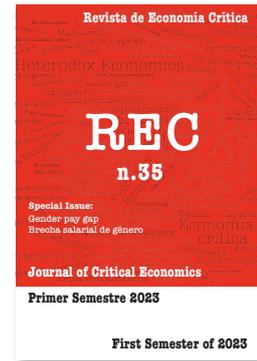


BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN PUESTOS DE DIRECCIÓN EMPRESARIAL EN ESPAÑA / GENDER SALARY GAP IN BUSINESS MANAGEMENT POSITIONS IN SPAIN



Lidia de Castro

Autora para correspondencia

Departamento de Economía Aplicada I

Universidad Rey Juan Carlos I, Madrid (España)

ORCID iD: 0000-0001-9014-4240

lidia.decastro@urjc.es

Víctor Martín

Departamento de Economía Aplicada I

Universidad Rey Juan Carlos I, Madrid (España)

ORCID iD: 0000-0003-2001-7283

victor.martin@urjc.es

Rosa Santero-Sánchez

Departamento de Economía Aplicada I

Universidad Rey Juan Carlos I, Madrid (España)

ORCID iD: 0000-0002-1071-4280

rosa.santero@urjc.es

Belén Castro

Departamento de Economía Aplicada I

Universidad Rey Juan Carlos I, Madrid (España)

ORCID iD: 0000-0002-9098-0748

belen.castro@urjc.e

Fecha de recepción: 28/02/2023

Fecha de aceptación: 17/05/2023

Resumen

En las últimas décadas se ha progresado considerablemente en materia de igualdad de género dentro del mercado laboral en España. Sin embargo, las mujeres siguen recibiendo retribuciones significativamente inferiores a los hombres. Por ejemplo, según los datos publicados por Eurostat, en 2022 el salario medio por hora de las mujeres fue prácticamente un 9,4% inferior al de hombres.

La brecha salarial de género es el indicador ampliamente utilizado para medir las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Se calcula como la diferencia porcentual en salarios (anuales o por hora, habitualmente) entre hombres y mujeres, lo que se conoce como brecha salarial no ajustada. Para obtener la brecha salarial ajustada se especifican ecuaciones de salarios que permiten tener en cuenta o controlar características sociodemográficas, de los puestos de trabajo y de la empresa de trabajadores y trabajadoras, y se utilizan métodos de estimación econométrica para valorar tanto las diferencias salariales como la posible discriminación.

El presente trabajo analiza la brecha salarial de género ajustada y no ajustada en puestos de dirección y gerencia en las empresas españolas mediante la Encuesta de Estructura Salarial (EES) del año 2018. Para obtener la brecha salarial ajustada se estiman ecuaciones de salarios y se aplica la descomposición salarial Oaxaca-Blinder, que permite profundizar en las diferencias por características y otras, que pueden aproximar la discriminación. Los resultados de las estimaciones muestran que la brecha salarial de género ajustada en puestos de dirección y gerencia es de un 13,5%, valor que se reduce hasta el 8% cuando se controlan las características no observables de las empresas, además de las características observables personales, del puesto de trabajo y de las empresas.

Palabras clave: *brecha salarial de género, ecuación de salarios, dirección y gerencia, descomposición salarial*

Abstract

In recent decades, considerably progress has been made in terms of gender equality in the Spanish labor market. However, women still receive significantly lower pay than men. For example, data from Eurostat indicates that in 2022, the average hourly wage of women was almost 9.4% lower than that of men.

The gender pay gap is the widely used indicator for measuring wage differences between men and women. This is calculated as the percentage difference in wages (annual and hourly, habitually) between men and women, known as the unadjusted pay gap. The adjusted pay gap is calculated by specifying wage equations that allow to control for sociodemographic characteristics, the particular characteristics of workers and their jobs, and econometric estimation methods are used to value both wage differences and a possible discrimination.

This study analyzes the adjusted and unadjusted gender pay gap in managerial positions in Spanish firms using the 2018 Structure of Earnings Survey. In addition, to presenting different estimates of the adjusted pay gap, the Oaxaca-Blinder wage decomposition is applied, which allows for a deeper understanding of gender wage differences. The results show that the adjusted gender pay gap in management positions is 13.5%, which reduces to 8% when controlling for unobservable characteristics of firms, apart from observable personal, job and firm characteristics.

Keywords: *gender pay gap, wage equation, management position, wage decomposition*

INTRODUCCIÓN

El avance de la incorporación de la mujer al mercado laboral es un hecho en los países desarrollados, aunque siguen existiendo diferencias de género importantes, como la parcialidad de sus contratos, las brechas salariales o sus trayectorias profesionales. De hecho, la escasa presencia de mujeres en puestos directivos es objeto de preocupación y crítica y, tanto a nivel nacional como internacional, se diseñan políticas que fomenten el acceso a la dirección y a los consejos de administración de las empresas. Así, por ejemplo, la Estrategia Europea de Igualdad de Género 2020-2025 incluye la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las empresas como una de sus áreas clave (Comisión Europea, 2021).

En la Unión Europea, la proporción de mujeres en consejos de administración de empresas cotizadas en Bolsa aumentó desde el 11,9% en 2010 hasta el 37% en el 2022, aunque se sitúa en un 31% en los países donde la legislación de cuotas es "blanda" y en un 18% en aquellos que no toman ninguna medida legislativa (EIGE, 2022). Estas cifras muestran una evolución positiva en términos medios, aunque encierran diferencias importantes entre países y también en los diferentes puestos de decisión que ocupan las mujeres, donde solo el 8% de esos consejos están presididos por mujeres. En el caso de España, la proporción de mujeres en los consejos de administración de las empresas cotizadas aumentó del 11% en 2010 al 34,2% en 2021 (Comisión Nacional del Mercado de Valores, 2021). Sin embargo, si observamos el valor para una gama más amplia de empresas, la situación muestra poca mejora. La proporción de mujeres en puestos directivos en el total de empresas ha aumentado muy poco en la última década, del 30% en 2010 al 35% en 2020 (Eurostat, 2022).

Esto es lo que se asocia al denominado techo de cristal, término metafórico que se definió por primera vez en 1987 como una barrera tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan ascender dentro de las jerarquías corporativas (Morrison *et al.*, 1987). La literatura académica explica este fenómeno a partir de diversos factores, como la cultura organizacional que impide o dificulta la promoción profesional de las mujeres (Castaño *et al.*, 2010) a través de la existencia de reglas informales masculinas, políticas de recursos humanos adaptadas a los hombres, escasez de mentorización de mujeres y falta de políticas de conciliación (Barberà *et al.*, 2003).

Otro gran desafío para las políticas públicas y empresariales es la desigualdad de género en términos de retribución salarial. Esta brecha se ha reducido en este siglo, pero la tasa de convergencia es lenta (Blau & Kahn, 2017; Kunze, 2017; Theodoropoulos *et al.*, 2022a). En promedio, la brecha salarial de género no ajustada en la Unión Europea (UE27), utilizando como referencia los salarios anuales, mostró una pequeña disminución, del 23,1% en 2010 al 19,4% en 2018, de manera similar al caso de España, con un 20,1% y 17,0%, respectivamente (Eurostat, 2022). Incluso cuando se controlan los factores observados que podrían explicar las diferencias, como las habilidades y la experiencia, la brecha salarial no explicada (que la literatura interpreta como una medida de discriminación salarial) en la Unión Europea no ha mostrado variaciones importantes, del 11,4% en 2010 al 10,9% en 2018 (Leythienne & Pérez-Julián, 2021; Leythienne & Ronkowski, 2018). También España ha experimentado cambios en la brecha salarial ajustada, aunque los resultados no son positivos, puesto que, en función de las estimaciones de cada estudio, la brecha ha pasado de 9,1% para el año 2010 (Campos-Soria & Roper-García, 2016) al 12,7% (Anghel *et al.*, 2019a) o 12,2% (CEOE & Pwc, 2019) en el año 2014 y al 10,9% en el año 2018 (Leythienne & Pérez-Julián, 2021; Leythienne & Ronkowski, 2018).

El enfoque tradicional para explicar la brecha salarial de género se basa en la teoría del capital humano (Becker, 1962), que explica la brecha como resultado de las diferencias entre hombres y mujeres en las decisiones individuales en términos de educación, habilidades y experiencia (Mincer & Polachek, 1978). Sin embargo, esta teoría no incorpora el contexto social y laboral que afecta a las decisiones individuales. Las causas de la brecha de género deben ser abordadas desde una perspectiva multidimensional que vaya

más allá del ámbito individual (Altonji & Blank, 1999) incluyendo dimensiones sociológicas, institucionales y organizacionales.

De hecho, el contexto social y las características del lugar de trabajo pueden tener más poder explicativo que las diferencias personales en la determinación de las brechas de género y las dinámicas discriminatorias en el mercado laboral (Lips, 2013; Rubery & Grimshaw, 2015). En este sentido, los roles y estereotipos de género son temas clave que subyacen a la dinámica que influye en las preferencias de empleadores y gerentes masculinos cuando se trata de contratar o negociar salarios con mujeres, tal como se analiza en la teoría del gusto por la discriminación (Becker, 1957), la teoría de la identidad social (Tajfel & Turner, 1979) y la teoría de la discriminación estadística (Phelps, 1972).

