

DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LA DIRECCIÓN DE LAS EMPRESAS Y SU INFLUENCIA EN LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL. EL CASO ESPAÑOL

Santero Sánchez, Rosa.
Departamento de Economía Aplicada I.
Universidad Rey Juan Carlos
rosa.santero@urjc.es

Castro Núñez, Rosa Belén.
Departamento de Economía Aplicada I.
Universidad Rey Juan Carlos.
belen.castro@urjc.es

Vega Catena, Pedro Jesús.
Departamento de Economía Aplicada I.
Universidad Rey Juan Carlos.
pedrojesus.vega@urjc.es

RESUMEN

La creciente participación de la mujer en el mercado laboral ha supuesto uno de los principales cambios socioeconómicos de las últimas décadas. Esta incorporación es reflejo de la distribución poblacional, sin embargo, ésta no se ha realizado de forma homogénea, siendo evidente la existencia de segregación de género, vertical y horizontal, en el tejido empresarial español. Este hecho ha desarrollado diferentes líneas de investigación relacionadas con la discriminación laboral de la mujer, incluyendo la brecha salarial.

Este trabajo analiza la relación entre la diversidad de género en los equipos de dirección de las empresas españolas y la discriminación salarial en las mismas. Utilizando la Encuesta de Estructura Salarial se analiza, a través de la estimación de ecuaciones tipo Oaxaca-Blinder, si el grado de feminización del equipo de dirección influye, y en qué sentido, sobre la brecha salarial. Los resultados preliminares señalan que las empresas que tienen un grado de feminización superior a un valor umbral relacionado con el concepto teórico de masa crítica (30% y 40%) tienen menor índice de discriminación salarial.

PALABRAS CLAVE

Diversidad de género, discriminación salarial, grado de feminización, dirección de empresas.

1. Introducción

La paulatina incorporación de la mujer al mercado laboral refleja cada vez en mayor medida la distribución poblacional y su cualificación. Según los datos de la Encuesta de Población Activa, la tasa de actividad de las mujeres españolas ha pasado del 37,8% en 1996 al 52,2% en 2010.

Sin embargo, la presencia de las mujeres en el ámbito empresarial varía por sector de actividad económica y características del puesto de trabajo, siendo especialmente relevantes las diferencias en términos de la responsabilidad vinculada al puesto laboral (Martínez et. al, 2011). Más aún, el incremento de la participación laboral femenina no se ha visto acompañado por un aumento proporcional de mujeres en todos los grupos ocupacionales, especialmente en altos puestos directivos y con capacidad de decisión.

La presencia de la mujer en el ámbito empresarial ha dado lugar al estudio de diversidad de género en este ámbito (Adams y Ferreira, 2004, Carter et al, 2003, Erhardt et al, 2003, Ryan y Haslam, 2005) y la necesidad de incorporación de políticas que gestionen la diversidad dentro de la empresa. Por otra parte, independientemente de las características del puesto, existe una amplia literatura que analiza la discriminación en las condiciones laborales por razón de género, encontrándose evidencias de la misma, en particular en lo referido a la retribución salarial (Becker, 1985, Bertrand y Hallock, 2001, Lemieux et al, 2003, Mincer y Polacheck, 1978).

En el marco descrito, el presente estudio tiene por objeto profundizar en el vínculo entre la incorporación de la mujer a puestos directivos en las empresas y las condiciones laborales de las mujeres en dichas empresas. En particular nos centramos en analizar la hipótesis de que las empresas con mayor presencia femenina en los puestos directivos tendrán una mayor inclinación a plantear, bien de forma explícita o de forma tácita, la gestión de la diversidad y esta filosofía empresarial afectará a las diferencias en las condiciones laborales por razón de género, reduciendo las mismas. Como referencia de las condiciones laborales tomaremos el salario.

Para ello en marco teórico se comentarán los principales aspectos de la incorporación de la mujer al mercado laboral, prestando especial atención a dos aspectos. En primer lugar la incorporación de la mujer a la dirección empresarial y la gestión de la diversidad en las empresas, de cara a revisar la literatura relativa a los efectos que la incorporación de la mujer a la dirección empresarial tiene sobre la empresa. Y en segundo lugar, desde una perspectiva general, analizaremos las condiciones en las que se encuentran las mujeres trabajadoras, prestando especial atención a la existencia de diferentes condiciones laborales y al marco institucional y empresarial existente de cara a fomentar la paulatina eliminación de dichas diferencias.

A continuación desarrollaremos la metodología que se aplicará para analizar el vínculo entre la mayor participación femenina en puestos directivos en una empresa y las diferencias salariales existentes en esta. En el cuarto apartado se recogen los resultados obtenidos para el caso de España y finalizaremos presentando las principales conclusiones obtenidas.

2. Marco Teórico

El desajuste entre la presencia femenina en el mercado laboral y su participación en los ámbitos de decisión constituye un tema de preocupación creciente en el ámbito normativo, legislativo y empresarial. Según cifras de la Comisión Europea¹, en el año 2009, sólo el 10% de los miembros de los Consejos de Administración de las empresas cotizadas españolas eran mujeres, cifra muy alejada de la de otros países, como los nórdicos (42% en Noruega, 27% en Suecia, 24% en Finlandia, 18% en Dinamarca), y más cercana a las de los Países Bajos (15%) o del Reino Unido (12%).

Centrándonos en el caso de España, la representación en las empresas que cotizan en el IBEX 35 es aún más escasa. Según un estudio realizado por el Instituto de la Mujer (2007), de los 550 altos puestos directivos de las empresas del IBEX-35, sólo 25 (el 4,5%) estaban ocupados por mujeres. Y de las 35 sociedades consideradas, 20 no tenían ninguna mujer en su cúpula. Estas cifras coinciden con las de otros estudios como el de Mateos de Cabo, Gimeno y Escot (2006), donde para 2006, en las 1.085 empresas españolas de mayor tamaño, sólo el 6,6% de los puestos en los Consejos de Administración estaban ocupados por mujeres.

En análisis de los Consejos de Administración y la alta dirección, pone de manifiesto que dichos elementos forman parte de la organización de las grandes empresas, por lo que un análisis de la diversidad de género en alta dirección limita las conclusiones a una parte importante, aunque reducida, del tejido empresarial, especialmente en nuestro país. Si ampliamos el análisis a cualquier puesto de dirección en los distintos departamentos que conforman la organización de una empresa, incluyendo la dirección de las pequeñas y medianas empresas, la panorámica de la presencia de las mujeres en el tejido empresarial europeo es distinta

En la Unión Europea de los 27, en promedio, la dirección de las empresas está ocupada por un 33% de mujeres y un 67% de hombres, un valor todavía lejos de la paridad. Además, se observa que en los últimos cinco años apenas se ha producido variación en esta distribución (sólo ha aumentado un punto porcentual desde el año 2005 donde la presencia de la mujer en la dirección de las empresas europeas fue del 32%). En el caso particular de España el porcentaje de mujeres directivas es de un 35%².

La relación de la diversidad de género en la empresa, y en concreto en la dirección de la misma, con diferentes aspectos de la organización, funcionamiento y resultados empresariales ha sido objeto de distintos análisis tanto a nivel nacional como internacional. Los resultados señalan que la diversidad, medida a través de la diversidad de género, generalmente parece mostrar efectos positivos sobre los resultados empresariales (beneficios, ingresos, rentabilidad, valor) y otros aspectos del funcionamiento y organización de la empresa (mejora de la imagen corporativa, reducción del absentismo laboral, menor rotación de la plantilla, ampliación de mercados). Aunque esta línea de investigación no determina conclusiones unánimes, sí es cierto que una mayoría establece una relación positiva entre diversidad de género en los Consejos de Administración y la rentabilidad empresarial, lo que lleva a plantear la cuestión de la participación activa de las mujeres en la alta dirección de las

¹ Comisión Europea, DG Empleo, Database on women and men in decision-making.

² Comisión Europea, DG Empleo, Database on women and men in decision-making.

empresas ya no en términos de equidad y justicia social, sino como un elemento más de competitividad empresarial (Hambrick y Mason, 1984, Robison y Dechant, 1997, Adler, 2001, Bernasek y Schiwff, 2001, Pyszcynski, 2002, Carter et al, 2003, entre otros).

Así pues la literatura analiza los efectos de la diversidad de género en la dirección sobre la organización y resultados empresariales, pero no se aborda el efecto que dicha incorporación tiene sobre las condiciones laborales en las empresas y en particular sobre el grado de discriminación laboral.

