

# Brechas de Género en el Mercado Laboral en Euskadi

Autoras:

Sara de la Rica  
Lucía Gorjón  
Ainhoa Vega

Fundación ISEAK

15/02/2019



Erakunde autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO



## ÍNDICE

|                                                                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Resumen Ejecutivo .....                                                                                         | 3  |
| 1. Introducción .....                                                                                           | 7  |
| 2. La fuente de datos - La Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales de Euskadi, 2016 .....                  | 10 |
| 2.1. Brecha en la tasa de actividad .....                                                                       | 12 |
| Brecha en la tasa de actividad por nivel educativo .....                                                        | 14 |
| Brecha en la tasa de actividad por edad .....                                                                   | 15 |
| 2.2. Las brechas salariales de género .....                                                                     | 17 |
| Brechas en retribución total .....                                                                              | 20 |
| Brecha en horas trabajadas .....                                                                                | 22 |
| Brecha en salario por hora trabajada .....                                                                      | 27 |
| 3. Factores que determinan la brechas salariales de género: brechas observadas frente a brechas ajustadas. .... | 36 |
| Metodología .....                                                                                               | 36 |
| Resultados .....                                                                                                | 41 |
| 4. La brecha salarial más allá de la media .....                                                                | 47 |
| 5. Hacia dónde avanzar .....                                                                                    | 51 |
| 6. Referencias bibliográficas .....                                                                             | 54 |
| 7. Anexo .....                                                                                                  | 55 |
| Estimación de las brechas salariales ajustadas .....                                                            | 55 |
| La brecha salarial más allá de la media .....                                                                   | 57 |
| Método de estimación .....                                                                                      | 57 |
| Tablas de resultados .....                                                                                      | 58 |

## Resumen Ejecutivo

La brecha de género en el mercado laboral alude a las diferencias que existen entre mujeres y hombres en distintos ámbitos del mercado laboral, como pueden ser la tasa de actividad, el tipo de jornada o la retribución salarial.

Aunque la evidencia muestra que las diferencias entre mujeres y hombres se han estrechado sensiblemente en varios parámetros del mercado laboral en las últimas décadas, la situación dista mucho de ser equitativa. En particular, las diferencias salariales son aún notables y su evolución temporal no presenta signos de convergencia apreciables.

El presente informe realiza un estudio exhaustivo de las brechas de género en el mercado laboral en Euskadi. El objetivo es, por un lado, aportar evidencia actualizada sobre las diferentes brechas de género en Euskadi y, por otro, documentar las barreras a las que se enfrenta la mujer en el mercado laboral.

Para ello, se cuantifica en primer lugar la brecha en tasas de actividad, que revela diferencias de género en el

acceso a un empleo. En segundo lugar, se comparan mujeres y hombres que ya han accedido al mercado laboral y se analiza la brecha de género en el salario/mes y, en consecuencia, en el poder adquisitivo. Pero la brecha en salario/mes a su vez viene determinado por diferencias en dos componentes, que son las horas trabajadas al mes y el salario/hora. Se analizan entonces cuáles son los principales determinantes que provocan la existencia de la brecha en el salario/hora. Finalmente, se analizan las brechas salariales de género más allá de la media, es decir, la magnitud de la brecha en el salario/hora para aquellas mujeres y hombres que están tanto en la parte baja como en la parte alta de la distribución salarial.

Para realizar este estudio, se utiliza la Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales de Euskadi de 2016. Esta encuesta es representativa de la población de Euskadi y tiene la ventaja de que aporta información no sólo de quienes tienen un empleo, sino también del colectivo de personas que no trabaja, información que permite cuantificar la brecha en

tasas de actividad. Además, incluye información detallada sobre las horas trabajadas y salarios mensuales, imprescindibles para medir con precisión las diversas brechas laborales.

## Principales Resultados

**Brechas en tasas de actividad (acceso al empleo).** En Euskadi, el 74% de las mujeres en edad de trabajar son activas, frente al 81% de los hombres. Es decir, la brecha de género en la tasa de actividad en Euskadi se sitúa en 7 puntos porcentuales. Esta brecha varía según el grupo de edad y el nivel educativo, aumentando gradualmente con la edad y siendo prácticamente inexistente para personas con estudios superiores. Es importante destacar que el nivel educativo medio de las mujeres en Euskadi es superior al de los hombres, pues únicamente un 16% de las mujeres tiene como máximo estudios obligatorios, frente al 21% de varones, mientras que un 61% de las mujeres tiene estudios superiores, frente al 55% de los varones.

**Brechas en el salario mensual.** El salario mensual es sin duda la variable que mejor refleja el poder adquisitivo. Por definición, es el resultado de las horas trabajadas al mes y del salario/hora. La brecha observada en el salario mensual alcanza el 24%, es decir, los hombres ganan de media un 24% más que las mujeres al mes. Esta brecha se debe, por una parte, a una brecha en horas trabajadas del 14% – los hombres trabajan un 14% más de horas que las mujeres – y, por otra, a una brecha en salario por hora de un 11% – los hombres cobran por hora trabajada un 11% más que las mujeres.

**Brechas en las horas trabajadas.** En ausencia de diferencias de género en las horas trabajadas, la brecha en el salario mensual descendería más de la mitad - hasta el 11%. La jornada parcial afecta únicamente al 7% de los varones, frente al 25% de las mujeres en Euskadi. La parcialidad es, en consecuencia, casi en su totalidad femenina y además altamente involuntaria, pues dos de cada cuatro mujeres que trabajan a tiempo parcial dicen hacerlo por no poder trabajar a jornada completa y una de cada

cuatro dice hacerlo por el cuidado a familiares.

Es interesante destacar que el número de horas que las mujeres trabajan semanalmente es relativamente constante con la edad, mientras que crece para los varones, y precisamente por eso la brecha en horas trabajadas crece con la edad. Por otra parte, la brecha en horas trabajadas desciende a medida que el nivel educativo aumenta, principalmente porque aumentan las horas trabajadas de las mujeres a medida que aumenta su nivel educativo.

**Brechas en el salario/hora y factores que la determinan.** La brecha observada en el salario/hora es del 11%, es decir, los hombres reciben un 11% más que las mujeres por hora trabajada. Estas diferencias podrían deberse a múltiples factores, entre ellos diferencias en el capital humano, en las condiciones laborales o en otros factores que los datos no permiten capturar, entre los que no se descarta la discriminación salarial directa. Uno de los principales resultados obtenidos en el estudio es que la brecha salarial por hora sería mayor (del 14,7% en lugar del 11%) si

no fuera porque las mujeres adquieren niveles educativos superiores al de los varones. Esto indica que el mayor nivel educativo de las mujeres en Euskadi mitiga sensiblemente la brecha que se observa en el salario/hora. Otro resultado a destacar es la importancia del grado de feminización/masculinización de las ocupaciones como determinante de la brecha en el salario/hora, pues ésta aumenta notablemente a medida que la proporción de mujeres en una ocupación crece y viceversa. De hecho, en las ocupaciones más masculinizadas la brecha es del 9%, mientras que en las más feminizadas alcanza el 14%. Además, los mayores salarios se encuentran en las ocupaciones más equilibradas. El estudio documenta que la segregación ocupacional por sexo está detrás del 35% de la brecha salarial. De la misma manera, en ausencia de diferencias en el tipo de contrato y jornada, la brecha en el salario hora sería un 5% menor.

El estudio también constata la existencia de una parte sustancial de la brecha a la que no se le puede atribuir ningún factor observable en los datos. A esta brecha se la denota

como “brecha residual” o “brecha no explicada” y, en este caso, alcanza el 8%. Se trata de una brecha en el salario/hora entre mujeres y hombres muy similares, pues la brecha “no explicada” es la que resulta de comparar mujeres y hombres que tienen la misma edad, mismo nivel educativo y que realizan un trabajo muy similar, pues tienen el mismo tipo de contrato y jornada así como el mismo grado de feminización/masculinización de su ocupación. Esto puede ser el resultado de discriminación directa contra las mujeres por pagar una retribución menor por el mismo trabajo. Sin descartar esta posibilidad, debemos tener cautela con esta interpretación pues podrían existir factores no recogidos en los datos que pudieran estar detrás de al menos parte de esta brecha salarial “no explicada” y que no fueran necesariamente discriminatorios.

**Brechas a lo largo de la distribución salarial.** Los resultados constatan que la brecha en salario/hora crece sensiblemente a medida que aumenta el salario. Además, para el colectivo de mayores salarios, la brecha salarial

que se obtiene al comparar mujeres y hombres muy similares que realizan un trabajo muy parecido alcanza el 13,1%. Este resultado sugiere (i) que los factores no recogidos en los datos son especialmente importantes para este colectivo, (ii) que el comportamiento discriminatorio hacia las mujeres es superior para el colectivo de mayores salarios, (iii) que ambas situaciones se producen simultáneamente.

Para finalizar, este estudio propone una serie de medidas a tratar para avanzar hacia una reducción y final erradicación de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres en Euskadi.

## 1. Introducción

La evidencia empírica señala que, en la mayoría de países desarrollados, las diferencias en el mercado de trabajo entre mujeres y hombres se están estrechando a medida que las mujeres, tras una apuesta educativa decidida, han optado por participar en el mercado laboral. Claudia Goldin (2006), en su artículo titulado “The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family”, muestra la vertiginosa incursión de las mujeres en el mercado laboral en el último medio siglo. La necesidad de una mayor cantidad de personas trabajadoras desde los años 50, tras la Segunda Guerra Mundial, junto al imparable desarrollo del sector servicios, provoca un acelerado aumento en la tasa de actividad de las mujeres. Las mujeres han realizado una apuesta decidida por dotarse de un capital humano cada vez mayor en su etapa educativa, lo que aumenta su productividad potencial en el mercado laboral. Las diferencias con respecto a los hombres se han estrechado notablemente en numerosos parámetros del mercado laboral, como en tasa de actividad, y en algunos países, también en horas trabajadas. Sin embargo, la situación dista mucho de ser equitativa por género en otros parámetros no menos relevantes. En particular, las diferencias salariales son aún notables y su evolución temporal no presenta signos de convergencia apreciables.

El objetivo de este trabajo consiste en aportar evidencia sobre las brechas de género en el mercado laboral de Euskadi. Para llevarlo a cabo, se utiliza la Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales de Euskadi de 2016, que contiene información personal y laboral sobre cada miembro de la unidad familiar en los hogares y es representativa de la población vasca.

En particular, se define y presenta, en primer lugar, la brecha de género en la tasa de actividad para detenernos, posteriormente, en un análisis en profundidad de la brecha salarial de género. Las diferencias de género en la tasa de actividad se han reducido notablemente en la última década, y

como se verá a lo largo del estudio, prácticamente han desaparecido para mujeres y hombres con estudios superiores.

En cuanto a la brecha salarial de género, se muestra en primer lugar su magnitud al comparar salarios mensuales entre mujeres y hombres. El salario mensual es, por definición, el producto de las horas trabajadas al mes y del salario/hora. Sin embargo, **la jornada parcial es casi en su totalidad femenina, además de fuertemente involuntaria** (dos de cada cuatro mujeres que trabajan a tiempo parcial dicen hacerlo por no poder trabajar a jornada completa y una de cada cuatro dicen hacerlo por tener que cuidar a familiares). En consecuencia, una parte relevante de la brecha mensual se debe a la diferencia en horas trabajadas, y el resto se debe a diferencias en el salario por hora trabajado. El estudio descompone la brecha salarial mensual entre estos dos componentes, para evidenciar la importancia de cada uno de ellos en la brecha salarial mensual. Una vez documentada la importancia de la brecha de género en horas trabajadas, el estudio se centra en la brecha en el salario hora, que es por definición la remuneración por unidad de tiempo. Esta es la aproximación generalmente aceptada para el estudio de los determinantes de la brecha de género.<sup>1</sup>

Tras un análisis descriptivo exhaustivo de las brechas salariales por hora según dimensiones como la edad, el nivel educativo y la ocupación, este trabajo trata de encontrar cuáles son los factores que determinan la magnitud de la brecha salarial por hora. Uno de los principales resultados encontrados es que la brecha salarial por hora sería mayor (del 14,7% en lugar del 11%) si no fuera porque las mujeres tienen mayores niveles educativos que los hombres. A la hora de medir el impacto de los diferentes factores que causan la brecha salarial, un resultado a destacar de este estudio es la importancia de la segregación de ocupaciones por género. Este factor es quien determina el 35% de la brecha. La brecha salarial

---

<sup>1</sup> El estudio de los determinantes de la brecha de género en horas trabajadas es, sin duda, fundamental para entender y avanzar hacia la equidad de género en el ámbito laboral, pero excede del estudio que aquí se presenta cuyo foco fundamental es en la brecha salarial por hora.



aumenta notablemente con la feminización de la ocupación y disminuye cuanto más masculinizada sea.

Por último, se documentan las brechas de género más allá de la media, es decir, la magnitud de la brecha a lo largo de la distribución salarial, ya que hasta el momento el foco de análisis han sido los salarios medios. Esta parte del análisis permite vislumbrar más en detalle cómo son las brechas cuando se analizan diferentes rangos salariales. En primer lugar, se observa que la brecha crece con el nivel salarial, es decir, cuanto más alto es el salario/hora, mayor es la brecha entre mujeres y hombres. Además, destacan dos resultados obtenidos en las colas de la distribución. En concreto, las diferencias en características personales y laborales de mujeres y hombres de menos ingresos provocan casi la mitad de su brecha salarial. Por el contrario, al comparar las mujeres y hombres con salarios mayores, esta brecha salarial no se debe a ninguno de los factores observados en los datos. Es más, la brecha salarial crece cuanto más similares sean las mujeres y los hombres con salarios más altos. Estos resultados encontrados coinciden con la evidencia de otros trabajos (ver De la Rica, Dolado y Llorens (2008), entre otros).

## 2. La fuente de datos - La Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales de Euskadi, 2016

La Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales (EPDS) de Euskadi es una rica fuente de información, representativa de las unidades familiares vascas. Se trata de una encuesta que se realiza cada dos años a hogares en Euskadi, en los que se presenta información de más de 10.000 personas en más de 4.000 unidades de convivencia, lo que supone aproximadamente un 5% de la población. Incluye información sobre la representatividad de cada hogar, lo que permite conocer la realidad del total de la población en Euskadi. Es, sin duda, una base de datos muy adecuada para el estudio de las brechas de género en el mercado laboral, pues permite documentar la magnitud de las brechas no sólo en el salario, tanto mensual como por hora, sino también en la tasa de actividad. Por otra parte, las brechas salariales que la EPDS documenta están completamente alineadas con las brechas salariales que se desprenden de otras bases de datos, como la Encuesta de Estructura Salarial (EES). En este estudio se utiliza la última ola disponible de la Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales, que es la ola de 2016.

La EPDS incluye información sobre las unidades de convivencia entrevistadas y cada uno de sus miembros. Por un lado, contiene información personal y laboral de todas las personas de la unidad familiar, así como información sobre su situación económica. Existe información mensual de todos los tipos de ingresos en el hogar (y los miembros que los reciben), incluyendo, por separado, ingresos mensuales por salario, así como pagas extra anuales. Además, se dispone de información sobre el tipo de relación laboral, tipo de contrato, número exacto de horas trabajadas por semana y sector de actividad y ocupación a tres dígitos de su empleo. Esta base de datos también es una valiosa fuente de información en cuanto a la composición de los hogares. Se conocen exactamente las características del hogar en cuanto a número de convivientes y relación personal entre ellos, así como su edad. Estos datos

proporcionan información muy relevante para el objeto de estudio, como es el número de hijas/os y su edad, información sobre si hay mayores en el hogar o quién es la persona principal del mismo. Por lo tanto, con toda la información disponible en la EPDS, conocemos exactamente conceptos centrales para este estudio, como el salario mensual y el salario/hora de todas las personas ocupadas, así como sus características personales, las de su empleo y las de su hogar. No existe ninguna otra base de datos que tenga tanta riqueza en cuanto a la información disponible para el análisis en profundidad de los factores determinantes de las brechas salariales en Euskadi.