La mayor representación femenina en los puestos de dirección y gestión se considera como un potencial factor positivo en la reducción de las brechas salariales (Comisión Europea, 2021), así como en otras brechas de género dentro de las organizaciones, que tienen que ver con la promoción, las condiciones laborales, y la implementación de políticas de género orientadas a la conciliación personal y laboral (Gagliarducci & Paserman, 2015; Theodoropoulos *et al.*, 2022b).

La teoría de la discriminación estadística (Phelps, 1972; Aigner & Cain, 1977) apoya la idea de que según las mujeres escalen posiciones en la estructura de la empresa, las diferencias en las condiciones laborales se reducirán, basándose en la información imperfecta acerca del rendimiento de las mujeres. Relacionando el liderazgo femenino con la brecha salarial, Hensvik (2014) apunta a que la dirección de las empresas afecta tanto a los salarios de las plantillas como a la promoción de sus trabajadores/as. Si los gerentes masculinos tienen información menos precisa sobre la productividad de las mujeres o sistemáticamente asignan a las mujeres a posiciones menos favorables, se espera que la brecha salarial entre los sexos se reduzca cuando la proporción de mujeres en puestos de dirección aumente.

La mayor parte de la literatura comparte la idea de que la brecha salarial de género no es solo el resultado de diferencias en dotaciones personales o laborales, sino que es la suma de dinámicas discriminatorias del mercado laboral (Lips, 2013), incluso si no están explícitamente diseñadas para afectar a las mujeres, como es el caso de la estructura de retribuciones asociadas a cargos y responsabilidades laborales, que tienen que ver con la dedicación y las horas de trabajo, y por tanto, con la competencia entre trabajo remunerado y trabajo doméstico (Durán, 2017). Además, la cultura de género respecto de los roles de mujeres y hombres en los lugares de trabajo influye sobre las normas formales e informales, los procesos de promoción y selección, y como consecuencia, en la distribución de responsabilidades y poder en la empresa (Rubery & Grisham, 2015), segmentando las ocupaciones gerenciales, con más mujeres en funciones de gestión de apoyo (como recursos humanos, marketing o comercialización) y menos en áreas de gestión estratégica, como el desarrollo de productos o el área financiera (OIT, 2019).

La revisión de literatura empírica muestra una relación entre la diversidad de género en los puestos de dirección y las condiciones laborales. En concreto, hay evidencias en diferentes países donde las empresas con mayor diversidad de género en puestos directivos presentan menores brechas salariales, como para Portugal (Rute Cardoso & Winter-Ebmer, 2010), EEUU (Cohen & Huffman, 2007), Suecia (Hensvik, 2014), Alemania (Hirsch, 2013), o España (Vega Catena *et al.*, 2016; Santero-Sánchez & Castro Núñez, 2022), aunque existe falta de consenso en cuanto a los factores clave en la reducción de la brecha, su cuantía y sus diferencias según las ocupaciones dentro de la empresa. Para España, Vega *et al.* (2016), diferenciando entre empresas dirigidas por mujeres (con más de un 30% de mujeres en puestos de dirección y gestión) para el año 2010, encuentran que estas empresas tienen menor brecha salarial y menor discriminación de género en los salarios para los/as empleados/as que no ocupan puestos de dirección, aunque este resultado no se cumple para los puestos directivos. En el caso de Santero-Sánchez y Castro Núñez (2022), utilizando diferentes medidas para aproximar la diversidad de género en la dirección de las empresas, muestran que las brechas salariales de género disminuyen con una mayor diversidad en la dirección empresarial.

Desde el punto de vista legislativo, es importante señalar dos normativas recientes que refuerzan y complementan el marco regulatorio existente en materia de igualdad salarial dado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Estas dos normativas son el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres. La primera de estas normativas establece la obligación para empresas y entidades de más de 50 empleados/as de elaborar, negociar e implantar planes de igualdad, así como de registrarlos en un registro habilitado por el Ministerio de Igualdad. La segunda tiene como objetivo reforzar la transparencia salarial en las empresas y reducir la brecha salarial de género en España, estableciendo la obligación de llevar un registro retributivo, elaborar un diagnóstico de la situación retributiva de la plantilla y negociar y elaborar un plan de igualdad en empresas de más de 50 trabajadores/as.

Enlazando con las diferencias encontradas para el caso de España, el objetivo de esta investigación es analizar la brecha salarial de género en España, centrando el estudio en la categoría ocupacional más alta: dirección y gerencia, que se corresponde con el grupo A de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO). El análisis aborda tanto la brecha salarial no ajustada, como la brecha salarial ajustada. Para el cálculo de la brecha ajustada se especifica una ecuación de salarios del tipo propuesto por Mincer (1974) en donde se controla por características personales, características del puesto de trabajo y características de la empresa. Asimismo, se estima la ecuación de salarios incluyendo efectos fijos a nivel de empresa, lo que permite controlar por todas las características de la empresa, observables y no observables, reduciendo en parte el sesgo al estimar la brecha salarial como consecuencia de posibles variables omitidas. Además, se aplica la descomposición Oaxaca-Blinder, que permite descomponer las diferencias de los salarios medios entre hombres y mujeres en dos componentes: un componente explicado que recoge diferencias en características, y un componente no explicado que, tradicionalmente en estos estudios, se aproxima como discriminación.

El artículo sigue la siguiente estructura. Después de esta justificación al estudio y la determinación de los objetivos del mismo, se presenta y describe la base de datos y la muestra utilizada. A continuación, se presenta la metodología empleada a lo largo del trabajo, seguida de los principales resultados obtenidos. Por último, el trabajo se cierra con la discusión y las conclusiones.

DATOS

El análisis se ha realizado mediante los microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) para el año 2018. La encuesta es realizada por el INE y forma parte de la denominada *European Structure of Earnings Survey* en donde los distintos países de la Unión Europea contribuyen con su propia encuesta de estructura salarial siguiendo una metodología armonizada. Se trata de una encuesta por muestreo aleatorio bietápico que se realiza cada cuatro años a una muestra representativa de empresas (unidad primaria de muestreo) y a las personas empleadas que estaban inscritas en el sistema de Seguridad Social en el mes de octubre del año correspondiente. Es representativa a nivel nacional e incluye todas aquellas actividades económicas comprendidas entre las secciones B y S de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-09). Su principal objetivo es proporcionar información sobre la estructura salarial de trabajadores y trabajadoras.

La encuesta proporciona información detallada sobre la retribución, las características de las personas empleadas (sexo, edad, nivel educativo,...), las características del puesto de trabajo (tipo de contrato, tipo de jornada, ocupación, nivel de responsabilidad,...), y las características de la empresa o establecimiento (tamaño de la empresa, sector de actividad, comunidad autónoma, ...). La información salarial disponible

para cada persona empleada incluye tanto el salario base, como la paga extraordinaria, pagos por horas extraordinarias y complementos salariales.

En el presente estudio utilizamos como principal variable de interés el salario bruto por hora. Frente al salario mensual o anual, el salario por hora supone una mejora, puesto que permite comparar el salario de trabajadores/as con distintos tipos de jornada y de contrato (Moral, 2021). El salario bruto por hora se ha calculado dividiendo el salario¹ percibido por cada persona empleada en el mes de octubre, entre el número de horas trabajadas a lo largo del mismo. El número de horas trabajadas en dicho mes se obtuvo multiplicando el número de horas pactadas en la jornada semanal por un factor de 4,35 (número de semanas en octubre de 2018), y añadiendo el número de horas extraordinarias. Por su parte, la identificación de directores y gerentes se hizo a partir de la información disponible sobre la ocupación según la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011 (CNO-11). De forma específica, se seleccionaron todas las personas que ocupaban puestos dentro del grupo 1 y que tenían edades comprendidas entre los 18 y 65 años. De la muestra inicial, se descartaron aquellos registros para los que faltaba información relativa a las variables de interés y cuyo salario por hora fuese inferior a 1 euro o superior a los 200 euros². La muestra final está formada por un total de 6.168 trabajadores y trabajadoras en 3.656 empresas.

Para cada trabajador, la EES proporciona un factor de elevación que permite elevar la muestra a la población real. Dado que el factor de elevación entre los distintos trabajadores es muy dispar (entre 1 y 2.071), se ha utilizado en todos los cálculos realizados para evitar sesgos en los resultados (Moral, 2018; Moral, 2021).

