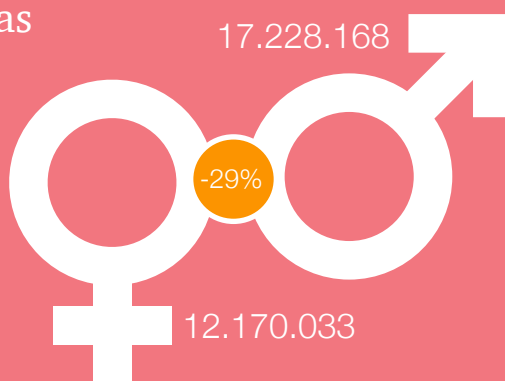
Diferencias salariales sin ajustar en 2014 (%)¹



1) Diferencias calculadas sobre el salario del hombre, por lo que indican el menor porcentaje de salario que cobran las mujeres respecto a los hombres. Se tienen en cuenta la totalidad de sectores de la economía, incluyendo el sector público.

Número de horas trabajadas asalariadas (2014)

La menor tasa de participación en el mercado laboral y el mayor porcentaje de contratos temporales y a tiempo parcial, incluyendo mayores solicitudes de reducción de jornada de las mujeres respecto a los hombres, hacen que las mujeres trabajen en torno a un 29% de horas menos al año que los hombres.



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial del INE (2014).

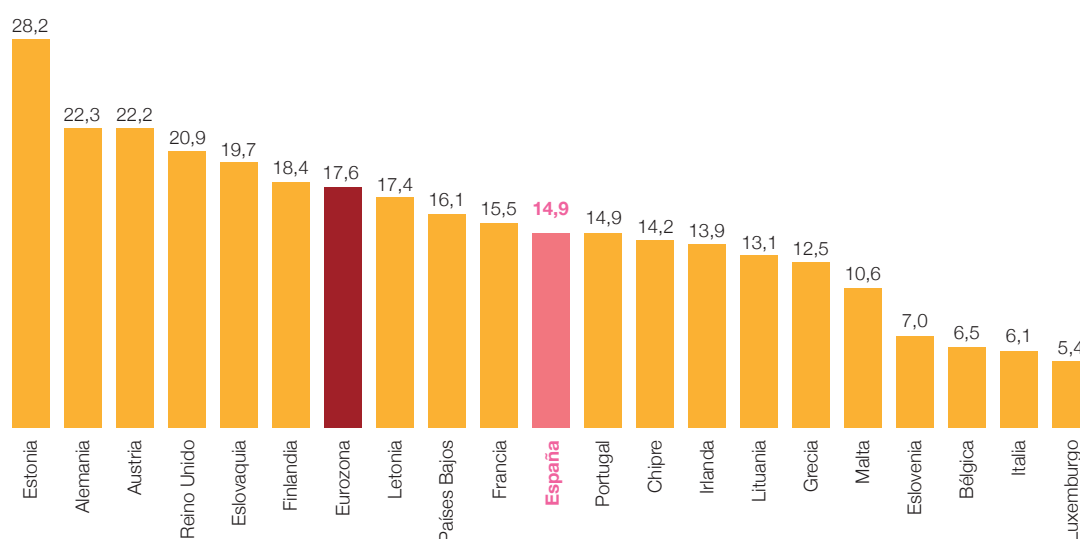
... lo que nos sitúa mejor que la media del resto de países europeos de nuestro entorno.

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres son un hecho generalizado en la totalidad de países europeos. En el caso de España, estas diferencias se sitúan por debajo de la media de la UE (16,9%) y de algunos países como Alemania, Reino Unido o Francia, habiéndose reducido significativamente en los últimos 15 años.

Las diferencias entre unos países y otros se deben a una multitud de factores, aunque entre ellos destaca la tasa de participación femenina en el mercado laboral. En general, países con menores tasas de participación de la mujer, como es el caso de Italia, presentan diferencias salariales más reducidas. La explicación más aceptada a este hecho se basa en la mayor probabilidad de que las mujeres con un salario potencial más elevado participen en el mercado, frente a aquellas con menor salario potencial.

Diferencia salarial por hora en los principales países europeos -UE 18- en 2014 (%)¹

Fuente: Eurostat.



Evolución diferencia salarial por hora en (%)¹

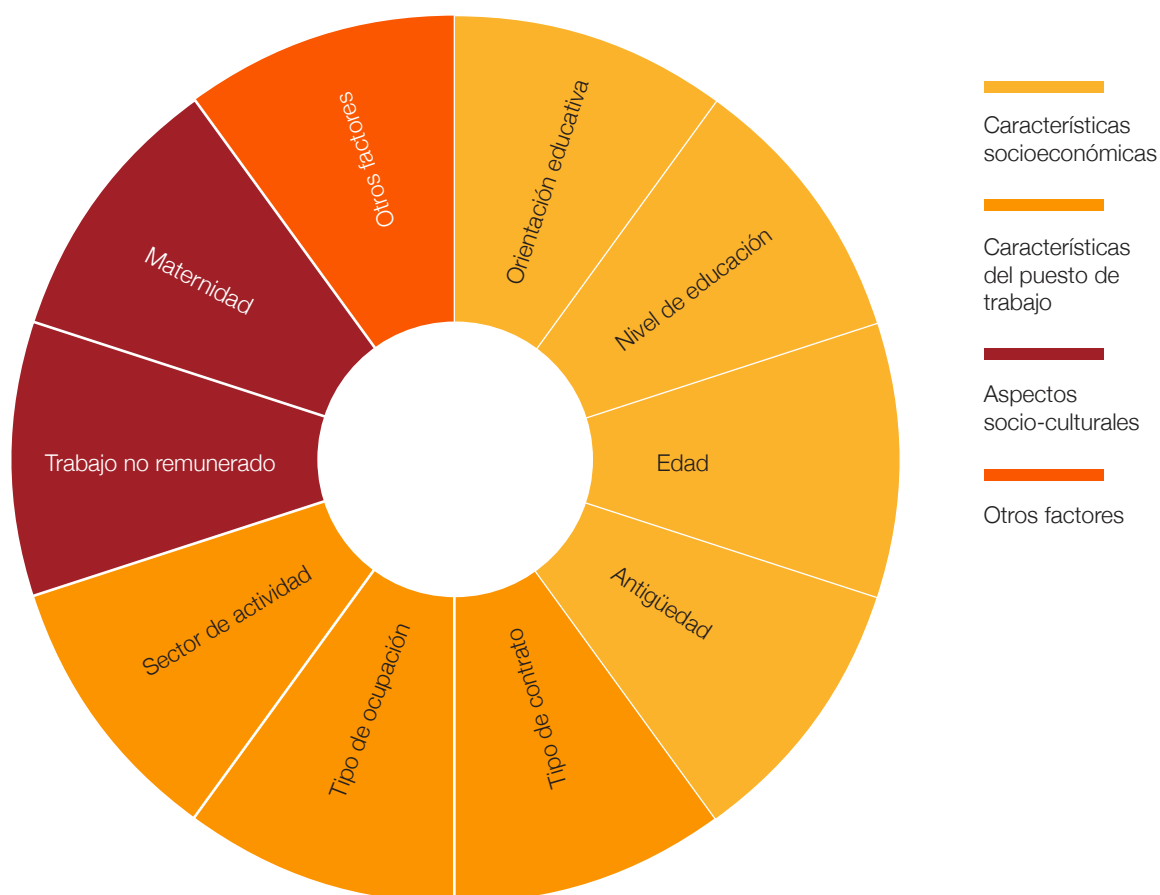
	2002	2006	2010	2014
España	20,2%	17,9%	16,3%	14,9%
Media UE	ND	17,7%	17,3%	17,6%
Francia	ND	15,5%	15,6%	15,5%
Alemania	ND	22,6%	22,3%	22,3%
Reino Unido	27,3%	24,3%	23,4%	20,9%

1) Las diferencias salariales calculadas por Eurostat no incluyen las generadas en el sector público, por lo que en el caso de España el dato puede diferir con el calculado por PwC.

Las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres se deben a una gran variedad de factores.

La literatura económica identifica una gran variedad de factores como potenciales responsables de la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres. Estos factores que, en muchos casos, pueden estar interrelacionados entre sí, se agrupan en cuatro grandes categorías en función de su naturaleza: i) características socioeconómicas, ii) características del puesto de trabajo, iii) aspectos socio-culturales y, por último, iv) otros factores distintos de los anteriores. En las siguientes páginas se analizará la situación de hombres y mujeres en España en relación a cada uno de estos factores.

Principales factores que influyen en la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres



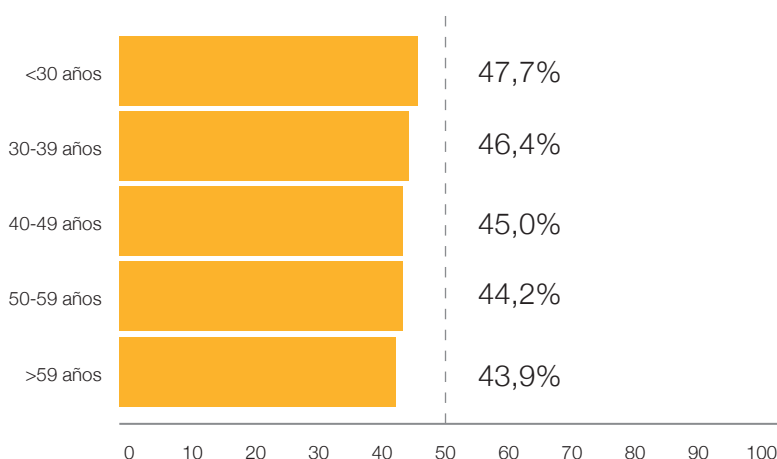
Las mujeres ocupadas cuentan con una edad y antigüedad media inferior a los hombres, debido a su más tardía incorporación al mercado laboral.

Edad y antigüedad en la empresa

En el caso de España, el hecho de que las mujeres se hayan incorporado más tarde que los hombres al mercado laboral hace que **las mujeres ocupadas cuenten con una edad media y unos años de antigüedad medios inferiores a los hombres**. Ambas variables, edad y antigüedad, están correlacionadas de forma positiva con el salario, por lo que la peor situación relativa de la mujer respecto a los hombres en estas variables genera un incremento de las diferencias salariales entre unos y otros.

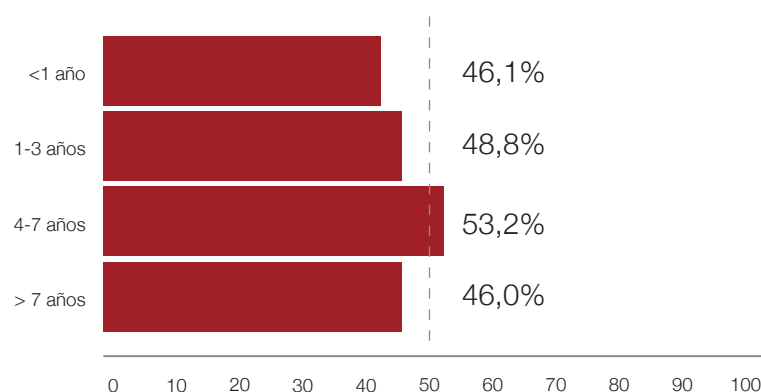
Mujeres ocupadas por grupo de edad (% sobre total ocupados) (2014)

Fuente: Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial del INE (2014).



Mujeres ocupadas por años de antigüedad (% sobre total ocupados) (2014)

Fuente: Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial del INE (2014).



Las mujeres en España cuentan en la actualidad con un nivel educativo superior al de los hombres, lo que contribuye a reducir las diferencias salariales entre ambos.

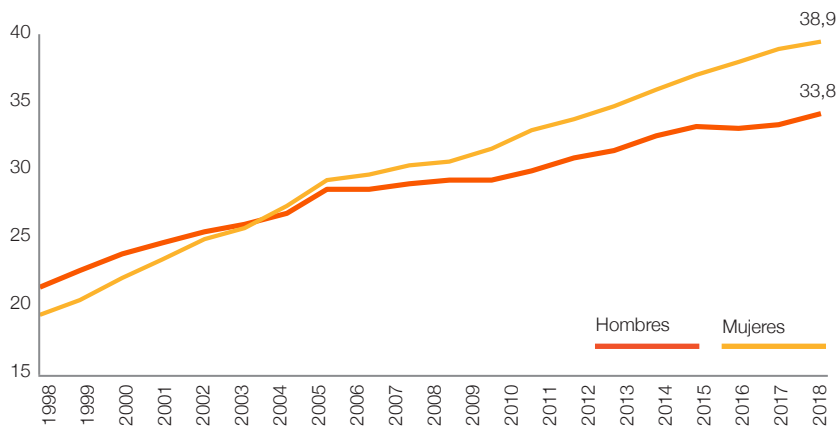
Nivel de educación

La tendencia histórica muestra como el nivel de formación medio de la población ha crecido y sigue haciéndolo de forma considerable, aunque este crecimiento ha sido más pronunciado en el caso de las mujeres, hasta llegar al punto en que en la actualidad **existe una brecha educativa a favor de las mujeres**, es decir, que las mujeres españolas tienen, en término medio, niveles de formación más elevados que los hombres.

