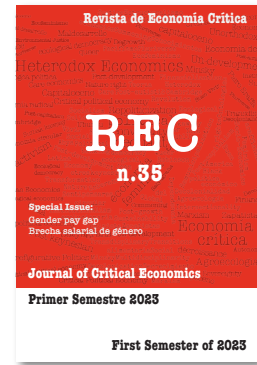


MEDICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO: UNA APROXIMACIÓN A TRAVÉS DE LA REVISIÓN DE LITERATURA / *MEASUREMENT OF THE GENDER SALARY GAP: AN APPROACH THROUGH THE LITERATURE REVIEW*



Irene Gutiérrez López

Departamento de Economía de la Empresa

Facultad de Ciencias de la Economía y de la Empresa

Universidad Rey Juan Carlos

ORCID iD: 0000-0001-6656-6697

irene.gutierrez@urjc.es

Fecha de recepción: 03/03/2023

Fecha de aceptación: 15/05/2023

Resumen

La brecha salarial puede tener un origen de desigualdad retributiva, donde las mujeres recibirían un pago diferente por realizar el mismo trabajo o un trabajo de igual valor que los hombres, pero este trato discriminatorio está sancionado jurídicamente y se considera delito si se aplica a las personas en función de su sexo. Por eso es importante entender que el concepto de brecha es mucho más amplio, y recoge otros factores explicativos de la desigualdad salarial como la feminización de los trabajos a tiempo parcial o el conocido techo de cristal. Siendo un hecho la brecha salarial, para combatirla necesitamos cuantificarla, determinar cuál es el modelo matemático que subyace a los diferentes salarios brutos por hora de hombres y mujeres, qué variables son utilizadas en esos cálculos y si existen diferentes metodologías a aplicar. El objetivo principal del artículo es realizar una revisión sistemática sobre las investigaciones existentes en metodología de cálculo de la brecha salarial con el fin de compilar las teorías que cuantifican la brecha salarial de género, explican sus razones y promueven diferentes soluciones para erradicarla.

Tras realizar esta revisión se aprecia que no existe un consenso unánime en la comunidad investigadora acerca de la descomposición de la brecha salarial de género, pero todos los trabajos coinciden en constatar que la diferencia salarial no se explica solamente por las diferencias en las características de hombres y mujeres, también existe una parte residual de mayor o menor cuantía que vendría a representar la discriminación laboral y salarial que experimentan las mujeres en el mercado de trabajo.

Palabras clave: *revisión literatura brecha salarial; brecha salarial de género; igualdad salarial; discriminación indirecta; Oaxaca-Blinder.*

Abstract

The pay gap can have a pay inequality origin, in this case women would receive a different payment for doing the same work or work of equal value as men, but this discriminatory treatment is legally sanctioned and is considered a crime if it is applied to people based on their sex. It is therefore important to understand that the concept of the gap is much broader, and includes other factors that explain wage inequality, such as the feminization of part-time jobs or the well-known glass ceiling. Since the wage gap is a fact, to combat it it is necessary to quantify it, to determine what mathematical model underlies the different gross hourly wages of men and women, what variables are used in these calculations and whether there are different methodologies to be applied. The main objective of the article is to carry out a systematic review report on the existing research on wage gap calculation methodology in order to compile the theories that quantify the gender wage gap, explain its reasons and promote different solutions to eradicate it.

After carrying out this review, it can be seen that there is no unanimous consensus in the research community on the breakdown of the gender pay gap, but all the studies agree that the pay gap is not only explained by the differences in the characteristics of men and women; there is also a residual part of greater or lesser amount that would come to represent the labor and wage discrimination experienced by women in the labor market.

Keywords: *pay gap literature review; gender pay gap; equal pay; indirect discrimination; Oaxaca-Blinder.*

INTRODUCCIÓN

El análisis de las diferencias entre los salarios obtenidos por hombres y mujeres con similares características productivas siempre suele tener un gran interés en la literatura económica. La desigualdad entre hombres y mujeres es una realidad desde el momento en que acceden al mercado de trabajo, y que continúa a lo largo de su carrera profesional. Las mujeres sufren un trato discriminatorio en hechos como el acceso a puestos de responsabilidad empresarial y presencia en el poder económico, las prestaciones en materia de seguridad social y, de manera especialmente significativa, en el salario percibido por el trabajo realizado. Lograr la igualdad salarial en su conjunto es importante ya que nos referimos a una clara y evidente injusticia que sigue sometiendo a millones de mujeres y familias a vidas de pobreza y brechas de oportunidades (Organización de las Naciones Unidas, 2020).

La igualdad salarial entre hombres y mujeres es un objetivo económico, de hecho, forma parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030¹ aprobada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida de todas las personas. Aunque no se traten de normas obligatorias puesto que jurídicamente no tiene ninguna sanción su incumplimiento, se pretende instar a los gobiernos a adoptar todos esos objetivos como propios, y desarrollar marcos legislativos nacionales para su logro, esperando que todas las partes interesadas (gobiernos, sociedad civil y sector privado, entre otros) contribuyan a la consecución de la agenda. El objetivo 8 dedicado a las condiciones de trabajo y al crecimiento económico es indispensable, si consideramos que la erradicación de la pobreza solo es posible mediante empleos estables y bien remunerados. Pero no es suficiente con la creación de empleos, también se necesitan mejorar las condiciones de unos 780 millones de mujeres y hombres que trabajan, pero no ganan lo suficiente para que ellos y sus familias puedan salir de la pobreza. Además, las mujeres y las niñas deben tener igual acceso y las mismas oportunidades que los hombres y los niños en el empleo.

¹ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Según datos de la Encuesta de población activa elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), la tasa de empleo de las mujeres se encuentra actualmente en un 53,84% (10 puntos porcentuales por debajo con respecto a la tasa de empleo masculina) (INE, 2022), sin embargo, las mujeres ganan en todo el mundo alrededor de un 37% menos que los hombres en funciones similares (World Economic Forum, 2022). Si no se toman medidas, el informe indica que al ritmo de progreso actual se necesitarán 151 años para cerrar la brecha de género en participación y oportunidades económicas. Es destacable también que la brecha de género permanece sin distinción alguna entre países desarrollados y subdesarrollados, independientemente del nivel de ingresos y condiciones laborales que tengan sus trabajadores.

A priori, los factores clave que influyen en la brecha salarial de género en los países europeos han disminuido en los últimos 40 años, sin embargo, cuando llegan las crisis, la tendencia se revierte, como se observó en la crisis económica de 2008. (León Camargo, 2020). Alonso y Trillo (2021) indican como en estas situaciones se produce una regresión social muy importante para las mujeres ya que aumenta su contratación a tiempo parcial, así como el subempleo femenino. La aplicación judicial de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres ha permitido detectar y erradicar numerosas practicas salariales discriminatorias para las mujeres en las últimas décadas, sin embargo, no ha resultado efectiva para la erradicación de la brecha salarial de género.