La distribución de la muestra de las personas que ocupan puestos de dirección y gerencia según características personales, del puesto de trabajo y de la empresa, se presentan en las Tabla A1 y Tabla A2 respectivamente del anexo. Los datos ponen de manifiesto la relativa baja presencia de mujeres en estos puestos: algo menos del 37% de los puestos de dirección y gerencia en la muestra son ocupados por mujeres frente al 63% restante de hombres, lo que supone una infrarrepresentación para las mujeres. Esta baja presencia se acentúa en los grupos de mayor edad y se reduce de forma notable entre trabajadores/as con edades comprendidas entre los 18 y 34 años y entre los 35 y 44 años, en donde el porcentaje de mujeres es de un 45,1% y un 41,1% respectivamente. En estos grupos de edades se puede considerar que las mujeres han alcanzado una distribución equitativa respecto a los hombres. La distribución según el nivel educativo de directores hombres y mujeres es similar, y como cabría esperar predominan las personas con estudios universitarios, tanto en hombres como en mujeres.

En relación con las características del puesto laboral, tanto mujeres como hombres mayoritariamente desarrollan su trabajo con un contrato indefinido (96,4% de mujeres y 96,8% de hombres) y tienen jornada a tiempo completo (92,1% de mujeres y 92,9% de hombres). Atendiendo a las características de la empresa, la presencia de mujeres directoras y gerentes aumenta con el tamaño de la misma, y es mucho más equitativa en empresas públicas (45,7%) que en empresas privadas (35,7%). Los sectores de actividad en donde la presencia de mujeres directivas y gerentes es menor son las industrias extractivas (6,3%), suministro de agua y saneamiento (18,7%), construcción (21,2%) y el sector de información y comunicación (25,1%), sectores muy masculinizados. En sanidad y servicios sociales, la presencia de mujeres en puestos directivos supera ligeramente a la de los hombres (56,7% de directivas mujeres), mientras que existe prácticamente paridad en el sector de la administración pública (49%), en actividades administrativas (49%) y en el sector inmobiliario (48,1%). Estos datos están en cierta consonancia con la presencia de mujeres en los distintos grados universitarios según ramas de enseñanza. Así, por ejemplo, destaca la alta presencia de mujeres en Ciencias de la Salud (casi el 70%), y en Ciencias Sociales y

¹ Se ha tenido en cuenta el salario base más los complementos y/o pagos salariales percibidos.

² Las personas con un salario por hora fuera del rango establecido tan solo representaban el 0,4% de la muestra inicial. Se trata de valores atípicos que pueden sesgar los resultados de las estimaciones. Es una práctica habitual en los distintos trabajos que utilizan la EES para estimar brechas salariales.

Jurídicas (casi el 60%). Por su parte, en los estudios de Ciencias la presencia de hombres y mujeres es equilibrada, si bien en Ingeniería y Arquitectura, apenas una de cada cuatro estudiantes son mujeres (Ministerio de Ciencia e Innovación, 2021). En función de la comunidad autónoma del establecimiento, la presencia de mujeres directoras y gerentes es mayor en las Islas Baleares (44,3%), Comunidad de Madrid (41,3%), Castilla y León (40,9%) y Castilla La Mancha (40,8%).

METODOLOGÍA

A continuación, se detalla la metodología empleada a lo largo del trabajo. Primero se describe la brecha salarial no ajustada para, inmediatamente después, presentar los cálculos en la obtención de la brecha salarial ajustada. Por último, se describe cómo se realiza la descomposición de la brecha salarial para diferenciar entre los componentes explicados y no explicados.

Brecha salarial no ajustada

Como primera aproximación a la diferencia salarial por género, se ha calculado la denominada brecha salarial no ajustada siguiendo la siguiente expresión,

$$brecha\ salarial = \frac{(\bar{w}_h - \bar{w}_m)}{\bar{w}_h} \times 100 \quad (1)$$

en donde \bar{w}_h y \bar{w}_m representa el salario por hora medio de hombres y mujeres respectivamente. Asimismo, se ha calculado el estadístico t para contrastar si la brecha salarial no ajustada es estadísticamente igual a cero según la expresión,

$$t = \frac{(\bar{w}_h - \bar{w}_m)}{\sqrt{\frac{\sigma_h^2}{n_h} + \frac{\sigma_m^2}{n_m}}} \quad (2)$$

en donde σ_h^2 y σ_m^2 representa la varianza del salario por hora de hombres y mujeres, y n_h y n_m es el número de hombre y mujeres respectivamente.

Brecha salarial ajustada

La brecha salarial ajustada se obtiene a partir de la estimación de una ecuación de salarios del tipo propuesto por Mincer (1974) ampliada tal que,

$$\ln W_i = \alpha + \beta \text{Mujer}_i + \sum_k \gamma_k X_{ki} + \sum_k \delta_k Y_{ki} + \sum_k \theta_k Z_{ki} + \varepsilon_i \quad (3)$$

en donde $\ln W_i$ es el logaritmo del salario por hora del trabajador i , Mujer_i es una variable dicotómica que toma valor 1 si la persona i es mujer y 0 en caso contrario, X_{ki} es un conjunto de variables de características personales, Y_{ki} es un conjunto de variables de características del puesto de trabajo, Z_{ki} es un conjunto de variables de características de la empresa, y ε_i es el término de error. El parámetro β es un indicador de la diferencia salarial por género ajustada, puesto que indica la diferencia logarítmica en el salario por hora entre una mujer y un hombre con características similares tanto en las personales (experiencia y nivel educativo), como las laborales y de empresa. Es importante destacar que el valor del parámetro β no es comparable con la brecha salarial ajustada, dado que la diferencia logarítmica de una variable no coincide con su diferencia porcentual. De forma específica, la relación entre ambas diferencias viene dada por la expresión "Diferencia logarítmica = $\ln(1 + \text{Diferencia porcentual}/100)$ ". En consecuencia, es posible ob-

tener la diferencia porcentual en el salario hora a partir del parámetro β (o diferencia logarítmica) tal que,

$$\text{Diferencia porcentual salario} = (e^{\beta} - 1) \times 100 \quad (4)$$

De este modo, es posible comparar los resultados de la estimación de la ecuación de salarios con la brecha salarial no ajustada.

Dentro del conjunto de características personales se incluye la edad (18-35 años, 45-54 años, 55-65 años), el nivel educativo (primaria o inferior, secundaria 1º etapa, secundaria 2º etapa, estudios universitarios), y la nacionalidad (española, países de la UE, resto de países). El conjunto de características del puesto de trabajo incluye la antigüedad en el puesto (1-3 años, 3-7 años, más de 7 años), tipo de contrato (indefinido o temporal), tipo de jornada (completa o parcial) y si el trabajador realiza o no tareas de responsabilidad. Las características de la empresa recogen el tamaño (1-9 trabajadores/as, 10-49 trabajadores/as, 50 o más trabajadores/as), la forma de control (público, privado), el tipo de convenio colectivo (sectorial, empresa, otros), el sector de actividad (se consideran 18 sectores) y la comunidad autónoma del establecimiento.

Dado que la EES permite identificar a aquellos/as trabajadores/as que pertenecen a una misma empresa, es posible mejorar la estimación de la brecha salarial a partir de la ecuación (3) mediante la incorporación de efectos fijos a nivel de empresa, controlando así por todos aquellos factores de las empresas que son no observables o no están disponibles en la encuesta. De este modo, se elimina el sesgo que se produce al estimar la brecha salarial de género por la no inclusión de características de la empresa importantes para explicar el salario de mujeres y hombres en los puestos de dirección y gerencia y las diferencias en el mismo por razón de género. La ecuación a estimar es ahora la siguiente,

$$\text{Ln}W_{ij} = \alpha + \beta \text{Mujer}_{ij} + \sum_k \gamma_k X_{kij} + \sum_k \delta_k Y_{kij} + \mu_j + \varepsilon_{ij} \quad (5)$$

en donde μ_j denota el efecto fijo de la empresa j , que recoge tanto las características observadas como las no observadas de la empresa j .

Descomposición de la brecha salarial

Con el fin de estudiar en mayor profundidad las diferencias salariales entre hombres y mujeres se aplica la denominada descomposición Oaxaca-Blinder (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973). La descomposición establece que la diferencia salarial entre hombres y mujeres se debe a dos componentes. El primero de ellos, denominado componente explicado, recoge las diferencias en las características observables entre hombres y mujeres, como diferencias en experiencia, nivel educativo, etc... El segundo de ellos, denominado componente no explicado, recoge las diferencias en la forma en que se valoran o se retribuyen esas características entre hombres y mujeres. Este segundo componente se atribuye por lo general a la presencia de discriminación, si bien está recogiendo también diferencias de género en características no observables. Por ejemplo, en el caso particular de la EES, la información sobre si los/as trabajadores/as tienen hijos/as, variable esta de especial relevancia sobre todo en el caso de las mujeres o si las empresas tienen políticas de conciliación laboral, no están incluidas en la encuesta.