Otra base de datos ampliamente utilizada para medir las brechas salariales tanto en el total nacional como en Euskadi es la Encuesta de Estructura Salarial, que es una encuesta cuatri-anual que se realiza a empresas. Es una encuesta que realiza y publica el Instituto Nacional de Estadística (INE). Ofrece numerosas ventajas para el análisis de las brechas de género pues aporta información muy detallada de diversos componentes salariales, como el salario base, los complementos salariales, además de poder computar el salario por hora de modo fiable. En estos momentos, la Encuesta de Estructura Salarial ha sido realizada en 5 ocasiones: 1995, 2002, 2006, 2010 y 2014. A partir de estas encuestas cuatri-anales, el INE pone a disposición del público imputaciones salariales anuales basadas en estas encuestas. En cambio, un primer inconveniente que encontramos al utilizar esta base de datos es que sólo presenta información de personas trabajadoras y, por lo tanto, ya seleccionadas. Es decir, no conocemos cómo son las personas que no acceden al mercado laboral ni sus características y esta información es relevante para conocer las brechas en la tasa de actividad. Esto no ocurre con la EPDS, que sí incluye información sobre personas que no trabajan y, por tanto permite calcular las brechas en la tasa de actividad y tener en cuenta esta selección en cuanto al acceso al mercado laboral al calcular las brechas salariales y las brechas en horas trabajadas. A este inconveniente de la EES se le suma un segundo; en 2014 el tamaño de la encuesta se ha visto reducido sustancialmente de modo

que el INE no ofrece información individualizada a nivel de Comunidad Autónoma. Ofrece como máximo una desagregación de 7 regiones. Euskadi está en la región Noreste, junto a la Comunidad Foral de Navarra, La Rioja y Aragón. Esto impide realizar un análisis adecuado de las brechas de género en Euskadi partiendo de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial del 2014.

Por este motivo, y por las otras ventajas mencionadas que ofrece la EPDS para el análisis de las brechas de para Euskadi, se ha optado por utilización de la EPDS para aproximarnos de la manera más veraz y precisa posible a dicha fuente de datos para el análisis que a continuación se presenta.

Descripción de las brechas laborales

## 2.1. Brecha en la tasa de actividad

Conviene partir de la definición del concepto de brecha de género en tasa de actividad. Utilizamos la convención estándar de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). **Definición de tasa de actividad y de brecha de género en tasa de actividad:**

$$\textbf{Tasa de actividad} = \frac{\textit{Población activa (trabajando o desempleada)}}{\textit{Población total (entre 16 y 65 años)}}$$

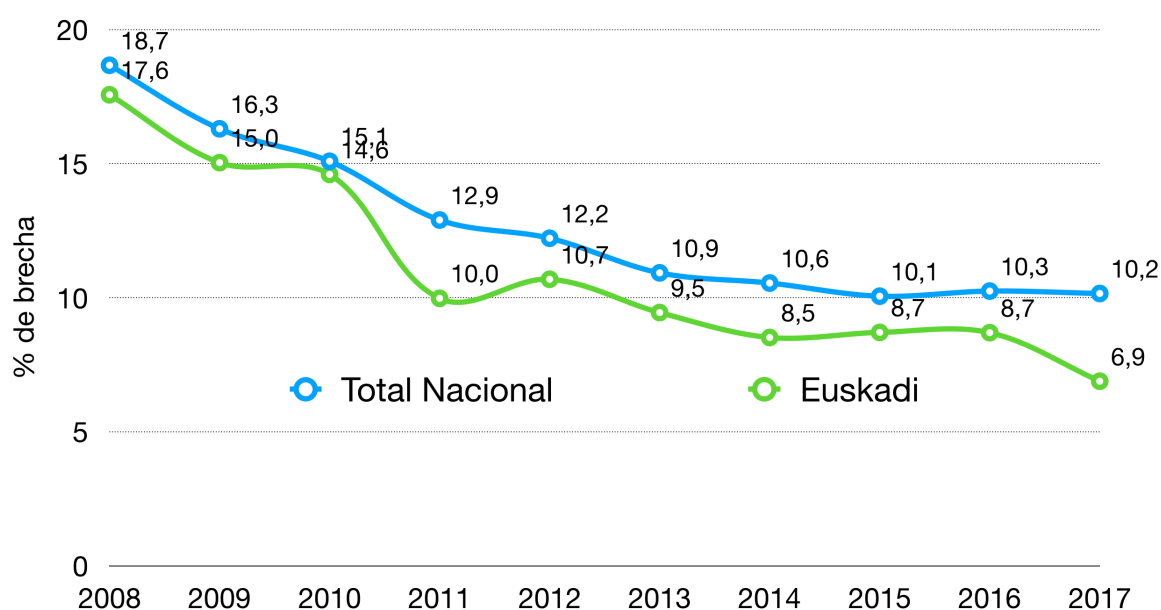
$$\textbf{Brecha en tasa de actividad} = \textit{Tasa de actividad de hombres} - \textit{Tasa de actividad de mujeres}$$

A continuación se muestra la evolución de la brecha en tasa de actividad en Euskadi y en el total nacional para permitir una visión comparativa.

El primer dato que se desprende de esta figura es que tanto en el total nacional como en Euskadi la brecha en tasa de actividad decrece

notablemente en los últimos 10 años, y por tanto, se ha producido, como en la mayoría de los países desarrollados, una convergencia notable en cuanto a tasa de actividad. En 2008 la tasa de actividad de los hombres era de media de 17,6 puntos porcentuales (p.p.) superior a la de las mujeres en Euskadi (18,7 en el caso del total nacional). Hoy, diez años después, dicha diferencia se ha reducido a 6,9 p.p. en Euskadi y a 10,2 p.p. en el total

### Evolución de la brecha en tasa de actividad, Euskadi vs. Total Nacional



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE)

nacional.

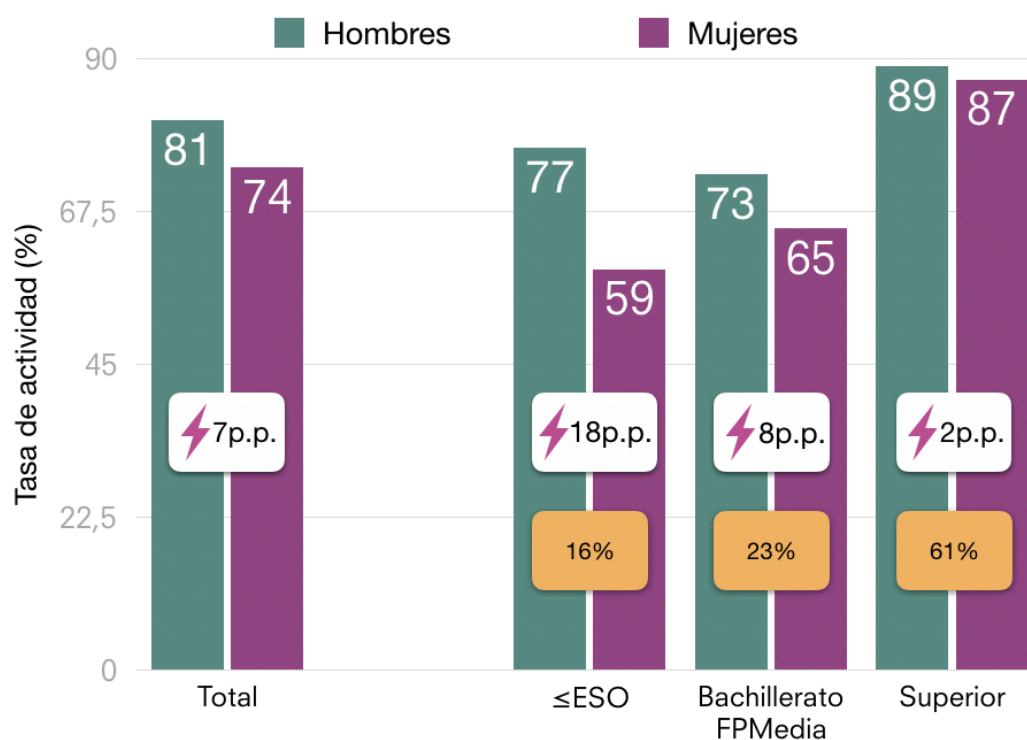
El segundo hecho interesante a destacar es que, en la actualidad, la brecha de género en la tasa de actividad en Euskadi es sensiblemente inferior a la del total nacional. Veremos a continuación que este descenso tiene mucho que ver con el alto nivel educativo que tienen las mujeres en Euskadi en la actualidad, pues la brecha de género en tasa de actividad está muy relacionada con esta variable.

## Brecha en la tasa de actividad por nivel educativo

La siguiente figura muestra las diferencias en las brechas de género en tasa de actividad en Euskadi según el nivel educativo alcanzado.<sup>2</sup>

Como se observa, la brecha media asciende a 7 puntos porcentuales (p.p.); es decir, la tasa de actividad media de los hombres supera a la de las mujeres en 7 p.p.

### Brechas en la tasa de actividad total y por nivel educativo



Sin embargo, las diferencias según el nivel educativo alcanzado, representadas en la figura, son notables. El primer punto a destacar es que la brecha en la tasa de actividad decrece claramente con el nivel educativo alcanzado; a mayor nivel educativo, menor es la brecha de género. En particular, para aquellas mujeres y hombres cuyo nivel educativo máximo alcanzado es la educación obligatoria, la brecha asciende a 18 p.p., pero

<sup>2</sup> En la tabla 1 del anexo se muestran los números absolutos para mujeres y hombres en Euskadi según su situación laboral. Las tablas 2 y 3 del anexo muestran la misma información desglosada por nivel educativo y edad.

desciende a 8 p.p. para quienes han alcanzado Bachiller o FP media. Para quienes tienen estudios superiores la brecha es mucho menor, de 2 p.p.

La razón de este descenso se encuentra fundamentalmente en la relación entre la tasa de actividad y nivel educativo de las mujeres. A mayor nivel educativo, la tasa de actividad de ellas aumenta. Y es particularmente alta para mujeres que alcanzan una educación superior. 87 de cada 100 mujeres de Euskadi que han alcanzado estudios superiores participan en el mercado laboral, por 89 de cada 100 en varones. Claramente la tasa de actividad de las mujeres y la consecución de estudios superiores van de la mano en la actualidad en Euskadi.

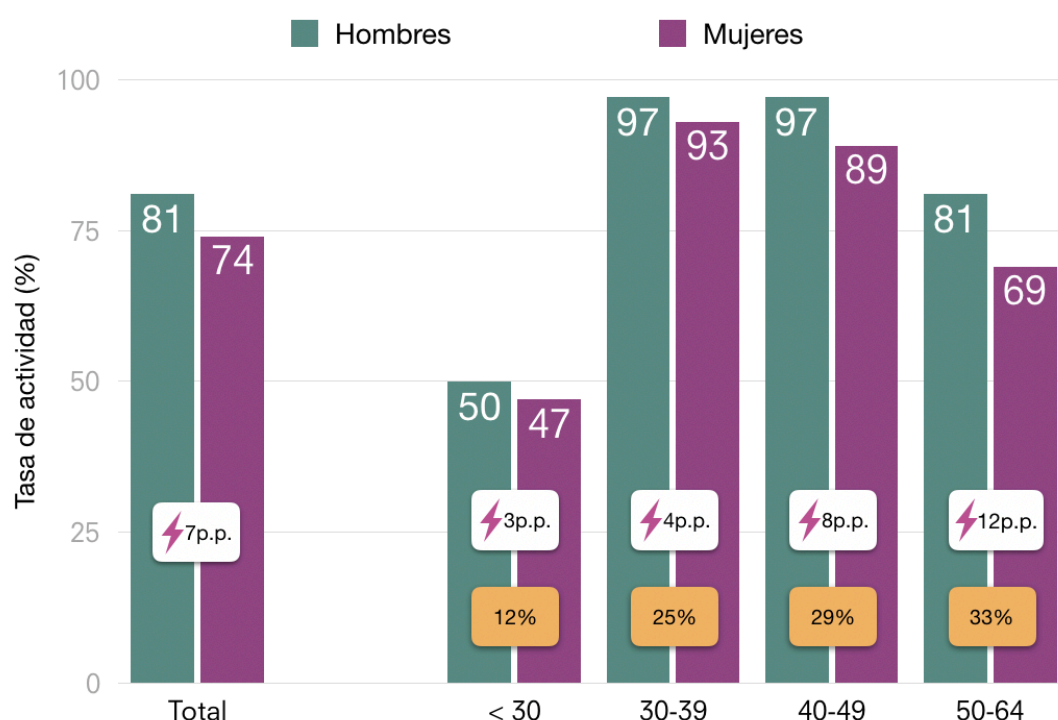
Un segundo detalle de importancia es cómo se distribuyen las mujeres por nivel educativo para conocer cuántas mujeres se ven afectadas por cada tipo de brecha (medida indicada en la figura con recuadros naranjas). En mujeres, sólo un 16% tiene estudios obligatorios como máximo, un 23% ha finalizado como máximo estudios de FP media o Bachiller, mientras que un 61% tiene estudios superiores. En el caso de los varones, un 21% ha alcanzado como máximo estudios obligatorios, un 24% ha finalizado estudios de FP media o Bachiller, mientras que un 55% tiene estudios superiores. Esta distribución de las personas según su nivel educativo, así como las brechas de tasa de actividad presentadas en la figura, permiten concluir que (i) la brecha de género en tasa de actividad más alta, que es de 18 puntos porcentuales, afecta al 16% de las mujeres, mientras que (ii) un 61% de las mujeres apenas presentan ningún tipo de brecha de género en tasa de actividad, pues tienen estudios superiores, y como el gráfico muestra, la brecha para este colectivo es sólo de 2 puntos porcentuales.

## Brecha en la tasa de actividad por edad

Una segunda característica demográfica para la cual es interesante descomponer la brecha de género en tasa de actividad es la edad. Esta variable está bastante relacionada con el nivel educativo, pues las personas

más jóvenes en Euskadi han alcanzado niveles educativos muy superiores a las personas mayores. En cualquier caso, merece la pena presentar las brechas de género en tasa de actividad por edad puesto que las diferencias son también notables.

### Brechas en la tasa de actividad total y por edad



Esta figura revela una brecha de género en la tasa de actividad claramente creciente con la edad, como cabría esperar, dado que la apuesta decidida por el acceso de las mujeres al mercado laboral en Euskadi ha sido relativamente reciente, y por tanto, las mujeres en edad más avanzada presentan tasas de actividad mucho menores a la de sus homólogos varones mayores. El colectivo de personas más jóvenes (menores de 30) presentan tasas de actividad muy bajas, puesto que la mayoría de menores de 25 años no son todavía activas en el mercado laboral. Esta baja tasa de actividad afecta tanto a mujeres como a hombres, ya que la trayectoria educativa que siguen no presenta grandes diferencias. En cualquier caso, dado el envejecimiento de la población únicamente un 12% de las mujeres está afectada por la brecha en tasa de actividad más pequeña (3 p.p.). Esta



brecha va aumentando gradualmente con la edad, hasta alcanzar su valor máximo para el colectivo de mujeres y hombres de más de 50 años, para quienes los hombres superan a las mujeres en cuanto a tasa de actividad en 12 puntos porcentuales.

### Brecha en la tasa de actividad – Destacados

- + En 2008 en Euskadi la tasa de actividad de los hombres era 17,6 puntos porcentuales superior a la de las mujeres. Actualmente, dicha diferencia se ha reducido a 6,9 puntos porcentuales. El 74% de las mujeres son activas frente al 81% de los hombres.
- + El nivel educativo de las mujeres es superior al de los hombres: en mujeres, sólo un 16% tiene como máximo estudios obligatorios (frente al 21% de varones), mientras que un 61% tiene estudios superiores (frente al 55% de ellos).
- + Para niveles educativos altos, la brecha en la tasa de actividad es prácticamente inexistente.
- + La brecha en tasa de actividad va aumentando gradualmente con la edad.