La brecha salarial no es solo un número relativo, y para abordarla, primero es necesario definir lo que representa. Como indica Ialovic (2019) no solamente se pagan diferentes cantidades de dinero a hombres y mujeres en las empresas para las que trabajan, sino que están representados de manera diferente dentro de sus entornos laborales. El informe *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo* nos arroja la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, que alcanzó el 47,4 por ciento en 2022, frente al 72,3 por ciento de los hombres. Esa diferencia de 24,9 puntos porcentuales conlleva que por cada hombre económicamente inactivo haya dos mujeres en la misma situación (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

Con estos datos, es más que evidente la exigencia de seguir estudiando la discriminación salarial que sufren las mujeres, y para entender que hay detrás de este complejo fenómeno y situar las investigaciones al respecto, primero es necesario definir los principales conceptos y teorías que sirvan para fundamentar y comprender el problema (Arnau Sabatés & Sala Roca, 2020). Por ello, el objetivo principal del artículo es realizar un informe de revisión sistemática sobre las investigaciones existentes en metodología de cálculo de la brecha salarial de género, exponiendo cual es la literatura existente en materia de desigualdad y discriminación salarial, qué estudios han abordado la situación laboral de las mujeres y compilar las teorías que cuantifican la brecha salarial de género, explican sus razones y promueven diferentes soluciones para erradicarla. Dada la incesante necesidad de seguir realizando investigaciones en el campo de estudios sobre igualdad de género y brecha salarial en particular, sirva este texto de fuentes bibliográficas seleccionadas para describir el estado de la cuestión, contextualizar el trabajo y contrastar las aportaciones con respecto a otras investigaciones relacionadas.

El concepto de brecha salarial ha ido cambiando a lo largo del tiempo, y con ello la medición de esta. En la actualidad los complementos salariales son clave en la medición de la brecha, cosa que antes no sucedía, por ello se considera imprescindible una revisión de la literatura previa que nos permita comprender todo el conjunto de informaciones y fomentar soluciones efectivas para erradicar esta discriminación salarial que sufre la mitad de la población, intentando dar respuesta a cuestiones del tipo qué y cómo se ha investigado hasta la fecha en material de discriminación retributiva, cual es el origen de los estudios, las razones de la existencia de una brecha salarial, y lo más reseñable, que conclusiones muestran los diversos estudios y cuáles son las futuras líneas de investigación sobre el objeto de estudio (Guevara Patiño, 2016).

La revisión de literatura planteada en este artículo lleva como finalidad poder resumir en un único documento la información más relevante sobre la metodología de cálculo de brecha salarial para que la

comunidad investigadora pueda identificar los aspectos más importantes conocidos y las controversias hasta el momento sobre el tema revisado. El texto puede contribuir a reducir el tiempo y esfuerzo en la lectura de documentos primarios, mostrar la evidencia disponible, y poner el foco en dar respuesta a nuevas líneas de investigación que puedan continuar con el avance del conocimiento científico en material de igualdad salarial.

Tras exponer el método de revisión empleado, el texto comienza indicando el origen de las investigaciones en materia de desigualdad salarial, analizando como se llegó hasta el actual término de brecha salarial de género, dejando claras las diferencias conceptuales entre desigualdad y discriminación y referenciando ideas clave como la de discriminación indirecta o trabajo de igual valor. A continuación, se compilan los trabajos más importantes sobre medición de la brecha salarial, resumiendo los modelos econométricos utilizados en cada caso, así como los resultados obtenidos, enfatizando los estudios de Oaxaca (1973) y Blinder (1973) donde se alcanza el máximo esplendor en la materia. Finalmente, la revisión describe cuales son las líneas actuales de investigación en el intento de medir la discriminación salarial sufrida por las mujeres, resumiendo las diferencias y coincidencias en las metodologías empleadas en el cálculo y dejando claro la necesidad de abordar las causas profundas de la brecha salarial de género.

MÉTODO

El artículo se puede definir como una revisión descriptiva de la literatura existente en el ámbito del cálculo de la brecha salarial, donde se pretende localizar, recopilar y proporcionar un resumen sobre el objeto de estudio. Esta revisión se ha hecho a través de un marco metodológico de referencia denominado SALSA (Grant & Booth, 2009), siglas anglosajonas de los cuatro pasos principales en el proceso de revisión: *Search*, *Appraisal*, *Synthesis* y *Analysis* (búsqueda, evaluación, síntesis y análisis).

En la primera fase de búsqueda (*search*) el objetivo es conseguir un banco de fuentes primarias que nos proporcionen la información relevante para nuestro estudio. En esta revisión se ha recurrido a las siguientes bases de datos de referencia, todas ellas de cobertura multidisciplinar: Scopus y Web of Science; motores de búsqueda como Google Scholar, y portales de difusión científica como Dialnet Plus, Redalyc, Springer, JSTOR y Latindex.

Para excluir artículos e investigaciones que no forman parte del objeto de estudio y por lo tanto no son pertinentes, o aquellas que no cumplen con la calidad adecuada para la revisión, se materializa la búsqueda en las fuentes primarias aplicando filtros y ecuaciones de búsqueda. Esta se puede definir como la fase de evaluación (*appraisal*), donde una vez seleccionadas las bases de datos, se han elegido los descriptores y los operadores booleanos *and*, *or* y *not*.

Algunos de los descriptores utilizados han sido: cálculo brecha salarial, metodología brecha salarial, pay gap calculator, pay gap literature review, wage discrimination o Oaxaca y Blinder, entre otras.

EL CONCEPTO DE DESIGUALDAD SALARIAL

La revisión de literatura de un campo elegido podemos decir que se trata de un método sistemático que nos permite identificar, evaluar e interpretar los trabajos académicos existentes sobre el objeto de estudio seleccionado. La revisión descriptiva proporciona a investigadores y académicos una puesta al día sobre conceptos útiles en áreas en constante evolución. Es un paso previo fundamental en cualquier investigación, ya que el avance del conocimiento solo es posible si se conoce como punto de partida todo lo trabajado previamente. Por tanto, la revisión del estado de la cuestión es una actividad básica tanto para los investigadores noveles como para los más consolidados. La revisión de la literatura, además, tiene repercusiones a nivel metodológico, ya que permite ver de qué manera otros autores o autoras han definido y operativizado las variables objeto de estudio, contribuye al desarrollo de hipótesis, permite identificar limitaciones metodológicas, resultados contrapuestos, etc. (Arnau Sabatés & Sala Roca, 2020).

En palabras de Guirao Goris (2015) podemos resumir que realizar una revisión de la literatura consiste en hacer uso de la crítica y los estudios previos de una manera ordenada, precisa y analítica con el objetivo de desarrollar una síntesis que agrupe diferentes investigaciones que puedan acercarnos al estado actual de la cuestión a tratar. Si la revisión de la literatura que se realiza es deficiente, el resto de la investigación va a verse comprometida, ya que un equipo de investigación no puede realizar un trabajo académico significativo sin conocer primero la literatura en el campo de estudio (Boote & Beile, 2005). Si la generalidad de una investigación se lleva a la particularidad de una publicación científica, haber realizado una revisión de literatura deficiente, que no permita sustentar adecuadamente los antecedentes del trabajo en curso para demostrar sus contribuciones científicas, es una de las causas que pueden llevar al rechazo de dicha publicación (Randolph, 2009).

En esta revisión de literatura se aprecia una incorporación gradual de las cuestiones relacionadas con la mujer y el género como categoría de análisis económico, especialmente en microeconomía, teoría del mercado laboral e investigación empírica.