La discriminación laboral por razón de género ha sido objeto de una amplia legislación, tanto a nivel europeo³ como nacional⁴, en una estrategia encaminada a fomentar la equiparación en el ámbito laboral de hombres y mujeres, como siguiente paso tras el trabajo realizado para equiparar la cualificación por género. Sin embargo, a pesar de existir un reconocimiento legal sobre la prohibición de la discriminación la realidad ha demostrado que dicho marco no es suficiente a la hora de asegurar la inclusión y promoción de la diversidad de género en las empresas (Kochan et al, 2003)

Las diferentes características del personal que se incorpora al mercado laboral, generan plantillas cada vez más diversas y, en este contexto, las empresas comienzan a plantearse la necesidad de establecer medidas y programas que gestionen la diversidad en la empresa. La Gestión de la Diversidad⁵ constituye la última fase de la igualdad de oportunidades, ya que comprende la integración de los/as empleados/as y la proyecta hacia la estrategia de la empresa (Alonso y Martínez, 2009).

Sin embargo, incorporar la gestión de la diversidad en la empresa es complejo, puesto que incide en diferentes áreas y responde a un enfoque estratégico global. Según datos de CSR Europe recogidos por el Libro Blanco "La gestión de la diversidad en las empresas españolas: retos, oportunidades y buenas prácticas" sólo un 13% implementa políticas de diversidad. La puesta en marcha de políticas de diversidad en las empresas está vinculada al tamaño empresarial, como se desprende del estudio de la Comisión Europea sobre buenas prácticas en el trabajo (Comisión Europea, 2005). El tamaño empresarial es un claro determinante a la hora de que las empresas adopten prácticas y/o políticas relacionadas con la diversidad, siendo las grandes compañías las que muestran una mayor preocupación al respecto y las que presentan políticas definidas en esta materia. Esta realidad ha marcado diferentes estrategias de gestión de la diversidad diferenciando entre grandes empresas y pequeñas y medianas (Pymes) como se recoge en Alonso y Martínez (2009) donde se presentan

³La discriminación por razón de género un marco jurídico desde hace más de dos décadas (76/207/CEE, del Consejo, de 9 de febrero de 1976), desarrollado en 2 directivas: Directiva 2000/43/CE que prohíbe la discriminación a causa del origen racial o étnico y la Directiva 2000/78/CE, que prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de religión y creencia, discapacidad, edad u orientación sexual.

⁴ En España, el principio de no discriminación queda recogido en el artículo 16 de la Constitución Española de 1978 y más recientemente la Ley 62/2003, de 20 de diciembre, dedica su Capítulo III del Título II a desarrollar las "Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato" y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁵No existe un consenso en cuanto a la definición de gestión de la diversidad. En este trabajo tomaremos la dada por Casanova (en Alonso y Martínez, 2009): "Gestión de la Diversidad es una estrategia corporativa orientada a la creación de un soporte incluyente para los perfiles diversos de las personas que optimiza la eficacia del proceso empresarial. Un clima de satisfacción para los empleados genera resultados".

recomendaciones especiales a las Pymes sobre la forma de gestión adecuadas a la realidad de este tipo de empresas.

La definición de Casanova señala que la gestión de la diversidad es un elemento estratégico para la empresa, y como tal, deberá involucrar a la dirección de la misma. Además, está orientada a la gestión de los recursos humanos de forma que se incluyan todos los perfiles de los/as trabajadores/as para adecuar los puestos de trabajo a las características de los/as mismos/as y se logre una mayor satisfacción tanto con el puesto de trabajo como con la relación entre la plantilla. Puesto que es importante que la gestión de la diversidad se considere por parte de la dirección de la empresa como un elemento estratégico, parece lógico pensar que aquellas empresas que son diversas en sus puestos de dirección están aplicando, o lo tendrán dentro de su planificación estratégica a futuro, políticas para gestionar la diversidad de toda su plantilla.

Ahondando en los efectos que puede tener la diversidad de género en la dirección sobre las condiciones laborales en una empresa, Milliken y Martins (1996) realizan una amplia revisión de las investigaciones sobre la gestión y los efectos de los diferentes tipos de diversidad en la composición de los grupos de trabajo a distintos niveles dentro de la organización empresarial. En su estudio argumentan que la diversidad en la composición de los grupos dentro de la organización afecta a los resultados empresariales a través de su impacto sobre diferentes procesos. Por ejemplo, incluyen referencias sobre investigaciones donde se pone de manifiesto que las personas que son diferentes (según el criterio de género) de otros miembros de sus unidades de trabajo, son menos proclives a estar más conectados con la organización, tienen una mayor frecuencia de absentismo y menos intenciones de mantenerse en la empresa (Tsui et al, 1992); asimismo, recogen el resultado de Tsui y O'Reilly (1989) que encuentran que los/as subordinados/as que son diferentes de sus supervisores/as en términos de género presentan mayores niveles de conflicto. Estos resultados estarían indicando un efecto negativo de la diversidad de género, añadiendo dificultades en la interacción inter e intra grupos (baja identificación con el resto de los miembros, menor satisfacción, mayores niveles de conflicto...).

La revisión realizada por Milliken y Martins incluye estudios que se centran en los efectos que la presencia de equipos diversos tiene sobre el proceso y desarrollo de la propia actividad del equipo dentro de la empresa. De alguna forma, el aspecto más relevante es la estructura de la organización, la composición de los equipos y la relación entre los/as trabajadores/as. Desde este enfoque, la gestión de la diversidad es la que debería tener una relevancia especial y, por tanto, la inclusión de estas políticas como elemento estratégico empresarial.

La retribución salarial es uno de los aspectos que mayor interés presenta en el análisis de las diferencias de género. No cabe duda, y los datos así lo ratifican, que existen diferencias salariales entre hombres y mujeres, y que esta diferencia aumenta para mayores niveles de cualificación (Martínez et al, 2011); sin embargo, la diferencia salarial no implica, necesariamente, discriminación, puesto que pueden existir factores no discriminatorios que expliquen esas diferencias.

En España, existe un gran número de estudios que miden tanto la diferencia como la discriminación salarial en función del género de trabajadores/as. En relación a la diferencia salarial destacan que el salario medio de las mujeres españolas equivale al

70-78% del salario medio masculino, es decir, ganan un 22-30% menos que los hombres (Moreno et al, 1996; Camarero y Vega, 2000; Oliver, 2005), superando el 30% en la alta cualificación (Martínez et al, 2011). Esta desigualdad salarial por razón de sexo, según el trabajo de Martín y Zarapuz (2000) se ha ido reduciendo desde 1996 a 1999, mientras que de acuerdo al trabajo de De Cabo y Garzón (2007) ha crecido de 1995 a 2000.

En relación a la estimación de la discriminación salarial, Moreno et al, (1996) atribuyen un 53% de la diferencia salarial a diferencias de productividad entre hombres y mujeres, un 12% a los efectos negativos de la división familiar del trabajo y un 35% a la existencia de discriminación. Aláez y Ulibarri (1999) estiman que la discriminación salarial supone el 60% de la brecha salarial. Pérez e Hidalgo (2000) concluyen que la desigualdad salarial se reparte al 50% entre características y discriminación. Gardeazabal y Ugidos (2005) obtienen una estimación de la discriminación del 75,1%. García y Morales (2006) en su estudio para España estiman que el 83% de las diferencias salariales medias pueden ser consecuencia de la discriminación y para Andalucía algo inferior, en torno al 72,5%.

Una de las últimas investigaciones en este ámbito es la de De la Rica, Dolado y Vegas (2011). En este trabajo, se analiza la discriminación utilizando como medida de retribución la remuneración por rendimiento, ligada principalmente a la productividad del trabajo, utilizando como variable de aproximación los complementos salariales variables, concepto disponible en la Encuesta de Estructura Salarial. Los/as autores/as encuentran evidencias de que esta retribución responde más al rendimiento de los/as trabajadores/as y la brecha salarial de género entre los perceptores de esta retribución es mucho mayor que las diferencias existentes en los puestos de trabajo sin remuneración por rendimiento.

Por tanto, la literatura relativa a la diversidad de género en los puestos directivos recoge la existencia teórica de efectos positivos y negativos de dicha diversidad, si bien los resultados empíricos no son concluyentes. Por otra parte el estudio de la discriminación laboral, y en particular de la salarial, dejan patente la existencia de diferencias salariales por razón de género. Por último, no cabe duda de que existe un máximo interés institucional y social por la implantación de políticas de gestión de la diversidad en las empresas en aras de la reducción de las diferencias en las condiciones laborales entre trabajadores y trabajadoras.