## 2.2.Las brechas salariales de género

Tras la descripción de las brechas de género en tasa de actividad en Euskadi, el informe se centra a partir de ahora en la brecha salarial de género. Hasta ahora, el estudio ha incluido a todas las personas, tanto ocupadas como desempleadas. A partir de ahora, el colectivo de análisis será el de las personas trabajadoras ocupadas que trabajan por cuenta ajena (asalariadas). Este colectivo asciende a 369.844 mujeres y 385.400

hombres. Se dejan fuera, por tanto, al colectivo de personas ocupadas por cuenta propia (49.708 mujeres y 85.794 hombres), debido a que son un colectivo muy heterogéneo y algunas de las variables relevantes, como en algunos casos, el salario, no están disponibles para este colectivo.

Comenzamos el análisis definiendo cómo se mide la brecha salarial. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como otros organismos internacionales, la definición más comúnmente utilizada para la brecha salarial es:

$$\textbf{Brecha salarial} = 1 - \frac{\text{Salario medio de las mujeres}}{\text{Salario medio de los hombres}}$$

La interpretación de una brecha de, por ejemplo, 0,2 (es decir, 20%) indicaría que, de media, los hombres ganan un 20% más que las mujeres.

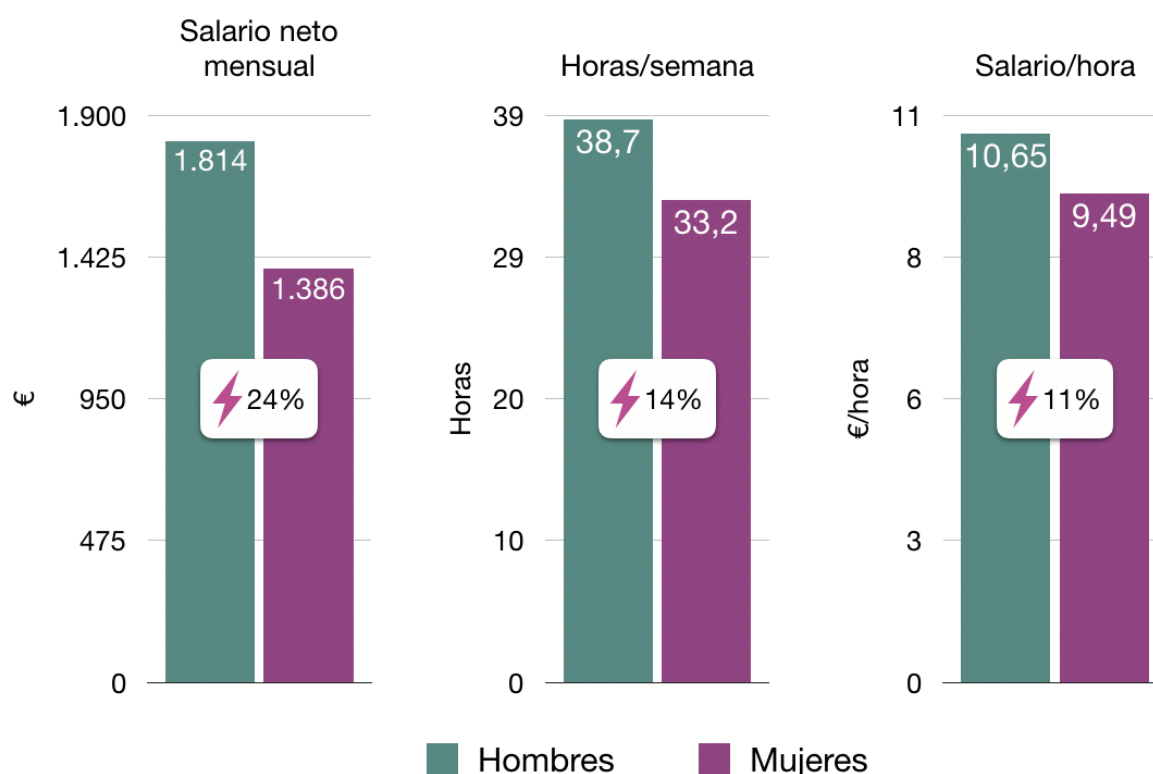
Hay un aspecto en el que es fundamental detenerse y es qué concepto de salario debe utilizarse al computar las brechas salariales. Los conceptos de salario anual o salario mensual claramente reflejan los ingresos totales percibidos por el trabajo. Por tanto, la brecha salarial de género debe ser capaz de capturar las diferencias de género en esta retribución total.

Sin embargo, tanto el **salario anual como el salario mensual están compuestos a su vez de dos factores: el número de horas trabajadas y el salario por unidad de tiempo trabajado (salario/hora)**. Por lo tanto, las brechas salariales mensuales o anuales se explican a su vez por **la brecha en horas trabajadas y por la brecha en salario/hora**.

El siguiente gráfico muestra las brechas de género medias encontradas en el salario mensual neto, en las horas semanales trabajadas y en el salario por hora en Euskadi. Se puede observar que la brecha en el salario neto

mensual alcanza el 24%, debido a que las mujeres cobran de media al mes 1.386€ netos mientras que los hombres reciben 1.814€. Esta brecha se debe a dos motivos. El primer motivo es que **la brecha en horas trabajadas es del 14%, ya que las mujeres trabajan de media 33 horas a la semana frente a las casi 39 de los hombres**. Si no existiera esta brecha en horas trabajadas (y todo lo demás permaneciera constante), la brecha en el salario mensual sería únicamente la del salario hora, que como se observa en el gráfico, asciende al 11%. En consecuencia, más de la mitad de la brecha en el salario total viene determinado por la diferencia en horas trabajadas. Esta brecha se debe principalmente a que el uso de jornada parcial se encuentra fundamentalmente entre mujeres, mientras que la gran mayoría de los hombres trabajan a jornada completa. El segundo motivo es que las mujeres cobran de media 1,16€/hora menos que los hombres. **La brecha en salario por hora observada es de un 11%**, como muestra el gráfico.

### Brechas en retribución total, horas trabajadas y salario por hora



Este resultado permite concluir que la **diferencia en horas trabajadas es, sin duda, un determinante crucial para entender la brecha salarial mensual** o anual y debe ser documentada para entender la brecha salarial en su conjunto.

Sin embargo, para el estudio de los factores que provocan la brecha salarial existe un consenso generalizado entre los organismos nacionales e internacionales en utilizar el concepto de salario/hora, pues es éste el que representa el salario por unidad mínima de tiempo trabajado.<sup>3</sup> Por esta razón, al estudiar los factores que provocan la brecha salarial, este trabajo se centrará, al igual que otros trabajos precedentes con objetivos similares bien para España o para otros países, en el concepto de brecha en el salario hora.

Previo al estudio de los factores que provocan la brecha en el salario/hora, sin embargo, se presenta la composición de las brechas salariales totales (mensuales) observadas para diferentes colectivos poblacionales, así como su descomposición en brechas en horas trabajadas y en brechas en el salario/hora.

## Brechas en retribución total

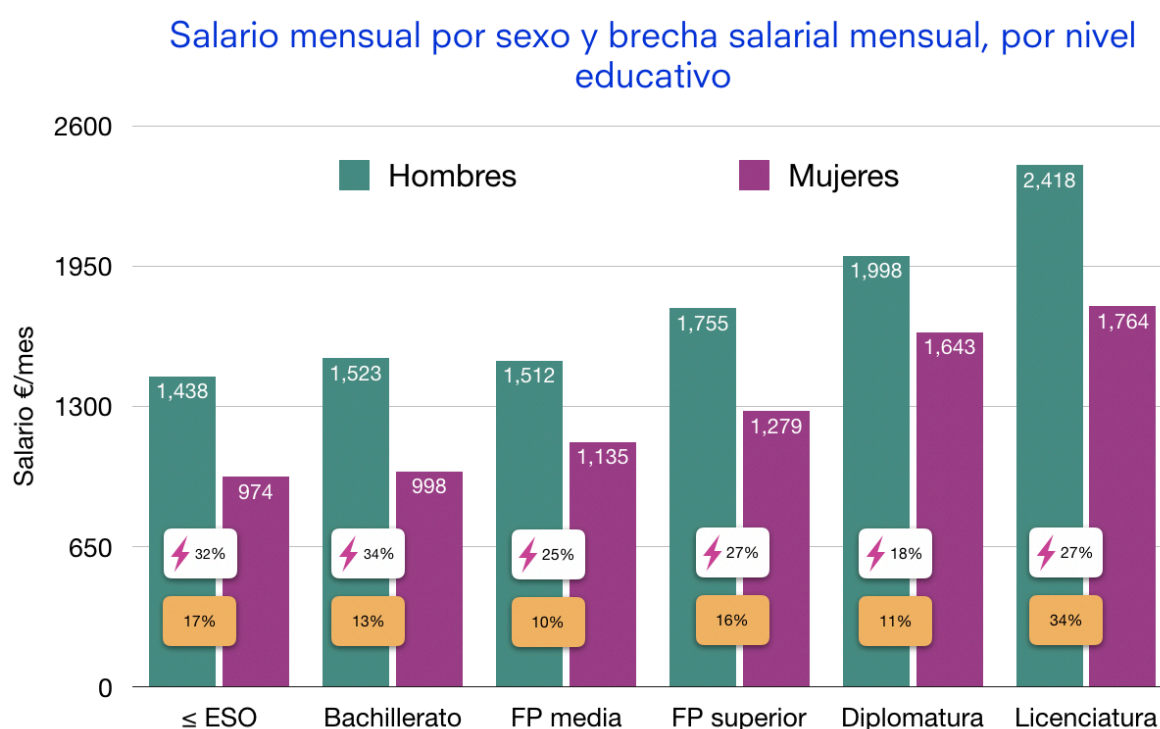
Se utiliza el salario mensual para analizar las brechas en retribución total, pues es ésta la variable que directamente se obtiene de la fuente de datos utilizada (Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales) en este estudio.

La siguiente figura muestra los salarios mensuales para los distintos niveles educativos, diferenciando mujeres y hombres, así como la brecha salarial mensual de cada grupo.

---

<sup>3</sup> Véase Leythienne and Ronskowski (2018), como ejemplo del estudio de las brechas salariales en Europa.

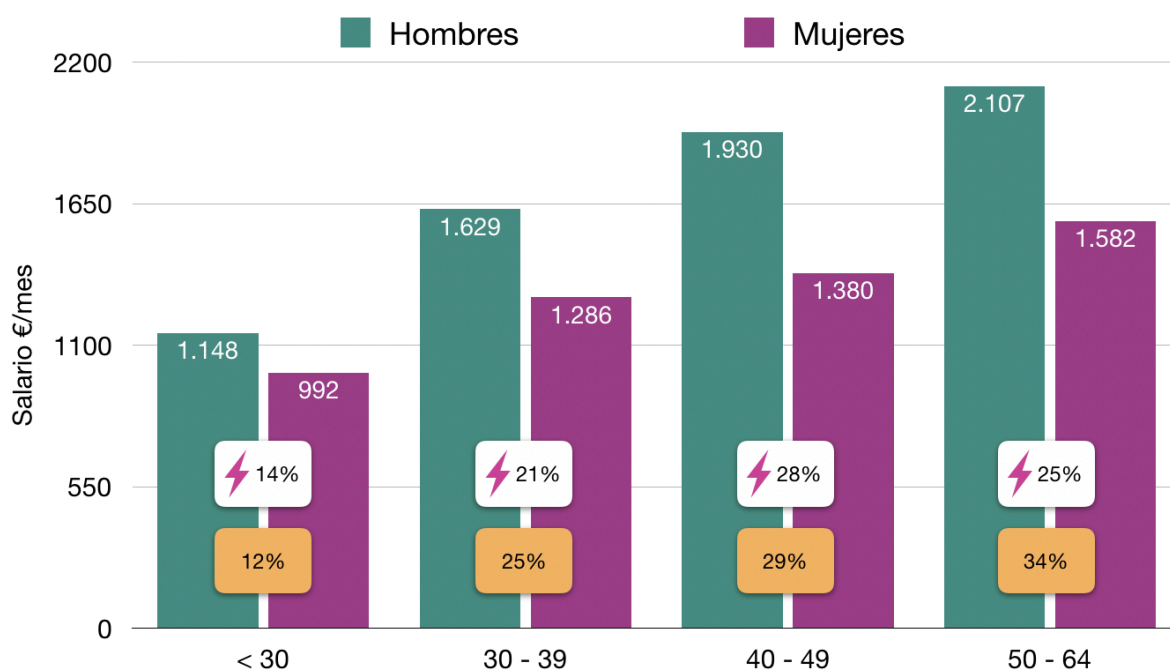
Cabe destacar que, para todos los niveles educativos, los hombres perciben un salario mensual neto mayor que las mujeres. A medida que aumenta el nivel educativo, los salarios de tanto mujeres como hombres crecen. Sin embargo, la brecha salarial total no tiene una relación directa con el nivel educativo. Esto es debido, por un lado, a la diferencia en horas trabajadas y, por otro, a la diferencia en salario hora que se expondrán en las siguientes secciones.



Se presenta un gráfico similar para diferentes grupos de edad. Como se observa, también para todas las edades, los hombres reciben mayor retribución que las mujeres. Sin embargo, esta diferencia es sensiblemente más pequeña entre las personas más jóvenes. Para el resto de grupos de edad, si bien es superior en comparación al grupo de menores de 30, no se observa una progresividad clara de la brecha con la edad.

Para tratar de diferenciar los efectos del número de horas trabajadas y el salario hora en la brecha salarial total, la siguiente sección presenta la brecha en horas trabajadas.

### Salario mensual por sexo y brecha salarial mensual, por edad

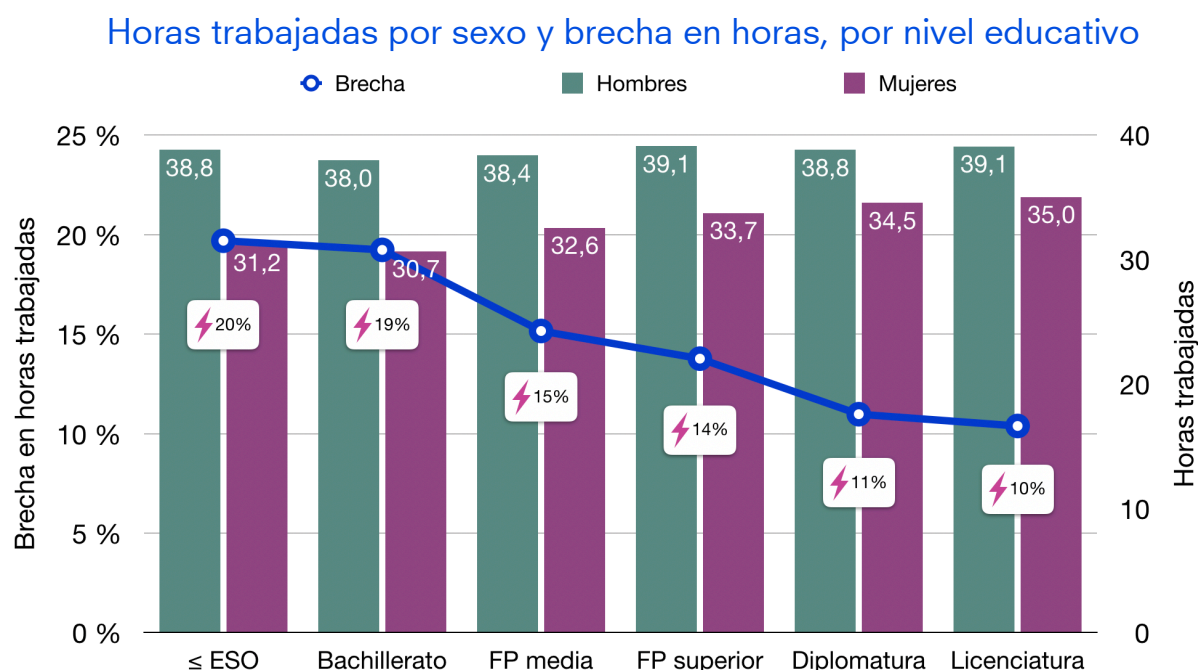


### Brecha en horas trabajadas

El número de horas utilizado comúnmente para referirse a la jornada laboral es semanal. Este dato viene claramente indicado para cada persona asalariada en la EPDS y se analiza en esta sección.