Las investigaciones sobre brecha salarial de género comienzan a aparecer en bases de datos científicas como *Scopus* desde el año 1993, aunque a partir de la década de los 2000 ha sido cuando han tomado mayor interés por parte de los investigadores (Vela Menéndez *et al.* 2021). Un estudio muy completo de cómo la variable género se integra en la economía lo desarrolla Benería (1995) donde indica que fue en la década de 1950 cuando la economía neoclásica analiza por primera vez la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo. Mincer (1962) junto con otros autores laborales fueron pioneros en explicar por qué la participación de las mujeres en la fuerza laboral se estaba incrementando en un momento de aumento de los ingresos familiares, siendo la respuesta que el aumento de los salarios fomentado por el crecimiento económico de la época suponía un incentivo económico para que las mujeres participaran en el trabajo remunerado. En los años 60 los estudios se intensificaron con el trabajo de Becker (1964) sobre el capital humano donde cualquier desigualdad laboral se explicaba a través de elecciones individuales de los trabajadores bajo la premisa de maximizar la utilidad. En la década de 1980 surgieron múltiples críticas a estos modelos neoclásicos (Benería, 1979), poniendo de manifiesto que existían consecuencias negativas con la división tradicional del trabajo en las mujeres, comenzaron entonces desarrollarse estudios con enfoques multidisciplinares para analizar las relaciones sociales de género y las desigualdades de poder. El decenio de 1990 trajo como novedad la proliferación de estudios sobre la desigualdad de género basados en métodos matemáticos y estadísticos para estimarla, un área en la que las variables de género habían sido normalmente olvidadas. Para poder avanzar en la lucha contra las desigualdades era necesaria la visibilidad del trabajo de las mujeres y su inclusión en las estadísticas de la fuerza de trabajo (Bakker, 1995). Aunque existen revisiones bibliométricas que datan el inicio de los estudios en materia de brecha salarial en los años noventa, desde el año 2002 ha existido mayor interés por los investigadores, (Vela Menéndez *et al.* 2021).

El concepto de brecha salarial podemos decir que surge en el terreno de la igualdad salarial con la explicativa de la diferencia entre discriminación salarial, y comparación del salario medio entre hombres y mujeres. Entre todos los estudios que nos encontramos referentes a la desigualdad y discriminación salarial, existe un amplio consenso en la importancia de distinguir y hacer una revisión conceptual entre ambos conceptos. No deben confundirse, y entre los investigadores no han surgido nunca discrepancias al respecto, sin embargo, sí que nos encontramos diferentes denominaciones para aludir a ellos: desigualdad salarial, brecha salarial, diferencia salarial, etc.

Cuando hablamos de *desigualdad salarial*, *a priori* puede parecer sencilla detectarla, ya que bastaría con obtener las retribuciones promedio de los trabajadores para constatarla, sin embargo, como mencionaremos en el artículo, influyen otras muchas variables en ese diferencial salarial. Murillo Huertas y Simón Pérez (2014) recogen en su estudio las tres teorías principales sobre la desigualdad salarial: la primera de ellas

basada en la teoría del capital humano, que parte del supuesto de que la remuneración del trabajo se determina exclusivamente por su productividad marginal. Según esta teoría las diferenciales salariales son entonces la lógica consecuencia de las diferencias productivas (Becker, 1964). Si esto fuera así, dos trabajadores con las mismas características productivas pero de distinto sexo deberían percibir una misma retribución salarial, sin embargo, nos encontraremos con evidencias empíricas como la de Blinder (1973) y Oaxaca (1973) que, demuestran que las mujeres perciben un salario inferior al de los hombres acreditando la misma educación, niveles de experiencia y ocupando puestos de trabajo de características similares. Este concepto fue reforzado años después por estudios como el de Weichselbaumer y Winter (2005). La segunda perspectiva se basa en la teoría de la segmentación que defiende que las diferencias en los salarios de los trabajadores se deben a la ubicación de estos en los distintos sectores productivos (por múltiples razones, cada trabajador se encuentra en una ocupación distinta y de ahí los distintos salarios), es decir, el origen de la discriminación salarial tendría su origen en la segregación del mercado laboral, generándose una brecha por la distribución desigualdad de hombres y mujeres en los sectores y ocupaciones (Anker *et al.* 2003). La última teoría es conocida como la *economía feminista* dónde se defiende que el factor determinante de los salarios inferiores de las trabajadoras es precisamente lo comentado anteriormente, que se les segrega en empleos que están vinculados con una intrínseca baja retribución. Esta última línea es apoyada por diversos autores (Blau & Kahn, 2000) (Benería, 1995) (Darity & Mason, 1998) los cuales exponen que la segregación ocupacional de las mujeres es uno de los factores con mayor capacidad explicativa de la brecha salarial por razón de sexo. Los persistentes estereotipos de género y el papel de subordinación de las mujeres en el ámbito familiar estarían condicionando la situación de estas en el mercado de trabajo y su oferta laboral.

Además de las tres perspectivas anteriores que pretenden explicar las diferencias salariales entre mujeres y hombres, nos encontramos con otras investigaciones que afirman que la diferencia salarial podría explicarse parcialmente por las diferentes preferencias de hombres y mujeres a la hora de seleccionar unos u otros empleos en función de sus distintos rasgos e intereses personales (Croson & Gneezy, 2009). En el estudio citado se analizan las causas de la diferencia de género en la toma de riesgos, llegando a la conclusión que las mujeres experimentan peor que los hombres los resultados negativos y por ello serían más reacias al riesgo cuando se enfrenten a una situación de riesgo. Las diferencias de género en las experiencias emocionales de los resultados, especialmente la menor utilidad resultante de los malos resultados es una explicación del aumento de la aversión al riesgo. Los autores añaden a esta idea que las emociones no son el único factor para las diferencias de género en las preferencias de riesgo, y a ello debemos añadir que los hombres también tienen más confianza que las mujeres y, como resultado, pueden tener una percepción diferente de la distribución de probabilidades subyacente a un riesgo dado. Estas características tienen implicaciones para las decisiones económicas que hombres y mujeres toman en los mercados laborales (Yurrebaso *et al.* 2020) (Gamero Burón, 2004).

El concepto de *discriminación salarial* exhibe sin embargo el carácter de abuso e injusticia que posee el hecho de pagar menos a alguien por hacer el mismo trabajo que otro (Palacios Gómez, 2018). Una definición más teórica sobre discriminación salarial la aporta el economista Arrow (1971) indicando que se trata de la valoración en el mercado de trabajo de características personales que no están relacionadas con la productividad. Como vemos no se trata tanto de cuan diferente sea el salario sino en la valoración por factores distintos a la productividad. En la actualidad la discriminación salarial está sancionada jurídicamente², por ello los autores defienden que no es la causa suficiente (aunque se siga produciendo en medida alguna) para explicar la diferencia salarial persistente a nivel mundial. La idea se traduce en que si el promedio de brecha salarial en nuestro país se encuentra en un 28,21% (World Economic Forum,

² En la actualidad el derecho a la igualdad de retribución de mujeres y hombres por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor está consagrado en el artículo 157 del TFUE y en la Directiva 2006/54/CE relativa a la igualdad de retribución.

2022) es erróneo afirmar que según esos datos las mujeres trabajadoras cobran más de 5.000 euros menos de sueldo bruto anual que los hombres (en términos de salario/hora) por hacer el mismo trabajo. Existirá discriminación salarial cuando la mujer perciba un salario distinto al del hombre por la realización de un trabajo *de igual valor*. Es importante matizar este concepto, entendiendo por trabajo de igual valor los trabajos que exigen a sus trabajadores un conjunto de características similares tales como: mismas capacidades (conocimientos, aptitudes, iniciativa), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidades (de supervisión o mandato, de seguridad, de información, de bienestar), condiciones de trabajo.

El criterio de igual retribución por igual trabajo se estableció por primera vez en el artículo 41 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (en lo sucesivo OIT), a través de la reforma de 1946. Más tarde se configuró expresamente en el Convenio 100 (Organización Internacional del Trabajo, 1951) en concreto en su Artículo 1³.