Dada la correlación positiva existente entre el nivel de estudios alcanzado y el salario obtenido, a diferencia del resto de factores considerados, la educación debería estar contribuyendo a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Porcentaje de hombres y mujeres entre 25 y 64 años de edad que poseen educación terciaria en cada año¹

Fuente: OCDE.



1) Incluye grados universitarios, masters, doctorados y equivalentes.

Porcentaje de hombres y mujeres entre 25 y 64 años por tipo de educación terciaria (2017)

Formación	Mujeres	Hombres
Terciaria	38,9%	33,8%
Ciclos cortos	10,3%	12,2%
Grados o equivalentes	12,2%	7,5%
Master o equivalente	15,7%	13,4%
Doctorados o equivalentes	0,8%	0,7%

Fuente: OCDE.

Si nos centramos en los jóvenes (de 25 a 34 años), la diferencia es aún mayor, con un 49% de mujeres con educación terciaria frente a un 36% de hombres. Sin embargo, si nos centramos en la población de mayor edad (55 a 64 años) se observa un mayor porcentaje de hombres con educación terciaria, 25,3% de los hombres frente a un 23,1% de las mujeres.

Las mujeres españolas son mayoría en carreras relacionadas con la educación, la salud y bienestar, mientras que los hombres predominan en ingenierías y TIC.

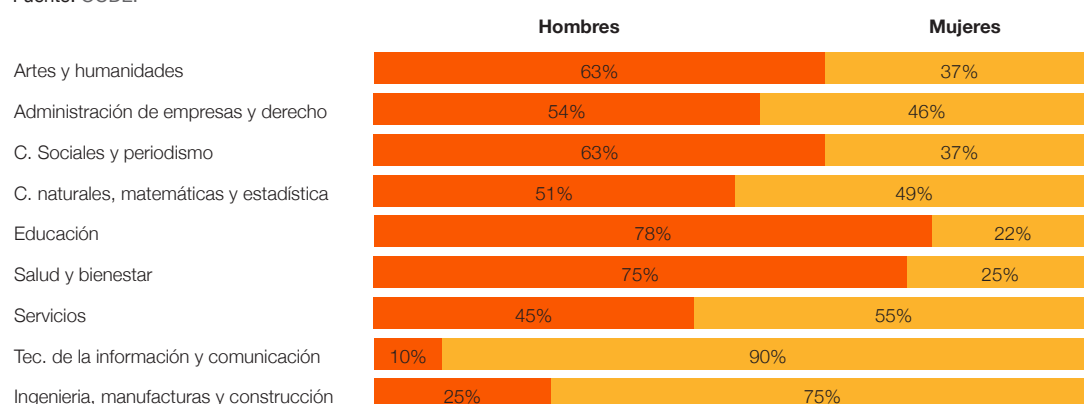
Orientación educativa

La influencia de la **orientación académica de hombres y mujeres influye en la sobrerrepresentación de uno u otro género en los sectores de la economía**, lo que condiciona sus salarios y condiciones laborales y, en última instancia, la brecha salarial futura.

La distribución por sexos de las nuevas matriculas en la universidad y los ciclos cortos muestra como hombres son mayoría en carreras técnicas como las ingenierías (75% - 87%) o las relacionadas con las TIC (90%), mientras que el porcentaje de mujeres es mucho más elevado en estudios relacionados con educación y sanidad (>75%). Esta situación aleja a estas últimas de sectores altamente demandados y ligados a mayores salarios y mejores condiciones laborales como el sector de las TIC.

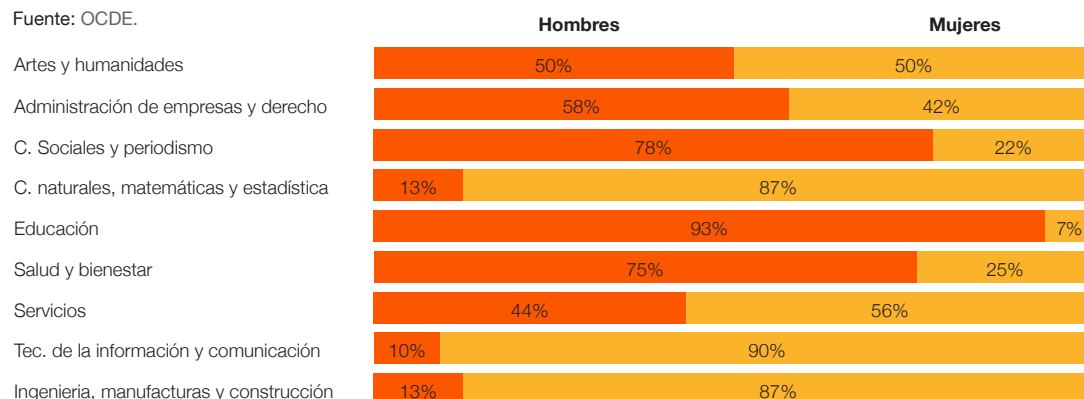
Porcentaje de hombres y mujeres matriculados en la universidad por tipo de estudios (2016)

Fuente: OCDE.



Porcentaje de hombres y mujeres matriculados en ciclos cortos¹ por tipo de estudios (2016)

Fuente: OCDE.



1) Enseñanzas de formación profesional, artes plásticas y diseño y deportivas de grado superior y equivalentes; títulos propios universitarios que precisan del título de bachiller, de duración igual o superior a dos años.

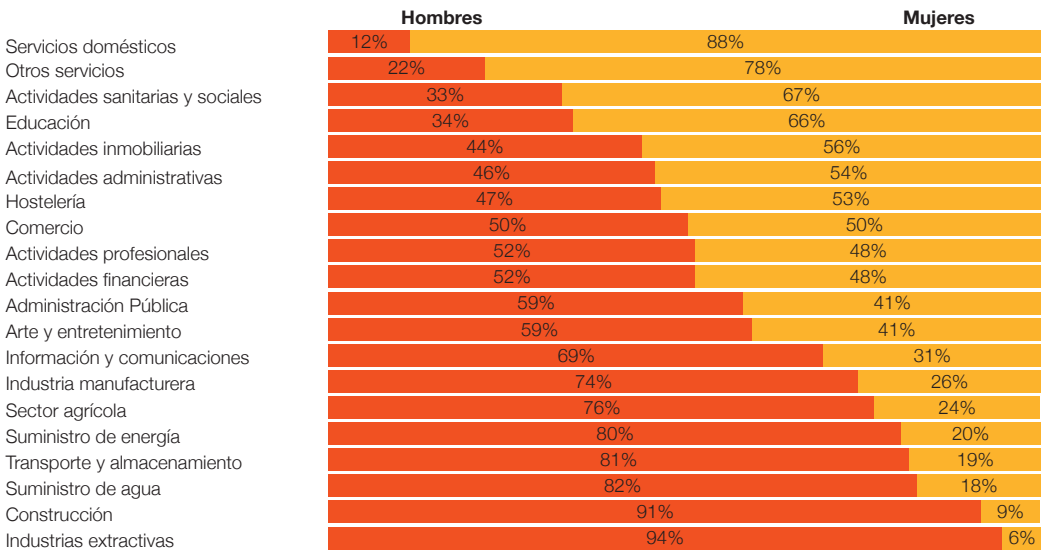
Existe cierta segregación sectorial en el mercado laboral, con ciertos sectores en los que existe una significativa sobrerrepresentación de hombres y mujeres.

Sector de ocupación

Al igual que en muchos de los países de nuestro entorno, **las mujeres se concentran en sectores como sanidad o educación, con un alto porcentaje de empleados públicos, y en el servicio doméstico, donde suponen más del 65% del total de ocupados.** Por el contrario, existen otros sectores de actividad con una reducida presencia de mujeres, como las industrias extractivas, la construcción, las TIC, la energía (agua, electricidad y gas) y el transporte, en los que el porcentaje de mujeres apenas llega al 20%. Dado que la sobrerrepresentación masculina se produce en general en sectores con salarios medios relativamente más altos, el diferencial salarial entre hombres y mujeres es más elevado.

Porcentaje de ocupación de mujeres por sectores (2017)

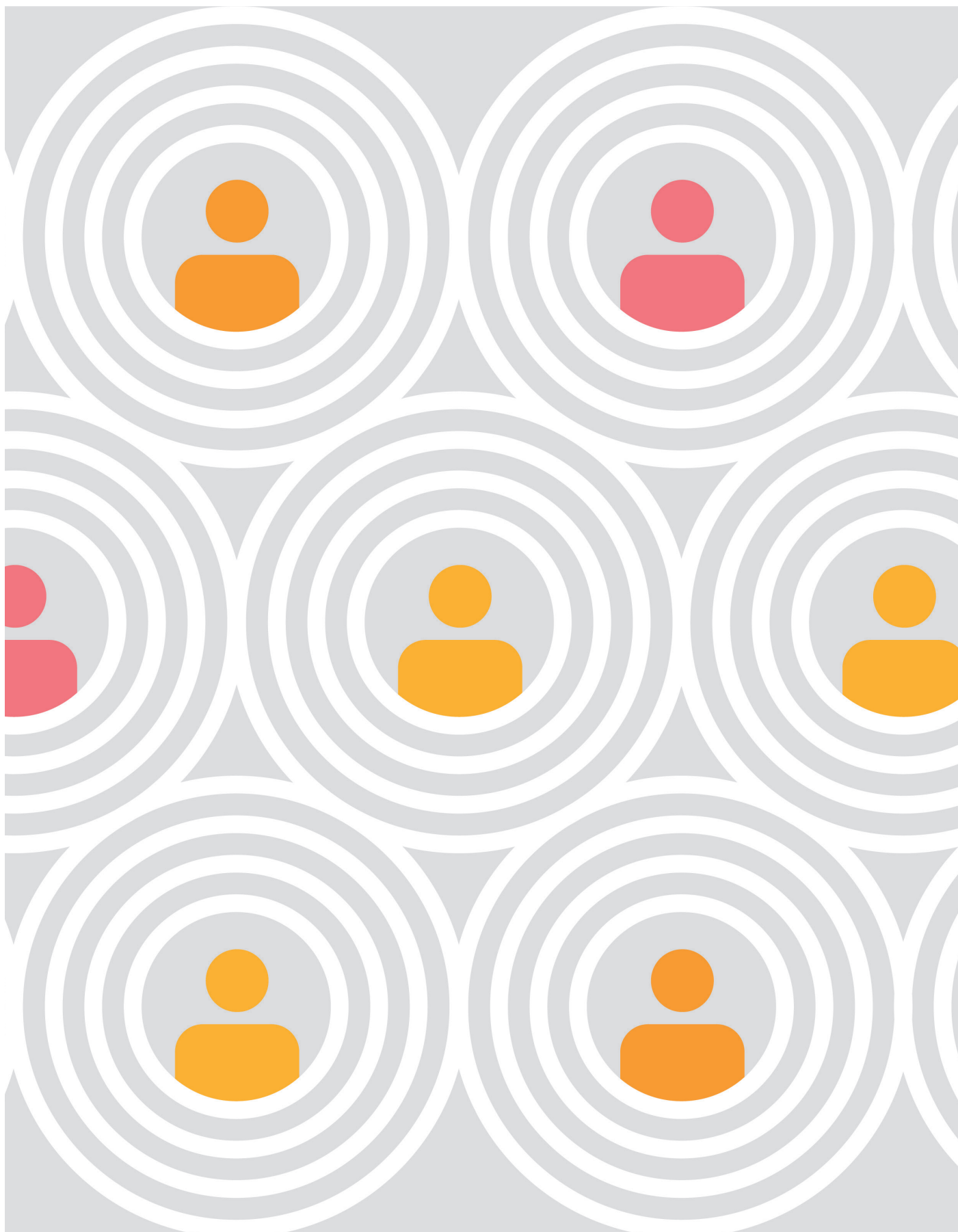
Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa del INE.



Subsectores con mayor representación por sexo (% sobre total) (2016)

Fuente: Consejo Económico y Social y Encuesta de Población Activa del INE.