3. Metodología en el análisis de diferencias salariales

La diferencia (brecha) salarial se puede definir como la diferencia entre el salario medio masculino y el femenino, mientras que la discriminación salarial refleja la parte de la diferencia salarial que se debe a razones estrictamente discriminatorias, es decir, es aquella que no se justifica por razones diferentes al sexo de la persona ocupada. Existe discriminación salarial cuando las diferencias salariales no se deben a la existencia de diferencias de productividad, es decir, para la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia, la mujer cobra un salario distinto al hombre, en la realización de un trabajo idéntico o de valor equivalente en la empresa.

La discriminación salarial ha sido estudiada desde distintas teorías. Becker (1985) sostiene que los empresarios varones que tienen prejuicios contra las mujeres tienen

“gustos por la discriminación” y se comportan como si contratar a mujeres les supusiera un coste subjetivo o psíquico, *coeficiente de discriminación*, que puede medirse en términos monetarios. Desde esta teoría, el coste para empresario de contratar a otro hombre sería su salario, sin embargo, el coste de emplear a una mujer es el salario del hombre más el valor monetario del coeficiente de discriminación. Por tanto, un empresario discriminador sólo contratará mujeres si el salario que puede pagarles es inferior al de los hombres, en concreto el salario de éstas debe ser menor que el de los hombres exactamente en el coeficiente de discriminación. Es evidente que cuanto mayor sea el gusto del empresario por la discriminación, reflejado en el valor del coeficiente de discriminación, mayor será la disparidad entre los salarios de los hombres y de las mujeres.

Según la teoría de la discriminación estadística, se juzga a una persona en función de las características medias del grupo o grupos al que pertenece y no en función de sus propias características personales. Esta teoría, no indica una conducta de contratación del empleador maliciosa, puesto que los juicios son correctos, reales u objetivos, en el sentido de que el grupo tiene de hecho las características que se le atribuyen, pero son incorrectos con respecto a muchos individuos pertenecientes al grupo.

Desde el modelo de la concentración (segregación ocupacional) se utiliza el concepto de oferta y demanda para analizar las consecuencias de confinar a las mujeres en un reducido número de ocupaciones. Una de las razones que pueden explicar esta situación reside en que la productividad de los/as trabajadores/as es la consecuencia del esfuerzo de un grupo o equipo. Si las interrelaciones sociales en el trabajo son desfavorables, la productividad disminuye, y por tanto, decidirán segregar a hombres y mujeres.

Las teorías anteriores consideran la discriminación como causa de la diferencia salarial entre sexos. Sin embargo, existe otro planteamiento, la teoría de la “elección racional”, que considera la discriminación como efecto del comportamiento de las mujeres en el mercado de trabajo. Desde este punto de vista, las mujeres toman decisiones racionales y libres que les llevan a terminar con una peor situación económica que los hombres, para compatibilizar su trabajo fuera del hogar con su vida personal y familiar.

Existe un gran número de trabajos empíricos en los que se ha intentado medir la discriminación salarial y cuantificarla en relación a la diferencia salarial. El modelo del que parten la mayoría de las investigaciones sobre la estimación de la discriminación salarial es el de Oaxaca-Blinder (1973), que se presenta con detalle en el apartado de metodología.

La característica fundamental de esta metodología radica en considerar que las estructuras salariales de los hombres y de las mujeres son a priori diferentes, de ahí la necesidad de estimar dos modelos separados, uno para cada sexo.

Partiendo de la teoría microeconómica de los mercados competitivos, en un mercado laboral que lo fuese, el salario, en ausencia de discriminación, debe ser igual al valor de la productividad marginal del trabajador. Por tanto, para poder medir la discriminación salarial, es necesario identificar previamente los niveles de productividad de hombres y mujeres, medida a través de un conjunto de características observables que influyen en la productividad de los trabajadores. Oaxaca (1973) utiliza como variables, características personales: educación, estado

de salud, estado civil y experiencia; y características laborales: sindicación, sector de actividad, ocupación, jornada de trabajo, tamaño del área urbana, región, distancia al trabajo y números de años migrado.

La brecha salarial media observada, estimada a través de mínimos cuadrados ordinarios en dos ecuaciones de salarios (para hombres y para mujeres), es dividida en dos componentes, el primero, cuantificaría la retribución que el mercado otorga a las diferencias en las dotaciones medias entre hombres y mujeres y, el segundo, recogería las diferentes retribuciones que el mercado realiza sobre hombres y mujeres cuando se aplican a las características medias de éstas. Es decir, el primer componente sería la brecha salarial explicada por las diferencias en las dotaciones medias existentes entre ambos sexos y la segunda la no explicada por ellas y, por tanto, sería la estimación de la discriminación.

Blinder (1973) realiza un ejercicio similar, utilizando, aparte de las variables personales y laborales, también variables familiares. Estas variables se clasifican en función de que el trabajador pueda o no elegir sobre ellas en endógenas (educación, ocupación, sindicación, experiencia) y exógenas (características familiares, salud, edad, residencia y condiciones del mercado de trabajo local).

Con estas variables se realizan dos tipos de estimaciones (modelo estructural y modelo reducido): una primera estimación de un sistema de ecuaciones en el que todas las variables endógenas se estiman separadamente en función de las variables exógenas, para posteriormente ser incluidas como explicativas, junto con las exógenas, en la ecuación de salarios y, una segunda estimación de ecuaciones de salarios explicados sólo por variables exógenas.

En las dos estimaciones, al igual que hace Oaxaca, la variable a explicar es el salario por hora y se estiman ecuaciones separadas para hombres y mujeres y la diferencia salarial se descompone en dos partes.

Aunque la metodología de Oaxaca y Blinder (1973) ha sido la más utilizada, han surgido críticas centradas en dos aspectos. En primer lugar, el modelo considera como discriminación salarial la parte de la diferencia salarial no explicada por las características de los trabajadores, lo que puede no ser cierto, ya que la parte inexplicada también podría recoger el efecto de otras variables no incluidas en el modelo. En segundo lugar, en el sesgo de selección de la muestra de individuos que se utiliza, puesto que las ecuaciones de salarios se estiman para individuos que trabajan, cuyas preferencias, oportunidades y productividad no tienen por qué ser las mismas que las de los individuos que están fuera del mercado laboral, es decir, las muestras que se utilizan son muestras truncadas o censuradas.

Para que la estimación de la discriminación sea lo mejor posible, y reducir el error cometido al no incluir variables influyentes en la discriminación, se ha propuesto introducir nuevas variables relacionadas con los prejuicios de los empleadores a la hora de contratar o ascender a sus trabajadoras. Como ejemplo, Neumark (1998) utiliza funciones de utilidad de los factores productivos, con objeto de comprobar si los empresarios aumentan su utilidad con una determinada composición por sexo de su mano de obra, caso en el que existiría discriminación. Los resultados del nuevo estimador son muy similares a los que proporciona el modelo de Oaxaca.

Para evitar el sesgo de selección, se utiliza la técnica bietápica de Heckman (1979). El sesgo de selección se debe a que los factores no observados que influyen en la

probabilidad de participación en el mercado de trabajo están correlacionados con los factores inobservables que afectan al salario, lo que lleva a que la estimación de mínimos cuadrados ordinarios no sea adecuada. La forma de corregirlo es que el modelo de regresión incluya la probabilidad de que un individuo forme parte de la muestra, esto es, la probabilidad que tiene de acceder al mercado de trabajo.

La técnica de Heckman tiene dos etapas: en la primera etapa, se hace uso de un modelo probit para estimar la probabilidad de que un individuo forme parte de la muestra, es decir tenga un empleo. Mediante el modelo probit se estima la probabilidad de que un individuo participe en el mercado laboral en función de una serie de características personales del individuo. En la segunda etapa, se estiman por mínimos cuadrados ordinarios las ecuaciones estándar de salarios, introduciendo una variable nueva, el término de corrección del sesgo de selección. Este término es la inversa de probabilidad de participación laboral estimada mediante el modelo probit en la fase anterior.

De la estimación mínimo cuadrática anterior la diferencia salarial se descompone en tres sumandos: la diferencia salarial debida a las diferentes características personales y laborales que presentan hombres y mujeres, debida a la distinta retribución de unas mismas características en hombres y mujeres y la que se debe a la distinta probabilidad de participación en el mercado laboral de hombres y mujeres.