Con esta base normativa desde los comienzos de la Unión Europea (en adelante UE) en el año 1957, todos los Tratados han contemplado de algún modo el Principio de Igualdad Retributiva. A pesar de que la igualdad entre hombres y mujeres sigue siendo un objetivo inalcanzado que tiene más presencia en los textos legales que en la realidad de la sociedad, si realizamos un balance en materia de legislación y género nos encontramos con avances significativos durante las últimas décadas. Como precedentes internacionales donde se recoge por primera vez el concepto de discriminación por razón de género, podemos destacar el Convenio N°111 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo, 1958) relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1981) o la IV Conferencia sobre la Mujer (Organización de las Naciones Unidas, 1995). En el año 1999 entra en vigor el Tratado de Ámsterdam (Comunidad Europea, 1997), el cual tiene una gran importancia en materia de igualdad para los hombres y mujeres de la UE, en concreto en el ámbito laboral. Uno de los artículos más importantes del Tratado es el Artículo 141⁴, donde aparece el fenómeno de trabajo de igual valor. Es necesario poner un énfasis en este art. 141 debido a su importante labor en la posterior creación de diferentes Directivas Comunitarias (en adelante Dir.). Sin extender más el análisis normativo, hay que destacar la Dir.2019/1152/UE, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, la Dir.2022/2041/UE, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea la cual reconoce que las mujeres forman parte del grupo de personas que sufren múltiples formas de discriminación y por ello tienen una mayor probabilidad de ser trabajadoras con salarios mínimos o más bajos que otros colectivos, y por último, la Propuesta de Dir.2021/0050 (COD) relativa al principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de la transparencia retributiva y los mecanismos para su efectivo cumplimiento, cuya motivación radica en exigir que se garantice la igualdad de retribución en todos los Estados Miembros, ya que la brecha salarial de género de la UE se encuentra en la actualidad alrededor del 14% (Alonso & Gutiérrez, 2023).

³ Artículo 1: [...] (b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

⁴ Artículo 141. 1: "Cada Estado Miembro garantiza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores para un mismo trabajo o para trabajos de igual valor. 2.- Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo. La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo significa: a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida; b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo. 3.- El Consejo, con arreglo al procedimiento previsto en el Art. 251 y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido, el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. 4.- El principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales".

De las últimas actuaciones de la UE destacamos la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025⁵ donde uno de sus objetivos fundamentales es abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres, además de reducir la brecha de género en las responsabilidades asistenciales y alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y la actividad política.

En numerosas ocasiones, y de forma errónea, se ha llamado brecha salarial a la discriminación que hemos definido previamente, cuando el concepto de brecha engloba otros muchos más factores, que pretendemos analizar, y que hoy en día no se contemplan en la normativa contra la discriminación retributiva. Por ello para entender bien a qué nos referimos cuando hablamos de brecha salarial de género, primero es necesario hacer distinción entre discriminación directa y discriminación indirecta⁶, ya que a partir del concepto de discriminación indirecta es cuando se comienza a hablar de brecha salarial y, además, desde la perspectiva legislativa, esta distinción es la garantía del principio de igualdad de género.

La brecha salarial de género está relacionada con el concepto de discriminación indirecta ya que *a priori* podemos entender que existe una práctica laboral neutral, y sin embargo estamos perjudicando a la mujer de forma obviamente desproporcionada (Van Laere, 1998). Este tipo de discriminación se presenta, por ejemplo, cuando se omiten ciertos factores en la valoración de un puesto de trabajo los cuales deberían tenerse en cuenta como requerimiento de dicho puesto, o cuando se asigna un mayor peso a factores en los que la ventaja suele estar del lado de los hombres (esfuerzo físico, flexibilidad horaria, etc.) (De Cabo Serrano & Garzón, 2007). El estudio de Sáez (1995) nos acerca de nuevo al concepto de discriminación indirecta exponiendo que es la forma que adopta el fenómeno discriminatorio en su exteriorización. La discriminación se manifiesta muchas veces como consecuencia de la aplicación de medidas neutras, simplemente por las propias diferencias que existen en la sociedad. Las discriminaciones que sufren las trabajadoras en muchos casos derivan de prácticas que, sin propósito discriminatorio alguno, desfavorecen en mayor medida a las mujeres careciendo de justificación alguna.

Finaliza este apartado señalando la idea de que la discriminación indirecta es clave también en la jurisprudencia aplicada en material de igualdad salarial, siendo la intervención legal en este ámbito totalmente necesaria. En nuestro ordenamiento jurídico, por ejemplo, es la Sentencia STC 145/1991 de 1 de julio la que perfila este concepto⁷: "La discriminación indirecta exige un análisis investigador sobre lo que aparentemente no es discriminatorio porque *a priori* tenga una justificación objetiva, pero que en

⁵ Artículo 141. 1: "Cada Estado Miembro garantiza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores para un mismo trabajo o para trabajos de igual valor. 2.- Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo. La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo significa: a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida; b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo. 3.- El Consejo, con arreglo al procedimiento previsto en el Art. 251 y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido, el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. 4.- El principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales".

⁶ Se establece la definición por primera vez en la Dir.2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. En concreto en su Artículo 2º. Concepto de discriminación. 1. "A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1. 2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1: a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1; b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas [...]".

⁷ SE en el fundamento jurídico del fallo de esta Sentencia se define la discriminación indirecta como "la que incluye los tratamientos formalmente no discriminatorios de los que derivan, por las diferencias fácticas que tienen lugar en los trabajadores de diverso sexo, consecuencias desiguales perjudiciales por el impacto diferenciado y desfavorable que tratamientos formalmente iguales o tratamientos desiguales tienen sobre los trabajadores de uno y otro sexo a causa de la diferencia de sexo".

realidad sí que encubre una discriminación. Los jueces deben analizar si la diferencia del trabajo justifica la diferencia de salario⁸.

MEDICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL

Realizado el análisis conceptual, el siguiente paso de cualquier estudio sería conocer el alcance de la discriminación salarial por razón de sexo, y para ello lo más efectivo es sustanciar empíricamente con datos salariales reales, si en efecto dicha discriminación se produce y en qué medida. Es posible llegar a pensar que los estudios sobre la diferencia salarial de las mujeres son relativamente recientes, sin embargo, encontramos ya un origen de esta manifestación en los trabajos de Mill (1848) el cual planteó la necesidad de examinar por qué los salarios de las mujeres eran por regla general mucho más bajos que los de los hombres. Este estudio puso de manifiesto la existencia de dicha desigualdad, pero la medición de esta no comenzó hasta 1957 con los trabajos de Becker (1957), alcanzando su máximo esplendor con los estudios de Oaxaca (1973) y Blinder (1973) en los años setenta, investigaciones clave y bases de cualquier estudio posterior sobre desigualdad salarial entre hombres y mujeres.

La forma más común de analizar la discriminación basada en el género es comparar los ingresos masculinos y femeninos manteniendo constante la productividad. Un método sencillo consiste en incluir la variable sexo en el modelo de regresión salarial. Es importante señalar que algunos autores se refieren a discriminación salarial por razón de sexo, y otros a discriminación salarial por razón de género. Aparece en la mayoría de los casos como términos semejantes, sin embargo, es importante aclarar que el sexo es una característica biológica mientras que el género engloba muchos factores relacionados con los comportamientos y roles que se han ido estableciendo en la sociedad. La desigualdad salarial que sufren las mujeres en el mercado de trabajo suele tener una razón de género, pero a pesar de esto como esta variable no es medible ni se puede cuantificar con los modelos existentes, la mayoría de los estudios trabajan con la variable sexo para los datos y resultado.

De Cabo Serrano y Garzón(2007) exponen que la cuantificación de la brecha salarial se estudia desde una perspectiva de discriminación salarial a posteriori, es decir, dentro del mercado laboral y haciendo referencia exclusivamente a los salarios percibidos en los puestos de trabajo. Y aunque la discriminación salarial no es la única forma de discriminación que sufren las mujeres todos los estudios al respecto parten de una misma hipótesis: las características personales y laborales de las personas no se retribuyen de la misma manera en hombres y mujeres, por lo que se hace necesario estimar ecuaciones de salarios separadas para los diferentes sexos.