Para llevar a cabo la descomposición partimos de una ecuación de salarios en forma matricial especificada de forma separada para hombres (h) y mujeres (m) tal que,

$$\text{Ln}W_G = X_G \beta_G + \varepsilon_G, \quad G \in \{h, m\} \quad (6)$$

en donde LnW_G es un vector de salarios por hora en logaritmos para el grupo G , X_G es una matriz de variables explicativas que incluye características personales de los/as trabajadores/as (a excepción del sexo), del puesto de trabajo y de la empresa, y ε_G es el término de error. Si tomamos valores esperados en la ecuación previa tenemos que,

$$E(LnW_G) = E(X_G \beta_G) \quad , \quad G \in \{h, m\} \quad (7)$$

en donde se ha tenido en cuenta que el valor esperado del término de error es cero. Si sustituimos el valor esperado en salarios y variables explicativas por su valor medio, y teniendo en cuenta las propiedades del estimador por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) podemos expresar la ecuación previa tal que,

$$\bar{W}_G = \bar{X}_G \hat{\beta}_G \quad , \quad G \in \{h, m\} \quad (8)$$

De este modo, el estimador de las diferencias en salarios medios entre hombres y mujeres viene dado por,

$$\bar{W}_h - \bar{W}_m = \bar{X}_h \hat{\beta}_h - \bar{X}_m \hat{\beta}_m \quad (9)$$

Sumando y restando en el lado derecho de la expresión y sacando factor común obtenemos la expresión básica de la descomposición,

$$\bar{W}_h - \bar{W}_m = \underbrace{(\bar{X}_h - \bar{X}_m) \hat{\beta}_h}_{\text{componente explicado}} + \underbrace{\bar{X}_m (\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_m)}_{\text{componente no explicado}} \quad (10)$$

Una alternativa a esta descomposición, que goza de gran aceptación en la literatura empírica y que se aplica en el presente trabajo, es la sustitución del parámetro de coeficientes estimados a partir de la ecuación para hombres ($\hat{\beta}_h$), por el equivalente obtenido a partir de la estimación de ambos grupos en la misma ecuación.

RESULTADOS

Brecha salarial no ajustada

Las Tablas 1, 2 y 3 muestran el salario medio por hora de mujeres y hombres y la brecha salarial resultante según características personales, del puesto de trabajo y de la empresa, respectivamente. Con fines comparativos, la información se presenta separada para los puestos de dirección y gerencia, y se compara con el resto de ocupaciones de forma agregada.

Como puede apreciarse, para el grupo de dirección y gerencia, el salario medio de las mujeres fue un 17,9% inferior al de los hombres en el año 2018, diferencia muy superior a la observada en otras ocupaciones (10,9%). Por edad, la brecha salarial de género en dirección y gerencia alcanza su máximo valor en el grupo de 35-44 años (18,7%), que coincide con el periodo de cuidado de descendientes, pues según el Instituto Nacional de Estadística la maternidad se produce a la edad media de 32 años. En el resto de ocupaciones, sin embargo, se observa una clara relación positiva entre edad y brecha salarial, relación que podría explicarse por la creciente disparidad con la edad en años de experiencia acumulados entre hombres y mujeres, debido a las interrupciones de las mujeres en su vida laboral por maternidad o cuidado de familiares (Anghel *et al.*, 2019b). No se observa una relación de la brecha salarial con el aumento del nivel educativo, si bien para la educación universitaria, que es la razonable para puestos de alta responsabilidad, es superior a la del resto de ocupaciones. En función de la nacionalidad, la brecha salarial de género es mayor en dirección y gerencia con nacionalidad extranjera, sobre todo en el caso de aquellos/as con

nacionalidad en otros países distintos de la Unión Europea, mientras que para el resto de ocupaciones las brechas son menores.

Según el tipo de contrato, la brecha salarial es mayor entre las personas ocupadas en dirección y gerencia con contratos temporales (un 28,6% frente a un 17,5% en contrato indefinido), lo que contrasta con el resto de ocupaciones, en las cuales la brecha salarial de género entre trabajadores/as con contrato temporal es de tan solo un 1,1%. A su vez, la brecha salarial de género es considerablemente alta en puestos directivos con jornada a tiempo parcial, situándose por encima del 50% y es mayor para el grupo que desempeña tareas de responsabilidad dentro de la empresa.

Atendiendo a las características de la empresa, la brecha de género en dirección y gerencia se reduce con el tamaño empresarial, alcanzando la cifra del 14,6% para empresas con 50 o más trabajadores/as, lo que supone una diferencia de algo más de 9 puntos porcentuales respecto de las empresas de menor tamaño (menos de 10 trabajadores/as). En promedio, la brecha salarial es mayor en empresas privadas, aunque menos que en el grupo del resto de ocupaciones, donde la diferencia salarial por género en el sector privado es más del doble que en el sector público (15,1% frente al 7%). El sector de actividad en donde la brecha de género en dirección y gerencia es mayor es el de actividades administrativas y auxiliares (50,9%), seguido de las industrias extractivas (37,4%), transporte y almacenamiento (28,6%) y actividades sanitarias y servicios sociales (27,2%). El sector de educación y el sector de actividades inmobiliarias presentan por su parte una brecha salarial favorable a la mujer en puestos de dirección y gerencia. Las comunidades autónomas en donde la brecha salarial de género alcanza valores mayores en dirección y gerencia son Galicia (48,4%), Canarias (38%), Cantabria (30,3%) y Aragón (28,5%). Por su parte, las Islas Baleares, Castilla La Mancha y la Comunidad Valenciana presentan brechas salariales bastante reducidas en comparación al resto de regiones: 5,2%, 6% y 6,2% respectivamente.

Tabla 1. Brecha salarial no ajustada según características personales, 2018. Dirección y gerencia, y resto de ocupaciones.

	Dirección y gerencia			Resto de ocupaciones		
	Salario por hora Mujeres (€)	Salario por hora Hombres (€)	Brecha Salarial (%)	Salario por hora Mujeres (€)	Salario por hora Hombres (€)	Brecha Salarial (%)
Total	20,91	25,48	17,9*	10,79	12,10	10,9*
Edad						
18-34	15,20	17,18	11,5*	9,32	9,86	5,5*
35-44	19,50	23,98	18,7*	10,88	12,01	9,4*
45-54	22,45	26,53	15,4*	11,29	12,84	12,0*
55-65	24,33	28,33	14,1*	11,86	14,14	16,1*
Nivel educativo						
Edu. Primaria o inf.	10,95 ^a	17,61 ^a	37,8*	7,92	9,60	17,5*
Edu. Secund. 1ª etapa	15,17	16,04	5,4*	8,43	9,97	15,4*
Edu. Secund. 2ª etapa	16,15	21,92	26,3*	9,55	11,96	20,1*
FP o grado superior	17,94 ^a	21,55	16,8*	10,18	13,15	22,6*
Edu. Universitaria	22,80	27,87	18,2*	15,10	17,45	13,5*
Nacionalidad						
España	20,96	25,28	17,1*	10,90	12,32	11,5*
Países UE	22,21 ^a	30,28	26,7*	9,94	11,31	12,1*
Otros países	12,55 ^a	38,73 ^a	67,6*	8,37	8,83	5,3*

a: valor obtenido con un número de observaciones muestrales inferior a 100.

*: brecha salarial estadísticamente significativa

Fuente: *elaboración propia a partir de la EES-2018.*

Tabla 2. Brecha salarial no ajustada según características del puesto de trabajo, 2018. Dirección y gerencia, y resto de ocupaciones.

	Dirección y gerencia			Resto de ocupaciones		
	Salario por hora Mujeres (€)	Salario por hora Hombres (€)	Brecha Salarial (%)	Salario por hora Mujeres (€)	Salario por hora Hombres (€)	Brecha Salarial (%)
Antigüedad						
Menos de 1 año	17,52	27,96	37,3*	8,58	9,36	8,3*
Entre 1 y 3 años	17,32	22,05	21,5*	9,25	10,23	9,6*
Entre 3 y 7 años	20,94	21,57	2,9	10,06	11,10	9,3*
Más de 7 años	22,04	26,71	17,5*	12,33	14,51	15,0*
Tipo de contrato						
Temporal	14,86 ^a	20,82	28,6*	10,21	10,32	1,1
Indefinido	21,14	25,63	17,5*	10,96	12,64	13,3*
Tipo de jornada						
Parcial	12,77 ^a	25,95	50,8*	9,09	10,88	16,4*
Completa	21,61	25,44	15,0*	11,67	12,33	5,4*
Tareas de responsabilidad						
Sin Responsabilidad	17,42	20,08	13,2*	10,40	11,45	9,2*
Con responsabilidad	21,36	26,05	18,0*	14,73	16,64	11,5*

a: valor obtenido con un número de observaciones muestrales inferior a 100.

*: brecha salarial estadísticamente significativa

Fuente: elaboración propia a partir de la EES.