Otros trabajos destacados son los de Blau y Kahn (1994 y 1995), cuya aportación es considerar que la diferencia salarial existente en un país está muy condicionada por su estructura general de salarios, de manera que plantea una regresión que permite determinar qué papel juega el sistema de precios de un país (su estructura salarial general) en la diferencia salarial por razón de sexo. De manera que descomponen el salario en dos partes: una debida a las diferentes características personales y laborales de hombres y mujeres, y por otra parte debida a la estructura salarial del país, concluyendo que la amplitud de la diferencia salarial de un país, no sólo depende de la cualificación relativa de la mujer, sino también del nivel general de salarios, de las políticas gubernamentales en materia laboral y de la centralización de las instituciones del mercado de trabajo.

Las últimas corrientes metodológicas aplican técnicas econométricas que incorporan aspectos distributivos. Uno de los supuestos del modelo de Oaxaca es que considera que la discriminación se distribuye de forma homogénea a lo largo de la distribución salarial. Sin embargo, generalmente, la estructura salarial no es constante a lo largo del rango salarial y se pueden modelizar distribuciones salariales condicionadas a las características de los trabajadores, lo que permite cuantificar las diferencias en los retornos o retribuciones de las dotaciones en los diferentes puntos de la distribución. En España, Gardeazabal y Ugidos (2003) analizan cómo se distribuye la discriminación dentro de la población de estudio por cuantiles. Del Río, Grandín y Cantó (2004) adaptan los procedimientos utilizados en el cálculo de la pobreza al análisis de la discriminación, identificando qué personas la sufren y en qué medida y agregan la experiencia individual a partir de un índice, para lo que definen la curva de discriminación.

Otros estudios utilizan variantes del método de Oaxaca y Blinder, como García y Morales (2006), en el que tienen en cuenta la censura de los datos salariales y estiman ecuaciones de salarios suponiendo que la varianza no es constante sino que depende de distintas características individuales; o De Cabo y Garzón (2007) donde

realizan el análisis econométrico en de dos fases, en una primera se estima cómo influye cada variable (personal, laboral y de empresa) en la formación de los salarios incluyendo el sexo como variable explicativa, para estimar la discriminación salarial media en el puesto de trabajo por razón de sexo y, en una segunda fase, realizar un análisis cruzado de las características personales con el sexo.

Así pues en este estudio se utilizará como referencia básica sobre la metodología de estimación de la diferencia y discriminación salarial la desarrollada por Oaxaca y Blinder.

La aproximación tradicional de Oaxaca-Blinder establece que la discriminación salarial por razones de sexo (o, si se desea, por cualquier otra característica de estudio) viene dada por la diferencia salarial existente entre hombres y mujeres que no puede ser explicada por sus dotaciones de características (personales, laborales, de empresa).

$$Y_h = X_h \beta_h + u_h \quad (1)$$

$$Y_m = X_m \beta_m + u_m \quad (2)$$

La variable endógena de los modelos viene dada por el logaritmo neperiano de la ganancia por hora de un trabajador. Respecto a las variables explicativas, representan un conjunto de características de los trabajadores que determinan sus salarios y, por último, los parámetros β de los modelos miden la relación existente entre el salario de un trabajador y su correspondiente característica.

Estos autores consideran que la discriminación salarial que sufre una determinada mujer trabajadora viene dada por la diferencia entre el salario esperado que tendría esa mujer si fuera retribuida como si se tratara de un hombre y el salario esperado realmente obtenido. Esta diferencia se puede estimar como:

$$(\hat{\beta}_h' - \hat{\beta}_m') X_{mi} \quad (3)$$

donde el subíndice i hace referencia a la trabajadora i -ésima.

Para calcular la diferencia salarial agregada entre hombres y mujeres se emplea la distribución media de las características de hombres y mujeres, es decir:

$$\bar{Y}_h - \bar{Y}_m = \hat{\beta}_h' \bar{X}_h - \hat{\beta}_m' \bar{X}_m \quad (4)$$

Esta diferencia salarial se puede descomponer en dos términos:

$$\bar{Y}_h - \bar{Y}_m = \hat{\beta}_h' \bar{X}_h - \hat{\beta}_m' \bar{X}_m = \hat{\beta}_h' (\bar{X}_h - \bar{X}_m) + (\hat{\beta}_h' - \hat{\beta}_m') \bar{X}_m \quad (5)$$

donde el término $\tilde{\beta}'_h(\bar{X}_h - \bar{X}_m)$ representa la diferencia salarial entre hombres y mujeres debida a sus propias dotaciones de características y, por tanto, sería un término que persistiría incluso en ausencia de discriminación. Por otro lado, el término $(\tilde{\beta}'_h - \tilde{\beta}'_m)\bar{X}_m$ refleja la discriminación salarial propiamente dicha por razón de sexo.

4. Base de datos

El elemento clave para la investigación es la diversidad de género en la dirección de las empresas. Para trabajar con esta variable es necesario identificar en las fuentes de información el puesto que ocupa el/la trabajador/a en la empresa y el sexo. La Encuesta de Estructura Salarial (EES) permite conocer datos individualizados referidos a los/as trabajadores/as pertenecientes al centro de cotización encuestado (sexo, estudios, nacionalidad, etc.) y a su puesto de trabajo (antigüedad, tipo de contrato, retribución), así como características de la empresa en la que trabajan (sector de actividad, tamaño, control, etc.).

El ámbito de la Encuesta es muy amplio, obteniendo información de todos/as los/as trabajadores/as por cuenta ajena que han estado en situación de alta en la Seguridad Social durante todo el mes de octubre del año de referencia. La EES del 2006, última publicada hasta la fecha, incluye por primera vez a los/as trabajadores/as de centros de cotización con categoría de microempresa (menos de 10 trabajadores/as).

La Encuesta permite el análisis detallado de los/as trabajadores/as; sin embargo, también es posible construir una base de datos que agrupa a los/as trabajadores/as dentro de una misma empresa, de forma que se puede realizar la explotación utilizando como unidad de análisis a las empresas.

No obstante, la Encuesta de Estructura Salarial presenta también algunas limitaciones. La muestra excluye los/as presidentes/as, miembros de consejos de administración y en general, todo aquel personal cuya remuneración principalmente sea por comisiones o beneficios, si bien en nuestro estudio utilizamos como referencia el colectivo de directivos, más amplio al incluir las categorías A y B de la clasificación nacional de ocupaciones (CNO-94) como veremos a continuación. Por otra parte se excluyen aquellos centros cuyas actividades económicas no están comprendidas entre las secciones de la C a la K y de la M a la O de la CNAE-93, es decir se excluyen Agricultura y Pesca y Administraciones Públicas, Defensa y Seguridad Social.

Para llevar a cabo el objetivo de este trabajo es necesario identificar en la base de datos los puestos directivos, para posteriormente introducir una definición operativa de diversidad dentro de los mismos. La EES 2006 permite conocer la clasificación del/a trabajador/a según la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-94), distinguiendo por grandes grupos de ocupación. El grupo objetivo de esta investigación, dirección de empresas se ha construido a partir de la clasificación de la CNO-94 que agrupa: Grupo A , que corresponde con dirección de Administraciones

Públicas y de empresas de 10 o más asalariados/as; y Grupo B, que son puestos de Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados/as.

La muestra del año 2006 dispone de datos para 235.272 trabajadores/as del mercado laboral español agrupados en 27.301 centros de cotización. En la dirección de las empresas (categorías A y B) existen datos para 6.307 trabajadores/as que representan un 2,3% del total de la muestra.

La base de datos agregada por empresas con puestos de dirección cuenta con 3.850⁶ cuentas de cotización, que serán aquellas empresas a las que pertenecen los/as trabajadores/as objeto de análisis.

La distribución de la muestra de empresas que cuentan con puestos de dirección según el tamaño empresarial se encuentra en las tablas 1 y 2. Aunque esta distribución no es proporcional a la población del tejido empresarial español, se cuenta con un número aceptable de empresas correspondiente a cada tamaño que permita el análisis econométrico posterior.

En función del grado de feminización, la Tabla 1 recoge la distribución por tamaño para el valor umbral del 30%. La muestra contiene 919 empresas que tienen un grado de feminización en la dirección por encima del umbral, lo que representa un 24% del total. Centrando el análisis en estas empresas, la distribución indica que se encuentran principalmente entre grandes y pequeñas empresas (con un peso del 35% en ambos casos), coincidiendo en número. Las empresas que tienen un grado de feminización inferior o igual al 30% son principalmente pequeñas empresas y el peso de la distribución disminuye al aumentar el tamaño de las mismas.

Tabla 1. Distribución de la muestra de empresas por tamaño y grado de feminización (umbral=30%). Número.