Como mostraba el gráfico al principio de esta sección, la brecha salarial en el salario mensual neto asciende al 24%, es decir, los hombres reciben un 24% más que las mujeres en cuanto a salario mensual neto. Sin embargo, la

figura también muestra que existe una brecha de género en horas trabajadas nada desdeñable. Las mujeres trabajan de media 33 horas semanales, frente a 39 horas de los hombres. Como este gráfico ilustra, esta brecha en horas varía según el nivel educativo alcanzado. En particular, **desciende claramente a medida que el nivel educativo aumenta** (como muestra la línea azul). De hecho, entre mujeres y hombres con estudios de licenciatura/grado, la brecha en horas trabajadas es exactamente la mitad (10%) que para el grupo de mujeres y hombres cuyo máximo nivel educativo alcanzado es la educación secundaria (20%).

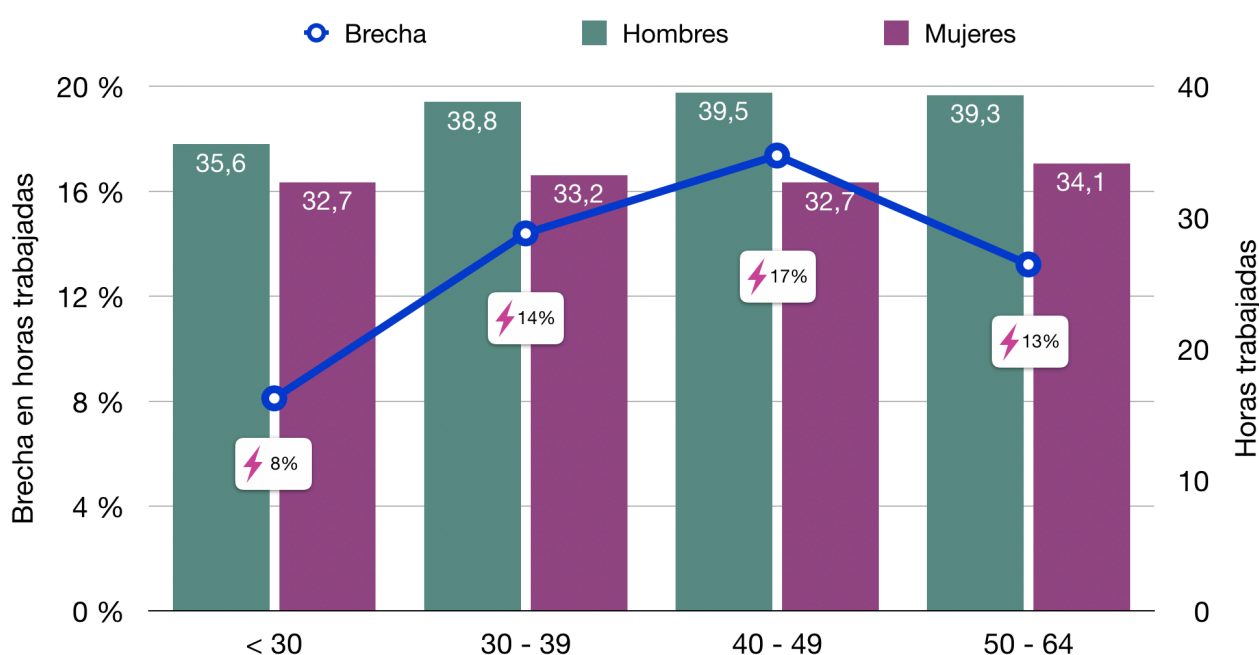


Atendiendo a la edad, la siguiente figura muestra el número de horas semanales trabajadas por las mujeres y hombres de Euskadi según su grupo de edad, así como el cálculo de la brecha en horas trabajadas.

Se observa, por un lado, que los hombres trabajan más horas a la semana que las mujeres para todos los grupos de edad. Sin embargo, **el número de horas que las mujeres trabajan semanalmente es relativamente**

**constante con la edad, pero no ocurre lo mismo para los hombres**, ya que se aprecia que los varones más jóvenes trabajan menos horas. Como consecuencia, la brecha en horas trabajadas aumenta desde el 8% para las personas menores de 30, hasta el 17% para el colectivo de 40 a 50 años, y desciende al 13% para las personas asalariadas con más de 50 años.

### Horas trabajadas por sexo y brecha en horas, por edad



Para finalizar esta sección, se muestra la distribución de mujeres y hombres en función de las horas semanales trabajadas, agrupadas en tres categorías: 20 horas o menos, entre 21 y 30 horas y más de 30 horas (también considerado jornada completa).

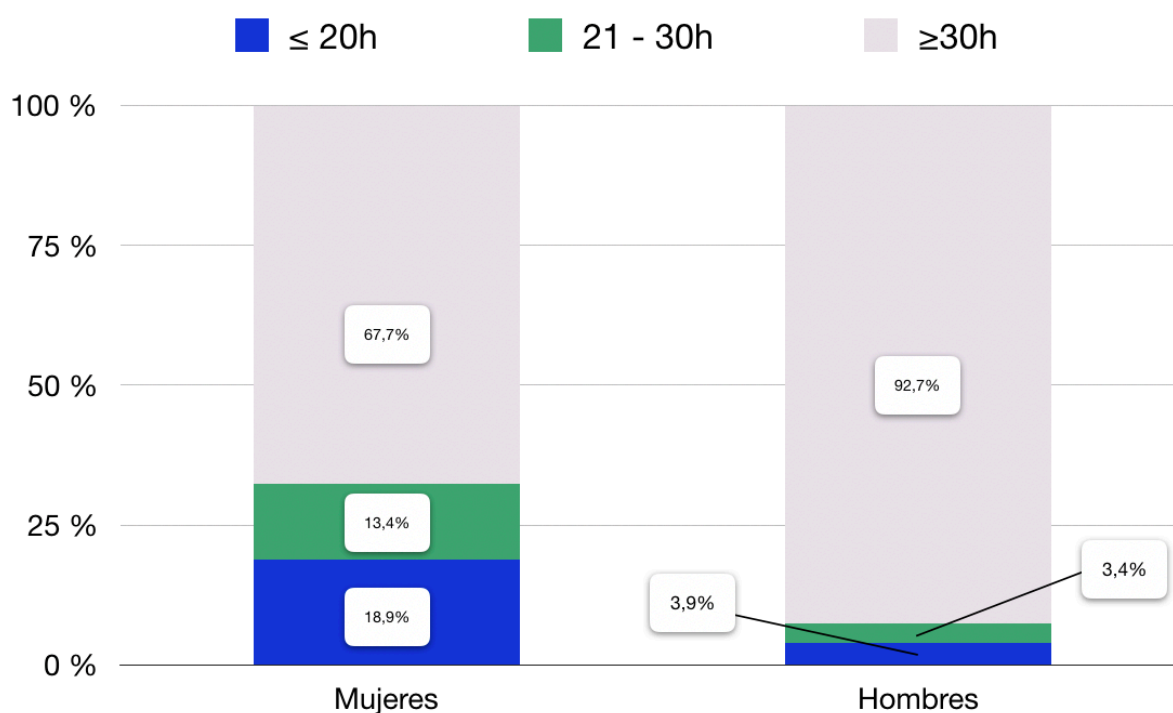
Como se puede apreciar, la gran mayoría de hombres (casi el 93%) trabajan a jornada completa, mientras que tan solo dos de cada tres mujeres lo hacen. Además, un 19% de ellas trabaja 20 horas semanales o menos. Esta incidencia de la parcialidad entre las mujeres es altamente indeseada, según se desprende de la Encuesta de Población Activa (EPA). **La reducción de la**



**jornada parcial involuntaria es sin duda un objetivo ineludible a perseguir si se pretende avanzar hacia la eliminación de la brecha salarial total.**

Es evidente que la alta incidencia de la jornada parcial en las mujeres es uno de los determinantes más importantes de la brecha salarial global. Sin embargo, no es el único. Para poder profundizar en el resto de factores que afectan a la brecha salarial, hay que centrarse en la retribución por unidad de tiempo trabajado, es decir, el salario/hora. Por esta razón, las siguientes secciones de este estudio se centrarán precisamente en la brecha salarial por hora y será a la que se haga referencia siempre que se mencione la brecha salarial.

### Distribución de mujeres y hombres según las horas semanales trabajadas



## Brecha salarial en retribución total y horas trabajadas – Destacados

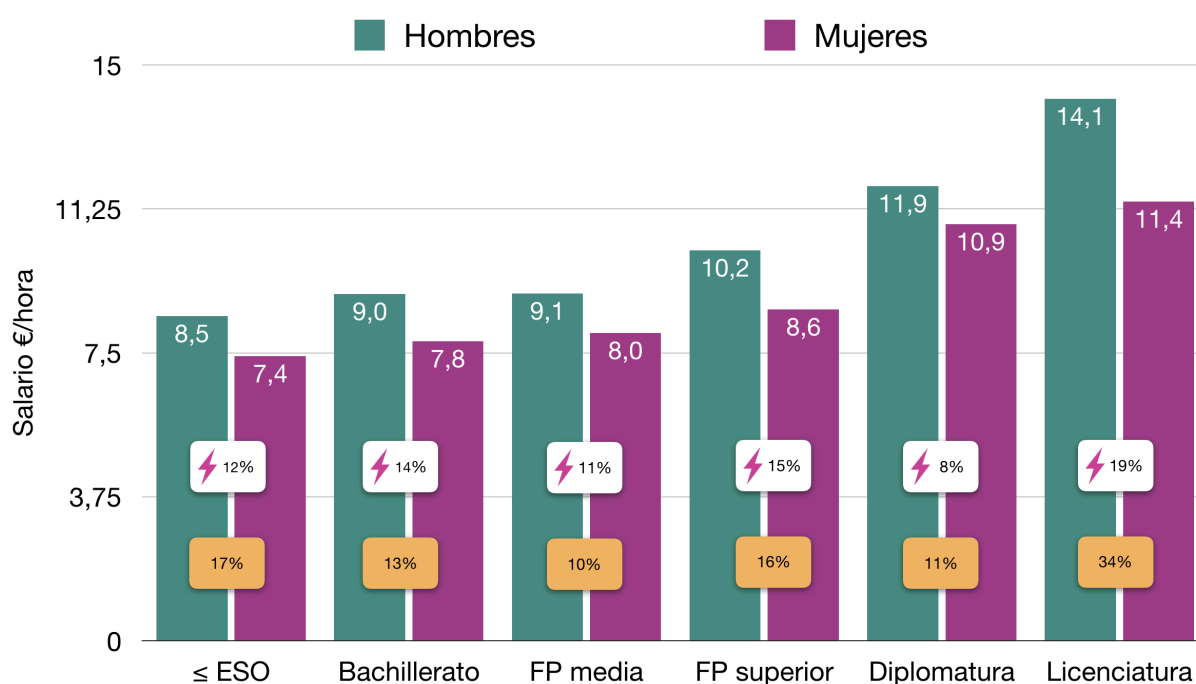
- + Las brechas salariales mensuales se explican a su vez por la brecha en las horas trabajadas y la brecha en el salario/hora.
- + La brecha observada en el salario neto mensual alcanza el 24%. Esta brecha se debe, por una parte, a una brecha en horas trabajadas del 14% (los hombres trabajan un 14% más de horas que las mujeres) y, por otra, a una brecha en salario por hora de un 11% (los hombres cobran por hora trabajada un 11% más que las mujeres).
- + La gran mayoría de hombres trabajan a jornada completa, mientras que tan solo dos de cada tres mujeres lo hacen.
- + La incidencia de la jornada parcial entre las mujeres es altamente indeseada.
- + La brecha en horas trabajadas desciende claramente a medida que el nivel educativo aumenta.
- + El número de horas que las mujeres trabajan de media semanalmente es relativamente constante con la edad. Sin embargo, no ocurre lo mismo para los hombres, donde no se observa un patrón.

## Brecha en salario por hora trabajada

Utilizando el salario por hora como unidad de análisis, esta sección presenta las diferencias observadas en salario/hora para mujeres y hombres asalariados, así como la brecha para distintas características socio-demográficas y de los puestos de trabajo que ocupan. Las características socio-demográficas de interés son el nivel educativo y la edad. Respecto a las variables de interés relativas al puesto de trabajo, se muestran las diferencias en salario/hora y brecha en función del tipo de contrato, el nivel de ocupación así como su segregación por sexo. Este análisis descriptivo aporta una primera intuición de cuáles son los factores determinantes de la brecha salarial, en los que se profundizará en la sección posterior.

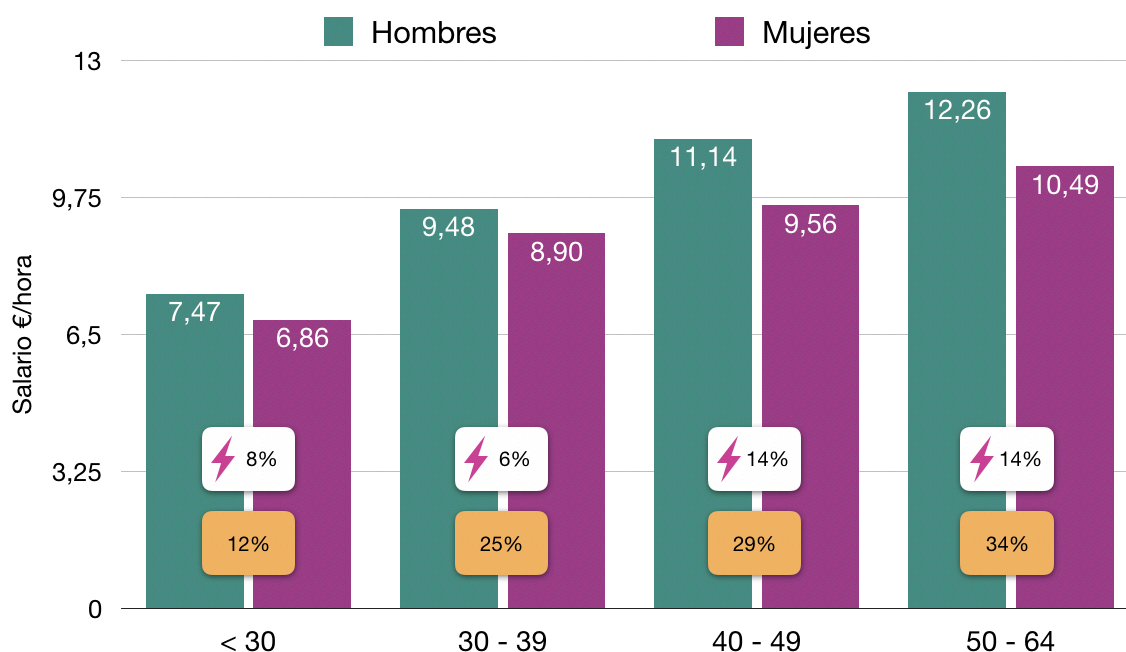
En primer lugar, se calcula la brecha salarial por hora para los diferentes niveles educativos. Esta brecha, junto con el salario/hora para mujeres y hombres en cada uno de los niveles educativos, se presenta en la figura a continuación.

### Brecha salarial por nivel educativo



Al igual que en las figuras anteriores, la brecha salarial se indica en el recuadro blanco (por ejemplo, para el colectivo con menor nivel educativo la brecha es del 12%). Además, el recuadro naranja representa la proporción de mujeres en cada categoría educativa. Es decir, un 17% de todas las mujeres asalariadas tienen un nivel de estudios inferior o igual a la ESO.

