



INSTITUTO UNIVERSITARIO
de Análisis Económico y Social



Universidad
de Alcalá

www.iaes.es

La incidencia de los aspectos pre-market: segregación laboral y gap salarial por género

*Diego Dueñas Fernández, Carlos Iglesias Fernández
y Raquel Llorente Heras*

SERIE DOCUMENTOS DE TRABAJO

04/2014

LA INCIDENCIA DE LOS ASPECTOS PRE-MARKET: SEGREGACIÓN LABORAL Y gap SALARIAL POR GÉNERO¹

RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo determinar cuál es la desigual influencia que tienen en el mercado de trabajo español de los nuevos aspectos pre-market: factores sociales y sociológicos que influyen en la propia personalidad y que condicionan de manera diferente las decisiones laborales de hombres y mujeres. Concretamente nuestro objeto de estudio es la segregación laboral y las diferencias salariales por género. Para ello, el trabajo analiza los datos de la Encuesta de Clases Sociales y Estructura Social elaborada por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) en 2006. Con respecto a la segregación ocupacional, los resultados alcanzados sobre la estimación de una serie de *probits* multinivel indican que la segregación ocupacional femenina se fundamenta en las decisiones personales y el tipo de ubicación laboral detentada más que en los aspectos pre-market que no consiguen alcanzar una influencia significativa. Los resultados alcanzados en las estimaciones salariales sobre la descomposición de Oaxaca-Blinder establecen que los aspectos relacionados con el puesto de trabajo siguen siendo los factores determinantes de la desigual remuneración por género existente en España. Asimismo, los aspectos pre-market presentan una reducida aportación a la explicación de las diferencias salariales. Todo ello, nos lleva finalmente a pensar que los aspectos pre-market no son el determinante directo de la segregación ocupacional y del gap salarial en España sino que contribuyen levemente a su explicación.

Palabras clave: aspectos pre-market, segregación laboral, diferencias salariales por género.

ABSTRACT

The aim of this article is to determine, on the Spanish labor market, which is the unequal influence that pre-market factors: a social and sociological factors that influence the own personality and that determine in a different way the labor decisions of men and women. Our analysis focuses specifically in the labor segregation and the gender wage gap.

For this purpose, Social Classes and Structures Socially survey elaborated by the Center of Sociological Investigations (CIS) in 2006 is analyzed. In relation to the segregation, a several estimations of multilevel *probits* indicate that female occupational segregation is based on the personal decisions and the type of labor location more than the pre-market factors. The results reached in the Oaxaca-Blinder's wage decompositions establish that the working place or location continues being the main determinant factors of gender wage gap in Spain. In addition, the pre-market factors offer a limited contribution into the explanation of gender wage gap. So, all results leads us to think finally that pre-market factors don't determine directly neither occupational segregation nor wage gap in Spain

Key words: pre-market factor, labor segregation, gender wage gap.

¹ Los autores agradecen la financiación recibida por el Centro de Estudios Andaluces (CENTRA - Junta De Andalucía) para la realización del proyecto "Consecuencias y Medidas hacia la Igualdad de Género (Pry055/12)" publicado en Factoría de Ideas; gracias a la cual ha sido posible desarrollar parte de los resultados alcanzados en este artículo.

AUTORES

DIEGO DUEÑAS FERNÁNDEZ: Departamento de Economía. Fundamentos de Análisis Económico. Universidad de Alcalá. IAES.

CARLOS IGLESIAS FERNÁNDEZ: Departamento de Economía y Dirección de Empresas. Universidad de Alcalá. IAES.

RAQUEL LLORENTE HERAS: Departamento de Análisis Económico: Teoría Económica e Historia Económica. Universidad Autónoma de Madrid. IAES.

ÍNDICE

Índice.....	4
1. Introducción.....	5
2. Preferencias, actitudes y transmisión intergeneracional.....	6
3. Datos y Estrategia empírica.....	8
3.1. Análisis descriptivo.....	13
4. Resultados.....	18
4.1. La probabilidad de segregación frente a las actitudes laborales y los valores de género.....	18
4.2. La importancia de los aspectos pre-market en las ganancias salariales.	21
5. Conclusiones.....	25
6. Bibliografía.....	26
7. Anexos.....	27

1. INTRODUCCIÓN

El mercado de trabajo español ha experimentado en su historia reciente importantes transformaciones. Entre ellas, los cambios relacionados con el acceso de las mujeres al mercado de trabajo junto con la variación de su posición laboral en el mismo están siendo objeto de intensas y significativas alteraciones. Las diferencias laborales con los hombres se han reducido drásticamente. Mientras que en 1987 las tasas de participación y de empleo de las mujeres eran, respectivamente, 45,8 y 39,7 por ciento de las de los hombres, en 2012 suponían el 66,9 por ciento y 53,4². Más allá, sin embargo, la desigualdad de género sigue siendo un rasgo profundo del mercado de trabajo español, diferencias que se expresan en la existencia de segregación y discriminación laboral por género.

Existe una amplia literatura orientada a la explicación de estas diferencias en contra de las mujeres. Los análisis llevados a cabo en este sentido han concluido el importante, aunque parcial, papel explicativo desempeñado por variables como la edad, el estado civil, el nivel de estudios, y el contexto familiar, entre otras, atribuyéndose a la existencia de discriminación el resto de las diferencias no explicadas por este conjunto de características. Más allá, sin embargo, desde la investigación en curso también se apunta la existencia de un componente no explicado, conformado por factores no medibles o difícilmente observables (Blau y Kahn, 2004), de forma que habitualmente se estaría sobreestimando la importancia de la discriminación en la explicación de las diferencias laborales por razón de género.

Respecto a este hecho, recientemente los trabajos de investigación tratan de incorporar nuevas variables que completen la explicación de los diferenciales resultados laborales obtenidos por mujeres y hombres en el mercado de trabajo, incrementando, de esta forma también, la precisión con que se mide los niveles de discriminación existentes. Desde esta perspectiva, una de las líneas más interesantes se plantea medir e incorporar a las estimaciones aquellas variables que, de una u otra forma, intervienen en la formación de las preferencias de las mujeres, proceso que tiene lugar en la familia, previamente al acceso al mercado de trabajo, y que se concretan en el concepto de actitudes laborales y valores de género (Steiber y Haas, 2012).

Desde esta perspectiva, se interpreta que un mujer, cuando adopta decisiones laborales, lo hace sobre la base de su percepción respecto a cuestiones tales como la familia, la sociedad y la propia actividad laboral, elementos constitutivos de unas preferencias que guiarán sus decisiones respecto de la relación familia-mercado o, en otras palabras,

² Según medias anuales.

de la relación entre el trabajo remunerado y el trabajo doméstico (Vella, 1994). Estas percepciones, actitudes o valores, que hipotéticamente intervendrían en la explicación de los resultados laborales de la población femenina, se formarían tempranamente, en el ámbito familiar, de forma que la transmisión de valores entre generaciones aparecería también como un elemento relevante para la explicación de la conformación y características de estas preferencias (Bisin y Verdier, 2000). La transformación observada históricamente en estas actitudes contribuiría, de esta forma, a la explicación de la evolución observada en la situación laboral de mujeres y hombres (Goldin, 2004), mediante la modificación de su identidad sociolaboral (Akerlof y Kraton, 2000).

Sobre la base de los anteriores argumentos, el trabajo tiene como propósito profundizar en el conocimiento hasta ahora existente respecto de las diferencias laborales existentes en España por razones de género, por una parte, y en la importancia de la discriminación laboral, de otra. Para ello, se plantea un doble objetivo. Primero, investigar el impacto ejercido por las actitudes sociales, familiares y laborales mantenidas por las mujeres sobre su posible segregación laboral concretamente en términos de su ubicación ocupacional. Segundo, determinar el peso de las actitudes establecidas previamente en la explicación de las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres. Para ello, el estudio se basará en la información suministrada por la Encuesta de Clases Sociales y Estructura Social, elaborada en el año 2006 por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).

El artículo se organiza de la siguiente manera. El apartado 2 revista la literatura existente al respecto subrayando las variables habitualmente consideradas en la medición de los aspectos pre-market. El apartado 3 describe los datos utilizados de la Encuesta de Clases Sociales y Estructura Social y la estrategia empírica utilizada o modelos estimados. El apartado 4 comenta los resultados obtenidos, en tanto que las principales conclusiones se recogen en el último apartado número 5.

2. PREFERENCIAS, ACTITUDES Y TRANSMISIÓN INTERGENERACIONAL

Desde la Teoría Económica, y en relación con el análisis del mercado de trabajo en perspectiva de género, las preferencias se consideran como un factor determinado con anterioridad al acceso de la mujer al mercado de trabajo. Estas preferencias, relativas sobre todo a la forma las mujeres interpretan la familia y el trabajo remunerado, se formarían tempranamente en el seno de la familia, en el curso de procesos en los que también participarían los padres. De esta forma, la investigación del papel explicativo de las preferencias de las mujeres en sus decisiones y resultados laborales requiere considerar

al menos dos aspectos complementarios. Por una parte, sus contenidos. De otra, su proceso de formación en la familia. Respecto a la primera cuestión, la investigación aproxima las características de las preferencias a través de las actitudes laborales y los valores de género, conceptos que requieren de información sobre aspectos tales como la posición de las mujeres respecto al trabajo remunerado, su afiliación política y religiosa, la educación parental recibida, la importancia concedida a los hijos o la organización de la pareja en relación al trabajo doméstico y la conciliación laboral (Fortin, 2005). En cuanto a la familia como ámbito en el que se forman las preferencias, su influencia habitualmente se aproxima mediante variables relativas a las características personales y profesionales de los padres (Farré y Vella, 2007).