	Grado feminización		Total
	Mayor 30%	Menor o igual 30%	
Pequeña	323	1197	1520
Mediana	273	895	1168
Grande	323	809	1132
Total	919	2901	3820

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EES (2006)

En la Tabla 2, disminuye ligeramente el porcentaje de empresas con un grado de feminización superior al umbral del 40%, siendo éstas el 20,8%. La distribución por tamaño dentro de este grupo es diferente al del umbral del 30%, teniendo un mayor peso las pequeñas empresas, con un 39% y disminuyendo en grandes empresas al 31%. Para ambos umbrales, un 230% de las empresas más feminizadas son de tamaño mediano.

⁶ La muestra cuenta con 3.850 centros de cotización, sin embargo, 30 de ellos se encuentran en una clasificación por tamaño que queda indeterminada respecto a la tradicional, por lo que se ha decidido eliminarlas de la base del estudio.

Tabla 2. Distribución de la muestra de empresas por tamaño y grado de feminización (umbral=40%). Número.

	Grado de feminización		Total
	Mayor 40%	Menor o igual 40%	
Pequeña	311	1209	1520
Mediana	237	931	1168
Grande	248	884	1132
Total	796	3024	3820

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EES (2006)

5. Especificación del modelo y resultados obtenidos

5.1. Especificación del modelo

Como ya se ha mencionado anteriormente, la metodología de Oaxaca-Blinder conlleva la estimación de dos modelos econométricos, uno que determinará la estructura salarial de los hombres y otro, conceptualmente idéntico al anterior, que determinará la de las mujeres.

Para poder llevar a cabo la estimación y evaluación de las diferencias salariales, ya sean debidas a las propias características de los individuos o a la existencia de discriminación, es necesario, en primer lugar, disponer de datos de un amplio conjunto de trabajadores que reflejen adecuadamente sus salarios y las diferentes características propias de esos trabajadores. En el presente estudio los datos empleados provienen de la Encuesta de Estructural Salarial de Octubre de 2006, última publicada hasta la fecha.

Partiendo de la ecuación (5), a partir de la muestra, se determina cuál es la variable que representa adecuadamente tanto el salario de los trabajadores (variable endógena del modelo) como las características de estos trabajadores relevantes en la determinación de dicho salario (variables explicativas).

Respecto a la variable endógena de los modelos, que representa el salario, se ha empleado la ganancia por hora. Más concretamente, se ha utilizado el logaritmo neperiano de dicha variable ya que esta transformación ayuda a normalizar y linealizar el conjunto de datos y, de esta forma, se incrementa el poder explicativo de los modelos. Para determinar la ganancia por hora se han realizado los siguientes cálculos:

$$\text{Ganancia por hora} = \frac{\text{Ganancia mensual}}{\text{Horas trabajadas mensuales}}$$

donde:

- Ganancia mensual = Salario base + Complementos salariales + Pagos por horas extraordinarias + Pagas extraordinarias
- Horas trabajadas mensuales = Horas normales + Horas extraordinarias

donde

$$\bullet \text{ Horas extraordinarias} = \text{n}^\circ \text{ de días trabajados al mes} \times \frac{\text{Jornada semanal (en horas)}}{7}$$

Por lo que respecta al conjunto de variables explicativas que representan las características de los trabajadores se han dividido en cuatro grupos diferentes: (1) Personales, (2) Laborales, (3) De Empresa y (4) Otras⁷.

Respecto al primer grupo se consideran como características importantes para determinar el salario de un individuo el sexo, la edad, el nivel de estudios alcanzado (titulación académica).

En el segundo grupo relativo a las características laborales se tienen en cuenta los años de antigüedad en la empresa, el tipo de jornada laboral (a tiempo completo o a tiempo parcial), el tipo de contrato (indefinido o temporal), si el trabajador tiene o no tareas de responsabilidad y, por último, la cualificación en el puesto ocupado.

Por lo que se refiere al grupo relacionado con las características de la empresa donde trabaja un determinado individuo se consideran como variables relevantes si la empresa es de propiedad pública o privada, el ámbito geográfico del mercado en el que la empresa vende sus productos (local o regional, nacional e internacional), el tamaño de la empresa medido por el número de trabajadores que tiene y la actividad económica de la empresa en cuestión. Además, como aportación de esta investigación, se incluye el grado de feminización de la dirección de la empresa, como potencial variable influyente en cuanto a que mayor diversidad en la dirección, apoyará medidas de menor discriminación femenina.

Como indicador de grado de feminización utilizaremos el porcentaje de mujeres en el total de puestos directivos. En términos prácticos se puede utilizar el valor bruto del porcentaje de mujeres u optar por dividir a la muestra en grupos, utilizando un valor umbral de masa crítica que podría ser el 30%, según los trabajos de McKinsey (2007) y Martínez et al. (2011), o el 40% en Santero (2012). En este último caso, aquellas empresas que superen el valor umbral deberían presentar menor diferencia y discriminación salarial. En este estudio se opta por utilizar un valor umbral como aproximación al concepto de masa crítica que entendemos debe existir en la participación femenina en la dirección de una empresa para que dicha presencia suponga una diferencia significativa con una dirección predominantemente masculina.

El último grupo denominado "Otras" en este estudio se refiere a la comunidad autónoma en la que reside el trabajador.

En este amplio conjunto de variables se pueden considerar, en función del tipo de datos, dos tipos: (1) De carácter cualitativo y (2) De carácter cuantitativo.

Entre las primeras, por ejemplo, se puede considerar el sexo de los trabajadores. Este tipo de variables representan una característica de los trabajadores que se puede concretar en varias modalidades o categorías como son, para este caso, hombre y mujer. Una variable de este tipo no puede ser directamente empleada en la

⁷ Para ver el conjunto completo de variables y sus diferentes categorías véase el Anexo A.

estimación de un modelo econométrico debido a la falta de datos cuantitativos en su definición. Por ello, todas las variables cualitativas han de ser previamente transformadas en variables numéricas que permitan su inclusión en la estimación del modelo. La forma de llevar a cabo esta transformación es por medio de variables denominadas ficticias, binarias o dummies. Una variable ficticia toma valores 0 y 1, de tal forma que si el individuo cumple con una determinada modalidad de una variable de estudio entonces dicha variable toma el valor 1 y si no la cumple toma el 0.

Para el ejemplo considerado relativo a la variable sexo se considera que ésta puede concretarse en dos modalidades, hombre y mujer. Por ello se construye dos variables ficticias, tales que:

$$S_{hi} = \begin{cases} 1, & \text{si el individuo } i \text{ es hombre} \\ 0, & \text{en otro caso} \end{cases}$$

$$S_{mi} = \begin{cases} 1, & \text{si el individuo } i \text{ es mujer} \\ 0, & \text{en otro caso} \end{cases}$$

Respecto al segundo tipo de variables (cuantitativas) son aquellas que toman un valor numérico para cada uno de los individuos de la muestra. Entre ellas se encuentran, por ejemplo, la edad o la antigüedad en la empresa.

Aunque estas variables son de tipo cuantitativo, en el presente estudio se ha decidido que este tipo de variables también sean tratadas como las variables de carácter cualitativo, es decir, se ha decidido considerar un conjunto de modalidades dentro de cada una de ellas y construir variables ficticias como las anteriormente señaladas para cada una de ellas. Por ejemplo, para el caso de la variable edad se ha decidido dividirla en 6 categorías como son: (1) menor de 19 años, (2) entre 20 y 29, (3) entre 30 y 39, (4) entre 40 y 49, (5) entre 50 y 59 y (6) más de 60 años. Para cada categoría se construye una variable ficticia que tomará el valor 1 si el individuo i -ésimo pertenece a la categoría considerada y 0 en otro caso.

De esta manera, todos los modelos que se estiman posteriormente tienen todas sus variables explicativas categorizadas en diferentes modalidades. Existen dos razones para transformar las variables de índole cuantitativa y tratarlas como si fueran cualitativas: (1) aumenta el poder explicativo de los modelos estimados, y (2) la interpretación de los coeficientes es más sencilla e intuitiva y más homogénea para todas las variables.

5.2. Resultados

El objetivo principal de esta investigación es estimar la diferencia salarial entre los trabajadores/as de empresas que tienen puestos de dirección. La diferencia salarial puede ser explicada por las **características** de los trabajadores/as, del puesto de trabajo o de la empresa donde desarrollan su actividad y aquella que se debe a la **discriminación** propiamente dicha. Dentro de las características de la empresa, se cuestiona si el grado de feminización en la dirección de las empresas influye sobre la diferencia salarial.