### Brecha salarial por edad

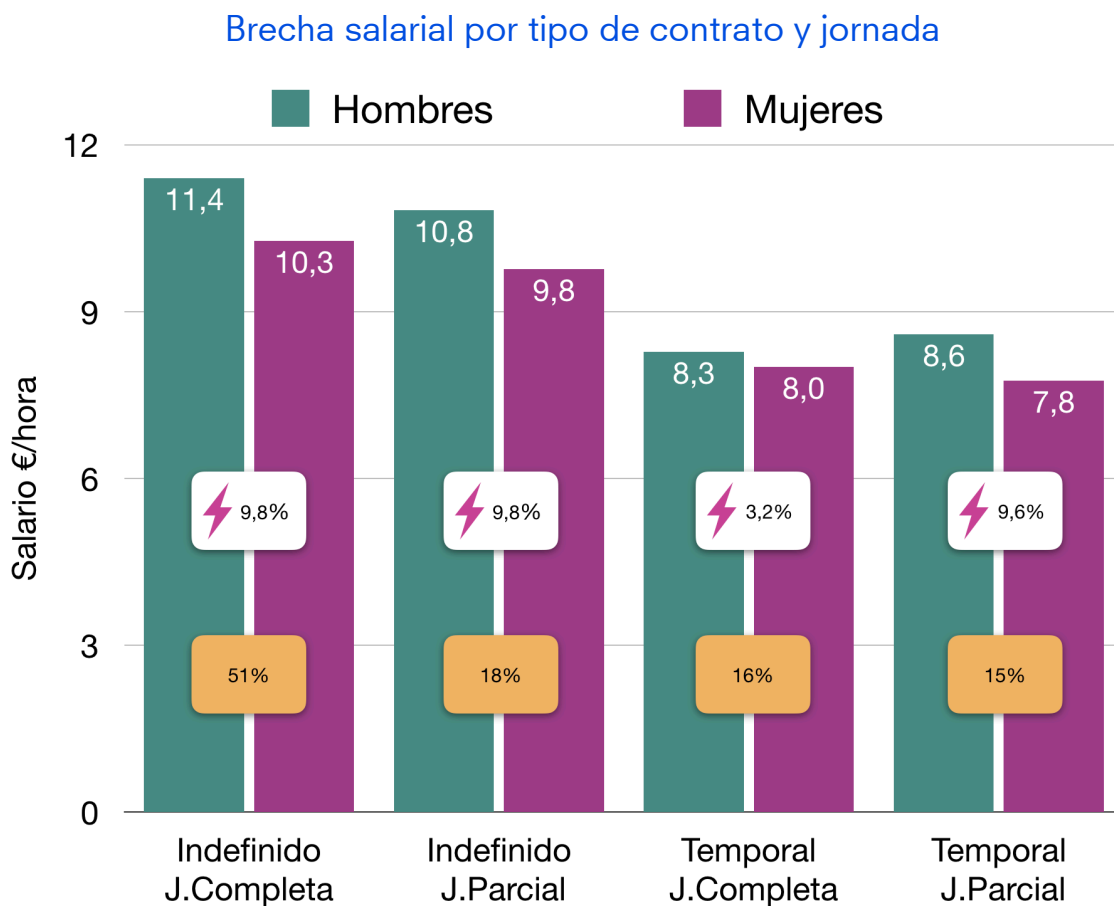


El resultado más interesante de esta figura es que **la brecha máxima (19%) afecta al colectivo de mujeres que ha alcanzado estudios superiores**. Un segundo resultado interesante es que **el 34% de las mujeres (aproximadamente una de cada tres) se ven afectadas por la brecha máxima del 19%**, pues ése es el porcentaje de mujeres que han cursado estudios superiores. De hecho, la categoría de educación superior (Licenciatura) es la que presenta la mayor proporción de mujeres.

En segundo lugar, se calcula la brecha salarial por hora para los diferentes grupos de edad. Se muestra la brecha, junto con el salario/hora de las mujeres y los hombres en cada uno de los grupos de edad.

Los niveles salariales por hora aumentan con la edad tanto para mujeres como para hombres, siendo siempre mayores para los hombres. Aún así, la brecha no tiene una relación directa con la edad, ya que para el grupo de 30 a 39 años es de un 6%, menor que el 8% de brecha entre las personas más jóvenes. A partir de los 40 años, la brecha salarial se estanca en el 14%.

Otra dimensión interesante de conocer sobre la brecha salarial por hora es si varía o no según comparemos mujeres y hombres con contrato indefinido/temporal y con jornada laboral completa/parcial. La figura



presentada a continuación muestra la magnitud de la brecha salarial por hora para cada uno de estos cuatro colectivos.

En este caso, es importante recalcar que al estar analizándose brechas salariales por unidad de tiempo trabajado (por hora), no necesariamente se

va a encontrar una relación directa entre tener una jornada parcial y cobrar un salario/hora menor.

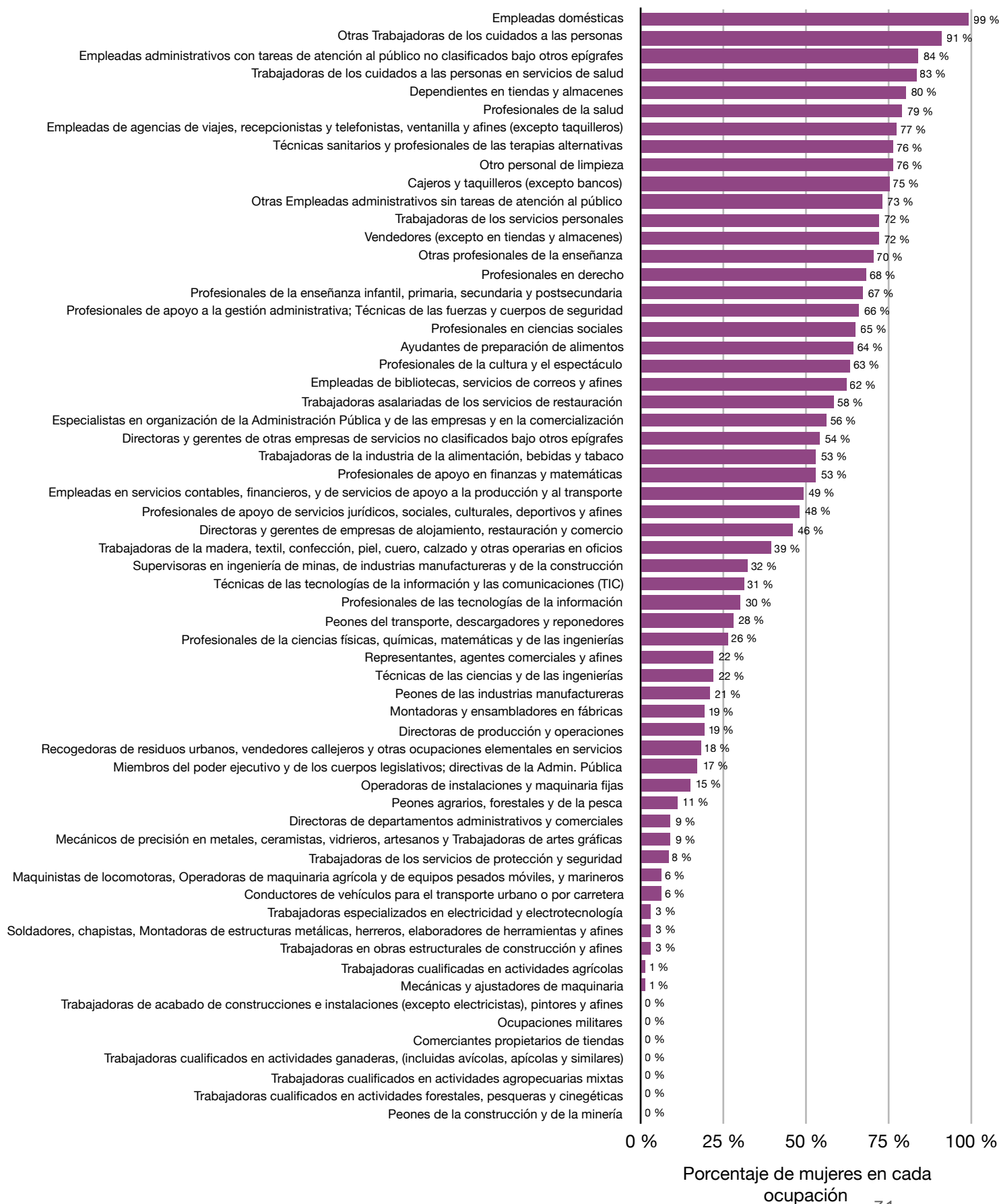
La brecha salarial por hora es cercana al 10% para todas las combinaciones de tipo de contrato y jornada, excepto para el colectivo de personas trabajadoras con contrato temporal a jornada completa. Para éstas, la brecha salarial es muy inferior al resto, pues alcanza el 3,2%, frente al 9,6% – 9,8% que presenta el resto de los colectivos. Esta brecha salarial mucho más reducida afecta al 16% de las mujeres. Por el contrario, el 84% de las mujeres restantes se enfrenta a una brecha salarial mucho mayor.

Otro de los factores que más se ha barajado como posible determinante de la brecha salarial de género, tanto desde el punto de vista nacional como internacional, es la excesiva concentración de mujeres en ocupaciones cuyos salarios medios son inferiores a la media. Es el fenómeno que habitualmente se denomina segregación ocupacional. En esta sección mostraremos el alcance de la segregación ocupacional de género, así como la relación entre la brecha salarial y dicha segregación.

Para ello, en primer lugar, merece la pena ilustrar el alcance de la segregación ocupacional de género de numerosas ocupaciones en Euskadi (desagregación a dos dígitos de la Clasificación Nacional de las Ocupaciones, CNO-08). La figura siguiente ilustra, para las 61 ocupaciones a dos dígitos, el porcentaje de mujeres que trabaja en cada una de ellas. Una ocupación muy feminizada o muy masculinizada, por tener una gran mayoría de mujeres o de hombres, respectivamente, es una ocupación muy segregada en términos de género. Se observa que aquellas ocupaciones cuyas actividades tienen que ver con cuidados, con el sector sanitario, con el sector educativo, con actividades administrativas y de atención al público, son ocupaciones MUY feminizadas.

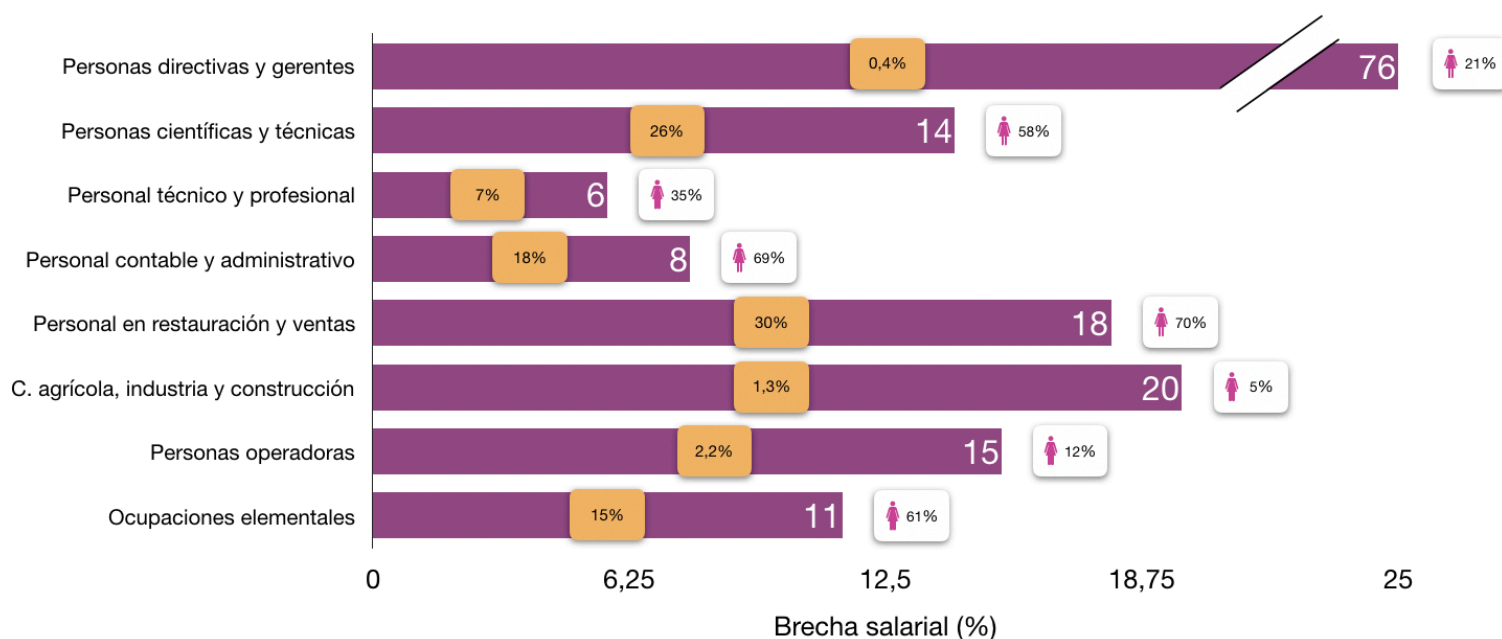
Por el contrario, aquellas actividades manuales, como operarios, maquinistas, conductores de vehículos, actividades mecánicas, peones de la construcción, etc. son actividades MUY masculinizadas. Entre las ocupaciones más equilibradas, por acercarse a la paridad de género, se

## Segregación Ocupacional por Sexo, según grado de feminización de las ocupaciones



encuentran las profesiones de apoyo, contables, personas empleadas en actividades técnicas, supervisoras, etc.

### Brecha Salarial por Nivel de Ocupación



Una vez conocido el grado de segregación ocupacional de un amplio listado de ocupaciones en Euskadi, pasamos a relacionar dicha segregación con la brecha salarial de género.

Para ilustrar la relación entre la brecha salarial de género y el grado de feminización /masculinización de las ocupaciones, se presenta la siguiente figura. En este caso las ocupaciones han sido agregadas en 9 categorías (1 dígito de la CNO-08). Para entender la importancia de cada ocupación en términos de empleo de las mujeres, se presenta la distribución de todas las mujeres por ocupaciones (recuadro naranja). En el gráfico, las ocupaciones se muestran ordenadas según se presentan en la clasificación oficial de la CNO. Este orden coincide normalmente con los niveles salariales, es decir, en la categoría de “Personas directivas y gerentes” se encuentran los salarios más altos, seguido de “Personas científicas y técnicas” y así, sucesivamente, hasta “Ocupaciones elementales”, donde se hallan los niveles salariales más bajos.

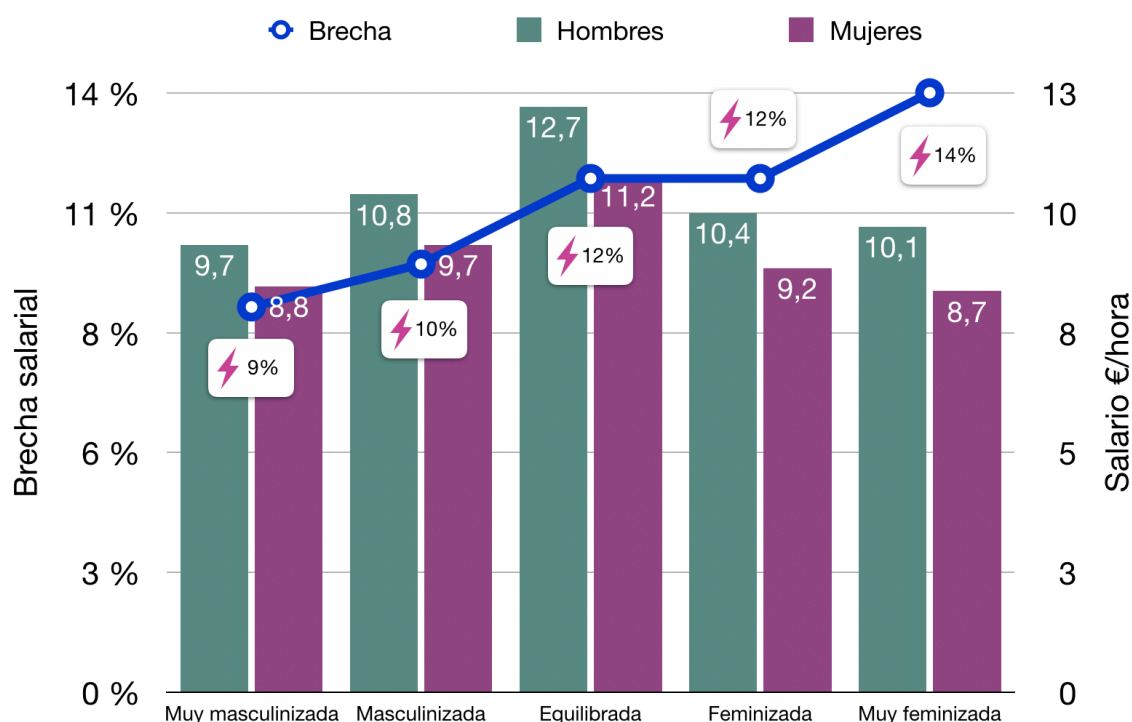


No sólo es relevante conocer la magnitud de la brecha salarial en determinado colectivo (en este caso en cada ocupación), sino también conocer si afecta a muchas mujeres o no. En este sentido, esta figura revela que la ocupación en la que trabaja una mayor proporción de mujeres es “Personal de Restauración y ventas”, pues emplea al 30% de mujeres de la muestra. Ésta es una ocupación altamente feminizada, pues el 70% de las personas que trabajan en dicha ocupación son mujeres. Finalmente, en esa ocupación, la brecha salarial de género alcanza el 18%. Sin embargo, de esta figura no se desprende un patrón claro, pues si atendemos por ejemplo a “Personal contable y Administrativo”, la brecha salarial es del 8% (de las más bajas), y sin embargo la ocupación está también altamente feminizada (69% de las que trabajan en esta categoría son mujeres). En particular, destaca la enorme brecha en “Personas directivas y gerentes”, ocupación con mayores salarios, en la que sólo encontramos a cuatro de cada 1000 mujeres. También merece la pena señalar que las tres categorías, “Personas Operadoras”, “C. agrícola”, y finalmente “Personas Directoras o Gerentes”, aunque tienen una brecha salarial muy alta, afecta a muy pocas mujeres (recuadro naranja). Es por ello que aunque se redujera la brecha en estas tres categorías, la brecha media se vería prácticamente inalterada. Esto no implica que no sea importante entender también los mecanismos por los que hay pocas mujeres en ciertas ocupaciones, como por ejemplo en “Personas Directoras o Gerentes”, donde el nivel salarial es el más alto, pero la brecha también.