Metodológicamente esta línea de investigación supone el desarrollo de estimaciones econométricas que determinen el peso explicativo detentado por este tipo de variables (Fortin, 2005), junto al exhibido por las habituales variables personales y familiares, identificando la importancia de la discriminación laboral por razón de género con el residuo que permanece como no explicitado tras la aplicación de descomposiciones del tipo Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973) o similares.

Desde un punto de vista empírico, la literatura considera una amplia batería de variables en la explicación de la influencia de las preferencias y su formación sobre los resultados laborales obtenidos por las mujeres. Así, Fortin (2005) identifica la importancia de las actitudes laborales, señalando la importancia explicativa de la "orientación al mercado" frente al "altruismo" en la explicación del gap salarial por género existente en Estados Unidos. Heineck (2004) encuentra una relación negativa entre el desarrollo de actividades religiosas y la participación laboral femenina. En términos más generales, Fortin (2008) demuestra la relevancia explicativa de las normas sociales, las creencias y las actitudes en la participación laboral y los ingresos observados en las mujeres. Day y Devlin (1998) concluyen la existencia de una relación positiva entre la pertenencia de las mujeres a determinadas asociaciones deportivas y sociales y sus resultados laborales, relación que se torna negativa en el caso de la pertenencia a asociaciones de tipo religioso.

Por otra parte, Burt y Scott (2002) encuentran evidencia empírica sobre los efectos derivados del hecho de tener una madre trabajadora sobre los valores de género de sus hijos. Más allá, Vella (1994) relaciona la afiliación religiosa y la educación de los padres con las actitudes laborales de las mujeres, a través de su influencia sobre las decisiones de inversión llevadas a cabo por los padres en la educación de sus hijos.

Aún cuando en España el análisis de las diferencias laborales por género cuenta ya con una amplia literatura en nuestro país (para una revisión,

véase, por ejemplo, Guner, Kaya, y Sánchez-Marcos, 2012) solo recientemente y de manera todavía indirecta se ha comenzado a abordar la cuestión concreta del efecto ejercido por las actitudes y los valores de las mujeres sobre sus resultados laborales (González y de la Rica, 2012, por ejemplo). De esta forma, el estudio de la cuestión resulta todavía escaso, contándose con muy pocos antecedentes al respecto, por lo que estamos ante una investigación que atesora un elevado grado de originalidad.

3. DATOS Y ESTRATEGIA EMPÍRICA

Los datos utilizados en la investigación proceden fundamentalmente de la Encuesta de Clases Sociales y Estructura Social (ECSES)³. De sus cuestionarios se deduce información sobre las variables más relevantes que caracterizan a los individuos, tales como, las características personales (sexo, edad, nacionalidad, región de residencia, nivel de estudios), profesionales (situación laboral, sector de actividad, ocupación laboral, antigüedad en el empleo, tipo de contrato y jornada laboral) y familiares de los entrevistados (estado civil, existencia y edad de los hijos, situación económica del cónyuge); entre otras variables. Adicionalmente, y esto es lo más importante, la encuesta aporta una muy rica información tanto sobre algunas de las variables habitualmente utilizadas para aproximar el concepto de actitudes laborales y valores (fundamentalmente el bloque de la encuesta dedicado a valores, prácticas políticas y costumbres) así como algunas de las características de la transmisión intergeneracional de valores entre padres e hijos (bloque del cuestionario dedicado a recursos y antecedentes familiares). Se trata, por tanto, de una operación estadística idónea para llevar a cabo los análisis que se plantean, teniendo en cuenta la escasa disponibilidad de datos existente al respecto en nuestro país.

Dentro de nuestro primer objeto de estudio, la segregación ocupacional, el papel explicativo detentado por las actitudes laborales, los valores de género y los antecedentes familiares en los procesos de asignación ocupacional pueden estimarse tal como se propone en la siguiente ecuación:

$$Z_i = \alpha_0 + \alpha_P P_i + \alpha_F F_i + \alpha_L L_i + \alpha_{AF} AF_i + \alpha_{RA} RA_i + \alpha_D D_i + \epsilon_i \quad (1)$$

Para ello, Z_i será la ubicación laboral del individuo i definida en términos de la ocupación laboral desarrollada. El conjunto de variables

³ No obstante, también se utilizan los datos de la Encuesta de Población Activa solamente para establecer el carácter masculino, femenino e integrado de las distintas ocupaciones laborales. Tal como se explica posteriormente a lo largo del artículo.

que definen los valores y actitudes por género queda determinado del siguiente modo:

- En las **variables personales** (P) se incluye la nacionalidad de la persona diferenciando si es extranjero o español⁴; la edad del individuo considerada como una variable continua y la edad al cuadrado para recoger los posibles efectos acumulados de la experiencia vital; la tenencia de pareja⁵ y el nivel de estudios (que en este caso diferencia entre primarios, secundarios y superiores).
- Dentro de las **variables familiares** (F) se agrega la información correspondiente al número de hijos⁶, si la persona entrevistada es quien aporta más ingresos al hogar siendo esta información una proxy sobre la posibilidad de ser el cabeza de familia y la existencia de dependientes al cargo⁷.
- En el bloque de **variables laborales** (L) se incluye aquellas variables más tradicionales en las estimaciones laborales: la duración de la jornada laboral diferenciando entre jornada completa y parcial, el sector de actividad que diferencia entre los cuatro sectores básicos (agricultura, industria, construcción y servicios), el tamaño del establecimiento diferenciando tres tramos (Menos de 5 trabajadores, de 5 a 50 trabajadores y más de 50 trabajadores), la pertenencia al sector privado o público y la situación laboral que diferencia a los trabajadores por cuenta ajena y cuenta propia⁸.
- Los **antecedentes familiares** (AF) se aproximan a través de la información que el entrevistado aporta en relación a cuál era su situación familiar cuando contaba con 16 años de edad. Se ha considerado la posibilidad que el padre estuviera en esta época trabajando por cuenta ajena frente a trabajar por cuenta propia; si el individuo considera que en su etapa de formación fue un "buen

4 A las personas con doble nacionalidad se les considera extranjeros.

5 Como proxy de esta información también se consideró la posibilidad de estar casado, ofreciendo la variable pareja resultados levemente más significativos. Asimismo, se ha combinado la variable pareja con la posibilidad de que el cónyuge o pareja se encuentre ocupada, sin embargo, nuevamente dicha estrategia de estimación no ha ofrecido resultados significativos.

6 En la ECSES los entrevistados responden cuál es el número de hijos que tienen no pudiendo identificar si estos conviven en el mismo hogar o se han independizado; asimismo, tampoco se conoce la edad de los mismos.

7 En diversas estimaciones se considero dividir la existencia de dependientes diferenciando entre dependientes menores y mayores (información aportada por ECSES a través de las variables P4103 y P4104 respectivamente); sin embargo, tal división no ofrecía estimaciones significativas.

8 Otras variables laborales que ha sido analizadas pero que finalmente han sido descartadas son la antigüedad en el puesto de trabajo, la existencia de ayudas en la empresa hacia la enseñanza, ayudas empresariales a los servicios de guardería y ayudas empresariales a la maternidad.

estudiante”⁹ y si la actitud de los padres frente al estudio era positiva¹⁰.

- La parte más novedosa consiste en considerar una serie de variables, **Role Attitudes** (RA), que recogen intentan aproximar la existencia de diferencias las preferencias de mujeres y hombres. En este bloque se incluye diferentes tipos de variables:

*Roles de género: si la persona se considera machista¹¹. Otras valoraciones personales que se han considerado han sido ser conservador frente a progresista y ser de izquierdas frente a de derechas, sin embargo, esta información no ha aportado estimaciones significativas.

*Valoración del mercado. En relación al mercado de trabajo, se ha considerado si la persona valora que el salario debe ser una remuneración del talento cuestión que refleja si el individuo cree en un mercado de trabajo competitivo y no igualitario; si el salario debe establecerse en función de la necesidad del trabajador cuestión que se puede vincular con una creencia redistributiva del mercado de trabajo; o si el salario debe ser diferente y discriminar entre los trabajadores cuestión que aproxima nuevamente la existencia de un mercado competitivo pero no igualitario¹². También se ha incluido la información relativa a si los individuos encuestados consideran que las diferencias salariales existente hoy en día en España son aceptables¹³.

⁹ Pregunta P414 de la ECSES.

¹⁰ En relación a los antecedentes familiares, se ha desestimado la utilización de la información relativa a la ocupación del padre que no resulta significativa cuestión sobre la cual teníamos puestas grandes esperanzas.

¹¹ En base a la información aportada por la ECSES dentro de la pregunta P5804 en la cual los individuos se auto-clasifican estableciendo un valor entre 0 y 10 siendo el 0 la identificación como machista y el 10 como feminista. En este artículo se ha dividido a la población entre machista (valores de 0 a 3), integradores (valores de 4 a 6) y feministas (valores de 7 a 10). La variable dicotómica utilizada en las estimaciones econométricas considera la posibilidad de ser machista (valores de 0 a 3) frente al resto de posibilidades.