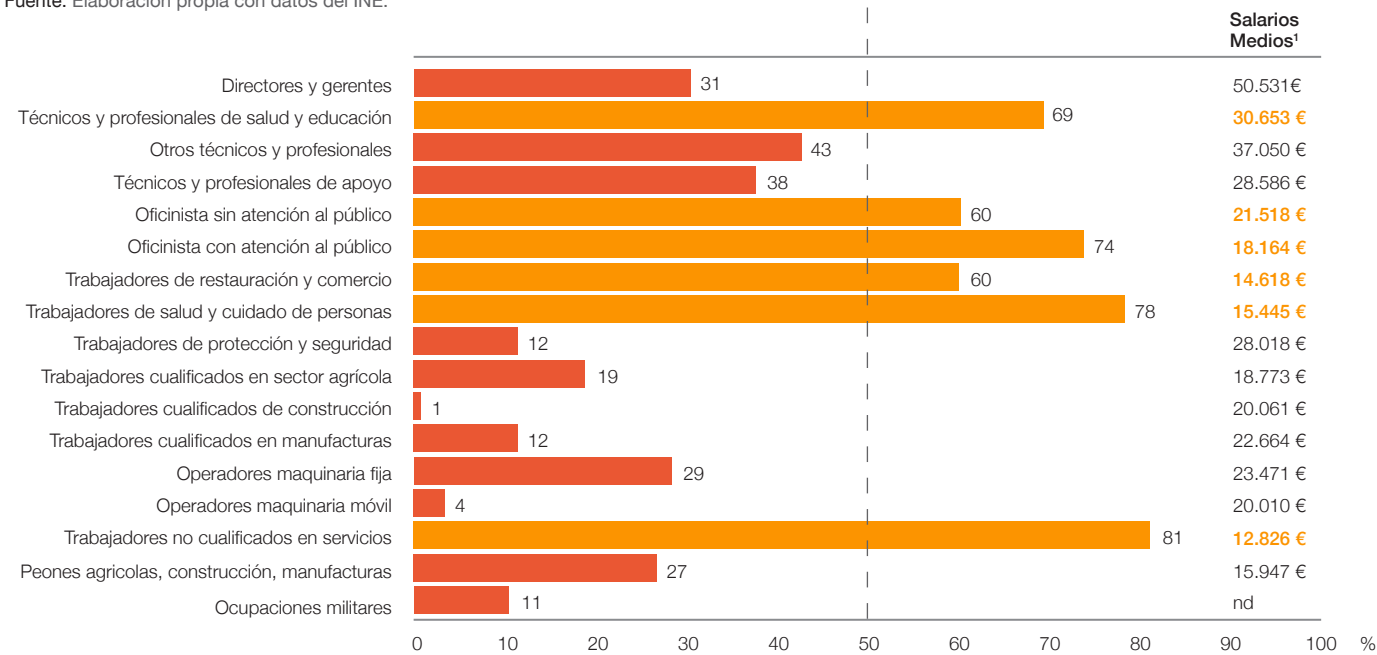
Las mujeres tienen un mayor peso que los hombres en ocupaciones con salarios más bajos, lo que contribuye a incrementar las diferencias salariales entre ambos.

Ocupación

De manera general, **el porcentaje de mujeres en puestos de dirección y gestión, técnicos y cualificados es inferior al de los hombres**. Por el contrario, las mujeres son mayoría en puestos del sector servicios, salud y educación, así como en puestos administrativos y ocupaciones en los que, o bien no se requiere, o se exige una menor cualificación. Como se observa en la figura posterior, en general las ocupaciones predominantemente femeninas cuentan con salarios medios más reducidos que el resto, lo que indica que la segregación por ocupaciones también contribuye a aumentar las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Mujeres (% sobre total categoría) y salario medio (€/año) por tipo de ocupación (2017)

Fuente: Elaboración propia con datos del INE.



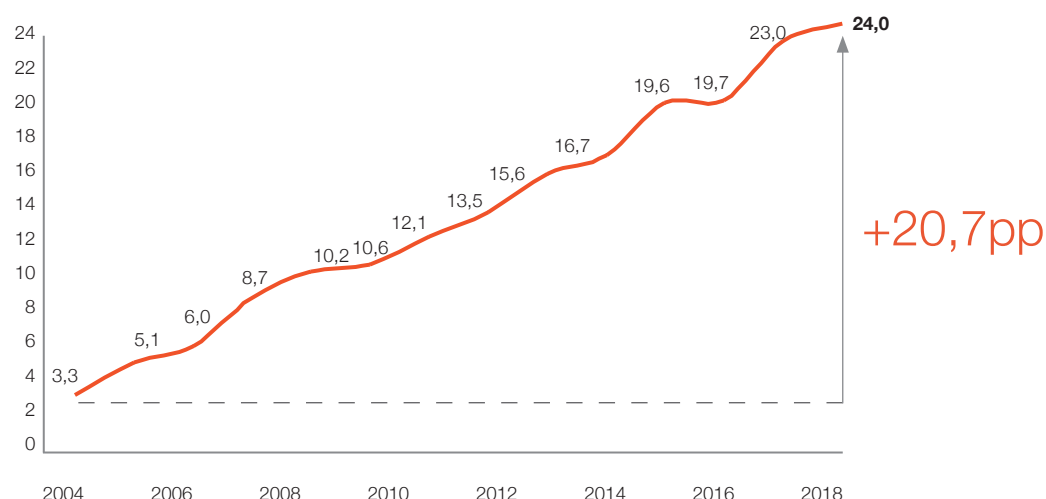
1) Ganancia media anual por trabajador en el año 2016.

Las mujeres tienen aún una presencia reducida en los puestos de dirección de las grandes empresas.

La proporción de mujeres en los consejos de las empresas del IBEX 35 ha experimentado un aumento muy significativo a lo largo de los últimos años, pasando del 3% en el año 2005 a alcanzar, 13 años después, el 24%, lo que supone una mejora de 20,7 puntos porcentuales. Sin embargo, a pesar de los avances registrados, la proporción **se encuentra todavía lejos de un equilibrio adecuado entre hombres y mujeres**. En el resto de Europa, la proporción de mujeres directivas también es baja, siendo especialmente destacable el porcentaje de mujeres CEO, que no supera el 10% en ninguno de los países analizados. Comparativamente, España se sitúa próxima a la media, aunque por debajo de los países del norte de Europa.

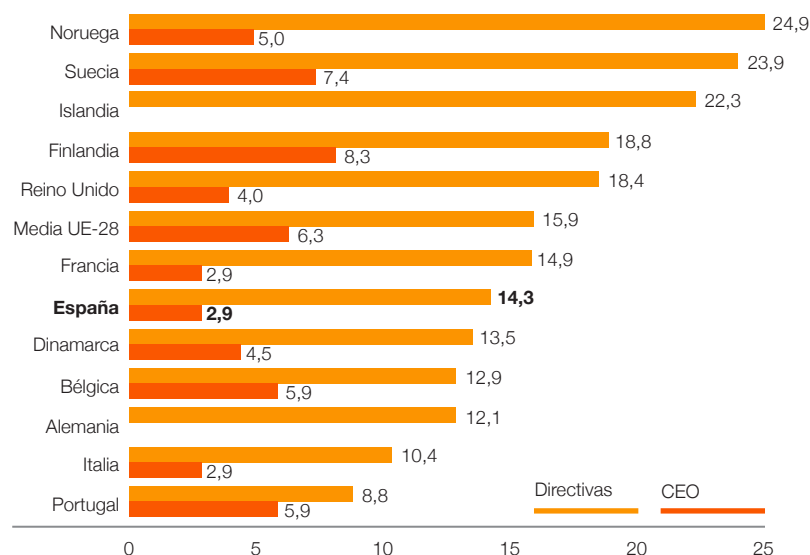
Evolución de consejeras (%) en las empresas del IBEX 35

Fuente: CNMV (2018) y European Institute for Gender Equality.



Mujeres directivas y CEO (%) de las grandes empresas cotizadas en Europa (2018)

Fuente: CNMV (2018) y European Institute for Gender Equality.



La mujeres españolas cuentan con un porcentaje de contratos temporales y a tiempo parcial muy superior a los hombres.

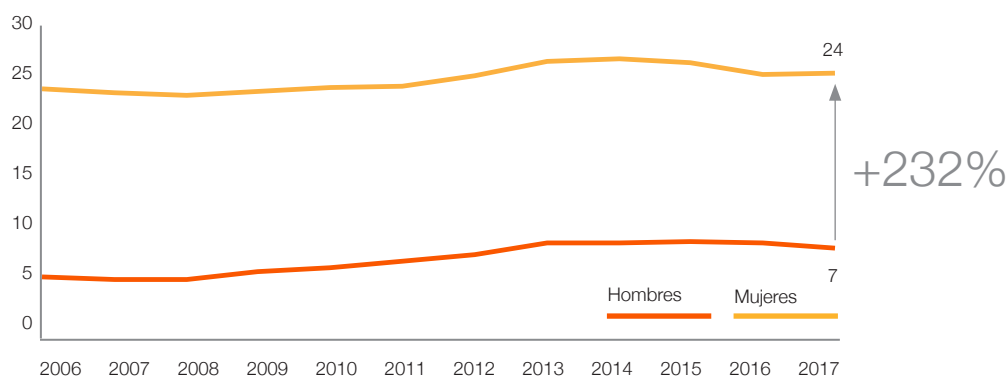
Tipo de contrato

El porcentaje de mujeres con jornadas a tiempo parcial es muy superior al de los hombres, debido a la alta presencia de mujeres en sectores y actividades (administrativas, servicio doméstico, etc.) donde predominan esta tipología de jornadas y por la mayor proporción de mujeres que solicitan reducciones de jornada. Respecto a la temporalidad, **las mujeres cuentan con un mayor porcentaje de contratos temporales que los hombres**, aunque estas diferencias se han reducido durante la última década.

De manera general, los contratos temporales y a tiempo parcial llevan asociados un menor número de horas trabajadas que los contratos indefinidos y de jornada completa. Además los contratos temporales impiden en muchos casos la acumulación de antigüedad en las empresas. Por todo ello, la mayor proporción de mujeres con este tipo de contratos es, por tanto, uno de los factores que pueden generar diferencias en las remuneraciones salariales entre unos y otros.

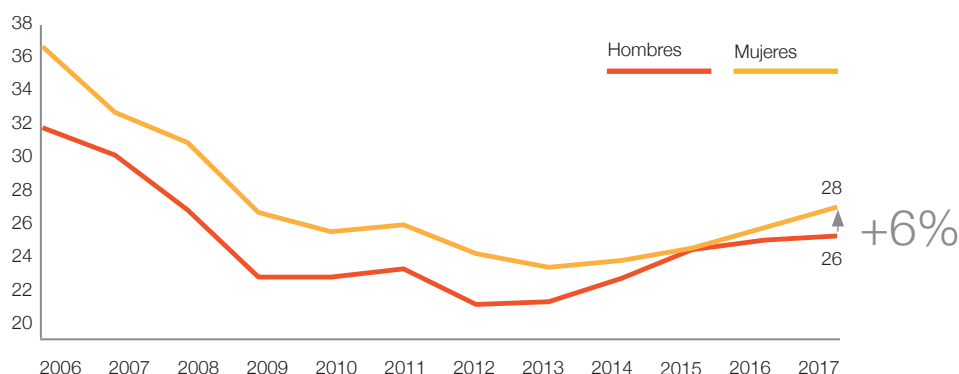
Porcentaje de hombres y mujeres con jornada a tiempo parcial (% del total del sexo)

Fuente: Encuesta de Población Activa del INE.



Porcentaje de hombres y mujeres con contrato temporal (% del total del sexo)

Fuente: Encuesta de Población Activa del INE.



Las mujeres españolas dedican casi el doble de tiempo que los hombres a actividades no remuneradas.

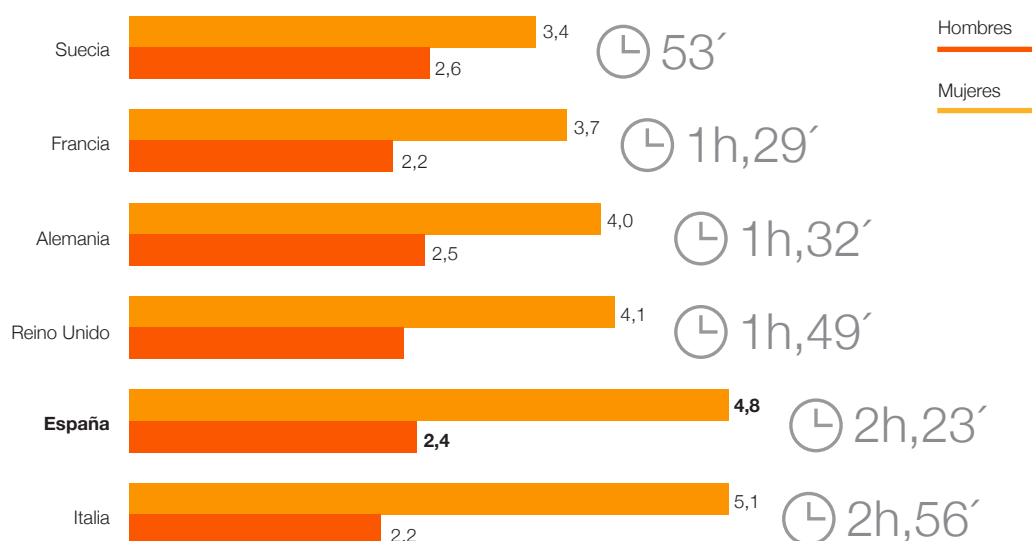
Trabajo no remunerado

Las mujeres españolas destinan, de media, 4 horas y 49 minutos diarias, casi el doble que los hombres (2 horas y 26 minutos), al trabajo no remunerado, que incluye principalmente las tareas domésticas y el cuidado de niños y de personas mayores y dependientes. Si comparamos con el resto de principales países europeos, sólo Italia presenta cifras y diferencias superiores entre hombres y mujeres. Los hombres españoles destinan ese mayor tiempo disponible diario a trabajo remunerado (1 hora y 9 minutos) y a mayor tiempo libre (1 hora y 13 minutos).