Para ver si existe un patrón que relacione el grado de feminización de una ocupación con la brecha salarial de género, hemos dividido las ocupaciones por quintiles según el grado de feminización, desde “muy masculinizadas” hasta “muy feminizadas”. Según esta clasificación, hemos computado los salarios por hora medios de mujeres y hombres en cada categoría, así como la brecha de género. La figura siguiente ilustra los resultados.

Un primer resultado interesante a destacar es que **los salarios, tanto para hombres como para mujeres, son mayores en aquellas ocupaciones**

## Brecha salarial según feminización de la ocupación



**que son más equilibradas** o, en otras palabras, más igualitarias en cuanto a la presencia de mujeres y hombres en ella. Es cierto que dichas ocupaciones son las que corresponden a profesionales, técnicos de apoyo, etc., y por tanto requieren de mayor cualificación, pero es interesante observar esta correlación positiva entre presencia paritaria de mujeres y hombres en una ocupación y los salarios. El segundo resultado a destacar es que **la brecha salarial crece a medida que las ocupaciones se feminizan**. La línea que representa la brecha salarial es claramente ascendente con el grado de feminización de las ocupaciones. Es decir, **cuantas más mujeres hay en una ocupación, mayor es la diferencia de lo que cobran respecto a los hombres, y cuantas menos mujeres hay en una ocupación, menor es la diferencia que cobran respecto a los hombres, aunque los niveles salariales sean menores en ambos casos que en las ocupaciones con presencia equilibrada de hombres y mujeres**. De hecho, en la sección

siguiente analizaremos hasta qué punto el grado de segregación ocupacional por sexo incide en la brecha salarial de género en Euskadi y ya adelantamos que es el factor con mayor incidencia en la brecha.

## Brecha salarial por hora – Destacados

- + La brecha es máxima (19%), para el colectivo de personas que ha alcanzado estudios superiores. Una de cada tres mujeres se ven afectadas por esta brecha máxima.
- + La brecha salarial por hora no tiene una relación directa con la edad, ya que para el grupo de mediana edad es de un 6%, menor que el 8% de brecha entre las personas más jóvenes. A partir de los 40 años, la brecha salarial se estanca en el 14%.
- + La brecha salarial crece a medida que las ocupaciones están más feminizadas. Es decir, cuantas más mujeres hay en una ocupación, mayor es la diferencia de lo que cobran respecto a los hombres y viceversa.
- + Los niveles salariales son mayores en las ocupaciones con presencia equilibrada de hombres y mujeres.

### 3. Factores que determinan la brechas salariales de género: brechas observadas frente a brechas ajustadas.

Hasta ahora, el trabajo ha presentado las brechas laborales observadas en Euskadi, en particular, en la tasa de actividad, en el salario mensual, en horas trabajadas y en salario/hora. Se ha documentado empíricamente la magnitud de las brechas globales observadas, así como por diferentes categorías, tanto personales (edad y nivel educativo), como laborales (como tipo de contrato y jornada, nivel de ocupación y segregación ocupacional por sexo).

Sin embargo, la pregunta más interesante que quisiéramos responder es **cuáles son los factores que la determinan**. Es decir, hasta qué punto la brecha salarial se debe a diferencias en características demográficas y laborales entre mujeres y hombres, hasta qué punto se debe a diferencias en el tipo de contrato, qué parte de la brecha salarial está vinculada con diferencias en las ocupaciones en las que trabajan mujeres y hombres o si el grado de segregación ocupacional por sexo es importante para entender la brecha salarial.

#### Metodología

En esta sección se explica qué se entiende por el concepto de “brecha ajustada”, frente al concepto de brecha observada, que es la que hemos tratado hasta el momento. Si bien en el anexo se presenta de modo más detallado y técnico la aproximación econométrica que debe realizarse para obtenerla, así como las tablas que muestran los resultados presentados en el estudio, el objetivo de esta sección es describir cuál es la contribución de esta aproximación para entender los factores que determinan la brecha salarial.

La brecha observada mide las **diferencias medias** que se observan en el salario de mujeres y hombres cuando se toman los salarios/hora de ambos. Sin embargo, las mujeres y hombres que se están comparando difieren en muchos aspectos, como la edad, el nivel educativo, la experiencia laboral, la empresa en la que trabajan, la ocupación, el sector de actividad, el tipo de contrato y jornada que tienen, etc. Al calcular la brecha salarial observada para cada una de las características, estamos comparando personas que siguen siendo diferentes en lo que al resto de variables se refiere. Por ejemplo, en el cálculo de la brecha salarial observada por nivel educativo, comparamos mujeres y hombres que aún teniendo el mismo nivel de estudios, pueden tener distintas edades, distintos tipos de contrato o distintas ocupaciones; variables que, a su vez, tienen un efecto en la brecha. En esta sección, lo que se hace, es **comparar a la vez mujeres y hombres iguales en todas las características** (que los datos permiten conocer).

La pregunta que cabe hacerse es en qué medida cada una de estas diferencias en características provocan la diferencia observada en salarios. En la sección anterior, se ha observado cómo algunas de estas características sí parecen ser muy relevantes a la hora de explicar a qué se debe la brecha salarial, pero al tratarse de un análisis meramente descriptivo, no permite **saber hasta qué punto cada uno de esos factores contribuye a generar dicha brecha**. Esto es precisamente lo que nos permite capturar la estimación de la brecha ajustada.

Para contestar a esta pregunta, es preciso estimar modelos estadísticos en los que la variable que se trata de explicar (variable dependiente) es el salario/hora (normalmente en logaritmos para facilitar la interpretación de las estimaciones obtenidas). La brecha salarial viene determinada por el coeficiente estimado de la variable “mujer”, que se introduce como variable explicativa. El coeficiente estimado asociado a la variable “mujer” representa la pérdida salarial de la mujer (en porcentaje) con respecto al

hombre.<sup>4</sup> Para entender el papel que juegan los diferentes factores (edad, nivel educativo, ocupación, sector de actividad, tipo de contrato, tipo de jornada, etc.) estos factores se van introduciendo progresivamente en diferentes estimaciones del salario. Esto modifica progresivamente la brecha salarial, debido a que su introducción elimina diferencias entre mujeres y hombres, y en consecuencia compara mujeres y hombres similares en esos factores introducidos, tanto demográficos como laborales. Así, la brecha se va “ajustando” pues se van comparando progresivamente mujeres y hombres que comparten las mismas características. Con la introducción de cada factor **se puede conocer la importancia de cada factor introducido en la generación de la brecha**, es decir, hasta qué punto la brecha se debe o no a diferencias entre mujeres y hombres en esa variable. En otras palabras, **se mide el impacto de cada factor en la brecha**.

En general, los primeros factores que deben “ajustarse” son la edad y el nivel educativo, pues ambos aproximan de alguna manera el capital humano de las personas. La edad está muy relacionada con la experiencia laboral, que claramente incrementa la productividad y por tanto los salarios, y el nivel educativo aproxima también el capital humano adquirido mediante la formación, factor que también aumenta la productividad laboral y en consecuencia afecta positivamente al salario. Cuando se computan las diferencias medias entre salarios de mujeres y hombres, se están comparando mujeres y hombres de diferentes edades y de diferentes niveles educativos. Sin embargo, al “ajustar” por diferencias en edad y nivel educativo, se computa la diferencia salarial media por hora. Se miden, en consecuencia, diferencias salariales entre mujeres y hombres similares en su capital humano. Por eso se dice que la brecha que se obtiene en este caso está “ajustada”. O dicho de otra forma, muestra **cómo sería la brecha**

---

<sup>4</sup> Estos modelos estadísticos se estiman en dos etapas para tener en cuenta el llamado “sesgo de selección muestral” debido a que el colectivo de mujeres que trabajan no es siempre un colectivo representativo de la población femenina. Los modelos que aquí estimamos tienen en cuenta este posible sesgo.

**salarial si mujeres y hombres fueran similares en nivel educativo y edad** (cosa que no ocurre ya que las mujeres trabajadoras están más formadas que los hombres trabajadores y son ligeramente más jóvenes). Éste es precisamente lo que el primer resultado muestra, como se verá a continuación.

Además de diferencias en capital humano, mujeres y hombres también se diferencian en el mercado laboral por las condiciones laborales en las que trabajan. El tipo de contrato y jornada,<sup>5</sup> así como la ocupación y/o el sector de actividad, son factores que condicionan el salario/hora individual, y diferencias de género en estos factores pueden incidir en parte de la brecha salarial de género. Por esto, el segundo bloque de factores por los que se “ajusta” la brecha salarial son factores laborales. Una vez ajustados en una primera etapa los factores personales (fundamentalmente edad y nivel educativo), se realiza un segundo ajuste por condiciones laborales. Este ajuste gradual permite conocer el impacto de cada variable relacionada con el mercado de trabajo en la brecha salarial, es decir, **hasta qué punto los diferentes factores laborales tienen efectos en la brecha salarial**. El segundo resultado que se muestra es el ajuste sucesivo a medida que se comparan mujeres y hombres que tienen el mismo contrato, la misma jornada y que trabajan en la misma ocupación. Con este “ajuste” en las condiciones laborales, **el objetivo final es llegar a comparar mujeres y hombres similares, que además realizan un trabajo muy similar y en condiciones muy parecidas**. La comparación entre la brecha salarial de género observada y la que se obtiene tras estos ajustes **nos permite entender el impacto de las diferencias en las condiciones laborales para entender las brechas salariales de género**.

---

<sup>5</sup> Téngase en cuenta que la variable sobre la que se trabaja es el salario/hora, y no salario total, y en consecuencia, el tipo de jornada, que como ya se ha documentado es esencial para entender la brecha en el salario total, no debiera ser tan relevante para explicar las diferencias en el salario/hora.

Si una vez “ajustadas” las diferencias salariales por todos los factores que se consideran relevantes en la determinación del salario no quedara ninguna diferencia salarial de género, esto querría decir que habríamos sido capaces de identificar TODOS los factores que causan la brecha salarial (por hora) de género. De este modo, seríamos capaces de certificar la proporción de la brecha que se debe a cada una de esas diferencias en características. Debemos decir que no suele ser el caso. Tras ajustar por todos los factores posibles, lo habitual es que siga existiendo una brecha salarial que los datos disponibles no permiten explicar a qué se debe.

¿Qué reflejaría esa brecha? Hay dos posibilidades:

1. **Discriminación salarial:** Si hemos sido capaces de comparar mujeres y hombres que realizan un trabajo similar y todavía persisten esas diferencias salariales por hora, es posible que lo que esté sucediendo es que las mujeres estén sufriendo una discriminación salarial directa o indirecta al no recibir el mismo salario por unidad de tiempo trabajado a pesar de realizar el mismo trabajo.
2. **Diferencias salariales NO observadas:** Dado que los datos siempre ofrecen limitaciones, es posible que existan todavía diferencias que no se observan en los datos y que pueden estar detrás de esas diferencias salariales remanentes. Un ejemplo que clarifica este punto es el área de estudio. Es posible que entre mujeres y hombres con el mismo nivel educativo, de acuerdo con los mandatos de género, los hombres hayan escogido áreas mejor remuneradas en el mercado que las escogidas por mujeres.<sup>6</sup> Si los datos no nos permiten conocer su área de estudio (y este es el caso en la EPDS), la brecha finalmente “ajustada” no estaría teniendo en cuenta las diferencias de género en el área de estudio que, sin embargo, podrían ser determinantes de la diferencia salarial

---

<sup>6</sup> Aunque sí se observa que los salarios de los puestos de trabajo a los que se acceden desde ciertas áreas de estudio con mayor presencia masculina, son más altos que otros en los que hay más mujeres, para identificar la dirección de la causalidad es necesario un estudio específico que lo analice, ya que la EPDS no dispone de áreas de estudio.



finalmente observada. Es decir, no podríamos medir si una parte de esa brecha salarial se debe a las diferencias de género en el área de estudio.

Posiblemente en ese componente no explicado de la brecha coexisten ambas posibilidades. Por esto no nos atrevemos a afirmar que la totalidad de la brecha salarial ajustada refleja un comportamiento discriminatorio directo hacia las mujeres, pero sin duda, dada la gran cantidad de factores por los que se ha ajustado la brecha, una gran parte de la misma sí que posiblemente se debe a que las mujeres no están recibiendo el mismo salario por el mismo trabajo, lo que refleja claramente un comportamiento discriminatorio directo hacia las mujeres.

## Resultados

### Diferencias en capital humano

El primer tipo de ajuste que suele realizarse al obtener las brechas de género es el ajuste en factores que reflejan su capital humano, y que habitualmente son la edad (que aproxima a experiencia) y el nivel educativo. Esto lo hacemos para conocer cómo sería la brecha salarial si mujeres y hombres fueran similares en nivel educativo y edad.

Recordemos que la brecha observada en el salario/hora es del 11%; las mujeres ganan un 11% menos que los hombres de media, sin considerar ninguna de las diferencias en características.