Tabla 3. Brecha salarial no ajustada según características de la empresa, 2018. Dirección y gerencia, y resto de ocupaciones (continuación)

	Dirección y gerencia			Resto de ocupaciones		
	Salario por hora Mujeres (€)	Salario por hora Hombres (€)	Brecha Salarial (%)	Salario por hora Mujeres (€)	Salario por hora Hombres (€)	Brecha Salarial (%)
Tamaño de la empresa						
1-9 trabajadores/as	18,43	24,89	26,0*	8,30	9,48	12,4*
10-49 trabajadores/as	19,84	24,24	18,1*	9,73	10,74	9,4*
50 o más trabajadores	22,69	26,56	14,6*	12,17	14,03	13,2*
Control						
Público	22,01	25,67	14,2*	15,06	16,19	7,0*
Privado	20,78	25,46	18,4*	9,76	11,49	15,1*
Convenio colectivo						
Nivel sectorial	20,43	24,97	18,2*	9,86	11,12	11,3*
Nivel empresa	22,63	28,19	19,7*	12,24	15,08	18,8*
Otros	23,41 ^a	26,52	11,7*	14,83	15,30	3,0*
Sector de actividad						
Industrias extractivas	17,15 ^a	27,39 ^a	37,4	17,30	12,68	-36,4*
Industria manufacturera	20,78	26,43	21,4*	10,66	12,76	16,4*
Suministro de energía eléctrica...	22,53 ^a	28,35 ^a	20,5*	22,04	23,61	6,7*

Suministro de agua, saneamiento...	18,72 ^a	22,59 ^a	17,1*	11,80	13,29	11,2*
Construcción	16,96 ^a	18,55	8,6*	10,48	10,25	-2,3
Comercio y repar. de vehículos...	19,09	22,93	16,8*	9,03	10,69	15,5*
Transporte y almacena.	16,40 ^a	22,96	28,6*	11,32	11,50	1,5
Hostelería	13,86 ^a	18,25	24,1*	8,27	8,90	7,1*
Información y comunicación	25,68	28,69	10,5*	13,00	15,01	13,4*
Act. financieras y seguros	25,52	28,51	10,5*	16,95	19,89	14,8*
Actividades inmobiliarias	19,36 ^a	18,57 ^a	-4,3	9,04	10,97	17,6*
Actividades profesionales...	24,12	31,80	24,2*	11,06	13,77	19,7*
Act. administrativas...	16,51	33,64	50,9*	8,17	9,62	15,1*
Administración Pública...	21,54 ^a	24,53 ^a	12,2*	13,38	14,39	7,0*
Educación	29,19 ^a	17,17 ^a	-70,0*	14,14	15,96	11,4*
Act. sanitarias y serv. soc.	19,09	26,23	27,2*	12,52	16,21	22,8*
Act. artísticas, recreativas...	17,38 ^a	21,54	19,4*	9,79	11,04	11,3*
Otros servicios	18,89 ^a	19,18 ^a	1,5	7,83	9,77	19,9*

Comunidad Autónoma ^b						
Andalucía	18,02	21,39	15,8*	10,23	11,53	11,3*
Aragón	16,65 ^a	23,29	28,5*	10,43	11,97	12,9*
Asturias	16,04 ^a	19,08	16,0*	9,33	12,25	23,8*
Baleares	24,52 ^a	25,87	5,2	11,04	11,53	4,3*
Canarias	16,65 ^a	26,87	38,0*	9,65	9,95	3,0
Cantabria	16,63 ^a	23,87 ^a	30,3*	10,19	11,68	12,8*
Castilla y León	19,21 ^a	23,82	19,3*	9,94	11,33	12,2*
Castilla-La Mancha	24,07 ^a	25,60	6,0*	10,25	11,05	7,3*
Cataluña	22,83	26,08	12,5*	11,26	13,04	13,6*
Comunidad Valenciana	19,04	20,30	6,2*	10,06	11,31	11,1*
Extremadura	15,40 ^a	19,34 ^a	20,4*	9,93	9,99	0,7
Galicia	18,46 ^a	35,79	48,4*	9,86	10,81	8,8*
Madrid	22,72	29,00	21,7*	11,57	12,98	10,9*
Murcia	14,02 ^a	18,82	25,5*	10,03	10,83	7,4*
Navarra	19,78 ^a	25,77	23,3*	11,83	13,01	9,1*
País Vasco	23,21	26,77	13,3*	13,22	14,69	10,0*
Rioja	20,14 ^a	23,06 ^a	12,6*	9,39	11,33	17,1*

a: valor obtenido con un número de observaciones muestrales inferior a 100.

b: la Comunidad Autónoma se refiere al lugar en el que la empresa está localizada.

*: brecha salarial estadísticamente significativa

Fuente: *elaboración propia a partir de la EES.*

Brecha salarial ajustada

Los resultados de la estimación por MCO de las ecuaciones de salarios 3 y 5 para las personas que ocupan los puestos de dirección y gerencia se muestran en la Tabla 4. En cada caso se presenta el valor de los parámetros estimados y sus correspondientes desviaciones típicas (d.t.) robustas a posibles problemas de heterocedasticidad entre paréntesis, así como el número de observaciones, el valor del R^2 , y el estadístico F para el contraste de la hipótesis nula de ausencia de significatividad estadística conjunta de los parámetros estimados.

Los resultados de la estimación de la ecuación 3 (columnas 1 y 2 de la Tabla 4) muestran que el coeficiente asociado a la variable *Mujer* es negativo y estadísticamente significativo al 1% de significatividad. Su valor indica que el salario de una mujer es un 13,5% (diferencia logarítmica de 0,1453) inferior al de un hombre con características personales y puesto de trabajo similares, en empresas parecidas. Este valor, que se corresponde con la brecha salarial ajustada es de más de 4 puntos porcentuales inferior a la brecha salarial no ajustada presentada en la Tabla 1.

Atendiendo a las variables de control incluidas en la ecuación de salarios, por lo general, los coeficientes estimados muestran el signo esperado. Los resultados muestran evidencia de una relación positiva entre productividad de las personas ocupadas en dirección y gerencia y el salario percibido, en función de la experiencia (edad) y el nivel educativo. Así, los parámetros estimados asociados a los distintos grupos de edad son positivos y significativos al 1%, y su valor se hace mayor en función de la edad. A modo ilustrativo, en dirección, las personas con edades entre 55-65 años perciben un salario un 53% superior que aquellas con edades comprendidas entre los 18 y 34 años, manteniéndose idénticas el resto de las características entre ambos grupos de edad. En relación con el nivel educativo, tan solo el coeficiente asociado a estudios universitarios es estadísticamente significativo. Su valor indica que las personas que ocupan puestos directivos y que tiene estudios universitarios percibe un salario un 48,7% superior al que tendría con un nivel educativo bajo (estudios primarios o inferior). Atendiendo a la antigüedad en el puesto laboral, tan solo es significativo el coeficiente asociado a una antigüedad de entre 1 y 3 años, y al contrario de lo que cabría esperar, su signo es negativo.

En cuanto a las variables que recogen características del puesto de trabajo, en dirección y gerencia con contrato indefinido, se percibe un salario un 19,5% superior que con contrato temporal, mientras que la jornada completa ve incrementado su salario en un 17% respecto de la jornada parcial. A su vez, el hecho de realizar tareas de responsabilidad implica percibir un salario un 20,7% mayor.

En relación con las características de la empresa, el salario percibido en la dirección se incrementa de forma significativa con el tamaño de la empresa, mientras que no se encuentra evidencia de diferencias salariales significativas entre el sector público y privado. Por último, en las empresas que están sujetas a convenio colectivo de empresa, la dirección percibe un salario un 7% mayor que aquellas sujetas a convenio colectivo sectorial.

Cuando se incluyen en la estimación los efectos fijos de empresa (ecuación 5, columnas 3 y 4 de la Tabla 4), el coeficiente asociado a la variable *Mujer* mantiene su signo negativo y su significatividad estadística al 1%, si bien su valor se reduce considerablemente respecto de la estimación previa. En particular, el valor estimado indica que una mujer percibe un salario un 8,1% (diferencia logarítmica de 0,0848) inferior al de un hombre con características personales parecidas, realizando un trabajo similar dentro de la misma empresa.

En cuanto a los resultados de la estimación respecto al conjunto de variables de control incluidas³, de nuevo se observa una relación positiva entre la experiencia (aproximada por la edad), el nivel educativo y el salario percibido. Los coeficientes asociados a la antigüedad en el puesto de trabajo mantienen su signo negativo si bien ninguno de ellos es ahora estadísticamente significativo. Por su parte, los coeficientes asociados a contrato temporal y jornada completa no son estadísticamente significativos a los niveles de significación habituales, mientras que, de nuevo, desempeñar tareas de responsabilidad implica un incremento salarial notable (un 22,8%).

³ Las variables *dummy* de empresa, recogen todas aquellas características tanto observadas en la muestra como no observadas. De esta forma las variables tamaño, tipo de control, tipo de convenio, sector de actividad y región quedan absorbidas por dichas variables *dummy*.

Tabla 4. Resultados de la estimación por MCO de la ecuación de salarios en dirección y gerencia.