Esta desigual distribución de las tareas domésticas tiene un impacto sobre la menor tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral y resulta un factor generador de diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Tiempo diario dedicado al trabajo no remunerado¹ (2015) (horas)

Fuente: OCDE



1) El trabajo no remunerado incluye el trabajo domestico rutinario, compras, cuidado de niños, adultos y otros miembros de la familia, voluntariado, desplazamientos relacionados con tareas del hogar y otras actividades no remuneradas.

La menor dedicación de las mujeres al trabajo remunerado genera los siguientes efectos:

- **Menores tasas de participación laboral.**
- **Menos horas trabajadas** que generan por tanto **menos remuneraciones salariales.**
- Las mujeres predominan en ocupaciones más compatibles con el mayor tiempo dedicado al trabajo no remunerado (jornadas parciales, horarios flexibles, etc.) que cuentan en general con **menores salarios por hora.**
- La menor disponibilidad genera menor flexibilidad laboral, lo que puede originar la obtención de **menores retribuciones variables** (pluses asistencia, turnos, cumplimiento objetivos, etc.).

Los efectos laborales derivados de la maternidad (reducciones de jornada e interrupciones de carreras) afectan en la mayoría de los casos únicamente a las mujeres.

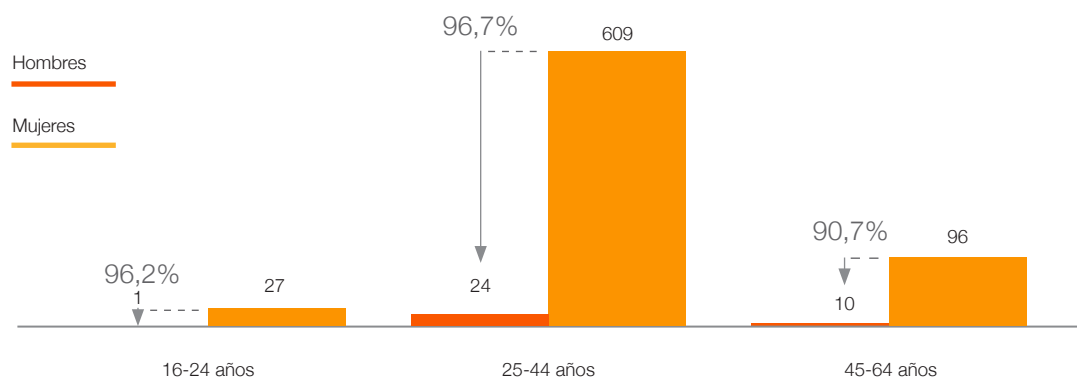
Maternidad

La literatura académica existente sobre el tema indica que **la maternidad es una de las principales fuentes de generación de brechas laborales de género**, tanto en la participación en el mercado laboral, como en los salarios obtenidos.

Los datos muestran que **el nacimiento de un hijo afecta en mayor medida a la situación profesional y a las condiciones laborales de las mujeres**. Por una parte, la legislación española protege al menor de forma relevante permitiendo la reducción de jornada por cuidado de hijos hasta los 12 años, recayendo este tiempo en la mayoría de los casos sobre la mujer y no siendo compartida en general por los progenitores varones. Por otra parte, en los supuestos en los que no sólo se produce una reducción de jornada, sino que se decide interrumpir de forma temporal o permanente la actividad laboral, también suelen ser las mujeres las afectadas. En línea con lo anterior los datos muestran que el 95,4% de las personas que han dejado de trabajar o reducido su jornada laboral por el cuidado de niños en España son mujeres.

Personas que han dejado de trabajar o han reducido su jornada por el cuidado de niños por grupo de edad (miles de personas)¹

Fuente: Encuesta de Población Activa del INE.



1) Datos correspondientes al año 2010.

Los efectos de la maternidad sobre la generación de brechas de género se incluyen en parte entre los generados por la mayor dedicación al trabajo no remunerado de las mujeres, al ser el cuidado de niños una de las tareas predominantes. Sin embargo, **los efectos de la maternidad van más allá, e incluyen la interrupción de sus carreras profesionales que acaban afectando a su progresión laboral y por ende sus salarios**.

La maternidad esta relacionada también con algunos de los factores mencionados previamente como la segregación por sectores y por ocupación, dado que existe cierta tendencia a que las mujeres se decanten por una tipología de trabajos y sectores que se les permitan compatibilizar el cuidado de los niños con su vida profesional.

Los distintos estudios realizados sobre este tema identifican otra serie de factores que podrían contribuir a la generación de brechas salariales.

Otros factores

De forma adicional a todos los factores identificados previamente, existen otra serie de aspectos que son esgrimidos habitualmente como causas de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Destacamos, entre ellos, la posible existencia de desigualdades salariales entre puestos de trabajo iguales o equivalentes asociadas a razones de género, así como las diferencias generales en preferencias de hombres y mujeres que pueden acabar afectando a los salarios de unos y otros.

Desigualdades salariales intra e inter actividad

- Las **diferencias salariales por razones de género en el mismo puesto de trabajo** (intra-actividad) están prohibidas por ley y existen distintos mecanismos para evitar su aparición (convenios colectivos, inspecciones, etc.). A pesar de ello, pueden existir comportamientos de este tipo, aunque parece que los casos son reducidos, como demuestra el hecho que la Inspección de Trabajo solo sancionó a 135 empresas por este motivo en 2017.
- Las desigualdades salariales inter-actividad se refieren a la **existencia de diferencias en los salarios establecidos para actividades o profesiones que aun siendo diferentes, se consideran de equivalente valor y requerimientos**. En este sentido, en algunos casos se argumenta que determinadas actividades “masculinizadas” cuentan con mayores salarios que otras consideradas equivalentes, pero que tienen mayor presencia femenina.
- Estas desigualdades son mucho más difíciles de detectar, por lo que es necesario tener cuidado para no identificar como equivalentes actividades o profesiones que realmente no lo son.

Preferencias de hombres y mujeres

- Distintos estudios analizan los efectos de **los distintos rasgos psicológicos y habilidades no cognitivas de hombres y mujeres** sobre sus salarios y carreras profesionales.¹ Según los mismos, mientras que las mujeres presentan ventajas en áreas como las relaciones interpersonales, **los hombres parecen contar con una mayor propensión a asumir riesgos y a negociar y competir**.
- Esta circunstancia origina, según estos estudios, que los hombres roten más entre puestos de trabajo en busca de mejores salarios, que elijan ocupaciones con mejores remuneraciones o que consigan mejores salarios en las negociaciones con sus empresas, lo que puede generar diferencias salariales entre ambos colectivos.
- A pesar de los indicios encontrados, parece que la influencia sobre la brecha salarial de estos aspectos no es muy elevada. Adicionalmente, hay que tener en cuenta que estas diferencias en preferencias podrían ser en parte generadas por factores asociados a la educación recibida por unos y por otros y a factores sociales o culturales.

5.2

Brechas salariales
ajustadas





Como innovación, en este estudio PwC ha desarrollado un modelo econométrico basado en los datos de la Encuesta de Estructura Salarial del INE para estimar la brecha salarial ajustada en España.

Las brechas salariales ajustadas suponen el indicador más fiable, aunque no perfecto, dada la información disponible, para estimar las diferencias salariales entre hombres y mujeres generadas por roles de género. Para estimar este indicador es necesario desarrollar modelos econométricos, como el utilizado en este caso, que permiten comparar los salarios por hora de hombres y mujeres, aislando los efectos generados por las diferencias en las características socioeconómicas y del puesto de trabajos de ambos colectivos.



Metodología de cálculo de la brecha salarial ajustada en España.

Información de partida

Se han utilizado los microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) elaborada por el INE de forma cuatrienal (2002, 2006, 2010, 2014).

La EES es una encuesta a una muestra de más de 200.000 empleados en toda España, con datos sobre la distribución de los salarios en función de una gran variedad de variables.

Los datos alcanzan a todos los sectores de actividad, incluyendo el sector de administraciones públicas.¹

Modelo econométrico²

El modelo desarrollado está en línea con los utilizados por estudios previos destinados a estimar este tipo de brechas salariales, como el de Anghel, B., Conde-Ruiz, J.I. y Marra I. (2018), por citar sólo alguno.

El modelo estima por mínimos cuadrados ordinarios (MCO) un modelo semilogarítmico, usando como variable dependiente el logaritmo de los salarios por hora, una variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador es mujer y 0 si es hombre y las variables independientes que se muestran a continuación:

Variables socioeconómicas	Variables laborales	Otras variables de control
– Edad – Educación – Antigüedad en la empresa	– Tipo de contrato – Tipo de Jornada – Actividad – Ocupación – Tamaño de empresa	– Nacionalidad – Región – Propiedad – Mercado – Responsabilidad

Limitaciones

Aún siendo la fuente más utilizada para este tipo de análisis, el uso de la EES tiene las siguientes limitaciones:

- Escasa desagregación de algunas variables como nivel de educación, edad o antigüedad, que pueden generar sesgos en la estimación.
- No tiene información de personas activas que no están trabajando. Según distintos estudios,³ este hecho puede generar resultados infra-estimados, debido a una posible autoselección positiva de las mujeres en el mercado laboral.

1) Administración Pública, Defensa y Seguridad Social. 2) Para más información sobre el modelo ver anexo. 3) Anghel, B., Conde-Ruiz, J.I. y Marra I. (2018) y Guner, N., Kaya, E. y Sánchez-Marcos, V. (2014).

La brecha salarial ajustada, que aísla el efecto de las diferencias socioeconómicas y laborales existentes entre hombres y mujeres, es de un 12,2%.

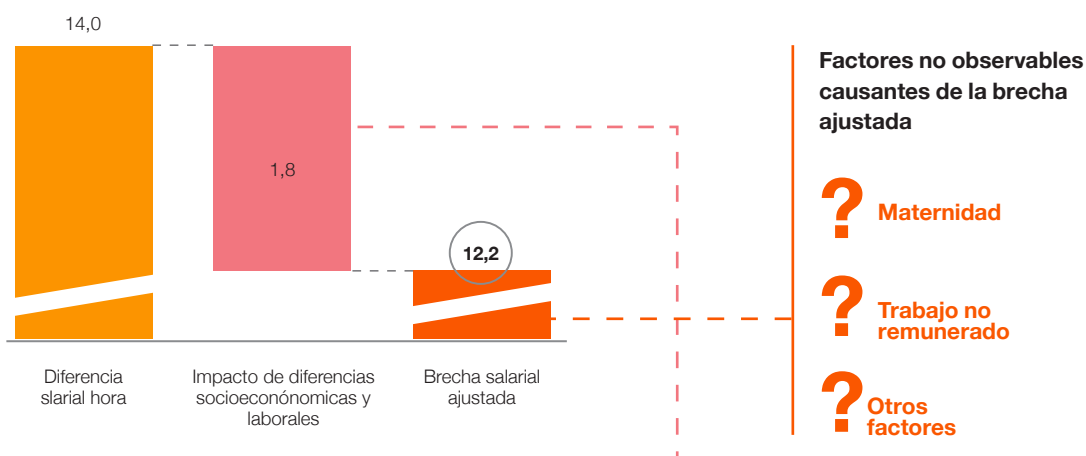
Los resultados de este modelo econométrico muestran que, una vez descontados los efectos sobre los salarios derivados de las diferencias entre hombres y mujeres en todas las variables observables de las que se cuenta con información (diferencias en edad, educación, antigüedad, actividad, ocupación, etc.), **las mujeres cobran un 12,2% menos que los hombres** por hora trabajada.

Los análisis realizados muestran que la mayoría de los factores analizados (edad, educación, antigüedad, etc.) contribuyen a aumentar la brecha, destacando entre ellos el sector de actividad. Por el contrario, otros factores como la educación, gracias al mayor nivel educativo de las mujeres, contribuyen a reducirla.

La maternidad y el trabajo no remunerado son señaladas como las principales causas potenciales de la brecha salarial restante (12,2%).

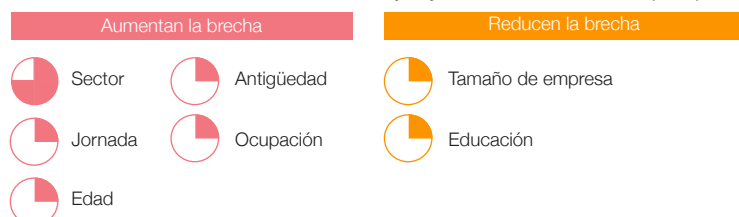
Diferencias salariales ajustadas en 2014 (%)¹

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Estructura Salarial del INE.



Efecto de factores observables analizados (en orden de importancia)

Fuente: Análisis de PwC con datos de la EES y Leythienne D., Ronkowski P. (2018).