La literatura referente a la metodología de cálculo de la brecha salarial de género encontrada en la revisión es amplia, por ello se han recogido en la Tabla 1 los estudios más relevantes hasta la fecha que explican los factores determinantes de la brecha salarial a nivel estadístico:

⁸ Otras sentencias relevantes en materia de discriminación indirecta fueron la STC 286/1994 de 27 de octubre sobre equiparación salarial de las mujeres a categorías profesionales de los hombres que con distinta denominación realizan actividades muy similares, y cuyas diferencias salariales son discriminatorias para las mujeres, o la STC 147/1995 de 16 de octubre.

Tabla 1. Principales modelos de medición de la discriminación salarial

Literatura	Definición	Modelo Econométrico	Resultados
(Oaxaca, 1973)	<ul style="list-style-type: none"> Remuneración en función del producto marginal del trabajador. Modelo de regresión lineal para explicar el salario por hora. El salario del hombre se adopta como no discriminatorio. 	Ecuación de Mincer. Variable a explicar: Salario por hora.	Un % elevado de la diferencia salarial es atribuible a los efectos de la discriminación.
(Blinder, 1973)	<ul style="list-style-type: none"> Las ecuaciones se estiman de forma separada para hombres y mujeres. 	Ecuación de Mincer. Variable a explicar: Salario por hora.	El 66% de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres tiene su fundamento en prácticas discriminatorias.
(Heckman, 1979)	<ul style="list-style-type: none"> Crítica al modelo de Oaxaca-Blinder. Corrige el sesgo de selección muestral. 	Modelo Probit. Ecuaciones de salarios estándar añadiendo la corrección del sesgo de selección.	
(Neumark, 1988)	<ul style="list-style-type: none"> Basado en el comportamiento discriminatorio de los empleadores. 	Estimador basado en funciones de utilidad de los factores productivos.	El 70% de la desigualdad salarial es discriminación.
(Blau & Kahn, 1994) (Blau & Kahn, 1995)	<ul style="list-style-type: none"> La diferencia salarial de un país está muy condicionada por su estructura general de salarios. Determina qué papel juega el sistema de precios de un país en la diferencia salarial por razón de sexo. 	Método de estimación de Juhn (1991).	La discriminación salarial supone dos tercios de la desigualdad.
(Hernández & Méndez, 2005)	<ul style="list-style-type: none"> Nueva metodología para corregir el sesgo: Armonizar la corrección del sesgo con la filosofía de la formulación clásica. 	Ecuación salarial conjunta para hombres y mujeres.	La discriminación es la parte más importante de la desigualdad en todos los países de la UE.

Fuente: elaboración propia.

Los modelos y metodologías expuestos en la Tabla 1 difieren en sus resultados y conclusiones ya que dependen del modelo econométrico utilizado, las variables incluidas y el sistema de cálculo de la discriminación salarial, por todo ello es importante conocer todas las opciones, para poder realizar un análisis efectivo de las divergencias que encontramos en los cálculos de la brecha salarial de género en las diversas investigaciones que revisemos.

En Oaxaca (1973) y Blinder (1973) se utilizan ecuaciones de regresión de tipo *Mincer* para explicar las desigualdades salariales. Sus estudios son conocidos como la metodología de estimación clásica. En estos indican que la brecha salarial se puede descomponer a través de las siguientes expresiones independientes para hombres y mujeres:

$$W_h = \beta_h \times X_h + u_h \quad (1)$$

$$W_m = \beta_m \times X_m + u_m \quad (2)$$

En las ecuaciones (1) y (2) hace referencia al logaritmo neperiano del salario por hora; son las características productivas del trabajador; son los coeficientes a estimar, el precio de mercado de las características productivas del trabajador, y h y m aluden a los distintos sexos (hombre o mujer). De esta forma, y una vez definidas las ecuaciones de salarios, la expresión para calcular la diferencia salarial media por hora entre ambos sexos quedaría de la siguiente forma:

$$W_h - W_m = \beta_h \times (X_h - X_m) + X_m \times (\beta_h - \beta_m) \quad (3)$$

La parte derecha de la igualdad en la ecuación (3) nos estaría señalando el componente "no explicado" estadísticamente de la brecha salarial, ya que se trata de variables no observables *a priori* y por lo tanto pueden reflejar que parte de la brecha salarial se debe exclusivamente a una discriminación por razón de sexo. En la investigación de Oaxaca (1973) se pretende descubrir que parte de la brecha salarial de las mujeres es consecuencia de una discriminación por razón de sexo y qué parte podía ser explicada por las diferencias de productividad entre hombres y mujeres.

Cuando Blinder (1973) *añade las variables* endógenas (educación, ocupación, sindicación, antigüedad, experiencia) y exógenas (salud, edad, residencia, condiciones del mercado de trabajo local y variables familiares) se realizan dos tipos de estimaciones: un sistema de ecuaciones en el que todas las variables endógenas se estiman de forma aislada en función de las variables exógenas, para posteriormente ser incluidas como explicativas en la ecuación de salarios; y un sistema basado en ecuaciones de salarios explicados sólo por variables exógenas. En los resultados de su estudio afirma que el motivo por el que las mujeres son discriminadas en los mercados de trabajo no es la tasa de remuneración, sino el ser relegadas a posiciones bajas en la escala ocupacional.

Blau y Kahn (1994) utilizan la descomposición de Jhun y desglosan el salario en dos partes: una parte debida a las diferentes características personales y laborales de hombres y mujeres, y otra parte debida a la estructura salarial del país. Sus análisis demostraron que la estructura salarial del país condiciona los niveles de desigualdad salarial.

La metodología clásica de estimación de la brecha salarial pronto fue reformulada por diversos autores. Las críticas seguían dos ejes fundamentales: la propia estimación de la desigualdad salarial y el sesgo de selección de la muestra en la estimación de los modelos. El intento de superar estas puntualizaciones llevo a nuevas metodologías, destacando la de Heckman (1979) que indica que las muestras utilizadas en los modelos no pueden estar compuestas exclusivamente por personas que trabajen. Defiende que las variables no observables que influyen en la probabilidad de participación en el mercado de trabajo están correlacionadas con los factores inobservables que afectan al salario. Si incorporamos el sesgo de selección muestral a la estimación previa de las ecuaciones salariales (1) y (2) deberían quedar entonces del siguiente modo:

$$W_h = \beta_h \times X_h + \sigma_h \times \lambda_h + u_h \quad (4)$$

$$W_m = \beta_m \times X_m + \sigma_m \times \lambda_m + u_m \quad (5)$$

Donde es la variable que se conoce como *la inversa del ratio de Mills*⁹ que es calculada a través de un modelo probit, y hacen referencia a las covarianzas entre los factores inobservables que afectan a la participación laboral y aquellos que influyen en el salario.

También se vería modificada la ecuación (3), que tendría un nuevo componente para incluir el sesgo de selección muestral, quedando de la siguiente forma:

$$W_h - W_m = \beta_h \times (X_h - X_m) + X_m \times (\beta_h - \beta_m) + (X_h - X_m) \times (\beta_h - \beta_m) + (\sigma_h \times \lambda_h - \sigma_m \times \lambda_m) \quad (6)$$

⁹ El Ratio inverso de Mills es la relación entre la función de densidad y la función de distribución acumulada.