	Coeficientes estimados			
	MCO		MCO EF de empresa	
	parámetro (1)	d.t. (2)	parámetro (3)	d.t. (4)
Mujer	-0,1453***	(0,0266)	-0,0848***	(0,0254)
Edad				
35-44	0,1818***	(0,0436)	0,1310**	(0,0603)
45-54	0,3148***	(0,0440)	0,2798***	(0,0620)
55-65	0,4259***	(0,0527)	0,3157***	(0,0715)
Nivel educativo				
Edu. Secundaria 2ª etapa	-0,0744	(0,1222)	0,0176	(0,1227)
Edu. Secundaria 1ª etapa	0,1618	(0,1074)	0,0407	(0,1182)
FP o grado superior	0,1678	(0,1109)	0,1348	(0,1298)
Edu. Universitaria	0,3970***	(0,1071)	0,1967*	(0,1125)
Nacionalidad				
Países UE	0,1987***	(0,0623)	0,1995	(0,1486)
Otros países	0,0333	(0,2014)	0,0266	(0,1048)
Antigüedad				
Entre 1 y 3 años	-0,1337**	(0,0622)	-0,0609	(0,0868)
Entre 3 y 7 años	-0,1065	(0,0660)	-0,0046	(0,0700)
Más de 7 años	-0,0311	(0,0563)	0,0392	(0,0635)
Otras características del puesto laboral				
Contrato Indefinido	0,1779***	(0,0528)	0,2004	(0,1508)
Jornada completa	0,1569**	(0,0680)	-0,1546	(0,1801)
Tareas de responsabilidad	0,1885***	(0,0413)	0,2057**	(0,0835)
Tamaño de la empresa				
10-49 trabajadores/as	0,0925**	(0,0445)	-	-
50 o más trabajadores/as	0,1858***	(0,0412)	-	-
Control				
Control privado	0,0158	(0,0518)	-	-
Convenio colectivo				
Nivel empresa	0,0703***	(0,0260)	-	-
Otros	0,0657	(0,0643)	-	-
Control				
Variables <i>dummy</i> empresa	NO		SI	
Variables <i>dummy</i> s. actividad	SI		NO	
Variables <i>dummy</i> región (CCAA)	SI		NO	
Nº de observaciones	6168	6168	6168	6168
R ²	30,91	30,72	28,86	91,24
Estadístico <i>F</i>	16,41	15,98	18,39	4,93
(p-value)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)

Nota: desviaciones típicas robustas a posibles problemas de heterocedasticidad entre paréntesis.

*** Significatividad estadística al 1%

** Significatividad estadística al 5%

* Significatividad estadística al 10%

Fuente: elaboración propia a partir de la EES.

Descomposición de la brecha salarial

Los resultados de la descomposición de las diferencias salariales por género se presentan en la Tabla 5. La descomposición de la diferencia en su componente explicado y no explicado se presenta en el PANEL A. Como puede apreciarse, prácticamente la totalidad de la diferencia en el salario medio entre hombres y mujeres viene dada por el componente no explicado. Así, dicho componente representa el 93,6% de la diferencia en salarios medios, mientras que el 6,4% restante en las diferencias salariales lo conforma el componente explicado, si bien su coeficiente no es estadísticamente significativo.

El PANEL B por su parte, muestra la aportación de las distintas variables incluidas en la ecuación de salarios al componente explicado y al componente no explicado. En el caso del componente explicado, tan solo dos factores presentan un coeficiente estadísticamente significativo: la edad (con signo positivo) y el tamaño de la empresa (con signo negativo). En consecuencia, el hecho de que las mujeres en puestos de dirección y gerencia presenten una menor edad que los hombres, y por tanto una menor experiencia, favorece la diferencia salarial en detrimento de las mujeres. Por otro lado, debido a que la presencia de mujeres en dirección aumenta en empresas de mayor tamaño y a que estas últimas pagan salarios mayores en estos puestos, la diferencia salarial entre hombres y mujeres tiende a reducirse. Puesto que ambos efectos tienen signos opuestos, el efecto neto es neutral de manera que el componente explicado de la brecha no es significativo.

En el caso del componente no explicado, los únicos factores que presentan un signo positivo y estadísticamente significativo son nacionalidad extranjera, con una aportación muy baja, y el término constante. El relativo alto valor del coeficiente asociado al término constante implica que el componente no explicado está constituido principalmente por diferencias de género no observables. Detrás de este componente, están aspectos relacionados con la infravaloración de las capacidades y habilidades de las mujeres y su papel subordinado en la sociedad, que se traduce en peores evaluaciones de las mujeres en los procesos de contratación, promoción y salarios (Anker, 1997; Grimshaw *et al.*, 2017).

Por su parte, los factores que presentan un signo negativo y que por tanto favorecen la reducción de las brechas salariales de género son la región, jornada completa y la antigüedad en el puesto de trabajo.

Tabla 5. Resultados de la descomposición Oaxaca-Blinder de las diferencias salariales por género.

	Coeficiente	Descomposición	
		(d.t.)	Peso sobre diferencia (%)
PANEL A			
Promedio LnW			
Hombre	3,0707***	(0,0203)	-
Mujer	2,9154***	(0,0239)	-
Diferencia	0,1553***	(0,0000)	-
Componente explicado	0,0099	(0,0210)	6,4
Componente no explicado	0,1453***	(0,0252)	93,6
PANEL B			
Componente explicado			
Edad	0,0248***	(0,0075)	15,99
Nivel educativo	-0,0100	(0,0104)	-6,45
Nacionalidad extranjera	0,0002	(0,0018)	0,13
Antigüedad	-0,0019	(0,0032)	-1,21
Contrato indefinido	0,0007	(0,0014)	0,44
Jornada completa	0,0012	(0,0033)	0,77
Tareas de responsabilidad	0,0032	(0,0035)	2,08
Tamaño de la empresa	-0,0112**	(0,0056)	-7,19
Sector privado	0,0005	(0,0018)	0,35
Convenio colectivo	-0,0012	(0,0016)	-0,79
Sector de actividad	-0,0069	(0,0052)	-4,45
Región (CCAA)	0,0104	(0,0075)	6,73
Componente no explicado			
Edad	0,0978	(0,0641)	63,01
Nivel educativo	-0,0511	(0,1548)	-32,91
Nacionalidad extranjera	0,0073*	(0,0040)	4,72
Antigüedad	-0,1519*	(0,0801)	-97,81
Contrato indefinido	0,0842	(0,0970)	54,20
Jornada completa	-0,2840**	(0,0999)	-182,88
Tareas de responsabilidad	0,0961	(0,0678)	61,86
Tamaño de la empresa	0,0098	(0,0495)	6,32
Sector privado	-0,0748	(0,0918)	-48,20
Convenio colectivo	-0,0102	(0,0112)	-6,54
Sector de actividad	0,0782	(0,0565)	50,37
Región (CCAA)	-0,5132*	(0,2934)	-330,49
Término constante	0,8571**	(0,3744)	551,96

Nota: desviaciones típicas robustas a posibles problemas de heterocedasticidad entre paréntesis.

*** Significatividad estadística al 1%

** Significatividad estadística al 5%

* Significatividad estadística al 10%

Fuente: *elaboración propia a partir de la EES.*

CONCLUSIONES

El análisis sobre las diferencias salariales por razón de género en dirección y gerencia realizado en el presente trabajo ha puesto de manifiesto diversas cuestiones de interés.

En primer lugar, el análisis descriptivo de la muestra de hombres y mujeres en puestos de dirección y gerencia muestra la infrarrepresentación de mujeres en los puestos de toma de decisiones y responsabilidad en las empresas. Poco más de la tercera parte de los puestos de dirección y gerencia en España en 2018 estaban ocupados por mujeres. El nivel educativo en los puestos de dirección es similar entre hombres y mujeres y mayoritariamente se corresponden con niveles universitarios, mientras que las mujeres presentan menor experiencia. Cabe destacar, a su vez, que el porcentaje de directivas que desempeñan tareas de responsabilidad es inferior que el de los hombres, aun sabiendo que estos puestos conllevan la supervisión de grupos y toma de decisiones. Con relación al tipo de empresas que parece ser más sensible a la participación de mujeres en la dirección, hay que destacar que son las de mayor tamaño empresarial y las del sector público. Este resultado puede ser consecuencia de la presión social a que haya mujeres en todas las esferas, cuya ausencia se hace más notable cuanto más grande es la empresa; y a la regulación de lo público, donde todas las cuestiones relativas a salarios están regladas y no son tan habituales las negociaciones personales.

En segundo lugar, la brecha salarial no ajustada en el año 2018 en dirección y gerencia fue de prácticamente un 18%, casi el doble de la brecha en el resto de ocupaciones, resultado relacionado con la existencia del techo de cristal. A su vez, las diferencias salariales de género en estos puestos se reducen en empresas de mayor tamaño y en empresas del sector público.

En tercer lugar, cuando se ajusta la brecha salarial teniendo en cuenta las características personales, del puesto de trabajo y de la empresa, la diferencia salarial de género se sitúa en un 13,5%. Es decir, una mujer en dirección y gerencia percibe un salario un 13,5% inferior que el de su homólogo varón, aún con características personales similares, realizando un trabajo parecido en empresas similares. Cuando se replica la estimación de la brecha salarial ajustada con efectos fijos de empresa, lo que permite incluir tanto las características observables como no observables de las empresas, la diferencia salarial por género se reduce situándose en el 8%. Es decir, que una mujer en dirección y gerencia percibe un salario un 8% inferior que un hombre dentro de la misma empresa, con características personales similares y realizando un trabajo parecido.