¹² También se han desarrollado estimaciones sobre otras actitudes laborales que no han dado buenos resultados, tales como, la consideración de que el salario debe ser la remuneración de la especialización productiva o del esfuerzo personal.

¹³ Utilizando la información suministrada por la pregunta p52 del cuestionario de la ECSES en la cual el entrevistado debe elegir entre las siguientes opciones en relación con las diferencias de ingresos:

a) Las diferencias de ingresos son siempre moralmente inaceptables, porque las diferencias personales de talento, responsabilidad y motivación, son siempre una cuestión de suerte, y a todos nos podría haber tocado del lado de los desfavorecidos.

b) Las diferencias de ingresos son moralmente aceptables solo si, cuando aumenta la competencia y los más aptos ocupan los puestos más importantes, también se incrementa la riqueza del país y el bienestar de la gran mayoría.

*Actitudes sociales. Para aproximar la actitud social se ha recopilado información sobre la pertenencia a diferentes organizaciones sociales tales como sindicatos, organizaciones políticas, profesionales, ONGs y religiosas; desafortunadamente, solo la pertenencia a organizaciones profesionales ha ofrecido resultados positivos y; tan solo, en el caso de las ecuaciones salariales.

*Actitudes religiosas. Una de las variables más determinantes, de acuerdo con la literatura recopilada en el apartado previo, es la afiliación religiosa. Por ello, hemos considerado la posibilidad de que los individuos sean católicos practicantes frente al resto de casos¹⁴.

En cada una de las diferentes estimaciones econométricas desarrolladas de carácter multinivel se ha considerado como variables de control la CCAA de pertenencia del individuo¹⁵ y el tamaño del municipio de residencia (D)¹⁶. Adicionalmente, en su desarrollo se ha incluido el filtro de Heckman (1979) para controlar por el posible sesgo que se establece ante la menor participación de la mujer frente a los hombres en el mercado de trabajo resultando siempre significativo.

A partir de la definición de nuestras variables independientes, la estrategia consiste en estimar una serie de modelos probit multinivel con los que ir identificando el peso explicativo aportado por cada uno de los bloques de variables consideradas. Concretamente se estima una serie de modelos de probabilidad probit con sesgo de selección. La probabilidad calculada por el modelo probit¹⁷ se define como:

$$\text{Prob}[Y= 1|X] = \varphi(Z_i\beta) \quad (2)$$

c) Las diferencias de ingresos son siempre moralmente aceptables, aunque beneficien solo a unos pocos, porque es justo que cada uno sea recompensado según su esfuerzo, talento, o por los riesgos y responsabilidades que haya asumido en la vida.

d) Las respuestas se recodifican como baja, media y alta aceptación del mercado, respectivamente. La construcción de la variable dicotómica establece una aceptación alta frente al resto de casos.

¹⁴ Según la información de la pregunta p519 de la ECSES.

¹⁵ Se excluye Ceuta y Melilla

¹⁶ Se consideran siete tramos según la clasificación original: Menos o igual a 2000 habitantes; 2.001 a 10.000 habitantes; 10.001 a 50.000 habitantes; 50.001 a 100.000 habitantes; 100001 a 400000 habitantes; 400001 a 1.000.000 habitantes y Más de 1.000.000 habitantes.

¹⁷ En este caso se ha realizado un modelo *probit* en vez de un *logit* debido a que suele ser utilizado con mayor frecuencia dentro del análisis de las variables *pre-market*. Asimismo, la utilización del filtro de Heckman también nos obliga a ello.

donde Z_i es el conjunto de variables independientes recogidas en la ecuación 1 (P_i, F_i, L_i, AF_i y RA_i), β son los coeficientes estimados a través de la función de máxima verosimilitud y Φ es la función de distribución acumulada. Las variables independientes aproximan aspectos relacionados con los valores de género, las actitudes laborales, la religión, la ideología, y los antecedentes familiares.

Dado el primer objetivo del estudio, la segregación ocupacional por razón de género, la variable dependiente hace referencia a la ubicación ocupacional detenida por hombres y mujeres en nuestro mercado de trabajo. Para ello, y utilizando datos de la EPA correspondientes al segundo trimestre de 2006, se determina, de acuerdo con los criterios establecidos en Hakim (1993), el carácter masculino, femenino o integrado de las distintas ocupaciones laborales. Se considera que una ocupación laboral presenta un carácter femenino si la presencia de mujeres en esa ocupación supera en un 20 por ciento el peso de la mujer sobre el empleo total de nuestro país. Por el contrario, la ocupación responderá a una definición masculina si la presencia de mujeres es inferior en más de un 20 por ciento a dicha presencia en el empleo agregado. La ocupación tendrá un carácter integrado si el porcentaje de mujeres se encuentra comprendido en el intervalo definido por los dos anteriores criterios. La clasificación ocupacional obtenida de la aplicación de estos criterios se recoge en la tabla número A1 de los anexos. Para definir las ocupaciones laborales en relación a la segregación laboral se acude a la EPA dado que ofrece una mayor representatividad ocupacional.

En relación al segundo de nuestros objetivos, la determinación de la discriminación salarial, nuevamente el desarrollo metodológico se basa en una serie de ecuaciones multinivel donde se estima cuál es el logaritmo del salario mensual percibido por hombres y mujeres sobre la base de una serie de variables definidas del siguiente modo:

$$W_h = \alpha_0 + \alpha_P P_h + \alpha_F F_h + \alpha_L L_h + \alpha_{AF} AF_h + \alpha_{RA} RA_h + \alpha_D D_h + \varepsilon_h \quad (3.a)$$

$$W_m = \alpha_0 + \alpha_P P_m + \alpha_F F_m + \alpha_L L_m + \alpha_{AF} AF_m + \alpha_{RA} RA_m + \alpha_D D_m + \varepsilon_h \quad (3.b)$$

donde W_h y W_m son respectivamente el salario mensual de hombres y mujeres. La única diferencia existente con respecto al modelo previo es que, en esta ocasión, se incluye la información relativa a la ocupación laboral diferenciada entre manuales y no manuales en combinación con alta y baja cualificación (WCHS: trabajadores no manuales de alta cualificación, WCLS: trabajadores no manuales de baja cualificación, BCHS: trabajadores manuales de alta cualificación y BCLS: trabajadores manuales de baja cualificación).

Tras estimar las ecuaciones salariales tanto para hombres como para mujeres se desarrollada la conocida descomposición de Oaxaca-Blinder en dos factores que establece qué parte de las diferencias salariales por

género puede ser explicada en base a la existencia de diferencias en las características de los individuos (en términos econométricos se asocia a las diferencias existente en las medias de las variables independientes) y que parte de esas diferencias salariales no puede ser explicada por la diferente distribución de características (en términos econométricos asociado con la diferencia existente entre los coeficientes estimados)¹⁸. Esta última parte o parte no explicada generalmente es asociada con un factor discriminador. En concreto, en nuestro caso dicha descomposición se corresponde con la siguiente ecuación:

$$\bar{W}_H - \bar{W}_M = (\bar{X}_H - \bar{X}_M)\hat{\alpha}_H + \bar{X}_H(\hat{\alpha}_H - \hat{\alpha}_M) \quad (4.a)$$

siendo la variable X la suma de todas la variables independientes incluidas en las ecuaciones salariales que reflejan cada uno de los bloque sobre las actitudes y valores de los individuos ($X = P + F + L + AF + RA + D$) e igualmente el coeficiente α refleja la suma de los coeficientes asociados a cada una de estas variables ($\alpha = \alpha_P + \alpha_F + \alpha_L + \alpha_{AF} + \alpha_{RA} + \alpha_D$) para hombres (H) y mujeres (M). Gracias a esta estrategia se puede identificar cuál es la aportación de las actitudes y los valores a la explicación de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres.

3.1. Análisis descriptivo.

Respecto de la población ocupada en España en 2006, los siguientes cuadros recogen información descriptiva de la relación de las ocupaciones laborales masculinas, femeninas e integradas con las distintas variables explicativas. El cuadro número 1 realiza esta tarea respecto de las variables de tipo personal y familiar, en tanto que el cuadro número 2 lo hace en relación con los valores de género, las actitudes laborales, la ideología, la religión y los antecedentes familiares.

Centrando nuestra atención en las ocupaciones masculinas (la lectura para las ocupaciones femeninas sería la contraria) podemos establecer que en términos generales los trabajadores de dicho ámbito ocupacional se caracterizan por ser personas en edades maduras, mayores de 40 años (con un ratio del 57,3 por ciento sobre el total del 54,2 por ciento); casadas; con estudios medios-bajos o de Formación Profesional; con hijos y preferentemente con un amplio número de los mismos¹⁹, siendo

¹⁸ Dicha descomposición se ha realizado con el módulo implementado en Stata por Jann, Ben (2008) "The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models". The Stata Journal 8(4): 453-479. Working paper version available: <http://ideas.repec.org/p/ets/wpaper/5.html>

¹⁹ Hecho que podría estar claramente correlacionado con la edad, dado que las personas maduras por el simple hecho de su edad cuentan con una mayor probabilidad de tener hijos.

la base de la renta familiar la aportación del entrevistado o del entrevistado con otros familiares pero no la del cónyuge o pareja. Por consiguiente, se trata del perfil de un trabajador maduro con responsabilidades familiares.