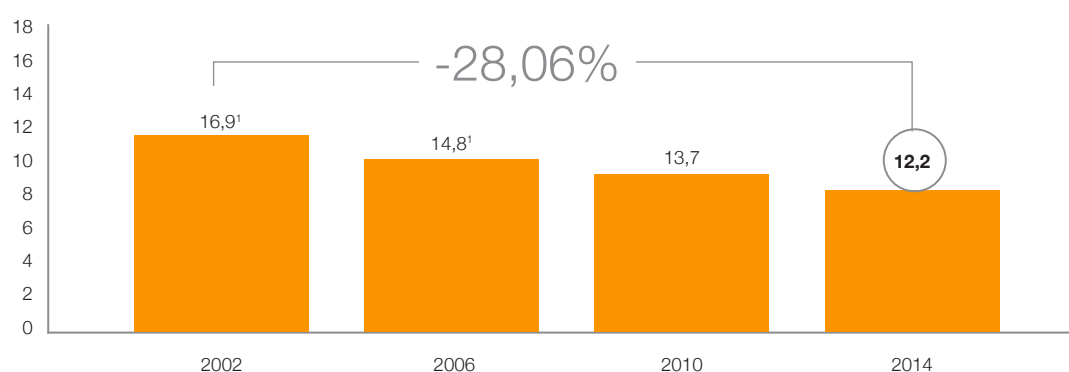
1) Diferencias calculadas sobre el salario del hombre, por lo que indican el menor porcentaje de salario que cobran las mujeres respecto a los hombres. Se tienen en cuenta la totalidad de sectores de la economía, incluyendo el sector público.

Entre el año 2002 y 2014 la brecha salarial ajustada se ha reducido en un 28% (4,7 puntos porcentuales).

Los resultados de nuestras estimaciones indican que, **aunque aún nos encontramos lejos de la situación de equilibrio, la brecha salarial presenta una tendencia positiva en España** en las dos últimas décadas, habiéndose reducido desde casi un 17% en 2002 a un 12,2% en 2014.

Evolución de la brecha salarial ajustada en España (%)

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



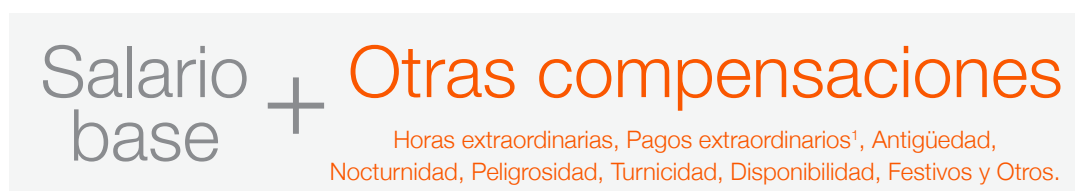
1) A diferencia de los años 2010 y 2014, la EES no incluye datos del sector público en 2002 y 2006. A efectos de homogeneizar los resultados con el 2010 y 2014 se han ajustado las brechas salariales de 2002 y 2006 calculadas sin sector público de forma proporcional a las diferencias estimadas entre ambos resultados (con y sin sector público) de 2010 y 2014.

Si desglosamos la brecha salarial según los distintos componentes del salario, se observa que la brecha es más reducida en el salario base, que en el resto de compensaciones salariales.

Si analizamos la brecha salarial ajustada desglosando el salario en sus principales componentes, se aprecia que las **diferencias entre hombres y mujeres son significativamente mayores en lo que se refiere a las compensaciones salariales adicionales al salario base (pagas y horas extra y complementos salariales), que en el propio salario base**. Uno de los posibles motivos de las grandes diferencias en el cobro de estas compensaciones adicionales reside en que una gran parte de las mismas se deben a complementos asociados a condiciones (nocturnidad, disponibilidad horaria, peligrosidad, etc.) que no vienen impuestas por la empresa de forma diferente para hombres y mujeres, sino que derivan de una cierta autoselección o preferencia de éstas, condicionada muchas veces por factores ajenos al ámbito laboral, y que, de forma más generalizada, se dan más en las tipologías de trabajos y sectores con mayor presencia masculina.

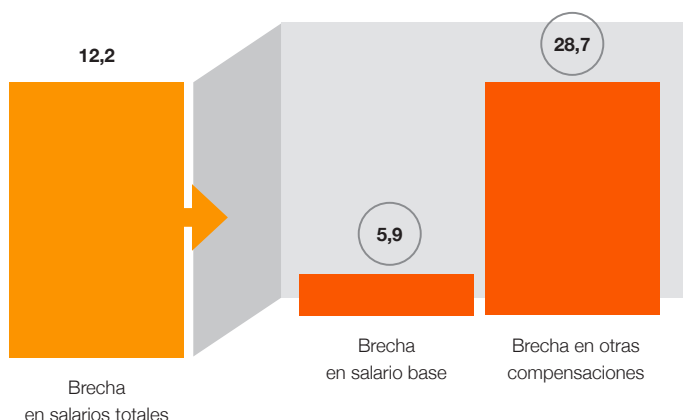
Componentes del salario

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



1) Incluye las gratificaciones extraordinarias, por beneficios, incentivos o resultados. No incluye aquellas pagas adicionales al prorrateo del salario base en más de 12 meses.

Brecha salarial ajustada por componentes del salario (%) (2014)



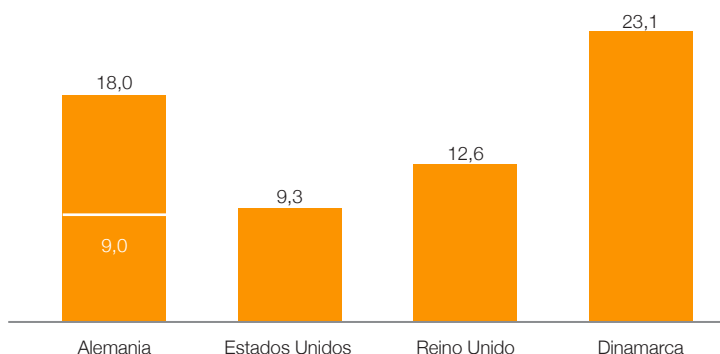
Distintos estudios internacionales señalan la maternidad como una de las principales causas subyacentes de la brecha salarial ajustada.

Una gran parte de la literatura existente sobre las brechas de género señala la maternidad como una de las principales causas de la brecha salarial. Aunque en España no existen datos suficientes para estimar que parte de la brecha salarial se debe a los efectos de la maternidad, diferentes estudios a nivel internacional han llevado a cabo análisis en esta línea, que pueden servir como referencia para conocer la magnitud de sus efectos.

Los resultados muestran que justo tras tener su primer hijo, comienza a existir una brecha salarial con respecto a los hombres y con el resto de mujeres que no tienen hijos, que se mantiene e incluso aumenta en el largo plazo al reducirse su probabilidad de subir en el escalafón de la empresa. En concreto, **el diferencial salarial entre mujeres con y sin hijos asciende a entre un 9 y un 23,1%** en función del país analizado. Cuando se comparan **mujeres con hijos con hombres este diferencial es de un 10% para las madres con 1 hijo** y se eleva conforme aumenta el número de hijos.

Diferencias salariales entre mujeres con y sin hijos (%)¹ (2017)

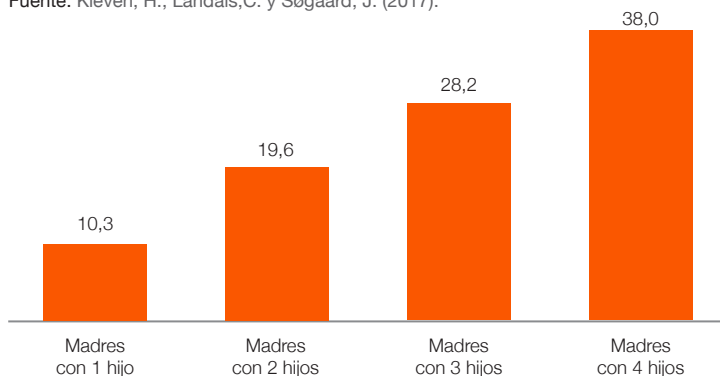
Fuente: Gangl, M. & Ziefle, A., (2009) y Kleven, H., Landais, C. y Sogaard, J. (2017).



1) Diferencias en salarios totales de largo plazo.

Diferencias salariales entre mujeres con hijos y hombres en Dinamarca (%)¹ (2017)

Fuente: Kleven, H., Landais, C. y Sogaard, J. (2017).



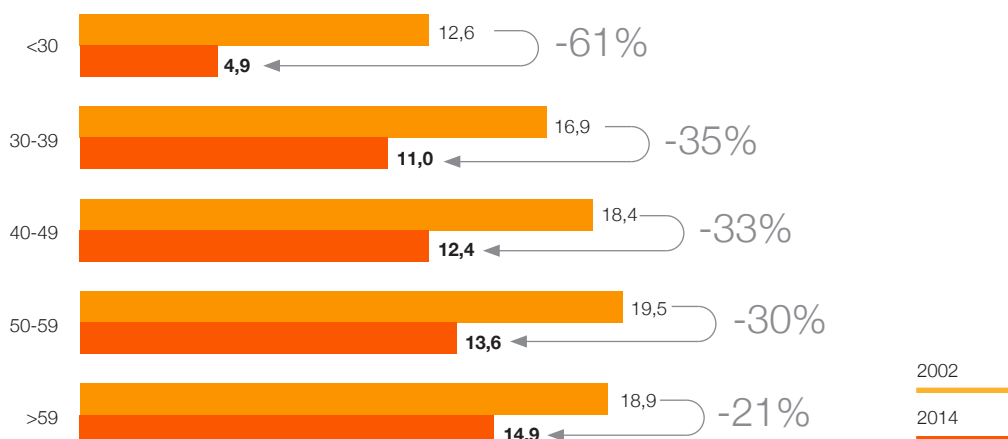
La brecha salarial entre hombres y mujeres es mayor cuanto mayor es la edad de los trabajadores.

De forma adicional a la estimación de la brecha ajustada total y por componentes salariales, se ha llevado a cabo una estimación de las brechas ajustadas para cada una de las variables incluidas en el modelo, que permite conocer las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres que sólo se diferencian entre sí en la variable analizada

En este caso, se muestran las **brechas existentes entre hombres y mujeres que cuentan con las mismas características socioeconómicas y del puesto de trabajo, pero que difieren entre si únicamente en la edad.**

Brecha salarial ajustada por grupos de edad (%)

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



Los resultados de nuestro modelo muestran que la **brecha salarial es mayor cuanto mayor es la edad de los trabajadores**. El efecto de la incorporación más tardía de las mujeres al mercado laboral, de la maternidad y de la mayor dedicación de la mujer a las tareas domésticas y al cuidado de familiares sobre los salarios de las mujeres parecen las causas más factibles para explicar esta circunstancia, aunque no existen datos para el caso de España que permitan refutar esta teoría.

Por otra parte, se observa que desde 2002 hasta 2014 **se ha reducido la brecha en todos los grupos de edad, aunque aún más en los menores de 30 años (-61%).**

El hecho de que entre los jóvenes que se incorporan al mercado laboral exista cada vez una menor brecha, unido a que las mayores brechas se encuentren en las generaciones que poco a poco abandonarán el mercado laboral, resulta un **buen indicio de que la brecha podría seguir reduciéndose durante los próximos años.**

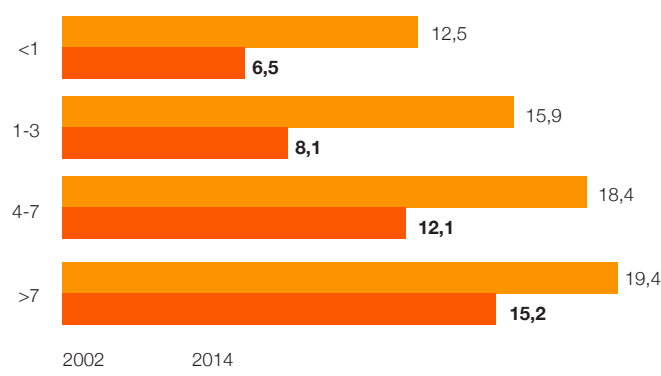
La brecha salarial aumenta con la antigüedad en la empresa y se reduce en los niveles educativos más altos.

Al igual que en el caso de la edad, si comparamos hombres y mujeres que sólo se diferencian entre sí en los años de antigüedad en sus empresas, se aprecia **que la brecha salarial es mayor en aquellos trabajadores con mayor nivel de antigüedad.**

De forma alternativa, si comparamos hombres y mujeres que sólo se diferencian en el nivel educativo alcanzado, se observa que si bien históricamente **las brechas siempre han sido más reducidas cuanto mayor era el nivel educativo**, los últimos datos muestran que las diferencias entre niveles educativos se han suavizado.