Si bien estos datos podrían sugerir la presencia de discriminación salarial por razón de género en dirección y gerencia, cuando se lleva a cabo la descomposición Oaxaca-Blinder se observa que, en efecto, la diferencia en salarios medios entre hombres y mujeres viene explicada principalmente por el denominado componente no explicado.

El componente explicado es prácticamente residual, reflejando que la brecha salarial se explica por la menor experiencia de las mujeres en dirección y gerencia respecto de los hombres. Una explicación plausible serían las interrupciones que realizan las mujeres en su vida laboral por motivos de maternidad y/o por cuidados de familiares dependientes, y que, junto con el techo de cristal, impiden que recuperen dichos puestos de responsabilidad, si bien es algo que no puede ser contrastado a nivel empírico mediante la EES.

Atendiendo al componente no explicado, dado que el componente de mayor peso dentro de este es el término constante de la ecuación de salarios estimada para la descomposición, una parte muy importante de ese componente se debe a la omisión de variables no observables o no disponibles en la base de datos empleada. Entre las características no observables, se encontraría el estado civil, la situación familiar (hijos/as, mayores dependientes, ...) y otras variables culturales especialmente relevantes a la hora de explicar el salario.

Una de estas podría ser la autopercepción de las capacidades, influenciadas por los estereotipos de género, que influye en la negociación de los salarios habitual en los puestos directivos. Y otra, la conciliación de la vida familiar y profesional, que sigue siendo un problema clave para las mujeres, a quienes se asocia el rol de cuidadoras, influyendo en la brecha salarial, por ejemplo, a través de complementos salariales que remuneren la total disposición al trabajo o la disponibilidad para viajar. Mientras que, para los hombres, aun teniendo las mismas responsabilidades familiares, su trabajo no se ve afectado al contar con el apoyo de sus mujeres (Castaño *et al.*, 2010).

Para paliar los posibles sesgos de género en la valoración de las capacidades de hombres y mujeres, que tienen su reflejo en la retribución, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modifica el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, indicando que las personas trabajadoras tienen el derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, y para ello, es necesario realizar una correcta valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, como se desarrolla en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En este sentido, los planes de igualdad deben incluir acciones específicas para reducir los mecanismos de discriminación en la dirección empresarial, que como se ha visto, está masculinizada, lo que se puede trasladar a tomar decisiones discrecionales asociadas a las bonificaciones y otros componentes variables de los salarios que influyen en la brecha salarial de género, especialmente en la parte superior de la escala salarial que se corresponde con los puestos de dirección (Barth *et al.*, 2021). La incorporación de actuaciones concretas para valorar el puesto de trabajo con perspectiva de género debería reducir las brechas de género.

Teniendo en cuenta lo anterior, la principal futura línea de investigación se plantea con el estudio del papel de los complementos salariales dentro de la brecha salarial de género, para obtener una explicación más detallada de dónde se encuentran las diferencias dentro del conjunto de elementos que conforman las retribuciones. Así como desarrollar modelos de probabilidad que permitan conocer las posibilidades que tienen las mujeres, frente a los hombres, de obtener diferentes complementos salariales.

BIBLIOGRAFÍA

Aigner, Dennis; & Cain, Glan. (1977). Statistical theories of discrimination in labor markets. *ILR Review*, 30(2), 175-187

Altonji, Joseph; & Blank, Rebecca. (1999). Race and gender in the labor market. *Handbook of labor economics, chapter 48, vol. 3, part C*, 3143 – 3259

Anghel, Brindusa; Conde-Ruiz, J. Ignacio; & Marra de Artíñano, Ignacio (2019). Brechas salariales de género en España. *Revista Hacienda Pública Española*, 229, 87-119. doi:10.7866/hpe-rpe.19.2.4

Anker, Richard (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo*, 116(3), 343-370.

Barberà, Ester; Ramos López, Amparo; & Sarrió Catalá, María Teresa (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. *Anuario De Psicología*, 34(2), 267-278.

Barth, Erling; Kerr, Sari Pekkala; & Olivetti, Claudia (2021). The dynamics of gender earnings differentials: Evidence from establishment data. *European Economic Review*, 134, 103713. doi:10.1016/j.euroecorev.2021.103713

Becker, Gary S. (1957). *The economics of discrimination*. The University of Chicago Press.

Becker, Gary S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5), 9-49.

Blau, Francine. D.; & Kahn, Lawrence. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865. doi:10.1257/jel.20160995

Blinder, Alan S. (1973). Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455. doi:10.2307/144855

Campos-Soria, Juan Antonio; & Ropero-García, Miguel Ángel (2016). Occupational segregation and the Female–Male wage differentials: Evidence for Spain. *Gender Issues*, 33(3), 183-217. doi:10.1007/s12147-015-9148-z

Castaño, Cecilia; Martín, Juan Ángel; Vázquez, Susana; & Martínez, Jose Luis (2010). Female executives and the glass ceiling in Spain. *International Labour Review*, 149(3), 343-360. doi:10.1111/j.1564-913X.2010.00090

CEOE, & Pwc. (2019). *Análisis de la brecha salarial de género en España. Identificando las causas para encontrar las soluciones*. Comisión de igualdad y diversidad de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales. <https://www.ceoe.es/es/publicaciones/social/analisis-de-la-brecha-salarial-de-genero-en-espana-identificando-las-causas>

Cohen, Philip. N.; & Huffman, Matt L. (2007). Working for the woman? Female managers and the gender wage gap. *American Sociological Review*, 72(5), 681-704. doi:10.1177/000312240707200502

Comisión Europea. (2021). *2021 report on gender equality in the EU* Publications Office. doi:10.2838/57887

Comisión Nacional del Mercado de Valores. (2021). Presencia de mujeres en los consejos de administración y en la alta dirección de las sociedades cotizadas. https://www.cnmv.es/Portal/Publicaciones/Consejeras_Directivas.aspx

Durán Heras, María Ángeles (2017). *Los derechos poslaborales. Desigualdad de género*, Ruesga Benito, S.M., Suárez Corujo, B. & Gómez Sánchez, V.: ¿Cobraremos las pensiones? Cómo sostener el sistema público de pensiones. Editorial Pirámide. Madrid. 39-67

EIGE. (2022). *Gender equality index 2022: The COVID-19 pandemic and care*. doi:10.2839/035888

Eurostat. (2022). Gender statistics.

Gagliarducci, Stefano; & Paserman, M. Daniele (2015). The effect of female leadership on establishment and employee outcomes: Evidence from linked employer-employee data. *Research in Labor Economics*, (41), 341-372.

Grimshaw, Damian; Fagan, Colette; Hebson, Gail; & Tavora, Isabel (2017). *Making work more equal: A new labour market segmentation approach*. Manchester, England: Manchester University Press. doi:10.7765/9781526125972 <https://www.manchesteropenhive.com/view/9781526125972/9781526125972.xml>

Hensvik, Lena E. (2014). Manager impartiality: Worker-firm matching and the gender wage gap. *ILR Review*, 67(2), 395-421. doi:10.1177/001979391406700205

Hirsch, Boris (2013). The impact of female managers on the gender pay gap: Evidence from linked employer–employee data for Germany. *Economics Letters*, 119(3), 348-350. <https://EconPapers.repec.org/RePEc:eee:ecolet:v:119:y:2013:i:3:p:348-350>

Kunze, Astrid (2017) The gender wage gap in developed countries. *IZA Institute of Labor Economics*, doi:10.1093/oxfordhb/9780190628963.013.11

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 71, de 23 de marzo de 2007. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, 57, de 7 de marzo de 2019. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, 272, de 14 de octubre de 2020. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/901>

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 272, de 14 de octubre de 2020. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/902/con>

Leythienne, Denis; & Pérez-Julián, Marina (2021). *Gender pay gaps in the European Union -a statistical analysis-* Publications Office of the European Union. doi:10.2785/98845

Leythienne, Denis; & Ronkowski, Piotr (2018). A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data. EUROSTAT

Lips, Hilary. M. (2013). The gender pay gap: Challenging the rationalizations. Perceived equity, discrimination, and the limits of human capital models. *Sex Roles: A Journal of Research*, 68, 169-185. doi:10.1007/s11199-012-0165-z

Mincer, Jacob (1974). *Progress in human capital analysis of the distribution of earnings*. NBER Working Papers 0053, National Bureau of Economic Research, Inc. doi:10.3386/w0053

Mincer, Jacob; & Polachek, Solomon (1978). An exchange: The theory of human capital and the earnings of women: Women's earnings reexamined. *The Journal of Human Resources*, 13(1), 118-134. doi:10.2307/145305

Ministerio de Ciencia e Innovación (2021). Científicas en cifras 2021. Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación.

Moral, María J. (2018). Diferencias salariales en el inicio de la expansión económica de 2014. In E. Huerta, & M. J. Moral (Eds.), *Innovación y competitividad: Desafíos de la industria española* (pp. 315-345). MADRID: Funcas.

Moral, María J. (2021). Brecha salarial de género y tecnología en la industria española. *Papeles De Economía Española*, (167), 160-174.