Cuadro 1
Distribución del empleo según tipo de ocupación para las variables personales y familiares del entrevistado.

		Ocupación	Ocupación	Ocupación	Empleo
		Masculina	Femenina	Integrada	Total
Sexo	Hombre	78,6	28,6	49,1	54,3
	Mujer	21,4	71,4	50,9	45,7
Edad	40 años y menos	42,7	50,7	40,4	45,8
	Más de 40 años	57,3	49,3	59,6	54,2
Estado Civil	No casado	37,9	47,1	39,5	42,0
	Casado	62,1	52,9	60,5	58,0
Nivel de Estudios	Analfabetos-Sin Estudios	8,4	4,7	7,6	6,8
	Primarios	27,0	17,9	25,6	23,0
	Secundarios	34,5	37,5	31,8	35,4
	Formación Profesional	16,3	15,2	10,5	15,2
	Superiores	13,9	24,6	24,6	19,6
Hijos	Sin hijos	31,5	36,8	30,1	33,6
	Un hijo	17,8	17,6	15,8	17,5
	Dos hijos	28,7	26,6	31,1	28,1
	Tres hijos	12,9	11,9	14,3	12,6
	Cuatro hijos	5,6	4,2	4,1	4,9
	Cinco y más hijos	3,6	2,9	4,5	3,4
Rentas en la familia	Solo el entrevistado	43,2	36,1	43,8	40,3
	Entrevistado y su cónyuge	26,7	34,3	32,1	30,5
	Entrevistado y otros familiares	30,1	29,6	24,1	29,2

(Fuente: Encuesta de Clases Sociales y Estructura Social, 2006).

Igualmente, siguiendo la información contenida en la tabla 2 se puede establecer que los trabajadores ubicados en ocupaciones masculinas presentan los siguientes rasgos en relación a los valores y actitudes personales:

- se consideran poco o moderadamente feministas (lo cual también puede interpretarse en sentido contrario afirmando que dichos trabajadores son algo o moderadamente machistas);
- muestran una alta o media aceptación de las diferencias existentes en los ingresos salariales (aceptación de la estructura laboral existente y/o de la posible discriminación salarial);
- se consideran poco o moderadamente progresistas (o lo que es lo mismo, se consideran bastante o moderadamente conservadores); de mentalidad cercana a la izquierda (alejados de la derecha);
- católicos poco practicantes;

- con un rendimiento escolar medio bajo y que tuvo poco o nulo apoyo familiar hacia el estudio en su etapa de formación.

En resumen, se trata de una persona con valores de género y de mercado más o menos medios; con una ideología y religión moderadas pero cuyos antecedentes familiares se definen por la existencia de una baja formación y apoyo a la misma.

Cuadro 2

Distribución del empleo por tipo de ocupación y valores de género, relación con el mercado, ideología y religión, y antecedentes familiares.

		Ocupación Masculina	Ocupación Femenina	Ocupación Integrada	Empleo Total
Valores de género					
Feminismo	Poco feminista	5,7	2,5	3,2	4,1
	Moderadamente feminista	77,5	64,0	71,8	71,1
	Muy feminista	16,8	33,4	25,0	24,8
Actitudes laborales					
Mercado de trabajo (Aceptación de las diferencias de ingresos)	Baja aceptación	23,3	24,2	23,0	23,6
	Media aceptación	39,1	40,7	42,6	40,2
	Alta Aceptación	37,6	35,1	34,4	36,2
Ideología y religión					
Progresista (vs. conservador)	Poco progresista	12,4	11,3	12,1	11,9
	Moderadamente progresista	52,4	46,8	48,5	49,6
	Muy progresista	35,2	41,9	39,4	38,5
Izquierda política	Muy de izquierdas	35,7	34,5	33,9	35,0
	Moderadamente de izquierdas	51,1	51,6	52,6	51,5
	Poco de izquierdas	13,2	13,9	13,5	13,5
Religión	Católico muy practicante	13,8	15,7	18,8	15,2
	Católico menos practicante	21,9	22,9	24,8	22,6
	Católico poco practicante	41,9	37,7	34,7	39,3
	Practicante otra religión	14,8	15,5	14,1	15,0
	Agnóstico	7,6	8,3	7,7	7,9
Antecedentes familiares					
Rendimiento escolar	Muy buenas notas	9,5	14,2	16,4	12,4
	Buenas notas	38,4	44,7	42,2	41,5
	Notas regulares	39,7	33,6	34,6	36,5
	Malas notas	10,8	6,4	5,6	8,3
	Muy malas notas	1,7	1,0	1,2	1,3
Actitud de los padres	Negativa	15,0	9,3	14,1	14,1
	Indiferencia	17,6	15,2	15,5	15,5
	Positiva	67,3	75,6	70,4	70,4

(Fuente: Encuesta de Clases Sociales y Estructura Social, 2006).

El cuadro 3 nos permite comparar los salarios de hombres y mujeres en relación con cada una de las variables analizadas prestando especial atención a las cuestiones pre-market. En la columna de la derecha se ha añadido un número índice que establece dónde las diferencias por género resultan superiores; aquellos índices que superan la unidad. Analizando los datos, se observa que las diferencias salariales por género en términos relativos son superiores cuando la nacionalidad es extranjera, si se cuenta con pareja, en niveles educativos superiores, cuando no se ha tenido hijos, en el caso de que sean la persona que aporta más ingresos al hogar, si trabajan a jornada completa, dentro de la industria o los servicios, en las ocupaciones no manuales, dentro de empresas grandes, cuando el padre era trabajador por cuenta ajena y ante la consideración de ser buen estudiante. Ante todas estas características la ganancia media de los hombres supera la ganancia media de las mujeres y además esa diferencia resulta mayor que la diferencia media existente en términos globales en el mercado de trabajo.

Si centramos nuestra atención en las variables pre-market, las diferencias salariales por género son muy elevadas entre las personas con creencias laborales que se fundamentan la existencia de una remuneración eficiente, levemente ante la creencia de remuneraciones equitativas y no discriminadoras, entre aquellos que pertenecen a una organización profesional y entre los que consideran que las diferencias salariales existentes en nuestro país son aceptables. Es decir, que las diferencias salariales son elevadas entre los individuos que creen que la remuneración debe ser desigual en función del talento y que consideran que dichas diferencias son aceptables. Mientras, que las diferencias no son tan altas entre los que consideran que la remuneración salarial debe ser equitativa y no discriminadora. Todo ello muestra una cierta coherencia entre la remuneración percibida y las creencias laborales detentadas.

Por último, las diferencias entre los hombres y mujeres que se consideran católicos practicantes suelen ser menores a las diferencias medias existente para el conjunto de la población ocupada.

Cuadro 3
Salario medio para hombres y mujeres según sus características personales y laborales junto con sus valores y actitudes sociales

		Hombres	Mujeres	Dif. H-M	Relación con el total
Salario total		1.251,90	924,5	327,4	-
Nacionalidad	Español	1.283,20	952,4	330,8	1,01
	Extranjero	1.021,60	719,8	301,8	0,91
Pareja	No	1.091,00	907,7	183,3	0,61
	Si	1.348,30	938,9	409,4	2,23
Nivel de estudios	Est. primarios o sin estudios	1.041,50	685,2	356,3	0,87
	Est. secundarios	1.144,20	787,7	356,5	1,00
	Est. superiores	1.552,60	1.166,20	386,4	1,08
Tenencia de hijos	Si	1.139,20	941,7	197,5	0,51
	No	1.356,60	911,6	445	2,25
Persona que aporta más ingresos al hogar (cabeza de familia)	Si	1.034,70	845	189,7	0,43
	No	1.379,10	1.155,60	223,5	1,18
Existencia de dependientes	Si	1.064,40	884,2	180,2	0,81
Tipo de jornada	Jornada completa	1.301,50	1.041,50	260	1,63
	Jornada parcial	648,1	542,2	105,9	0,41
Sector de actividad	Agricultura	810,5	723,8	86,7	0,82
	Industria	1.241,00	929,8	311,2	3,59
	Construcción	1.268,30	1.109,30	159	0,51
	Servicios	1.300,00	922	378	2,38
Ocupación laboral	WCHS (White collar – High skilled: Trabajador no manual de alta cualificación)	1.554,00	1.225,90	328,1	0,87
	WCLS (White collar – Low skilled: Trabajador no manual de baja cualificación)	1.029,40	829,4	200	0,61
	BCHS (Blue collar – High skilled: Trabajador manual de alta cualificación)	1.161,30	702,3	459	2,30
	BCLS (Blue collar – High skilled: Trabajador manual de baja cualificación)	1.156,80	675,8	481	1,05
Tamaño de establecimiento	4 o menos trabajadores	1.093,70	717,9	375,8	0,78
	5 a 49 trabajadores	1.231,20	1.044,50	186,7	0,50
	50 trabajadores o más	1.411,10	1.121,00	290,1	1,55
Sector publico		1.700,50	1.539,00	161,5	0,56
Padre: trabajador por cuenta propia		1.294,50	1.013,30	281,2	1,74
Buen estudiante		1.345,20	1.024,50	320,7	1,14
Actitud positiva de los padres al estudio (apoyo al estudio)		1.288,00	967,8	320,2	1,00
Se considera machista		1.082,60	934,9	147,7	0,45

Considera que el salario debe remunerar el talento (remuneración eficiente)	1.380,20	939,3	440,9	2,99
Considera que el salario debe remunerar la necesidad personal (remuneración equitativa)	1.257,20	755,3	501,9	1,01
Considera que la remuneración salarial no debe ser discriminatoria (no discriminador)	1.288,20	938,7	349,5	1,01
Pertenece a una organización profesional	1.771,30	1.425,60	345,7	1,06
Considera que las diferencias salariales existentes en nuestro país son aceptables	1.304,1	955,1	349	1,33
Se considera católico-practicante	1.193,90	930,8	263,1	0,76

(Fuente: Encuesta de Clases Sociales y Estructura Social, 2006).