Brecha salarial ajustada por años de antigüedad (%)

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

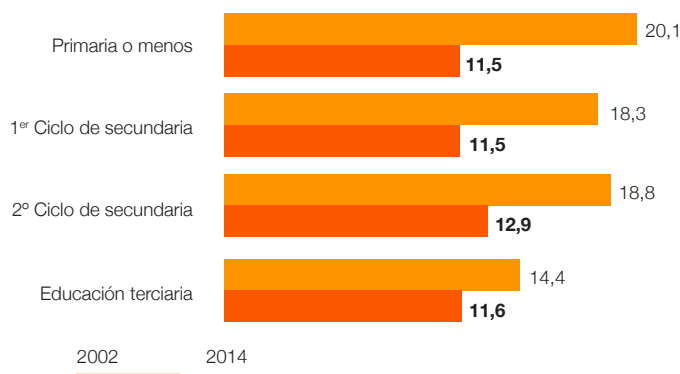


Al igual que con la edad, la incorporación más tardía de las mujeres al mercado laboral, la maternidad y las tareas domésticas y el cuidado de familiares puede ser uno de los factores que genera este incremento de la brecha. De forma adicional, estudios previos explican estas diferencias por la mayor dificultad de las mujeres para cambiar de empleo y por tanto para mejorar sus condiciones laborales.¹

1) Anghel, B., Conde-Ruiz, J.I. y I. Marra de Artñiano (2018).

Brecha salarial ajustada por años de antigüedad (%)

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



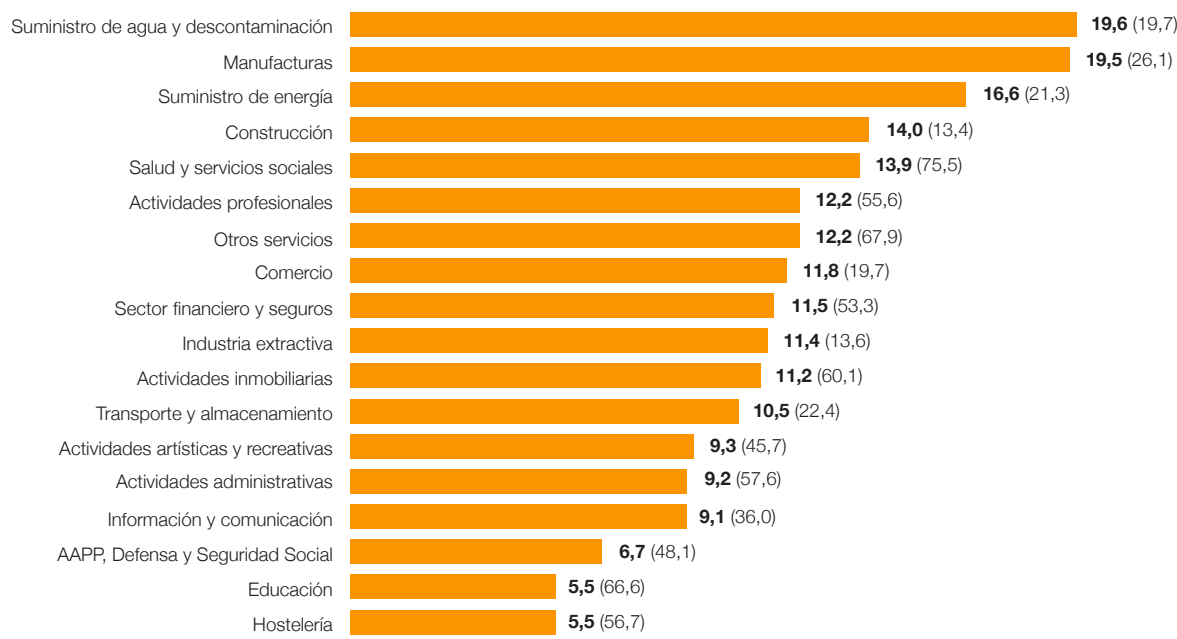
La brecha salarial se ha reducido desde 2002 para todos los niveles de educación, aunque esta reducción ha sido menor para aquéllos con educación universitaria o similar. Según los resultados, las mujeres con educación universitaria ganan un 11,6% menos que sus homólogos masculinos.

La brecha salarial es más elevada en aquellos sectores que cuentan con una mayor proporción de hombres.

La brecha salarial varía de forma muy significativa entre sectores de actividad, llegando a haber diferencias de entre un 5 y un 19% entre hombres y mujeres que sólo se diferencian en el sector de actividad en el que trabajan. Las mayores brechas se encuentran en aquellos sectores más masculinizados, como el sector energético, la industria manufacturera o la construcción. Por su parte, los sectores más relacionados con la administración pública y la hostelería cuentan con las brechas más reducidas.

Brecha salarial ajustada por sector de actividad y proporción de mujeres (%), entre paréntesis

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



Nota explicativa: Ente paréntesis se muestra la proporción de mujeres en cada sector de actividad.

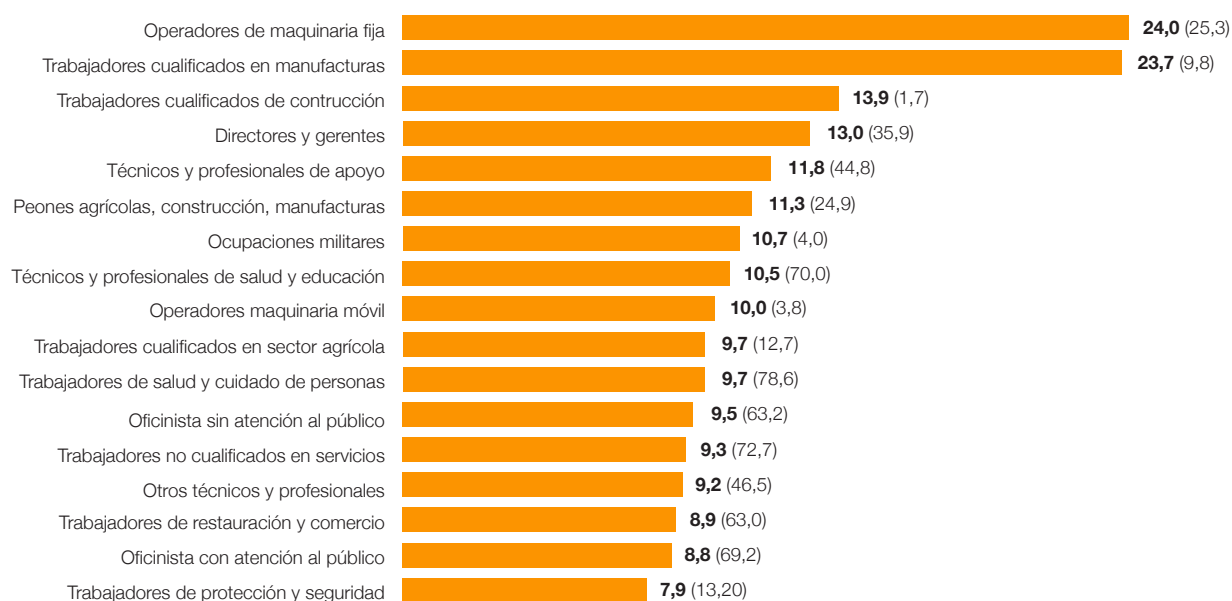
A pesar de contar de manera general con un mayor control de las condiciones salariales y una aplicación más objetiva y generalizada de la normativa laboral, también **se observa la existencia de brecha salarial en el sector público que, aunque más reducida que la media del sector privado, asciende a casi un 7%, más que algunos sectores como la hostelería.**

De la misma forma que con los sectores de actividad, la brecha salarial es mayor en aquellas ocupaciones más masculinizadas.

La brecha salarial es significativamente distinta en función de la ocupación de los trabajadores, con diferencias que oscilan entre un 8% y un 24% entre hombres y mujeres que sólo se diferencian por el tipo de ocupación que desempeñan. Al igual que sucedía por sectores de actividad, las mayores diferencias salariales ocurren en las ocupaciones tradicionalmente más masculinizadas, como los operadores maquinaria o los trabajadores de manufacturas y construcción.

Brecha salarial ajustada por ocupación y proporción de mujeres (%), entre paréntesis

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



Nota explicativa: Ente paréntesis se muestra la proporción de mujeres en cada ocupación.



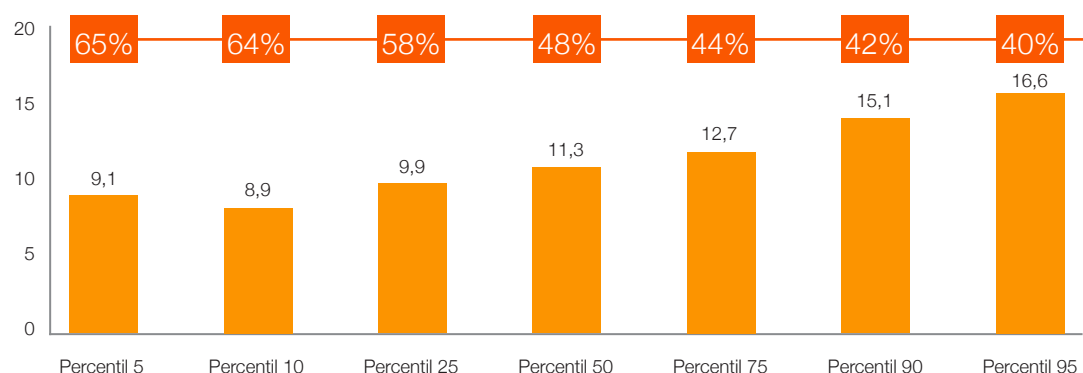
La brecha salarial es más elevada en los colectivos de trabajadores con mayores salarios.

La literatura económica muestra que las brechas salariales ajustadas varían en los distintos tramos de la distribución de salarios. Dado que la estimación realizada previamente no permite calcular este efecto, se ha llevado a cabo una nueva estimación basada igualmente en los datos de las EES, pero en este caso siguiendo la técnica de las regresiones cuantílicas, que permite calcular la brecha salarial para los distintos percentiles de salario.

Los resultados de este modelo muestran **que la brecha salarial ajustada es más elevada cuanto mayor es el nivel de los salarios**, llegando a ser de un 16,6% para los trabajadores situados entre el 5% con mayores salarios (percentil 95). Estos resultados, junto con el menor porcentaje de mujeres existentes en los percentiles superiores de salario, indican la existencia del conocido como “techo de cristal”.¹

Brecha salarial ajustada (%) y % de mujeres por percentiles de salario

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



1) Anghel, B., Conde-Ruiz, J.I. y I. Marra de Artñano (2018), Guner, N., Kaya, E., Sánchez-Marcos, V. (2014), De la Rica, S., Dolado, J, Llorens, V. (2005).

Techo de cristal

Se denomina “techo de cristal” a la existencia de barreras “invisibles” que impiden o dificultan el acceso de las mujeres a los puestos más relevantes de las organizaciones. El escaso porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad, tanto en instituciones públicas, como en el sector privado demuestran la existencia de este efecto en España.

De forma adicional, los datos muestran que aquellas mujeres que sí consiguen acceder a puestos de responsabilidad perciben menores salarios que los hombres, aún contando con las mismas características socio económicas y laborales.

6

Líneas de actuación para combatir la brecha salarial

En este apartado se definen las líneas de actuación futuras necesarias para combatir la brecha salarial en el caso de España.

La reducción de la brecha salarial está adquiriendo cada vez más un peso importante en la agenda política y social tanto de España como del resto de principales países a nivel europeo, lo que supone el reconocimiento de un problema que representa una de las principales barreras para el desarrollo profesional de las mujeres.

Es el momento de continuar avanzando con mayor decisión hacia la reducción de esta brecha salarial, para lo que es necesario que los distintos agentes sociales, Administración Pública y empresas, lleven a cabo las actuaciones y medidas necesarias acordes a sus posibilidades.