La última parte de la ecuación (6) sería el componente corrector de la diferencia salarial mediante las distintas probabilidades que existen en uno y otro sexo de participar en el mercado de trabajo. Aplicando este modelo propuesto en dos etapas, la diferencia salarial quedaría explicada por los siguientes componentes: diferencia salarial cuyo origen son las diferentes características personales y laborales que presentan hombres y mujeres, diferencia salarial debida a la distinta retribución de unas mismas características en hombres y mujeres y diferencia salarial que se justifica en la distinta probabilidad de participación en el mercado laboral de hombres y mujeres.

Este método de corrección del sesgo ha sido el más utilizado en toda la literatura, incluido el propio Oaxaca que reconoce su existencia en Neuman & Oaxaca (2003). Siguiendo la línea de Heckman tenemos la investigación de Hernández y Méndez, (2005) dónde manifiestan que no es correcto utilizar el salario de los hombres o el de las mujeres como estructura no discriminatoria, es preferible estimar una ecuación salarial conjunta para hombres y mujeres. Estos autores utilizan la misma metodología para la corrección del sesgo explicada en Heckman (1979), pero como novedad desglosan esa corrección en dos componentes: una parte debida a características y otra debida a retribución.

Dejando de lado la crítica del sesgo de selección, también era necesario corregir del método clásico la no incorporación de todas las variables que influyen en la productividad, ni las variables relacionadas con los prejuicios que puedan tener las personas a la hora de contratar o ascender a sus trabajadores. Sin tener en cuenta estos factores, es difícil determinar si la parte no explicada del modelo es discriminación salarial, o simplemente esta recoge el efecto de otras variables no recogidas en el modelo. A este respecto, un estudio notable es el de Neumark (1988) cuyo objetivo consistió en comprobar si los empleadores aumentan su utilidad teniendo una determinada composición por sexo de su mano de obra, ya que en ese caso existiría discriminación.

Las metodologías más recientes utilizan modelos econométricos incorporando variables distributivas para intentar romper la homogeneidad existente en la discriminación salarial que presupone el modelo tradicional. En el modelo de Oaxaca (1973) no se contempla el hecho de que pueden existir grupos de mujeres más discriminadas que otras. Estudios como los de Del Río *et al.* (2004) y Gardeazabal y Ugidos (2005) demuestran que la estructura salarial no es constante a lo largo del rango salarial y calculan la discriminación para diferentes cuantiles. Añaden en sus investigaciones que existe otra limitación importante en los métodos de estimación de la distribución salarial, y es que se confunde la medición de la discriminación con las consecuencias que esta provoca. Otros estudios sobre los modelos de medición de la desigualdad salarial se encuentran en Barbezat y Hughes (2005), Vicéns (2012) y García *et al.* (2014).

CAUSAS DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

En la explicación del fenómeno de brecha salarial coexisten visiones clásicas ortodoxas que se respaldan en la teoría de las preferencias y el individualismo observando al mercado laboral de manera convencional con perspectivas más heterodoxas denominadas del aprovisionamiento social que analizan la institucionalidad que mantienen las diferencias salariales y consideran que la brecha salarial no es un fenómeno natural y, por lo tanto, debe ser examinado dentro de un contexto social e histórico específico. (Vela Menéndez *et al.* 2021).

El INE indica que para realizar la comparativa del salario entre hombres y mujeres es necesario considerar características similares respecto a variables laborales ya que estas inciden de forma importante en el salario. Dado que la medición de la brecha salarial sólo concierne a personas asalariadas, esa brecha siempre va a reflejar el tipo de mercado laboral en el que se está analizando, es por ello entonces, que cualquier estudio de la brecha salarial se inicia normalmente con el análisis de las características de dicho mercado para representar los diferentes patrones de trabajo de las mujeres (Benavente Torres *et al.* 2016).

Tabla 2. Factores condicionantes de las desigualdades salariales

1. Características personales	Edad, nivel educativo, situación familiar, experiencia en mercado laboral, interrupciones de la carrera laboral, antigüedad en el empleo, etc.
2. Características del trabajo	Ocupación, tipo de jornada, tipo de trabajo, situación laboral, perspectivas de carrera, condiciones de trabajo, etc.
3. Características de las empresas	Sector, tamaño, organización del trabajo, políticas de contratación, compensación y recursos humanos, etc.
4. Segregación de género	Participación de hombres y mujeres según sectores y ocupaciones.
5. Características institucionales	Sistema de educación y formación, negociación salarial, relaciones laborales, formación de salarios y prestaciones salariales, permiso parental, prestación de servicios de cuidado a personas dependientes, etc.
6. Normas sociales y tradiciones	En materia de educación, participación en el mercado laboral, elección del trabajo, patrones de carrera, valoración de las ocupaciones donde predominan hombres y mujeres, etc.

Fuente: elaboración propia.

Aunque *a priori* el primer grupo de características recogidas en la Tabla 2 (personales) eran los factores explicativos de las teorías económicas iniciales, en la actualidad existe un consenso generalizado entre los autores defendiendo que las características individuales desempeñan un papel menor en la persistencia de la brecha salarial de género. Por el contrario, la concentración de mujeres en ocupaciones y sectores peor retribuidos (factor 4. segregación de género) sí que es un factor determinante y explicativo de la brecha ya que la perpetua división sexual del trabajo deriva en trayectorias vitales y laborales diferentes para ambos sexos. Sin embargo, no sabemos que hay detrás de esas preferencias personales, una carga social y cultural llena de condicionantes de género, anteriores al propio concepto de brecha salarial, pero que la determinan e influyen enormemente. Sobre el factor 5 hay que indicar que, según los estudios realizados, la mayor brecha se da en empresas de gran tamaño y en cuanto a la titularidad, los datos sugieren que la brecha sería mayor en el caso de las empresas privadas.

Como hemos mencionado en el estudio, en los últimos años se ha producido un esfuerzo normativo y de jurisprudencia con el fin de identificar las situaciones de discriminación salarial. Sin embargo, ciertos autores como Marín (2021) consideran que resulta necesario dar un paso más y apostar por la incorporación de sistemas de valoración de puestos de trabajo neutros, los cuales en su mayoría pueden parecer objetivos, pero su aplicación práctica conlleva a que se produzcan discriminaciones indirectas. La negociación colectiva es clave en este proceso de valoración de puestos de trabajo, ya que es una labor de alta complejidad técnica, no exenta de cierto subjetivismo (Sáez Lara, 2020). Otros autores como Palacios (2018) siguen defendiendo la sospecha de que una parte sustancial del diferencial salarial está causado por una discriminación por razón de sexo, de manera que las trabajadoras sufran una merma retributiva por el mero hecho de ser mujeres, a pesar de lo que dictan las leyes, la teoría económica, la eficiencia empresarial, la moral o el sentido común.