En el anexo se ha incluido información relativa a la distribución salarial que fundamenta estas medias. De su observación se desprende que los hombres ganan más que las mujeres en términos medios no solo porque presentan una ganancia media superior (es decir, en tramos medios la ganancia de hombres supera a la de las mujeres) sino, sobre todo, porque los hombres en tramos salariales superiores presentan ganancias medias también superiores a las mujeres.

4. RESULTADOS

A continuación, se determina cómo se relacionan todas estas variables en conjunto. Para ello, tal como se ha establecido previamente; en primer lugar, se desarrolla un modelo de probabilidad sobre la segregación ocupacional validando cuáles son los determinantes de que una mujer se coloque en una ocupación catalogada como femenina (véase nuevamente la tabla A.1) y, posteriormente, la descomposición salarial de Oaxaca para medir la segregación salarial. En ambos casos la estrategia de estimación consiste introducir de forma secuencial las variables del modelo para ver cuál su aportación paso a paso.

4.1. La probabilidad de segregación frente a las actitudes laborales y los valores de género.

¿Qué determina que una mujer se coloque en una ocupación femenina? Según nuestras estimaciones podemos establecer algunas pautas generales.

- Las variables personales ofrecen diferente grado de significatividad según el modelo analizado. En todo ellos, los siguientes rasgos resultan significativos al menos en una ocasión determinando que la mujer se colocará en una ocupación femenina si su nacionalidad es

extranjera, a media que sea más joven (aunque esta variable pierde significatividad en los modelos finales), si no tiene pareja y cuando su nivel educativo sea medio (Téngase en cuenta, por tanto, que si presenta estudios superiores no es probable que se coloque en ocupaciones femeninas).

- Respecto a las variables familiares, tan solo la posibilidad de que la mujer sea la persona que más ingresos aporta al hogar establece resultados significativos, estableciendo que en este caso que es improbable que la mujer se ubique en ocupaciones femeninas.
- Los resultados obtenidos por las variables laborales simplemente reflejan cuál es la estructura del mercado de trabajo español. De modo que, las mujeres presenta una elevada probabilidad de emplearse en una ocupación femenina dentro del sector servicios mientras que es improbable que alcancen esta ubicación laboral en el sector industrial. Resultado acorde con la distribución ocupacional del empleo entre los diferentes sectores productivos españoles donde las ocupaciones femeninas son más frecuentes dentro del sector terciario.

Por último, en relación con las variables laborales, si la mujer trabaja en el sector público es menos probable que se emplee dentro de una ocupación femenina en comparación con la posibilidad de ocuparse en el sector privado.

- Los antecedentes familiares ofrecen un resultado muy pobre. Tan solo la posibilidad de que el padre haya sido un trabajador por cuenta ajena aleja a las mujeres de la segregación ocupacional femenina. Ello, nos anima a analizar en el futuro las variables inter-generacionales con mayor detenimiento, es decir, las relaciones existentes entre las ubicaciones laborales detentadas por padres e hijos.
- Por último, ninguna de las variables pre-market consideradas (así como otras estimaciones establecidas en la metodología inicial) ofrecen resultados significativos. Por tanto, alcanzamos cierto escepticismo en relación a la influencia ejercida por estas variables sobre de la segregación ocupacional femenina. Las hipótesis establecidas a nivel general por la literatura actual no se cumplen en el caso español o al menos tal como han sido estimadas.

Cuadro 4
Probabilidad de que una mujer se coloque en una ocupación femenina vs. el resto de ocupaciones. Modelo probit con sesgo de selección Heckman

Variables:	MODELO 1		MODELO 2		MODELO 3		MODELO 4		MODELO 5		
Probit model with sample selection: Probabilidad de que una mujer se sitúe en ocupaciones femeninas vs. resto											
	Coef.	P>z		Coef.	P>z		Coef.	P>z		Coef.	P>z
Extranjero	0,638	0,000 **	0,690	0,000 **	0,724	0,000 **	0,740	0,000 **	0,747	0,000 **	
Edad	-0,033	0,037 **	-0,051	0,029 **	-0,036	0,159	-0,038	0,135	-0,038	0,134	
Edad ²	0,000	0,072 *	0,001	0,021 **	0,000	0,113	0,001	0,089 *	0,001	0,088 *	
Pareja	-0,098	0,122	-0,223	0,009 **	-0,198	0,032 **	-0,196	0,034 **	-0,209	0,023 **	
Est. secundarios	0,263	0,001 **	0,177	0,100	0,168	0,137	0,180	0,120	0,185	0,113	
Est. superiores	-0,115	0,169	-0,203	0,070 *	-0,294	0,016 **	-0,258	0,048 **	-0,252	0,055 *	
Nº de hijos			-0,024	0,547	-0,032	0,443	-0,034	0,420	-0,033	0,423	
Persona que aporta más ingresos al hogar (cabeza de familia)			-0,193	0,019 **	-0,200	0,026 **	-0,199	0,027 **	-0,199	0,027 **	
Existencia de dependientes			0,015	0,579	-0,002	0,948	0,001	0,982	0,002	0,942	
Jornada parcial					0,149	0,105	0,143	0,120	0,150	0,104	
Industria					-1,007	0,000 **	-1,023	0,000 **	-1,023	0,000 **	
Construcción					-0,259	0,373	-0,240	0,414	-0,236	0,421	
Servicios					0,393	0,014 **	0,402	0,014 **	0,405	0,014 **	
Tamaño de establecimiento (4 - 49 trabajadores)					0,064	0,491	0,057	0,540	0,057	0,543	
Tamaño de establecimiento (50 trabajadores o más)					-0,017	0,856	-0,028	0,765	-0,025	0,790	
Sector publico					-0,356	0,008 **	-0,352	0,009 **	-0,354	0,009 **	
Padre: trabajador por cuenta propia							-0,178	0,024 **	-0,190	0,017 **	
Buen estudiante							-0,055	0,493	-0,054	0,507	
Actitud positiva de los padres al estudio (apoyo al estudio)							-0,001	0,988	-0,010	0,917	
Se considera machista									-0,178	0,594	
Considera que el salario debe remunerar el talento (remuneración eficiente)									0,053	0,621	
Considera que el salario debe remunerar la necesidad personal (remuneración equitativa)									-0,031	0,802	
Considera que la remuneración salarial no debe ser discriminatoria (no discriminación)									0,069	0,448	
Pertenece a una organización profesional									0,077	0,125	
Considera que las diferencias salariales existentes en nuestro país son aceptables									0,071	0,381	
Se considera católico-practicante									0,003	0,969	
Constate	1,457	0,000 **	1,713	0,000 **	1,217	0,015 **	1,288	0,011 **	1,029	0,016 **	
Nº de observaciones	3.782		2.836		2.750		2.750		2.750		
Nº de observaciones no censuradas	2.671		1.725		1.639		1.639		1.639		
Log pseudolikelihood	-		-		-		-		-		
	3.085,9		1.245,7		1.102,7		1.099,9		1.097,5		

(Fuente: Elaboración propia sobre datos de la Encuesta de Clases Sociales y Estructura Social, 2006).

Todos los modelos incluyen dumies sobre el tamaño del municipio de residencia y la CCAA

* Significativo bajo una probabilidad del 90%

** Significativo bajo una probabilidad del 95%

MODELO 1: PERSONALES

MODELO 2: PERSONALES + FAMILIARES

MODELO 3: PERSONALES + FAMILIARES + LABORALES

MODELO 4: PERSONALES + FAMILIARES + LABORALES + ANTECEDENTES FAMILIARES

MODELO 5: PERSONALES + FAMILIARES + LABORALES + ANTECEDENTES FAMILIARES + ROLE ATTITUDES

4.2. La importancia de los aspectos pre-market en las ganancias salariales.

¿Cuáles son los fundamentos de las diferencias salariales existentes por género? ¿Conducen las actitudes y valores sociales a que hombres y mujeres perciban una remuneración salarial diferente? De acuerdo con nuestras estimaciones sobre la descomposición de Oaxaca se puede establecer que:

- La suma de la aportación de variables personales a la parte explicada de las diferencias salariales suele alcanzar un valor promedio de -0,01. El signo negativo establece que las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres se reducen o compensan debido a la desigual distribución existente por género entre las variables personales analizadas. De modo que las mujeres son más frecuentes entre aquellas características personales vinculadas con una mayor remuneración y, por tanto, favorecedoras de reducir las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres. Por ejemplo, la existencia de un mayor porcentaje de mujeres con formación superior en relación a los hombres provoca que se reduzcan las diferencias salariales. No obstante, el efecto conjunto suele ser pequeño -0.01 logrando explicar las diferencias salariales de forma muy reducida. La desigual distribución de hombres y mujeres en relación a las características personales compensa parcialmente las diferencias salariales pero dicha compensación se constata como realmente escasa.
- Las variables familiares alcanzan resultados más significativos. En primer lugar la suma o la aportación total de estas variables a la explicación de las diferencias alcanza un valor de 0,064 en el modelo final (modelo 5); el 39 por ciento de las diferencias salariales explicadas y el 16 por ciento de las diferencias salariales totales o existentes. Por tanto, la desigual distribución de los hombres y las mujeres en relación con la tenencia de estas características aumenta las diferencias salariales.