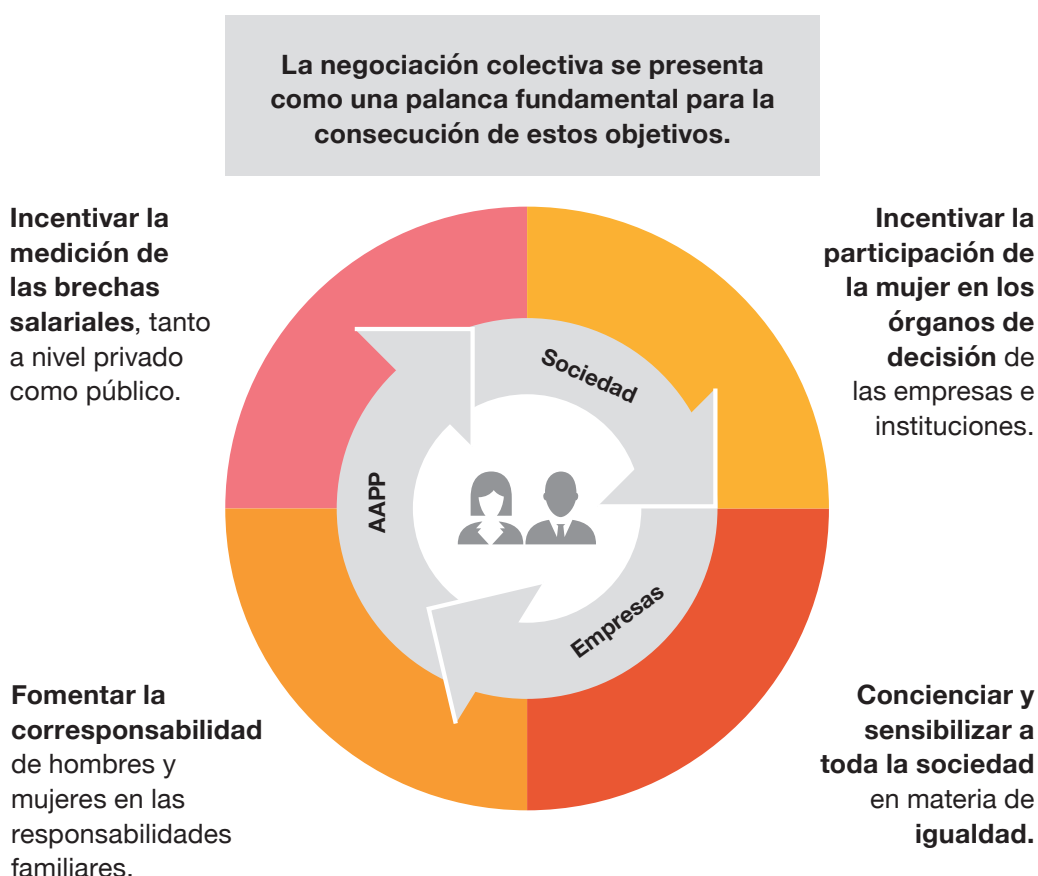
En lo que concierne a las relaciones laborales entre empresas y trabajadores, la propia Constitución, las leyes y los convenios colectivos, ya suponen una garantía que debería asegurar la inexistencia de diferencias salariales por motivos de género. A pesar de ello, y ante la persistencia de diferencias salariales no explicables, **las empresas están desarrollando acciones que permiten combatir este problema, como muestra** la inclusión en el **Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (AENC 2018-20)** firmado por CEOE y los sindicatos (CCOO y UGT), de un paquete de medidas destinadas a favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres.

A pesar de estos avances, **resulta necesario que las instituciones y poderes públicos impulsen más medidas y actuaciones en este sentido**. Este apartado muestra la visión empresarial sobre las claves y líneas de actuación a seguir en el caso español durante los próximos años.



La reducción de la brecha salarial es una responsabilidad y un objetivo compartido por todos y que, por tanto, requiere de los esfuerzos y de la implicación de las Administraciones Públicas, las empresas y del resto de la sociedad.

Partiendo de los análisis realizados, la experiencia internacional y teniendo en cuenta las circunstancias y problemáticas específicas de nuestro país, se han identificado las líneas de actuación que, desde nuestro punto de vista, deberían dirigir los esfuerzos por reducir la brecha salarial en nuestro país.



Incentivar la medición de las brechas salariales, tanto a nivel privado como público.

El aumento de la **transparencia en las empresas y en las instituciones públicas** es una de las principales reivindicaciones de la sociedad en los últimos tiempos. En el caso de la lucha contra las brechas de género es necesario profundizar también en esta línea, que las empresas e instituciones públicas analicen y midan la posible existencia de brechas salariales en sus organizaciones.

La medición y publicación de las diferencias salariales de género debería ser abordada con una doble perspectiva: individual, que trate las brechas salariales de género a nivel de empresa e instituciones, y colectiva, que aborde el problema desde una visión nacional. Para ello se proponen las dos siguientes **líneas de actuación**:

1. Incentivar la medición de las brechas salariales y avanzar hacia una progresiva mayor transparencia salarial de las empresas, tanto a nivel interno como externo.

Es necesario generar los incentivos adecuados para que las empresas analicen y midan las potenciales desigualdades salariales existentes en sus organizaciones.

2. Promover la elaboración y publicación de estadísticas oficiales sobre la brecha salarial por parte de la Administración Pública.

En los últimos tiempos se ha producido una avalancha de cifras e interpretaciones diferentes sobre la magnitud y las causas de las brechas salariales de género, que a menudo genera confusión y dificulta la comprensión del problema. **La Administración Pública puede jugar un papel muy importante ante esta situación, actuando como fuente de referencia en esta materia.**

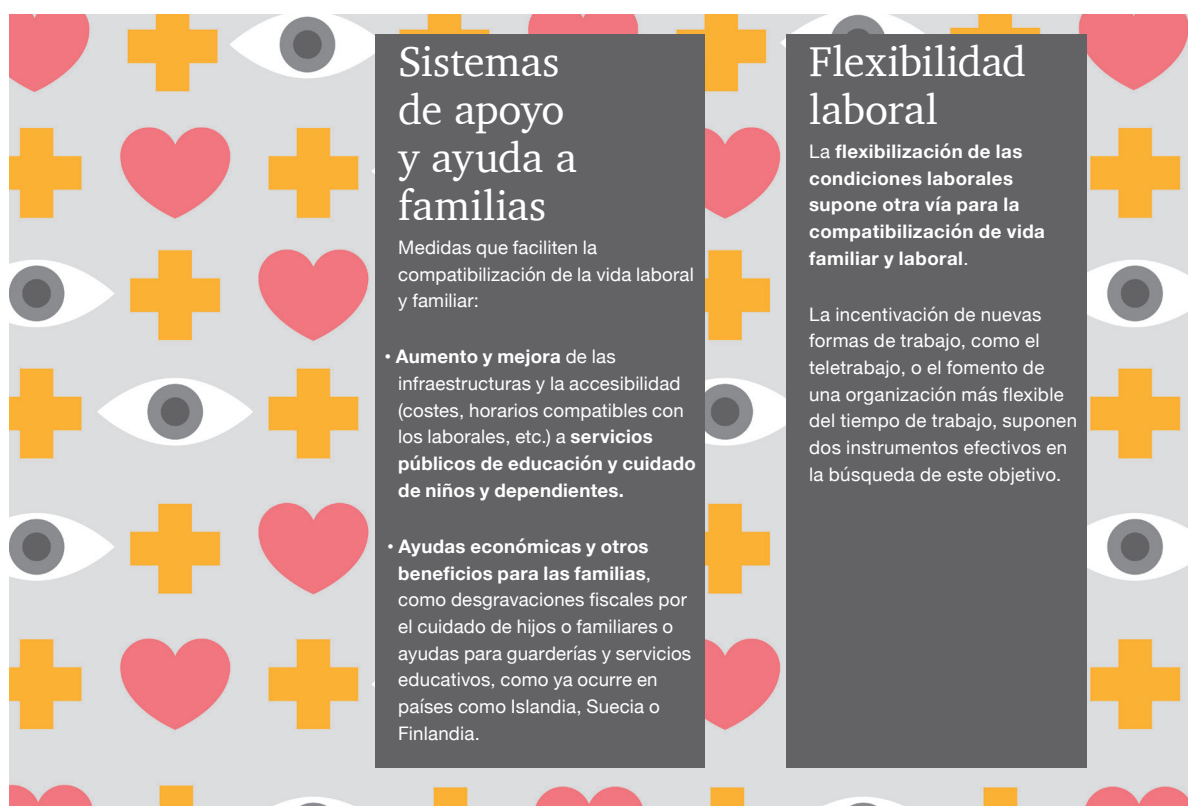
En este sentido resultaría muy útil que la Administración Pública abordase la recopilación de todas sus fuentes de información salarial lo más detallada y actualizada posible que, por una parte, le permita medir, de forma periódica y con metodologías aceptadas y rigurosas, la cuantía de la brecha salarial a nivel nacional, y por otra, ponerla a disposición del público para su utilización.

Fomentar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las responsabilidades familiares.

La fuerte desigualdad existente entre hombres y mujeres en el rol que adoptan ante las responsabilidades familiares supone, como hemos detallado previamente, una de las principales causas de la brecha salarial existente. Ante esta situación consideramos que resulta fundamental poner el foco en la aplicación de **medidas que contribuyan a eliminar la idea extendida de que la conciliación familiar y laboral corresponde únicamente a las mujeres.**

Tradicionalmente nuestro ordenamiento jurídico ha incluido algunas medidas relacionadas con el concepto de conciliación, como los permisos de maternidad, destinados a que la mujer pudiera compaginar las obligaciones familiares con el trabajo remunerado. Estas medidas han contribuido a perpetuar la **percepción social de la mujer como principal y casi única responsable de las tareas** relacionadas con el cuidado de hijos y familiares.

Ha llegado el momento de abandonar este concepto tradicional de conciliación y marcarse como objetivo prioritario alcanzar la corresponsabilidad real entre hombres y mujeres, a través de un concepto transversal de conciliación. Para ello, la Administración Pública y la negociación colectiva juegan un papel clave mediante el uso de los mecanismos que tienen a su alcance.



Sistemas de apoyo y ayuda a familias

Medidas que faciliten la compatibilización de la vida laboral y familiar:

- **Aumento y mejora** de las infraestructuras y la accesibilidad (costes, horarios compatibles con los laborales, etc.) a **servicios públicos de educación y cuidado de niños y dependientes.**
- **Ayudas económicas y otros beneficios para las familias,** como desgravaciones fiscales por el cuidado de hijos o familiares o ayudas para guarderías y servicios educativos, como ya ocurre en países como Islandia, Suecia o Finlandia.

Flexibilidad laboral

La **flexibilización de las condiciones laborales** supone otra vía para la **compatibilización de vida familiar y laboral.**

La incentivación de nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo, o el fomento de una organización más flexible del tiempo de trabajo, suponen dos instrumentos efectivos en la búsqueda de este objetivo.

Incrementar la participación de la mujer en los órganos de decisión de las empresas e instituciones.

Las brechas de género se observan también, e incluso con más fuerza, en el acceso a los puestos más elevados de las empresas e instituciones, generando un “techo de cristal” que dificulta el acceso de las mujeres a los mismos. Se antoja clave que esta situación cambie a la mayor brevedad posible, no sólo por una cuestión de equidad o justicia, sino también por los efectos positivos que tiene sobre las generaciones futuras la visibilización de las mujeres como referentes profesionales.

Las actuaciones orientadas a alcanzar una presencia equilibrada de mujeres en posiciones de responsabilidad tienen un doble efecto sobre la reducción de las brechas de género. Por una parte, reducen la brecha en participación en estas posiciones, y por otra, y no menos importante, contribuyen a romper estereotipos de género y a crear referentes femeninos. Éste último aspecto puede acabar influyendo, en el medio y largo plazo, en las elecciones y preferencias profesionales de las mujeres y cambiando las percepciones sociales sobre ellas, llevando a reducir las diferencias salariales con los hombres.

En este punto consideramos que deben marcarse como prioritarios los siguientes objetivos:

Incentivar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad en las empresas e instituciones.

Las empresas y la Administración Pública deben aunar esfuerzos para que la presencia de las mujeres, tanto en los consejos de administración, como en el resto de puestos de gerencia y dirección de empresas e instituciones públicas (gobiernos, universidades, organismos públicos, etc.), se incremente lo antes posible en línea con las capacidades y los méritos demostrados.



El Proyecto Promociona de la CEOE supone un buen ejemplo de actuación orientada a facilitar el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisión de las empresas. Para ello se centra en desarrollar y fortalecer las capacidades y habilidades profesionales y de liderazgo de mujeres, proporcionándoles formación, mentoring y coaching

Promover el emprendimiento femenino.

El impulso a la creación de empresas dirigidas por mujeres, proporcionando la formación, financiación y apoyo adecuados supone otra vía para reducir las desigualdades de género existentes y para dar visibilidad a la mujer como empresaria.

Concienciar y sensibilizar a toda la sociedad en materia de igualdad de género.

Una parte importante de **las causas subyacentes en las brechas de género guardan una estrecha relación con estereotipos culturales y aspectos de índole social** fuertemente arraigados en la sociedad actual, que reproducen relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que, a su vez, generan que éstas tengan peores resultados en el mercado laboral que sus compañeros.

En base a lo anterior, el objetivo de **alcanzar una igualdad real efectiva entre hombres y mujeres** en todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo en el laboral, **no resulta una tarea sencilla, ni mucho menos inmediata**. Por ello, es necesario que se comience cuanto antes a desarrollar e implementar acciones destinadas a concienciar y sensibilizar en materia de igualdad en todos los estratos de la sociedad.

Dada la entidad del reto es necesario el desarrollo de una estrategia de largo plazo sobre igualdad de género, que incluya los mecanismos e instrumentos necesarios para incrementar la concienciación y sensibilización de la sociedad, y que ponga un especial énfasis en los aspectos relacionados con la educación y formación y con el rol de los medios de comunicación.

Educación y formación

Los roles de género se imponen desde edades tempranas mediante numerosas influencias sociales e influyen en las personas durante toda su vida, incidiendo en aspectos tales como la elecciones académicas y profesionales, el cuidado de los hijos o la interrupción de la carrera profesional.

Por todo ello, resulta fundamental incorporar las cuestiones de género en todas las etapas de la educación, aunque con mayor énfasis en las escuelas, incentivando la puesta en marcha de actividades para aumentar la sensibilización en esta materia, tanto de niños como del personal docente.

Medios de comunicación

Los medios de comunicación contribuyen a generar y expandir los estereotipos de género entre jóvenes y adultos, a través de la publicidad y del resto de contenidos.