ACTUALES LÍNEAS DE ACCIÓN

A pesar de la multitud de investigaciones acerca de la discriminación salarial que sufren las mujeres las cuales exponen la existencia de dicha desigualdad con datos evidentes y llaman a las posibles vías de solución, podemos confirmar que, en la actualidad, la aplicación efectiva de la igualdad salarial en la práctica sigue planteando muchos problemas. Desde la UE se ha puesto en marcha la Estrategia para la igualdad de género (Comisión Europea, 2020) que abarca los años 2020-2025. Del informe realizado podemos

extraer las siguientes conclusiones que ponen de manifiesto cual es el estado de la cuestión en materia de desigualdad salarial y cuáles deberían ser las líneas futuras de investigación y aplicación: la persistencia de la discriminación podría tener un origen conceptual, ya que se indica que los términos jurídicos existentes, como "salario" y "trabajo de igual valor", no están definidos de manera uniforme en todas las legislaciones nacionales, y requieren la evaluación de factores que pueden ser complejos. No siempre es fácil determinar qué se considera trabajo igual o trabajo de igual valor. Esto puede desalentar a las víctimas de discriminación salarial de presentar demandas, y hace que las reclamaciones sean más complejas de gestionar para los litigantes y los tribunales. Otro problema vigente es el de Transparencia salarial, ya que la falta de ella en las empresas hace que sea difícil probar y detectar la discriminación producida. Es necesario establecer medidas vinculantes que obliguen a las empresas a revisar sus estructuras salariales de retribución para garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres. Organismos de igualdad, las inspecciones de trabajo y los sindicatos pueden desempeñar un papel importante en este sentido. Referente a la carga de la prueba se señala que es importante permitir a los trabajadores aportar pruebas que permitan presumir la existencia de discriminación, este hecho activaría rápidamente la inversión de la carga de la prueba para el empleador. Un aspecto que pasa desapercibido en muchos casos es el de apoyo a las víctimas. Llevar a los tribunales un caso de discriminación salarial, suele ser una tarea compleja y costosa. Para la mayoría de las víctimas no es posible presentar una demanda porque no disponen de la representación legal adecuada, o temen a ser victimizados. Los organismos de igualdad podrían estar mejor equipados para ayudar a las víctimas, ya sea presentando demandas en su nombre o estando facultados para investigar los casos y tomar decisiones. Siguiendo en esta línea, se exige un aumento de las indemnizaciones puesto que las sanciones podrían mejorarse para aumentar su efecto disuasorio. Las indemnizaciones actuales no son tan elevadas como para tener un efecto intimidatorio en las empresas. El informe de la Estrategia subraya la importancia de evaluar y clasificar puestos de trabajo no sexistas creando sistemas que ayuden a detectar la discriminación salarial indirecta, relacionada con la infravaloración de determinados puestos de trabajo. Por último, no olvidar la falta de concienciación existente sobre los derechos de igualdad salarial, si no se refuerza este ámbito es más probable que las injusticias continúen.

CONSIDERACIONES FINALES

El avance en el conocimiento implica entender lo que se ha conseguido previamente, como recoge García-Peñalvo (2022) sin una adecuada cobertura del campo disciplinar en el que se está trabajando, los riesgos de fracasar aumentan. Es evidente la necesidad por parte de la comunidad científica de desglosar el gap salarial en una parte atribuible a las diferentes características que hombres y mujeres, y otra relacionada con la discriminación salarial por razón de sexo.

A modo de cierre de este trabajo de revisión de literatura, podemos señalar tal y como recoge Dueñas *et al.* (2014) que no existe un consenso unánime en la comunidad investigadora acerca de la descomposición de la brecha salarial de género. Algunos autores defienden la necesidad de incorporar la técnica bietápica propuesta por Heckman (1979) con la finalidad de tener en cuenta la probabilidad de participar en el mercado laboral que tienen hombres y mujeres, otros por el contrario argumentan que la incorporación del sesgo de selección muestral genera dificultades en la interpretación de los resultados. Aun así, cabe destacar aquí la relevancia que tiene la utilización de la descomposición salarial de Oaxaca (1973) y Blinder (1973), cuya finalidad es analizar qué porcentaje de las diferencias salariales entre hombres y mujeres se debe a las diferencias en características y qué porcentaje se debe a la discriminación salarial; y por otro lado la descomposición cuantílica que considera qué porcentaje de la diferencia salarial se debe a discriminación por razón de sexo no en la media global, sino en la media de cada uno de los cuantiles o percentiles, arrojando los autores que siguen este segundo enfoque unos resultados que afirman la existencia de un mayor diferencial salarial en la parte baja y / o alta, respectivamente, de la distribución salarial.

En cualquier caso, todos los trabajos revisados coinciden en constatar que la diferencia salarial no se explica solamente por las diferencias en las características de hombres y mujeres, sino que también existe una parte residual de mayor o menor cuantía que queda inexplicada por estas características y que vendría a representar la discriminación laboral y salarial que experimentan las mujeres en el mercado de trabajo.

La interpretación de la literatura especializada nos hace ver en referencia a la brecha salarial de género la necesidad de abordar sus causas profundas, dónde se encuentran, entre otras, el mayor uso del trabajo a tiempo parcial, el trabajo invisible y no remunerado, la interrupción de la carrera profesional por cuidados, y la perpetuación de los estereotipos de género que se traducen en segregación vertical y horizontal. Las futuras líneas de investigación se centran en emplear técnicas econométricas incorporando variables distributivas, aunque *a priori*, parece que dichas técnicas pueden resultar imprecisas para determinar la discriminación salarial por razón de género, ya que llevan a cabo inferencias sobre presupuestos estadísticos y lógicos que permiten cuestionar en cierto grado su validez y fiabilidad, por esto se están desarrollando en los últimos años estrategias más robustas como las de registro y cómputo directo de las prácticas retributivas (Palacios Gómez, 2018). Cuando se dispone de información sobre los niveles salariales es más fácil detectar las brechas y la discriminación. Debido a la falta de transparencia, muchas mujeres no saben o no pueden demostrar que están peor retribuidas.

REFERENCIAS

Alonso, Nuria & Trillo, David. (2021). La crisis del estado de bienestar y sus repercusiones sobre la situación sociolaboral de las mujeres. *Revista de Economía Crítica*, 20(2), 135-154.

Alonso, Nuria & Gutiérrez, Irene. (2023). Gender and organizational culture in the European Union: situation and prospects. *Frontiers in Psychology*, 14:1164516. doi:10.3389/fpsyg.2023.1164516

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1981). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Nueva York.

Anker, Richard., Melkas, Helinä. & Korten, Ailsa. (2003). *Gender-based occupational segregation in the 1990's*. International Labour Office.

Arnau Sabatés, Laura. & Sala Roca, Josefina. (2020). *La revisión de la literatura científica: Pautas, procedimientos y criterios de calidad*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.

Arrow, Kenneth. (1971). The theory of discrimination. *Discrimination in Labor Markets* (págs. 88-112). Princeton: Princeton University Press.

Bakker, Isabella. (1995). *The Strategic Silence: Gender and Economic Policy*. Zed Books.

Barbezat, Debra. & Hughes, James W. (2005). Salary Structure Effects and the Gender P/Ay Gap in Academia. *Research in Higher Education*, 46(6), 621-640.

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

Becker, Gary. (1964). *Human Capital*. Nueva York: National Bureau of Economic Research.

Benavente Torres, Inmaculada., Muñoz Molina, Julia., Rodríguez Copé, María Luisa., Rodríguez Crespo, MMaría José. & Sáez Lara, Carmen. (2016). *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*. Ediciones Laborum.

Benería, Lourdes. (1979). Reproduction, production and the sexual division of labour. *Cambridge Journal of Economics*, 3(3), 203-225.

Benería, Lourdes. (1995). Toward a Greater Integration of Gender in Economics. *World Development*, 23(11), 1839-1850.

Blau, Francine. & Kahn, Lawrence M. (1994). Rising Wage Inequality and the U.S. Gender. *The American Economic Review*, 84(2), 23-28.

Blau, Francine. & Kahn, Lawrence M. (1995). Wage Structure and Gender Earnings Differentials: An International Comparison. *Economica*, 63, 29-62.

Blau, Francine., & Kahn, Lawrence M. (2000). Gender differences in pay. *Journal of Economic Perspectives*, 14(4), 75-99.

Blinder, Alan S. (1973). Wage discrimination: reduced forms and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 436-455.

Boote, David. & Beile, Penny. (2005). Scholars before Researchers: On the Centrality of the Dissertation Literature Review in Research Preparation. *Educational Research*, 6(34), 3-15. doi:<https://doi.org/10.3102/0013189X034006003>

Comisión Europea. (2020). *Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*. Bruselas.