Adicionalmente, si nos fijamos en la diferente aportación y significatividad de las variables familiares establecidas observamos que el fundamento principal de las diferencias salariales se encuentra en que hombres y mujeres no se distribuyen por igual en

relación al hecho de ser la persona que más ingresos aporta al hogar. Dado que esta situación suele ser más frecuente entre los hombres, y ello se asocia con una remuneración mayor, este hecho provoca que las diferencias salariales por género aumenten.

Cuadro 5
Descomposición salarial del Oaxaca-Blinder sobre los modelos de selección de Heckman para hombres y mujeres.

VARIABLES:	MODELO 1		MODELO 2		MODELO 3		MODELO 4		MODELO 5		
Diferencias salariales: ln (salario/mes)											
	Coef.	P>z	Coef.	P>z	Coef.	P>z	Coef.	P>z	Coef.	P>z	
Hombres	7,024	0,000 **	6,972	0,000 **	7,021	0,000 **	7,017	0,000 **	7,022	0,000 **	
Mujeres	6,684	0,000 **	6,662	0,000 **	6,642	0,000 **	6,641	0,000 **	6,638	0,000 **	
Diferencias salariales	0,340	0,000 **	0,309	0,000 **	0,380	0,000 **	0,376	0,000 **	0,384	0,000 **	
Explicadas	-0,019	0,055 *	0,081	0,000 **	0,184	0,000 **	0,185	0,000 **	0,187	0,000 **	
No explicadas	0,360	0,000 **	0,229	0,000 **	0,195	0,001 **	0,191	0,001 **	0,198	0,000 **	
Aportación a la parte explicada											
Extranjero	0,000	0,971	0,000	0,980	0,000	-0,001 **	0,000	0,816	0,000	0,817	
Edad	0,048	0,022 **	0,033	0,038 **	0,029	0,003 **	0,030	0,025 **	0,029	0,026 **	
Edad ²	-0,039	0,013 **	-0,024	0,046 **	-0,024	-0,045 **	-0,024	0,028 **	-0,023	0,030 **	
Pareja	0,001	0,008 **	0,002	0,151	0,000	-0,002 **	0,000	0,623	0,000	0,764	
Est. secundarios	0,006	0,023 **	0,006	0,039 **	0,004	0,000 **	0,003	0,096 *	0,003	0,095 *	
Est. Superiores	-0,036	0,000 **	-0,036	0,000 **	-0,021	-0,032 **	-0,018	0,000 **	-0,018	0,000 **	
Nº de hijos			0,001	0,792	0,000	0,849	0,000	0,849	0,000	0,849	
Persona que aporta más ingresos al hogar (cabeza de familia)			0,095	0,000 **	0,062	0,000 **	0,062	0,000 **	0,061	0,000 **	
Existencia de dependientes			0,004	0,077 *	0,003	0,144	0,003	0,154	0,003	0,136	
Jornada parcial					0,098	0,000 **	0,098	0,000 **	0,098	0,000 **	
Industria					0,026	0,000 **	0,026	0,000 **	0,025	0,000 **	
Construcción					0,037	0,000 **	0,037	0,000 **	0,036	0,000 **	
Servicios					-0,028	0,013 **	-0,026	0,021 **	-0,025	0,027 **	
WCLS					0,026	0,000 **	0,024	0,000 **	0,023	0,000 **	
BCHS					-0,040	0,000 **	-0,037	0,000 **	-0,036	0,000 **	
BCLS					-0,004	0,334	-0,004	0,334	-0,004	0,334	
Tamaño de establecimiento (4 - 49 trabajadores)					0,004	0,032 **	0,004	0,032 **	0,004	0,030 **	
Tamaño de establecimiento (50 trabajadores o más)					0,009	0,005 **	0,009	0,005 **	0,009	0,005 **	
Sector publico					0,001	0,618	0,001	0,618	0,001	0,618	
Padre: trabajador por cuenta propia							-0,001	0,578	-0,001	0,578	
Buen estudiante							-0,005	0,041 **	-0,005	0,047 **	
Actitud positiva de los padres al estudio (apoyo al estudio)							-0,001	0,352	-0,001	0,361	

Se considera machista	-0,001	0,361
Considera que el salario debe remunerar el talento (remuneración eficiente)	-0,001	0,516
Considera que el salario debe remunerar la necesidad personal (remuneración equitativa)	0,001	0,222
Considera que la remuneración salarial no debe ser discriminatoria (no discriminador)	-0,001	0,332
Pertenece a una organización profesional	-0,001	0,307
Se considera católico-practicante	0,000	0,71
Considera que las diferencias salariales existentes en nuestro país son aceptables	0,003	0,083 *

SUMA DE LOS FACTORES EXPLICATIVOS					
PERSONALES	-0,020	-0,019	-0,011	-0,009	-0,008
FAMILIARES		0,099	0,065	0,065	0,064
LABORALES			0,129	0,133	0,132
ANTECEDENTES FAMILIARES				-0,006	-0,006
ROLE ATTITUDES					0,002
Nº de observaciones	2.324	2.312	2.197	2.197	2.197

(Fuente: Elaboración propia sobre datos de la Encuesta de Clases Sociales y Estructura Social).

Todos los modelos incluyen dumies sobre el tamaño del municipio de residencia y la CCAA.

Las categorías de referencia son las categorías omitidas: Español, sin pareja, con estudios primarios, sin hijos, no es la persona que aporta más ingresos al hogar, no tienen dependientes a su cargo, trabaja a jornada continua, dentro del sector de la agricultura, como WCHS, en un establecimiento de menos de 5 trabajadores, en el sector privado, su padre no fue trabajador por cuenta propia cuando tenía 16 años, no se considera que fuera un buen estudiante, sus padres no mantuvieron una actitud positiva ante los estudios, no se considera machista, no considera el salario como remunerador del talento, no considera el salario como compensación de las necesidades personales, considera que el salario puede discriminar, no pertenece a una organización profesional, no se considera católico-practicante y considera que las diferencias salariales existentes en nuestro país son inaceptables.

* Significativo bajo una probabilidad del 90%

** Significativo bajo una probabilidad del 95%

MODELO 1: PERSONALES

MODELO 2: PERSONALES + FAMILIARES

MODELO 3: PERSONALES + FAMILIARES + LABORALES

MODELO 4: PERSONALES + FAMILIARES + LABORALES + ANTECEDENTES FAMILIARES

MODELO 5: PERSONALES + FAMILIARES + LABORALES + ANTECEDENTES FAMILIARES + ROLE ATTITUDES

- Las variables realmente relevantes para determinar las diferencias salariales son las variables vinculadas al puesto de trabajo. Obsérvese que la suma de las variables laborales se constituye como la parte mayoritaria de las diferencias salariales explicadas entre hombres y mujeres (en el último modelo aportan un coeficiente de 0,132 a la diferencia explicada total de 0,187, un 71 por ciento). Ello establece que las diferencias salariales existentes por género en nuestro país se fundamentan sobre todo en la desigual ubicación laboral de hombres y mujeres en relación a la

jornada laboral, el sector productivo, la ocupación laboral (sobre todo respecto de las ocupaciones de carácter no manual) y respecto al tamaño del establecimiento (considerando establecimientos de amplio tamaño).

- Nuestras esperanzas se ven truncadas respecto a los antecedentes familiares y las actitudes de género. La suma de los aspectos familiares y las actitudes se constituye tan solo como el 2% de la parte explicada en las diferencias salariales existentes por género. De las variables familiares solo ser un buen estudiante obtienen resultados significativos reduciendo la diferencia explicada, sin embargo, lo hace en una cuantía claramente insignificante.
- Por último, las variables pre-market ofrecen en conjunto una aportación escasa aunque positiva a las diferencias salariales explicadas, por consiguiente, son factores que reducen las diferencias en vez de incrementarlas pero lo hacen escasamente. Además, observando cada variable por separado, tan solo la variable sobre la aceptación de las diferencias salariales ofrece resultados significativos.

En definitiva, nuevamente las variables pre-market en el caso español no son el fundamento de la segregación, en este caso, desde una perspectiva salarial. Las hipótesis establecidas por la literatura internacional no se reproducen en nuestro país al menos tal como han sido establecidas en el presente trabajo y/o con los datos originarios de la ECSES.