En línea con las recomendaciones realizadas por el Parlamento Europeo,¹ es necesario promover la representación de la imagen femenina en los medios de forma que sirvan como instrumento de sensibilización y de superación de los estereotipos de género persistentes.

1) Informe sobre la eliminación de los estereotipos de género en la UE.



7

Anexo: Modelo econométrico

A continuación se muestra la especificación del modelo econométrico desarrollado para la estimación de las brechas salariales ajustadas.

$$\ln(W_i) = \beta_0 + \beta_1 * Sexo_i + \sum_{j=2}^M \beta_j * X_{ij} + \mu_i$$

Donde:

W es el salario por hora trabajada.

Sexo es una variable dicotómica (0 si es hombre y 1 si es mujer).

X es un conjunto de variables socioeconómicas, laborales y de otros tipo:

I. Edad es una variable categórica (menos de 30, entre 30 y 39, entre 40 y 49, entre 50 y 59 y más de 59)

II. Estudios es una variable categórica (inferior a secundaria, 1er Ciclo Secundaria, 2º Ciclo Secundaria y universidad)

III. Antigüedad es una variable categórica (menos de un año, entre 1 y 3, entre 4 y 7 y más de 7)

IV. Tamaño es una variable categórica (menos de 49, entre 50 y 199 y más de 200)

V. Contrato es una variable dicotómica (0 si es determinado y 1 si es indefinido)

VI. Jornada es una variable dicotómica (0 si es parcial y 1 si es completo)

VII. Actividad es una variable categórica (17 categorías basadas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 2009)

VIII. Ocupación es una variable categórica (17 categorías basadas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011)

IX. Nacionalidad es una variable dicotómica (0 si es española y 1 si es extranjera)

X. Control es una variable dicotómica (0 si es público y 1 si es privado)

XI. Responsabilidad es una variable dicotómica (1 si posee tareas de supervisión o responsabilidad y 1 si no posee tareas de supervisión o responsabilidad)

XII. Región es una variable categórica (noroeste, noreste, Comunidad de Madrid, centro, este, sur y Canarias)

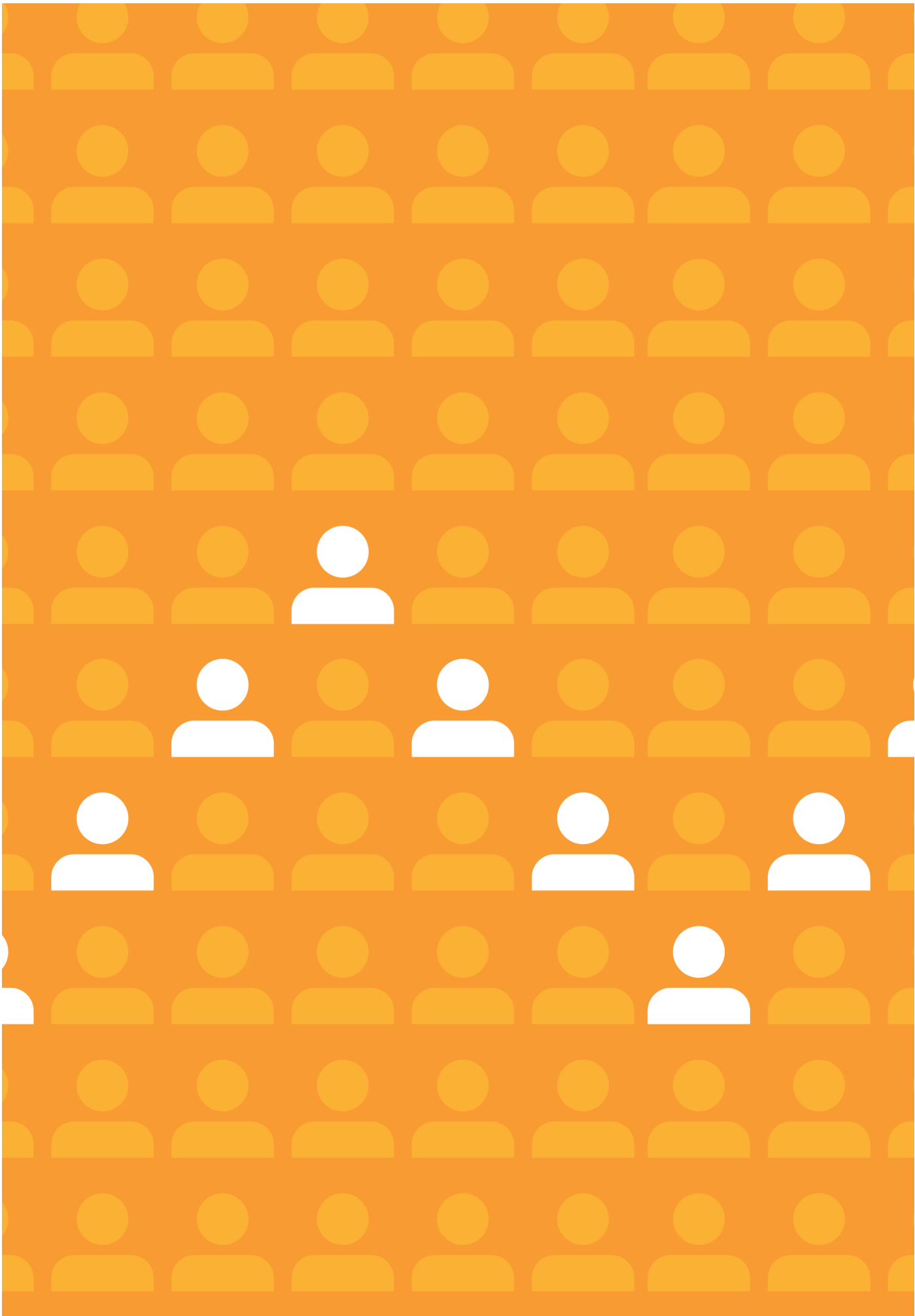
XIII. Mercado (local nacional europeo y mundial)

Tabla de resultados. Estimaciones de la brecha salarial ajustada.

	2014	2010	2006	2002
Sexo	-0,122*** (0,004)	-0,137*** (0,004)	-0,154*** (0,005)	-0,175*** (0,005)
Edad				
30-39	0,064*** (0,005)	0,060*** (0,004)	0,061*** (0,005)	0,084*** (0,004)
40-49	0,121*** (0,006)	0,105*** (0,005)	0,103*** (0,006)	0,146*** (0,006)
50-59	0,167*** (0,006)	0,148*** (0,006)	0,147*** (0,007)	0,190*** (0,007)
>59	0,198*** (0,009)	0,206*** (0,009)	0,159*** (0,011)	0,160*** (0,01)
Estudios				
1 ^{er} ciclo de Secundaria	0,016* (0,007)	0,013* (0,006)	0,01 (0,006)	-0,002
2 ^o ciclo de Secundaria	0,090*** (0,007)	0,084*** (0,008)	0,078*** (0,008)	0,076*** (0,009)
Universidad	0,165*** (0,008)	0,118*** (0,007)	0,106*** (0,007)	0,096*** (0,008)
Antigüedad				
1-3 años	0,016** (0,006)	0,025*** (0,006)	0,050*** (0,006)	0,029*** (0,005)
4-7 años	0,058*** (0,006)	0,070*** (0,007)	0,098*** (0,007)	0,083*** (0,007)
>7 años	0,144*** (0,007)	0,177*** (0,007)	0,220*** (0,007)	0,214*** (0,007)
Tamaño empresa				
50-199 trabajadores	0,069*** (0,007)	0,092*** (0,006)	0,138*** (0,008)	0,075*** (0,006)
>200 trabajadores	0,123*** (0,007)	0,158*** (0,007)	0,134*** (0,04)	0,151*** (0,009)
Contrato Indefinido	0,046*** (0,006)	0,012* (0,006)	0,027*** (0,006)	0,063*** (0,006)
Jornada Completa	0,026*** (0,005)	-0,001 (0,006)	0,024** (0,008)	-0,036** (0,013)
Categorías de Actividad				
Categorías de ocupación	Sí	Sí	Sí	Sí
Nacionalidad	Sí	Sí	Sí	Sí
Control	Sí	Sí	Sí	Sí
Responsabilidad	Sí	Sí	Sí	Sí
Categorías de Región	Sí	Sí	Sí	Sí
Categorías de mercado	Sí	Sí	Sí	Sí
Constante	2,763*** (0,047)	2,799*** (0,039)	2,434*** (0,028)	2,202*** (0,024)
R-Cuadrado	0,51	0,54	0,49	0,53
Observaciones	24736	24752	26348	20776

* p<0,05 ** p<0,01 *** p<0,001

Elaboración propia con datos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) 2002-2014.



Referencias

- Amuedo-Dorantes, C. y De la Rica, S. (2006), “The Role of Segregation and Pay Structure on the Gender Wage Gap: Evidence from Matched Employer-Employee Data from Spain”, Contributions to Economic Analysis and Policy.
- Amuedo-Dorantes, C. y S. de la Rica (2005): “The Impact of Gender Segregation on Male-Female Wage Differentials: Evidence from Matched Employer-Employee Data for Spain” IZA Discussion Paper No. 1742 De Cabo, G y Garzón, M.J. (2007) “Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo.” Estudios del Instituto de la Mujer. CEET.
- Anghel, B., Conde-Ruiz, J.I. y I. Marra de Artíñano (2018). “Brechas Salariales de Género en España” Studies on the Spanish Economy eee2018-06, FEDEA.
- Bonhomme, S. y L. Hospido (2017), “The Cycle of Earnings Inequality: Evidence from Spanish Social Security Data”, Economic Journal, forthcoming. Banco de España WP 1225 2012, CEMFI WP 1209 2012, IZA DP 6669.
- Bonin, H. Dohmen, T, Falk A., Huffman, D. y Sunde, U. (2007), “Cross-sectional earnings risk and occupational sorting: The role of risk attitudes”, Labour Economics, 14(6):926-937.
- Bowles, H., Babcock, L., & Lai, L. (2007). Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 103, 84-103.
- Campos-Soria, A. y Ropero-García, M. (2015), “Occupational Segregation and the Female-Male Wage Differentials: Evidence for Spain”, Gender Issues.
- Croson R. y Gneezy U. (2009), “Gender differences in preferences”, Journal of Economic Literature, 47(2):1-27.
- De Cabo, G y Garzón, M.J. (2007) “Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo.” Estudios del Instituto de la Mujer. CEET.
- De la Rica, S., Dolado, J. y Vegas-Sánchez, R. (2010), “Performance Pay and the Gender Wage Gap: Evidence from Spain”, CEPR Discussion Paper Series No. 7936.
- De la Rica, S., Dolado, J, Llorens V. (2005), “Ceiling and Floors: Gender Wage Gaps by Education in Spain”.
- De Lucio, J., Valero, M. y Del Valle, M. (2012), “Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España” Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad.

- European Commission (2017), Gender Equality 2017, Gender Equality, Stereotypes, and Women in Politics, Special Eurobarometer 465.
- Gangl, M. & Ziefle, A., (2009), "Motherhood, labor force behavior, and women's careers: An empirical assessment of the wage penalty for motherhood in Britain, Germany, and the United States" *Demography* 46: 341."
- Guner, N., Kaya, E. y Sánchez-Marcos, V. (2014), "Gender Gaps in Spain: Policies and Outcomes over the Last Three Decades", *SERIEs* 5:61-103.
- Hernández, J.L. (2004), "Incentivos fiscales de apoyo a la familia. Panorama europeo". SIIS-Centro de documentación y estudios Donostia-San Sebastián.
- Heinze A., "Beyond the Mean Gender Wage Gap: Decomposition of Differences in Wage Distributions Using Quantile Regression", Centre for European Economic Research.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2015), Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización.
- Kleven, H., Landais, C. y Sogaard, J. (2017), "Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark", NBER Working Paper No. 2421.
- Leibbrandt, A., List, J. A. (2012), "Do women avoid salary negotiations? Evidence from a large scale natural field experiment".
- Leythienne D. y Ronkowski P. (2018), "A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data", EUROSTAT
- Murillo-Huertas, I. y Simón, H. (2014), "La Gran Recesión y el Diferencial Salarial por Género en España", Hacienda Pública Española.
- Nuñez J. J., Alfaro A.K. (2009), "Análisis de la estructura salarial en España por niveles educativos con especial referencia a la Comunidad de Madrid".
- Solimene S et al (2017) Gender diversity on corporate boards: an empirical investigation of Italian listed companies. Palgrave Communications.
- PwC UK (2018), "Women in Work Index: closing the gender pay gap".
- World Economic Forum (2017), "The Global Gender Report".

Contactos

Contactos en CEOE



Val Díez Rodríguez

Presidenta de la Comisión de Igualdad
y Diversidad de CEOE
comunicacion@ceoe.es

Contactos en PwC España



Jordi Esteve

Socio de PwC España
jordi.esteve.bargues@pwc.com



Marta Colomina

Managing Director de Marketing,
RSC y Fundación PwC
marta.colomina@pwc.com