Estas características, que es necesario controlar para no incurrir en el error de que todo se debe a discriminación por razón de sexo, son las que se han enumerado con anterioridad: personales (edad y nivel de estudios), laborales (tipo de contrato, ocupación, tipo de jornada, antigüedad en el puesto, responsabilidad y cualificación del puesto) y de la empresa (tamaño de la empresa, sector económico, propiedad pública o privada, tipo de mercado). A nadie se le escapa el hecho de que si, por ejemplo, un varón tiene estudios universitarios y una mujer no ha terminado primaria puede existir cierta diferencia salarial que no se deba exclusivamente a discriminación por razón de sexo. Por eso, es necesario controlar aquellas características que pueden causar diferencias salariales de tipo no discriminatorio.

Los resultados de las estimaciones de la ganancia salarial por hora para hombres y mujeres según el grado de feminización para el umbral del 30% se encuentran en las Tablas 3 y 4. En general, los coeficientes obtenidos para las diferentes categorías en cada una de las variables explicativas analizadas muestran un signo y una evolución en su magnitud entre categorías coherente con lo esperado desde un punto de vista teórico. Así, por ejemplo, en el caso de la edad, como proxy de la experiencia laboral, se encuentra que a mayor edad, mayor es el coeficiente y por lo tanto, la ganancia salarial por hora está positivamente relacionada con la edad, tanto para hombres como para mujeres. La interpretación de los coeficientes estimados para cada categoría de las variables se realiza en función de la categoría eliminada (identificada como referencia dentro de la tabla) y que es aquella que tiene mayor número de observaciones para la variable.

Tan sólo existe diferencia de signo en los coeficientes estimados según género en el caso de las variables de nacionalidad, parcialidad y temporalidad, y actividad económica en la industria extractiva, si bien en esos casos, en una de las regresiones el coeficiente no es estadísticamente no significativo.

Es el caso, por ejemplo, de la parcialidad, en empresas con grado de feminización menor o igual al 30% en su dirección (Tabla 3), el efecto sobre las mujeres es el esperado, menor salario, mientras que en el caso de los hombres, el signo es positivo, lo que indicaría una mayor ganancia en el caso de contratos parciales, aunque en este caso, la variable no resulta estadísticamente significativa. En este sentido, la diferencia de signo puede deberse a la distribución, según género, en la utilización por parte de las empresas de contratos de obra o similares, que a pesar de ser temporales, suelen estar vinculados a relaciones laborales estables.

Tabla 3. Resultados de la estimación para empresas con grado de feminización menor o igual al 30%

Variables	Hombres		Mujeres	
	Coefficiente	Desv. Típica	Coefficiente	Desv. Típica
Sin estudios (ref: Universitarios)	-0,299*	0,016	-0,216*	0,022
Obligatoria	-0,241*	0,007	-0,201*	0,011
F.P.	-0,168*	0,008	-0,172*	0,010
Bachillerato	-0,159*	0,008	-0,112*	0,011
Edad <30 (ref: 30-39)	-0,107*	0,008	-0,096*	0,009
40-49	0,118*	0,007	0,057*	0,009
50-59	0,167*	0,008	0,072*	0,013
>60	0,235*	0,013	0,177*	0,028
Nacionalidad Resto del mundo (ref: Española)	0,047*	0,014	-0,005	0,018
Ocupación NMBC (ref: NMAC)	-0,231*	0,008	-0,178*	0,008
MAC	-0,207*	0,007	-0,247*	0,013
MBC	-0,259*	0,009	-0,278*	0,014
Antigüedad (ref: 1-5)				
< 1 año	-0,097*	0,009	-0,069*	0,011
5-10	0,054*	0,007	0,055*	0,010
10-25	0,144*	0,007	0,173*	0,010
>25	0,145*	0,009	0,247*	0,015
Contrato temporal (ref: Indefinido)	-0,052*	0,009	-0,029*	0,011
Jornada parcial (ref: T. completo)	0,009	0,013	-0,026*	0,010
Responsabilidad Sí (ref: Resp. No)	0,259*	0,006	0,165*	0,009
Act. Económica CA00 (ref: JJ00)	0,087*	0,020	-0,019	0,047
DA+DB+DC	-0,148*	0,011	-0,288*	0,014
DD+DE	-0,114*	0,012	-0,172*	0,017
DF+DG+DH+DI	-0,060*	0,010	-0,084*	0,014
DJ0+DK29	-0,108*	0,011	-0,199*	0,020
DL00	-0,149*	0,014	-0,202*	0,021
DM+DN+DO	-0,123*	0,012	-0,196*	0,020
EE00	0,077*	0,014	-0,064*	0,023
FO45	-0,038*	0,014	-0,195*	0,027
GG00+GG52	-0,098*	0,012	-0,240*	0,015
HO55	-0,228*	0,016	-0,223*	0,017
II00+II01	-0,072*	0,012	-0,180*	0,017
KK00	-0,097*	0,014	-0,201*	0,015
MM00	-0,115*	0,030	-0,127*	0,026
NN00+OO00	-0,057*	0,014	-0,159*	0,015
Convenio Provincial (ref: Sectorial)	0,011	0,007	0,025*	0,009
De empresa y De centro de trabajo	0,102*	0,006	0,117*	0,009
Mercado Local (ref: Nacional)	-0,060*	0,006	-0,042*	0,009
Internacional	0,002	0,006	0,011	0,008
Propiedad Pública (ref: Privada)	0,003	0,012	0,150*	0,014
Tamaño Pequeña (ref: Grande)	-0,101*	0,007	-0,087*	0,009
Mediana	-0,074*	0,005	-0,064*	0,007
Término constante	2,698*	0,010	2,532*	0,011
Nº Observ.	26410		10941	
R ²	0,492		0,477	

* Coeficientes significativos al 1%. Fuente: Elaboración propia

Tabla 4. Resultados de la estimación para empresas con grado de feminización mayor al 30%

Variables	Hombres		Mujeres	
	Coefficiente	Desv. Típica	Coefficiente	Desv. Típica
Sin estudios (ref: Universitarios)	-0,160*	0,038	-0,253*	0,037
Obligatoria	-0,223*	0,014	-0,198*	0,015
F.P.	-0,158*	0,015	-0,161*	0,014
Bachillerato	-0,132*	0,014	-0,116*	0,014
Edad <30 (ref: 30-39)	-0,148*	0,014	-0,095*	0,012
40-49	0,132*	0,013	0,085*	0,013
50-59	0,164*	0,016	0,071*	0,018
>60	0,167*	0,028	0,137*	0,037
Nacionalidad Resto del mundo (ref: Española)	0,101*	0,024	0,048	0,021
Ocupación NMBC (ref: NMAC)	-0,194*	0,013	-0,199*	0,012
MAC	-0,173*	0,015	-0,260*	0,023
MBC	-0,271*	0,018	-0,281*	0,021
Antigüedad < 1 año (ref: 1-5)	-0,147*	0,017	-0,048*	0,015
5-10	0,078*	0,014	0,077*	0,013
10-25	0,133*	0,015	0,163*	0,014
>25	0,147*	0,019	0,286*	0,022
Contrato temporal (ref: Indefinido)	0,017	0,017	-0,062*	0,015
Jornada parcial (ref: T. completo)	0,060*	0,022	-0,011	0,014
Responsabilidad Sí (ref: Resp. No)	0,239*	0,011	0,268*	0,011
Act. Económica CA00 (ref: JJ00)	0,116	0,049	-0,038	0,102
DA+DB+DC	-0,160*	0,025	-0,238*	0,026
DD+DE	-0,159*	0,027	-0,230*	0,029
DF+DG+DH+DI	-0,011	0,019	-0,055*	0,019
DJ0+DK29	-0,135*	0,029	-0,078	0,047
DL00	-0,001	0,042	-0,077	0,046
DM+DN+DO	-0,184*	0,026	-0,148*	0,032
EE00	-0,099*	0,030	-0,117*	0,046
FO45	-0,076*	0,029	-0,190*	0,046
GG00+GG52	-0,192*	0,021	-0,244*	0,018
HO55	-0,197*	0,027	-0,172*	0,023
I100+I101	-0,160*	0,023	-0,253*	0,022
KK00	-0,174*	0,020	-0,256*	0,018
MM00	-0,245*	0,026	-0,203*	0,021
NN00+OO00	-0,094*	0,021	-0,163*	0,017
Convenio Provincial (ref: Sectorial)	0,038*	0,014	0,016	0,012
De empresa y De centro de trabajo	0,116*	0,013	0,110*	0,012
Mercado Local (ref: Nacional)	-0,096*	0,013	-0,058*	0,012
Internacional	-0,031*	0,012	-0,040*	0,012
Propiedad Pública (ref: Privada)	0,021	0,019	0,123*	0,017
Tamaño Pequeña (ref: Grande)	-0,112*	0,015	-0,024	0,013
Mediana	-0,105*	0,011	-0,057*	0,011
Término constante	2,704*	0,017	2,506*	0,016
Nº Observ.	6769		6314	
R ²	0,471		0,506	

* Coeficientes significativos al 1%. Fuente: Elaboración propia

Siguiendo la metodología explicada el apartado metodológico, se ha calculado la medida de la discriminación que nos proporciona una referencia del grado de discriminación por razón de sexo en el ámbito analizado, siendo mayor la discriminación cuanto mayor es dicha medida. En las Tablas 5 y 6 se recogen las diferencias y discriminación salarial para la muestra de empresas en función del grado de feminización si el umbral está fijado en el 30% y el 40%, respectivamente.