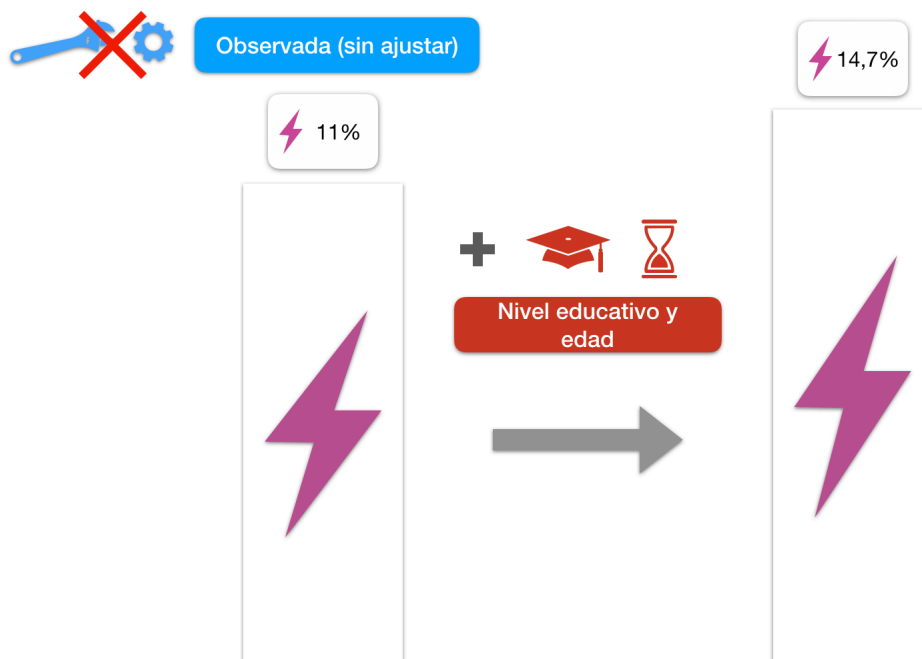
Computamos ahora la brecha de género comparando mujeres y hombres que tienen la misma edad y el mismo nivel educativo. El resultado nos muestra que la brecha se incrementa al 14,7%.<sup>7</sup> Este dato refleja cómo sería la brecha salarial si las mujeres y los hombres tuvieran el mismo nivel educativo. Dicho de otra manera, la brecha observada “sólo” es del 11%

---

<sup>7</sup> Desde el punto de vista econométrico, se estima el log (salario/hora) introduciendo más variables explicativas. La brecha salarial ajustada es el coeficiente de la variable “Mujer” de las tablas de resultados del anexo. En estas tablas se indican en detalle los factores introducidos en cada una de las estimaciones.

porque el nivel educativo de las mujeres es mayor al de los hombres. Si ambos tuvieran el mismo nivel educativo, la brecha sería del 14,7%.<sup>8</sup>

### De la brecha observada a la brecha ajustada



A primera vista puede parecer contradictorio que la brecha salarial sea mayor cuando se comparan mujeres y hombres “más similares”. Sin embargo, una mirada atenta a la figura que presenta las brechas salariales por nivel educativo, revela dos hechos interesantes: en primer lugar, que las brechas salariales son mayores para los niveles educativos más elevados. En segundo lugar, que la gran mayoría de las mujeres están precisamente en esos grupos educativos. Esta “aparente” paradoja nos viene a decir que **si no fuera porque el nivel educativo de media de las mujeres trabajadoras en Euskadi es mayor al de los varones, la brecha salarial sería el 14,7% y no el 11%, que es la brecha que se observa**. Esto es lo

<sup>8</sup> Los resultados de las estimaciones se muestran en las tablas de resultados del anexo estadístico.

que refleja el primer ajuste de la brecha, que compara mujeres y hombres que tienen niveles de capital humano similares.

### Diferencias laborales

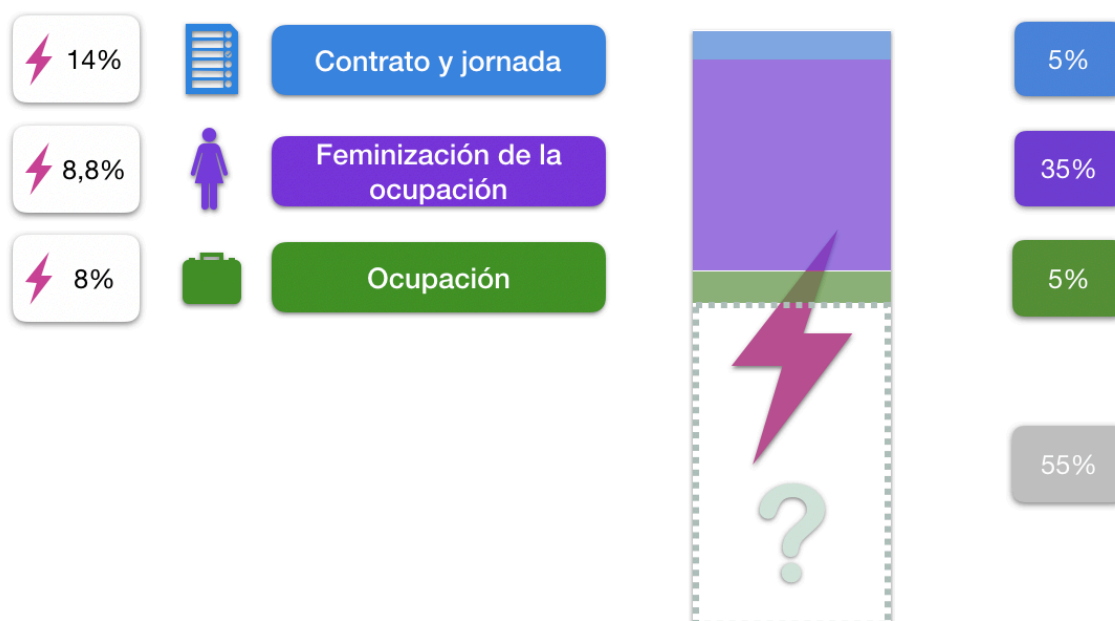
En segundo lugar, procedemos a “ajustar” las diferencias salariales entre mujeres y hombres por diferencias en sus condiciones laborales. Se parte de la situación en la que mujeres y hombres tienen el mismo capital humano (mismo nivel educativo y la misma edad). La figura siguiente refleja cómo varía la brecha salarial a medida que comparamos mujeres y hombres iguales en capital humano y que comparten similares condiciones laborales. Las características laborales que vamos a incluir (por estar disponibles en los datos) son el tipo de contrato, el nivel de ocupación en la que trabajan (a un dígito de la CNO) y calculamos el grado de segregación ocupacional por sexo (a 3 dígitos).

De la brecha ajustada por edad y educación,

⚡ 14,7%

estos factores:

determinan el:



Como muestra la figura de resultados (y la Tabla 4 del anexo), la brecha del salario/hora disminuye sólo ligeramente si se comparan mujeres y hombres con el mismo tipo de contrato y jornada. Ésta pasa del 14,7% al 14%. Una caída de 0,7 puntos en la brecha del 14,7% supone un descenso del 5%. Esto quiere decir que un 5% de la brecha salarial por hora se determina por las diferencias en el tipo de contrato y jornada que tienen mujeres y hombres.

Dado que la variable sobre la que se opera es el salario/hora y no el salario mensual, este resultado no es sorprendente. En particular, el tipo de jornada (y por extensión el número de horas trabajadas) ya se ha documentado que es muy relevante para entender la brecha en el salario total (mensual o anual). Lo que este resultado refleja es que, descontada la importancia de la diferencia de horas en el salario total, no se observan apenas diferencias de género en el salario hora por tipo de contrato y jornada.

Sin embargo, el resultado que más llama la atención es que la brecha disminuye de modo MUY sustancial cuando las diferencias entre mujeres y hombres se ajustan por el grado de feminización/masculinización de la ocupación (además de tener el mismo tipo de contrato, jornada, nivel educativo y edad). Al incluir el grado de segregación de la ocupación se comparan mujeres y hombres que trabajan en ocupaciones cuyo grado de feminización/masculinización es el mismo. La brecha disminuye al 8,8% desde el 14%. Este descenso implica que **la segregación ocupacional por sexo es el factor que está determinando un 35% de la brecha salarial por hora en Euskadi.**

Por último, si además de tener en cuenta la segregación de las ocupaciones en las que se trabaja se incluye también el nivel de ocupación en sí, es decir, se comparan mujeres y hombres con mismo capital humano, mismo tipo de contrato y jornada, misma feminización/masculinización de la ocupaciones y, además, mismo nivel de ocupación, lo que se observa es que la brecha se

reduce del 8,8% al 8%. Es decir, las diferencias en ocupación en la que trabajan mujeres y hombres provoca un 5% de la brecha salarial por hora.

Por lo tanto, tras este exhaustivo análisis podemos concluir, sin duda, que la feminización en la ocupación es el mayor causante de la brecha salarial por hora en Euskadi.

Un último dato que la figura anterior revela es que, a pesar de haber ajustado por numerosos factores, queda una brecha salarial del 8% que los datos a nuestra disposición no permiten saber a qué se debe. **Todos los factores que se tienen en cuenta provocan un 45% de la brecha salarial y, por lo tanto, el 55% de ésta no se debe a ninguno de los factores que se han incluido en el análisis.** Es lo que comúnmente se denomina “brecha salarial sin explicar” o “brecha residual”. Si tuviéramos la certeza de que el estudio ha ajustado por todos los posibles factores que afectan a la productividad laboral, diríamos que ese 8% refleja que los hombres reciben por hora trabajada un 8% más que las mujeres que realizan el mismo trabajo. Como es posible que algunos factores no hayan sido recogidos (como, por ejemplo, el área de estudio), debemos tener cautela con esta interpretación, y concluir que en dicha cifra se dan posiblemente ambos fenómenos, discriminación hacia la mujer, pero también factores no observables y cuyas diferencias no podemos “ajustar”.

## Brecha salarial por hora ajustada – Destacados

- + En Euskadi, la brecha salarial observada es del 11%.
- + El nivel educativo de las mujeres supera de media al de los varones. Es precisamente este hecho el que provoca que la brecha no sea aún mayor que el 11%: si mujeres y hombres tuvieran el mismo nivel educativo, la brecha ascendería al 14,7%.
- + El grado de feminización de la ocupación es el factor más determinante en la brecha salarial. El 35% de la brecha salarial se debe al grado de feminización de las ocupaciones. Si hubiera distribución paritaria de género por ocupaciones, la brecha salarial se reduciría en un 35%.
- + Las diferencias en el tipo de contrato, la feminización de la ocupación y la ocupación son los causantes de un 45% de la brecha salarial.
- + Comparando mujeres y hombres con similar edad y nivel educativo y que realizan trabajos muy similares en parecidas condiciones laborales, la brecha salarial sigue existiendo, aunque se sitúa en el 8%.
- + Un 55% de brecha salarial por hora no se debe a ninguno de los factores observados en los datos. Esto puede ser el resultado de discriminación contra la mujer por pagar una retribución menor por el mismo trabajo. Sin embargo, debemos tener cautela respecto a este resultado pues podrían existir factores no recogidos en los datos que no tienen por qué ser discriminatorios y que pudieran estar detrás de esta brecha salarial. Un ejemplo claro es el área de estudio.

## 4. La brecha salarial más allá de la media

Todos los resultados que hasta ahora se han mostrado en este estudio corresponden a brechas salariales (por hora) en la media de la distribución salarial, ya sean brechas observadas o ajustadas. Sin embargo, existe abundante evidencia sobre diferencias en estas brechas dependiendo del lugar de la distribución salarial que se analice.

De la Rica, Dolado y Llorens (2008), en su artículo titulado “Ceilings or Floors: Gender Wage Gaps by Education in Spain” documentan un resultado contundente para España; las brechas salariales en la parte baja de la distribución son relativamente pequeños, mientras que aumentan sensiblemente en la parte alta de la distribución salarial.

En esta sección se computan las brechas salariales a lo largo de la distribución, es decir, según el rango de ingresos de las personas trabajadoras. El primer paso es dividir a las mujeres y hombres en cuatro grupos, denominados cuartiles, según su nivel de salario. Se computa, en primer lugar, la brecha salarial sin ajustar para cada cuartil salarial, y posteriormente, se ajusta por posibles diferencias tanto en capital humano como en condiciones laborales para conocer esa brecha entre mujeres y hombres cuyas características son muy similares.

Esta figura ilustra la magnitud de dichas brechas para los cuatro cuartiles de la distribución salarial. La línea verde, que indica la brecha salarial observada, refleja una brecha ligeramente creciente a medida que avanzamos en la distribución salarial.

Lo que los resultados muestran es que para mujeres y hombres cuyos salarios están en el 25% más bajo de la distribución salarial, la brecha observada alcanza el 9,1%, mientras que si atendemos al colectivo de mujeres y hombres cuyos salarios están a partir del 75% más alto de la

distribución, la brecha alcanza el 11,2%. Este resultado está muy vinculado con la brecha salarial observada por nivel educativo que veíamos anteriormente, ya que las mujeres y hombres con estudios superiores se encuentran mayormente en los cuartiles superiores, donde más brecha se observa.

El panorama cambia sensiblemente al considerar las brechas ajustadas, es decir, las diferencias salariales entre mujeres y hombres muy similares tanto en su capital humano (edad y nivel educativo), como en sus condiciones laborales (tipo de contrato y jornada, feminización de la ocupación, etc).<sup>9</sup> Al observar estas brechas ajustadas, el primer resultado que cabe destacar es que la brecha salarial para aquellas trabajadoras y trabajadores que tienen salarios por hora bajos disminuye MUCHO, y se queda en el 4,4%. Esto implica que las diferencias en las condiciones laborales, así como las características personales provocan más de la mitad de la brecha observada, y una vez eliminadas estas diferencias, la brecha que queda es del 4,4%. Este resultado es muy consistente con el encontrado por De la Rica, Dolado y Llorens (2008) para el total nacional. En otras palabras, las diferencias en características personales y laborales observadas de los trabajos de mujeres y hombres de menos ingresos provocan un 48% de su brecha salarial.

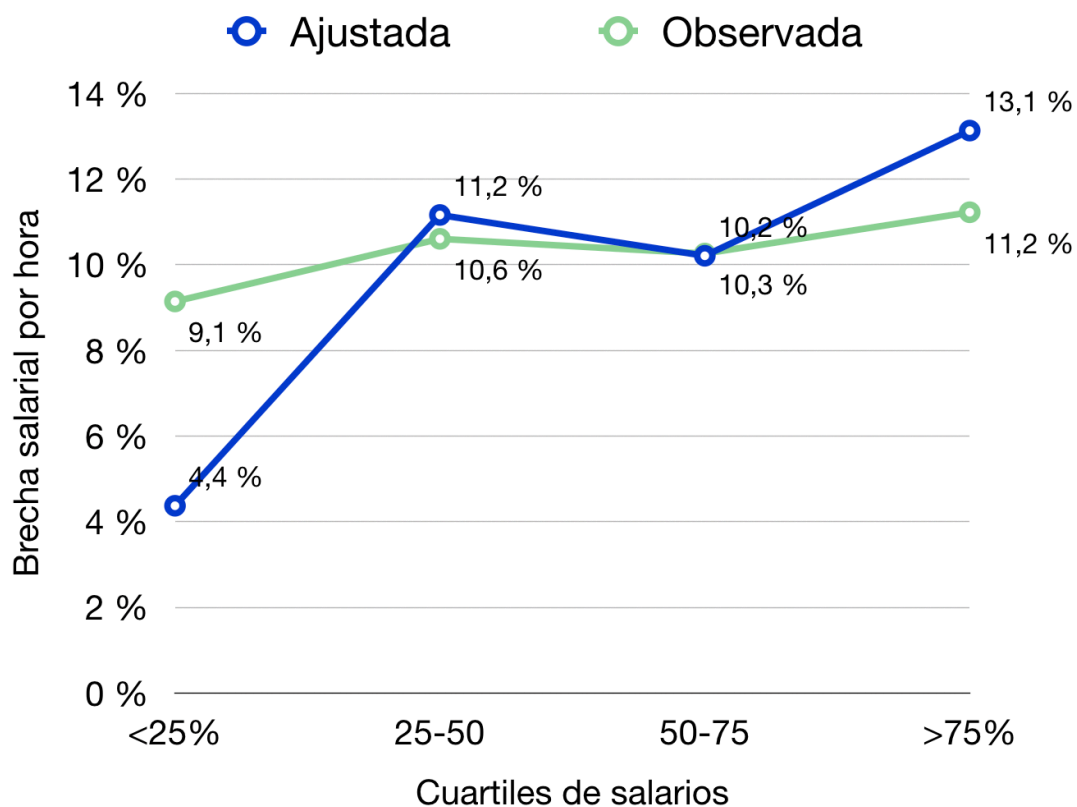
Por el contrario, al centrarnos en la parte más alta de la distribución, es decir, a las personas trabajadoras con mayores salarios, se observa que si se comparan mujeres y hombres MUY similares, la brecha salarial de género (ajustada) es incluso superior a la que se observa cuando no se realiza tal ajuste. Ésta alcanza el 13% e indica que al comparar las mujeres y hombres que se sitúan en la parte alta de la distribución salarial y que tienen similares características y tipo de empleos, la brecha salarial crece. Esto implica que las diferencias en los salarios de este colectivo de mujeres y hombres no se deben a los factores vistos hasta ahora (feminización/masculinización, tipo de contrato y jornada, nivel de ocupación). Habría que tratar de ver si

---

<sup>9</sup> Los resultados de estas estimaciones se presentan en la Tabla 2 del anexo.