La falta de resultados significativos abre nuevos frentes de trabajo hacia la obtención de una medición más precisa de las actitudes y valores sociales. Objetivo que puede alcanzarse con la elaboración de estadísticas más precisas y completas cuestión en la que nuestra nación se encuentra lejos.

La estrategia multinivel permite observar que al incluir de manera secuencial las variables explicativas se alcanza mayores estimaciones de los salarios masculinos, pero no tanto de los salarios femeninos, incrementándose las diferencias salariales estimadas. Parece que los salarios masculinos si pueden explicarse en mayor medida en función de las variables consideradas, es decir, pueden ser explicados. Mientras que los salarios femeninos no se fundamentan tanto en las variables consideradas y quedan determinados por otras fuerzas del mercado.

5. CONCLUSIONES

En nuestro trabajo se ha puesto a prueba los factores pre-market como fundamento de la segregación laboral de la mujer, por una parte, desde una perspectiva ocupacional y, por otra, desde una perspectiva salarial. En ambos casos, los resultados alcanzados indican que no se puede establecer que dichas cuestiones sean el determinante de la segregación laboral.

En contra de la literatura existente, las actitudes y valores no logran alcanzar la significatividad necesaria para ser relevantes. Tan solo la situación del padre resulta relevante para determinar la segregación ocupacional de la mujer. Ello nos empuja a la necesidad de explorar en el futuro en mayor medida los condicionantes generacionales y establecer las relaciones existentes entre la ubicación laboral de los padres y los hijos. En las descomposiciones de Oaxaca, las actitudes y valores sociales tampoco resultan significativos y solo presentan una escasa aportación el hecho de haber sido un buen estudiante, dentro de los antecedentes familiares, y el hecho de aceptar las diferencias salariales existentes en nuestro país respecto a los roles de género.

Las diferencias salariales existentes en nuestro país entre hombres y mujeres siguen basándose en la desigual ubicación laboral existente por género. En España son los factores laborales que definen el puesto de trabajo los que determinan la desigual remuneración por género.

Todo ello, nos conduce a pensar que los factores pre-market pueden ser el determinante de la propia participación laboral y, no tanto, de la ubicación laboral establecida tras dicha decisión ni mucho menos de la remuneración percibida.

Por último, nos gustaría establecer que se ha realizado múltiples estimaciones a parte de las presentadas lo cual, a nuestro juicio, valida en mayor medida la falta de significatividad de las variables pre-market. No obstante, siempre queda la posibilidad de desarrollar estimaciones más significativas bajo una medición diferente de los aspectos pre-market. En este sentido, surge la necesidad de elaborar estadísticas más precisas donde se determinen mediciones más eficientes de los aspectos pre-market.

6. BIBLIOGRAFÍA

AKERLOF, G. Y KRANTON, RE. (2000). "ECONOMIC AND IDENTITY". *QUARTERLY JOURNAL OF ECONOMICS*, 115 (3), pp. 715-753.

BISIN, A. Y VERDIER, T. (2000). "BEYOND THE MELTING POT: CULTURAL TRANSMISSION, MARRIAGE AND THE EVOLUTION OF ETHNIC AND RELIGIOUS TRAITS". *QUARTERLY JOURNAL OF ECONOMICS*, 115 (3), pp. 955-988.

BLAU, F. Y KAHN, L. (2004). "THE US GENDER PAY GAP IN THE 1990S: SLOWING CONVERGENCE". *NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH (NBER). WORKING PAPER* NÚMERO 10853. CAMBRIDGE.

BLINDER, A. S. (1973), "WAGE DISCRIMINATION: REDUCED FORM AND STRUCTURE ESTIMATES", *JOURNAL OF HUMAN RESOURCES*, 8: 438-455.

BURT, KB. Y SCOTT, J. (2002). "PARENT AND ADOLESCENT GENDER ROLE ATTITUDES IN 1990S IN GREAT BRITAIN". *SEX ROLES*, 46, 239-245.

DAY, KM. Y DEVLIN, RA. (1998). "THE PAYOFF TO WORK WITHOUT PAY: VOLUNTEER WORK AS AN INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL". *CANADIAN JOURNAL OF ECONOMICS*, 31, 1179-1191.

FARRÉ, KL. Y VELLA, F. (2007). "THE INTERGENERATIONAL TRANSMISSION OF GENDER ROLE ATTITUDES AND ITS IMPLICATIONS FOR FEMALE LABOR FORCE PARTICIPATION. IZA DISCUSSION PAPER, 2802. IZA.

FORTIN, N. (2005). "GENDER ROLE ATTITUDES AND THE LABOUR-MARKET OUTCOMES OF WOMEN ACROSS OECD COUNTRIES". *OXFORD REVIEW OF ECONOMIC POLICY*, 21 (3), pp. 416-438.

FORTIN, N. (2008). "GENDER ROLE ATTITUDES AND WOMEN'S LABOR MARKET PARTICIPATION: THE PERSISTENCE APPEAL OF HOUSEWIFERY". PAPER PRESENTADO EN EL 2007 MEETING OF THE POPULATION ASSOCIATION OF AMERICA. (DIRECCIÓN DE INTERNET Y FECHA DE LA CONSULTA).

GOLDIN, C. (2006). "THE QUIET REVOLUTION THAT TRANSFORMED WOMEN'S EMPLOYMENT, EDUCATION AND FAMILY". *AMERICAN ECONOMIC REVIEW*, 96 (2), pp. 1-21.

GONZÁLEZ, A, Y DE LA RICA, S. (2012). "GENDER GAPS IN SPAIN: FAMILY ISSUES AND THE CAREER DEVELOPMENT OF COLLEGE EDUCATED MEN AND WOMEN". *IZA WORKING PAPER*, NÚMERO 6978. INSTITUTE FOR THE STUDY OF LABOR (IZA).

GUNER, N., KAYA, E. Y SÁNCHEZ-MARCOS, V. (2012). "GENDER GAPS IN SPAIN: POLICIES AND OUTCOMES OVER THE LAST THREE DECADES". *IZA WORKING PAPER*, NÚMERO 6812. INSTITUTE FOR THE STUDY OF LABOR (IZA).

HAKIM, C. (1993). "SEGREGATED AND INTEGRATED OCCUPATIONS: A NEW APPROACH TO ANALYSING SOCIAL CHANGE". *EUROPEAN SOCIOLOGICAL REVIEW*, 9, 3, 289-314.

HECKMAN, J. (1979). "SAMPLE SELECTION BIAS AS A SPECIFICATION ERROR". *ECONOMETRICA*, 47, 153--161.

HEINECK, G. (2004). "DOES RELIGION INFLUENCE THE LABOUR FORCE SUPPLY OF MARRIED WOMEN IN GERMANY?". *JOURNAL OF SOCIOECONOMICS*, 33, 307-328.

OAXACA, R. (1973), "MALE - FEMALE WAGE DIFFERENTIALS IN URBAN LABOUR MARKETS", *INTERNATIONAL ECONOMIC REVIEW*, 14: 693-709.

STEIBER, N. Y HAAS, B. (2012). "ADVANCES IN EXPLAINING WOMEN'S EMPLOYMENT PATTERNS". *SOCIO-ECONOMIC REVIEW*, 10, pp. 343-367.

VELLA, F. (1994). "GENDER ROLES AND HUMAN CAPITAL INVESTMENT: THE RELATIONSHIP BETWEEN TRADITIONAL ATTITUDES AND FEMALE LABOUR MARKET PERFORMANCE". *ECONOMICA*, 61, pp. 191-211.