Tabla 5. Diferencia y discriminación salarial por grado de feminización (umbral=30%)

	Menor o igual al 30%		Mayor del 30%	
	Valor	%	Valor	%
Diferencia salarial	0,307	100%	0,237	100%
- Por características	0,110	35,87%	0,053	22,39%
- Por discriminación	0,197	64,13%	0,184	77,61%

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la Tabla 5, la diferencia salarial es mayor en aquellas empresas que tienen un grado de feminización entre sus directivos menor o igual al 30%. Y esta mayor diferencia en este tipo de empresas se traslada también a sus dos componentes: (1) es mayor la diferencia salarial por características del individuo (0,110 frente a 0,053), y (2) también es mayor por lo que respecta a la discriminación (0,197 frente a 0,184). No obstante cabe destacar que en las empresas con un índice de feminización entre sus directivos mayor del 30% la diferencia salarial por características del individuo solo corresponde a un 22,39% del total de esa diferencia lo que nos indica que, en este tipo de empresas, las mujeres y los hombres tienen unas dotaciones más homogéneas que en el otro tipo de empresas. Es por ello que, aún siendo menor el nivel de diferencia salarial para estas empresas, la mayoría de la diferencia salarial se deba precisamente a la existencia de esa discriminación (77,61% frente a 64,13%).

Tabla 6. Diferencia y discriminación salarial por grado de feminización (umbral=40%)

	Menor o igual al 40%		Mayor del 40%	
	Valor	%	Valor	%
Diferencia salarial	0,295	100%	0,219	100%
- Por características	0,101	34,21%	0,038	17,19%
- Por discriminación	0,194	65,79%	0,181	82,81%

Fuente: Elaboración propia

La diferencia y discriminación salarial para un umbral de grado de feminización del 40% se analiza en la Tabla 6. Los resultados correspondientes a este análisis refuerzan los obtenidos en el caso anterior. La diferencia salarial por características entre hombres y mujeres en las empresas con un grado de feminización entre sus directivos mayor del 40% solo corresponde al 17,19% del total. Por lo que los hombres y mujeres que trabajan en este tipo de empresas presentan una baja

diferencia salarial en relación a sus características y, por ello, la discriminación en este tipo de empresas supone la mayor parte de la diferencia salarial (un 82,81%).

6. Conclusiones

Los resultados preliminares de esta investigación muestran la existencia de una mayor diferencia salarial de género en empresas con una menor participación femenina en puestos directivos. Estos resultados se muestran robustos al uso de diferentes umbrales de participación femenina.

Teniendo en cuenta un umbral de participación femenina en la dirección (30% o 40%), la diferencia salarial estimada es menor para empresas por encima del umbral, apoyando la idea de que las diferencias salariales entre hombres y mujeres son menores en aquellas empresas que cuentan con un porcentaje más elevado de directivas.

Sin embargo, al descomponer las diferencias salariales en diferencias por características y por discriminación, se observa un mayor nivel de discriminación en aquellas empresas con mayor grado de feminización, acentuándose para el caso del umbral del 40%.

La menor diferencia salarial en empresas con mayor diversidad en su dirección apoya la hipótesis de partida y por tanto, la diversidad de género en la dirección parece estar vinculada a una menor diferencia salarial de género.

En términos de la desagregación de dicha diferencia salarial, aquellas empresas que tienen un mayor grado de feminización presentan características de individuo y empresa más homogéneas, lo que deriva en un incremento del porcentaje de diferencia salarial no explicado por a dichas características.

Los resultados pueden mostrar que la incorporación de las mujeres a puestos directivos es un fenómeno que pertenece al ámbito de la proyección individual, es decir, que el aumento de directivas en la empresa no supone un cambio en la gestión de la diversidad.

La estimación realizada en este trabajo no contempla varias cuestiones a tener en cuenta cuando se analiza la incorporación de las mujeres en la dirección de empresas. Por una parte, desde un punto de vista metodológico, se han analizado las diferencias salariales para el conjunto de la plantilla, incluida la dirección. En este sentido, podría darse el caso de que las mayores diferencias salariales se den, precisamente, en los puestos de dirección, de forma que sería interesante replicar el estudio excluyendo los puestos directivos. Por otra parte, la literatura contempla la modificación del modelo de Oaxaca-Blinder para eliminar el sesgo de selección de la muestra. La investigación abierta contempla la incorporación de estas mejoras.

7. Bibliografía

- Adams, R.B. y Ferreira, D. (2004): "Gender Diversity in the Boardroom". Stockholm School of Economics.
- Adler, R.D. (2001): "Women in the executive suite correlate to high profits". Working paper. Pepperdine University.
- Aláez, R. y Ullívarri, M. (1999): "Discriminación salarial por sexo en la Comunidad Autónoma Vasca: un análisis del sector privado y sus diferencias con España". *Ekonomiaz, Revista Vasca de Economía*, 45:284-303.
- Alonso, A. y Martínez, G. (2009): "La gestión de la diversidad en las empresas españolas", EOI, 2009.
- Becker, G. (1985): "Human capital, effort and the sexual division of labor". *Journal of Labor Economics*, vol. 3(1):53-58.
- Bertrand, M. y Hallock, K. (2001): "The gender gap in top corporate jobs", *Industrial and labor relations review*, vol 55: 3-21.
- Bernasek, A. y Shwiff, S. (2001): "Gender, Risk and Retirement," *Journal of Economic Issues* 35, 2001, 345-356.
- Blau, F. y Kahn, L. (1994): "Rising Wage Inequality and de U.S. Gender Gap". *The American Economic Review*, Vol. 84 (2), Papers and Proceedings of the Hundred and Sixth Annual Meeting of the American Economic Association, pp. 23-28.
- Blinder, A. (1973): "Wage discrimination: Reduced Form and Structural Estimates". *Journal of Human Resources*, vol 8: 436-455
- Carter, D., Simkins, B. y Simpson, W. (2003): "Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value". *Financial Review*, vol. 38 (1): 33-53.
- Comisión Europea de Justicia: Por la diversidad, contra la discriminación: <http://ec.europa.eu/justice/fdad/cms/stopdiscrimination>.
- Comisión Europea (2005): "The business case for diversity. Good practices in the workplace". Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- Del Río, C., Gradín, C., y Cantó, O. (2004): "El enfoque distributivo en el análisis de la discriminación salarial por razón de género". Documento de trabajo 0405, departamento de Economía Aplicada, Universidad de Vigo.
- De Cabo, G. y Garzón, M. (2007): "Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo". Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer. Madrid.
- De la Rica, S., Dolado, J. y Vegas, R. (2011): "Remuneración por rendimiento y diferencia salarial de género en España", en *Talento, Esfuerzo y Movilidad Social*. FEDEA.
- Erhardt, N., Werbel, J. y Shrader, C. (2003): "Board of Director Diversity and Firm Financial Performance" *Corporate Governance: An International Review*, vol. 11:102-111.
- García, J. y Morales, M. (2006): "Discriminación salarial en el mercado de trabajo español con especial referencia al caso de Andalucía". Documento de trabajo E2006/18, Fundación Centro de Estudios Andaluces.
- Gardeazábal, J. y Ugidos, A. (2005): "Gender wage discrimination at quantiles". *Journal of Population Economics* vol. 18 (1):165-179
- Hambrick, D. y Mason, P. (1984): "Upper echelon: The organization as a reflection of its top managers". *Academy of Management Review*, vol. 9:193-206.