## Brecha salarial a lo largo de la distribución



existen otros factores, no recogidos en esta base de datos, que pudieran provocar las diferencias observadas en este colectivo. Otra interpretación posible es que en este colectivo, la discriminación directa hacia las mujeres es mayor.

## Brecha a lo largo de la distribución –

### Destacados

- + La brecha salarial ajustada se reduce del 9,1% hasta el 4,4% para las personas con menores salarios. Las diferencias en características personales y laborales observadas de los trabajos de mujeres y hombres de menos ingresos provocan un 48% de su brecha salarial.
- + El techo de cristal en Euskadi en 2016 es del 13,1%; entre las mujeres y los hombres con mayores salarios y de similares características personales y laborales, los hombres cobran un 13,1% más por hora trabajada.
- + Al comparar el colectivo de mujeres y hombres con mayores salarios y con similares características y trabajos, la brecha salarial crece del 11,2% al 13,1%. Las diferencias de género en los salarios de este colectivo no se deben a factores como la feminización, como vimos en los salarios medios. Habría que tratar de buscar otros posibles factores, no disponibles en esta base de datos.

## 5. Hacia dónde avanzar

Este estudio ha constatado la existencia de diversas brechas laborales de género, cuya existencia impide la igualdad laboral de mujeres y hombres a la que Euskadi debe aspirar. Cada una de estas brechas conlleva actuaciones en diferentes ámbitos en aras de limar estas barreras a las que se enfrentan las mujeres.

La primera de las brechas analizadas es la que provoca una desigual participación de mujeres y hombres en el mercado laboral. La brecha en la tasa de actividad es de 7 puntos porcentuales, a pesar de que el nivel educativo alcanzado por las mujeres es sensiblemente superior al de los varones. Euskadi debe facilitar que esas mujeres que, o bien no entran en el mercado laboral, o que en algún momento lo abandonan, apuesten por trabajar en un empleo remunerado. Sin duda, una de las barreras a las que las mujeres se enfrentan al tomar esta decisión es la de compatibilizar la vida laboral con la vida familiar. Desgraciadamente, el peso de los cuidados de familiares (niños/as o personas mayores dependientes) recae casi exclusivamente sobre las mujeres, y mientras no exista una verdadera corresponsabilidad social en los cuidados por parte de los hombres, las instituciones públicas y las empresas, será muy difícil conseguir una participación en condiciones de igualdad para mujeres y hombres en el empleo. **Acciones como bajas paternales igualitarias e intransferibles para ambos cónyuges, escolarización universal de cero a tres años, horarios flexibles y en jornada continua, etc. permiten que las madres y padres puedan compatibilizar sus horarios laborales con la vida personal y familiar.**

La segunda brecha que este estudio constata es que los hombres reciben un salario mensual que es de media un 24% mayor al de las mujeres, lo cual merma notablemente su poder adquisitivo. Esta brecha se descompone a su vez en la brecha en el número de horas trabajadas, por una parte, así

como en la brecha en el salario/hora, por otra. De modo que, si no hubiera estas diferencias en el número de horas trabajadas por mujeres y hombres, esa brecha mensual que observamos disminuiría hasta el 11%, es decir, menos de la mitad de la que realmente se observa. **La brecha en horas trabajadas es por tanto, un factor ineludible sobre el que actuar para alcanzar la igualdad salarial de género en Euskadi.** La evidencia señala que la jornada reducida es altamente involuntaria, pues dos de cada cuatro mujeres que trabajan a jornada parcial dicen hacerlo por no encontrar un empleo a jornada completa, mientras que una de cada cuatro afirman hacerlo por necesidad de cuidar a algún familiar. En consecuencia, además de propuestas como las ya descritas para avanzar en la corresponsabilidad de los cuidados, sería necesario adoptar medidas para hacer frente a esta alta tasa de parcialidad de las mujeres, por ejemplo, incentivando la conversión de contratos parciales en completos, pero también y de forma más general adoptando medidas que contribuyan a racionalizar y equilibrar las horas dedicadas al trabajo remunerado por parte de mujeres y hombres.

Por otro lado, el análisis de las brechas ajustadas muestra que el mayor nivel educativo medio de las mujeres trabajadoras en Euskadi está aminorando el impacto de la brecha salarial, dado que si mujeres y hombres tuvieran el mismo nivel educativo la brecha pasaría del 11% al 14,7%. Asimismo, se muestra que la segregación ocupacional de mujeres y hombres es el factor que mayor impacto tiene en la brecha salarial, dado que la brecha disminuye desde el 14% al 8,8% si comparamos mujeres y hombres que trabajan en ocupaciones con igual grado de feminización/masculinización. De este modo, queda claro que se ha seguir incentivando la formación como estrategia para mejorar la inserción laboral y la retribución salarial, sobre todo, en el caso de las mujeres, al mismo tiempo, que se han de adoptar medidas para que la elección académica y la vocación profesional no sigan estando condicionadas por los estereotipos y roles de género. En cualquier caso, sería necesario realizar estudios más en

profundidad de lo que los datos actuales permiten, sobre el impacto de la segregación ocupacional por sexo en la brecha salarial

Finalmente, el estudio muestra que la brecha salarial de género entre mujeres y hombres de la misma edad y nivel educativo, y que trabajan en condiciones (tipo de empleo y ocupación) muy similares es del 8%. %. Esta brecha para la que no se han encontrado factores explicativos, podría evidenciar la existencia de diferencias no justificadas en el salario/hora de mujeres y hombres. La exigencia de transparencia salarial a las empresas y la inspección laboral podrían contribuir a la detección de situaciones de discriminación salarial directa o indirecta contra las mujeres y avanzar así en el cumplimiento del principio de igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

---

Este trabajo ha sido realizado por la Fundación Iseak para Emakunde – Emakumearen Euskal Erakunde / Instituto Vasco de la Mujer.

Las autoras agradecen sinceramente la colaboración de Elene Allende y Ander Galen, parte del equipo ISEAK.

Esta obra tiene una licencia Creative Commons License.



## 6. Referencias bibliográficas

Anker, R. (1998). "Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world." International Labour Organization.

De la Rica, S., Dolado, J. J., & Llorens, V. (2008). "Ceilings or floors? Gender wage gaps by education in Spain." *Journal of Population Economics*, 21(3), 751-776.

Goldin, C. (2006). "The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family". *American economic review*, 96(2), 1-21.

Heckman, J. J. (1977). "Sample selection bias as a specification error (with an application to the estimation of labor supply functions)".

Kleven, H., Landais, C., & Søgaaard, J. E. (2018). "Children and gender inequality: Evidence from Denmark" (No. w24219). National Bureau of Economic Research.

Leythienne, D. & Ronkowski, P. (2018). "A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data". Statistical Working Papers. Eurostat.

## 7. Anexo

### Estimación de las brechas salariales ajustadas

El objetivo principal de este estudio es estimar las brechas salariales de género comparando progresivamente mujeres y hombres más similares, tanto en sus características personales (edad y nivel educativo) como en las laborales (tipo de contrato y jornada, provincia, nivel de ocupación y grado de feminización/masculinización de la ocupación en la que trabajan).

En esta sección nos centramos en la estimación de las brechas “ajustadas”, es decir, en las brechas salariales que tienen en cuenta la diferencia en factores tales como los mencionados – edad, nivel educativo, tipo de contrato y jornada, provincia, ocupación – que podrían estar provocando una diferencia salarial entre mujeres y hombres.

Desde el punto de vista metodológico, se propone estimar inicialmente el siguiente modelo econométrico:

$$\ln(\text{Salario}H_i) = \alpha + \beta \text{Mujer}_i + \sum_{k=1}^K \gamma_k X_{ik} + \varepsilon_i \quad (1)$$

donde el índice  $i$  hace referencia a cada persona de la muestra. La variable a explicar es el salario por hora. El parámetro de interés principal es  $\beta$ , que mide la brecha salarial de género ajustada por un conjunto de factores observados sobre las personas y su empleo.

La variable **Mujer** es una variable dicotómica que toma valor 1 si la persona es mujer, y cero en caso de que sea varón. Como la variable dependiente, salario por hora, se introduce en el modelo en logaritmo, el parámetro  $\beta$  nos permite expresar la brecha de género en términos porcentuales.

El modelo incluye además otro grupo de regresores o factores que determinan el salario por hora: el término  $X_{ik}$  hace referencia a su capital

humano, más precisamente, a dos características: su edad – como aproximación a los años de experiencia en el trabajo – y a su nivel educativo. Estas dos variables se incluyen codificadas como categóricas con sus correspondientes parámetros. La estimación de la ecuación (1) resulta en un coeficiente  $\hat{\beta} = 14,7\%$ , esto es, la brecha ajustada por condiciones personales (edad y nivel educativo).

A continuación, procedemos a estimar un segundo modelo:

$$\ln(\text{SalarioH}_i) = \alpha + \beta \text{Mujer}_i + \sum_{k=1}^K \gamma_k X_{ik} + \sum_{j=1}^J \phi_j Z_{ij} + \varepsilon_i . \quad (2)$$

Este segundo modelo incluye otro grupo de factores,  $Z_{ij}$ , que reflejan las características laborales individuales:

- Tipo de contrato, tipo de jornada y provincia en la que trabaja. También se tiene en cuenta si la persona es extranjera o nativa.
- Grado de feminización/masculinización de la ocupación (desagregación a tres dígitos de la CNO-08) en la que trabaja.
- Nivel de Ocupación (desagregación a dos dígitos de la CNO-08) en la que trabaja.

Estas tres características laborales se incluyen progresivamente en la estimación. Esto nos permite ver cómo disminuye el parámetro  $\beta$  conforme incluimos un factor adicional, es decir, indica qué parte de la brecha del 14,7% se debe a cada una de esas características laborales.

Incluyendo en la estimación de la ecuación (2) solo la primera característica laboral (contrato, jornada, provincia) – además de, como se indica en la ecuación, la variable mujer y las características personales (edad y nivel educativo) – obtenemos un coeficiente de  $\hat{\beta} = 14\%$ . Es decir, 0,7 puntos porcentuales de la brecha salarial se deben al contrato, jornada y provincia, o lo que es lo mismo, son determinantes de aproximadamente un 5% de la brecha salarial.



Si además incluimos el grado de feminización de la ocupación en la estimación del modelo presentado en la ecuación (2), obtenemos que la brecha estimada es  $\hat{\beta} = 8,8\%$ ; es decir, el grado de feminización de la ocupación provoca un 35% de la brecha salarial de 14,7%.

Finalmente, si incluimos también la ocupación en el mismo modelo, obtenemos que la brecha estimada es  $\hat{\beta} = 8\%$ , o lo que es lo mismo, que la ocupación determina un 5% de la brecha salarial de 14,7%.

## La brecha salarial más allá de la media

Se calcula también la brecha salarial ajustada estimando de nuevo el modelo propuesto en la ecuación (2) en diferentes puntos de la distribución salarial.

Para ello, primero, se ordena y clasifica a mujeres y hombres según el cuartil salarial al que correspondan. Después, se estima de nuevo la brecha salarial ajustada por las características personales y laborales propuesta en la ecuación (2), para cada uno de los cuatro cuartiles.

## Método de estimación

Todas las estimaciones mencionadas se llevan a cabo utilizando el modelo de Heckman (1977) en dos etapas, que corrige por la probabilidad no aleatoria de trabajar y, por lo tanto, de observar el salario individual. En el primer paso, se estima la probabilidad de trabajar, utilizando para ello todas las personas de la muestra entre 16 y 65 años. Para hacer esto se incluyen en el modelo variables que influyan en la probabilidad de trabajar pero no en el salario. En este caso, hemos utilizado las variables “ingresos en el hogar del resto de los miembros”, información de si hay mayores en el hogar o no, así como información de si es la persona principal del hogar o no. En el segundo paso, se estima el salario – y mediante el coeficiente  $\beta$  definido en

las ecuaciones (1) y (2), la brecha salarial – de quienes trabajan, teniendo en cuenta la probabilidad estimada en el primer paso.

## Tablas de resultados

Tabla 1

| Situación laboral  | Mujeres | Hombres |
|--------------------|---------|---------|
| Personas ocupadas  | 419.552 | 471.194 |
| Personas paradas   | 82.715  | 97.346  |
| Personas inactivas | 176.793 | 130.037 |

Tabla 2

| Situación laboral  | Mujeres    |                  |          | Hombres    |                  |          |
|--------------------|------------|------------------|----------|------------|------------------|----------|
|                    | $\leq ESO$ | Bach/FP<br>Media | Superior | $\leq ESO$ | Bach/FP<br>Media | Superior |
| Personas ocupadas  | 72.463     | 96.687           | 250.402  | 101.147    | 112.628          | 257.419  |
| Personas paradas   | 27.370     | 22.351           | 32.994   | 39.299     | 29.971           | 28.076   |
| Personas inactivas | 68.365     | 65.350           | 43.078   | 42.896     | 53.628           | 33.513   |

Tabla 3

| Situación laboral  | Mujeres |         |         |         | Hombres |         |         |         |
|--------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
|                    | < 30    | 30 - 39 | 40 - 49 | 50 - 64 | < 30    | 30 - 39 | 40 - 49 | 50 - 64 |
| Personas ocupadas  | 47.424  | 104.128 | 122.835 | 145.165 | 52.075  | 121.162 | 135.680 | 162.277 |
| Personas paradas   | 15.745  | 19.653  | 22.138  | 25.179  | 22.249  | 21.550  | 24.674  | 28.873  |
| Personas inactivas | 72.195  | 9.349   | 17.467  | 77.782  | 74.795  | 4.138   | 5.748   | 45.356  |

Tabla 4

| Variable               | Est 1      | Est 2      | Est 3      | Est 4      | Est 5      |
|------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Mujer                  | -0,0914*** | -0,1473*** | -0,1404*** | -0,0881*** | -0,0805*** |
| Edad                   | No         | Sí         | Sí         | Sí         | Sí         |
| Nivel educativo        | No         | Sí         | Sí         | Sí         | Sí         |
| Provincia              | No         | No         | Sí         | Sí         | Sí         |
| Nacionalidad           | No         | No         | Sí         | Sí         | Sí         |
| Tipo contrato          | No         | No         | Sí         | Sí         | Sí         |
| Tipo jornada           | No         | No         | Sí         | Sí         | Sí         |
| Feminización ocupación | No         | No         | No         | Sí         | Sí         |
| Ocupación              | No         | No         | No         | No         | Sí         |
| Ratio de Mills Inverso | -0,2155    | -0,1582    | -0,1541    | -0,1482    | -0,1886    |
| N. Observaciones       | 1.233.625  | 1.233.625  | 1.226.277  | 1.226.277  | 1.226.263  |

Tabla 5

| Variable               | Q1         |            | Q2         |            | Q3         |            | Q4         |            |
|------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                        | Est 6      | Est 7      | Est 8      | Est 9      | Est 10     | Est 11     | Est 12     | Est 13     |
| Mujer                  | -0,0914*** | -0,0437*** | -0,1061*** | -0,1116*** | -0,1026*** | -0,1021*** | -0,1123*** | -0,1314*** |
| Edad                   | No         | Sí         | No         | Sí         | No         | Sí         | No         | Sí         |
| Nivel educativo        | No         | Sí         | No         | Sí         | No         | Sí         | No         | Sí         |
| Provincia              | No         | Sí         | No         | Sí         | No         | Sí         | No         | Sí         |
| Nacionalidad           | No         | Sí         | No         | Sí         | No         | Sí         | No         | Sí         |
| Tipo contrato          | No         | Sí         | No         | Sí         | No         | Sí         | No         | Sí         |
| Tipo jornada           | No         | Sí         | No         | Sí         | No         | Sí         | No         | Sí         |
| Feminización ocupación | No         | Sí         | No         | Sí         | No         | Sí         | No         | Sí         |
| Ocupación              | No         | Sí         | No         | Sí         | No         | Sí         | No         | Sí         |
| N. Obs.                | 200.630    | 200.630    | 174.669    | 174.669    | 184.699    | 184.699    | 186.676    | 186.676    |