Comunidad Europea. (10 de noviembre de 1997). Tratado de Ámsterdam. *Tratado de Ámsterdam*. Ámsterdam, Países Bajos: Diario Oficial de las Comunidades Europeas.

Crosos, Rachel. & Gneezy, Uri. (2009). Gender Differences in Preferences. *Journal of Economic Literature*, 2(47), 1-27.

Darity, WWilliam A. & Mason, Patrick. (1998). Evidence on Discrimination in Employment: Codes of Color, Codes of Gender. *Journal of Economic Perspectives*, 12(2), 63-90.

De Cabo Serrano, Gema. & Garzón, María José. (2007). *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Del Río, Coral., Gradín, Carlos. & Cantó, Olga. (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.

Dueñas, Diego., Iglesias, Carlos. & Llorente, Raquel. (2014). Descomposición del Gap salarial por género en el mercado de trabajo español. *Aportaciones a la investigación sobre mujeres y género: V Congreso Universitario Internacional "Investigación y Género"*. Sevilla.

Gamero Burón, Carlos. (2004). Satisfacción laboral de los asalariados en España. Especial referencia a las diferencias por género. *Cuadernos de economía*, 27(74), 109-146.

García, Carmelo., Prieto, Mercedes. & Simón, Hipólito. (2014). La modelización paramétrica de las distribuciones salariales. *Revista de economía aplicada*, 22(65), 5-38.

García-Peñalvo, Francisco José. (2022). Desarrollo de estados de la cuestión robustos: Revisiones Sistemáticas de Literatura. *Education in the Knowledge Society (EKS)*, 23. doi:<https://doi.org/10.14201/eks.28600>

Gardeazabal, Javier. & Ugidos, Arantza. (2005). Gender wage discrimination at quantiles. *Journal of Population Economics*, 18(165), 65-179. doi:10.1007/s00148-003-0172-z

Grant, María J. & Booth, Andrew. (2009). A typology of reviews: an analysis of 14 review types and associated methodologies. *Health Information and Libraries Journal*, 26, 91-108. doi:DOI: 10.1111/j.1471-1842.2009.00848.x

- Guevara Patiño, Ragnhild. (2016). El estado del arte en la investigación: ¿análisis de los conocimientos acumulados o indagación por nuevos sentidos? *Folios: revista de la Facultad de Humanidades*(44), 165-179. doi: <https://doi.org/ghmbrx>
- Guirao Goris, Silamani J Adolf. (2015). Utilidad y tipos de revisión de literatura. *9*(2). doi:<https://doi.org/cmrb>
- Heckman, Jame J. (1979). Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*, 47, 153-161.
- Hernández, Pedro Jesús. & Méndez, Ildelfonso. (2005). La corrección del sesgo de selección en los análisis de corte transversal de discriminación salarial por sexo: estudio comparativo en los países de la Unión Europea. *Estadística Española*, 47(158), 179-214.
- lalovic, Marina. (24 de junio de 2019). *The gender pay gap: where to start?* Obtenido de Social Europe: <https://www.socialeurope.eu/the-gender-pay-gap>
- INE. (2022). *Encuesta de Población Activa. Cuarto trimestre 2022*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- León Camargo, Astrid. (2020). Literatura de la brecha salarial de género. *5º Congreso Internacional sobre Desigualdad Social, Género y Precarización: Mujeres en acción*. México.
- Lewbel, Aarthur. (2002). Selection Model and Conditional Treatment Effects,. *Boston College Working Papers in Economics*.
- Marín Malo, Mirentxu. (2021). Discriminación salarial indirecta y los sistemas de valoración de puestos de trabajo. *Femeris*, 6(2), 34-60. doi: <https://doi.org/j8jt>
- Mill, John Stuart. (1848). *Principles of Political Economy*.
- Mincer, Jacob. (1962). Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply. En *Aspects of Labor Economics* (págs. 63-105). National Bureau of Economic Research, Inc.
- Murillo Huertas, Inés. & Simón Pérez, Hipólito. (2014). La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España. *Hacienda Pública Española/Review of Public Economics*(208), 39-79.
- Neuman, Shoshana., & Oaxaca, Ronald L. (2003). *Estimating Labor Market Discrimination with Selectivity-Corrected Wage Equations: Methodological Considerations and An Illustration from Israel*. The Pinhas Sapir Center for Development, Tel-Aviv University. Discussion Paper nº 2.
- Neumark, David. (1988). Employer's Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination. *The Journal of Human Resources*, 23, 279-295.
- Oaxaca, Ronald L. (1973). Male-female wage differentials in urban labour markets. *International Economic Review*(14), 693-709.
- Organización de las Naciones Unidas. (1995). *Declaración de Beijing. Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Pekín. Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>
- Organización de las Naciones Unidas. (14 de septiembre de 2020). *ONU Mujeres*. Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay>
- Organización Internacional del Trabajo. (1951). *Convenio sobre igualdad de remuneración*. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*., 111. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2023*. Ginebra.

- Palacios Gómez, José Luis. (2018). Cuando los números hablan. Análisis y valoración de la estadística oficial de discriminación salarial por razón de sexo en España (2005-2016). *Sociología del Trabajo*(93), 221-242. doi: <https://doi.org/j8js>
- Randolph, Justus. (2009). A Guide to Writing the Dissertation Literature Review. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 14(13), 1-13. doi: <https://doi.org/gg957b>
- Sáez Lara, Carmen. (1995). Las discriminaciones indirectas en el trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*(6).
- Sáez Lara, Carmen. (2020). Registro salarial e igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el RDL 6/2019: Una primera aproximación. *Derecho Social y Empresa*(12). doi:10.14679/1172
- Van Laere, Com Fanny. (1998). Concepto de igualdad y discriminación directa e indirecta en la normativa y jurisprudencia en distintos países. El caso de Bélgica . *Jornadas sobre "La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre en el ámbito laboral"*. Instituto de la Mujer.
- Vela Menéndez, Lindon., González Crus, Kathy Amalia. & Castillo Seminario, Lucinda. (2021). La brecha salarial de género. Una revisión de literatura. *ESPERGESIA: Revista Literaria y de Investigación*, 8(2), 62-70. doi:<https://doi.org/10.18050/rev.espergesia>
- Vicéns, Jose. (2012). Descomposición Oaxaca-Blinder en modelos lineales y no lineales. (20).
- Weichselbaumer, Doris. & Winter, Rudolf. (2005). A meta-analysis of the international gender wage. *Journal of Economic Surveys*(13), 479-511.
- World Economic Forum. (2022). *Global Gender Gap Report*. Ginebra.
- Yurrebaso Macho Amaia., Rodríguez-Parets Carabaza Carolina., Jáñez González Álvaro, Picado Valverde Eva María., Guzmán Ordaz Raquel. y Pérez Iglesias José Luis. (2020). Personalidad emprendedora y género. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(1), 85-103. doi: <https://doi.org/j9gg>
-

SOBRE LA AUTORA

Irene Gutiérrez López es Graduada en Economía y Máster en Fiscalidad y Contabilidad por la URJC. Docente en la misma universidad en el área de Finanzas y Contabilidad de la Facultad de Ciencias de la Economía y de la Empresa y en el Master en Fiscalidad y Contabilidad. Actualmente es doctoranda del programa de Estudios Interdisciplinares de Género, centrando su línea de investigación en brecha salarial de género y legislación contra la discriminación laboral de las mujeres. Es secretaria académica en el Título de Especialista Prevención y Sensibilización de las Violencias Sexuales y de Género, título propio de la URJC con enfoque multidisciplinar.