Morrison, Ann M.; White, Randall P.; & Van Velsor, Ellen (1987). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?* Basic Books.

Oaxaca, Ronald (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review (Philadelphia)*, 14(3), 693-709. doi:10.2307/2525981

OIT (2019) *Las mujeres en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

Phelps, Edmund (1972). The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*, 62(4), 659-61.

Santero-Sánchez, Rosa; & Castro Núñez, Belén (2022). Pursuing equal pay for equal work: Gender diversity in management positions and the gender pay gap throughout the wage distribution. *BRQ Business Research Quarterly*, doi:10.1177/23409444221125239

Rubery, Jill; & Grimshaw, Damian (2015). The 40-year pursuit of equal pay: A case of constantly moving goalposts. *Cambridge Journal of Economics*, 39(2), 319-343. doi:10.1093/cje/beu053

Rute Cardoso, Ana; & Winter-Ebmer, Rudolf (2010). Female-led firms and gender wage policies. *ILR Review*, 64(1), 143-163. doi:10.1177/001979391006400107

Tajfel, Henri; & Turner, John C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *The Social Psychology of Intergroup Relations*, 33-47.

Theodoropoulos, Nikolaos; Forth, John; & Bryson, Alex (2022). Are women doing it for themselves? Female managers and the gender wage gap. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 84(6), 1329-1355. doi:10.1111/obes.12509

Vega Catena, Pedro Jesus; Santero Sánchez, Rosa; Castro Núñez, Belén; & Gómez Gómez, Nuria Elena (2016). Participación femenina en puestos directivos y desigualdad salarial un análisis en el mercado laboral español. *Estudios De Economía Aplicada*, 34(1), 155-178.

ACERCA DE LAS AUTORAS Y DEL AUTOR

Lidia de Castro

Doctoranda en Economía. Centra su investigación en la influencia que el sexo, a través del género, tiene en el ámbito laboral. Más concretamente, analiza la presencia de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad dentro de las organizaciones y sus condiciones laborales. También es Profesora Visitante en el departamento de Economía Aplicada I de la Universidad Rey Juan Carlos.

Víctor Martín

Doctor en Economía por la Universidad Rey Juan Carlos. Profesor Titular del departamento de Economía Aplicada I de la Universidad Rey Juan Carlos. Especialista en técnicas cuantitativas, su investigación se centra en temas relacionados con el comercio exterior y con el mercado de trabajo. Miembro del Grupo de Investigación Emergente en Mercado Laboral y Análisis Económico de la URJC (EMERLAB).

Rosa Santero-Sánchez

Doctora en Economía por la Universidad Rey Juan Carlos (URJC). Contratada Doctora del Departamento de Economía Aplicada I y miembro de la Unidad de Igualdad de la URJC. Especialista en técnicas cuantitativas aplicadas al análisis económico del mercado laboral, prestando especial interés al estudio de desigualdades y discriminación de la mujer y diferentes colectivos. Recibió el accésit de Premio Ángeles Durán de Innovación Científica en Estudios de las Mujeres y del Género (2012). Miembro del Grupo de Investigación Emergente en Mercado Laboral y Análisis Económico de la URJC (EMERLAB).

Belén Castro

Doctora en Economía por la Universidad Autónoma de Madrid. Contratada Doctora del Departamento de Economía Aplicada I y coordinadora del Grupo de Investigación Emergente en Mercado Laboral y Análisis Económico de la URJC (EMERLAB). Sus campos de investigación son la economía laboral, y en particular el análisis desde una perspectiva de género de dicho mercado, y la economía social. Además, participa en diferentes estudios y proyectos de economía aplicada como experta en técnicas cuantitativas de análisis económico, para diferentes instituciones públicas nacionales e internacionales.

Anexo**Tabla A1. Distribución de la muestra en dirección y gerencia según características personales, 2018.**

	Mujeres		Hombres	
	columna (a)	fila (b)	columna (a)	fila (b)
Total	100,0	36,6	100,0	63,4
Edad				
18-34	9,9	45,1	7,0	54,9
35-44	37,9	41,1	31,4	58,9
45-54	36,3	34,6	39,6	65,4
55-65	15,9	29,4	22,0	70,6
Nacionalidad				
España	96,9	36,6	97,0	63,4
Países UE	2,2	35,2	2,4	64,8
Otros países	0,9	45,8	0,6	54,2
Nivel educativo				
Edu. Primaria o inf.	1,2	23,0	2,4	77,0
Edu. Secundaria 2ª etapa.	7,1	31,4	9,0	68,6
Edu. Secundaria 1ª etapa	14,5	40,9	12,1	59,1
FP o grado superior	4,8	32,0	5,9	68,0
Edu. Universitaria	72,4	37,1	70,7	62,9

Notas: (a) = porcentaje sobre el total válido de distribución por columna,

(b) = porcentaje sobre el total válido de distribución por fila.

Fuente: elaboración propia a partir de la EES-2018.

Tabla A2. Distribución de la muestra en dirección y gerencia según características del puesto de trabajo y de la empresa, 2018.

	Mujeres		Hombres	
	columna (a)	fila (b)	columna (a)	fila (b)
Antigüedad				
Menos de 1 año	8,7	35,7	9,0	64,3
Entre 1 y 3 años	12,9	39,6	11,4	60,4
Entre 3 y 7 años	11,1	28,9	15,9	71,1
Más de 7 años	67,3	37,8	63,8	62,2
Tipo de contrato				
Temporal	3,6	39,3	3,2	60,7
Indefinido	96,4	36,5	96,8	63,5
Tipo de jornada				
Parcial	7,9	39,0	7,1	61,0
Completa	92,1	36,4	92,9	63,6
Tareas de responsabilidad				
Sin Responsabilidad	11,3	40,5	9,6	59,5
Con responsabilidad	88,7	36,2	90,4	63,8
Tamaño de la empresa				
1-9 trabajadores/as	26,1	32,1	31,9	67,9
10-49 trabajadores/as	23,4	36,1	23,9	63,9
50 o más trabajadores/as	50,4	39,7	44,2	60,3
Control				
Público	11,1	45,7	7,6	54,3
Privado	88,9	35,7	92,4	64,3
Convenio colectivo				
Nivel sectorial	80,2	36,1	82,1	63,9
Nivel empresa	13,9	36,9	13,7	63,1
Otros	5,9	44,6	4,2	55,4

Notas: (a) = porcentaje sobre el total válido de distribución por columna,

(b) = porcentaje sobre el total válido de distribución por fila.

Fuente: elaboración propia a partir de la EES-2018.

Tabla A2. Distribución de la muestra en dirección y gerencia según características del puesto de trabajo y de la empresa, 2018. (continuación)

	Mujeres		Hombres	
	columna (a)	fila (b)	columna (a)	fila (b)
Sector de actividad				
Industrias extractivas	0,0	6,3	0,3	93,7
Industria manufacturera	10,2	24,6	18,0	75,4
Suministro de energía eléctrica...	0,4	32,4	0,5	67,6
Suministro de agua, saneamiento...	0,4	18,7	1,0	81,3
Construcción	2,3	21,2	5,0	78,8
Comercio y repar. de vehículos...	15,0	36,0	15,4	64,0
Transporte y almacenamiento	4,7	41,8	3,8	58,2
Hostelería	4,8	38,4	4,4	61,6
Información y comunicación	4,2	25,1	7,3	74,9
Actividades financieras y seguros	14,7	40,0	12,7	60,0
Actividades inmobiliarias	1,9	48,1	1,2	51,9
Actividades profesionales...	8,8	32,5	10,5	67,5
Actividades administrativas...	6,3	49,0	3,8	51,0
Administración Pública...	6,8	49,4	4,0	50,6
Educación	4,3	40,2	3,7	59,8
Actividades sanitarias y serv. sociales	10,0	56,7	4,4	43,3
Actividades artísticas, recreativas...	2,2	43,3	1,7	56,7
Otros servicios	2,9	42,3	2,2	57,7
Comunidad Autónoma				
Andalucía	11,6	33,7	13,1	66,3
Aragón	2,7	37,2	2,6	62,8
Asturias	1,5	31,5	1,9	68,5
Baleares	2,2	33,2	2,5	66,8
Canarias	4,1	44,3	3,0	55,7
Cantabria	0,7	38,0	0,7	62,0
Castilla y León	3,4	40,9	2,8	59,1
Castilla-La mancha	3,0	40,8	2,5	59,2
Cataluña	23,3	36,7	23,3	63,3
Comunidad Valenciana	8,0	31,0	10,2	69,0
Extremadura	1,0	39,6	0,9	60,4
Galicia	3,8	34,9	4,0	65,1
Madrid	27,7	41,3	22,7	58,7
Murcia	1,8	37,5	1,7	62,5
Navarra	0,7	18,1	1,8	81,9
País Vasco	4,3	30,9	5,6	69,1
Rioja	0,4	24,3	0,6	75,7

Notas: (a) = porcentaje sobre el total válido distribución por columna,

(b) = porcentaje sobre el total válido de distribución por fila.

Fuente: elaboración propia a partir de la EES-2018.