- Heckman, J. (1979): "Sample selection bias as a specification error". *Econometrica* vol. 47:153–161
- Instituto de la Mujer (2007): *Mujeres en la presidencia y en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX-35*.
- Kochan, T., Bezrukova, K., Ely, R., Jackson, E., Joshi, A., Jehn, K.; Leonard, J.; Levine, D. y Thomas, D. (2003): "The effects of diversity on business performance: Report of the diversity research network. *Human Resources Management*, vol. 42 (1): 3-21.
- Lemieux, T., Bentley, W. y Parent D. (2009): "Performance Pay and Wage inequality", *The Quarterly Journal of Economics* vol. 124 (1): 1-49.
- Martín Urriza, C. y Zarapuz Puertas, L. (2000): *Empleo y discriminación salarial*, Madrid, Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.
- Martínez, M., Guillo, N., Santero, R. y Castro, R. (2011): *Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación*. Colección EME. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.
- Mateos, R.; Gimeno, R. y Escot, L. (2006): "Análisis de la presencia de la mujer en los Consejos de Administración de las mil mayores empresas españolas". Fundación de las Cajas de Ahorro. Documento de trabajo nº 263/2006.
- Desvaux, G., Devillard-Hoellinger, S. y Bamgarten, P. (2007): "Women Matter. Gender Diversity, a corporate performance driver". McKinsey and Company, Inc.
- Milliken, F. y Martins, L. (1996): "Searching for common threads: understanding the multiple effects of diversity in organizational groups". *Academy of Management Review*, vol. 21 (2): 402-433.
- Mincer J. y Polacheck S. (1978): "Women's earnings re-examined" *The journal of human resources*. vol. 13(1):118-134
- Ministerio de Trabajo e Inmigración (2009): "Gestión de la diversidad en la empresa. Guía de Buenas Prácticas".
- Moreno, G., Rodríguez, J. y Vera, J. (1996): "La participación laboral femenina y la discriminación salarial en España", Madrid, Consejo Económico y Social.
- Neumark, D. (1988): "Employer's Discriminatory Behaviour and the Estimation of Wage Discrimination". *The Journal of Human Resources*, 23: 279-295
- Oliver, J. (2005): "Diferencias salariales entre mujeres y hombres en la Unión Europea: una aproximación para algunas características individuales y del puesto de trabajo" *Índice Laboral Manpower, Manpower*, julio 2005.
- Oaxaca, R. (1973): "Male-female wage differentials in urban labour markets". *International Economic Review*, vol 14(3): 693-709.
- Pérez, S. e Hidalgo, A. (2000): *Los salarios en España*. Argenteria/ Visor, Madrid.
- Pyszczynski, T. (2002): "Gender differences in the willingness to engage in risky behavior: A terror management perspective" vol. 26: 117-142.
- Robinson, G. y dechant, K. (1997): "Building a Business Case for Diversity". *Academy of management Executive*, vol. 11 (3): 21-31.
- Ryan, M. y Haslam, S. (2005): "The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions". *British Journal of Management*, vol. 16: 81-90.
- Santero (2012): *Análisis de la diversidad de género en la dirección y su influencia en las condiciones laborales. Observación del tejido empresarial español*. Tesis doctoral.
- Tsui, A. y O'Reilly, C. (1989). Beyond simple demographic effects: The importance of relational demography in superior-subordinate dyads. *Academy of Management Journal*, vol. 32:402-423.

- Tsui, A., Egan, T. y O'Reilly, C. (1992). Being different: Relational demography and organizational attachment. *Administrative Science Quarterly*, vol. 37: 549–579

ANEXO: Descripción de las variables explicativas

La EES 2006 permite conocer algunas características empresariales que se recogen en las siguientes variables:

Sector de actividad: la EES clasifica el sector de actividad en 22 categorías entre industria, construcción y servicios. Para este estudio, se han agrupado en 16 grandes sectores de actividad, con una mayor desagregación en el sector de los servicios (Tabla A.1).

Tabla A.1. Agregación de sectores de actividad utilizada

Descripción	Categoría
Extracción Minerales	CA00
Alimentos, Bebida, Tabaco, Textil, Confección, Peletería, Cuero, Marroquinería	DA+DB+DC
Madera (Excepto Muebles), Corcho, Papel, Edición, Artes Gráficas	DD+DE
Coquerías, Refino Petróleo, Química, Caucho y Plásticos	DF+DG+DH+DI26
Metalurgia, Productos Metálicos (Excp. Maquinaria y Equipos), Maquinaria y Equipos Mecánicos	DJ00+DK29
Oficina y Equipos Informáticos, Maquinaria y Material Eléctrico, Material Electrónico, Radio, Televisión, Comunicaciones y Más	DL00
Vehículos Motor y Remolques, Otros de Transporte, Muebles y Otras Ind. Manufacturera, Reciclaje	DM+DN+DO
Producción y Distribución Energía Eléctrica, Gas, Vapor y Agua Caliente. Captación, Depuración y Distribución de Agua ()	EE00
Construcción	F045
Comercio y Reparaciones	GG00+GG52
Hostelería	H055
Transporte (Terrestre, Aéreo, Marítimo), Agencias de Viaje, Correos y Telecomunicaciones	II00+II01
Intermediación Financiera, Seguros y Planes de Pensiones, Actividades Auxiliares a la Intermediación Financiera	JJ00)
Act. Inmobiliarias, Alquiler Maquinaria y Equipo, Act. Informáticas, Investigación y Desarrollo, Otras Act. Empresariales	KK00
Educación	MM00
Activ. Sanitarias Y Veterinarias, Servicio Social, Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad, Servicios personales	(NN009+OO00)

Propiedad o control: indica si la empresa es de propiedad o control público o privado.

Mercado principal al que dirige su producción y/o servicio: clasifica a las empresas en función del mercado principal al que dirigen su producción y/o servicio, distinguiendo entre mercado local o regional, nacional, Unión Europea y mundial.

Convenio: clasifica a las empresas en función del tipo de convenio colectivo, diferenciando entre convenio de sector; interprovincial, provincial, comarcal, etc.; de empresa; de centro de trabajo; y otros.

NUTS-1: recoge una agrupación de comunidades autónomas y se clasifica en la EES en: Noroeste (Galicia, Principado de Asturias y Cantabria), Noreste (País Vasco, C.F. Navarra, La Rioja y Aragón), Comunidad de Madrid, Centro (Castilla y León, Castilla-La Mancha y Extremadura), Este (Cataluña, Comunidad Valenciana e Islas Baleares), Sur (Andalucía, Región de Murcia y Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla) y Canarias.

Tamaño empresarial: en función del número de trabajadores se clasifican las empresas en pequeñas (menos de 50 trabajadores/as), medianas (entre 50 y 199 trabajadores/as) y grandes (200 o más trabajadores/as).

Ocupación: La Encuesta presenta una clasificación de la ocupación en 17 categorías que, para este trabajo, se han agrupado en 9 categorías y cuya correspondencia se detalla en la Tabla A.2., así como una agregación por nivel de cualificación. La correspondencia de los puestos de ocupación con la agregación por nivel de cualificación describe el puesto de trabajo en función de alta y media cualificación, distinguiendo si conlleva trabajo manual o no manual. Por lo tanto, la clasificación indica si el puesto de trabajo es No Manual de Alta Cualificación (NMAC), Manual de Alta Cualificación (MAC), No Manual de Baja Cualificación (NMBC) o Manual de Baja Cualificación (MBC).

Tabla A.2. Agregación de la ocupación por nivel de cualificación

Ocupaciones	CNO-94 (EES 2006)	Cualificación
1 - Dirección de las empresas	A- Dirección de las administraciones públicas y de empresas de 10 o más asalariados	NMAC
	B- Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados	
2 - Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales	D- Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines	
	E- Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario y afines	
3 - Técnicos/as y profesionales de apoyo	F- Técnicos/as y profesionales de apoyo	
4 - Empleados/as de tipo administrativo	G- Empleados/as de tipo administrativo	
5 - Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios	H- Trabajadores/as de los servicios de restauración y de servicios personales	
	J- Trabajadores/as de los servicios de protección y seguridad	
	K- Dependientes/as de comercio y asimilados	
6 - Trabajadores/as cualificados en la agricultura y en la pesca	L-Trabajadores/as cualificados en la agricultura y en la pesca	MAC
7 - Artesanos/as y trabajadores/as cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la minería	M- Trabajadores/as cualificados de la construcción, excepto los operadores/as de maquinaria	
	N- Trabajadores/as cualificados de las industrias extractivas, de la metalurgia, la construcción de maquinaria y asimilados	
	P- Trabajadores cualificados de industrias de artes gráficas, textil y de la confección, de la elaboración de alimentos, ebanistas, artesanos y otros asimilados	
8 - Operadores/as de instalaciones y maquinaria, y montadores	Q- Operadores/as de instalaciones industriales, de maquinaria fija; montadores y ensambladores	MBC
9 - Trabajadores/as no cualificados	R- Conductores/as y operadores/as de maquinaria móvil	
	S- Trabajadores/as no cualificados en servicios (excepto transportes)	
	T- Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	