7. ANEXOS

Tabla A1

Ocupaciones laborales en función de su carácter femenino, masculino o integrado

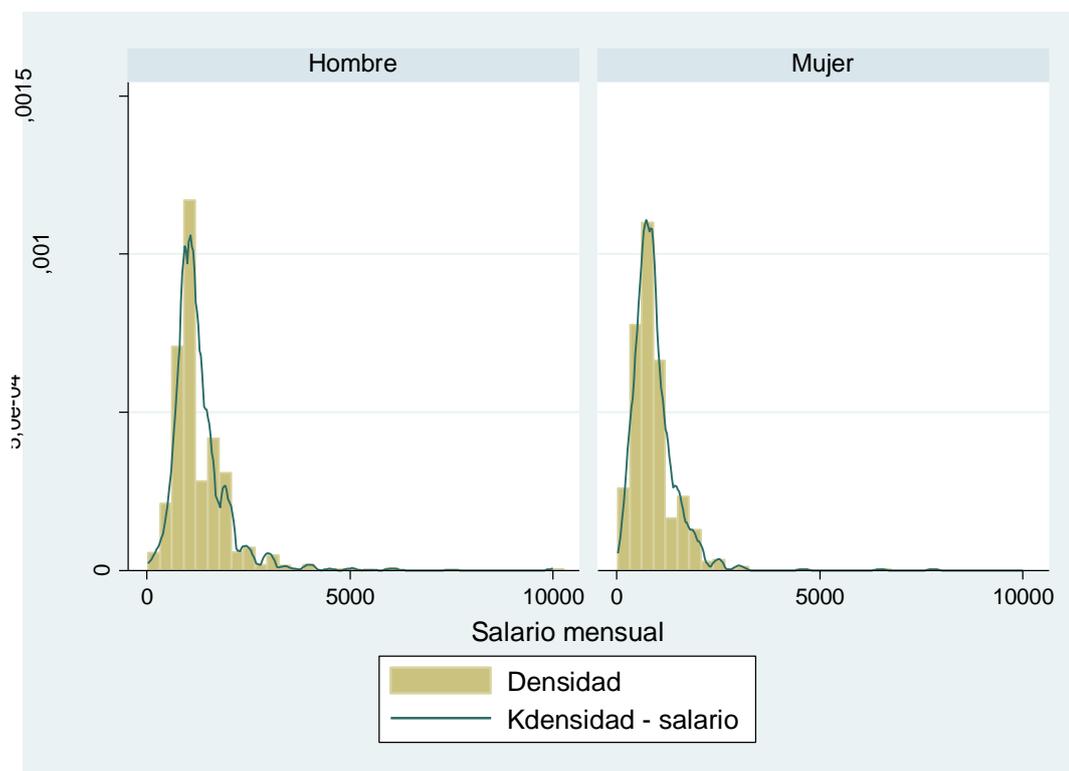
CNO-94	OCUPACIONES FEMENINAS	% Mujeres
15	Gerencia de empresas de comercio sin asalariados	55,3
28	Prof. Asoc. Tit.2 y 3 ciclo enseñanza	53,7
24	Profesionales en organización de empresas	57,4
27	Prof. Asoc. A tit. De 1 ciclo. Cc. Naturales y sanidad	83,8
28	Prof. Asoc. A tit. De 1 ciclo. Cc. Enseñanza	76,2
29	Otras porf. Asoc. A tit. 1 ciclo univ.	56,1
31	Técnicos de las cc. Naturales y sanidad	65,5
32	Tec. Educación infantil, instructores vuelo navegación	65,5
34	Profesionales de apoyo gestión administrativa	67,6
35	Otros técnicos y prof. De apoyo	49,0
43	Auxiliares administrativos sin atención al público	71,7
44	Auxiliares administrativos con atención al público	77,8
45	Empleados en trato directo al público	76,6
46	Cajeros taquilleros y otros	70,5
50	Trabajadores en los ss de restauración	53,9
51	Trabajadores ss personales	84,6
53	Dependientes de comercio y asimilados	69,7
91	Empleados domésticos y otros	92,8
97	Peones de las manufacturas	48,7

	OCUPACIONES MASCULINAS	% Mujeres
11	Dirección de empresas de 10 o más asalariados	21,7
13	Gerencia de empresas hostelería y restauración	31,6
14	Gerencia de otras empresas con menos de 10 asalariados	18,5
17	Gerencia de otras empresas sin asalariados	26,5
20	Prof. Asoc. Tit.2 y 3 ciclo químicas, física matemáticas e ingeniería	20,0
26	Prof. Asoc. A tit. De 1 ciclo. Químicas físicas matemáticas	17,5
30	Técnicos y profesionales de apoyo	19,8
33	Profesionales de apoyo op. Financiera y comerciales	25,9
52	Trabajadores de ss protección y seguridad	8,3
60	Trabajadores cualificados agrícolas	18,1
62	Trabajadores cualificados otras act. Agrarias	22,3
63	Pescadores y trabajadores piscícolas	10,3
70	Encargados de obra y otros encargados	2,6
71	Trabajadores en obras y construcción	0,6
72	Trabajadores en acabado de construcciones	1,8
73	Encargados de metalurgia y jefes de talleres	1,1
74	Trabajadores de industrias extractivas	1,2
75	Soldadores ,chapistas ,herrereros y estructura metálicas	1,3
76	Mecánicos y ajustadores de máquinas	1,9
77	Mecánicos de precisión en metales y artes diversas	24,1
80	Jefes de equipo y encargados	4,1
81	Operadores de instalaciones industriales	10,4
82	Encargado de operadores de máquinas fijas	18,1
83	Operadores de máquinas fijas	30,8
84	Montadores y ensambladores	29,9
85	Maquinistas de locomotora, de maquinaria agrícola o equipos	1,5
86	Conductores de vehículos	2,7
92	Conserje de edificios limpia cristales y vigilantes	25,2
93	Otros trabajadores de ss	30,6
95	Peones de la minería	5,1
96	Peones de la construcción	1,9
98	Peones del transporte y descargadores	15,5

CNO-94	OCUPACIONES INTEGRADAS	% Mujeres
10	Poder ejecutivo y legislativo y dirección de empresas públicas	36,9
12	Gerencia de empresas de comercio con menos de 10 asalariados	41,4
16	Gerencia de empresas de hostelería sin asalariados	41,9
21	Prof. Asoc. Tit.2 y 3 ciclo cc. Naturales y sanidad	46,0
23	Profesionales del derecho	42,1
25	Escritores artistas y otras prof. Asoc. Tit. 2 y 3 ciclo	45,3
40	Emp. Ss. Contables financieros y de apoyo	35,1
41	Empleados en bibliotecas, correos y asimilados	42,1
42	Operadores de maquinas de oficina	38,2
61	Trabajadores cualificados ganaderos	32,6
78	Trabajadores de la industria de la alimentación y tabaco	36,6
79	Trabajadores de la madera, ebanistas, piel y textil	41,2
90	Trabajadores no cualificados en comercio	34,1
94	Peones agropecuarios y pesca	37,8

(Fuente: EPA, segundo trimestre 2006).

Gráfico A.1
Distribución de los salarios mensuales de hombres y mujeres



(Fuente: Elaboración propia sobre datos de la Encuesta de Clases Sociales y Estructura Social).

DOCUMENTOS DE TRABAJO

La serie Documentos de Trabajo que edita el Instituto Universitario de Análisis Económico y Social (IAES), incluye avances y resultados de los trabajos de investigación realizados como parte de los programas y proyectos del Instituto y por colaboradores del mismo.

Los Documentos de Trabajo se encuentran disponibles en internet

<http://ideas.repec.org/s/uae/wpaper.html>

ISSN: 2172-7856

ÚLTIMOS DOCUMENTOS PUBLICADOS

WP-08/13 A NON PARAMETRIC ANALYSIS OF THE RELATIVE PERFORMANCE AND EFFICIENCY PATTERNS OF SERVICE INDUSTRIES IN THE ADVANCED COUNTRIES

Andrés Maroto-Sánchez

WP-09/13 FROM COMPLEMENTS TO SUBSTITUTES: STRUCTURAL BREAKS IN THE ELASTICITY OF SUBSTITUTION BETWEEN PAID-EMPLOYMENT AND SELF-EMPLOYMENT IN THE US

Emilio Congregado, Vicente Esteve y Antonio A. Golpe

WP-10/13 SUSTAINABILITY OF EXTERNAL IMBALANCES IN THE OECD COUNTRIES

Oscar Bajo-Rubio, Carmen Díaz-Roldán y Vicente Esteve

WP-01/14 MICROSIMULACIÓN DE DINÁMICAS URBANAS Y ESTRATEGIAS DE LOCALIZACIÓN EMPRESARIAL. ¿POR QUÉ SURGE LA CONCENTRACIÓN ESPACIAL?

Juan Luis Santos, Tomás Mancha Navarro y Jagoda Anna Kaszowska

WP-02/14 INSTITUTIONAL AND REGULATORY CHANGES IN THE FINANCIAL MARKETS AFTER THE CRISIS EMERGENCE (2007-09)

Jagoda Anna Kaszowska, Tomás Mancha Navarro and Juan Luis Santos

WP-03/14 LA INFLUENCIA DE LA RIQUEZA FINANCIERA SOBRE EL CONSUMO PRIVADO: ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA ESPAÑOLA DURANTE LA GRAN RECESIÓN

Manuel A. Blanco Losada, Rafael Frutos Vivar, Elena López Díaz Delgado y Silvio Martínez Vicente



Plaza de la Victoria, 2. 28802. Alcalá de Henares. Madrid - Telf. (34)918855225
Fax (34)918855211 Email: iaes@uah.es. www.iaes.es

INSTITUTO UNIVERSITARIO DE ANÁLISIS ECONÓMICO Y SOCIAL

DIRECTOR

Dr. D. Tomás Mancha Navarro

Catedrático de Economía Aplicada, Universidad de Alcalá

DIRECTOR FUNDADOR

Dr. D. Juan R. Cuadrado Roura

Catedrático de Economía Aplicada, Universidad de Alcalá

SUBDIRECTORA

Dra. Dña. Elena Mañas Alcón

Profesora Titular de Universidad, Universidad de Alcalá

AREAS DE INVESTIGACIÓN

ANÁLISIS TERRITORIAL Y URBANO

Dr. D. Rubén Garrido Yserte

Profesor Titular de Universidad
Universidad de Alcalá

ECONOMÍA LABORAL

Dr. D. Carlos Iglesias Fernández

Profesor Titular de Universidad
Universidad de Alcalá

ACTIVIDAD EMPRENDEDORA Y PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

Dr. D. Antonio García Tabuenca

Profesor Titular de Universidad
Universidad de Alcalá

SERVICIOS E INNOVACIÓN

Dr. D. Juan R. Cuadrado Roura

Catedrático de Economía Aplicada
Universidad de Alcalá

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Dra. Dña. Elena Mañas Alcón

Profesora Titular de Universidad
Universidad de Alcalá